

DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

▶ OSOKO BILKURA • Ayuntamiento Pleno

▶ Akta

Acta

UDAL OSOKO BILKURA / SESION PLENARIA MUNICIPAL

2014ko ABENDUAK 16 / 16 - DICIEMBRE - 2014

TOKIA / LUGAR: UDALETXEKO BATZAR ARETOA
SALA CAPITULAR DE LA CASA CONSISTORIAL DE DURANGO

EGUNA / FECHA: 2014/12/16

HASIERA / INICIO: 17:00ETAN

BERTARATUAK / ASISTENTES:

PRESIDENTEA / PRESIDENTA (EAJ-PNV):

Alkate andrea, Doña Aitziber Irigoras Alberdi andrea

ZINEGOTZIAK / CONCEJALES (EAJ-PNV):

1. Alkateordea, Doña Maria José Balier Orobio-Urrutia andrea
2. Alkateordea, Don Iker Oceja Sobrón jauna
3. Alkateordea, Don Andoni Iruarizaga Amantegi jauna
4. Alkateordea, Don Ander Gorrotxategi Legarra jauna
5. Alkateordea, Doña Goiztidi Díaz Basterra andrea
6. Alkateordea, Don Jon Kepa Garro Mendiagarai jauna

ZINEGOTZIAK / CONCEJALES (BILDU)

Don Urdaspal Bolinaga Mallaviabarrena jauna
Don Jon Bingen Oier Landabidea Aranburu jauna
Doña Eider Uribe Padilla andrea
Don Pedro Roberto Frontaura Basterra jauna
Doña Deunorone Bizkarra Larrea andrea
Don Jon Andoni del Amo Castro jauna

ZINEGOTZIAK / CONCEJALES (PSE-EE (PSOE))

Doña Pilar Ríos Ramos andrea
Doña Idoia Agorriá Martínez andrea

ZINEGOTZIAK / CONCEJALES (PP)

Don Juan José Gastañazatorre Urizar jauna
Don Adrian Castro Cebrian jauna

ZINEGOTZIAK / CONCEJALES (ARALAR)

Don Daniel Maeztu Pérez jauna
Don Iker Urkiza Quilez jauna

EZ ETORTZEA JUSTIFIKATU DUTE/EXCUSAN SU ASISTENCIA

Don Juan Ignacio Martínez Orea jauna (EAJ/PNV)
Don Fernando Castillo Rodríguez jauna PSE-EE (PSOE)

KONTU-HARTZAILE ORDEA / INTERVENTORA EN FUNCIONES

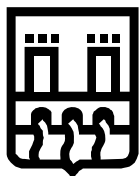
Doña Maria Pilar Velasco Pérez andrea

IDAZKARI OROKORRA / SECRETARIO GENERAL

Don Ramón Sorarrain Tolosa jauna

IZAERA / NATURALEZA: OHIKOA / ORDINARIA

DEIALDIA / CONVOCATORIA: LEHENA / PRIMERA



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

Alkate andreak batzarrari hasiera eman ondoren, 17:00ak direnean, bilera honetako gai-zerrenda osatzen duten asuntoak eztabai-datzeari ekin zaio. Gaiak ondorengo hauek dira:

BAT.- BIDEZKOA BALITZ, AURREKO AKTEN ZIRRIBOARREN IRAKURKETA ETA ONARPENA, 2012KO EKAINAREN 12KO EZ OHIKOA ETA 2012KO EKAINAREN 26KO OHIKOA.

IRAKURRI OSTEAN aurreko batzarreko akta-zirriborroa, 2014ko azaroaren ohikoa hain zuzen ere.

BOZKETA egin ostean, Udaleko Osoko Bilkurak, aho batez, **ONARTU EGITEN DU 2014ko azaroaren 26ko Osoko Bilkuraren ohiko akta.**

BI.- INTERESDUN GAIEN BERRI EMATEA:

✓ **2014 HIRUGARREN HIRUHILEKOA AURREKONTUAREN EXEKUZIO-EGOERA REN KONTU-EMATEA.**

* Kontu-hartzaile ordea **Velasco Perez andreak**: Informazioa dakargu Bizkaiko lurralde historikoaren toki erakundeen aurrekontu-arautegiak ezartzen duena kontuan izanda. Diru sarreraren exekuzio maila 2014ko irailaren 30ean %73,08koa izan da; portzentaje honetatik %98,84 ohiko diru-sarrerei dagokie eta % -3,94a kapitaleko diru-sarrerei. Gastuari dagokionez exekuzio-maila %54,32koa izan da; honetatik ohiko gastua %66,01a izan da eta kapitalekoa %14,61. Exekuzioaz hitz egiten dugunean O fasera heldu diren gastuez ari gara, hau da, faktura bat dagoenean. Normalena da urteko azkeneko hiru hilabeteetan kopuru hau nabarmen igotzea.

* Alkatesa **Irigoras Alberdi andreak (EAJ/PNV)**: Gainerako kontuetan eta martxan dauden espediente guztietan zeuen eskura daukazue informazio guztia Idazkaritza Orokorrean eta baita Kontu-hartzailetzan ere.

Abierta la sesión por la Alcaldesa-Presidenta, siendo las 17:00 horas, se pasó a tratar los temas que componen el Orden del Día de la presente sesión y que son los siguientes:

UNO.- LECTURA Y APROBACION, SI PROCEDE, DEL BORRADOR DEL ACTA DE LA SESIÓN ANTERIOR, CORRESPONDIENTE A LA ORDINARIA DE 26 DE NOVIEMBRE DE 2014.

DADA LECTURA al borrador del acta de la sesión anterior, correspondiente a la Ordinaria de 26 de Noviembre de 2014.

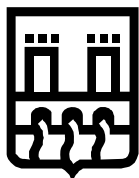
PREVIA votación realizada al efecto, el Ayuntamiento Pleno, por unanimidad, **APRUEBA** el Acta del Pleno Ordinario de **26 de noviembre de 2014.**

DOS.- DACIÓN DE CUENTA DE ASUNTOS DE INTERÉS

✓ **ESTADO DE EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO AL TERCER TRIMESTRE DE 2014.**

* Interventora en funciones **Sra. Velasco Perez**: Aportamos información, de acuerdo a lo establecido por la normativa presupuestaria de los entes locales del territorio histórico de Bizkaia. El nivel de ejecución de los ingresos a fecha de 30 de septiembre de 2014 ha sido de un 73,08 %, del cual un 98,84 % corresponde a ingresos ordinarios y un 3,94 %, a ingresos de capital. En cuanto a los gastos, el nivel de ejecución ha sido de un 54,32 %, del cual un 66,01 % corresponde a gasto ordinario y un 14,61 %, a gasto de capital. Con ejecución nos referimos a los gastos que han alcanzado la fase O, es decir, cuando existe una factura. Lo habitual es que esta cuantía se incremente considerablemente en los últimos tres meses del año.

* Alcaldesa **Sra. Irigoras Alberdi (EAJ/PNV)**: La información referente al resto de cuestiones y a todos los expedientes activos está disponible en Secretaría General, así como en Intervención.



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

Udalbatza jakitun eta ados adierazten da.

El Ayuntamiento Pleno se da por enterado.

HIRU.- DURANGOKO UDALEKO ETA ERAKUNDE AUTONOMOEN LANGILEEN BALDINTZEN AKORDIO ERREGULATZAILEA. (OGASUNA, PERTSONALA ETA UDALTZAIN GOA BATZORDEAREN IRIZPENA DUENA 2014KO ABENDUAREN 11KOA).

Ogasun, Pertsonala eta Udaltzaingoa Batzordean 2014ko abenduaren 11ko irizpeneren berri ematen da:

"Batzordeak urte honetako urriaren 22ko saioan erabakitakoari jarraiki, idazkari jaunak txosten bat egin du, Toki Erakundearen Antolamendu, Funtzionamendu eta Araubide Juridikoa onartzen duen azaroaren 28ko 2568/1986 Errege Dekretuaren 173. artikulua eta Toki Administrazioako funtzionarioen Araubide Juridikoari buruzko irailaren 18ko 1174/1987 Errege Dekretuaren 3.a) artikulua bete diren zehazteko. Txosten hori azaldu eta aztertu egin da geroagoko saioetan; hain zuzen, azaroaren 19koan eta abenduaren 3koan.

Negoiazio Mahaiak aurretiaz proposatutakoa lantzeko gaurko batzarrean, presidenteak proposamena bozkatzeko eskatu du, eta honako hau izan da emaitza:

- **ALDE: 4, EAJ-PNV (4).**
- **KONTRA: 0.**
- **ABSTENTZIOAK: 4, BILDU (1), PSE-EE (PSOE) (1), PP (1) eta ARALAR (1).**

Honenbestez, batzorde honen gehiengoak hala erabakita, honako hauen aldeko irizpena eman da eta Osoko Bilkurara eramango dira:

- a) Durangoko Udaleko Funtzionarioen lanbaldintzak arautzen dituen hitzarmena.

TRES.- ACUERDO REGULADOR DE LA CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE DURANGO Y ORGANISMOS AUTÓNOMOS. (DICTAMINADO POR LA COMISIÓN INFORMATIVA DE HACIENDA, PERSONAL Y POLICÍA MUNICIPAL DE 11 DE DICIEMBRE DE 2014).

Dada lectura al dictamen emitido por la Comisión Informativa de Hacienda, Personal y Policía Municipal en sesión de 11 de Diciembre de 2014:

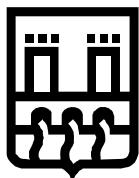
"En cumplimiento de lo dispuesto por esta Comisión en sesión de 22 de octubre del año en curso; por parte del Sr. Secretario se ha emitido informe sobre su adecuación a lo preceptuado en el artículo 173 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales y en el artículo 3 a) del RD 1174/1987 de 18 de septiembre, por el que se regula el Régimen Jurídico de los funcionarios de Administración Local; informe que es expuesto y estudiado en sesiones posteriores de 19 de noviembre y 3 de diciembre.

Previa propuesta de la Mesa de Negociación reunida al efecto en fecha de hoy, la Presidenta pone a votación la citada propuesta dando el siguiente resultado:

- **VOTOS A FAVOR: 4, EAJ-PNV (4).**
- **VOTOS EN CONTRA: 0.**
- **ABSTENCIONES: 4, BILDU (1), PSE-EE (PSOE) (1), PP (1) y ARALAR (1)**

Por lo que por mayoría, esta Comisión, eleva al Pleno de la Corporación dictamen favorable de aprobación de los:

- a) Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Durango.



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

b) *Durangoko Udaleko eta Erakunde Autonomoetako lan-kontratudun langileen lan-baldintzak arautzen dituen hitzarmena.*"

EZTABAIDA-TARTEA ireki ostean, honako parte-hartzeak ematen dira:

* **Alkatesa Irigoras Alberdi (EAJ/PNV):** Ezagutzen duzueenez, urte bat baino gehiago daramagu testu hau lantzen eta lanketa horretan parte hartu izan dugu, era paritarioan, sindikatu eta alderdien ordezkariak.

Mahai honetan egin izan dena da Udalhitz testua, orain arte indarrean egon dena, berreskuratu eta behar izan diren aldaketak eta egokitzapenak egin. Egokitzapenak, alde batetik, Madrilgo Gobernuaren arauen ondorioz egin beharreko moldaketak eta aldaketak jasotzen ditu. Beste alde batetik, arau aldaketa horiek sortutako interpretazio eta beste moldaketa mota batzuk, hain zuzen ere, EUDEL-en gomendioz bidalitako hainbat proposamen daude dekretu bidez onartuta udal honetan eta dekretu horien edukia jaso egin da testu honetara; eta badago beste hirugarren mota bat eta da Udalhitzen antzinako testua gaur egungo egoerara egokitzeko saiakera.

Hau guztia jasotzeko eta batzeko testu bakar batean egin izan dena da Udalhitz testua berreskuratu eta egokitzapen guztiak egin. Hauek dira, era orokor batean, egindako egokitzapenak eta hau da hona dakargun testua.

* **Maeztu Perez jaunak (Aralar):** Gure aldetik lehenengo eta behin esatea honen alde bozkatuko dugula hau delako udal batek aurkeztu dezakeen udal enplegu plan hoberena, alegia, 220 langile baino gehiagori bere lan baldintza eta soldata duinak arautzea eta bermatzea.

Beraz, guk parte hartu izan dugu aipatutako mahai horretan bertan berba egiten delako enpleguaren inguruan eta eskubideekin garatzen den enplegu plana delako. Alde honetatik gure aldeko bozka jasoko du. Hortik aurrera, bakarrik esatea hemendik aurrera ere hitzarmen honetan jasotzen diren xedapenak betetzen diren ala ez

b) *Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Durango y Organismos Autónomos.*"

ABIERTO debate, se producen las siguientes intervenciones:

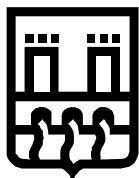
* **Alcaldesa Sra. Irigoras Alberdi (EAJ/PNV):** Como sabéis, llevamos más de un año trabajando en este texto, y en él nos hemos empleado de forma paritaria representantes de sindicatos y partidos.

El trabajo realizado en esta mesa ha consistido en recuperar el texto Udalhitz, en vigor hasta el momento, y realizar las modificaciones y adaptaciones oportunas. La adaptación recoge, por una parte, las modificaciones exigidas por la normativa del Gobierno de Madrid. Por otro lado, incluye otro tipo de interpretaciones y adaptaciones motivados por los cambios de normativa mencionados. De hecho, este Ayuntamiento ha aprobado mediante decreto varias propuestas enviadas por recomendación de EUDEL, cuyo contenido se ha recogido en el presente texto. En tercer lugar, se ha pretendido adaptar el antiguo texto Udalhitz a la situación actual.

Para combinar todo lo expuesto en un solo texto, se ha recuperado el texto Udalhitz y se han realizado todas las modificaciones. Estas son, a nivel general, las modificaciones realizadas y he aquí el texto que presentamos.

* **Concejal Sr. Maeztu Perez (Aralar):** Por nuestra parte, antes de nada, mencionar que votamos a favor, ya que se trata del mejor plan de empleo que puede presentar un ayuntamiento, puesto que garantiza y regula unas condiciones laborales y un salario dignos para 220 personas trabajadoras.

La mesa mencionada ha contado con nuestra participación, porque abordaba el tema del empleo y por tratarse de un plan de empleo que garantiza los derechos. En ese sentido, puede contar con nuestro voto favorable. Únicamente añadir que de ahora en adelante deberá realizarse un seguimiento para



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

jakiteko jarraipena egin beharko zaiola. Hemen jasotzen diren xedapen batzuk aurreko hitzarmenean ere jasotzen ziren baina ez ziren betetzen, beraz, zerbait sinatzen bada betetzeko dela uste dugu. Eta honetaz hitz egiten dugunean hitz egiten ari gara behin-behinekotasunaren inguruan, hemen kopuru batzuk ezartzen direlako kasu honetan %6koa gehieneko kopuru bezala; gaur egun udal honetan %6a ez da betetzen eta gainera ezartzen du zer egin behar den kopuru horretara heltzeko eta da hurrengo hiru urteetan beharrezkoak diren enplegu publikoko eskaintzak eskaintzea.

Hitzarmen honetan jasotzen da beste xedapen bat garrantzitsua dena guretzat, interes sozialeko kontratazioaren inguruan hain zuzen ere. Kasu honetan ezartzen da 172BIS artikulua bat bazterketa soziala eta gizarteratze kontratuei dagokiena, eta hori ere ez da betetzen gaur egungo kontratu batzuetan, bertan esaten delako mota honetako kontratuak egin behar direla gizarteratze enpresa homologatuengatik eta guk badaukagu gizarteratze bezala deitzen diogun kontratazio bat, alegia, hitzarmen bat sinatuta dugu Dendak Bai-rekin Landako eta Tabirako igerilekuetako taberna kudeatzeko eta, guk dakigula, Dendak Bai ez da gizarteratze enpresa homologatu bat. Beraz lehendik ere iruzur egiten zen horrelako kontratazio bat egiterakoan, ez delako enpresa homologatu bat eta, era berean, gure iritziz kontratu honekin ez da betetzen xedapen honetan jasotzen dena.

Azkenik, kanpoko kontratazioari dagokionez, 176. artikulua dio urtero jaso behar dela txosten bat kanpoko kontratazioaren inguruan, zein baldintzetan egiten diren kontratazio horiek eta zergatik egiten den kanpoko kontratazio hori azalduz. Udalhitz sinatu zenetik, uste dut behin egin dela txosten hori guk eskatu genuelako eta gerora ez da berriz aurkeztu.

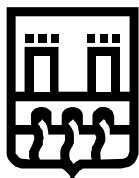
* **Gastañazatorre Urizar jaunak (PP):** Azaroaren 19an, idazkari jaunak lantzen ari garen gaiari buruzko txostena egin zuen. Txostenean akordioan proposatutako aldaketa batzuen inguruko zehaztapenak daude jasota. Horiek direla eta, ezinezkoa da Alderdi Popularrak aldeko botoa ematea.

comprobar si se cumplen las disposiciones recogidas en el presente convenio. Algunas de estas disposiciones figuraban también en el convenio anterior y, sin embargo, no se cumplían. Pensamos, por tanto, que si se firma algo, es para cumplirlo. Nos estamos refiriendo, con esto, a la eventualidad. Aquí se establecen unos números, en este caso un 6 % como máximo. Hoy por hoy, en este Ayuntamiento no se cumple ese 6 %. Además, establece las pautas a seguir para alcanzar ese porcentaje: garantizar en los próximos tres años las ofertas de empleo público necesarias.

Este convenio recoge otra disposición, importante a nuestro parecer, en torno a la contratación de interés social. En este caso, se establece un artículo 172 bis que hace referencia a la exclusión social y a los contratos de inserción. Esto tampoco se cumple en algunos de los contratos actuales, pues el artículo dicta que este tipo de contratos deben reducirse únicamente a empresas de inserción homologadas. Contamos con una contratación a la que denominamos "de inserción", es decir, tenemos un convenio firmado con Dendak Bai para gestionar el bar de las piscinas de Landako y Tabira. Que sepamos, Dendak Bai no es una empresa de inserción homologada. Así pues, anteriormente se ha engañado al realizar una contratación así, porque no se trata de una empresa homologada. Además, a nuestro parecer, dicho contrato no cumple lo establecido en esta disposición.

Por último, en lo referente a la contratación externa, según el artículo 176, cada año debe realizarse un informe entorno a la contratación externa, que exponga los motivos y las condiciones de dichas contrataciones. Antes de firmarse Udalhitz, creo que dicho informe se ha redactado en una única ocasión a petición nuestra y, posteriormente, no ha vuelto a presentarse.

* Concejal **Sr. Gastañazatorre Urizar (PP):** El pasado 19 de noviembre el señor Secretario emitió un informe sobre el tema que nos ocupa. En este informe se detallan una serie de precisiones sobre algunas de las modificaciones propuestas en el acuerdo que hacen imposible el voto a favor del mismo por parte del Partido Popular.



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

Baina badago gogorarazi nahiko genukeen zerbait: udalbatzetako kideok ondare eta zigor mailako erantzukizunaren mende gaude kargua betez egiten ditugun ekintza eta hutsegiteetan. Estatu mailako oinarritzko legeriak xedatutakoaren arabera, ekintza edo hutsegite horien arduradunak izango dira aldeko botoa eman zuten kideak, baina ez aurkako botoa eman zutenak edo abstenitu zirenak.

Alderdi Popularra udal honetako langileen esanetara egongo da beharrezkotzat jotako gaiak landu eta hasieratik haien eskari gehienak beteko lituzkeen akordioa adosteko, baina beti indarrean dagoen legeria betez. Hori dela eta, gure botoa proposatutako akordioari abstentzioa ematekoa izango da.

*** Rios Ramos andreak PSE-EE (PSOE):**

Abstentzioaren aldeko botoa emango dugula aurreratu eta abstentzio horren arrazoia zein den azaldu nahiko nuke.

Negoiazioen hasieran, erregulazio-hitzaurren hau aplikatu ezean Udalak langabetuak ezin izango zituzkeela kontratatu hitzarmenean zehazteko proposatu zigun sindikatuen mahaiak. Alderdi Sozialista osatzen dugunok askotan esan izan dugu aplikatu egin nahiko genukeela, baina errealitatea dela hori eragozten diguna. Orain arte aurrera eramandako enplegu-planak oso gutxi izan dira eta kontratatutako pertsona kopurua oso txikia izan da; izan ere, kontratazio horietarako dugun diru-laguntza ez dator bat hitzarmenean azaltzen diren zenbatekoekin.

Batez ere, oso garrantzitsua iruditzen zaigu enplegu-plan horiek aurrera eramatea. Udal honetako langile guztiek merezi dituzte baldintza duinak eta horien alde gaude, baina, gure ustez, beharrezkoa da langabezian denbora asko daramaten eta, nahiz eta aldi baterako izan, udal honek laguntza eskain diezaiekeen pertsona horiei laguntzea. Pertsona horiek oso lan duina egin dezakete, baina geure buruari ezarri ohi dizkiogun muga horiek onartzen baditugu, pertsona horiek kontratatzea ezinezkoa dela ohartuko gara.

Si nos gustaría recordar que los miembros de las corporaciones locales estamos sometidos a responsabilidad patrimonial y penal en los actos y omisiones que realicen en el ejercicio de su cargo. La legislación básica estatal determina que se considerará como responsable de los mismos a aquellos miembros que hubiesen votado a favor, no así a los que hubieran votado en contra o se hubieran abstenido.

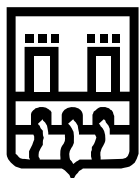
El Partido Popular se pone a disposición del personal de este ayuntamiento para tratar los temas que se consideren necesarios y colaborar para alcanzar un acuerdo que desde principio a fin satisfaga la mayoría de sus demandas, pero ajustada a la legislación vigente. En consecuencia nuestro voto será la abstención del acuerdo propuesto.

*** Concejala Sra. Rios Ramos PSE-EE (PSOE):**

Adelantar nuestro voto que va a ser la abstención, y me gustaría explicar el motivo de la abstención.

Al inicio de las negociaciones, por parte de la mesa sindical, se nos propuso que apareciera en el convenio la imposibilidad por parte del Ayuntamiento de contratar a personas desempleadas siempre y cuando no se aplicara este convenio regulador. El Partido Socialista, en numerosas ocasiones, hemos dicho que nos gustaría aplicarlo pero que la realidad nos lo impide. Hasta ahora los planes de empleo que se han llevado a cabo han sido muy pocos y el número de personas contratadas ha sido muy bajo porque la subvención que tenemos para estas contrataciones no responde a las cantidades que aparecen en este convenio.

Vemos muy importante, por encima de todo, que se lleven a cabo estos planes de empleo. Todo el personal de este Ayuntamiento se merece unas condiciones dignas y estamos a favor de ellas, pero también vemos necesario en estos momentos ayudar a estas personas que llevan mucho tiempo desempleadas y, aunque sea temporalmente, que este ayuntamiento pueda ayudar. Estas personas pueden desempeñar un trabajo muy digno; sin embargo, si admitimos esta serie de limitaciones que nosotros mismos nos imponemos, no hacen posible la contratación de estas personas.



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

Hauxe esan nahi dut horrekin: azkenean, ekarpen hori mahaitik kanpo geratu da, baina garrantzitsua iruditzen zaigu akordioan aurkako guztia jasotzea; hau da, pertsonak kontratatu ahal izatea, baina hori posible egiten duen sektoreko hitzarmena aplikatzea, jasotzen ditugun diru-laguntzak direla eta.

Batez ere hori dela eta, Alderdi Sozialista abstenitu egingo da, baina borrokan jarraituko dugu baldintzen baitan langabetuak kontratatu ahal izatea jaso dezagun sektoreko hitzarmenaren arabera ordaindu ahal izateko.

* **Uribe Padilla andreak (Bildu):** Enplegu-plana, enplegu arazoak... askotan entzuten ditugu, baina langileekin negoziatu behar denean batzuen falta sumatu izan da. Langileak ez dira hitzarmen barik egon, baina aurrekoa bukatu zenetik eta gaur arte ez dute beraien hitzarmena izan, eta azkenean zenbait murrizketa jaso dute Espainiatik etorri izan direnak.

Urte bete baino gehiago eman dugu alderdi politikoak eta sindikatuak hitzarmen honen lanketan eta guk honen alde egingo dugu. Gaur esan dezakegu benetan udal enplegu baten aurrean gaudela eta langileen eskubidea dela hitzarmen duin bat izatea.

* **5. Alkate Ordea Diaz Basterra andreak (EAJ/PNV):** Gure aldeko bozka emango diogu hitzarmenari, uste dugulako beraien lan-baldintzak hobetu egiten direla, eta gu horren alde gaude.

* **Maeztu Perez jaunak (Aralar):** Ez dugu ulertzen Alderdi Popularraren mehatxua. Mehatxua bota du baina ez du esan zein den betetzen ez den legea. Guk uste dugu hitzarmen honetan ez dela lege-urraketarik ematen beraz, ez dugu ulertzen mehatxu horren zergatia edo nondik datorren.

Alderdi Sozialistaren Bozeramaileari esan behar diot udal baten lan egiteko udal langileen baldintzak betetzen dituen hitzarmena bete behar dela. Gure ustez, tokiko erakundeak lan garrantzitsua egin ahal dute langabezia dauden pertsonen, hilabete batzuetan, formazio

Con esto quiero decir que finalmente esta aportación se ha retirado de la mesa pero vemos importante que se recogiera en este acuerdo todo lo contrario, es decir, que se puedan contratar personas pero que se les aplique el convenio del sector que es lo que hace posible por las subvenciones que recibimos.

Por este motivo, fundamentalmente, el Partido Socialista se va a abstener pero seguiremos luchando para que se recoja, dentro de las condiciones, que podamos contratar personas desempleadas para pagar en función del convenio del sector.

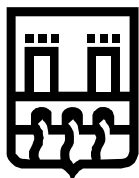
* **Concejala Sra. Uribe Padilla (Bildu):** El plan de empleo, los problemas del empleo... escuchamos hablar de ellos a menudo pero, a la hora de negociar con los y las trabajadoras, se han detectado ausencias. Los y las trabajadoras no han estado sin convenio pero, desde que el anterior llegó a su fin y hasta la fecha de hoy, no han tenido su propio convenio y, al final, han sufrido algunos recortes impulsados por España.

Los partidos políticos y sindicatos llevamos más de un año trabajando en este convenio y vamos a apostar por él. Hoy por hoy, podemos decir que se trata de empleo municipal y que las personas trabajadoras tienen derecho a un convenio digno.

* **5ª Tnte. de Alcalde Sra. Diaz Basterra (EAJ/PNV):** Votamos a favor del convenio, porque creemos que mejora las condiciones laborales y eso es lo que apoyamos.

* **Concejal Sr. Maeztu Perez (Aralar):** No entendemos la amenaza del Partido Popular. Ha lanzado la amenaza pero no ha concretado cuál es la ley que se incumple. En nuestra opinión, no se ha violado ninguna ley. Por tanto, no entendemos el origen de tal amenaza.

Tengo que decirle a la Portavoz del Partido Socialista que para trabajar en el Ayuntamiento, hay que cumplir un convenio que respete las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento. A nuestro parecer, los entes locales pueden realizar una gran labor a la hora de impartir, en unos meses, cursos formativos



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

ikastaroak emateko orduan edo baita gizarteratze arloan ere, baina betiere tokiko erakundeetan dauden lan-baldintzak betez.

* **Rios Ramos andreak PSE-EE (PSOE):** Sektorearen araberrako hitzarmena aplikatu beharko litzatekeela uste dugu; izan ere, baldintzak arautzen dituen akordioa udaletxe honetako funtzionarioen ingurukoa da. Langile horiek oposizioa gainditu dute eta horrek nolabaiteko aldea sortzen du.

Gustatuko litzauguke zenbateko horiek pertsona guztien kasuan aplikatzea, baina ez da onargarria; ez dago kontratazio horiek egin ahal izateko dirurik. Ez dugu ulertzen zergatik ezin den egin sektorearen arabera.

Gainerako langileek kobratzen dutenaren arabera, hobe da inor ez kontratatzea eta horixe bera da praktikan egin dena. Baina horri uko egiten diogu; gure esku dagoen guztia egingo dugu Udalhitzaren arabera ordaindu behar bada udalhitzekin egin dadin, baina ez zaigu bidezkoa edo errealista iruditzen oraingoz behintzat diru hori ez dagoelako.

* **Uribe Padilla andreak (Bildu):** Momentu honetan dagoen enplegu-planean ez dira hitzarmen honek esaten dituen soldatak aplikatzen, baina gogoratu nahi dut 30.000 euro inguru ordaindu zaizkiola udalez kanpoko erakunde bati enplegu-plana eramateko. Aztertzen ari gara ea egin den moduan hobetu irteten zaion udalari edo zuzeneko kontratazioa eginez.

* **Alkatesa Irigoras Alberdi andreak (EAJ/PNV):** EAJren izenean neuk hitz egingo dut. Orain arte indarrean izan dugun hitzarmenak, uste dut, nahiko egoki babestu dituela langileen eskubideak eta lan-baldintzak, funtzionarioena zein laboralena.

Madrilatik eratorritako araudiari jarraituta, egia da, kasu batzuetan lan baldintzak murriztu egin direla, besteak beste EBPK ezarritako sei egunetatik, lehenengo, lau egunetara pasatu ginen eta ondoren bost egunetara. Gaur egun daukagun legeria begiratura bost egunetan geratu da.

para personas desempleadas, así como en el ámbito de la inserción, siempre y cuando se respeten las condiciones laborales de los entes locales.

* **Concejala Sra. Rios Ramos PSE-EE (PSOE):** Pensamos que debe aplicarse el convenio según el sector, porque entendemos que el acuerdo que regula las condiciones lo hace del personal funcionario de este ayuntamiento que ha pasado por una oposición y que marca una diferencia.

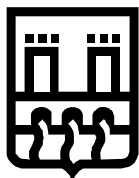
Estaríamos encantados de que estas cantidades se aplicaran a todas las personas pero no es asumible, no hay ese dinero para hacer esas contrataciones. No entendemos porque no se puede hacer según el sector.

Según lo que cobran el resto de trabajadores y trabajadoras, es preferible no contratar a nadie, que es lo que ha pasado en la práctica; y a eso sí que nos negamos, vamos a hacer todo lo posible para que si hay que pagar según Udalhitz se haga con udalhitz pero no lo vemos ni justo ni realista porque ese dinero, de momento, no existe.

* **Concejala Sra. Uribe Padilla (Bildu):** En el plan de empleo vigente no se aplican los salarios que establece el presente convenio, pero quiero recordarles que se le han pagado 30.000 euros a una institución ajena al Ayuntamiento para llevar a cabo el plan de empleo. Estamos estudiando si de este modo le ha salido mejor al Ayuntamiento que haciendo una contratación directa.

* **Alcaldesa Sra. Irigoras Alberdi (EAJ/PNV):** En nombre del PNV hablaré yo. Creo que el convenio vigente hasta el momento ha defendido bastante bien los derechos y las condiciones laborales de las personas trabajadoras, tanto funcionarias como laborales.

A raíz de la normativa llegada desde Madrid, es cierto que en algunos casos se han recortado las condiciones laborales. Entre otras cosas, de los seis días implantados por EBP pasamos primero a cuatro y más tarde a cinco. Si reparamos en la legislación actual, ha quedado en cinco días.



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

Orain arte izan dugun testuaren egokitzapena da, alde batetik, goi mailako beste arauak horrela ezartzen duelako edota, hainbat urte pasatu eta gero, testua bera egokitu behar delako hainbat gauza aldatu direlako. Bozkatu egingo dugu.

Eztabaida amaitu ondoren, Presidenteak gaia bozkatzea proposatu du. Eraitza hauxe:

- Aldeko botoak: HAMABOST, 7 Eusko Alderdi Jeltzalea, 6 Bildu eta 2 Aralar.
- Kontrako botoak: BAT ERE EZ.
- Abstentzioak: LAU, 2 Euskadiko Alderdi Sozialista-Euskadiko Ezkerra eta 2 Alderdi Popularra.

Hortaz,

UDALEKO OSOKO BILKURAK, gehiengoaren botoekin, onartu egiten du:

Lehenengo: DURANGOKO UDALEKO FUNTZIONARIOEN LANBALDINTZAK ARAUTZEN DITUEN HITZARMENA **ONARTU EGITEN DU**, Akta honetako I. Eranskinetako testuan zehazten den legez.

Bigarrena: DURANGOKO UDALEKO ETA ERAKUNDE AUTONOMOETAKO LAN-KONTRATADUN LANGILEEN LANBALDINTZAK ARAUTZEN DITUEN HITZARMENA **ONARTU EGITEN DU**, Akta honetako II. Eranskinetako testuan zehazten den legez.

Hirugarren.- Akordioa Bizkaiko Aldizkari Ofizialean iragartzea, dagozkion ondorioetarako.



Las modificaciones del texto realizadas hasta ahora han sido, en parte, debido a que normativas de nivel superior así lo han requerido o porque, transcurridos tantos años, ha sido necesario adaptar el texto a los diversos cambios ocurridos. Votemos.

Finalizado el debate, la Presidencia lo somete a votación, obteniéndose el siguiente resultado:

- Votos a favor: QUINCE, 7 del Partido Nacionalista Vasco, 6 de Bildu y 2 de Aralar.
- Votos en contra: NINGUNO.
- Abstenciones: CUATRO, 2 del Partido Socialista de Euskadi-Euskadiko Ezkerra y 2 del Partido Popular.

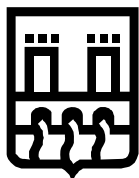
En consecuencia,

EL AYUNTAMIENTO PLENO, por mayoría, acuerda:

Primero.- APROBAR el ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE DURANGO, conforme al texto que figura en el Anexo I de la presente Acta.

Segundo.- APROBAR el ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE DURANGO Y ORGANISMOS AUTÓNOMOS, conforme al texto que figura en el Anexo II de la presente Acta.

Tercero.- Publicar el presente acuerdo en el Boletín Oficial de Bizkaia, a los oportunos efectos.



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

LAU.- BIDEZKOA BALITZ, DURANGOKO UDALA ETA TRONPERRI DANTZA TALDEAREN ARTEKO LANKIDETZA HITZARMENA SINATZEA. (EUSKARA, KULTURA ETA HEZKUNTZA BATZORDEAREN IRIZPENA 2014KO ABENDUAREN 4KOA).

IRAKURRI OSTEAN Euskara, Kultura eta Hezkuntza Batzordearen irizpena 2014ko abenduaren 4koa, honako hau dioena:

"2014ko abenduaren 4ko euskera, kultura eta hezkuntza batzordean Tronperri Dantza Taldearen aldeko hitzarmena izenpetzea adosten da, 5.500,-€koa, Durangon kultur ekintza hauek antolatzeko:

- XLVIII. Umeen Euskal Jaia urriaren 26an.
- XLVII. Gabon Kanten Haur eta Gazte Jaialdia abenduaren 21ean.

Bozketak ondorengo emaitza izan zuen:

- *Alde: Andoni Iruarrizaga Amantegi, Jon Kepa Garro Mendiola garai, Natxo Martinez Orea, Iker Ocejá Sobron eta Adrián Castro Cebrian.*
- *Abestentzioak: Pilar Ríos Ramos, Idoia Agorria Martinez, Iker Urkiza Quilez eta Eider Uribe Padilla.*
- *Kontra: Ez dira ematen."*

EZTABAIDA-TARTEA ireki ostean, honako parte-hartzeak ematen dira:

* Alkatesa **Irigoras Alberdi (EAJ/PNV)**: Euskara eta Kultura Batzordetik datorren proposamena da eta dakizuenez helburua da hitzarmen puntuala egitea Tronperri Dantza Taldearekin, aurtengo ekimenak direla-eta, 5.500 euroengatik.

CUATRO.- APROBACIÓN, SI PROCEDE, DEL CONVENIO A FORMALIZAR ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE DURANGO Y TRONPERRI DANTZA TALDEA. (DICTAMINADO POR LA COMISIÓN INFORMATIVA DE EUSKERA, CULTURA Y EDUCACIÓN DE 4 DE DICIEMBRE DE 2014).

DADA LECTURA al dictamen emitido por la Comisión Informativa de Euskera, Cultura y Educación en sesión de 4 de Diciembre de 2014, del tenor literal siguiente:

"En comisión del área de euskera, cultura y educación del 4 de diciembre de 2014 se acuerda la firma de convenio colaborativo a favor de Tronperri Dantza Taldea por 5.500,-€ para la celebración en Durango de las siguientes actividades:

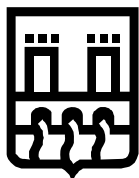
- *XLVIII Umeen Euskal Jaia el día 26 de octubre.*
- *XLVII Festival Infantil y Juvenil de Villancicos el día 21 de diciembre.*

Se votó con el siguiente resultado:

- *A favor: Andoni Iruarrizaga Amantegi, Jon Kepa Garro Mendiola garai, Natxo Martinez Orea, Iker Ocejá Sobron y Adrián Castro Cebrian.*
- *Abstenciones: María Pilar Ríos Ramos, Idoia Agorria Martinez, Iker Urkiza Quilez y Eider Uribe Padilla.*
- *En contra: No se dan."*

ABIERTO debate, se producen las siguientes intervenciones:

* Alcaldesa **Sra. Irigoras Alberdi (EAJ/PNV)**: Es una propuesta de la Comisión de Euskera y Cultura y, como saben, el objetivo es firmar un convenio puntual con el grupo de danzas Tronperri, con motivo de los eventos de este año, por 5.500 euros.



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

* **Maeztu Perez jaunak (Aralar):** Gure abstentzioa azalduko dugu. Abstenitu egingo gara, ez zalantzan jartzen dugulako Tronperri Dantza Taldeak egiten duen lana, ezta ere pentsatzen dugulako ez duela diru hori jaso behar, baizik eta badakigulako zer gertatu den, hau da, diru-laguntzetatik kanpo geratu dira. Baina ez da lehenengo aldia elkarte bat diru-laguntzetatik kanpo geratzen dena eta erantzuna ez da beti berdina izan. Eta hori diskriminazioa da. Egoera berdinei erantzun desberdinak ematea diskriminazioa deitzen da.

Honekin ez dugu esaten Tronperri Dantza Taldea diru barik geratu behar denik, esaten duguna da hausnarketa bat egin beharko dugula zergatik beste kasu batzuetan ez dugun irtenbide berdina aplikatu. Era berean, aztertu beharra dugu zein neurri hartu daitezkeen horrelakorik berriz ez gertatzeko.

* **Gastañazatorre Urizar jaunak (PP):** Gure botoa aldekoa izango dela aurreratu nahi dugu.

* **Rios Ramos andreak PSE-EE (PSOE):** Aldeko botoa emango dugu, baina argi dugu ez litzatekeela neurri bakarrarekin neurtuko. Epez kanpo geratu diren beste talde eta elkarte batzuekin egoera horiek berak izan ditugu, eta ez dugu irtenbide mota hori bilatu.

Alderdi Sozialistatik honako hau eskatu nahi dugu: atea irekiz gero, elkarte eta talde guztiei berdin-berdin aplikatzea. Hau da, batzuei aldeko tratua ematea eta beste batzuei ez ematea eragozteko eskatu nahi dut. Edo urte bakoitzaren arabera aldeko tratua ez emateko eskatu nahi dut; hau da, hauteskunde-urteaz ari naiz.

* **Uribe Padilla andreak (Bildu):** Elkarte edo talde bat baino gehiago geratu izan da diru-laguntza barik eta ez da inolako hitzarmenik egin. Oraingoan, ez dakigu zergatik, Tronperri Dantza Taldearekin hitzarmen bat egitea proposatzen da.

Guk talde hauek euskal kulturarekiko egiten duten lana eta daukaten konpromisoa goraipatzen ditugu, urte asko daramatzatelako, adibidez, Umeen Euskal Jaia antolatzen eta jai honek Durangori ekartzen dion onura oso ona da.

* **Concejal Sr. Maeztu Perez (Aralar):** Nos abstenemos. Vamos a abstenernos, no porque pongamos en cuestión el trabajo realizado por el grupo de danzas Tronperri, ni porque pensemos que no debe recibir esa suma, sino porque sabemos qué ha pasado, es decir, que ha quedado excluido de las subvenciones. Pero no es la primera vez que una asociación queda excluida de las subvenciones y no siempre se ha reaccionado igual. Y eso es discriminatorio. Dar respuestas diferentes a situaciones iguales es discriminación.

Con esto no queremos decir que el grupo de danzas Tronperri tenga que quedarse sin cobrar, solo que deberíamos reflexionar sobre por qué en otros casos no hemos aplicado la misma solución. Asimismo, deberíamos estudiar las medidas a tomar en estos casos, para que no se repita una situación similar.

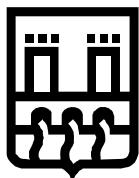
* **Concejal Sr. Gastañazatorre Urizar (PP):** Adelantar nuestro voto a favor.

* **Concejala Sra. Rios Ramos PSE-EE (PSOE):** Vamos a votar a favor pero, sin embargo, tenemos claro que se da un agravio comparativo. Hemos pasado por estas situaciones con otros clubs y con otras asociaciones que se han quedado fuera de plazo y no hemos buscado este tipo de soluciones.

Desde el Partido Socialista vamos a pedir que una vez abierta esta puerta se aplique a todas las asociaciones y clubs por igual. Con esto lo que pido es que no se de con algunos trato de favor y con otros no. O no se de un trato de favor dependiendo al año en que estemos y me refiero a año electoral.

* **Concejala Sra. Uribe Padilla (Bildu):** Más de una asociación o colectivo se ha quedado sin subvención y no se ha firmado ningún convenio. Esta vez, ignoramos el porqué, se ha propuesto firmar un convenio con el grupo de danzas Tronperri.

Elogiamos el trabajo y el compromiso con la cultura vasca de este tipo de grupos porque llevan muchos años organizando, por ejemplo, la Fiesta Vasca Infantil, la cual supone un gran beneficio para Durango. Estimamos que



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

OSOKO BILKURA · Ayuntamiento Pleno

Akta

Acta

Guk ikusten dugu hau diruz lagundu behar dela. Hurrengo deialdietarako kontaktuak zuzenean egitea eskatzen dugu.

* 5. Alkate Ordea Diaz Basterra andreak (EAJ/PNV): Gure aldeko bozka emango diogu. Bitxia iruditzen zaizkit batzuen hitzak, antzerako gaiak eztabaidatu direnean beste batzorde batzuetan batzuen borondateak gaur hemen adierazitakoen desberdinak izan direlako.

Eztabaida amaitu ondoren, Presidenteak gaia bozkatzea proposatu du. Eraitza hauxe:

- Aldeko botoak: HAMAICA, 7 Eusko Alderdi Jeltzalea, 2 Euskadiko Alderdi Sozialista-Euskadiko Ezkerra eta 2 Alderdi Popularra.
- Kontrako botoak: BAT ERE EZ.
- Abstentzioak: ZORTZI, 6 Bildu eta 2 Aralar.

Hortaz,

UDALEKO OSOKO BILKURAK, gehiengoaren botoekin, Tronperri Dantza Taldearen aldeko Hitzarmena ONARTU EGITEN DU, honako hau dioena, eta halaber, eskumena ematen zaio Aitziber Irigoras Alberdi Alkate andreaki (EAJ/PNV) hitzarmena sinatu dezan:

“DURANGOKO UDALAREN ETA TRONPERRI DANTZA TALDEA ELKARTEAREN ARTEAN IZENPETUTAKO HITZARMENA

Durango, 2014ko abenduaren 9an

BILDURIK: Batetik, ANDONI IRUARRIZAGA AMANTEGI jauna, NAN 30.622.091-Y, DURANGOKO UDALEKO Alkateordea, eta ekintzaren fede ematen duen Idazkari Nagusi RAMON SORARRAIN TOLOSA jaunak lagundurik, NAN 14.586.472-X.

debe recibir apoyo económico. Pedimos que, de cara a próximas convocatorias, se establezca un contacto directo.

* 5ª Tnte. de Alcalde Sra. Diaz Basterra (EAJ/PNV): Votamos a favor. Me sorprenden las declaraciones de algunas personas ya que, cuando se han debatido temas similares en algunas comisiones, las voluntades han diferido de las expuestas aquí hoy.

Finalizado el debate, la Presidencia lo somete a votación, obteniéndose el siguiente resultado:

- Votos a favor: ONCE, 7 del Partido Nacionalista Vasco, 2 del Partido Socialista de Euskadi-Euskadiko Ezkerra y 2 del Partido Popular.
- Votos en contra: NINGUNO.
- Abstenciones: OCHO, 6 de Bildu y 2 de Aralar.

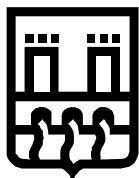
En consecuencia,

EL AYUNTAMIENTO PLENO, por mayoría, **APRUEBA** el Convenio colaborativo a favor de Tronperri Dantza Taldea, del tenor siguiente, facultándose a la Alcaldesa Doña Aitziber Irigoras Alberdi (EAJ/PNV) para su firma:

“CONVENIO ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE DURANGO Y LA ASOCIACIÓN TRONPERRI DANTZA TALDEA

Durango, a 9 de diciembre de 2014

REUNIDOS: De una parte, Don ANDONI IRUARRIZAGA AMANTEGI, con D.N.I. nº 30.622.091-Y, Teniente de Alcalde del AYUNTAMIENTO DE DURANGO, asistido de la Secretario General Don RAMON SORARRAIN TOLOSA, con D.N.I. nº 14.586.472-X, que da fe del acto.



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

Akta

Acta

Eta, bestetik, ALBERTO IZAGIRRE IBARRA jauna, NAN 78.863.867-H, TRONPERRI DANTZA TALDEA elkartearen presidente moduan.

DIHARDUTE: ANDONI IRUARRIZAGA AMANTEGI jaunak, Udalaren izenean eta alkateorde delarik, 2011ko uztailaren 7ko Alkate-Dekretu bidez onarturiko delegazioarekin bat etorritz; **RAMON SORARRAIN TOLOSA** jaunak, Udaleko Idazkari Nagusi moduan eta **ALBERTO IZAGIRRE IBARRA** jaunak, TRONPERRI DANTZA TALDE-ko presidente moduan eta berau ordezkatzuz, aipatutako elkartearen zuzendaritza batzordearen akordioarekin bat etorritz.

AITORTU ONDOREN batak besteari behar besteko gaitasun juridikoa hitzarmena aurrera eramateko.

ADIERAZTEN DUTE

I.- TRONPERRI DANTZA TALDE-aren helburua, beren estatutuen arabera, honako hau da: "euskal musika eta dantza irakatsi, sustatu eta mantendu".

II.- Durangoko Udalak lankidetzaz-esparru bat formalizatu nahi du TRONPERRI DANTZA TALDEArekin, aipatutako ekintzak sustatzeko interes amankomuna bideratzeko asmoz. Horrexegatik, ondorengo lankidetzaz-hitzarmena izenpetzen dute, jarraian aipatzen diren baldintzak betetzen disuena:

BETEBEHARRAK

DURANGOKO UDALAK HARTZEN DUEN KONPROMISOA.- Durangoko Udalak 5.500 (BOST MILA ETA BOSTEHUN) euroko diru-laguntza emango dio TRONPERRI DANTZA TALDEAri. Ordainketa 21.1111.48101 diru-partidaren kargura egingo da. Diru-laguntza honek xede izaera izango du, eta aipatutako elkarteak Durangoko Udalarekin hartuko dituen

Y de otra, representada por ALBERTO IZAGIRRE IBARRA, con D.N.I. nº 78.863.867-H, en su condición de presidente de la asociación TRONPERRI DANTZA TALDEA.

ACTUAN: Don **ANDONI IRUARRIZAGA AMANTEGI**, en su calidad de Teniente de Alcalde, en nombre y representación del Ayuntamiento, en virtud de la delegación acordada por la Alcaldesa mediante Decreto del 7 de julio de 2011; Don **RAMÓN SORARRAIN TOLOSA**, en su calidad de Secretario General del Ayuntamiento y Don **ALBERTO IZAGIRRE IBARRA**, como presidente de TRONPERRI DANTZA TALDEA, en nombre y representación de la misma, conforme al acuerdo de su Junta Directiva.

RECONOCIÉNDOSE las capacidades jurídica y de obrar necesarias y suficientes para el presente convenio, en la calidad con que actúan

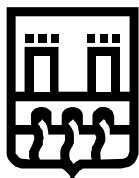
MANIFIESTAN

I.- Que TRONPERRI DANTZA TALDEA tiene como fin fundacional, según su norma estatutaria, "enseñar, fomentar y mantener la música y la danza vascas".

II.- Que el Ayuntamiento de Durango desea colaborar con TRONPERRI DANTZA TALDEA, en aras a la consecución del interés concurrente de la promoción de la actividad referida. Es por lo que formalizan el presente Convenio de Colaboración, que contiene las siguientes:

CLÁUSULAS

COMPROMISO ASUMIDO POR EL AYUNTAMIENTO DE DURANGO.- El Ayuntamiento de Durango subvencionará con 5.500 (CINCO MIL QUINIENTOS) euros a TRONPERRI DANTZA TALDEA, con cargo a la partida 21.1111.48101, subvención de carácter finalista que será destinada por la misma al cumplimiento de los compromisos que ésta asuma frente al Ayuntamiento de



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

konpromisoei aurre egiteko erabiliko da.

SILBOBERRI TXISTU ELKARTEA-K HARTZEN DUEN KONPROMISOA.-

Ondorengo ekintzak antolatzea eta egitea Txoritxu Alai Dantza Taldearekin batera:

- XLVIII Umeen Euskal Jaia.
- XLVII. Gabon Kanten Haur eta Gazte Jaialdia.

Ekintzok iragartzeko jarriko den publizitatean, Durangoko Udalaren logotipoa agertuko da ondo ikusteko moduan.

DIRULAGUNTZA ORDAINTZEKO ERA.-

Durangoko Udalak honela ordainduko dio TRONPERRI DANTZA TALDEA. %60a hitzarmena indarrean sartu eta hurrengo astean ordainduko da. Gainerako %40a, diru-laguntza eman izanagatik helburua bete ondoren eta gastua justifikatu ostean ordainduko da. Justifikatzerako orduan hitzarmen honetan hartutako konpromisoak bete direnei buruzko dokumentazio egiaztagarria ere aurkeztu behar da. Ez da fidantzarik jarri behar izango administrazioak aurreraturiko diru-kopuruarengatik.

IRAUPENA.- *Hitzarmena bertan behera geldituko da hitzartutako ekintza bukatzen denean.*

HITZARMENA BERTAN BEHERA UZTEA.-

TRONPERRI DANTZA TALDEA hartu dituen konpromisoak betetzen ez badira, lankidetzahitzarmena bertan behera geldituko da, eta jasotako diru-laguntza itzuli beharko da, halaxe ezartzen baitute diru-laguntzei buruzko 38/2003 Lege Orokorren 41etik 43ra arteko artikuluek.

BATERAGARRITASUNA.- *Diru-laguntza hau bateragarria da beste erakunde publiko edo pribatuetatik jaso daitekeenekin. Nolanahi ere, eta gain-finantzaketa izan ez dadin, onuradunak, gastua justifikatzerako orduan, beste*

Durango, que se describen en la cláusula siguiente.

COMPROMISO ASUMIDO POR TRONPERRI DANTZA TALDEA.-

Organizar y realizar junto a Txoritxu Alai Dantza Taldea las siguientes actuaciones:

- XLVIII Umeen Euskal Jaia.
- XLVII Festival Infantil y Juvenil de Villancicos

Colocar en lugar visible, en toda la publicidad que se realice de las actuaciones convenidas, el logotipo del Ayuntamiento de Durango.

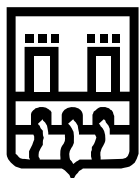
FORMA DE PAGO DE LA SUBVENCIÓN.-

El pago de la subvención por el Ayuntamiento de Durango a TRONPERRI DANTZA TALDEA se realizará de la forma siguiente: 60% dentro de la semana siguiente a la entrada en vigor del Convenio. El 40% restante se abonará tras el cumplimiento de la finalidad para la que se concedió la subvención y una vez justificado el gasto, así como la documentación acreditativa de la materialización de los compromisos adquiridos en este Convenio. No será necesario afianzar los importes adelantados por la Administración.

DURACIÓN.- *El presente Convenio quedará extinguido una vez finalizada la actividad.*

EXTINCIÓN.- *El incumplimiento de los compromisos adquiridos por TRONPERRI DANTZA TALDEA producirá, además de la extinción inmediata del Convenio de Colaboración, la obligación de reintegrar el importe de la subvención, total o parcialmente, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41 a 43 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones.*

COMPATIBILIDAD.- *La presente subvención es compatible con otras procedentes de cualquier organismo público o privado. No obstante, y en aras de que no haya sobrefinanciación, el beneficiario, en el*



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

OSOKO BILKURA • Ayuntamiento Pleno

Akta

Acta

erakundeetatik jaso izan dituen diru-laguntzen egiaztagiria aurkeztu behar ditu.

ARAUDI OSAGARRIA.- Hitzarmen honek ezartzen ez duenari dagokionez, honako lege testuak hartuko dira aintzat: Durangoko Udalaren dirulaguntzak eta bestelako laguntzak arautzen dituen Ordenantza; dirulaguntzei buruzko 38/2003 Lege Orokorra; 887/2006 Errege Dekretua eta toki erregimeneko araudi bateragarria.

Adostutakoaren lekuko, partaideek honako hitzarmen honen bi ale izenpetu dituzte, goiburuan adierazitako lekuan eta egunean.

TRONPERRI DANTZA TALDEA izenean,

Izp: ALBERTO IZAGIRRE IBARRA

momento de proceder a la justificación del gasto, deberá presentar documentación acreditativa de las subvenciones percibidas a través de otros organismos.

NORMATIVA COMPLEMENTARIA.- En lo no dispuesto en este Convenio se estará a lo indicado en los siguientes textos legales: Ordenanza reguladora de subvenciones y ayudas del Ayuntamiento de Durango; Ley 38/2003 General de Subvenciones; RD 887/2006 y normativa de régimen local concordante.

Y para que conste en señal de conformidad, afirmándose y ratificándose en el contenido del presente documento, que prometen cumplir leal y fielmente, lo firman por duplicado a un sólo efecto, en el lugar y fecha arriba indicados.

DURANGOKO UDALAREN izenean,

Izp: ANDONI IRUARRIZAGA AMANTEGI

Idazkari Nagusia,

Izp: RAMON SORARRAIN TOLOSA"

BOST. E-ADMINISTRAZIOA MARTXAN JARTZEKO AURREKONTUAREN ALDAKETA-PROPOSAMENA. (OGASUN, PERTSONALA ETA UDALTZAINGOA BATZORDEAREN IRIZPENA DUENA 2014KO ABENDUAREN 11KOA).

Ogasun, Pertsonala eta Udaltzaingoa Batzordearen 2014ko abenduaren 11ko irizpena berri ematen da:

"E-administrazioa martxan jartzeko, dagozkion diru-partiden aurrekontuak egokitu eta aldatu egin behar dira. Hona hemen egin beharreko mugimenduak:

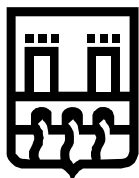
- a. 21.1215.64901 partidatik 21.1223.64901 partidara **60.000 euro** transferitzea.

CINCO.- PROPUESTA DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA PARA LA PUESTA EN MARCHA DE LA E-ADMINISTRACIÓN. (DICTAMINADO POR LA COMISIÓN INFORMATIVA DE HACIENDA, PERSONAL Y POLICÍA MUNICIPAL DE 11 DE DICIEMBRE DE 2014).

Dada lectura al dictamen emitido por la Comisión Informativa de Hacienda, Personal y Policía Municipal en sesión de 11 de Diciembre de 2014, del tenor siguiente:

"Con el fin de dotar económicamente las partidas correspondientes para la puesta en marcha de la e-administración, es necesario realizar diversas modificaciones presupuestarias, con los siguientes movimientos:

- a. Transferir de la partida 21.1215.64901 a la partida 21.1223.64901 el importe de **60.000 euros**.



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

OSOKO BILKURA · Ayuntamiento Pleno

Akta

Acta

- b. 21.1223.64901 partidara, **48.000 euro** transferitzea, honako hauetatik:

Musika eskolatik: 15.000 €; Udal Euskaltegitik: 3.000 €; Astarloa Kulturgintzatik: 15.000 €; eta Durango Kirolak-etik: 15.000 €.

- c. 21.1222.64901 partidan, hainbat urtetarako gastua onartzea; zenbatekoak honako hauek lirateke:

2015ean: 134.000 €.

2016an: 127.500 €.

2017an: 14.000 €.

Presidenteak proposamena bozkatzeko eskatu du, eta honako hau izan da emaitza:

- **ALDE: 7, EAJ-PNV (4), PSE-EE (PSOE) (2) eta PP (1).**
- **KONTRA: 0.**
- **ABSTENTZIOAK: 2, BILDU (1) eta ARALAR (1)**

Hortaz, batzorde honen gehiengoak hala erabakita, aurrekontuan aipatutako aldaketak egitearen aldeko irizpena eman da eta Osoko Bilkurara eramango dira."

* Idazkari Orokorra **Sorarrain Tolosa jaunak**: Korporazioaren Osoko Bilkurara ekartzen den aurrekontuari dagozkion operazioak bi helburu nagusi dakartza; alde batetik, hiritarren arretaren berrantolaketa eta, bestetik, hiritarren ganako zerbitzua baliabide desberdinak erabiliz ematea.

Hiritarren Arreta Zerbitzuak ematen duen zerbitzua arreta presentzialean oinarritu izan da orain arte. Arreta presentzial hori hobetzea da helburua, baina baita arreta telefonikoa, telematikoa eta "vending" makinaren bitartez egindakoa ere suspertu nahi da, betiere hiritarrei arreta hobeagoa eta azkarragoa eman asmoz. Azken batean arreta zerbitzua eta e-administrazio egitasmoarekin honako helburuak lortu nahi dira: alde batetik, hiritarrei zerbitzu integral bat ematea, kudeaketa efiziente bat ematea eta zerbitzua etengabe hobetzea.

- b. Transferir a la partida 21.1223.64901, el importe de **48.000 euros**, provenientes de:

Musika eskola: 15.000 €, Euskaltegi Municipal, 3.000 €, Astarloa Kulturgintza: 15.000 € y Durango Kirolak 15.000 €.

- c. Aprobar un gasto en la partida 21.1222.64901, de carácter plurianual por importes de:

2015: 134.000 €.

2016: 127.500 €.

2017: 14.000 €.

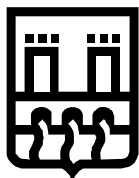
La Presidente, pone a votación la propuesta, dando el siguiente resultado:

- **VOTOS A FAVOR: 7, EAJ-PNV (4), PSE-EE (PSOE) (2) y PP (1).**
- **VOTOS EN CONTRA: 0.**
- **ABSTENCIONES: 2, BILDU (1) y ARALAR (1)**

Por lo que por mayoría, esta Comisión, eleva al Pleno de la Corporación dictamen favorable de aprobación de las modificaciones presupuestarias reflejadas."

* Secretario General **Sr. Sorarrain Tolosa**: La operación presupuestaria traída al Pleno de la Corporación cuenta con dos objetivos principales; por un lado, la reorganización de la atención al ciudadano y, por otro, la prestación de servicio a los y las ciudadanas empleando distintos medios.

El Servicio de Atención Ciudadana prestado hasta el momento se ha basado en la atención presencial. El objetivo es mejorar ese tipo de atención, pero también fomentar la atención telefónica, telemática y la prestada mediante las máquinas "vending", siempre con ánimo de ofrecer a la ciudadanía una atención mejor y más rápida. A fin de cuentas, el Servicio de Atención y el proyecto e-administración persiguen los siguientes objetivos: la prestación de un servicio integral a la ciudadanía, una gestión eficiente y una continua mejora del servicio.



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

Zerbitzuak automatizatu eta era desberdinen bitartez eman nahi dira, eta horretarako gainbegirada bat emango zaie hainbat espediente, bolante, ziurtagiri, arlo ekonomikoko zergei eta Interbentzio arloari; halaber, beste hainbat arlo ere jorratuko dira: arlo teknikoek herritarrekin dauzkaten zerbitzu guztiak, Idazkaritzapean dauden erregistroa, erantzukizun patrimoniala, ezkontza zibilak eta pertsonal arloa eta Udaltzaingoak dauzkan espediente bereziak, bai armen baimenak zein txakur arriskutsuei dagozkienak.

Proposatzen diren aurrekontu aldaketak honako hauek dira:

- 24.1215.64901 partidatik 21.1223.64901 partidara 60.000 euro transferitzea.
- 21.1223.64901 partidara 48.000 euro Erakunde Autonomoetatik eratorritako diru partidekin.
- 21.1222.64901 partidan urte anitzeko gastua onartzea. Zenbatekoak honako hauek lirateke:
 - 2015ean 124.000
 - 2016an 127.500
 - 2017an 14.000

* **Alkatesa Irigoras Alberdi andreak (EAJ/PNV):** Idazkari jaunak esandakoa osatzeko azpimarratu nahi nuke proiektu honen sustapena udal honetan ordezkaturik dauden talde politiko guztien eskutik etorri dela. Mahai politiko bat ere eratu izan da, eta bertan talde politiko guztietako ordezkariak daude. Ideia aurrera eramanez gero, talde guztiek identifikatutako beharrezana izango litzateke. Txanda zabalduko dugu.

* **Gastañazatorre Urizar jaunak (PP):** Aldeko botoa eman behar dugula bakarrik esan nahi dut; izan ere, eztabaidatzen ari garen gaiak izapidetzelan guztietan hobekuntza, bizkortasuna eta eragingarritasuna lortuko ditu.

* **Rios Ramos andreak PSE-EE (PSOE):** Aldeko botoa emango dugu. Aurrekontuetan ere sartu genuen administrazio elektronikoa aurrera eramateko 40.000 euro baino zertxobait

Se pretende automatizar los servicios y prestarlos de diferentes maneras, para lo cual se revisarán diversos expedientes, volantes y certificados, así como los impuestos del área económica y el área de intervención; de igual manera, también se tratarán otros campos: todos los servicios a la ciudadanía prestados por las áreas técnicas; el registro de la Secretaría, las bodas civiles, el ámbito personal, así como los expedientes especiales de la Policía Local, tanto las licencias de armas como las de perros peligrosos.

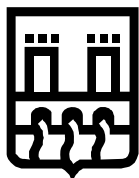
Se proponen las siguientes modificaciones del presupuesto:

- Transferir 60.000 euros de la partida 24.1215.64901 a la partida 21.1223.64901.
- Destinar 48.000 euros a la partida 21.1223.64901, provenientes de las partidas de las Entidades Autónomas.
- Reconocer el gasto de varios años en la partida 21.1222.64901. Estas serían las cuantías:
 - 124.000 en 2015
 - 127.500 en 2016
 - 14.000 en 2017

* **Alcaldesa Sra. Irigoras Alberdi (EAJ/PNV):** Para completar las afirmaciones del señor Secretario, quisiera subrayar que todos los grupos políticos representados en este Ayuntamiento han apoyado este proyecto. Incluso se ha formado una mesa política que cuenta con representantes de todos los grupos políticos. De prosperar la idea, se trataría de una necesidad detectada por todos los grupos. Se abre el debate.

* **Concejal Sr. Gastañazatorre Urizar (PP):** Solamente decir que vamos a votar a favor porque el tema que se trae a debate consigue una mejoría, rapidez y eficacia en todos los trámites.

* **Concejala Sra. Rios Ramos PSE-EE (PSOE):** Vamos a votar a favor. Ya en los presupuestos incluimos una partida de algo más de 40.000 euros para llevar a cabo la administración



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

gehiagoko kontu-saila. Gardentasunari lotuta dagoela eta hori sekula baino beharrezkoagoa dela uste dugu. Ezinbestekoa da; izan ere, herritarrek egiten ditugun jarduerak ezagut ditzakete horrela eta, batez ere, eskuragarri dituzten prestazio eta zerbitzuak. Hori guztia dela eta, ezinbestekoa iruditzen zaigu hori bultzatzea.

Horrez gain, garrantzizkoa iruditzen zaigun beste gai bat ere aipatu nahiko genuke: HAZ udal-instalazioetara itzuli da eta, horri esker, alokairuaren gastua saihestu dugu. Garrantzitsua iruditzen zaigu; izan ere, baliabide ekonomiko horiek askoz ere eragingarriagoa den administrazioa abian jartzeko erabiliko ditugu eta dirua askoz ere ekipamendu berritzaileagoetan inbertituko dugu.

* **Uribe Padilla andreak (Bildu):** Lehenik eta behin esan nahi dut e-administrazioa oso ondo eta positiboa ikusten dugula Durangorako. Bestetik, proiektu hau bideratzen duen pertsonaren falta sumatzen dugu. Bost urtetan 500.000 euroko gastua edo inbertsio baten aurrean gaude. Zerbitzu honen bitartez herritarrei emango diegun arreta hobetu nahi da, betiere hiru kanalak mantenduz, hau da, zuzeneko arreta, telefono bidezkoa eta telematikoa. Guk hiru kanalak mantentzearen aldeko apustua egingo dugu. Herritar bakoitzak aukeratuko du zein ibilbide egin nahi duen kudeaketak egiteko eta informazioa jasotzeko; beraz, hemen egingo diren aldaketa guztiak ondo egongo dira baina ez dugu herritarrik derrigortuko bide telematikoa erabiltzera bere nahia hori ez denean.

BizkayTIK-ek badauzka doako aplikazio batzuk, baliagarriak izan daitezkeenak Durangorentzat. Beraz, kontu hau aztertzea eskatzen dugu. Bere egunean eskatu genuen BizkayTIK-ekin bilera bat egitea; horrexegatik, proiektua onartuko denean, BizkayTIK-ekin kontaktu zuzena izatea eskatzen dugu.

Gogoratu nahi dugu e-administrazioa mahai bat daukagula astero batzen dena. Mahai horretatik aldarapen hauek guztiak pasatuko dira. Mahaian pleru eta aplikazio bakoitzaren nondik norakoak eskatu eta lantzen ditugu eta aurrerantzean ere berdin jarraituko dugu.

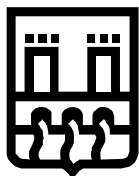
electrónica. Creemos que esto va unido a la transparencia y esta es más necesaria que nunca. Es fundamental porque de esta forma la ciudadanía puede ser conocedora de las actividades que realizamos y, sobre todo, de las prestaciones y servicios de que dispone, y por todo ello nos parece fundamental impulsarlo.

Junto a esto también quería hacer mención a otro tema que creemos que es importante y es que el SAC ha vuelto a las instalaciones municipales, con lo que prescindimos del gasto del alquiler. Nos parece importante porque esos recursos económicos se van a utilizar para poner en marcha una administración mucho más eficiente, invirtiendo ese dinero en equipos mucho más innovadores.

* **Concejala Sra. Uribe Padilla (Bildu):** En primer lugar, quiero mencionar que consideramos que la e-administración es muy positiva para Durango. Por otro lado, echamos en falta a la persona que dirige este proyecto. En cinco años, nos encontramos ante un gasto o una inversión de 500.000 euros. Por medio de este servicio, queremos mejorar la atención prestada a la ciudadanía, conservando siempre los tres canales, es decir, la atención directa, telefónica y telemática. Apostamos por la conservación de los tres canales. Cada ciudadano o ciudadana optará por una vía para hacer las gestiones y recibir información; por tanto, las modificaciones que aquí realicemos serán positivas pero no obligaremos a la ciudadanía a emplear la vía telemática si no lo desea así.

BiscayTIK cuenta con algunas aplicaciones gratuitas que pueden ser útiles para Durango. Pedimos pues, estudiar este asunto. En su día solicitamos una reunión con BiscayTIK; por ello, pedimos que, una vez aprobado el proyecto, se establezca un contacto directo con BiscayTIK.

Queremos recordar que contamos con una mesa de e-administración que se reúne semanalmente. En esa mesa estarán presentes todos estos planteamientos. En la mesa pedimos todos los pliegos y las características de cada aplicación y los trabajamos; así seguirá haciéndose en lo sucesivo.



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

Langileekin lanketa bat egitea eskatuko dugu, azken finean langileak proiektu honen parte bat dira eta beraiek bat egiten ez badute ezin da proiektua aurrera eraman.

* 5. Alkate Ordea **Diaz Basterra andreak (EAJ/PNV)**: Gure aldeko bozka adierazi nahi dut. Guk ere proiektu honen aldeko apustua egiten dugu.

* **Uribe Padilla andreak (EAJ/PNV)**: 500.000 euro aurreikusten dira baina merkeagoa egitea lortzen badugu askoz hobeto denontzat. Gogorarazi nahi dut proiektu hau langileekin elkarlanean garatu behar dela.

BOZKETA egin ostean.

UDALEKO OSOKO BILKURAK, aho batez, haxe erabaki du:

Lehenengo: 21.1215.64901 partidatik 21.1223.64901 partidara **60.000,- euro** transferitzea.

Bigarrena.- 21.1223.64901 partidara, **48.000,- euro** transferitzea, honako hauetatik:

- Musika eskolatik: 15.000,- €.
- Udal Euskaltegitik: 3.000,- €.
- Astarloa Kulturgintzatik: 15.000,- €; eta
- Durango Kirolak-etik: 15.000,- €.

Hirugarren.- 21.1222.64901 partidari, hainbat urtetarako gastua onartzea; zenbatekoak honako hauek lirateke:

- ✓ 2015ean: 134.000,- €.
- ✓ 2016an: 127.500,- €.
- ✓ 2017an: 14.000,- €.

Pedimos que se trate esta cuestión con los y las trabajadoras ya que, a fin de cuentas, son parte de este proyecto y si no lo apoyan, no saldrá adelante.

* 5ª Tnte. de Alcalde **Sra. Diaz Basterra (EAJ/PNV)**: Quiero expresar nuestro voto favorable. También apostamos por este proyecto.

* Concejala **Sra. Uribe Padilla (Bildu)**: Se estima que rondará los 500.000 euros pero si conseguimos abaratarlo, mucho mejor para todos y todas. Quiero recordar que este proyecto debe desarrollarse en colaboración con las personas trabajadoras.

PREVIA votación realizada al efecto.

EL AYUNTAMIENTO PLENO, por unanimidad, acuerda:

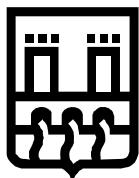
Primero.- Transferir de la partida 21.1215.64901 a la partida 21.1223.64901 el importe de **60.000,- euros**.

Segundo.- Transferir a la partida 21.1223.64901, el importe de **48.000,- euros**, provenientes de:

- Musika eskola: 15.000,- €.
- Euskaltegi Municipal, 3.000,- €.
- Astarloa Kulturgintza: 15.000,- €; y
- Durango Kirolak 15.000,- €.

Tercero.- Aprobar un gasto en la partida 21.1222.64901, de carácter plurianual por importes de:

- ✓ 2015: 134.000,- €.
- ✓ 2016: 127.500,- €.
- ✓ 2017: 14.000,- €.



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

SEI.- BISCAYTIK PROIEKTUAREKIKO HITZARMEN MARKOA. ETA UDALAREN GOBERNU IREKIAREN PLATAFORMA. (OGASUN, PERTSONALA ETA UDALTZAIN-GOA BATZORDEAREN IRIZPENA DUENA 2014KO ABENDUAREN 11KO).

Ogasun, Pertsonala eta Udaltzaingoa Batzordean 2014ko abenduaren 11ko irizpe-naren berri ematen da:

"BiscayTIK fundazioak hitzarmen markoa sinatzea eskaintzen dio Udalari BISCAYTIK proiektuarekin bat egiteko. Egitasmoa honako zerbitzuez osatua dago: "posta elektronikoaren zerbitzua", "BiscayTIK sistema informatikoa", "Udal kudeaketaren sistema integrala" eta "zerbitzu osagarriak". Udalak erabakiko luke zerbitzu hauetako zeintzuk hartu, betiere, udalaren beharrianak aintzat hartuta.

BiscayTIK fundazioak egiten dituen eskaintzen barruan, hasiera batean, "Udalaren gobernu plataforma irekia" izeneko zerbitzuak eskuratzeko hitzarmena egitea aukeratzen da.

Presidenteak proposamena bozkatzea eskatzen du. Emaita:

- **ALDE: 6, EAJ-PNV (4) eta PSE-EE (PSOE) (2).**
- **KONTRA: 0.**
- **ABSTENTZIOAK: 3, BILDU (1), PP (1) eta ARALAR (1).**

Batzordeak, gehiengoaren botoaz, proposamena osoko bilkurara igortzen du."

* Idazkari Orokorra **Sorarrain Tolosa jaunak**: BizkayTIK proiektua zerbitzu nagusiz zein zerbitzu gehigarri osatuta dago eta hauen barruan kokatzen da gardentasun ataria deiturikoa. Atari honek udalari plataforma teknologikoa eskaintzen dio, bertan gardentasun adierazle desberdinak argitaratuko dira. Adierazle hauek kontsultatu ahal

SEIS.- PROPUESTA DE CONVENIO MARCO DE ADHESIÓN AL PROYECTO BISCAYTIK. Y PLATAFORMA DE GOBIERNO ABIERTO DEL AYUNTAMIENTO. (DICTAMINADO POR LA COMISIÓN INFORMATIVA DE HACIENDA, PERSONAL Y POLICÍA MUNICIPAL DE 11 DE DICIEMBRE DE 2014).

Dada lectura al dictamen emitido por la Comisión Informativa de Hacienda, Personal y Policía Municipal en sesión de 11 de Diciembre de 2014:

"La Fundación BiscayTIK, ofrece a este Ayuntamiento la formalización de un Convenio Marco para la adhesión al Proyecto BISCAYTIK, proyecto que se compone de los servicios de: "Servicio de Correo Electrónico", "Sistema informático BiscayTIK"; "Sistema integral para la Gestión Municipal o "SIGM"" y otros "Servicios Accesorios". Siendo a criterio del Ayuntamiento la adhesión a aquellos servicios que estime oportuno de acuerdo con nuestras necesidades.

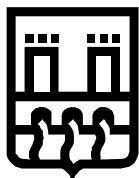
Dentro de estas ofertas que realiza la Fundación BiscayTIK, en un principio se opta por la adopción de un convenio específico que abarque los servicios de "Plataforma de Gobierno Abierto del Ayuntamiento".

La Presidente somete a votación la propuesta citada, dando el siguiente resultado:

- **VOTOS A FAVOR: 6, EAJ-PNV (4), PSE-EE (PSOE) (2).**
- **VOTOS EN CONTRA: 0.**
- **ABSTENCIONES: 3, BILDU (1), PP (1) y ARALAR (1).**

La Comisión por mayoría, eleva al Pleno de la Corporación, propuesta de adhesión."

* Secretario General **Sr. Sorarrain Tolosa**: El proyecto BiscayTIK está compuesto por servicios principales y complementarios y dentro de estos últimos se encuentra el llamado Portal de Transparencia. Este portal dota al Ayuntamiento de una plataforma tecnológica donde se publicarán diversos indicadores de



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

izango dira Interneten bidez nolanahi, noiznahi eta nonahi, Udala eta biztanleriaren arteko komunikazio gardenagoa bultzatuz.

Plataforma hau erabili ahal izateko ezinbestekoa da BizkayTIK proiektuarekiko atxikimendurako hitzarmen markoa deituriko dokumentua onartzea eta ondoren aipatutako dokumentuaren 11.4 artikuluan adierazitakoaren arabera hitzarmen espezifiko onartzea. Gardentasun ataria Nazioarteko Gardentasun elkarteak onarturiko 80 adierazle jakinarazteko lanabesa baino ez da.

Honako multzo hauetan banatuko litzateke:

- 1.- Kargu hautatuak eta konfiantza karguak.
- 2.- Pertsonala eta udal antolaketa.
- 3.- Hiritarrekiko erlazioak.
- 4.- Udal plangintza.
- 5.- Informazio ekonomiko-finantzarioa.
- 6.- Kontratazioa.
- 7.- Hirigintza eta herri lanak.
- 8.- Araudia eta udal akordioa.

Hitzarmenak bost urtetako gutxieneko iraupena proposatzen du eta, dena dela, udalak alde aurretik hitzarmen hau ebatzi dezake edozein momentutan hitzarmen markoan komunikazioentzat aurreikusitako bidea erabiliz.

EZTABAIDA-TARTEA ireki ostean, honako parte-hartzeak ematen dira:

* **Maeztu Perez jaunak (Aralar)**: Gure aldetik aldeko bozka emango diogu. Ondo ikusten dugu existitzen den plataforma bat erabiltzea baina kontua da plataforma honek eskaintzen duen zerbitzu bat, gardentasun zerbitzua, erabiliko dugula, baina horrek ez du esan nahi udala gardenagoa izango denik. Honekin esan nahi dut gaur egun dauzkagun baliabideekin gardenagoak izan gaitezkeela, eta ez gara. Horrelako plataforma bat erabiltzearen aldekoak gara herritarrei benetako informazioa helarazteko.

* **Gastañazatorre Urizar jaunak (PP)**: Lehenengo eta behin, Alderdi Popularrak BizkayTIK fundazioaren gardentasuna zalantzan jarri nahi

transparencia. Estos indicadores podrán consultarse por Internet como, cuando y donde se desee, fomentando así una comunicación más transparente entre el Ayuntamiento y la población.

Para poder utilizar dicha plataforma, es imprescindible aprobar el documento llamado Convenio Marco de Adhesión al Proyecto BiscayTIK y aprobar un convenio específico expuesto en el artículo 11.4 del citado documento. El Portal de Transparencia no es sino un mecanismo para dar a conocer los 80 indicadores aprobados por organización Transparencia Internacional.

Podemos dividirlos en los siguientes grupos:

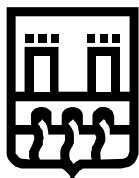
- 1.- Cargos electos y cargos de confianza.
- 2.- Personal y organización municipal.
- 3.- Relaciones con la ciudadanía.
- 4.- Planificación municipal.
- 5.- Información económico-financiera
- 6.- Contratación.
- 7.- Urbanismo y obras públicas.
- 8.- Normativa y acuerdo municipal.

El convenio propone una duración mínima de cinco años; sin embargo, el Ayuntamiento puede disolver dicho convenio en cualquier momento, empleando las vías previstas para las comunicaciones en el convenio marco.

ABIERTO debate, se producen las siguientes intervenciones:

* **Concejal Sr. Maeztu Perez (Aralar)**: Cuenta con nuestro voto favorable. Estamos de acuerdo en utilizar una plataforma existente. La cuestión es que utilizaremos un servicio que ofrece esta plataforma, el servicio de transparencia, pero eso no implica que el Ayuntamiento vaya a ser más transparente. Me refiero a que, con los medios con los que contamos hoy por hoy, podemos ser más transparentes y, sin embargo, no lo somos. Somos partidarios y partidarias de emplear este tipo de plataforma para acercar información real a la ciudadanía.

* **Concejal Sr. Gastañazatorre Urizar (PP)**: En primer lugar queremos destacar que el Partido Popular ha cuestionado la transparencia de la fundación BizkayTIK por la adjudicación de un



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

duela nabarmendu nahi dugu. Izan ere, 1,4 milioi euroko kontratua esleitu diote LANTIKeko (hori ere Aldundiaren sozietatea) zuzendariordearen alaba titular duen enpresari.

Bestalde, oposizioko taldeek, Bizkaiko Batzar Nagusietan, agerian utzi dute BizkayTIKen eragingarritasun txikia; izan ere, 2008an sortu zenetik eta aurrekontu handiak izan arren, ez diote udalei agindutako laguntzarik eman eta zerbitzu batzuk, gainera, oraindik ez daude eskuragarri.

Hitz gutxitan esanda, BizkayTIKek erakutsitako gardentasun- eta eragingarritasun-gabezia ikusita, Alderdi Popularraren ustez, Durangokoaren moduko udala gai da giza baliabideak eta bitarteko materialak erabilita gardentasuneko ataria abian jartzeko Ermuko Udalak egin duen moduan, esatea baterako. Gobernu irekiak eta gardentasunak elkarrekin joan behar dute. Ez zaigu oso naturala iruditzen gardentasuna ezbaian duen enpresarekin ezer sinatzea.

Horregatik, Alderdi Popularraren botoa BizkayTIK proiektuaren baitako zerbitzu jakin batzuen aukeraren aurkakoa izango da.

* **Uribe Padilla andreak (Bildu):** Gardentasunaren inguruan aurrerapauso bat izan ahal da proiektu hau, beraz, honen alde egingo dugu.

* **5. Alkate Ordea Diaz Basterra andreak (EAJ/PNV):** Aldeko bozka emango diogu. Bitxia iruditzen zait batzuek gobernu talde honen buruarrekiko egiten duten adierazpenak entzutea. Gu ez garela gardentasunaren sinonimo baina ez dakit batzuek gardenak izango diren gobernatzen duten herrietan. Niri eguneroko lanean umila izaten irakatsi didate, argi dago umiltasuna ez dela Aralar alderdia definitzen duena.

* **Maeztu Perez jaunak (Aralar):** Esan dugu gardentasuna ez dela Gobernu Talde hau definitzeko erabili daitekeen hitz bat, eta hori esateko datuak erabiltzen ditugu.

Oraintxe bertan irten gaitezke kalera eta galdetu zein den Durangoko udalaren zorra, eta erantzuna bietarikoa izan daiteke: EUSTATERa jo ezker 8

contrato de 1,4 millones de euros a una empresa cuya titular es hija del subdirector de LANTIK, también sociedad de la Diputación.

Por otra parte, los grupos de la oposición, en Juntas Generales de Bizkaia, han puesto de manifiesto la escasa efectividad de BizkayTIK puesto que desde su creación en 2008, y a pesar de sus elevados presupuestos, no ha facilitado a los ayuntamientos la ayuda prometida e incluso hay servicios que siguen sin estar disponibles.

En resumen, por falta de transparencia y por falta de efectividad demostrada por BizkayTIK, el Partido Popular entiende que un ayuntamiento como el de Durango es capaz de poner en marcha con sus propios recursos humanos y materiales un portal de transparencia tal y como lo ha hecho por ejemplo el ayuntamiento de Ermua. Un gobierno abierto y la transparencia deben de ir de la mano. No parece muy natural la firma de nada con la empresa cuya transparencia esté en entredicho.

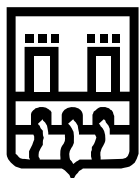
Es por esto que el voto del Partido Popular será contrario a la opción de determinados servicios en el marco del proyecto BizkayTIK.

* Concejala **Sra. Uribe Padilla (Bildu):** El proyecto puede ser un paso adelante hacia la transparencia. Por ello, le damos nuestro apoyo.

* **5ª Tnte. de Alcalde Sra. Diaz Basterra (EAJ/PNV):** Votamos a favor. Me resultan curiosas las afirmaciones que hacen algunas personas entorno a la dirección de este equipo de gobierno. Que no somos sinónimo de transparencia, pero no sé si algunos grupos son transparentes allí donde gobiernan. En mi trabajo diario he aprendido a ser humilde. Está claro que la humildad no es lo que define al partido Aralar.

* Concejál **Sr. Maeztu Perez (Aralar):** Hemos afirmado que la transparencia no es una palabra que defina a este Equipo de Gobierno y tenemos datos que lo respaldan.

Ahora mismo podemos salir a la calle y preguntar cuál es la deuda del Ayuntamiento de Durango y podemos encontrarnos con dos



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

milioi euro esango dizute, baina beste leku batean begiratzuz gero zorrik ez daukala esango dute; galdetu ahal diegu herritarrei ere azken bost urtetan lurzoru publikoak saltzeagatik lortu den dirua, eta legez etxebizitzara bideratu behar dena, ea zertara bideratu den; edo zeintzuk diren liberatuta dauden politikari guztien soldadak, talde bakoitzak zenbat liberazio dituen, zenbat diren jardunaldi osokoak, zenbat jardunaldi erdikoak...

Gaur egun ezinezkoa da datu hauek gure web gunean topatzea. Beraz, horrelako teknologia erabiltzea ondo dago, baina horrek ez du esan nahi udal hau gardenagoa izango denik ez bada irizpide politikoa aldatzen.

* **Alkatesa Irigoras Alberdi andreak (EAJ/PNV):** EAJren izenean nik neuk hitz egingo dut. Udal Talde honek alde bozkatu zuen gardentasunari buruzko mozio bat eta mozio hau bideratzeko aipatu genuen orduko batzordean bide hau erabiliko genuela eta, hain zuzen ere, martxan jarriko zela abendua eta urtarrilaren artean. Mozio horren testuingurua da EUDELen proiektu pilotuan etika bultzatzea arlo politikoaren esparruan, eta testuinguru horretan barneratu genuen eta testuinguru horretan barneratuta dago ekimen hau.

Gure proposamena da BizkayTIK eta gardentasun atariaren hitzarmena sinatzea nahiz eta Aralarrek beste nonbaitera eraman nahi izan eztabaida. Guk egiten duguna da proposamen hau, hau da, orduan onartu genuen mozioa betetzea eta, halaber, uste dugu BizkayTIK egokia dela beste hainbat kontu eta datu era gardenean eman ahal izateko.

Eztabaida amaitu ondoren, Presidenteak gaia bozkatzea proposatu du. Eraitza hauxe:

- Aldeko botoak: HAMAHAZPI, 7 Eusko Alderdi Jeltzalea, 6 Bildu, 2 Euskadiko Alderdi Sozialista-Euskadiko Ezkerra eta 2 Aralar.
- Kontrako botoak: BI, 2 Alderdi Popularra.
- Abstentzioak: BAT ERE EZ.

respuestas: Si nos dirigimos a EUSTAT, nos dirán que es de 8 millones. Pero si miramos en otro sitio, dirán que no existe deuda alguna; podemos preguntar a la ciudadanía a qué se ha destinado el dinero obtenido de la venta de suelo público y que, por ley, debe destinarse a vivienda; o cuáles son los salarios de los políticos liberados, cuántas liberaciones tiene cada grupo, cuántas son de jornada completa, cuántas de media jornada...

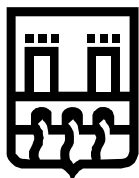
Hoy por hoy, estos datos no figuran en nuestra página web. Por tanto, está bien emplear este tipo de tecnología pero no por ello va a ser este Ayuntamiento más transparente, mientras no cambien los criterios políticos.

* **Alcaldesa Sra. Irigoras Alberdi (EAJ/PNV):** En nombre del PNV hablaré yo misma. Este Grupo Municipal votó a favor en una moción sobre la transparencia y, en aquella comisión, mencionamos que para dirigir esa moción emplearíamos esta vía y que, precisamente, se pondría en marcha entre diciembre y enero. El objetivo de esa moción era impulsar la ética en el ámbito político en el proyecto piloto de EUDEL. La introdujimos en aquel contexto y en ese mismo contexto se sitúa esta iniciativa.

Proponemos firmar el convenio sobre el Portal de Transparencia con BiscayTIK, aun cuando Aralar quiera llevar el debate a otro terreno. Lo que hacemos es cumplir esta propuesta, es decir, la moción que aprobamos entonces. Además, a nuestro parecer, BiscayTIK es adecuado para poder llevar otras cuentas y datos de una forma transparente. Votemos

Finalizado el debate, la Presidencia somete el asunto a votación, obteniéndose el siguiente resultado:

- Votos a favor: DIECISIETE, 7 del Partido Nacionalista Vasco, 6 de Bildu, 2 del Partido Socialista de Euskadi-Euskadiko Ezkerra y 2 de Aralar.
- Votos en contra: DOS, 2 del Partido Popular.
- Abstenciones: NINGUNA.



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

Hortaz,

UDALEKO OSOKO BILKURAK,
gehiengoraren botoarekin, haxe erabaki du:

Lehenengo.- Hitzarmen Markoa BISCAYTIK PROIEKTUArekiko Durangoko Udalaren atxikitzea, Akta honetako III. Eranskineko testuan zehazten den legez.

Bigarren.- Hitzarmen Espezifikoa BISCAYTIK PROIEKTUaren esparruan zerbitzu jakinak jasotzeko UDALAREN GOBERNU IREKIAREN PLATAFORMA atxikitzea, Akta honetako IV. Eranskineko testuan zehazten den legez.

Hirugarrena.- Aitziber Irigoras Alberdi Alkate-Lehendakari andreari ahalmena ematea hitzarmenok formalizatzeko.

ZAZPI.- FRACKING EZ DURANGALDEAREN IZENEAN NEREA FERNANDEZ PLACERES ANDREAK AURKEZTURIKO MOZIOA. (SARRERA ERREGISTROA 2014010393 2014KO AZAROAREN 6KOA).

* Alkatesa **Irigoras Alberdi andreak (EAJ/PNV)**, Fracking Ez Durangaldearen izenean Nerea Fernandez Placeres andreak aurkezturiko mozioa irakurri du, sarrera erregistroa: 2014010393, 2014ko azaroaren 6koa:

"Euskal Autonomi Erkidegoan (EAE) hidrokarbu-roak bilatzeko salakera asko egon dira historian zehar. Gure lurraldea, hidrokarburoak aurkitu izan diren beste lurralde batzuekin dituen antzekotasunak direla eta, erregai fosilak ustiatzen dituzten enpresentzat erakargarri bilakatu da. Ohiko ustiaketa-teknikak erabiliz azken urteotan egin diren esplorazioek agerian utzi dute gure lur azpia ustiatzeak ez liekeela errentagarritasun ekonomiko handirik ekarriko.

En su vista,

EL AYUNTAMIENTO PLENO, por
mayoría, acuerda:

Primero.- Adherirse al **Convenio Marco** para la adhesión del Ayuntamiento de Durango al **PROYECTO BISCAYTIK**, conforme al texto que figura en el Anexo III de la presente Acta.

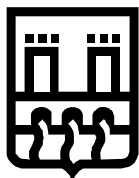
Segundo.- Adherirse al **Convenio Específico** para la adopción de determinados servicios en el marco del PROYECTO BISCAYTIK **PLATAFORMA DE GOBIERNO ABIERTO DEL AYUNTAMIENTO**, conforme figura en el Anexo IV de la presente Acta.

Tercero.- Facultar a la Alcaldesa-Presidenta Doña Aitziber Irigores Alberdi (EAJ/PNV) para la formalización de ambos Convenios.

SIETE.- MOCIÓN PRESENTADA POR DOÑA NEREA FERNANDEZ PLACERES, EN NOMBRE Y REPRESENTACIÓN DE LA PLATAFORMA FRACKING EZ DE DURANGALDEA. (REGISTRO DE ENTRADA Nº 2014010393 DE 6 DE NOVIEMBRE DE 2014).

* La Alcaldesa **Sra. Irigoras Alberdi (EAJ/PNV)** da lectura a la Moción presentada por Doña Nerea Fernandez Placeres, en nombre y representación de la plataforma Fracking Ez de Durangaldea, con Registro de Entrada nº 2014010393 de 6 de Noviembre de 2014:

"Son muchos los intentos habidos en la Comunidad Autónoma Vasca a lo largo de la historia con el objeto de obtener hidrocarburos. Nuestro territorio, que tiene similitudes con otros territorios en los que se han encontrado hidrocarburos, goza de gran atractivo para las empresas que explotan combustibles fósiles. Las exploraciones llevadas a cabo a través de la utilización de técnicas de explotación habituales han dejado de manifiesto que la explotación de nuestro subsuelo apenas les aporta rentabilidad económica.



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

Hala ere, erregai fosila den gasa (gas ez konbentzionala, zehazki) ustiatzeko teknika berri batek indarra hartu du nazioartean: haustura hidraulikoa edo fracking-a. Teknika berri horrek berriro ere jarri du gure lurraldea enpresa ustiatzaileen jomugan. Aitzitik, teknika berri horrek ohiko teknikek baino ondorio nabarmenago eta kaltegarriagoak izan ditzake ingurumenean eta pertsonen osasunean. Haustura modu horizontalean egiten da, tutu batzuk lur azpian kilometro askotara sartuz; tutuetatik elementu kimiko arriskutsuak sartzen dira, urarekin nahastuta; eta lurrikara txikiak artifizialki sortzen dira, haitzetan dagoen gasa askatzeko eta lurrazalera eramateko. Ondorioak begien bistakoak dira: lur eremu handiak ustiaketa putzu bihurtuta, landa ingurua kaltetuz; gasa atmosferara askatzen da, horrek ekarri ditzakeen osasun arazoekin; ur kantidad handiak kutsatu egiten dira eta horrekin batera edateko urak ere kutsatu daitezke; mugimendu sismikoak agertu daitezke...

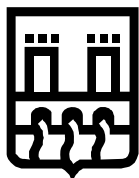
Teknika horrekin mundu mailan egin diren ustiaketa askotan agerian geratu da inguruan bizi diren pertsonentzat oso teknika arriskutsua dela. Berez, badira zenbait herrialde zeinetan ustiaketa mota hau galarazi egin den, pertsonen osasunerako eskubidea eta ingurumena babesteko. Nazioarte mailako hainbat adituk egindako txostenek egiaztatzen dute aurreko paragrafoan adierazitakoak oinarri zientifikoak dituela.

Badirudi, ordea, Eusko Jaurlaritzak sistema horren aldeko apustua egin duela. SHESA enpresa publikoa izan da gure lurraldean eman diren ikerketa-baimenen bultzatzailea, beti ere, Jaurlaritzak emandako aurrekontu publikoarekin. Egon badaude beste enpresa batzuk negozioan sartu gura dutenak, baina SHESA da sustatzaile nagusia. Aitzitik, gizartearentzat ulertezina da XXI mendean, oraindik, erakunde publikoek erregai fosilen aldeko apustua egitea. Erregai fosilek herri honen dependentzia maila areagotzen du nazioarteko merkatuekiko, eta aldaketak klimatikoa azkartzen dute, horrek gizateriarentzat ekarriko dituen ondorioekin. Egia da ere, erakunde publiko askok, hitzez bada ere, energia berriztagarrien aldeko apustua egiten dutela. Bada, horixe da udal honi eskatzen zaiona mozio honekin.

No obstante, una nueva técnica de explotación de un combustible fósil como es el gas (gas no convencional) ha adquirido gran relevancia en el ámbito internacional. Se trata de la fractura hidráulica, más conocida como fracking. Esta nueva técnica ha vuelto a poner a nuestro territorio en el punto de mira de las empresas explotadoras. Sin embargo, esta técnica puede ocasionar efectos perjudiciales tanto en el medio ambiente como en la salud de las personas. La fractura se hace horizontalmente, introduciendo unos tubos a varios kilómetros de profundidad en el subsuelo. A través de los tubos se introducen elementos químicos peligrosos mezclados con agua, y se generan pequeños movimientos de tierra de modo artificial para liberar el gas de las rocas y conducirlo a la superficie. Las consecuencias son evidentes: grandes extensiones de tierra se convierten en pozos de explotación y los campos se ven perjudicados; el gas es liberado a la atmósfera, con los problemas de salud que ello puede acarrear; se contaminan grandes cantidades de agua y también se corre el riesgo de contaminar el agua potable; así mismo, pueden producirse movimientos sísmicos,...

En las explotaciones llevadas a cabo a través de esta técnica a lo largo del mundo ha quedado de manifiesto que se trata de una técnica peligrosa para la gente que vive alrededor. De hecho, son varios los países en los que se ha prohibido este tipo de explotación en aras a proteger el derecho a la salud de las personas y el medio ambiente. Informes realizados por expertos internacionales certifican la base científica de lo expuesto en los anteriores párrafos.

No obstante, parece que el Gobierno Vasco apuesta por este sistema. La empresa pública SHESA ha sido la promotora de los permisos de investigación concedidos en nuestro territorio. Existen otras empresas que desean entrar en el negocio, pero la promotora principal es SHESA. Sin embargo, la sociedad no entiende que los organismos públicos apuesten por los combustibles fósiles en pleno siglo XXI. Los combustibles fósiles incrementan la dependencia de nuestro pueblo respecto a los mercados internacionales y aceleran el cambio climático, con las consecuencias que ello supone para la humanidad. Es cierto también que muchos organismos públicos, al menos de palabra, apuestan por las energías renovables. Pues es justamente esto lo que pedimos al Ayuntamiento con la presentación de esta moción.



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

2014an EAEn emanda dauden 11 ustiaketek (Ebro A, E, D, Libra, Usoa, Enara, Mirua, Usapal, Urraca, Geminis eta Saia) eta tramitazioan dauden beste 5 baimen eskaerek (Lurra, Lore, Galileo, Sustraia, Landarre) ia lurralde osoa bere gain hartzen dute, Durango eta Durangaldea tarteko. Durangaldean, zehazki, SAIA, LORE eta SUSTRAIA baimenek Durangaldeko herri guztiak barne hartzen dituzte.

Haustura hidraulikoak edo fracking-ak sortzen dituen arriskuei erreparatuta, eta Durangaldeko ingurumena eta herritarren osasuna babesteko helburuarekin, osoko bilkura honek hurrengo mozioa aurkezten du:

- 1. Durangoko Udalbatzak Durango udalerrian SHESAk (Euskadiko Hidrokarburoak) eta Petrithor Euskadi Coöperatiefek eskatu duten LORE Hidrokarburo ikerketa baimena bertan behera geratzea eskatzen du.***
- 2. Durangoko Udalbatzak Udal Gobernuari eskatzen dio fracking-aren aurkako iritzia dela eta, jarrera aktiboa har dezala, Durango "fracking gabeko udalerri" izendatuz eta, ondorioz, "Fracking gabeko udalerria" dela erakusteko seinalea herri sarreretan jarritz.***
- 3. Durangoko Udalbatzak gobernuari eskatzen dio beharrezkoak diren urrats guztiak eman ditzala, erregai fosiletan oinarritzen den eredu energetikoa gainditzeko eta soilik energi iturri berriztagarrietan eta energia kontsumoaren murrizketan oinarritzen den eredu baterantz joateko. Besteak beste, eta Durango iraunkortasunaren erreferente eta topagune bilakatzeko, ekimen praktikoak bultzatzeaz gain, hitzaldiak, jardunaldiak eta kanpaina zehatzak antolatu ditzala, bereziki herritarren artean informazioa zabaltzeko."***

EZTABAIDA-TARTEA ireki ostean, honako parte-hartzeak ematen dira:

* **Maeztu Perez jaunak (Aralar)**: Pentsatzen dugu mozio hau bere osotasunean onartuko dela, bes-

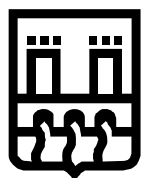
Las 11 explotaciones concedidas en la CAV en 2014 (Ebro A, E, D, Libra, Usoa, Enara, Mirua, Usapal, Urraca, Geminis y Saia) y otras 5 solicitudes que se hallan en tramitación (Lurra, Lore, Galileo, Sustraia y Landarre) abarcan prácticamente todo el territorio, incluido Durango y el Duranguesado. En el Duranguesado, concretamente, los permisos SAIA, LORE y SUSTRAIA abarcan a todos los pueblos de nuestra comarca.

A la vista de los peligros que ocasiona la fractura hidráulica o el fracking, y con el objeto de preservar el medio ambiente y la salud de la gente de Durangaldea, el Pleno del Ayuntamiento de Durango presenta la siguiente moción:

- 1. El Ayuntamiento de Durango desestima el permiso de investigación solicitado por Hidrocarburos LORE solicitado por SHESA (hidrocarburos de Euskadi) y Petrithor Euskadi Coöperatief en el municipio de Durango.***
- 2. El Ayuntamiento de Durango solicita al equipo de gobierno que adopte una postura activa en torno a la opinión contraria al fracking, declarando a Durango "municipio libre de fracking" y, en este sentido, colocará una señal a la entrada del municipio con el lema "municipio libre de fracking".***
- 3. El Ayuntamiento de Durango solicita al equipo de gobierno que de los pasos que se precisen con el fin de superar el modelo energético basado en los combustibles fósiles y, a su vez, le demanda que adopte un modelo basado exclusivamente en las fuentes renovables y en la reducción del consumo de energía. Con el objeto de que Durango sea referente y lugar de encuentro en materia de sostenibilidad, además de fomentar iniciativas prácticas, el Ayuntamiento de Durango organizará charlas, encuentros y campañas específicas para que la ciudadanía esté informada en todo momento."***

ABIERTO debate, se producen las siguientes intervenciones:

* **Concejal Sr. Maeztu Perez (Aralar)**: Pensamos que se aprobará esta moción en su



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

teak beste, udal honetan onartu genuelako klima aldaketaren aurkako udal plan bat. Beraz, berotegi efektua duten emisioak murriztea helburu duen plan bat onartzea eta fracking-aren alde egitea guztiz kontrajarria dago. Pentsatzen dugu aho batez onartuko dela bestela hiritarrei iruzurra egiten egongo ginateke, hau da, hitz batzuk esaten egongo ginateke baina gero, gure ekintzak beste leku batetik bideratzen.

Eta, zoritxarrez, hori da gertatzen ari dena Euskal Autonomia Erkidegoan, askotan entzuten diogulako Urkulluren gobernuari esaten energia berriztagarrien aldeko apustua egin behar dela baina gero, ekintzetara joaten bagara, eta begiratzen baditugu benetako ekintzak, ikusten dugu Eusko Jaurlaritzak enpresa publiko bat daukala fracking-a sustatzeko, alegia, erregai fosilen ereduarekin jarraitzeko.

Gure ereduari energia berriztagarrien ekarpena %6koa da bakarrik, ez gara helduko markatuta dagoen %20ra eta ez gabiltza betetzen ere bere garaian Kioton sinatutako berotegi efektuko gasen murrizketaren hitzarmena. Uste dut oso egokiak direla mota honetako mozioak fracking-a delako benetako mehatxu bat, gainera diru publikoarekin bultzatzen ari den mehatxu bat da eta gure eskualdean baimen bat, gutxienez, eskatuta dago, *Lore* baimena, oraindik eman gabe dagoen baimena, hidrokarburoak ikertzeko eskatutako baimena. Baina kontuz ibili beharko da, ikerketa egiteko eskatzen dute baimena baina jakin behar da ikerketa hori egiteko zulaketak egin behar direla eta gasaren ustiapena ematen da.

Mozioan azaltzen den bezala, ezohiko biltegietan dagoen gasa ateratzeko ura erabili behar da produktu kimikoekin batera, eta haustura sorrazten da lur azpian horrek dakartzan ondorio eta arrisku guztiekin. Beraz, alde batetik, benetan klimaren aldaketaren aurkako borrokan inplikaturik bagaude, fracking-aren kontra egin behar dugu. Beste energia eredu bat aldarrikatzen baldin badugu ezin dugu gasaren aldeko apustua egin.

* **Gastañazatorre Urizar jaunak (PP):** 2011ko urrian, Industria Ministerioak TROFAGASi, BNK Pretoleum multinazionalaren filialari, baimena

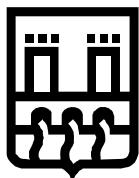
totalidad, entre otras cosas porque en este Ayuntamiento aprobamos un plan municipal contra el cambio climático. Por tanto, aprobar un plan que tiene como objetivo reducir las emisiones de efecto invernadero y apostar por el fracking sería sumamente contradictorio. Creemos que se aprobará por unanimidad. De lo contrario, estaríamos engañando a la ciudadanía, ya que les estaríamos diciendo una cosa pero nuestras acciones tomarían una dirección opuesta.

Por desgracia, eso es lo que está ocurriendo en la Comunidad Autónoma Vasca. A menudo escuchamos decir al gobierno de Urkullu que hay que apostar por las energías renovables. Sin embargo, si reparamos en sus acciones reales, nos damos cuenta de que el Gobierno Vasco tiene una empresa pública para promover el fracking, es decir, para continuar con el modelo de combustibles fósiles.

En nuestro modelo la energía renovable supone tan solo un 6%. No alcanzaremos el 20% marcado, y tampoco estamos cumpliendo el convenio para la reducción de gases de efecto invernadero firmado en Kioto en su momento. Opino que son muy apropiadas este tipo de mociones porque el fracking es una amenaza real. Además, se trata de una amenaza financiada con dinero público. En nuestro territorio se ha solicitado al menos un permiso, el permiso *Lore*, que aún está sin concederse, para investigar los hidrocarburos. Pero hay que tener cuidado. Piden permiso para investigar pero hay que tener en cuenta que esta investigación requiere que se taladre y, por tanto, da lugar a la explotación del gas.

Tal y como se detalla en la moción, para extraer el gas almacenado en lugares poco comunes, hay que emplear agua así como productos químicos, lo cual provoca una fractura subterránea, con las consecuencias y riesgos que esto conlleva. Así pues, si estamos realmente implicados en la lucha contra el cambio climático, debemos oponernos al fracking. Si reivindicamos un modelo energético nuevo, no podemos apostar por el gas.

* **Concejal Sr. Gastañazatorre Urizar (PP):** En octubre de 2011 el Ministerio de Industria concedió a TROFAGAS, filial de la multinacional



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría



OSOKO BILKURA · Ayuntamiento Pleno



Akta

Acta

eman zion Burgoseko iparraldearen eta Araba arteko ia 95.000 hektarearen azpian gas naturalik edo petroliorik bazegoen ikertzeko. Handik aste gutxira, Patxi Lopez lehendakariak Euskadiko lurpeak Espainiako kontsumoaren bost urteren balio-kideak ziren gas-erreserbak izan zitzaizkela eta Fracking izeneko haustura hidraulikoaren teknika bidez erauziko lituzketela adierazi zuen harro Dallasen. Albiste ona ematen zuena, handik gutxira, gai polemiko bihurtu zen.

Duela gutxi, Eusko Jaurlaritzak Bizkaiko eremuetan (eta beste lurralde batzuetan) ezohiko gas-prospekzioak egiteko baimena eman dio Sociedad de Hidrocarburos de Euskadi S.Ari.

Poltsa handietan biltegitatuta (gasaren ustiategi konbentzionaletan, adibidez) ez dagoen (arroko poro ugaritan barreiatuta baizik) ezohiko gasaren bilaketak zulaketa horizontala egitea eta ura osagai kimiko batzuekin eta hondarrarekin presio bidez injektatzea eskatzen du, harria hautsi eta hobiaren bururaino hidrokarburoa (gasa) jariatzea lortu arte. Aldekoen arabera, teknika horrek ingurumenean duen eragina minimoa da. Aurkakoen arabera, ordea, atmosferara igorpen kutsakorrak egiten dira eta horrek kalteak eragiten ditu lurpeko uretan erauzketan erabilitako hondakin-uren ihesak, isuriak eta kontrolatu gabeko deskargak gertatzeko arriskua dagoelako.

Seguru asko, eztabaidaren gai nagusia honako hau bereiztea litzateke: ingurumenari dagokionez segurua den erauzketa zer lurzoru motatan, zer estratu motarekin eta zer sakoneratan egin daitekeen.

Euskadiren kasuan, Araban eta Bizkaian baimendutako prospekzio-zundaketak egiten ari dira. Gaur egungo egoeran teknika horren nahiko alde dagoen alderdi bakarra, itxuraz, PSOE da. Aldiz, EAJk eta PPK teknikak kalterik eragiten ez duen gaiaren inguruko zalantzak dituzte gaur egun aplikatzen den modua oinarritzat hartuta. European eta beste toki batzuetan, teknika horren debekuak edo luzamenduak onartu dituzte. Hori gertatu da, adibidez, toki hauetan: Danimarka, Frantzia, Bulgaria, Txekiar Errepublika, Errumania, Hegoafrika eta AEBko estatu batzuk. Europako Parlamentuak zuhurtziaz jokatzeko eta herrialde bakoitzak bere erabakiak hartzeko gomendatu du.

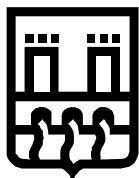
BNK Pretroleum, un permiso para investigar la existencia de gas natural o petróleo oculto bajo casi 95.000 hectáreas entre el norte de Burgos y la provincia de Alava. Unas pocas semanas más tarde, el lehendakari Patxi López, presumía en Dallas de que el subsuelo vasco podría tener reservas de gas equivalentes a cinco años de consumo de España y que serían extraídas mediante la técnica de la fractura hidráulica denominada Fracking. Lo que parecía una buena noticia pronto se destacó como un asunto polémico.

Recientemente el Gobierno Vasco ha autorizado prospecciones de gas no convencional en zonas de Bizkaia, además de otros territorios, a la Sociedad de Hidrocarburos de Euskadi, S.A.

La búsqueda del gas no convencional que no se encuentra almacenado en grandes bolsas, como las explotaciones convencionales de gas, sino diseminado en multitud de poros en la roca, exige una perforación horizontal y la inyección de agua con algunos componentes químicos y arena, a presión, hasta romper la piedra y lograr fluir un hidrocarburo -gas- hasta la cabeza del pozo. Sus partidarios aseguran que la afección medioambiental de esta técnica es mínima; los detractores alertan de emisiones contaminantes a la atmósfera y de perjuicios para las aguas subterráneas por el riesgo de escapes, vertidos y descargas no controladas de aguas residuales empleadas en la extracción.

Probablemente, el debate principal está en diferenciar sobre qué tipo de suelos, qué tipo de extractos y a qué profundidad se puede realizar una extracción medioambientalmente segura.

En el caso del País Vasco, en Alava y Bizkaia hay sondeos prospectivos autorizados. El único partido aparentemente más o menos a favor de la técnica en su estado actual es el PSOE, mientras que el PNV y el PP mantienen sus dudas sobre la inocuidad de la técnica tal y como se aplica en la actualidad. En Europa y otros lugares se han aprobado moratorias o prohibiciones de esta técnica. Así, por ejemplo, en Dinamarca, Francia, Bulgaria, República Checa, Rumania, Sudáfrica y en algunos estados de EEUU. El Parlamento Europeo ha aconsejado prudencia y que cada país decida.



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

Laburbilduz, frackingaren teknikak, gaur egungo egoeran, sakonera handiko lurpean harrapatuta dagoen gasa ustiatzea ahalbidetzen du. Horrek guztiak arriskuak bildu eta zalantzak sortzen ditu; izan ere, gaizki erabiliz gero, akuiferoetan kalteak eragin ditzake. Nolabait, teknika horrekin gasa erauztea dinamikarekin egindako arrantza-teknikaren baliokidea da gaizki erabiliz gero edo tokia desegokia bada; izan ere, biek uzten dute baliabideak lortzen lortutako balioa baino askoz ere handiagoak diren kalteak sortzeko arriskuarekin eta, gainera, ingurunea kaltetzen dute. Baina ez du zertan hala izan.

Zentzuzkoa litzateke estratu sakonetan harrapatuta dauden gure benetako gas-erreserbak aztertzea. Ikerketa horiek egiteko ez dago derrigor frackinga erabili beharrik. Lurpea ezagutzeko zeharkako edo zuzeneko metodoak erabiltzen dituzten lan geologikoak dira eta ingurumenari dagokionez onargarriak dira. Eta, aurrerago, ikerketen, beharren, errentagarritasunaren eta erauzketa-tekniken egoeraren arabera aztertu beharko litzateke zer ateratzea komeni den eta zer teknikarekin lan egin beharko litzatekeen ingurumenari dagokionez onargarriak badira behintzat.

Seguru asko, etorkizunean, frackingaren teknika hobetzen joango da eta, gainera, teknika berriak sortuko dira. Hori dela eta, Alderdi Popularra ez dago frackingaren aurka bere horretan. Hori beharrezkoan, uneotan, eta Euskadiren kasuan, nahiago du gas-erreserbak aztertzeko lanean zentratu erabakiak presaka hartu gabe. Detektatutako erreserben eta erauzketa-aukeren arabera, eta teknika guztiak hobetuta egongo direla jakinda, etorkizunean aukeratu beharko litzateke kasu bakoitzerako egokia den teknika baldin eta errentagarria izateaz gain, ingurumen-bermeak eskaintzen baditu.

Hori dela eta, mozioaren planteamendua gurekin bat ez datorrela ikusita, gure botoa aurkakoa izango da.

* **Agorria Martinez andreak PSE-EE (PSOE):** Mozio honek adierazten duenez teknika hau arriskutsua da pertsonen osasunean eta ingurumenean duen eraginagatik, eta zalantza garrantzitsuak planteatzen ditu, besteak beste: lur azpiko akuiferoak kutsatzeko dagoen arriskua, lurrikarak sortzeko arriskua eta gehiegizko ur kontsumoa eragitea.

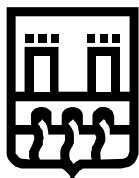
En resumen, la técnica del fracking en su estado actual permite explotar el gas atrapado en una parte del subsuelo a una gran profundidad, con lo que tiene sus riesgos y plantea dudas, ya que podría causar daños, si se emplea mal, en acuíferos. En cierta manera, la extracción del gas con esta técnica, si se emplea mal o el lugar es inadecuado, equivale a una técnica de pesca con dinamita ya que ambas permiten la obtención de recursos con riesgo de causar daños muy superiores en valor al logro conseguido y dañan el entorno. Pero todo esto no tiene que ser necesariamente así.

Lo prudente en el País Vasco es investigar nuestras reservas reales de gas atrapadas en extractos profundos. Estos estudios no implican usar el fracking, son trabajos geológicos que utilizan métodos directos o indirectos para conocer el subsuelo, métodos que son ambientalmente aceptables. Y más adelante, según los resultados, necesidades, rentabilidad y estado de las técnicas de extracción, ya se verá lo que conviene extraer y con qué técnica trabajar, siempre que sean ambientalmente aceptables.

Es de suponer que en el futuro la técnica del fracking irá mejorando y además surgirán otras técnicas. Por ello, el Partido Popular, no se opone al fracking en sí, sino que prefiere, en estos momentos y en el caso vasco, centrarse en estudiar las reservas de gas sin tomar decisiones apresuradas. En el futuro y en base a las reservas detectadas y posibilidades de explotación, y sabiendo que todas las técnicas habrán mejorado, ya se elegirá la técnica adecuada en cada caso siempre que siendo rentable ofrezca garantías ambientales.

Por lo tanto teniendo en cuenta que el planteamiento de la moción no coincide con el nuestro, nuestro voto será en contra.

* Concejala **Sra. Agorria Martinez PSE-EE (PSOE):** Tal y como explica esta moción, se trata de una técnica peligrosa debido a los efectos que tiene en la salud de las personas, así como en el medio ambiente. Plantea serias dudas como, por ejemplo, el riesgo de contaminación de los acuíferos subterráneos, el peligro sísmico o el consumo de agua.



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

Zenbait herrialdetan galarazi egin da ustiapen mota hau pertsonen osasunerako eskubidea eta ingurumena babesteko asmoz, adibidez: Frantzia, Holandan, Bulgarian eta Irlandan.

Hemen, gure estatuan, bost autonomia erkidegok frackingaren aurkako legeak dituzte:

Errioxak, Nafarroak, Kataluniak, Kantabria eta Andaluziak.

Auzitegi Konstituzionalak, ordea, Kantabriako eta Errioxako arauak atzera bota ditu.

Eta Bizkaian, hainbat fracking gabeko udalerrri daude, adibidez: Ermua, Barakaldo, Bermeo.

Hilabete honetan Frackinga debekatzeko Herri Ekimen Legegilea izapidetu da.

Guk uste dugu, gas naturala esploratu eta ustiatu aurretik, ekonomia, gizarte eta ingurumen mailako balorazioa egin behar dela, alegia, energia ereduaren aldaketa eta energia berriztagarrien aldeko apustua egin behar da.

Prest gaude, gure posibilitateen neurrian, energia berriztagarrien aldeko apustua egiteko eta aurrerapausoak emateko.

Zentzunak hori esaten digu. Eta horregatik, gure aldeko botoa emango dugu.

* **Del Amo Castro jaunak (Bildu):** Frackingaren aipamenak abesti bat ekartzen dit burura "Nuklearririk bai". Kantak nahiko garbi adierazten du erregai fosilak agortzeak sortzen dituen kontraesanak guztiongan.

Azken bi mendeetan gure gizartean erregai fosilak izan dira garapenaren erregaia, odola, eta hori agortzen doa bi muga daudelako, bata da aldaketa klimatikoa eta bestea erregai fosilak agortzen direla.

Petrolioaren gailurra pasatu dugu, gasarena oraindik ez, baina urte gutxi batzuk barru etorriko da. Gero eta zailagoa eta gero eta garestiagoa izango da gasa edo petrolioaren lortzea. Horren adierazleak baditugu munduan, azken urtetan

En varios países se ha prohibido este tipo de explotación con ánimo de defender el derecho a la salud de las personas y para proteger el medio ambiente. Ejemplos de estos países son: Francia, Holanda, Bulgaria e Irlanda.

En nuestro estado son cinco las Comunidades Autónomas que cuentan con leyes contra el fracking:

La Rioja, Navarra, Cataluña, Cantabria y Andalucía.

El Tribunal Constitucional, sin embargo, ha rechazado las leyes de Cantabria y La Rioja.

En Bizkaia, hay varios municipios sin fracking. Por ejemplo: Ermua, Barakaldo, Bermeo.

Este mes Frackinga debekatzeko Herri Ekimen Legegilea izapidetu da

A nuestro parecer, antes de explorar y explotar el gas natural, hay que realizar una valoración a nivel económico, social y medioambiental, es decir, hay que transformar el modelo energético y apostar por las energías renovables.

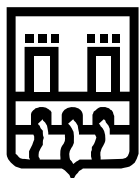
En la medida de nuestras posibilidades, estamos dispuestos a apostar por las energías renovables y avanzar.

Es de sentido común. Por ello, votamos a favor.

* Concejales **Sr. Del Amo Castro (Bildu):** La referencia al fracking me recuerda una canción: "Nuklearririk bai". La canción expresa con suficiente claridad las contradicciones que nos supone el agotamiento de los combustibles fósiles.

Durante los dos últimos siglos los combustibles fósiles han sido el combustible del desarrollo, la sangre. Esta situación está llegando a su fin por dos motivos: debido al cambio climático y porque los combustibles fósiles se agotan.

Hemos superado la cúspide del petróleo. La del gas todavía no, pero llegará en pocos años. Tanto el gas como el petróleo serán cada vez más caros y más difíciles de conseguir. Hay indicadores de ello en el mundo. De hecho, las tensiones geoestratégicas producidas estos



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

ematen ari diren tentsio geoestrategikoekin zerikusi handia daukate horrekin: Ukrainan, Iraken, Sirian... Frackinga agortuta dagoen eredu batekin jarraitzeko planteamendu bat da, baina nahiko korapilatsua. Hainbat herritan debekatuta dago frackinga eta beste batzuetan arazoak egon dira.

Ez da batere garbia, ez da gardena teknologia hau; beraz, honen aurrean logikoena da, gutxienez, zuhurrak izatea. Eta erronka honetan egin behar dena da beste bide batzuk zabaldu, alegia, energia ereduaren aldaketarako pausuak eman behar ditugu. Ez dugu erosiko beste herrietan nahi ez duten teknologia bat. Beste energia eredu berri baterako pausuak eman behar dira, trantsizioa jarri behar da martxan eta horretarako oso garrantzitsuak dira tokiko ereduak, eta energia eredu horretan garatu behar da, publikoa edo komunitarioa izan behar da, saretua eta jasangarria.

Durangon badaukagu honen inguruko erreferentzia txiki bat, Berdeago azoka egiten dugu eta bertan horren inguruko teknikak eta debateak ematen dira, beraz, logika horri jarraituz, logikoena litza-teke Durangon mozio hau onartzea. Zentzunik eta etorkizunik gabeko teknologia da; beste norabide batean planteatu behar ditugu pausu estrategikoak. Proposamen honi baietza emango diogu Durangon ondo bizi nahi dugulako.

* 5. Alkate Ordea **Díaz Basterra andreak** (EAJ/PNV): Gu mozioaren edukiarekin ados gaude, ez diogu oztoporik jarriko, baina uste dugu ikerketa sakonagoa ere beharko duela.

* **Maeztu Perez jaunak (Aralar)**: Azterketa sakon bat behar dela argi dago. Ez dakit azterketa sakonarekin hauteskunderen kostu elektoralak zein izango den. Ez dakit energia ereduaz ari den edo aldaketa klimatikoaz Alderdi Jeltzaleko Bozemailea. Baina informazio guztia daukagu frackinga zer den jakiteko. Frackinga da erregai fosilen ereduarekin jarraitzea, gero eta kutsakorragoa den erregai fosilen ereduarekin alegia. Ohiko erregai fosilak bukatzen ari dira eta eredu guztia erregai fosilak ustiatzeko bideratuta daude. Interes ekonomikoak direla medio hainbatek ez dute amore emango eredu horrekin jarraitu nahi dutelako.

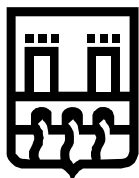
últimos años tienen mucho que ver con esto: En Ucrania, Irán, Siria... el fracking es un planteamiento bastante enredado que pretende dar continuidad a un modelo agotado. En varios países el fracking está prohibido, mientras que en otros ha causado problemas.

Esta tecnología no es limpia, no es transparente; por tanto, ante esto, lo más lógico es actuar con prudencia. Este reto requiere que se abran nuevas vías, es decir, que se den pasos hacia la transformación del modelo energético. No vamos a comprar una tecnología que no quieren en otros países. Hay que avanzar hacia un nuevo modelo energético, hay que iniciar la transición y, para ello, son muy importantes los modelos locales. La energía debe desarrollarse en base a ese modelo, debe ser pública y comunitaria, debe producirse en forma de red y de un modo sostenible.

En Durango ya contamos con un pequeño punto de referencia. Aquí se celebra la feria Berdeago, donde se producen debates entorno a esas técnicas. Siguiendo esa lógica, lo más correcto sería aprobar esta moción en Durango. Es una tecnología carente de sentido común y de futuro; los pasos estratégicos deben tomar una dirección diferente. Votamos a favor de la propuesta porque queremos calidad de vida en Durango.

* 5ª Tnte. de Alcalde **Sra. Díaz Basterra** (EAJ/PNV): Apoyamos el contenido de la propuesta, no nos opondremos. Sin embargo, pensamos que requiere una investigación más profunda.

* Concejál **Sr. Maeztu Perez (Aralar)**: Está claro que requiere un análisis en profundidad. Desconozco el coste electoral que supondrá el análisis de cara a las elecciones. Desconozco si la Portavoz del PNV habla del modelo energético o del cambio climático. Pero contamos con toda la información para entender qué es el fracking. El fracking supone continuar con el modelo de combustibles fósiles, es decir, con un modelo de combustibles fósiles que resulta cada vez más contaminante. Se están agotando los antiguos combustibles fósiles y todo el modelo está dirigido a explotar combustibles fósiles. A causa de intereses económicos, algunas personas no van a rendirse en su intento por continuar con ese modelo.



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

Alderdi Popularreko Bozeramaileak aipatu ditu bere garaian Euskal Autonomia Erkidegoan botatako datu batzuk, gaur egun badakigu datu horiek faltsuak direla. Estatu Batuetan egondako ustiapenetik ateratako kalkulu automatikoak ziren, eta ezin dira inondik inora hona ekarri. Txarrena da hemen ez dakigula zeintzuk diren benetako datuak. Ez dakigu benetan zein den gure azpian dagoen gasa eta nolako aukerak dauden hori ateratzeko.

Guk oso argi daukagu: ez da atera behar, eta beste eredu baterantz joan behar gara. Baina bitartean, jarraitzen dugu diru publikoa erabiltzen lan horretan; esaten zaigu ikertu egin behar dela jakiteko zer dagoen, baina gu horren kontra gaude pentsatzen dugulako diru hori energia berriztagarrietan jarri behar dela eta gainera diru publikoarekin. Estatuko leku bakarra da diru publikoa erabiltzen dena honelako kontuutarako. Beste leku batzuetan, enpresak eurek eskatzen dituzte baimenak eta eurek jartzen dute dirua ikerketa horiek egiteko; hemen ez, hemen denok ari gara ordaintzen amildegira eramaten gaituen eredu bat. Beraz, uste dugu nahiko argi dagoela zein den gure jarrera.

Amaitzeko esan nahi dut, mozioa aurrera ateratzen bada, gainean egongo garela goitik behera bete dadin.

* **Del Amo Castro jaunak (Bildu):** Beste eredu baterako pausuak eman behar ditugu, eta norabide estrategikoan jarri behar dugu bai udala, bai gobernua. Aralarreko Bozeramaileak esan duen moduan ez dauka zentzu handirik oso problematikoa den teknologia batean diru publikoa sartzea. Beste norabide bat hartu behar du diru publikoak.

* **Alkatesa Irigoras Alberdi andreak (EAJ/PNV):** EAJren izenean nik neuk hitz egingo dut. Nik uste nuen mozio baten inguruko eztabaidan ari ginela, frackingari buruz hain zuzen ere eta ez aldaketa klimatiko orokorrari buruz, baina badakigu Aralarreko Bozeramaileari gustatzen zaiola eztabaida eramatea beste leku batera.

Nik ulertzen dut hori Legebiltzarrean posible dela baina hemen gu udalerrri bateko ordezkari xumeak gara. Beste kontu bat, hainbatetan aipatu ditu hauteskundeak leku guztietatik; nik ulertzen dut Aralarrek hori buruan izatea baina gainerakook ez daukagu.

El Portavoz del Partido Popular ha mencionado unos datos barajados en su momento en la Comunidad Autónoma Vasca. Hoy por hoy, sabemos que esos datos son falsos. Eran cálculos automáticos extraídos de las explotaciones estadounidenses, y no pueden extrapolarse aquí. Lo peor es que no sabemos cuáles son los datos reales aquí. No sabemos qué gas tenemos debajo y qué opciones de extracción existen.

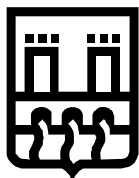
Por nuestra parte, lo tenemos claro: no debe extraerse, sino que hay que avanzar hacia otro modelo. Mientras tanto, seguimos invirtiendo dinero público en esa obra; se nos dice que hay que investigar, pero estamos en contra porque consideramos que ese dinero debe destinarse a energías renovables. Es el único lugar del Estado en el cual una cuestión así se financia con dinero público. En otros lugares, son las mismas empresas las que piden permisos y ponen dinero para las investigaciones; aquí no, aquí todos y todas estamos pagando un modelo que nos conduce al abismo. Consideramos que está muy clara, por tanto, nuestra posición.

Por último, quiero añadir que si la moción prospera, estaremos pendientes de que se cumpla de principio a fin.

* **Concejal Sr. Del Amo Castro (Bildu):** Debemos avanzar hacia otro modelo y continuar en la dirección estratégica tanto el Ayuntamiento, como el Gobierno. Tal y como ha defendido el portavoz de Aralar, no tiene mucho sentido invertir dinero público en una tecnología que es tan problemática. El dinero público debe tomar otra dirección.

* **Alcaldesa Sra. Irigoras Alberdi (EAJ/PNV):** En nombre del PNV hablaré yo misma. Creía que estábamos debatiendo entorno a una moción, sobre el tema del fracking concretamente, y no sobre el cambio climático en general, pero es conocido que al Portavoz de Aralar le gusta llevar el debate a otros terrenos.

Entiendo que eso ocurra en el Parlamento pero aquí no somos más que representantes humildes de un municipio. Otra cuestión. Ha mencionado una y otra vez las elecciones; entiendo que Aralar las tenga en mente pero el resto de grupos no.



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

Azkenik, gure Bozeramaileak aipatu duen moduan, ez dugu oztopatuko mozio honetan eskatzen dena, uste dugu bidea ona dela, hau da, hau aztertzea, jardunaldiak antolatzea, informazioa ematea, zabaltzea eta hedatzea.

Aralarreko Bozeramaileak esan du "guk ez dakigu zeintzuk diren datuak", bada, hori da: guk jakin nahi dugu zeintzuk diren datuak eta ahalik eta informazio gehien izan eta hedatu nahi dugu, alegia, gardentasuna mugimenduan jarri nahi dugu.

Lehen ahaztu zait esatea plenoaren ostean hitza eskatu didatela plataformako ordezkariak.

Eztabaida amaitu ondoren, Presidenteak gaia bozkatzea proposatu du. Eraitza hauxe:

- Aldeko botoak: HAMAR, 6 Bildu, 2 Euskadiko Alderdi Sozialista-Euskadiko Ezkerra eta 2 Aralar.
- Kontrako botoak: BI, 2 Alderdi Popularrak.
- Abstentzioak: ZAZPI, 7 Eusko Alderdi Jeltzalea.

Hortaz,

UDALEKO OSOKO BILKURAK, gehiengoaren botoarekin, **ONARTU EGITEN DU** goian zehaturiko mozioaren testua.

* Alkatesa **Irigoras Alberdi andreak (EAJ/PNV)**: Atzo Bozeramaileen Batzordean adierazi nuen moduan, tartean daukagu Alderdi Sozialistak urgentziaz aurkezturiko mozio bat. Beraz, orain, urgentzia bera bozkatu behar da.

Aldez aurretik bozketa egin ostean, aho batez, gaia Osoko Bilkurako gai-zerrendan **urgentziaz sartzea onartzen da**.

Por último, tal y como ha mencionado nuestra Portavoz, no nos opondremos a lo solicitado en la presente moción, pues pensamos que va por buen camino: analizar, organizar jornadas, informar, difundir y expandirse.

El Portavoz de Aralar ha dicho "no sabemos cuáles son los datos". Esa es la cuestión. Queremos saber cuáles son los datos, recabar y difundir la mayor cantidad de información posible y llevar a la práctica la transparencia.

Antes he olvidado mencionar que después del pleno me han pedido la palabra los representantes de la plataforma.

Finalizado el debate, la Presidencia somete el asunto a votación, obteniéndose el siguiente resultado:

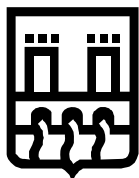
- Votos a favor: DIEZ, 6 de Bildu, 2 del Partido Socialista de Euskadi-Euskadiko Ezkerra y 2 de Aralar.
- Votos en contra: DOS, 2 del Partido Popular.
- Abstenciones: SIETE, 7 del Partido Nacionalista Vasco.

En su vista,

EL AYUNTAMIENTO PLENO, por mayoría, **APRUEBA** el texto de la Moción anteriormente transcrita.

* Alcaldesa **Sra. Irigoras Alberdi (EAJ/PNV)**: Tal y como mencioné ayer en la Junta de Portavoces, tenemos la moción presentada con urgencia por el Partido Socialista. Por lo tanto, ahora pasaremos a votar dicha urgencia.

Prevía votación realizada al efecto, por unanimidad, se **aprueba** la **urgencia** de su inclusión en el orden del día de la presente sesión plenaria.



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

* Rios Ramos andreak PSE-EE (PSOE) irakurri egiten du:

"Pobretasun energetikoa jasaten ari garen krisi sozial eta ekonomiko larriaren ondorioa da. Hauxe da definizioa: etxebizitza bateko kideek euren behar harrizan domestikoak aurrera ateratzeko behar dituzten energia-zerbitzuak ordaindu ezin izana edo/eta euren diru-sarrera gehienak etxebizitzako faktura energetikoak ordaintzeko baliatu behar izatea.

Ingurumen zientzietako elkarteak egindako azterketaren arabera, dagoeneko zazpi milioi pertsona dira arazo larriak dituztenak hileko argiaren faktura ordaintzeko. Halaxe, bizirik irauteko zeri eman behar dioten lehentasuna erabaki behar izaten dute eta, honez gain, zer eskuratu dezaketen eta zer alboratu hautatu beharrean izaten dira.

Gure erkidegoan, 2014ko hasieran, 90.000 pertsona ziren argindarraren hornidura ordaintzeko arazoak zituztenak. Baina pertsona hauek ez ziren lehentasunezkoak beren gobernuarentzat, halaxe ikusi baikenuen legebiltzarreko eztabaidan edo, gerora, sailburuek erantzunik eman ez zutenean abian jarri asmo zituzten neurrien gainean galdetu zitzaizkion.

Horrexegatik Legebiltzarreko talde sozialistak eskaera hau egin zion Eusko Jaurlaritzari: "Espainiako gobernuak bere erantzukizuna hartzen ez duen bitartean, eta autogobernuaren betebeharrak egikaritzuz, Eusko Jaurlaritzak hartu beharreko neurriak hartu ditzala herritarrei argia, ura edo gazta moztu ez diezazkieten, baldin eta fakturei aurre egiteko moduan ez daudela frogatzen bada."

Izan ere, bi jarrera daude egoera larri honen aurrean: bestaldera begiratu, koiunturazko irtenbide bat proposatu (zenbait udalek eta erakundek egin duten bezala) edo egiturazko neurriak hartu egoera larri hauek saiheste aldera, elkartasunez eta legedia aplikatuz arindu daitezkeen egoerak alegia.

Legediak kontsumitzaile ahulenak babestu ditzake, kontuan izanda energiaren hornidura oinarritzko eskubidea dela. Horrexegatik, kontsumitzaile ahu-

* La Concejala Sra. Rios Ramos PSE-EE (PSOE) procede a su lectura:

"La pobreza energética es una consecuencia más de la grave crisis social y económica que estamos padeciendo. Se define como aquella situación que sufren los hogares cuyos miembros son incapaces de pagar una cantidad de servicios de la energía suficientes para la satisfacción de sus necesidades domésticas y/o se ven obligados a destinar una parte excesiva de sus ingresos al pago de la factura energética de sus viviendas.

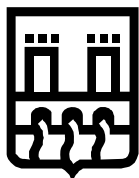
Según el estudio de referencia realizado por la Asociación de Ciencias Ambientales (ACA) son ya siete los millones de personas con enormes dificultades para hacer frente al recibo de la luz al final de mes, debiendo dar prioridad o elegir entre qué cuestiones básicas de subsistencia, muy unidas al desarrollo de una vida digna, pueden permitirse y cuáles no.

Y en nuestra Comunidad al inicio del 2014 se cifraba, que el número de personas que tenían dificultades para sufragar los gastos derivados del pago del suministro de la energía eran 90.000. Ciudadanos y ciudadanas que no eran prioridad para su gobierno, como pudimos comprobar durante el debate parlamentario o posteriormente por la ausencia de respuesta cuando se les interpelló a los distintos Consejeros y Consejeras del Gobierno sobre las medidas que pensaban poner en marcha.

Esta situación es lo que motivó al grupo parlamentario socialista vasco a instar al Gobierno Vasco a que "en tanto en cuanto el Gobierno de España no asuma su responsabilidad, en el ejercicio de autogobierno establezca las medidas necesarias para impedir que ningún ciudadano se le pueda cortar la Luz, el agua o el gas si se encuentra en situación demostrable de no poder atender sus facturas, en especial en las épocas de mayor demanda".

Porque ante esta grave situación existen diferentes posicionamientos al respecto: mirar para otro lado, plantear una solución de coyuntura (como nos consta han hecho Ayuntamientos y otras instituciones) o adoptar medidas estructurales que remedien situaciones dramáticas que pueden ser evitadas con solidaridad y también con legislación.

Legislación que proteja a las y los consumidores más vulnerables, considerando el suministro de la energía como un derecho social básico,



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

lenei tarifa soziala bermatu behar zaie euren diru-sarrerak aintzat hartuta, eta ez merkatuak ezartzen dituenak. Nolanahi ere, garrantzitsuena da hornidura-mozketarik ez izatea neguan zehar.

Durangon, JAED elkarteak, egoera hau atzeman eta gero (esaterako, familia batzuk janari kozinatua eskatzen dute euren etxeetan ezin dutelako kozinatu, beste batzuk ez dute gasik etxean), pobretasun energetikoaren kontrako plan bat jarri zuen abian, iragan urrian, gizarte-laguntzaile eta Lanbidearekin batera. Caixak 6.000 euroko laguntza eman die. Une honetan, 12 familia baino gehiago dira plan honetan sartu direnak.

Honegatik guztiagatik, eta ikuspegi global batetik begiratuta, honako mozio hau aurkezten dugu osoko bilkurak onartu dezan:

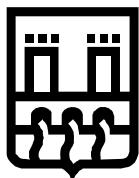
- 1. Durangoko Udalak Foru Gobernuari eta Eusko Jaurlaritzari eskatzen die ezen, gizarte erakundeekin eta eragile ekonomiko eta sozial kalte-tuekin batera, abian jarri dezatela pobretasun energetikoa errotik kentzeko estrategia.*
- 2. Durangoko Udalak Foru Gobernuari eta Eusko Jaurlaritzari eskatzen die pobretasun energetikoaren aurkako konpromisoa hartu dezatela eta larrialdietarako funts bat jarri dezatela egoera honi aurre egiteko.*
- 3. Durangoko Udalak Eusko Jaurlaritzari eskatzen dio pobretasun energetikoaren gainean, otsailaren 27ko bilkuran, hartu zen akordioa bete dezala.*
- 4. Durangoko Udalak Espainiako gobernuari eskatzen dio, berehala, kontsumitzaile kaltetuenen eta pobretasun energetikoaren aurkako babes-lege bat onartu dezala diputatuen kongresuan.*
- 5. Durangoko Udalak 6.000 euro/urteko laguntza emango dio JAEDi abian jarri duten pobretasun energetikoaren aurkako plana bideratu dezaten, betiere, planak martxan dirauen bitartean eta administrazioak gauza ez badira arazo honi irtenbidea emateko."*

garantizando que las y los consumidores más vulnerables accedan a una tarifa social en función de sus ingresos y no del mercado y lo más importante que no haya cortes de suministro durante el invierno.

En Durango la asociación JAED, tras detectar esta situación, (por ejemplo cuando empezó a ver había familias que pedían la comida cocinada porque no podían cocinarla en sus casas, o que carecían de calefacción) puso en marcha en octubre un plan de lucha contra la pobreza energética, siempre en coordinación con las asistentes sociales y Lanbide. Un plan subvencionado con 6.000€ por la Caixa que comenzó en octubre y terminara en marzo, que a día de hoy ya tiene mas de una docena de familias usuarias.

Por todo ello, y desde un enfoque global proponemos para su debate y aprobación en el pleno la siguiente Moción

- 1. El Ayuntamiento de Durango insta al Gobierno Foral y al Gobierno Vasco a que, en colaboración con las Entidades Sociales y los agentes económicos y sociales afectados pongan en marcha una estrategia para la erradicación de la pobreza energética.*
- 2. El Ayuntamiento de Durango insta al Gobierno Foral y al Gobierno Vasco a la adopción de un compromiso contra la pobreza energética, creando un fondo de emergencia para luchar contra la misma.*
- 3. El Ayuntamiento de Durango insta al Gobierno Vasco a dar cumplimiento del acuerdo alcanzado en el Pleno de 27 de febrero referido a la pobreza energética.*
- 4. El Ayuntamiento de Durango insta al Gobierno de España a que de forma inmediata presente en el Congreso de los Diputados para su aprobación una Ley de protección de los Consumidores más vulnerables y contra la pobreza energética.*
- 5. El Ayuntamiento de Durango colaborará económicamente con la JAED aportando 6.000€ anuales al Plan contra la pobreza energética que ha puesto en marcha mientras esté en marcha el plan de JAED y las administraciones no sean capaces de dar soluciones al problema."*



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

EZTABAIDA-TARTEA ireki ostean, honako parte-hartzeak ematen dira:

* **Maeztu Perez jaunak (Aralar):** Zoritxarrez, Durangon negu honetan seguruenik egongo dira hainbat pertsona aukeratu behar izango dutenak janaria edo arropa erosi edo berogailua piztu bere etxean edo argindarraren faktura ordaindu. Gaur egungo egoera honetan gero eta pertsona gehiago daude pobrezian edo pobrezian egoteko arriskuan, eta hau da pobrezia horren beste adierazle bat.

Hainbat pertsonen pairatzen duten egoera sozioekonomikoak zerikusi zuzena du baina ezin dugu ahaztu daukagun eredu energetikoa, bost enpresaren menpe dagoen eredu energetikoa alegia: euren interes ekonomiko partikularren menpe dago eredu energetikoa eta berdin zaie argindarra moztu behar badiete familia batzuei, euren helburu bakarra baita etekin ekonomikoak ateratzea oinarritzkoa den baliabide batekin. Hezkuntza edo osasuna oinarritzkoak diren bezala energia ere, gaur egun, oinarritzko zerbitzu bat izan beharko litzateke.

Zelan da posible, oinarritzko zerbitzu bat, bost enpresaren interes partikularren menpe egotea? Hau da berezitasun bat. Baina beste berezitasun bat ere aipatu behar da pobrezia energetikoaren gainean ari garenean: gaur egun hainbat etxebizitzek daukaten isolamendu eza, batzuk zaharrak direlako eta beste batzuk higiezinaren burbuilan egin zirelako eta egin ziren egin ziren moduan.

Beraz, Alderdi Sozialistak proposatutako neurriak ondo ikusten ditugu, baina uste dugu arazoaren alde bakar bati begiratzen diotela. Jakin behar dugu gure errealitatea zein den; jakin nahi dugu Durangon zenbat pertsona dauden egoera honetan.

Horregatik eskatzen diogu EVERi, Euskal Energia Erakundeari, ikerketa bat egin dezala gai honetaz jakiteko zertaz ari garen. Bildurekin batera sinatutako testuan eskatzen dugu Durangon ere ikerketa hori egin dadila, batez ere jakiteko, Alderdi Sozialistak eskatutako neurriez gain, beste neurri batzuk beharrezkoak diren ala ez.

ABIERTO debate, se producen las siguientes intervenciones:

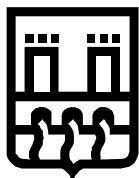
* Concejales **Sr. Maeztu Perez (Aralar):** Por desgracia, este invierno en Durango seguramente habrá personas que tengan que elegir entre comprar ropa o alimentos, encender la calefacción en su casa o pagar la factura de la luz. En la situación actual cada vez más personas están en situación de pobreza o están en riesgo de caer en ella, lo cual es otro indicador de dicha pobreza.

La situación socioeconómica que sufren muchas personas tiene relación directa con ello, pero tampoco debemos olvidar el modelo energético que tenemos, un modelo energético dominado por cinco empresas. El modelo está bajo el dominio de los intereses económicos de esas empresas, a las que no les importa tener que cortar la electricidad a algunas familias, ya que su único objetivo se basa en obtener beneficios económicos a costa de un recurso básico. De la misma manera que la educación y la salud son servicios básicos, hoy en día la energía también debería serlo.

¿Cómo es posible que un servicio básico esté bajo el dominio de los intereses particulares de cinco empresas? Ésta es una de las características de la pobreza energética, pero también cabe mencionar otra: la falta de aislamiento de muchas viviendas hoy en día, debido a su antigüedad o a su construcción durante la burbuja inmobiliaria, y ya se sabe cómo se construyeron.

Por lo tanto, vemos adecuadas las medidas propuestas por el Partido Socialista, pero creemos que miran a una sola dirección. Debemos conocer nuestra realidad; queremos saber cuántas personas en Durango se encuentran en este tipo de situación.

Por eso, pedimos al EVE (Ente Vasco de la Energía) que realice una investigación para disponer de información acerca de este asunto. En el texto firmado junto con Bildu, pedimos que en Durango también se realice esa investigación, con el fin de saber si es necesario tomar otras medidas, además de las pedidas por el Partido Socialista.



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

Azkenean beste eskaera bat egiten dugu: baldin badakigu enpresa horiek ari direla egoera ekonomiko latzean bizi diren pertsonen argindarra edo gasa mozten, berraztertu egin beharko genuke aipatutako enpresa horiekin dauzkagun kontratuak, baldin eta kontraturik badaukagu. Uste dugu beharrezkoa dela erantzukizun hau udalei ere eskatzea.

* **Gastañazatorre Urizar jaunak (PP):** Arrazoiak azaltzeko garaian, PSOEk ACAk, Ingurumen Zientzien Elkartek, egindako ikerketa aipatu du, baina ez du aipatu ikerketa horrek neurketarako metodologia espezifikorik ez dagoela onartzen duela. Dena den, horrek ez du esan nahi elektrizitatearen eta gasaren fakturak ordaindu ezin dituen familia gehiegi dagoenik.

Energia-txirotasunean adituak direnek Erresuma Batua hartzen dute erreferentziatzat. Izan ere, fenomeno hori aztertzen aitzindaria izan zen eta 2016an desagerrarazteko estrategia globala du. Itxuraz, ordea, ahaleginak egin arren, ez dute hori lortuko.

Bestalde, PSOEk ez du esan Europako Batzorde Ekonomikoak eta Sozialak, txosten berean, gatazka ekonomikoa dela aipatu duenik: elektrizitatearen, gasaren eta beste erregai batzuen prezioak nabarmen handitzen ari dira eta egoera asko larriagotu da gero eta pertsona gehiagori eragiten dion krisi sozio-ekonomikoaren testuingurua ikusita.

Puntu horretan, komenigarria litzateke alderdi batzuek aldatzeari uko egin dioten Espainiako Energiaren MIXa aipatzea eta 2005. urtetik pilatzen ari den tarifa mailako defizita dagoela gogoraraztea. Zuek, PSOEko kideak, zarete gaur egungo energia-egoeraren errudunak eta, beti bezala, zuek sortutako bidegabekeriak beste batzuek konpontzea nahi duzue.

Bestalde, UNESAren, konpainia elektrikoen patronalaren, presidentek jendaurrean agertu duenez, konpainiak prest daude baliabiderik ez dutelako argindarra ordaindu ezin duten herritar guztiei neguan argindarra ez mozteko akordioa sinatzeko. Bestalde, konpainia pribatu bati erakundeak ordezkatzeko ezin zaiola eskatu adierazi du.

Finalmente tenemos otra petición: si sabemos que esas empresas están cortando el suministro de electricidad y gas a las personas en grave situación económica, deberíamos, en caso de tenerlos, replantear los contratos que tenemos con dichas empresas. Creemos que también es necesario pedir a los ayuntamientos que asuman su responsabilidad en este tema.

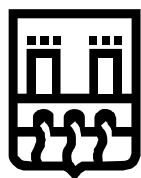
* Concejál **Sr. Gastañazatorre Urizar (PP):** El PSOE en su exposición de motivos hace referencia a un estudio realizado por la ACA, Asociación de Ciencias Ambientales, pero no menciona que la misma reconoce que no existe metodología de medición específica, pero esto no quiere decir que existan demasiadas familias que no puedan abordar el pago de sus facturas eléctricas y de gas.

Los expertos en pobreza energética suelen tomar como referencia al Reino Unido, país pionero en el estudio de este fenómeno y que cuenta con una estrategia global para su erradicación en el año 2016, algo que, pese a los esfuerzos, parece que no van a lograr.

Por otra parte el PSOE no menciona que el comité económico y social europeo señala que el mismo informe cita que se trata de un conflicto económico: los precios de la electricidad, el gas y otros combustibles están aumentando notablemente y la situación se va agravando fuertemente con el contexto de una crisis socio-económica que afecta a un número creciente de personas.

En este punto sería conveniente hacer una mención al MIX Energético Español que algunos partidos se niegan a modificarlo y recordar que existe un déficit tarifario que desde 2005 empieza a acumularse. Ustedes, el PSOE, son los culpables de la actual situación energética y como siempre, buscan que otros solucionen los desaguisados que ustedes provocan.

Por otra parte, el presidente de UNESA, la patronal de las compañías eléctricas, ha declarado públicamente que las compañías estarían dispuestas a firmar un acuerdo para que no se le corte la luz en invierno a todos los ciudadanos que no puedan pagar la luz porque no tienen recursos. Señala, por otra parte, que no se puede pedir a una compañía privada que sustituya a las instituciones.



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

Eta erakundeez ari garela, Eusko Jaurlaritzaren larrialdi sozialeko laguntzei buruzko 2001eko urtarilaren 18ko 4/2001 dekretuak, 3.a.3. artikuluan, energia-gastuak laguntza horien xede diren gastu espezifikotzat hartzen ditu. 2014ko apirilaren 9ko Aginduak, Enplegu eta Gizarte Politikako Kontseiluarenak, 12. artikuluan kontzeptu horretarako urteko gehieneko zenbatekoa 1.110 eurotan finkatu zuen urteko eta elkarbizitza-unitateko.

Gure erakundeak prest daude PSOEk mahaigainerratu duen arazoari aurre egiteko. Hori dela eta, baliteke Eusko Jaurlaritzari eskatu behar izatea AESen kontu-saila handitzeko, horri esker beharra duten familia guztiei lagun diezaiegun.

Hori guztia dela eta, Alderdi Popularrak 1, 2, 3 eta 4 puntuen aurkako botoa emango du. Aldiz, 5. puntuaren aldeko botoa emango dugu behar handiena dutenei laguntzearekin ados gaudelako.

* **Del Amo Castro jaunak (Bildu)**: Orain dela pare bat hilabete aurkeztu genuen hemen etxebizitzaren inguruko proposamen bat eta Kataluniari buruzko beste proposamen bat, eta Alderdi Sozialistak bronka txiki bat bota zigun esanez, bete betean, udal honen konpetentzietan sartzen ez diren gaiak ez zirela hona ekarri behar. Antza orain posible da eta pozten gara horretaz, arazo guztiak ekarri behar dira hona eta hau arazo garrantzitsu bat da.

Harira joanda gai hau aurreko gaiarekin lotuta dago, energia ereduaren inguruko eztabaidarekin eta eredu energetiko horren beste alde batekin, hau da, orain dela urte batzuk estrategikoa eta publikoa zen sektore bat Espainian pribatizatu egin zuten liberalizazioaren izenean. Demostratuta dago akats estrategikoa izan zela, batzuentzat akats hauek onuragarriak dira, hau da, negozio edo kolokazio agentzia bat bihurtu da. Sistema oligopolikoa sortu da eta hori herritarrentzat ez da batera onuragarria izan, hortik datoz arazoak. Beraz, estrategikoa den zerbait negozio pribatu bihurtu da, eta eliteentzat "puerta giratoria" bat da.

Lehen esan dudan moduan, beste eredu berri bate-rantzako pausuak eman behar dira eta horretarako estrategia bat definitu behar dugu. Pobrezia energetikoak hiru alde ditu, bata da hau, eredu energe-

Hablando de instituciones, el Decreto 4/2001 de 18 de enero referente a las ayudas de emergencia social del Gobierno vasco, en su artículo 3.a.3 reconoce los gastos de energía como gastos específicos objeto de estas ayudas, y la orden del 9 de abril de 2014, del consejo de empleo y política social, en su artículo 12, reconoce un importe máximo anual para este concepto de 1.110 euros por año y unidad de convivencia.

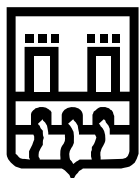
Estando nuestras instituciones preparadas para abordar este problema que nos plantea el PSOE, quizá hay que instar al Gobierno Vasco para que amplíe la partida de AES y podamos ayudar a todas las familias que lo necesitan.

Por todo ello el Partido Popular votará en contra de los puntos 1, 2, 3 y 4 y votará a favor del punto 5 porque estamos conformes con ayudar a los que más lo necesitan.

* **Concejal Sr. Del Amo Castro (Bildu)**: Hace algunos meses presentamos aquí una proposición sobre la vivienda y otra sobre Cataluña, y el Partido Socialista nos echó una pequeña bronca, diciendo que aquí no se deben traer asuntos que no sean competencia de este ayuntamiento. Al parecer, ahora sí que es posible y nos congratulamos, hay que traer todo tipo de asuntos aquí y éste es, ciertamente, un asunto importante.

Volviendo al tema, este asunto está relacionado con el anterior, con el debate acerca del modelo energético y con otro aspecto del mismo, es decir, la privatización en España de un sector estratégico y público en nombre de la liberalización. Se ha demostrado que fue un error estratégico, pero para algunos esos errores han generando beneficios al convertirse en negocios o agencias de colocación. Se ha creado un sistema oligopólico que no beneficia a los ciudadanos, y de ahí surgen los problemas. Por lo tanto, un asunto estratégico se ha convertido en un negocio privado y una puerta giratoria para las élites.

Como he mencionado antes, debemos avanzar hacia un nuevo modelo, y para eso se requiere definir una estrategia. La pobreza energética



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

tikoa, bestea etxebizitzek daukaten isolamendu eskasa eta hirugarrena gaur egungo krisialdi ekonomikoa. Arazo serioa denez seriotasunez hartu behar da eta horregatik, guk, proposamenari bi puntu gehitu dizkiogu:

1. Gobernuari eskatzea ikerketa serio bat egitea honen gainean.
2. Durango mailan ere beste ikerketa bat egitea jakiteko zein den egoera.

Irtenbidea ezin da izan bakarrik dirua ematea, azken finean hori delako oligopolio hori elikatzea, hau da, etxe kaleratzeen inguruan eskatu dena eta, hemen onartu den moduan, irizpide sozial minimo batzuk betetzen ez dituen enpresekin harremanak birpentsatu edo moztu egin behar dira, hau da, irizpide etikoak kontuan izan behar ditu udal honek.

* 5. Alkate Ordea **Diaz Basterra andreak (EAJ/PNV)**: Nik eskakizun bat daukat Alkate andrearentzat; ulertzen dut gaur Bilduk eta Aralarrek aurkeztzen dutena Alderdi Sozialistaren mozioari atxikipen bat egitea dela eta ez ordezeko mozio bat, horregatik atsedenaldi bat eskatzen dut jakiteko hori horrela izango den ala ez.

* Alkatesa **Irigoras Alberdi andreak (EAJ/PNV)**: Nik ez daukat arazorik atsedenaldia egiteko baina lehenengo txanda gutxienez bukatu egingo dugu eta gero, nahi baduzue, egin ahal dugu etenaldia.

* **Rios Ramos andreak PSE-EE (PSOE)**: Lehenengo eta behin, Bilduko ordezkariak esan duenarekin zur eta lur nagoela esan nahi dut; izan ere, ezin du nire izenean hitz egin. Ordezkari honek inoiz ez dio esan bilkura honetara gaiak ekarri ezin dituenik; eta horrekin ados ez badago, joan dadila aktara eta bertan egiaztatu.

Testuari emandako babesa eskertu nahiko nuke. Era berean, proposatutako puntuak osagarriak direla uste dut; izan ere, ez ditut alternatibotzat hartu.

Horrez gain, Gastañazatorre jaunari esan nahi diot erantzukizunak ezin duela Alderdi Sozialistarena izan. Alderdi Popularra da gobernatzen ari dena eta

tiene tres rasgos: el modelo energético, la falta de aislamiento de las viviendas y la crisis económica actual. El problema es serio y, por lo tanto, debe tratarse con seriedad. Por eso hemos añadido dos puntos a la proposición:

1. Pedir al gobierno que realice una investigación seria sobre el asunto.
2. Realizar otra investigación en Durango para conocer la situación a nivel local.

La solución no puede radicar simplemente en ofrecer más fondos, ya que se estaría alimentando al oligopolio y lo que se ha venido pidiendo acerca de los desahucios. Tal y como se ha aprobado aquí, hay que replantear o cortar relaciones con las empresas que no cumplen unos criterios sociales mínimos, es decir, que este ayuntamiento debe tener en cuenta los criterios éticos.

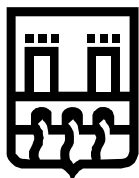
* 5ª Tnte. de Alcalde **Sra. Diaz Basterra (EAJ/PNV)**: Tengo una petición para la Señora Alcaldesa. Según entiendo, lo que hoy presentan Bildu y Aralar es un añadido a la moción del Partido Socialista, no una sustitución a la moción. Por eso pido un pequeño descanso para saber si eso es así.

* Alcaldesa **Sra. Irigoras Alberdi (EAJ/PNV)**: No hay problema en hacer un pequeño descanso, pero al menos terminaremos el primer turno y después, si están de acuerdo, haremos la pausa.

* Concejala **Sra. Rios Ramos PSE-EE (PSOE)**: En primer lugar quiero decir que estoy perpleja con lo dicho por el representante de Bildu, porque lo que no puede pretender es poner palabras en mi boca. Esta representante en ningún momento le ha dicho que no traiga a este pleno temas y sino que vaya al acta y lo compruebe.

Me gustaría agradecer los apoyos al texto y yo entiendo que los puntos propuestos son complementarios porque en ningún momento los veo como alternativos.

También quiero decir al señor Gastañazatorre que la responsabilidad no puede ser del Partido Socialista, no puede serlo porque es el Partido Popular el que



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

arazo hori konpontzeko garaian ardura duena, eta horixe bera ari gara eskatzen mozio honekin. Hori dela eta, ez diezagula sinestarazi gertatzen diren gauza txar guztiak Alderdi Sozialistaren erantzukizuna direnik.

Bistakoa denez, uneotan, Alderdi Popularrak betetzen ari ez den erantzukizuna du eta testu honen helburua, hain zuzen ere, erantzukizun hori bere gain hartzea da, baina ondo geratu nahi dute JAEDekin lotutako 5. puntua onartuta. Udal honek JAED egiten ari den lanari laguntzeko 6.000 euroko kontu-saila onartzea ondo ikusten dutela kontuan izanda, badakite arazoa dagoela.

* Alkatesa Irigoras Alberdi andreak (EAJ/PNV): 10 minutuko etenaldia egingo dugu.

* Alkatesa Irigoras Alberdi andreak (EAJ/PNV): Berreskuratuko dugu ohiko plenoa eta bigarren txandarekin hasiko gara.

* Del Amo Castro jaunak (Bildu): Begiratu dut akta eta zuk ere begiratu beharko zenuke, baina dena den, mozioa ona eta egokia iruditzen zaigu, eta zorionak eman behar dizkiogu hona ekartzeagatik, baina egoera honetan gaude arduragabekeria batzuk egon direlako eta hemen gauza batzuk txarto egin direlako; enpresa elektrikoekin gertatu dena PPK eta PSOEkin egin dute Espainian.

* Rios Ramos andreak PSE-EE (PSOE): Eskerrak eman nahi ditut testuak jaso dituen atxikimenduak eta ekarpenak direla eta.

Aurrera eramandako politikari dagokionez, ez gaude ados hemen adierazitakoarekin. Dena den, egokiak iruditzen zaizkigu proposatutako neurriak: neurri horietan konfiantza dugu eta aurrera atera daitezen borroka egingo dugu. Ez dugu arazorik ikusten mozioaren bozketa puntuz puntu egiteko proposamenari dagokionez.

* Alkatesa Irigoras Alberdi andreak (EAJ/PNV): Bozkatu egingo dugu. Ondo ulertu badut gehitu egiten dira Bilduk eta Aralarrek aurkezturiko beste puntu biak Alderdi Sozialistak aurkeztutako beste bost puntuei, beraz 7 puntu dira eta banan banan bozkatuko ditugu.

está gobernando y quien tiene una responsabilidad a la hora de solucionar este problema, y es lo que le estamos pidiendo con esta moción. Así que no nos quiera hacer creer que todo lo malo que pasa es responsabilidad del Partido Socialista.

Es evidente que en estos momentos el Partido Popular tienen una responsabilidad que no está cumpliendo y con este texto lo que pretendemos es que lo asuman, quieren quedar bien aceptando el punto 5 referente a la JAED. Desde el momento que ven bien que este ayuntamiento apruebe una partida de 6.000 euros para ayudar a la labor que está haciendo la JAED, son conscientes de que existe un problema.

* Alcaldesa Sra. Irigoras Alberdi (EAJ/PNV): Haremos una pausa de 10 minutos.

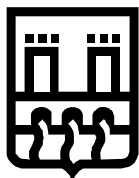
* Alcaldesa Sra. Irigoras Alberdi (EAJ/PNV): Recuperamos el pleno ordinario y comenzamos con el segundo turno.

* Concejal Sr. Del Amo Castro (Bildu): He mirado el acta y creo que usted también debería echarle un vistazo, pero en cualquier caso la moción nos parece adecuada y nos gustaría felicitarles por presentarla aquí. No obstante, nos encontramos en esta situación debido a una serie de irresponsabilidades y porque algunas cosas se han hecho mal: lo que ha ocurrido con las empresas eléctricas ha sido obra del PP y del PSOE en España.

* Concejala Sra. Rios Ramos PSE-EE (PSOE): Agradecer las adhesiones al texto y las aportaciones también.

En cuanto a la política que se ha podido llevar a cabo no estamos de acuerdo con lo que se ha retratado aquí, de todos modos, nos parecen adecuadas las medidas que hemos propuesto: creemos en ellas y vamos a pelear para que salgan adelante. No vemos ningún problema para que la moción se vote punto a punto.

* Alcaldesa Sra. Irigoras Alberdi (EAJ/PNV): Si he entendido bien, los dos puntos presentados por Bildu y Aralar se añaden a los cinco presentados por el Partido Socialista, de modo que votaremos los siete puntos uno a uno.



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

Jatorrizkoa 1. puntua Euskadiko Alderdi Sozialista-Euskadiko Ezkerra aurkeztutakoa:

- Aldeko botoak: HAMAR, 6 Bildu, 2 Euskadiko Alderdi Sozialista-Euskadiko Ezkerra eta 2 Aralar.
- Kontrako botoak: BEDERATZI, 7 Eusko Alderdi Jeltzalea eta 2 Alderdi Popularra.
- Abstentzioak: BAT ERE EZ.

Beraz, **ONARTUTA** geratzen da.

Jatorrizkoa 2. puntua Euskadiko Alderdi Sozialista-Euskadiko Ezkerra aurkeztutakoa:

- Aldeko botoak: HAMAR, 6 Bildu, 2 Euskadiko Alderdi Sozialista-Euskadiko Ezkerra eta 2 Aralar.
- Kontrako botoak: BEDERATZI, 7 Eusko Alderdi Jeltzalea eta 2 Alderdi Popularra.
- Abstentzioak: BAT ERE EZ.

Beraz, **ONARTUTA** geratzen da.

Jatorrizkoa 3. puntua Euskadiko Alderdi Sozialista-Euskadiko Ezkerra aurkeztutakoa:

- Aldeko botoak: HAMAR, 6 Bildu, 2 Euskadiko Alderdi Sozialista-Euskadiko Ezkerra eta 2 Aralar.
- Kontrako botoak: BEDERATZI, 7 Eusko Alderdi Jeltzalea eta 2 Alderdi Popularra.
- Abstentzioak: BAT ERE EZ.

Beraz, **ONARTUTA** geratzen da.

Punto 1 de la Moción original presentada por el Partido Socialista de Euskadi-Euskadiko Ezkerra:

- Votos a favor: DIEZ, 6 de Bildu, 2 del Partido Socialista de Euskadi-Euskadiko Ezkerra y 2 de Aralar.
- Votos en contra: NUEVE, 7 del Partido Nacionalista Vasco y 2 del Partido Popular.
- Abstenciones: NINGUNA.

Quedando, por lo tanto, **APROBADO**.

Punto 2 de la Moción original presentada por el Partido Socialista de Euskadi-Euskadiko Ezkerra:

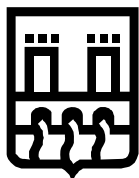
- Votos a favor: DIEZ, 6 de Bildu, 2 del Partido Socialista de Euskadi-Euskadiko Ezkerra y 2 de Aralar.
- Votos en contra: NUEVE, 7 del Partido Nacionalista Vasco y 2 del Partido Popular.
- Abstenciones: NINGUNA.

Quedando, por lo tanto, **APROBADO**.

Punto 3 de la Moción original presentada por el Partido Socialista de Euskadi-Euskadiko Ezkerra:

- Votos a favor: DIEZ, 6 de Bildu, 2 del Partido Socialista de Euskadi-Euskadiko Ezkerra y 2 de Aralar.
- Votos en contra: NUEVE, 7 del Partido Nacionalista Vasco y 2 del Partido Popular.
- Abstenciones: NINGUNA.

Quedando, por lo tanto, **APROBADO**.



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

Jatorrizkoa 4. puntua Euskadiko Alderdi Sozialista-Euskadiko Ezkerra aurkeztutakoa:

- Aldeko botoak: HAMZAZPI, 7 Eusko Alderdi Jeltzalea, 6 Bildu, 2 Euskadiko Alderdi Sozialista-Euskadiko Ezkerra eta 2 Aralar.
- Kontrako botoak: BI, 2 Alderdi Popularra.
- Abstentzioak: BAT ERE EZ.

Beraz, **ONARTUTA** geratzen da.

Jatorrizkoa 5. puntua Euskadiko Alderdi Sozialista-Euskadiko Ezkerra aurkeztutakoa:

Aho batez, **ONARTUTA** geratzen da.

Jatorrizkoa 6. puntua Bildu, Euskadiko Alderdi Sozialista-Euskadiko Ezkerra eta Aralar Udal Taldeak aurkeztutakoa:

- Aldeko botoak: HAMAZAZPI, 7 Eusko Alderdi Jeltzalea, 6 Bildu, 2 Euskadiko Alderdi Sozialista-Euskadiko Ezkerra eta 2 Aralar.
- Kontrako botoak: BI, 2 Alderdi Popularra.
- Abstentzioak: BAT ERE EZ.

Beraz, **ONARTUTA** geratzen da.

Jatorrizkoa 7. puntua Bildu, Euskadiko Alderdi Sozialista-Euskadiko Ezkerra eta Aralar Udal Taldeak aurkeztutakoa:

- Aldeko botoak: HAMAZAZPI, 7 Eusko Alderdi Jeltzalea, 6 Bildu, 2 Euskadiko Alderdi Sozialista-Euskadiko Ezkerra eta 2 Aralar.

Punto 4 de la Moción original presentada por el Partido Socialista de Euskadi-Euskadiko Ezkerra:

- Votos a favor: DIECISIETE, 7 del Partido Nacionalista Vasco, 6 de Bildu, 2 del Partido Socialista de Euskadi-Euskadiko Ezkerra y 2 de Aralar.
- Votos en contra: DOS, 2 del Partido Popular.
- Abstenciones: NINGUNA.

Quedando, por lo tanto, **APROBADO**.

Punto 5 de la Moción original presentada por el Partido Socialista de Euskadi-Euskadiko Ezkerra:

Por unanimidad, queda **APROBADO**.

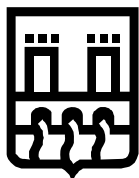
Punto 6 de la Moción presentada por los Grupos Municipales Bildu, Partido Socialista de Euskadi-Euskadiko Ezkerra y Aralar:

- Votos a favor: DIECISIETE, 7 del Partido Nacionalista Vasco, 6 de Bildu, 2 del Partido Socialista de Euskadi-Euskadiko Ezkerra y 2 de Aralar.
- Votos en contra: DOS, 2 del Partido Popular.
- Abstenciones: NINGUNA.

Quedando, por lo tanto, **APROBADO**.

Punto 7 de la Moción presentada por los Grupos Municipales Bildu, Partido Socialista de Euskadi-Euskadiko Ezkerra y Aralar:

- Votos a favor: DIECISIETE, 7 del Partido Nacionalista Vasco, 6 de Bildu, 2 del Partido Socialista de Euskadi-Euskadiko Ezkerra y 2 de Aralar.



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

- Kontrako botoak: BI, 2 Alderdi Popularra.
- Abstentzioak: BAT ERE EZ.

Beraz, **ONARTUTA** geratzen da.

- Votos en contra: DOS, 2 del Partido Popular.
- Abstenciones: NINGUNA.

Quedando, por lo tanto, **APROBADO**.

ZORTZI.- ESKAERAK ETA ITAUNAK.

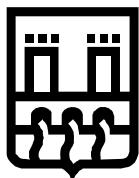
➤ Maeztu Perez jaunak (Aralar):

1. Eskaera bat Alkate andreari. Bilduk eta Aralarrek, EH Bildu bezala, aurkeztu eta onartzen diren mozioak direla-eta, eskatzen dugu, moziook betetzerako orduan kontuan hartu dadila proposatzaileen iritzia zein den mozio horiek betetzerako orduan.
2. Durango-Gasteiz autobusa: aurreko astean Euskadiko Garraio Agintaritzaren batzarra egon zen; dakigunez ez dago berri onik. Arabako Foru Aldundiak jarraituko du bere esleipen prozedurarekin. Uste dut, prozedura hori bukatu baino lehen, tokatzen dela beste batzar bat deitzea pertsona edo eragile berdinekin, hau da, orain dela hilabete batzuk egon zen bilerara deitutako berdinak, Araba eta Bizkaiko Foru Aldundiak, udalak eta erabiltzaileak hain zuzen ere, horrela foru aldundiek beharrezkoak diren erantzunak eman ahal izango dizkiete erabiltzaileei.
3. Orain beste Osoko Bilkura batzuetan botatako galderak errepikatuko ditut.
 - ✓ Alde batetik gogorarazten dugu 2010. Urtean Bizkaiko Foru Aldundiak idatzi bat aurkeztu zuela esanez Durangoko udalak ez zuela egonkortasun helburua betetzen eta plan ekonomiko-finantzario bat beharrezkoa zela. Ez dakigu zer gertatu den plan ekonomiko-finantzario horrekin, zergatik ez zen egin edo, egin bazen, zergatik ez zen Osoko Bilkuratik pasatu.

OCHO.- RUEGOS Y PREGUNTAS.

➤ Concejál Sr. Maeztu Perez (Aralar):

1. Tengo una petición para la Señora Alcaldesa. En cuanto a las mociones presentadas y aprobadas, Bildu y Aralar (como EH Bildu) pedimos que, a la hora de cumplir las mociones, se tenga en cuenta la opinión de las personas que las proponen.
2. Autobús Durango-Gasteiz: la pasada semana se celebró la asamblea de la Autoridad del Transporte de Euskadi y, que sepamos, las noticias no son buenas. La Diputación Foral de Álava continuará con su procedimiento de adjudicación. Creo que antes de finalizar el procedimiento, toca convocar una nueva asamblea con las mismas personas y agentes que fueron convocados a la reunión celebrada hace unos meses, es decir, la Diputaciones Forales de Álava y Vizcaya, los ayuntamientos y los usuarios. De esta manera, las diputaciones podrán ofrecer las respuestas pertinentes a los usuarios.
3. Ahora pasaré a repetir unas preguntas realizadas en anteriores Plenos.
 - ✓ En primer lugar recordemos que en el año 2010 la Diputación Foral de Vizcaya presentó un escrito diciendo que el Ayuntamiento de Durango no cumplía con el objetivo de estabilidad y que era necesario un plan económico-financiero. No sabemos qué ha ocurrido con ese plan económico financiero, por qué no se ha realizado y, en caso de que se hubiese realizado, por qué no pasó al Pleno.



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría



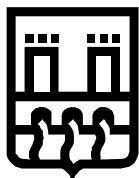
OSOKO BILKURA · Ayuntamiento Pleno



Akta

Acta

- ✓ Beste pleno batean aipatu genituen EUSTATEk emandako datuak, egoera ekonomikoaren inguruan. Aurreko Osoko Bilkuran alkate andreak esan zigun eskaera bidalita dagoela EUSTATERa jakiteko nondik atera dituen datu horiek. Jakin nahi dugu erantzunik jaso duen ala ez eta EUSTATEk bere web gunean gaur egun publikatuta dauzkan datuak horrela diren ala ez.
- ✓ BBKk Durangon zenbat etxebizitza hutsik dituen, zenbat lurzoru-kopuru etxebizitzak eraikitze eta zenbat etxe-kaleratze egin dituen Durangon. Aspaldian egindako eskaera bat da.
- ✓ PERI Ferrocarril: komentatu genuen aspalditik dagoela hitzarmen bat sinatzeko edo adostasun batera heldu behar garela Eusko Jaurlaritzarekin libre geratu diren lurzoruen inguruan. Jakin nahi dugu noizko aurreikusten den adostasun batera heldu gaitezkeela edo hitzarmena noiz sinatu behar den, batez ere, jakiteko nork egin behar duen trenbideak zeukan ibilbidearen desmantelamendua eta hori atontzea nori dagokion. PERI horretan beste puntu bat dago, hau da, erabilera erlijiosorako dago lursail bat gordeta; eskatu genuen kalifikazio hori aldatzea, eskatu genuen kalifikazio hori aldatzea, badakigu Hirigintza batzorde batera eramanez eta esan zela aztertu egingo zela, baina ez dakigu ezer gehiago. Gustatuko litzaiguke legealdia bukatu aurretik aldaketa hori eginda egotea.
- ✓ BBKk eta Eusko Jaurlaritzak hitzarmen bat sinatu zuten hutsik dauden etxebizitzak herritarrentzat eskuragarri jartzeko alokairuen bitartez. Hainbat udaletxerekin sinatu zen hori baina ez Durangoko udalarekin; badakigu mozioa bidalita dagoela baina jakin nahi dugu Durango zergatik ez zen agertzen hitzarmen horretan.
- ✓ En otro pleno comentamos los datos ofrecidos por EUSTAT sobre la situación económica. En el anterior Pleno la Señora Alcaldesa aseguró que ya se había enviado la petición a EUSTAT para saber de dónde sacó esos datos. Queremos saber si ha recibido o no respuesta y si los datos publicados por EUSTAT en su página web son correctos o no.
- ✓ Queremos saber de cuántas viviendas vacías y de cuánto suelo para construir viviendas dispone la BBK en Durango, y cuántos desahucios ha realizado en dicho municipio. Se trata de una petición realizada hace ya tiempo.
- ✓ PERI Ferrocarril: ya comentamos que existe un acuerdo por firmar o que tenemos que llegar a un consenso con el Gobierno Vasco acerca del suelo que ha quedado disponible. Queremos saber para cuándo prevén que podamos llegar a un consenso o firmar el acuerdo, sobre todo para saber quién realizará el desmantelamiento de los raíles del tren y a quién se le adjudica su acondicionamiento. También hay otro punto en ese PERI, ya que existe una parcela reservada para uso religioso. En su día pedimos cambiar esa calificación, sabemos que se presentó a una Comisión de Urbanismo y que se dijo que sería examinada, pero no sabemos nada más al respecto. Nos gustaría que se realizase ese cambio antes de finalizar la legislatura.
- ✓ La BBK y el Gobierno Vasco firmaron un acuerdo para poner las viviendas vacías a disponibilidad de los ciudadanos por medio de alquileres. Ese acuerdo se firmó con varios ayuntamientos, pero no con el de Durango; sabemos que la moción se ha enviado, pero queremos saber por qué Durango no aparece en ese acuerdo.



DURANGO

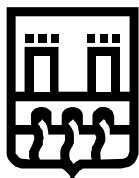
Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

▶ OSOKO BILKURA • Ayuntamiento Pleno

▶ Akta

Acta

- ✓ Kirolene: Badakigu bere garaian harremanetan jarri zinetela Kirolenekoekin eta jakin nahi dugu zelan dagoen kontu hori. Uste dut gobernu taldeari tokatzen zaiola jarraipen bat egitea.
- ✓ Azken Osoko Bilkuran eskatu genuen informazio bat eta oraindik ez dugu jaso. Bere garaian inbertsio plurianual batzuk onartu ziren bai Urki-Hegoaldeko eta San Faustoko zentro zibikoa egiteko. 2010ean onartu zen plurianual hori, beraz, lau urterako zen, 2011n jaso zen baina 2012an eta 2013an aurrekontuak luzatu egin ziren eta ez ziren aurreikusi plurianual horietan jaso behar ziren diru-partidak. Jakin nahi dugu hori zergatik gertatu zen eta ondoriorik daukan edo ez.
- ✓ Erregistrotik eskatu dugu administrazio publikoetatik sartutako idatziak eta udal honetatik irten diren idatzi edo txostenak administrazioetara. Sarrera-irteeretan dagoen informazioa ikusi nahi dugu.
- **Uribe Padilla andreak (Bildu):** Udalaren egoera ekonomikoa ezagutzeko jardunaldi ireki batzuk egitea eskatzen dugu, gardentasunaren ize-nean eskatu ere.
- ✓ Change.org webgunean.org sinadura bilketa bat egon zen aterpeen inguruan. Hiri-gintzan galdetu genuen baina ez dago informazio nahikorik.
- ✓ Kutxabank: aspaldi ari gara datuak eskatzen eta eman ezean eurekin harremana apurtuko zela adostu genuen. Jakin nahi dugu noiz apurtuko den harreman hori.
- ✓ Aurreko osoko bilkura baten mozio bat onartu zen San Roken hutsik dauden etxeak alokairuan ipintzeko eskaera egingo
- ✓ Kirolene: Sabemos que en su momento se pusieron ustedes en contacto con Kirolene, y queremos conocer la situación de ese asunto. Creo que es tarea de cada Equipo de Gobierno realizar un seguimiento.
- ✓ En el último Pleno pedimos información que todavía no se nos ha proporcionado. En su momento, se aprobaron unas inversiones plurianuales para la construcción del centro cívico San Fausto y Urki-Hegoalde. Dicha inversión plurianual fue aprobada en el 2010, por lo tanto era para cuatro años. Se recogió en 2011, pero en 2012 y 2013 los presupuesto se alargaron y no se previeron las partidas que iban a ser recogidas en esas inversiones plurianuales. Queremos saber por qué ocurrió eso y si acarrea o no consecuencias.
- ✓ Desde el registro, hemos pedido que sean visibles los escritos de entrada provenientes de las administraciones públicas y los escritos e informes de salida provenientes del ayuntamiento a las administraciones. Queremos ver la información de entrada y salida.
- **Concejala Sra. Uribe Padilla (Bildu):** En nombre de la transparencia, pedimos la celebración de unas jornadas de puertas abiertas para dar a conocer la situación económica del ayuntamiento.
- ✓ Hubo una recogida de firmas en la página web Change.org sobre las zonas cubiertas. Hemos preguntado en Urbanismo, pero todavía no hay suficiente información.
- ✓ Kutxabank: hace tiempo que llevamos pidiéndoles datos, y acordamos romper relaciones con ellos en caso de no facilitárnoslos. Queremos saber cuándo se romperán dichas relaciones.
- ✓ En el anterior pleno se aprobó una moción para pedir a Visesa que pusiera en alquiler las viviendas vacías en San



DURANGO

Udala • Ayuntamiento
Idazkaritza
Secretaría

▶ OSOKO BILKURA · Ayuntamiento Pleno

▶ Akta

Acta

zitzaiola Visesari. Jakin nahi dugu ea etxe hauek noiz jarriko diren alokairuan.

- ✓ Durango-Gasteiz autobusaren inguruko bilera bat eskatzen dugu.
- ✓ Landakoko kiroldegiko langileen inguruan arazo bat dago eta sindikatu batek eskatu du bilera bat egitea.
- ✓ Udalhitzeko 176. Artikuluak esaten duenari jarraituz, eskatzen dugu kanpoko kontraten inguruko azalpena eta justifikazio txostena.

- **Alkatesa Irigoras Alberdi andreak (EAJ/PNV):** Durango-Gasteiz autobus linearen inguruko kontuak: aurreko astean egin zen bai Bilduk eta Aralarrek hainbestetan eskatutako bilera baina antza emaitza handirik ez du eduki, horretara adierazi nuen moduan nik orain dela hilabete batzuk. Biziki eskertzen dut jasotzea nik bere garaian izan nuen ideia, hain zuzen ere foru aldundiak eta udaletako ordezkariak bertara ekartzeko ideia hori.

Beste barik, datorren urtea hobe izango denaren esperantzan, zorionak eta eskerrik asko osoko bilkurara etorri zareten zinegotzi, heda-bide eta herritarrei. Ondo pasa gabonak eta urte berri on.

Roque. Queremos saber cuándo se pondrán en alquiler dichas viviendas.

- ✓ Pedimos la celebración de una reunión acerca del autobús Durango-Gasteiz.
- ✓ Existe un problema con los trabajadores del polideportivo Landako y un sindicato ha pedido celebrar una reunión.
- ✓ De acuerdo con el artículo 176 de Udalhitz, pedimos un informe de explicación y justificación sobre las contrataciones externas.

- **Alcaldesa Sra. Irigoras Alberdi (EAJ/PNV):** Asuntos sobre el autobús Durango-Gasteiz: la pasada semana se celebró la reunión tantas veces pedida por Bildu y Aralar, pero al parecer sin grandes resultados, tal y como dije hace ya unos meses. Agradezco sumamente el haber recogido la idea que tuve en su momento de convocar a las diputaciones forales y los representantes de los ayuntamientos

Sin nada más que añadir, y con la esperanza de que el próximo año sea mejor, felicito y agradezco a todos los concejales, medios de comunicación y ciudadanos presentes en este Pleno. Felices fiestas y feliz año nuevo.



Gai-zerrendan jasotako asuntoak amaitu ostean, eta 19:30ak direnean, alkate-presidenteak amaitutzat ematen du batzarra, eta akta jasotzeari ekiten zaio; eta nik, udalbatzako idazkari nagusia naizen honek, fede ematen dut.

Y HABIENDO finalizado con los asuntos comprendidos en el Orden del Día, siendo las 19:30 horas, por la Alcaldesa-Presidenta se da por finalizada la sesión, levantándose la presente Acta; de todo lo cual yo, como Secretario General de la Corporación, doy fe.

ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE DURANGO Y SUS OO. AA.

TÍTULO PRELIMINAR. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto. El presente Acuerdo tiene por objeto la regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento, sus OO.AA., facilitando el normal desenvolvimiento de las relaciones de trabajo en los mismos.

Artículo 2.- Partes concertantes. Las partes que conciertan el presente Acuerdo son los representantes del personal funcionario, como parte empleada, y los representantes de la Institución, como parte empleadora.

Artículo 3.- Ámbito Personal.

1.- El presente Acuerdo será de aplicación al personal funcionario de la Institución y sus Organismos Autónomos.

Artículo 4.- Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.

1.- El Presente Acuerdo tendrá vigencia de 2 años, con inicio el 1 de enero de 2014 y finalización el 31 de diciembre de 2015.

2.- Si ninguna de las partes concertantes denuncia la vigencia del Acuerdo se entenderá prorrogado por períodos sucesivos anuales. Ambas partes se emplazan a iniciar en el mes de octubre del año de finalización de la vigencia, las negociaciones para la revisión del Acuerdo y se comprometen a mantener en este proceso negociador un clima de respeto, confianza, discreción y buena fe comercial, garantizando el normal funcionamiento de los entes locales.

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

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

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

Artículo 5.- Vinculación. El presente Acuerdo tiene un carácter necesario e indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y a efectos de su aplicación práctica dichas condiciones serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad; por lo que no podrán ser renegociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas, separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de partes de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 6.- Interpretación y Vigilancia. Comisión Paritaria de Interpretación (CPI).

1.- Con el fin de examinar cuantas cuestiones se deriven de la vigencia y aplicación del presente Acuerdo, se constituirá una Comisión Paritaria de Interpretación (CPI) que iniciará su actuación una vez se haya producido la entrada en vigor del presente Acuerdo.

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

Artículo 7.- Interpretación normativa. En el caso de falta de acuerdo mayoritario de cada una de las partes en el seno de la CIP sobre la interpretación y/o aplicación de cualquier norma legal o reglamentaria vigente, cualquiera de las partes podrá recurrir al PRECO para la resolución de los desacuerdos.

Artículo 8.- Condiciones más beneficiosas y garantía retributiva. Podrán mantenerse en el ámbito de la Institución condiciones que superan el Acuerdo y reconocidas con anterioridad; asimismo, si como consecuencia de la aplicación del régimen retributivo establecido en el presente Acuerdo se produjera minoración de las retribuciones fijas y periódicas, o bien se produjera discriminación retributiva entre titulares de puestos de trabajo análogos, se tendrá derecho a la percepción de la diferencia, y al carácter no absorbible de dicha diferencia y a su incremento en los porcentajes establecidos en cada caso para las retribuciones generales por las normas legales o convencionales.

Artículo 9.- Aplicación favorable. Previa consulta a la CIP, todas las condiciones establecidas en el Acuerdo, en caso de duda, ambigüedad u oscuridad, en cuanto a su sentido y alcance, deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma que resulte más beneficiosa para los empleados públicos.

Artículo 10.- Procedimiento de resolución de conflictos. Ambas partes someterán a conocimiento y resolución de la Comisión Paritaria de Seguimiento, con carácter voluntario, todas las discrepancias en cuanto a interpretación, vigencia y aplicación que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo. En el caso de falta de acuerdo en el seno de la CIP sobre la interpretación y/o aplicación del presente Acuerdo, así como de cualquier norma legal o reglamentaria de aplicación, ambas partes plantearán su discrepancia ante el PRECO.

Artículo 11.- 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 negociación que deba practicarse con la representación legal de los trabajadores, de acuerdo con la normativa vigente y el presente Acuerdo.

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

CAPÍTULO I. JORNADA DE TRABAJO

Artículo 12.- Jornada de trabajo habitual.

1. La jornada general de trabajo del personal de la Institución, en aplicación de la legislación vigente, será de treinta y siete horas y media (37,5) semanales de trabajo, de promedio en cómputo anual.

- a) La jornada general diaria será de siete horas treinta minutos (7h.30´), con derecho a media hora de descanso (30´). Este descanso se considerará tiempo de trabajo

- efectivo, por cuyo motivo quién no disfrute del derecho al descanso de media hora, podrá reducir su jornada diaria en el mismo tiempo.
- b) La jornada ordinaria anual, deberá ser realizada en un máximo de 221 días laborables.
 - c) Las jornadas irregulares (superiores/inferiores en jornada diaria) serán pactadas con la representación sindical.
2. Con el objeto de promover la conciliación de la vida laboral y de incrementar la adecuación organizativa de los servicios a las demandas ciudadanas, se elaborará un “**protocolo de actuación**” que recogerá los criterios para la confección de los calendarios laborales de la institución.

Artículo 13.- Jornada de trabajo para el personal docente de Euskaltegis municipales.

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

a) 1.490 horas de presencia física que se cumplirán de la siguiente forma:

- ✓ 1.362 horas a impartir clases, preparación de las clases, asistencia a claustros, etc., de las cuales 735 horas serán dedicadas a impartir clases.
- ✓ 128 horas de disponibilidad del titular del centro para actividades extralectivas, reuniones, internados, excursiones, formación del profesorado u otro tipo de actividades que se requieran.

b) resto de horas para compensación por la especificidad propia de la enseñanza y de los cuadros horarios del servicio, ya que éste debe adecuarse a las necesidades de la demanda.

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

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

Artículo 14.- Jornada de trabajo para el personal docente del Conservatorio y Escuela de Música Bartolome Ertzilla.

La jornada anual para el personal docente de Conservatorios y Escuelas de Música municipales quedará repartida de la siguiente forma:

a) 1122 horas de presencia física en el centro para el común de los profesores, contemplándose otras horas adicionales para Cargos Directivos y Dirección.

b) De acuerdo entre el Titular del Centro y los Representantes de los Trabajadores, podrán utilizarse hasta un máximo de 45 horas adicionales en momentos puntuales del curso para exámenes, matriculación, festivales, día de la música, siempre y cuando se realicen de lunes a viernes y dentro del horario de trabajo del personal.

Las actividades de fines de semana y festivos, Olentzero, quincena musical, pruebas de acceso de EIO, excursiones, etc, se computarán como servicios extraordinarios y la compensación será la del Art 39.10

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

d) El personal no docente se registrará por la misma jornada que el resto de empleados públicos del Ayuntamiento de Durango y sus organismos autónomos.

Artículo 15.- Jornada de trabajo semanal para el personal docente del Conservatorio-Escuela de Música Bartolome Ertzilla

1 .Para la Escuela de Música y Conservatorio Bartolome Ertzilla, en todos sus niveles, se establece una jornada semanal de 30 horas, de las cuáles 21 serán lectivas y 9 complementarias.

A este número se llegara de manera progresiva según el siguiente cuadro:

	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
Prof Instrumen	23,5	22,5	22	21,5	21
Prof Lenguaje	22	22	22	21,5	21

Se fija, además, un máximo de 18 alumnos para las clases colectivas, a excepción de los grupos corales e instrumentales; por otra parte, en el Nivel II de las Escuelas de Música se impartirán como mínimo 2 cursos de Lenguaje Musical.

2. La jornada laboral del personal, respetando el calendario escolar aprobado por el departamento de Educación, Universidades, investigación del Gobierno Vasco será de lunes a viernes en el horario del Centro de 11:00 a 21:00.

3. Se fija un máximo de 6 horas lectivas a impartir dentro de una misma jornada laboral, si bien se establece la excepción de los contratados a jornada parcial, con los que se podrá llegar a un mutuo acuerdo con el número de horas lectivas diarias (aunque por cada 20% de contrato, como mínimo deberá acudirse un día).

Una vez comenzado el curso y fijado el horario de cada profesor basado en las 6 horas laborales diarias que forman la jornada, si por necesidades educativas fuera necesario modificar los calendarios/horarios se realizará conjuntamente con el profesor correspondiente, no excediéndose en ningún caso, ni en la jornada laboral estipulada, ni en las horas lectivas mensuales.

4. Reducción de las horas lectivas para Cargos Directivos y de responsabilidad.

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

a) Director/a: 33 horas de presencia y liberación de media jornada lectiva.

b) Jefe de Estudios: 33 horas de presencia y liberación media jornada lectiva.

c) Temporalmente, hasta la consecución de las 21 horas lectivas se contempla la siguiente reducción para los Jefes de Seminario: 30 horas de presencia y liberación de una hora lectiva.

Artículo 16.- Definición de horas lectivas y complementarias en el Conservatorio y Escuela de Música Bartolome Ertzilla

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, calidad, tutorías, entrevistas con padres, asistencia a claustros o reuniones de seminario y guardias.

Artículo 17.- Calendario laboral.

- 1.- El calendario laboral conteniendo la distribución del horario de trabajo en función de las horas se establecerá en la Institución respectiva, 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, contemplando los días festivos establecidos en el calendario oficial para la Comunidad Autónoma del País Vasco (12) y sus respectivos Territorios Históricos (1) y localidad (1), cualquier disminución posterior de la jornada de trabajo, motivada por petición escrita de la representación mayoritaria de los trabajadores, tendrá carácter de recuperable.

Artículo 18.- Calendario laboral del personal docente de los conservatorios y escuelas municipales de música. Al comienzo del año, cada centro establecerá el calendario laboral consensuado con los Representantes de los Trabajadores y teniendo en cuenta las fiestas laborales señaladas y las directrices del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco. En todo caso, deberá respetar el calendario escolar aprobado por el Consejo de Dirección del centro y constará de 187 días laborables, de los que 175 días serán lectivos, interpretados de acuerdo con la resolución pertinente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco; dicho calendario laboral estará comprendido entre los períodos que van del 1 de enero al 30 de junio y desde el 1 de septiembre al 31 de diciembre.

Artículo 19.- Calendario laboral del personal docente de las Escuelas Infantiles Municipales.

- 1.- A comienzo de cada año, cada centro establecerá el calendario laboral consensuado con la representación sindical.
- 2.- El calendario laboral constará de 215 días lectivos máximos, en tal supuesto los empleados/as afectados por dicho calendario serán compensados con 15 días suplementarios de vacaciones, que serán de libre elección y condicionados a las necesidades del servicio de cada centro.
- 3.- El abanico de días lectivos oscilará entre 200 y 215; todos aquellos que superen la cifra de 200 días lectivos serán compensados en días de vacaciones suplementarias, que serán de libre elección, condicionados, en todo caso, a las necesidades del servicio.
- 4.- En la elaboración de los calendarios constarán los conceptos siguientes:
 - a) Días lectivos.
 - b) Horas de presencia.
 - c) Horas de atención directa.
 - d) Horas complementarias que como mínimo serán del 10% de la jornada anual.
 - e) Horas de formación, mantenimiento de la profesionalidad, y atención de todos aquellos deberes inherentes a la función docente que como mínimo serán del 5% de la jornada anual.

Artículo 20.- Trabajo efectivo.

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

Artículo 21.- Tolerancia de entrada al trabajo y calendario flexible.

- 1.- Con carácter general, salvo que se produzcan perjuicios en la prestación del servicio, y cualquiera que sea la distribución de la jornada ordinaria o normal de trabajo, se establecerá en beneficio del personal de la Institución un margen de tolerancia de **una (1) hora** en la entrada al trabajo, recuperándose a la salida del mismo el tiempo de tardanza en la llegada dentro de dicho margen.
- 2.- Podrá también establecerse, previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, una organización de determinados servicios con mayor flexibilidad horaria siempre que no menoscabe la calidad del servicio y que sean posibles los correspondientes instrumentos de gestión y control.
- 3.- El margen de tolerancia no será de aplicación para aquellas actividades en las que sea necesario realizar el trabajo en equipos o en régimen de turnos.
- 4.- Si lo permiten las necesidades del trabajo, en algún servicio, establecimiento, centro, oficina, sección o dependencia de 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 Semana Santa.

Artículo 22.- Trabajo a turnos.

- 1.- En aquellos servicios, establecimientos o dependencias de la Institución que, por la naturaleza de su actividad deban organizarse por turnos de trabajo, éstos se efectuarán mediante rotación, ello salvo pacto en contrario entre la representación legal de los trabajadores y la Institución.
- 2.- En aquellos servicios, establecimientos o dependencias de la Institución que por la naturaleza de su actividad la jornada de trabajo sea en jornada partida, no se podrá dividir dicha jornada en más de dos bloques o fracciones.

Artículo 23.- 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 24.- Trabajo en período nocturno.

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

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 25.- Descanso semanal. El personal funcionario 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 26.- Descanso semanal para trabajos en domingos o festivos.

- 1.- El descanso correspondiente al personal funcionario que realice trabajos en domingo o día festivo, se trasladará a otro día de la semana anterior o posterior.
- 2.- A estos efectos, se considerará domingo o festivo el tiempo que media entre las diez de la noche (22:00 horas) del día de la víspera y las diez de la noche (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 compensar esta percepción con media hora de libranza por hora trabajada o abonarse como gratificación de servicios extraordinarios por circunstancias esporádicas (festividad), salvo que se trate de un puesto de trabajo con un complemento específico asignado, en cuya determinación se hayan tenido en cuenta tales circunstancias.

Artículo 27.- Incidencia de descansos y fiestas. El disfrute de los descansos y fiestas a que aluden los antepuestos artículos de este capítulo, no altera en absoluto el régimen de retribuciones del personal funcionario en activo.

CAPÍTULO III. VACACIONES Y DÍAS DE PERMISO

Artículo 28.- Duración.

- 1.- El personal en activo tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio de una vacación retribuida de veintidós (22) días laborables de duración contados de lunes a viernes (exceptuando festivos), o de los días que en proporción les correspondan, si el tiempo de servicios efectivos fuera menor.
- 2.- Para los que no alcancen el año 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 31 de diciembre, y redondeando el resultado en días por exceso.

Artículo 29.- Vacaciones en Euskaltegis municipales.

- 1.- El personal docente tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio en el correspondiente Centro, de un período de vacación (vacaciones y días de asueto por exceso de horas) en el periodo estival de 45 días naturales ininterrumpidos que, junto a un período de actividad no docente de 15 días, supone un descanso de actividad docente en período estival de 60 días ininterrumpidos.

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 30.- Vacaciones del personal docente de Conservatorios y Escuelas de Música municipales.

1.- El personal docente tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio en el correspondiente centro musical, de un período de vacaciones (vacaciones y días de asueto por exceso de horas) 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.

Artículo 31.- Vacaciones del personal no docente.

1.- El personal no docente tendrá derecho, entre el 15 de julio y el 31 de agosto, a un período mínimo de vacaciones (vacaciones y días de asueto por exceso de horas) de 35 días naturales ininterrumpidos.

2.- Así mismo, 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 32.- Supuesto excepcional de compensación vacacional.

1.- Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico ni en todo ni en parte, salvo cuando en el transcurso del año, se produzca la extinción de la relación de empleo del personal funcionario (excepción hecha en el supuesto de jubilación), o sea declarado éste en la situación de excedencia o de suspensión de funciones y aún no haya disfrutado o completado en su total disfrute el período vacacional.

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

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

Artículo 33.- Liquidación de las vacaciones. La liquidación de las vacaciones podrá efectuarse para todo el personal de la Institución antes del comienzo del disfrute de las mismas y ser anticipada su retribución total, siempre que se soliciten con un mes de antelación a la fecha de inicio de las mismas.

Artículo 34.- Fraccionamiento. Las vacaciones se podrán disfrutar 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 5 días, y sin perjuicio de la reserva de 5 días laborables que cada empleado podrá disfrutar consecutiva o separadamente.

Artículo 35.- Período de disfrute vacacional.

- 1.- El personal tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año, ello salvo petición escrita manifestada en sentido contrario y subordinado a las necesidades del servicio.
- 2.- Asimismo, tendrán especial consideración las fechas de Navidad en las que por motivos familiares, se podrán disfrutar las vacaciones, siempre que lo permita la realización de las necesidades mínimas del servicio.
- 3.- Las fechas de vacaciones de aquellos colectivos que tengan calendario especial, se regularán dentro del mismo, oídos los representantes de los trabajadores.
- 4.- En el caso de que por necesidades del servicio sea preciso que un trabajador disfrute de las vacaciones total o parcialmente dentro del período comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, éste tendrá derecho a una prórroga vacacional retribuida de seis días laborables o a la parte alícuota de los días disfrutados en el indicado período, considerándose a estos efectos el sábado como día laborable.
- 5.- El comienzo y terminación de las vacaciones obrarán dentro del año natural a que éstas correspondan.

Artículo 36.- Disfrute simultáneo. Por motivos organizativos, de eficacia y de adaptación a la menor actividad de un período, se podrá simultanear el disfrute de una parte del período vacacional del personal 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 37.- Plan de vacaciones. En todo caso el calendario o 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 le correspondan al menos con dos meses de antelación a la fecha del inicio de aquellas.

Artículo 38.- Supuestos especiales.

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

CAPÍTULO IV. OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO.

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

- 1.- En la búsqueda de unas condiciones de empleo de calidad en el sector público, las Organizaciones Sindicales y 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 reparar siniestros u otros daños que ocasionen perjuicios graves a la comunidad.

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

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

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

7.- Los informes elaborados por la Institución serán remitidos a la CIP.

8.- Las horas realizadas fuera de la jornada habitual se compensarán en tiempo de descanso, salvo que por necesidades del servicio no fuese posible; en este último supuesto se aplicará lo previsto en el título segundo de este Acuerdo.

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

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

b) De dos horas en caso de que sea festiva o nocturna.

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

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

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

Artículo 40.- Licencias. El personal, 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 41.- 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 42.- 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 43.- Petición y concesión de Permisos y Licencias.

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

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

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

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

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

Artículo 44.- Incompatibilidad entre permisos y licencias. Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para la lactancia y la reducción de la jornada para el cuidado de menores o minusválidos, en ningún otro caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstas en el presente Capítulo, y la concedida con posterioridad en el tiempo, anula a la que se viene disfrutando con anterioridad.

Artículo 45.- Reingreso al puesto de trabajo en licencias y permisos. Transcurrido el período de disfrute de licencias y permisos correspondientes, el personal deberá

reintegrarse inmediatamente a su respectivo puesto de trabajo, y justificar con documentación fehaciente su ausencia, ello salvo en casos excepcionales debidamente justificados.

Artículo 46.- Asistencia y justificación de ausencias.

- 1.- El personal funcionario que no pueda asistir a su puesto de trabajo, lo notificará con la mayor antelación posible, sin perjuicio de la justificación posterior al hecho.
- 2.- En caso de enfermedad, 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 47.- Licencias por enfermedad o accidente. El personal funcionario, en los supuestos de enfermedad o accidente que les incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por informe facultativo y baja de los servicios de la asistencia sanitaria correspondiente, tendrá derecho a licencia hasta el alta médica correspondiente, así como durante el período de sustanciación del pertinente expediente de incapacidad permanente, pudiendo 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.

.- Dichas Licencias podrán ser controladas por la Institución en la forma que se estime oportuna.

1.- Enfermedad Común: En caso de enfermedad común, los empleados públicos percibirán, en las situaciones de Incapacidad Temporal y con carácter excepcional hasta el día 20 (natural) de la IT, un complemento retributivo hasta alcanzar el 100% de las retribuciones, que vinieran percibiendo en el mes anterior al de causar la incapacidad en los siguientes supuestos:

- ✓ Hospitalización (entendido como ingreso hospitalario, no siendo suficiente a estos efectos la atención del empleado público en servicios de urgencias hospitalarias).
- ✓ Intervención quirúrgica, ya sea hospitalaria o realizada en consultorio médico.
- ✓ Enfermedad grave de las contempladas en el Anexo-I del RDL 1148/2011.
- ✓ Embarazo de riesgo.
- ✓ Maternidad, así como situación de riesgo durante el periodo de lactancia.
- ✓ Enfermedades altamente contagiosas, con riesgo de epidemia declarado por Osakidetza o con especial incidencia en el Ayuntamiento de Durango y sus OO.AA.
- ✓ Enfermedades que incidan en el trabajo diario de la Institución.

Además de los supuestos anteriores, también se complementará hasta alcanzar el 100% de las retribuciones en atención al absentismo colectivo en los supuestos de:

- ✓ Enfermedades o situaciones que puedan acarrear recaídas si no son bien curadas.
- ✓ Situaciones que requieran reposo, justificado por prescripción médica.
- ✓ Enfermedades crónicas que impliquen periodos de bajas sucesivos.
- ✓ Procesos de incapacidad temporal que precisen tratamiento medico y/o rehabilitador.

✓ Pruebas diagnosticas de tipo intensivo.

Asimismo, las dos primeras bajas (por contingencias comunes) no incluidas en los supuestos anteriores, que se produzcan en el período de un año, se compensarán económicamente hasta el 100% de las retribuciones, aplicándose la reducción del complemento a partir de la tercera IT que en el periodo de un año (a contar desde la fecha de la primera baja) no cumpla el criterio de excepcionabilidad.

Desde el día 21 en adelante, percibirá una compensación económica hasta completar el 100% de las retribuciones.

.- Para hacer efectiva la compensación económica estipulada en el apartado anterior, el trabajador deberá cumplir los siguientes requisitos:

1) Que se complemente por el propio trabajador o persona en la cual delegue, en los términos previstos en la normativa vigente, todos los trámites establecidos para el reconocimiento oficial de la baja y se sigan los requerimientos y procedimientos al respecto establecidos en el presente Acuerdo.

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

3) Que, en ningún caso, el trabajador se dedique a una actividad, retribuida o no, incompatible con la causa de la enfermedad o accidente que motivó la baja, con independencia de la responsabilidad disciplinaria que le corresponda.

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

.- Para el abono de las retribuciones a que hace referencia el apartado anterior, se tendrán en cuenta las percepciones devengadas de estar en alta, computándose todos los conceptos retributivos previstos en el artículo 67 del Título Segundo.

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

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

3.- La Comisión Paritaria y de Mediación y Conciliación, estudiará las causas y alcance del absentismo laboral, definirá los parámetros y la metodología a seguir, los sistemas de medición, analizará los resultados obtenidos y propondrá, si es el caso, medidas para su reducción.

Artículo 48.- Licencia por paternidad.

1.- Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o una hija se concederán 4 semanas de permiso, a partir de la fecha del 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 km del lugar de residencia habitual, la licencia a que se refiere el apartado anterior será ampliable con dos días hábiles de permiso para posibilitar los desplazamientos.

Artículo 49.- Licencia por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar.

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

Artículo 50.- Licencia por matrimonio o constitución de pareja de hecho.

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

Artículo 51.- Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal.

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

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

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

3.- Cuando el cumplimiento de deberes referidos en la letra 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 Entidad respectiva.

Artículo 52.- Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical, de formación o del personal. Se concederán licencias para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que se determinan en el Título Sexto de este Acuerdo.

Artículo 53.- Licencia por maternidad y lactancia.

1.- Las empleadas públicas 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 empleada pública, 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 final de la jornada, o en una hora bien al inicio o 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 la madre previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.

4.- La empleada pública podrá optar por hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior, o bien acumular las horas de lactancia computándose día a día, según el calendario de la 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 resten por disfrutar, siendo el mínimo de horas que pueden acumularse las correspondientes a un mes.

5.- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada pública o el empleado público tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de 2 horas diarias

percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

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

Artículo 54.- Licencia por Maternidad y Paternidad en caso de parto.

1.- En el supuesto de parto, las empleadas públicas tendrán derecho a una licencia de 126 días naturales, ampliables en el caso de parto múltiple a 150 días. La licencia se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto; en caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de la licencia. 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 periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

.- En el supuesto de discapacidad del hijo, la licencia a la que se refiere este apartado, tendrá una duración adicional de dos 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 empleados públicos y si lo permiten las necesidades del servicio.

2.- No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

3.- En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrán 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 empleadas públicas tienen derecho al disfrute de las mismas a partir del día siguiente a la reincorporación al puesto de trabajo.

.- Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de 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 6 semanas posteriores al parto.

6.- La licencia por gestación y parto deberá solicitarse por escrito, y deberá estar acompañada del certificado médico oficial en el que se testimonie a juicio del facultativo el hecho de que la empleada pública se halla en el período antes del parto, expresando en dicha instancia si desea acumular el tiempo no disfrutado antes del mismo. Posteriormente

deberá acreditarse también mediante certificado médico oficial o presentación del libro de familia, la fecha en que tuvo lugar el alumbramiento.

7.- Licencia por riesgo en el embarazo: en este supuesto 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 55.- 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, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a la elección del empleado público, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Cuando el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

.- 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 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 empleados públicos 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 empleado público tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este periodo 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 con períodos ininterrumpidos; en los casos de disfrute simultáneo de periodos 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.

4.- Durante el disfrute del permiso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la institución.

Artículo 56.- Licencia por cuidado de menores o disminuidos físicos o psíquicos.

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

- 2.- La concesión por guarda legal será incompatible con el desarrollo de cualquier actividad remunerada, durante el horario objeto de reducción.
- 3.- Salvo circunstancias excepcionales debidamente justificadas esta licencia se concederá por períodos de doce meses; en el supuesto de que las circunstancias que motivaron la concesión de la licencia sufrieran modificaciones sustantivas, el empleado público podrá modificar la reducción de jornada o preavisar a 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 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que dependan o convivan con el empleado público o empleada pública, 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 misma institución generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la institución podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización.

Artículo 56 bis.- Enfermedad muy grave de familiar en primer grado. Excepcionalmente, el empleado público que precise atender el cuidado de un familiar en primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta (50%) por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Artículo 57.- Licencia para concurrir a exámenes finales en Centros Oficiales no directamente relacionados con la función pública desempeñada. Para la realización de estudios que se refieren a materias no directamente relacionadas con la función desempeñada, los empleados públicos tendrán derecho a la licencia necesaria para concurrir a exámenes académicos a razón de dos días naturales por año y asignatura y, en todo caso, por un período no superior a 10 días naturales al año, el cual se ampliará en 2 días más, si los exámenes se realizasen a más de 150 km del lugar de residencia del examinado.

Artículo 58.- Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual. Con motivo de efectuarse el traslado o la mudanza del domicilio habitual el personal tendrá derecho a una licencia de un día natural de duración.

Artículo 59.- Licencia para acudir a consultas tratamientos y exploraciones de tipo médico.

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

e hijos menores de edad con un límite de 4 horas/mes debidamente justificadas, que podrán ser superadas siempre y cuando se presente certificado que acredite que el Centro Asistencial no tiene establecidas horas de consulta, tratamiento y/o exploración que posibiliten acudir al mismo fuera del horario de trabajo.

Artículo 60.- Días de licencia por asuntos particulares.

- 1.- Se establece una licencia por asuntos particulares de una duración de cinco (5) días deducibles del cómputo horario anual, o su equivalente en horas, más dos días con carácter recuperable.
- 2.- El empleado público podrá fraccionar hasta dos 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 mínima de 15 días con respecto a la fecha de inicio del mismo, debiendo de ser autorizado por el responsable del Departamento correspondiente, a efectos de garantizar la correcta prestación del servicio.

Artículo 61.- 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 Acuerdo.
- 4.- Para la realización de pruebas selectivas dentro o en otra Institución se podrán conceder permisos por el tiempo necesario para la realización de las mismas.
- 5.- Queda exceptuada la asistencia a cursillos de euskera regulada en el Título Séptimo del presente Acuerdo.

Artículo 62.- Permiso no retribuido por asuntos propios.

- 1.- Se podrán conceder permisos no retribuidos por asuntos propios, sin derecho a retribución alguna.
- 2.- La duración de este permiso será por períodos mínimos de 7 días naturales consecutivos y la duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años.
- 3.- Podrá concederse dicho permiso, para la participación de los empleados públicos en cursos selectivos o períodos de prácticas encaminados al acceso a escalas de la propia Administración o de otras distintas. Este permiso se otorgará por el período de duración del curso y prácticas, y no dará lugar a retribución alguna.

Artículo 63.- Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

- 1.- Podrán concederse permisos a los empleados públicos por un período total fraccionable de 15 días naturales al año, para la asistencia a congresos cursos, cursillos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.
- 2.- Si las asistencias tratasen materias de interés para la Institución el empleado público asistente tendrá derecho al abono de la pertinente indemnización por dietas, gastos de

viaje, de estancia, y de Inscripción u otros y 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.

4. Los empleados públicos tendrán derecho al disfrute de días adicionales para formación personal y laboral en virtud de la relación adjunta, para el cumplimiento del Plan de Formación que aprueben en cada momento el Ayuntamiento de Durango y sus OO.AA.

- A los 15 años de servicio, dispondrá de 1 día para formación.
- A los 18 años de servicio, dispondrá de 2 días para formación.
- A los 21 años de servicio, dispondrá de 3 días para formación.
- A los 24 años de servicio, dispondrá de 4 días para formación.
- A los 27 años de servicio, dispondrá de 5 días para formación.
- A los 30 años de servicio, dispondrá de 6 días para formación.
- A los 33 años de servicio, dispondrá de 7 días para formación.
- A los 36 años de servicio, dispondrá de 8 días para formación.
- A los 39 años de servicio, dispondrá de 9 días para formación.
- A los 42 años de servicio, dispondrá de 10 días para formación.
- A los 45 años de servicio, dispondrá de 11 días para formación.
- A los 50 años de servicio, dispondrá de 12 días para formación.

TÍTULO SEGUNDO. DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

CAPÍTULO V. RÉGIMEN GENERAL

Artículo 64.- Retribuciones. Ámbito de aplicación.

1.- Los conceptos y cuantías retributivas, todo el personal, serán las establecidas en las Leyes 6/1989 (Función Pública Vasca), Ley 7/2007 (EBEP), y en las cuantías que resulten de la aplicación del presente Acuerdo.

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

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

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

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

Artículo 65.- Ordenación del pago. La ordenación del pago de las retribuciones del personal 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 66.- Publicidad. Las retribuciones que perciba cada empleado público serán de público conocimiento, de acuerdo con el artículo 80 de la Ley de la Función Pública Vasca, respetando, en todo caso, la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

Artículo 67.- Conceptos Retributivos. Los conceptos retributivos que puede percibir el personal de la Institución son los siguientes:

.- Básicas:

- a) El sueldo.
- b) Antigüedad.
- c) Las pagas extraordinarias.

.- Complementarias:

- d) El complemento de destino.
- e) El complemento específico.
- f) El complemento de productividad.
- g) Las gratificaciones por servicios extraordinarios.

Artículo 68.- El Sueldo.

1.- El concepto, regulación y estructura y cuantía del sueldo será la equivalente a la determinada para los personal funcionario en la Ley de la Función Pública Vasca, Ley presupuestaria y el presente Acuerdo.

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 profesionales:

- ✓ Grupo A.1: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.
- ✓ Grupo A.2: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico.
- ✓ Grupo B: Título de Formación Profesional de 3er. Grado o equivalente.
- ✓ Grupo C.1: Título de Bachiller, Formación Profesional de 2.º Grado, o equivalente.
- ✓ Grupo C.2: Título de Graduado escolar, Formación Profesional de 1er. Grado, o equivalente.
- ✓ Grupo A.P.: Sin titulación ó Certificado de Escolaridad.

4.- En virtud del principio de autoorganización, lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en este Acuerdo, 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 69.- Antigüedad.

1.- El concepto, regulación, estructura y cuantía de la antigüedad será la equivalente a la determinada para el personal funcionario en la Ley de la Función Pública Vasca, Ley presupuestaria y el presente Acuerdo. Las cuantías serán recogidas en el correspondiente anexo.

2.- Para el perfeccionamiento y liquidación de trienios por cada tres años de servicios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualesquiera Administraciones Públicas, tanto en calidad de

funcionario de carrera como interino, de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral.

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

Artículo 70.- El Complemento de Destino.

1.- El concepto, regulación, estructura y cuantía del complemento de destino será el equivalente al que viene determinado para el personal funcionario en la normativa de la Función Pública Vasca y en el presente Acuerdo.

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

3.- 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, de acuerdo con el Decreto 343/1992 de 22 de diciembre, conforme a la siguiente escala:

	<u>Nivel mín.</u>	<u>Nivel máx.</u>
• Grupo A.1:	21	30
• Grupo a.2:	17	26
• Grupo C.1:	14	22
• Grupo C.2:	11	19
• Grupo A.P.:	8	16

Artículo 71.- El Complemento Específico.

1.- El concepto, regulación, estructura y cuantía del complemento específico al puesto de trabajo será el equivalente al determinado para el personal funcionario en la normativa de la Función Pública Vasca y en el presente Acuerdo. El complemento específico, según el Decreto 343/1992 del G.V., está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a:

- ✓ Responsabilidad y dificultad técnica: La responsabilidad y dificultades técnicas vendrán determinadas en función a la posición del puesto de trabajo en la estructura orgánica de cada Administración, y de la naturaleza, alcance y repercusiones de la actividad a desarrollar, y de las condiciones de desempeño del puesto de trabajo.
- ✓ Incompatibilidad: Se entenderá que concurre en aquellos puestos de trabajo en los que por su contenido y competencia sus titulares deban quedar sujetos a la exclusiva dedicación a la Administración Pública a la que están vinculados, con la consiguiente prohibición de ejercer cualquier otra actividad lucrativa.
- ✓ Dedicación: Se entenderá que concurre en aquellos puestos de trabajo que por sus características exijan la observancia del régimen de jornada partida simultáneamente con la absoluta disponibilidad para acudir a reuniones, comisiones, desplazamientos, etc...dentro o fuera del horario habitual, con prohibición de compensación horaria o económica de las horas que exceden de la jornada ordinaria, y/o con la exigencia de una jornada habitual de presencia física superior a la normalizada vigente en , como mínimo, un doceavo de la misma, en concurrencia o no con la exigencia de incompatibilidad en los términos descritos en el apartado b).

- ✓ Penosidad y peligrosidad: Apreciada en función de las características de riesgo, toxicidad, incomodidad o molestias, inherentes al puesto de trabajo cuando afecten al mismo de forma continuada y no esporádica.
 - ✓ Asimismo se considerará penosidad la obligación de prestar servicios en determinadas jornadas festivas y nocturnas, de forma habitual, o en otras jornadas en las que se aprecie la concurrencia de la condición.
- 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.
- 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 General (C.E.G.)
 - b) Complemento Específico Dedicación Especial (C.E.E.).

Artículo 72.- El Complemento Específico General.

- 1.- El Complemento Específico 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 73.- El Complemento Específico Especial.

- 1.- El Complemento Específico 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 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 74.- Modalidad Jornada Ampliada.

- 1.- La modalidad Jornada Ampliada retribuye la realización de 93 horas anuales más de trabajo efectivo, pudiéndose realizar en régimen de jornada partida, en régimen de turnos, pudiendo incluir el trabajar los sábados y festivos si 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 la cantidad resultante de la suma de Sueldo, Complemento de Destino y Complemento Específico, no consolidable al puesto de trabajo, Tramo General.

Artículo 75.- Modalidad Disponibilidad Absoluta.

1.- La modalidad Disponibilidad Absoluta supone:

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

b) La absoluta disponibilidad del ocupante de un puesto de trabajo a ejercer las funciones propias del puesto fuera de su jornada habitual de trabajo en horario flexible teniendo la obligación de acudir a su puesto de trabajo en cualquier momento cuando por necesidades del servicio o urgencia sean requeridos para hacerlo, incluyendo la realización de desplazamientos, así como otros requerimientos de naturaleza análoga.

c) La percepción de este tramo elimina todo derecho a la compensación económica o en tiempo de descanso por realización de horas extraordinarias 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 preaviso mínimo imprescindible en función de las necesidades del servicio.

2.- Los puestos de trabajo con el requerimiento de Disponibilidad Absoluta percibirán por este concepto un máximo del 20% de la cantidad resultante de la suma de Sueldo, Complemento de Destino y Complemento Específico General.

Artículo 76.- Modalidad Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta.

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

2.- Los puestos de trabajo con el requerimiento de Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta percibirán por este concepto un máximo del 25% de la cantidad resultante de la suma de Sueldo, Complemento de Destino y Complemento Específico General.

Artículo 77.- Cumplimiento de requisitos. El incumplimiento de la prohibición de ejercer cualquier otra actividad lucrativa, en los casos de percepción del complemento específico no consolidable al puesto de trabajo 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 78.- Las Pagas Extraordinarias.

1.- El concepto, regulación, estructura e importes de las pagas extraordinarias será la equivalente a la determinada para el personal funcionario en la Ley de la Función Pública Vasca, Ley presupuestaria y el presente Acuerdo.

.- Conceptos y cuantías de las Pagas Extras.

- ✓ **Sueldo:** Equivalente a la cuantía establecida por la Ley de Presupuestos para cada Grupo de clasificación.
- ✓ **Antigüedad:** Equivalente a la cuantía establecida por la Ley de Presupuestos para cada Grupo de clasificación.
- ✓ **C. Destino:** Equivalente a una mensualidad del nivel asignado al puesto.

- ✓ **C. Específico:** Equivalente a una mensualidad, según establece el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2015.
- 2.- La percepción en nómina de las pagas extraordinarias tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 90 de este Acuerdo.

Artículo 79.- Complemento de Productividad. El concepto, regulación y estructura y cuantía del complemento de Productividad se determina en la normativa aplicable de la Función Pública Vasca.

Artículo 80.- 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 las horas extraordinarias y no habituales, por contingencias del servicio público, realizados fuera de la jornada habitual de trabajo, no compensadas en tiempo de descanso.
- b) Compensación por el significativo agravamiento puntual y ocasional de la penosidad, la peligrosidad o toxicidad de las tareas a realizar por un puesto de trabajo, incluyendo el trabajo en nocturno y/o en festivo, siempre y cuando dichas circunstancias sean estrictamente ocasionales o esporádicas.

Artículo 81.- Gratificaciones por Servicios Extraordinarios fuera de la jornada habitual.

1.- La compensación por la realización de horas extraordinarias 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 horas extraordinarias se abonarán en la nómina del mes siguiente a su realización.

Artículo 82.- Gratificaciones por Servicios Extraordinarios debidos a Circunstancias Esporádicas.

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

- a) **Penosidad:** dará lugar a la percepción de gratificación por penosidad cuando se realicen actividades que, a pesar de la adopción de las medidas de protección exigibles, se mantengan niveles significativos de molestias por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas o polvos en suspensión u otras sustancias que las acompañen en su ejercicio.
- b) **Toxicidad:** dará lugar a la percepción de gratificación por toxicidad cuando se realicen actividades que, a pesar de la adopción de las medidas de protección exigibles, exista el riesgo de exposición a productos que resulten perjudiciales para la salud humana.
- c) **Peligrosidad:** dará lugar a la percepción de gratificación por peligrosidad cuando se realicen para la integridad física de las personas expuestas.

- d) **Nocturnidad:** el horario nocturno es el realizado entre las 22:00 horas y las 06:00 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 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 casos urgentes e inaplazables, la autorización previa por escrito en la cual se motive razonadamente el reconocimiento de la asignación de dicho concepto en cada una de sus modalidades.
- 5.- En ningún caso el horario total objeto de percepción de este complemento por parte de un trabajador de la 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 General
Jornada Anual Establecida

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

- e) El personal que realice trabajos penosos, tóxicos y/o peligrosos, en horario nocturno y además en festivo, el porcentaje asimismo se incrementará de modo que:
1. Si interviene una única variable en horario festivo: el incremento consistirá en un 70% sobre la hora ordinaria trabajada.
 2. Si intervienen dos variables en horario festivo: el incremento consistirá en un 75% sobre la hora ordinaria trabajada.
 3. Si intervienen tres variables en horario festivo: el incremento consistirá en un 80% sobre la hora ordinaria trabajada.
 4. Si intervienen cuatro variables en horario festivo: el incremento consistirá en un 85% sobre la hora ordinaria trabajada.

Artículo 83.- Indemnizaciones por razones de servicio. El personal tendrá derecho a ser indemnizado de los gastos realizados por razón del servicio, en las cuantías y condiciones que reglamentariamente el Gobierno Vasco determine.

CAPÍTULO VI / ADECUACIÓN AL SISTEMA RETRIBUTIVO CONTEMPLADO EN EL PRESENTE ACUERDO

Artículo 84.- Adecuación del Sistema retributivo.

1.- El sistema retributivo del personal de la Institución, será el determinado por la legislación vigente de función pública, y el estudio de valoración de Puestos del Ayuntamiento de Durango.

2.- La adaptación a la estructura retributiva prevista en este Acuerdo 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 profesional 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.

3. Puestos de nueva creación y sin nivel asignado, hasta la correspondiente valoración del puesto: 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.

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 Complemento Específico no consolidable del puesto de trabajo.

4.- En todos aquellos puestos de trabajo en que exista una dedicación especial de las características que se especifican en el artículo 69 y siguientes de este Título se deberán desglosar las retribuciones de tal modo que se produzca una diferenciación entre retribución por jornada normal de trabajo y retribución por dedicación especial, y esta última deberá seguir las modalidades especificadas en el artículo 69 y siguientes de este Título.

Artículo 85.- El Complemento Personal y Transitorio.

1.- Si como consecuencia de la aplicación íntegra del sistema retributivo previsto en este Acuerdo, se produjera una minoración sobre las retribuciones que se vinieran percibiendo, el personal 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 69 en reconocimiento de las cantidades percibidas en concepto de antigüedad por los empleados públicos de la Institución hasta la fecha, los cuales se devengarán durante la vigencia del presente Acuerdo, se reconoce su percepción mediante un Complemento Personal Transitorio-Antigüedad por la diferencia, de acuerdo con el anexo II de este Acuerdo; dichos importes se actualizarán de acuerdo con lo establecido en el Capítulo V del Título II.

CAPÍTULO VII / GRADO PERSONAL

Artículo 86.- El grado personal.

1.- A efectos internos de la Institución el personal funcionario contará con un grado personal.

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

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 locales, salvo el nivel de complemento de destino que corresponda en atención al grado consolidado.

CAPÍTULO VIII / GESTIÓN DE NÓMINAS

Artículo 87.- Reestructuración de nóminas. En las nóminas del personal de la Institución, figurarán todos los conceptos retributivos según el esquema retributivo establecido.

Artículo 88.- Adscripción a otro puesto de trabajo.

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

2.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, cuando la adscripción provisional traiga su causa del cese por supresión o remoción por alteración sobrevenida del contenido del puesto anteriormente ocupado y las retribuciones asignadas al nuevo puesto fueran inferiores a las del abandonado, el 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 89.- Domiciliación de nóminas.

- 1.- El personal de la Institución deberá domiciliar sus nóminas de haberes y el pago de sus retribuciones en cuentas o libretas de Entidades Bancarias o Cajas de Ahorro de su elección.
- 2.- A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el personal tendrá que 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 90.- División en pagas de las percepciones anuales. Las cuantías de los diferentes conceptos que componen las Pagas (Sueldo, Antigüedad, Complemento de Destino y Complemento Específico), serán los establecidos en la legislación vigente.

Artículo 91.- Devengo y liquidación.

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

- a) En el mes en que se produzca el ingreso o reingreso al servicio activo, en el de incorporación por conclusión de licencias sin derecho a retribución, y en aquél en que se hubiera hecho efectiva la adscripción a un nuevo puesto de trabajo, siempre que existan diferencias retributivas entre éste y el anterior.
- b) En el mes en que se inicie el disfrute de licencias sin derecho a retribución, y en el que sea efectivo el pase a una situación administrativa distinta de la de servicio activo.
- c) En el mes que se cese en el servicio activo, salvo los supuestos de fallecimiento o jubilación de empleados públicos sujetos a regímenes de pensiones públicas que se devenguen por mensualidades completas, desde el primer día del mes siguiente al del nacimiento del derecho.

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

CAPÍTULO IX / INCREMENTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 92.- Incrementos retributivos. Las retribuciones en el tiempo de vigencia del presente acuerdo se incrementarán, respecto de las tablas retributivas aprobadas para el año anterior, en el porcentaje que se establezcan en las normas presupuestarias de aplicación para los ejercicios correspondientes y los acuerdos que se realicen, tanto en retribuciones básicas como en las complementarias. Las cuantías correspondientes a los puestos de trabajo de la Institución, se recogerán en el anexo correspondiente.

Artículo 93.- Actuaciones retributivas de carácter no general. La Institución, 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 OTRAS MEJORAS ASISTENCIALES

CAPÍTULO X / SISTEMA PROTECTOR COMPLEMENTARIO DE PRESTACIONES PASIVAS

Artículo 94.- Elkarkidetza. Sistema de Pensiones Complementarias.

- 1.- La Institución será miembro protector del Sistema de Pensiones Complementarias de Elkarkidetza, asegurando en todo caso, la voluntariedad de la adscripción personal de los empleados al sistema de pensiones.
- 2.- La Institución, se encargará de efectuar los descuentos correspondientes en las nóminas de los empleados, y de ingresar las aportaciones y anualidades con puntualidad.
- 3.- En la medida en que las aportaciones al margen del sistema de empleo dificultan la adecuada distribución de riesgos y solidaridad entre el personal, la Institución no pagará en salario, ni compensará de ningún modo, otros sistemas de previsión externos o individuales a aquellos empleados que no se adhieran al sistema de pensiones establecido para el resto de personal de la Institución.
- 4.- La Institución facilitará el buen funcionamiento de los órganos de control y seguimiento del plan de pensiones establecido, y el cumplimiento de lo previsto por la normativa vigente en este ámbito.
- 5.- Las cotizaciones a realizar a Elkarkidetza, serán las establecidas a tal efecto por la entidad gestora, en consonancia con lo establecido por la pertinente Ley presupuestaria.
- 6.- La institución destinará la cantidad establecida mediante el presente acuerdo, cuando el empleado público efectivamente abone su parte correspondiente.

CAPÍTULO XI /OTRAS MEJORAS ASISTENCIALES

Artículo 95.- Jubilación voluntaria y anticipada, por edad.

- 1.- Con el objetivo y en el marco del Programa de Racionalización de Recursos Humanos (anexo), se establece para el personal 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 3 meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad prevista para la jubilación voluntaria por edad.
 - b) Que se ejerza dicho derecho en el plazo de 1 mes a partir de conocerse la contestación del trámite previo que en su caso sea exigible.
- 2.- En todo caso, los efectos económicos surtirán siempre sobre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación voluntaria por edad.
- 3.- A los efectos de este Capítulo 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 el personal que no cumpla alguna de las condiciones indicadas en el apartado 1 les 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 CPI estudiará, evaluará y formulará recomendaciones a futuro relacionadas con la puesta en práctica de lo establecido en el presente artículo.

Artículo 96.- 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:

<u>Edad de Jubilación</u>	<u>Nº Mensualidades Brutas</u>
---------------------------	--------------------------------

4 años	27 mensualidades
3 años	20 mensualidades
2 años	15 mensualidades
1 año	10 mensualidades

Las mensualidades íntegras brutas anuales, estarán constituidas por la suma de Salario Base, Complemento de Destino, Complemento Especifico, Antigüedad y el prorrateo de las Pagas Extraordinarias.

Artículo 97.- Jubilación Forzosa.

La jubilación forzosa del personal se declarará de oficio al cumplir la edad legal de jubilación.

1.- La previsión prevista en el apartado anterior de este artículo se establece sin perjuicio de que todo trabajador 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.

2.- La Institución establecerá las normas de procedimiento necesarias para el ejercicio del derecho contemplado en los apartados anteriores.

Artículo 98.- Seguro de vida e Incapacidad.

1.- La Institución mantendrá, a su cargo, para todos los funcionarios de carrera, como interinos con nombramiento superior a un año o hasta cubrir permanentemente la plaza, un seguro de vida e Incapacidad Permanente, Total o Absoluta que tendrá una cobertura de 46.300 euros. Esta cobertura tendrá efectos desde el primer día del mes siguiente a la aprobación expresa y formal por parte del órgano de gobierno competente de la institución.

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

Artículo 99.- Seguro de responsabilidad civil.

1.- La Institución mantendrá, a su cargo, una póliza de responsabilidad civil en favor del personal que por el desempeño de sus funciones para su Institución y en relación con la importancia de las mismas puedan incurrir en dicho tipo de responsabilidad, de acuerdo con las condiciones contratadas.

2.- En todo caso, el capital riesgo garantizado por este concepto de responsabilidad civil, no podrá superar la cobertura máxima garantizada de 33.000 euros. Esta cobertura tendrá efectos desde el primer día del mes siguiente a la aprobación expresa y formal por parte del órgano de gobierno competente de la institución.

3.- En cualquier caso, se mantendrán, caso de existir en esta Institución para colectivos concretos o a 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 100.- Préstamos de consumo.

1.- El personal funcionario de carrera, podrá percibir las cantidades de 3.000 euros, 4.500 euros y 6.000 euros, debiendo reintegrar dichos adelantos en 12, 18 o 24 mensualidades respectivamente, que serán concedidas a criterio de la Institución y siempre que exista causa justificada y necesidad perentoria.

2.- El personal funcionario interino con nombramiento de duración previsible superior a un año en el momento a la solicitud de préstamo, podrá percibir las cantidades de 3.000

euros, 4.500 euros y 6.000 euros. Deberá reintegrar dicho préstamo en 12, 18 o 24 mensualidades respectivamente o en el caso de extinguirse el vínculo jurídico con la Institución con antelación a haberse reintegrado la cantidad total, deberá proceder a la devolución de la cantidad pendiente en el momento de la extinción del vínculo.

La concesión del préstamo será realizada a criterio de la Institución y siempre que exista causa justificada y necesidad perentoria.

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

- a) Matrimonio o inscripción en registro de parejas de hecho 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 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 por parte de la Institución se ajustará a las estipulaciones fiscales establecidas por la normativa vigente.

Artículo 101.- Régimen de aseguramiento de los instrumentos para el personal docente de Conservatorios y Escuelas de Música municipales.

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 en razón a 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 XII / SELECCIÓN DE PERSONAL

Artículo 102.- Sistemas de selección.

1.- El acceso 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 publicación previas de la Oferta de Empleo Público.

3.- La preparación y diseño de los planes de Oferta de Empleo Público se negociará con la representación sindical.

4.- En los tribunales de selección figurará como miembro **un representante del personal** designado por la representación sindical y que actuará a título individual.

Artículo 103.- El acceso de personas con discapacidad.

1.- El Ayuntamiento de Durango y sus Organismos Autónomos promoverán las condiciones necesarias para facilitar el acceso a la Función Pública de personas con discapacidades en igualdad de condiciones que el resto.

2.- Se realizará una reserva no inferior al 7% de las plazas incluidas en las Ofertas de Empleo Público a personas con discapacidad que tengan reconocida dicha condición legal, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales. Al menos el 2% de las plazas ofertadas lo serán para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo será para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

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 necesarios.

CAPÍTULO XIII / FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA Y LA CARRERA PROFESIONAL

Artículo 104.- Formación.

1.- Las Instituciones Locales, deberán 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, el Ayuntamiento 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. El Ayuntamiento 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.

Artículo 105.- La promoción interna y su acceso.

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

2.- La Institución facilitará la promoción del personal 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 del 33% siempre que sea posible.

3.- Para concurrir a las pruebas de promoción interna, el personal empleado público deberá hallarse en situación de servicio activo o servicios especiales en la plaza de procedencia, haber completado dos años de servicio activo, así como poseer la titulación y el resto de requisitos establecidos para el acceso a la escala a la que aspire a ingresar, con las salvedades que la ley establece.

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

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

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

7.- La adscripción a las vacantes existentes del personal 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 con el que figuren en la clasificación definitiva del proceso selectivo y siempre que reúnan los requisitos establecidos para su cobertura en las relaciones de puestos de trabajo. En todo caso, para la elección de destinos gozarán de preferencia sobre aquellos aspirantes que provengan del turno libre en la respectiva convocatoria.

Artículo 106.- 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.

CAPÍTULO XIV / PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 107.- Sistemas de provisión de puestos de trabajo.

1.- Los sistemas de provisión de puestos de trabajo reservados a personal funcionario serán los mismos y con las mismas características que los establecidos para los 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 de función pública vigente en la materia.

Artículo 108.- Contenido mínimo de las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación.

1.- Las convocatorias contendrán necesariamente:

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

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

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

Artículo 109.- Publicación de las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación. Las convocatorias para provisión de puestos de trabajo, sean por concurso o libre designación, se publicarán en el Boletín Oficial correspondiente.

Artículo 110.- Límites temporales para acceder a la provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación.

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

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

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

CAPÍTULO XV / SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 111.- Seguridad y salud laboral.

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

Artículo 112.- Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

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

a) La Evaluación de Riesgos Laborales analizará, con carácter general, la naturaleza de la actividad y la característica de los puestos de trabajo existentes y de los empleados públicos que deban desempeñarlos, así como cualquier otra actividad que deba desarrollarse de conformidad con la normativa de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

b) La Planificación de la Actividad Preventiva tendrá como objeto eliminar, reducir o controlar los riesgos que hubiera puesto de manifiesto la Evaluación de Riesgos Laborales. Las actividades preventivas deberán detallar el plazo de actuación, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución, y la Institución realizará un seguimiento continuo de tales actividades preventivas.

Artículo 113.- Comité de Seguridad y Salud.

- 1.- El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la propuesta y consulta regular y periódica de las actuaciones de la Institución en materia de prevención de riesgos.
- 2.- Se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud cuando la Institución cuente con 50 o más empleados 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 en la Institución que no estén incluidos en la composición citada en el párrafo anterior; en las mismas condiciones podrán participar empleados que cuenten con especial cualificación o información respecto cuestiones concretas que se debatan en este órgano, o técnicos de prevención ajenos a la Institución siempre que así lo soliciten algunas de las representaciones del Comité.
- 6.- El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.
- 7.- El tiempo empleado en el desempeño de su cometido por los miembros del Comité de Seguridad y Salud, será considerado, a todos los efectos, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, debiendo informar al jefe inmediato.

Artículo 114.- Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

- 1.- El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:
 - a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Institución. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere la legislación vigente y el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
 - b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Institución la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- 2.- En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:
 - a) Realizar a tal efecto las visitas que estime oportunas.
 - b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
 - c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
 - d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.
 - e) Paralizar la actividad de los trabajadores afectados de riesgo inmediato de accidente o quebranto de su salud; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la

Institución y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de 24 horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Artículo 115.- Delegados de Prevención.

- 1.- Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con competencias y facultades específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
- 2.- Los Delegados de Prevención por parte del personal 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 Delegado de Personal. |
| ✓ De 31 a 49: | 1 Delegado de Prevención |
| ✓ De 50 a 100: | 2 Delegados de Prevención |
| ✓ De 101 a 500: | 3 Delegados de Prevención |

- 3.- Los delegados de prevención no electos tendrán un crédito de 20 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; así mismo, y en relación a dichas funciones, tendrán derecho a una licencia para la asistencia a cursos de formación, jornadas o **eventos, previa aprobación por el Comité de Seguridad y Salud, siendo los gastos de inscripción y matrícula a cargo de la Institución.**

Artículo 116.- 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 trabajadores 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 materias de prevención de riesgos en el trabajo.
 - d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos en el trabajo.
- 2.- Son facultades de los Delegados de Prevención:
 - a) Acompañar a los técnicos y a los inspectores en las visitas y verificaciones que realicen en la Institución para comprobar el cumplimiento de las normativas sobre riesgos en el trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
 - b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones del uso de estos datos, que nunca podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del empleado público, y del acceso a la información médica de carácter personal.
 - c) Ser informados por la Institución sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que ésta hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

- d) Recibir del responsable de prevención de riesgos en el trabajo de la Institución informaciones procedentes de las personas encargadas de las actividades de protección y prevención en la Institución.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el servicio.
- f) Recabar de la Institución la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin realizar propuestas a la Institución, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
- g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades cuando se den las circunstancias previstas en la legislación vigente sobre la materia.

Artículo 117.- Equipos de trabajo y medios de protección.

- 1.- La Institución adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y salud de los empleados al utilizarlos.
- 2.- La Institución deberá proporcionar a los empleados públicos equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean los necesarios.
- 3.- El personal está obligado a utilizar los equipos de protección individual facilitados por la Institución; en caso contrario, se generará el correspondiente expediente disciplinario.

Artículo 118.- Vigilancia de la salud.

- 1.- Con el objetivo de implantar un modelo de vigilancia de la salud en el trabajo que sea eficaz para la prevención, ésta deberá tener en cuenta:
 - a) El análisis de las condiciones de trabajo identificadas en la Evaluación de Riesgos y el estado de salud de los empleados con el objetivo de detectar los problemas de salud relacionados con el trabajo.
 - b) El control de los riesgos derivados de la ejecución de las funciones del puesto de trabajo que puedan conllevar un daño para la salud de los empleados públicos que lo está 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 el empleado o empleada público preste su consentimiento, sin perjuicio de la aplicación de la normativa legal de carácter general, dando cuenta en este caso, con carácter previo al Comité de Seguridad y Salud; como mínimo cada empleado público tendrá derecho a un reconocimiento médico anual.
- 3.- Cuando el resultado de los reconocimientos detecten riesgos para la salud para el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo, se adaptará el puesto de trabajo a la persona y cuando esto no sea posible, se tomarán las medidas oportunas para

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

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

Artículo 119.- Conceptualización de las actividades tóxicas, penosas y peligrosas. Las actividades que en el desempeño de su función realiza el personal funcionario tendrán la catalogación de tóxicas, penosas y peligrosas cuando se desarrollen en condiciones tóxicas o especialmente penosas o peligrosas, aún cuando la realización de tales actividades sea inherente al estricto cumplimiento de las obligaciones de dichos trabajadores.

Artículo 120.- Actividades penosas. Serán calificadas como penosas las actividades que constituyan una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión u otras sustancias que las acompañan en su ejercicio, así como aquellas actividades que como consecuencia de su desarrollo continuado puedan llegar a producir sobrecarga con riesgo para la integridad física o psíquica como el trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento continuado de pesos, los movimientos forzados.

Artículo 121.- Actividades tóxicas. Se clasificarán como tóxicas las actividades que den lugar a desprendimiento o evacuación de productos que resulten perjudiciales para la salud humana.

Artículo 122.- Actividades Peligrosas. Se considerarán peligrosas las actividades que tengan por objeto fabricar, manipular, expender o almacenar productos susceptibles de originar riesgos graves por explosiones, combustibles, radiaciones u otros de análoga importancia para las personas o los bienes, **así como aquellas actividades susceptibles de producir una lesión física inmediata.**

Artículo 123.- Implantación de medidas de Seguridad. En cualquier caso se procurará resolver mediante la implantación de las necesarias medidas de Seguridad y Salud las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad anteriormente descritas.

Artículo 124.- Resolución de Desacuerdos. Si no existiera acuerdo entre la Institución y la representación legal de los empleados en la catalogación o no de ciertas actividades como penosas, tóxicas o peligrosas, ambas partes emitirán informe al respecto que será remitido a la CPI, que podrá arbitrar y resolver el litigio, y que podrá solicitar informe complementario al Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 125.- 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 126.- Protección a la maternidad.

1.- La Evaluación de Riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y duración de la exposición de las empleadas públicas en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir

negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

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

3.- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o feto y así se certifique facultativamente, ésta deberá ocupar un puesto de trabajo o función diferente, compatible con su estado.

4.- El cambio de puesto o de función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

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

CAPÍTULO XVI / IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

SECCIÓN 1.ª / IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 127.- Planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

1.- Las entidades locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán a tal efecto, con el resto de las Administraciones Públicas.

2.- Las instituciones están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

3.- Las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad en pequeñas instituciones se establecerán medidas de fomento y el apoyo técnico necesario.

4.- Mediante el apoyo técnico necesario y a través de la red Berdinsarea o similares, se impulsará la aprobación y aplicación de planes de igualdad en todas aquellas instituciones que por su dimensión no cuenten con recursos para ello.

5.- Las Instituciones en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual 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.

SECCIÓN 2.ª / MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 128.- Medidas de protección contra el Acoso Laboral.

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

Artículo 128 bis.- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

- 1.- Las instituciones deberán 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 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 difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
- 2.- Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información al órgano competente de las conductas o comportamientos que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.
- 3.- A fin de evitar este tipo de conductas, las instituciones incorporarán en sus planes de formación acciones formativas dirigidas a los empleados públicos para la prevención del acoso moral y sexual en el trabajo, a fin de dotarles de los instrumentos adecuados para afrontar los conflictos que surjan con relación al acoso moral y sexual en el ámbito laboral.

Artículo 129.- Protocolo de actuación en los casos de acoso laboral.

- 1.- El deseo de esta Institución es la promoción de un protocolo de actuación que promueva las medidas preventivas en contra de todo tipo de acoso laboral a priori, así como la eficacia, celeridad y confidencialidad de los trámites a posteriori.
- 2.- En este sentido se establece un procedimiento formal encaminado a esclarecer mediante investigación la existencia o no de acoso laboral, que será el siguiente.
 - a) El procedimiento se inicia con la presentación de una denuncia escrita ante el Responsable de Recursos Humanos, por parte del empleado objeto del acoso laboral, en la que figura un listado de incidentes lo más detallado posible; en el supuesto que el empleado lo considere oportuno, una copia de la misma puede ser trasladada a los representantes sindicales.
 - b) La denuncia da lugar a la apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose audiencia por separado a todos los actores necesarios para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
 - c) En el plazo no superior a 30 días se emitirá informe en el que se indicará si existen indicios de acoso o no, así como las medidas que se proponen para solucionar, en su caso, los problemas detectados.
 - d) La constatación de la existencia de acoso laboral dará lugar a responsabilidad disciplinaria, o penal según corresponda.
 - e) Cuando la constatación de los hechos no sea posible, en ningún caso se represaliará al empleado denunciante.
 - f) Cuando se constate de forma fehaciente la falsedad de las imputaciones se abrirá el correspondiente expediente disciplinario.
- 3.- En los casos en que la Institución por falta de medios adecuados no pueda desarrollar se podrá acudir a asesores especializados en materia de acoso laboral.
- 4.- Sin perjuicio del presente Procedimiento, con el objeto de redactar un modelo de Protocolo Marco de Actuación en los casos de Acoso que desarrolle el actual y pueda servir de referencia a las distintas instituciones, se creará una comisión técnica específica en el seno de la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación, que deberá presentar su trabajo a dicho órgano en un plazo no superior a 6 meses desde su constitución.

Artículo 130.- Derechos de protección de los empleados/as en el supuesto de acoso laboral. En estos casos, los empleados/as tendrán derecho a:

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

Artículo 131.- Medidas y derechos de protección contra la violencia de género.

- 1.- Esta Institución facilitará de acuerdo con la legislación vigente, y en aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género, todas aquellas medidas a su alcance que faciliten la protección de sus empleados públicos víctimas de la violencia de género.
- 2.- Los empleados públicos víctimas de violencia de género tienen derecho, para hacer efectiva su protección, a:

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

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo. Igualmente durante los dos primeros meses de esta excedencia, la empleada pública tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

- f) En los casos en los que las empleadas públicas víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

Artículo 132.- Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercidas sobre los empleados públicos.

1.- Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados anteriormente se acreditan mediante orden judicial de protección a favor de la víctima.

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

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

CAPÍTULO XVII / DE LA LIBERTAD SINDICAL

Artículo 133.- Derecho a la libre sindicación.

1.- El personal funcionario tiene derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de los intereses profesionales, económicos y sociales que le son propios.

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

Artículo 134.- Protección sindical.

- 1.- La Institución dispensará la adecuada protección a su personal contra todo acto antisindical de discriminación o demérito relacionado con su empleo.
- 2.- Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo tipo de acciones que persigan:
 - a) Influir en las condiciones de empleo del trabajador o trabajadora para que éste no se afilie a una Central Sindical o para que deje de ser miembro de la misma.
 - b) Hostigar o relegar en su trabajo a un trabajador o trabajadora, 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 135.- Cautelas a la protección sindical. Los derechos reconocidos al personal en este título, se ejercitarán con el debido respeto a las personas y los bienes procurando no interferir la buena marcha del trabajo y la atención de las necesidades del servicio.

CAPÍTULO XVIII / DEL DERECHO A LA ACCIÓN SINDICAL: CONFIGURACIÓN, ÁMBITO Y SUJETOS DEL MISMO

SECCIÓN 1.^a / CONFIGURACIÓN Y ÁMBITO DE LA ACCIÓN SINDICAL

Artículo 136.- Configuración de la Acción Sindical.

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

SECCIÓN 2.^a / SECCIONES SINDICALES EN GENERAL

Artículo 137.- Constitución de las Secciones Sindicales.

- 1.- El personal afiliado a Centrales Sindicales legalmente reconocidas podrá constituir Secciones Sindicales.
- 2.- Adicionalmente a lo establecido en la sección primera de este Capítulo para la atribución de las garantías, facultades, funciones y competencias reconocidas en el Convenio a las Secciones Sindicales, estas deberán acreditar ante las Entidades respectivas, de forma fehaciente e indubitada, que las Centrales Sindicales a que pertenecen han obtenido el diez por ciento de los miembros de los órganos de representación electos en las elecciones sindicales celebradas en el Sector de la

Administración Local, o que poseen un porcentaje mínimo de afiliación en relación con el personal al servicio de la Entidad respectiva, calculado a tenor de la siguiente escala:

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

Artículo 138.- Garantías, facultades, funciones y competencias a las Secciones Sindicales.

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

- a) Representar y defender los intereses de la Central Sindical a que pertenecen y de los afiliados de la misma.
- b) Ostentar y ejercer a través de los correspondientes representantes sindicales, la representación legal para asuntos socio-laborales de todos y cada uno de sus afiliados, sin perjuicio de otras formas legales de representación que pudieran recabar éstos.
- c) La atribución de este tipo de representación a las Secciones Sindicales implica, entre otras facultades, la de realizar cualquier clase de intervenciones, peticiones, reivindicaciones o reclamaciones de índole socio-laboral, por escrito o mediante comparecencia, en nombre y representación de cualquier afiliado, sin menoscabo del ejercicio individualizado de las mismas que pudieran formular éstos.
- d) Recibir la más completa información legalmente establecida en todos los asuntos de personal de la respectiva entidad, por los cauces legalmente establecidos.
- e) Recoger las diversas reivindicaciones socio-laborales del personal al servicio de la Institución y plantearlas ante las autoridades y órganos competentes de la misma y ante los órganos de representación electos, conforme a los cauces establecidos en este Acuerdo.
- f) Investigar e informarse, por iniciativa propia, de todas las cuestiones que afecten al personal de la respectiva Institución, disponiendo a tal fin, para los correspondientes Comités de Sección y Delegados o representantes sindicales, de libre acceso, consulta y reproducción gratuita de toda documentación relativa a dichas cuestiones con arreglo a la Ley.
- g) Confeccionar, exhibir y difundir libremente, en horas y lugares de trabajo, cualquier tipo de información, prensa, propaganda y publicaciones de carácter sindical o de interés laboral.
- h) A estos efectos, la Institución dispondrá la colocación a sus expensas de tableros de anuncios para la exposición y divulgación con carácter exclusivo para las Secciones Sindicales, de cualquier documentación del tipo anteriormente reseñado en todos los centros de trabajo pertenecientes a dichas entidades en lugares adecuados y visibles dentro de los mismos; el número, tamaño y distribución de tableros, será el adecuado a las dimensiones y estructura del centro, de forma que se garantice la más amplia publicidad y accesibilidad de lo que en unos y otros se exponga.
- i) Asimismo, la autoridad o el órgano competente de la Entidad respectiva, deberá facilitar a la Sección Sindical que formalmente lo solicite, la utilización de medios y materiales de trabajo para la confección de las publicaciones antedichas, siempre que se efectúe de forma racional y moderada y no perjudique al normal funcionamiento de la dotación material de los servicios.
- j) Utilizar un local facilitado por la Entidad para actividades sindicales, cuyas características y equipamiento satisfaga las diversas necesidades que en cuanto a capacidad, dotación, material y ubicación física pudieran presentarse; cuando lo permitan las posibilidades

materiales, la utilización del local tendrá carácter exclusivo y excluyente; siempre que la sección sindical supere los límites establecidos en la escala introducida en el artículo 137.2 (Constitución de las Secciones Sindicales); en cualquier caso se proporcionará este Local a aquellas secciones sindicales que alcancen el 20% de afiliación cuando el número de empleados públicos de 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; ello de conformidad con los requisitos establecidos para el ejercicio del derecho de reunión en el presente Acuerdo.

l) Utilizar asesores en cualquier actividad que realicen en el ejercicio de sus competencias.

m) Plantear y negociar ante los órganos resolutorios correspondientes de la Institución, por de Seguridad y salud laboral e Higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la Institución.

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

o) Expresar libremente opiniones respecto a las materias concernientes a su esfera de actividad.

p) Proporcionar asistencia y defensa y obtener audiencia en los supuestos de seguirse procedimiento disciplinario a cualquiera de sus afiliados, sin perjuicio del correspondiente derecho individual de audiencia regulado en dicho procedimiento.

SECCIÓN 3.ª / AFILIADOS DE LAS SECCIONES SINDICALES

Artículo 139.- Afiliados de las Secciones Sindicales.

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

2.- La Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación, constituida en el marco del Protocolo-Marco de Relaciones Laborales para las Instituciones Locales de Euskadi, establecerá el sistema de acreditación del número de afiliados a cada sección sindical de acuerdo con los siguientes criterios orientativos:

- a) Respeto a la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.
- b) Establecimiento de mecanismos de comprobación aleatorios o por muestreo de la información suministrada.
- c) Identificación precisa del responsable que certifica los datos.
- d) Introducción de requerimientos documentales que validen la información suministrada: **certificaciones de entidades financieras, actas notariales, etc.**

Artículo 140.- Derechos de los Afiliados/as. Los afiliados a las Secciones Sindicales acreditadas ante la Entidad Local 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 liberado por acuerdo de su Organización Sindical para el ejercicio de las funciones Sindicales en el marco de este Acuerdo.
- c) Recibir asistencia, defensa y audiencia de carácter sindical en los términos pertinentes y ante la Entidad, en todas las fases que conforman el régimen disciplinario, ello sin perjuicio

del derecho individual de defensa y audiencia que como personalmente interesados les corresponda.

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

e) Disponer para el conjunto de los afiliados, de cinco días laborables de licencia para asistir, en tiempo de servicio, a cursos o cursillos de formación sindical, congresos y actividades análogas de la Central Sindical a que pertenezca, que deberá comunicarlo a la Entidad, con al menos, 48 horas de antelación a su disfrute; dicha licencia será retribuida para los afiliados a las Secciones Sindicales previstas en el artículo 137.2 (Constitución de las Secciones Sindicales).

f) Reunirse, tanto dentro como fuera del horario y lugar de trabajo conforme a lo previsto en el presente Acuerdo.

g) Quedar relevados totalmente de su trabajo, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, por su participación como vocales o asesores sindicales en la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación y a la Comisión Negociadora del Protocolo-Marco constituidas al amparo del mismo, durante el tiempo necesario para el desarrollo de tales vocalías o asesorías, en los términos y condiciones establecidas en el presente Acuerdo.

SECCIÓN 4.ª / COMITÉS DE LAS SECCIONES SINDICALES

Artículo 141.- Comité de la Sección Sindical. En las Secciones sindicales que cumplan los requisitos del artículo 137.2 (Constitución de las Secciones Sindicales) de este Acuerdo, el Comité de la Sección Sindical respectiva constituye el órgano colegiado de dirección, representación, negociación, movilización y defensa de los afiliados a la misma, siendo su constitución, composición numérica, organización y funcionamiento, competencia de la Central Sindical a que pertenezca.

Artículo 142.- Variación de la constitución o composición de la sección sindical. La Central Sindical que cuente con Sección Sindical acreditada ante la Institución deberá comunicar a esta última la constitución y composición del Comité de Sección correspondiente, así como cualquier variación que se produzca en los citados extremos.

Artículo 143.- 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 144.- Garantías y facultades de los miembros del Comité de la Sección Sindical. Los miembros del Comité de la Sección Sindical respectiva, como representantes legales de los afiliados a la misma, tendrán las siguientes garantías y facultades:

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

b) Disponer de un número de horas sindicales mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución alguna de sus retribuciones, para el ejercicio de su

actividad sindical, sin perjuicio de las que les pudiera corresponder como miembros de los órganos de representación electos, de conformidad con la siguiente escala:

N.º de empleados/as	% Mín.de afiliación	N.º de miembros	N.º de horas/cada miembro
Menos de 6	75%	1	5
De 6 a 30	50%	2	5
De 31 a 100	20%	3	10
De 101 a 250	15%	4	15
De 251 en adelante	10%	5	20

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

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

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

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

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

SECCIÓN 5.ª / DELEGADOS SINDICALES

Artículo 145.- Designación de Delegados Sindicales. En las Secciones sindicales acreditadas, de acuerdo con el artículo 137.2 (Constitución de las Secciones Sindicales), se podrá designar por la Central Sindical respectiva uno o varios Delegados Sindicales.

Artículo 146.- Funciones y derechos de los Delegados Sindicales. Los delegados Sindicales de las Secciones Sindicales acreditadas, de acuerdo con el artículo 137.2 (Constitución de las Secciones Sindicales), tendrán las siguientes funciones y derechos, además de los que tengan los 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 Institución, 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 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 tabloncillos de anuncios.

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

g) Ejercer en nombre y representación de su Sección Sindical, cuantas acciones judiciales o administrativas requiera el cumplimiento de su cometido.

h) Disponer, sin menoscabo de sus retribuciones, de 20 horas sindicales mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo en el caso de que la Sección Sindical agrupe a más de 100 afiliados y 20 horas sindicales suplementarias por cada 100 afiliados adicionales; lo anterior sin perjuicio de las horas sindicales que le pudieran corresponder como miembro del correspondiente Comité de Sección o del órgano de representación electo.

Artículo 147.- Liberación por acumulación de horas sindicales.

La liberación de un miembro de una central sindical por acumulación de horas de otra Institución solamente se producirá en Instituciones de más de 125 empleados de plantilla; a este fin, se acuerda que es necesario acumular 1.350 horas para la liberación de una persona; en el supuesto de liberación por acumulación de horas de la misma Institución, es necesario acumular 1.592 horas.

2.- Para ello será necesario:

- a) Informar a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación de las horas que pretende acumular cada Delegado o miembro de la Central sindical correspondiente.
- b) En el caso de liberaciones interinstitucionales la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación, previa audiencia de las instituciones implicadas por un plazo de quince días, llevará a cabo el registro y control de los empleados públicos que se acogen a este derecho.

3.- A efectos de ejercitar el derecho de liberación, la persona que la pretenda deberá presentar ante la Institución en la que preste sus servicios, la correspondiente comunicación a la que acompañará:

- a) La declaración de voluntad de cesión de las horas que señalen, de cada uno de los miembros de la Junta de Personal, Comité de empresa, Delegados de Personal Comité de Sección o Delegados Sindicales de las Entidades y pertenecientes a su Organización Sindical, y que estén dispuestos a realizar la cesión.
- b) Certificado expedido por la organización Sindical a que pertenezcan los miembros de la Junta de Personal, Comité de Empresa, delegados de Personal, Delegados Sindicales o Miembros del Comité de Sección Sindical dispuestos a ceder de sus créditos de horas al solicitante del derecho a la liberación, en el que se hará constar la pertenencia del personal a los órganos mencionados y el crédito de horas anual que le corresponden y no haya sido utilizado o cedido.

4.- Para el disfrute de las horas sindicales, se comunicará al superior jerárquico con la antelación suficiente al objeto de 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 XIX / DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

SECCIÓN 1.ª / NIVELES Y ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Artículo 148.- Ejercicio de la representación colectiva. La representación colectiva del personal funcionario de la Institución se ejercerá por los órganos de representación electos, Comités de Empresa o delegados de personal.

SECCIÓN 2.^a / GARANTÍAS, FACULTADES, CAPACIDAD Y COMPETENCIAS

Artículo 149.- 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 de los Comités de Empresa, tendrán las siguientes garantías y facultades:

- a) Audiencia del órgano en los supuestos de seguirse procedimiento disciplinario a uno de ellos, sin perjuicio de la del interesado que se regule en dicho procedimiento.
- b) Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo confeccionar, publicar, y distribuir las informaciones de interés profesional, laboral o social.
- c) A estos efectos, la Institución dispondrá la colocación a sus expensas de tableros de anuncios para la exposición, de cualquier información del tipo anteriormente reseñado, en todos los centros de trabajo pertenecientes a la Institución, en lugares adecuados y visibles dentro de las mismas; el número, tamaño y distribución de dichos tableros será el adecuado a las dimensiones y estructura del centro de forma que se garantice la publicidad más amplia de lo que en ellos se exponga.
- d) No poder ser sancionados disciplinariamente, ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados con carácter forzoso en razón precisamente del desempeño de su representación, durante su mandato, ni dentro de los dos años siguientes a la expiración del mismo.
- e) Ser informados de las sanciones muy graves.
- f) Conocer las estadísticas sobre el índice de absentismo sus motivaciones, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales de las condiciones de trabajo, así como los mecanismos de prevención que se utilicen.
- g) Colaborar en el establecimiento de medidas que procuren la mejora de los servicios públicos.
- h) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones de su competencia.
- i) Tener conocimiento y ser escuchados en las siguientes cuestiones y materias:
 - 1) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
 - 2) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
 - 3) Cantidades que percibe cada 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 sus retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:
 - ✓ Hasta 100 puestos de trabajo 30 horas/mes
 - ✓ De 101 a 250 puestos de trabajo 35 horas/mes
 - ✓ De 251 puestos de trabajo en adelante 40 horas/mes
- k) Asimismo, el miembro del órgano de representación electo que ejerza el cargo de Presidente, o Secretario, del mismo, podrá disponer de un número adicional de horas mensuales para atender a dicho cargo, conforme a la escala siguiente:
 - ✓ Entidades de hasta 100 puestos de trabajo 5 horas
 - ✓ Entidades de 101 a 250 puestos de trabajo 7 horas
 - ✓ Entidades de 251 a 500 puestos de trabajo 9 horas
- l) En el cómputo de las dos clases de asignaciones horarias expuestas se excluirá el tiempo invertido en la asistencia en las sesiones de Comisiones Informativas de órganos de la Entidad, o a reuniones por éstas promovidas y a negociaciones colectivas de ámbito funcional de la Institución.

m) Utilizar para su actividad un local facilitado al efecto por la entidad cuyas características y equipamiento satisfagan las diversas necesidades que en cuanto a capacidad, dotación material y ubicación física pudieran presentarse.

Artículo 150.- 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 151.- Competencias. Los órganos de representación electos tendrán las siguientes competencias:

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

CAPÍTULO XX / DERECHO DE PARTICIPACIÓN

Artículo 152.- Derecho de participación. Los empleados públicos a través de las Secciones Sindicales y/o los órganos de representación electos en su caso, tendrán derecho a participar en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en materia de personal, condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la Institución.

Artículo 153.- Interlocución. A efectos de lo señalado en el artículo anterior, la Institución designará su interlocutor con el personal.

Artículo 154.- Representación. La representación del personal funcionario la ostentará los órganos de representación electos y/o las Secciones Sindicales que ostenten representatividad en la Institución de conformidad con lo establecido en el presente Acuerdo.

Artículo 155.- Reunión. Las reuniones que los representantes de la Institución celebren con los órganos de representación electos y/o las Secciones Sindicales tendrán lugar, al menos, con la periodicidad que acuerden las partes.

Artículo 156.- Orden del día.

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

Artículo 157.- Consulta a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación.

- 1.- En caso de que exista disconformidad de las Organizaciones Sindicales con el criterio de los representantes de la Entidad, de mutuo acuerdo se podrá elevar a consulta a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación en los términos previstos en este Acuerdo.
- 2.- Los representantes del personal funcionario podrán hacer constar, tanto en el acta de la reunión como en la parte expositiva del dictamen o informe que emitan al respecto los representantes de la Institución, los argumentos de cualquier índole en que se fundamenten sus discrepancias.

CAPÍTULO XXI / DERECHO DE REUNIÓN

Artículo 158.- Derecho de reunión en tiempo de trabajo.

- 1.- El personal funcionario podrá ejercitar el derecho de reunión con los requisitos y condiciones señalados en este capítulo.
- 2.- El personal de la Institución, en su conjunto, podrá reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, hasta un máximo de doce horas anuales.
- 3.- Los empleados 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:

N.º de trabajadores de la Entidad	N.º de horas anuales
Hasta 30	5
De 31 a 100	8
De 101 a 250	11
Más de 250	14

Artículo 159.- Legitimidad convocatoria de reunión.

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

Artículo 160.- Reuniones dentro de la jornada laboral.

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

- a) Formular la petición con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo en casos excepcionales.
- b) Señalar hora y lugar de celebraciones.
- c) Remitir datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.
- d) El orden del día.
- e) Si en el plazo de veinticuatro horas siguientes a la fecha en que se registró la solicitud de autorización, el Presidente de la Institución no formulara objeciones, por escrito, al respecto, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

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

Artículo 161.- Reuniones fuera de la jornada laboral. No existirá ningún tipo de limitación para celebrar reuniones fuera de la jornada de trabajo, salvo la seguridad de instalaciones y dependencias y que su realización tenga lugar cuando se encuentren abiertos los lugares de reunión o su apertura no suponga dificultades importantes.

CAPÍTULO XXIII / DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 162.- Participación en la determinación de las condiciones de trabajo. El personal funcionario tendrá derecho a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo conforme a lo dispuesto en la legislación aplicable y el presente Acuerdo.

TÍTULO SÉPTIMO / DEL EJERCICIO DE LOS DERECHOS LINGÜÍSTICOS DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE LA INSTITUCIÓN

Artículo 163.- Cuestiones Generales.

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

Artículo 164.- 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 participar; a tales efectos aquellas entidades en que aún no se haya aprobado Plan de Formación Lingüística procederá a su aprobación previa negociación con la representación de personal durante el primer semestre del año.
- 2.- Por otra parte, la acreditación del perfil correspondiente será requisito indispensable también para los nombramientos de carácter temporal, cuando así lo exija la RPT.
- 3.- Los empleados públicos cuyo puesto de trabajo tenga asignado un perfil lingüístico cuyo cumplimiento se haya establecido con carácter preceptivo tendrán derecho y prioridad absoluta a acudir a los cursillos que a tal fin se establezcan, con gratuidad total y liberación del tiempo destinado a los mismos.

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

- a) Quienes superen la edad de 45 años al comienzo de cada Período de Planificación previa conformidad del interesado.
- b) Aquellas personas cuyo nivel de estudios realizados no alcanzara el de Bachiller Elemental o el de Educación General Básica, prescindiendo de las equivalencias y convalidaciones que contemple el ordenamiento jurídico a otros fines respecto al certificado de escolaridad.
- c) Las personas afectadas de discapacidades físicas o psíquicas que imposibiliten o dificulten el aprendizaje del euskera mediante los programas actualmente vigentes de formación y capacitación lingüística de adultos.
- d) Aquellas personas en las que concorra carencia manifiesta y contrastada de las destrezas aptitudinales necesarias en el proceso de aprendizaje del idioma mediante los programas actualmente vigentes de formación y capacitación lingüística de adultos.
- e) En el caso de que el Plan previese actividades distintas de las 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 en que el empleado haya acreditado el perfil lingüístico inferior al asignado al puesto de trabajo, se establecerá un plan de formación individualizado de conformidad con el empleado afectado, de manera que éste pueda alcanzar en el menor tiempo posible el perfil lingüístico correspondiente a su puesto de trabajo.
- g) A todos los efectos el centro donde se imparta el curso será considerado como centro de trabajo y en consecuencia las faltas de asistencia y puntualidad a los cursos que se desarrollen se pondrán en conocimiento de la Responsable de Recursos Humanos.

Artículo 165.- Cursos de euskera fuera del horario laboral. En el caso de la realización voluntaria de cursos de euskera fuera de la jornada laboral habitual de intensidad no superior a 3 horas diarias o 15 semanales, el empleado tendrá, como compensación, derecho a librar 1 hora cuando el curso sea de 2 horas diarias y 1 hora y media cuando sea de 3 horas en jornada laboral normal, y por el tiempo proporcional en jornada laboral distinta.

Artículo 166.- Euskaldunización del personal docente de Conservatorios y Escuelas de Música municipales. Aquellos profesores que, como consecuencia del plan de euskaldunización de la administración titular del centro musical, deban realizar algún curso para adquirir los conocimientos de euskera propios del perfil lingüístico del puesto 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 167.- Norma Supletoria. En lo no dispuesto en este Título se estará de acuerdo con la normativa vigente en materia de normalización lingüística y con las directrices sobre la materia que establezca el Instituto Vasco de Administración Pública.

TÍTULO OCTAVO / ESTABILIDAD LABORAL Y CALIDAD EN EL EMPLEO

CAPÍTULO XXIV / ESTABILIDAD LABORAL

Artículo 168.- Limitación de la temporalidad.

- 1.- Para asegurar la eficacia y calidad de la gestión y la atención a los ciudadanos la Institución recurrirá a la contratación de personal funcionario temporal con carácter excepcional, por el tiempo imprescindible y de acuerdo con la legislación laboral en la materia.
- 2.- El número trabajadores contratados temporalmente que ocupen vacantes en plantilla no superará, en términos homogéneos, el porcentaje máximo del 6% de los puestos de trabajo de naturaleza estructural; a tal fin se establece el compromiso de que en el plazo de 3 años a partir de la firma del presente Acuerdo se hayan convocado las correspondientes Ofertas de Empleo Público para alcanzar dicho porcentaje máximo.
- 3.- No obstante, para el caso de Instituciones con menos de 65 trabajadores en que la aplicación de este porcentaje máximo plantee problemas de aplicación práctica se enviará una propuesta de análisis del caso a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación para que ésta elabore una propuesta más acorde a sus necesidades; en caso de no acuerdo la referencia de trabajo estará en la línea del criterio general.
- 4.- Anualmente la Institución hará público un informe sobre la temporalidad existente en el empleo público, sus características, por ámbitos específicos, su evolución y las medidas a adoptar para su corrección; este informe será debatido en la CIVE.

Artículo 169.- Oferta de empleo público.

- 1.- Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deben proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingresos serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal.
- 2.- Ello comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos.
- 3.- La Institución convocará oferta de empleo público anual y llevará a cabo toda la tramitación de la misma en el plazo de un año.
- 4.- Los nombramientos de carácter temporal que se realicen para cubrir sustituciones se realizarán mediante convocatoria pública de selección del empleado público o mediante bolsas de trabajo, garantizando en todo caso los principios de igualdad, mérito y capacidad y con publicidad suficiente.

Artículo 170.- Contratos de prácticas. Se garantizará la finalidad formativa de los contratos de prácticas.

Artículo 171.- Contratos temporales. Los contratos por obras, y los demás tipos de contrato de carácter temporal, obedecerán exclusiva y estrictamente a las necesidades y objetivos para los que han sido autorizados.

Artículo 172.- Contratos de interés social, convenios de colaboración y contratos de exclusión social

a) CONTRATOS DE INTERÉS SOCIAL Y CONVENIOS DE COLABORACIÓN.

Los contratos de interés social y / o los Convenios de colaboración se utilizarán para la realización de obras o servicios de interés general o social; dichos contratos tendrán como retribuciones mínimas las que correspondan con el nivel mínimo existente en el Ayuntamiento de Durango y sus Organismos Autónomos.

La duración de estos contratos no podrá exceder de 8 meses y no podrán ser utilizados para cubrir puestos estructurales de la administración.

b) CONTRATOS DE EXCLUSIÓN SOCIAL.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3, las personas contratadas en el marco de programas de empleo o empleo-formación para trabajos de duración determinada de exclusión social, se regirán en materia retributiva por los convenios sectoriales que correspondan atendiendo a su profesión, exceptuándose de esta regla general únicamente las contrataciones en donde se aprecie identidad de funciones entre la persona contratada y algún puesto de trabajo de la relación o catálogo del Ayuntamiento de Durango y sus Organismos Autónomos.

La duración de estos contratos no podrá exceder de 8 meses.

El resto de condiciones de trabajo, con las excepciones incluidas en la Disposición Adicional Primera, serán las determinadas en el Convenio con carácter general.

Artículo 172bis.- Contratos de exclusión social o inserción

La Ley 44/2007, de 13 de diciembre, de empresas de inserción, establece el régimen jurídico de las "relaciones laborales entre personas en situación de exclusión y las empresas de inserción". Este régimen es exclusivo de las empresas de inserción, que deben estar homologadas e inscritas en el correspondiente registro.

1.- También existe la posibilidad de que el contrato temporal de fomento de empleo establecido por la Disposición Adicional 1ª de la Ley 43/2006, de mejora del crecimiento y del empleo para personas con discapacidad, se aplique a las personas en exclusión social en las empresas de inserción.

2.- Teniendo en consideración este tipo de contratos, que **solamente los pueden realizar las empresas de Inserción social** y teniendo en cuenta que Ayuntamiento no lo es, no se utilizará este tipo de contratos para contratar personal temporal. Ello no obsta para que el Ayuntamiento llegue a acuerdos con empresas de inserción con la finalidad de fomentar la empleabilidad de personas con especiales dificultades de inserción laboral.

Artículo 173.- Contratos de relevo y jubilación voluntaria a tiempo parcial. La Institución 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 XXV / MANTENIMIENTO Y MEJORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

Artículo 174.- Mantenimiento y mejora de los Servicios Públicos.

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

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

3.- Asimismo la Institución pondrá en marcha las siguientes conclusiones:

- a) Genéricamente:
 - 1. Limitar las contrataciones externas de los servicios propios.
 - 2. Controlar los porcentajes de subcontratación de las empresas contratistas con respeto a las subcontratistas.
 - 3. Velar por el cumplimiento de la normativa legal.
 - 4. Garantizar los derechos colectivos de las trabajadoras y trabajadores de las contratas y subcontratas, así como las retribuciones establecidas en los convenios del sector.
 - 5. Velar por el cumplimiento de las cláusulas administrativas establecidas en los pliegos de los contratos públicos, y referidas, entre otras, al cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o a la subrogación del personal por parte de las empresas contratistas.
- b) Específicamente:
 - 1. Las instituciones locales procederán a revisar la contratación de servicios que directamente puedan suponer empleo estructural, adoptando las medidas pertinentes, en su caso.
 - 2. Los contratos de inserción que, en su caso, se celebren por las instituciones señaladas tendrán como retribuciones mínimas las que correspondan con el nivel mínimo existente en la Institución.
 - 3. Limitar la subcontratación de personal por parte de las sociedades públicas municipales, evitando al mismo tiempo que dicho personal, con carácter periódico y estable pueda desarrollar su labor en los locales y dependencias de las instituciones de referencia.
 - 4. No se destinará personal de las sociedades públicas municipales para la realización de tareas habituales de los entes municipales de referencia de las mismas.
 - 5. A tal efecto, se presentará a la representación social un calendario de actuaciones para la puesta en marcha de las medidas anteriormente citadas, las cuales serán analizadas y consensuadas por las partes firmantes.

Artículo 175.- Subrogación de trabajadores y trabajadoras de las empresas adjudicatarias.

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

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

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

En caso de discrepancia la interpretación de este apartado se solventará en la Comisión de Seguimiento de cada Institución.

Artículo 176.- Informe anual sobre contratación externa. Anualmente cada Institución elaborará un informe sobre la calidad, eficacia y cumplimiento de requisitos del pliego de condiciones y de las prescripciones del Convenio Sectorial 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.

Si alguna institución se negara sin causa justificada a entregar la información sobre las contrataciones externas en tiempo y forma se informará por parte de la representación legal de los trabajadores y juntas de personal a la Comisión Paritaria de Seguimiento, para su conocimiento, debate, y en su caso, el informe correspondiente, reservando las acciones que en derecho le correspondan, en caso de estar en disconformidad con el informe o la falta del mismo, transcurrido un mes desde su petición por el sindicato, representación sindical o Juntas de Personal en la Institución correspondiente.

TÍTULO NOVENO / RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 177.- Régimen disciplinario. El régimen disciplinario del personal funcionario se regirá cuanto a la tipificación y aplicación de faltas y sanciones, así como a su procedimiento, por lo dispuesto en la normativa de función pública sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que pueda incurrir el personal.

DISPOSICIÓN FINAL

Única.- Cláusula derogatoria. Quedan derogados la totalidad de los acuerdos, convenios y pactos anteriores, así como cuantas instrucciones, acuerdos parciales y otras disposiciones de carácter colectivo o individual de igual o inferior rango que puedan oponerse, ser incompatibles, limiten o contradigan los acuerdos aquí adoptados.

ANEXO 1

.- De acuerdo con el Capítulo VI, de Adecuación al Sistema Retributivo contemplado en el Presente Acuerdo, en aplicación de la normativa vigente en materia de Función Pública y Leyes presupuestarias, así como resultado de la adaptación a la VPT y legalidad vigente de los niveles retributivos del Ayuntamiento, se incorpora como anexo a este Acuerdo, la siguiente tabla:

ESCALA	SUBESCALA	GRUPO	NIVEL C.D.	GRADO C.E.G
Técnica (1)	Superior (1)	A.1	30	XV
			29	XIV
			28	XIII
			28	XII
			27	XI
			27	X
			26	IX
			26	VIII
	Media(II)	A.2	25	VII
			25	VI
			24	V
			24	IV
			23	III
			23	II
			22	I
			22	0
Administrativa (II)	Administrativa (1)	C.1	22	XV
			22	XIV
			22	XIII
			22	XII
			22	XI
			22	X
			22	IX
			22	VIII
			22	VII
			22	VI
			20	V
	Auxiliar (II)	C.2	19	V
			19	IV
			19	III
			18	II
Básica (III)	Subalterna (1)	A.P.	17	I
			16	V
			16	IV
			14	III
			12	II
			10	I
			8	0

De acuerdo con el artículo 85.2 se incorpora como anexo a este Acuerdo, la tabla retributiva de Antigüedad en importes mensuales, por cada grupo de clasificación

Gpo.	Antg./Anual	Trienio(12)	CPT (12)	P.Extra (2)
A1	910,26 €	42,65 €	28,82 €	26,31 €
A2	736,98 €	34,77 €	22,42 €	25,35 €
C1	660,82 €	26,31 €	24,97 €	22,73 €
C2	530,94 €	17,90 €	23,39 €	17,73 €

AP	468,30 €	13,47 €	23,31 €	13,47 €
-----------	-----------------	----------------	----------------	----------------

ANEXO 2

"ACUERDO DE POLICIA LOCAL"

CALENDARIO LABORAL

En virtud del Art.15 del Convenio vigente (texto aprobado en pleno) y una vez conocidos los festivos oficiales de la comunidad autónoma (Decreto GV) y locales (Pleno) se confeccionará el calendario laboral que recogerá todas las situaciones previsibles, tales como vacaciones, eventos ordinarios, etc., que será expuesto y sirva de **Calendario Base** a los efectos de conocer exactamente todas las modificaciones que se realicen durante el año.

.- El calendario laboral será de aplicación a los Agentes 1º y Agentes (Seguridad Ciudadana y Atestados) de la Plantilla de la Policía Municipal.

.- Se elaborará y dispondrá el personal de un calendario (Tipo) de consulta donde conste la previsión anual realizada a fecha de 01 de Enero del año correspondiente.

.- El Calendario anual será publicado el 1 de diciembre del año anterior a su entrada en vigor, recogiendo en el mismo los eventos y actos, previsibles y/o que tengan cadencia conocida.

.- El Calendario de cada miembro de la Policía Local será ajustado para que al inicio del año, la desviación prevista sea inferior a cuatro (4) horas.

Personal adscrito a cada Grupo: Un (1) Agente 1º, Dos (2) Agentes de Atestados y Cinco/Seis (5/6) Agentes de seguridad Ciudadana

Calendario tipo: Será continuación del ejercicio anterior. Las fiestas patronales, Feria del Libro Vasco dispondrán de **servicio de refuerzo** y por tanto serán consideradas como jornada de trabajo normalizada.

Rotación del Servicio: De los cinco grupos de trabajo

1er. Turno	M-8h / M-8h / M-8h / M-8h / M-8h / D-12h / D-	64h.
2º Turno	L / L / L / L / L / L / L	0h.
3er. Turno	T-8h / T-8h / T-8h / T-8h / T-8h	40h.
4º Turno	N-8h / N-8h / N-8h / N-8h / N-8h / TN-12h / TN-	64h.
5º Turno	L / L / L / L / L / L / L	0h.

El personal excedente del turno de **"noche"**, en aquellas jornadas que no se prevean situaciones especiales, reforzará los servicios de mañana (en primer lugar) y tarde, de Lunes a Jueves (días laborables). Una vez iniciada la secuencia de trabajo de noche, continuará la semana en dicho turno.

Personal mínimo de Servicio: A los efectos de realizar llamamientos por falta de personal se establece como mínimo el siguiente servicio:

Turno de mañana y tarde:	+ 50%	mín. 4 personas
Turno de noche:	+ 33%	mín. 3 personas
Turno de mañana (sábados/domingos/festivo)		mín. 5 personas

Turno de noche
(viernes/sábados/vísperas
festivos):

mín. 5 personas

Este ratio de personal será válido para circunstancias excepcionales y no para situaciones derivadas de falta de personal en la estructura de la plantilla.

Cómputo horario de los Fines de Semana: Se computarán las 12 horas de presencia como tiempo de trabajo efectivo.

Servicios Extraordinarios: Las horas realizadas fuera de la jornada habitual, serán registradas diariamente y totalizadas mensualmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador.

Dichas horas se compensarán con descanso. Cada hora realizada dará derecho al cómputo de hora y cuarenta y cinco minutos (1h 45') si es laborable y de dos horas (2h) si ha sido realizada en festivo o nocturno.

También será de aplicación, esta compensación, a las prolongaciones de jornada en periodo nocturno o festivo. Se entenderá por trabajo en periodo nocturno el efectuado entre las 22h y las 6:00, aunque si la mitad de la jornada se realizase en período nocturno se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

A estos efectos, se considerará domingo o festivo el tiempo que media entre las 22.00h del día de la víspera y las 22:00 del día festivo.

Liquidación del Exceso de horas trabajadas: Las horas trabajadas en exceso, en relación al calendario laboral, serán compensadas, a petición del trabajador, dentro del siguiente trimestre natural en el que se realicen con los siguientes criterios.

.- La compensación del exceso de horas será solicitada durante la primera quincena del siguiente trimestre, pudiendo acumularse en el caso de que fuesen en número inferior a 8 horas. Durante la segunda quincena del siguiente trimestre, la Jefatura confirmará su disfrute, no pudiendo denegarla de no existir causas objetivas para ello.

.- En el supuesto de no existir petición expresa, adjudicará la fecha o fechas de las mismas con los siguientes criterios:

- En primer lugar durante los servicios de noche, comenzando por el lunes hasta el jueves y el domingo, a excepción de vísperas de festivos.
- Turnos de tarde.
- Turnos de mañana.

.- Las fechas de petición y adjudicación serán ...

Peticiones anteriores al:

- .- 15 de abril
- .- 15 de julio
- .- 15 de octubre
- .- 15 de enero

Fecha de Adjudicación

- .- Para el 30 de abril
- .- Para el 30 de julio
- .- Para el 30 de octubre
- .- Para el 30 de enero

Periodo vacacional: Según el Acuerdo vigente, será el comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre, salvo petición escrita manifestada en sentido contrario y subordinado a las necesidades del servicio.

- Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico.
- Las vacaciones (las 3 semanas de trabajo y las 2 de libre) deberán solicitarse antes del 31 de marzo.

- El periodo vacacional será, como mínimo, el equivalente a un ciclo actual de trabajo.
- Podrán ser disfrutadas en dos periodos (mínimo un turno completo), sin perjuicio de la reserva de 5 días laborables que cada empleado podrá disfrutar consecutiva o separadamente.
- Turno de vacaciones rotatorios.
- El periodo vacacional se establecerá entre los miembros de cada grupo de trabajo, respetando los mínimos establecidos y con el VºBº de la Dirección.
- Se podrán efectuar cambios de vacaciones entre compañeros, hecho que no desvirtuará la rotación estipulada inicialmente.

Aprobación del calendario laboral Los calendarios serán aprobados por la Jefatura con el VBº de Alcaldía o su representante (por delegación), dando cuenta a la Comisión correspondiente.

- ✓ Toda modificación del calendario, se realizará previo pacto y con el visto bueno de los Representantes de los trabajadores.
- ✓ El calendario será notificado a los miembros de la Policía Municipal para su conocimiento (exposición) y al Dpto. de Personal para su aplicación.
- ✓ Se elaborará y dispondrá el personal de un calendario (TIPO) de consulta donde conste la previsión anual realizada a fecha 01 de Enero del año correspondiente.
- ✓ El calendario anual será publicado a finales de Noviembre de cada año natural.
- ✓ El calendario de cada miembro de la Policía Municipal será ajustado para que al inicio del año, la desviación prevista sea inferior a 4 horas.

.- Cambios de turno (entre agentes): Los cambios de turno entre agentes serán solicitados expresa y motivadamente y serán autorizados por Jefatura, siempre que el servicio lo permita, salvo que la denegación sea comunicada expresamente y con exposición de los motivos. Se permitirán cambio de turnos entre componente de diferentes especialidades cuando el servicio lo permita.

.- Esta permuta, se mantendrá, cuando uno/a de los/as afectados/as causare derecho a un permiso/licencia por fallecimiento u hospitalización de un familiar de primer grado o de conyùge o causara baja por incapacidad laboral tempora.

LLAMAMIENTOS: Por necesidad del servicio

.- Los llamamientos por “Necesidades de Servicio” tendrán la consideración de servicios extraordinarios, siempre que hayan sido superadas las horas pactadas en el Acuerdo.

- ✓ Los llamamientos para realizar servicios extraordinarios por “necesidades de servicio”, que deberán estar debidamente justificados.
- ✓ La jornada será a tiempo completo del turno correspondiente. Siempre que no medie interés del agente que refuerza el servicio, en que fueran menos horas y cuente con el VºBº de Dirección.
- ✓ Con carácter preceptivo, salvo los casos de extraordinaria urgencia o de fuerza mayor, el Jefe de Departamento elaborará un informe propuesta, motivando la necesidad del llamamiento, la previsión de los servicios a realizar y el tiempo a emplear.
- ✓ Todos los llamamientos quedarán recogidos como incidencia en el parte de novedades diario, con indicación de la causa del llamamiento y el sistema de su comunicación.
- ✓ Las horas trabajadas, se compensarán con aplicación del índice corrector :

- **Día laborable:** Descanso compensatorio de 1h 45' por hora trabajada.

- **Día Festivo o nocturno:** Descanso compensatorio de 2h por hora trabajada.

✓ A estos efectos, se considera...

- **Laborable**, el periodo comprendido entre las 06:00 horas del lunes hasta las 18:00 horas del sábado, salvo los festivos oficiales.
- **Nocturno**, el periodo comprendido entre las 22:00 horas hasta las 06:00 horas del día siguiente de lunes a viernes.
- **Festivo**, el periodo comprendido entre las 18:00 horas del sábado hasta las 06:00 horas del lunes siguiente, así como, todos los días festivos reconocidos por Acuerdo Municipal.

.- Causas objetivas para el llamamiento:

- Cubrir servicios mínimos.
- Cubrir eventos que afecten a los espacios públicos.
- Previsión de inclemencias meteorológicas graves.
- Decretos de Alcaldía.

.- Sistema y orden de llamamiento: Todos los llamamientos quedarán recogidos como incidencia en el parte de novedades diario, con indicación de la causa del llamamiento y el sistema de su comunicación. El llamamiento seguirá el siguiente criterio y orden ...

1. **Al Personal de servicio que en dicha jornada se encuentre adscrito a otro turno**, siempre que sea posible, y cumpliendo la presencia mínima de cada turno. La compensación horaria será mediante la aplicación de un índice corrector horario del 25%.

2. **Al personal de asueto.** Al trabajador que teniendo concedido día libre, el mismo, le sea retirado por necesidades del servicio, le será aplicado un índice corrector del 50%. La concesión del permiso no se considerará firme hasta 48h antes del día solicitado.

- a. Que tuviere un saldo de horas negativo.
- b. Que hubiese sido llamado en menor número de ocasiones.
- c. Que tenga menos horas acumuladas.
- d. Voluntario, siempre que las horas acumuladas (entre los miembros del grupo)

fuese inferior a 16h.

.- Reuniones laborales fuera del horario de trabajo (Consejos de Unidad, Reuniones Jefatura, Reuniones Atestados o similares): El tiempo dedicado a estos eventos, a instancia de las Jefaturas o Responsables de los servicios, se considerará trabajo fuera de la jornada laboral y se compensará mediante el sistema de compensación horaria mas el tiempo de desplazamiento correspondiente (de una hora) y dieta alimentaria, siempre que la jornada supere las 15:00 horas del día.

FORMACIÓN

.- Plan de Formación: Anualmente se elaborará por la Dirección del Departamento de Policía Local un Plan de Formación donde se incluirá a todo el personal funcionario del mismo.

La Dirección presentará la propuesta formativa necesaria a Alcaldía para que la formación profesional y permanente del personal del Departamento quede garantizada. Todo ello

dando cuenta a los representantes de los trabajadores. Se reservarán anualmente 16h del calendario laboral para ser dedicadas a formación, debiendo agotarse las mismas en un período máximo de 2 años.

.- **La formación profesional de Cuerpo de la Policía Municipal** corresponderá con carácter prioritario, pero no exclusivo a la Academia de Policía del País Vasco, sin perjuicio de cuantos cursos organice el Excmo. Ayuntamiento a solicitud de la Jefatura del Cuerpo para una mejor formación de los integrantes de éste, u otros cursos organizados por otras entidades o Administraciones Públicas, que la Jefatura del Cuerpo estime de interés.

.- Se facilitará el acceso a los cursos a todos los agentes que lo soliciten, siempre y cuando no su ausencia no perjudique el servicio.

.- Las horas destinadas a formación tendrán el carácter de tiempo de trabajo efectivo.

1.- Los cursos de carácter obligatorio se realizarán siempre que sea posible durante la jornada laboral.

2.- Los cursos que sean de carácter voluntario, podrán ser realizados fuera de la jornada laboral, siempre que el servicio lo permita.

3.- Si un curso solicitado fuera denegado, la Jefatura deberá justificar al interesado los motivos de la denegación.

.- Anualmente se gestionará las posibilidades de acceso a cursos directamente relacionados con las tareas o funciones de la plantilla, tanto en los que se oferten como en los que se demanden.

.- **Computo horario:** Cada día de curso, de más de cuatro horas por jornada (+ 4 horas), incluyendo el traslado desde el Centro de trabajo se computará como tiempo trabajado en jornada completa (8 horas). En los demás casos se aplicará el Coeficiente Corrector 1,75 por hora. En caso de que el inicio del curso coincida con el siguiente de trabajar en Domingo (T-N), el cómputo de horario y permiso será efectivo el domingo.

Si la jornada de curso superare las 8 horas (+ 8 horas) incluyendo los traslados, el tiempo de exceso será considerado como tiempo de trabajo fuera de la jornada laboral teniéndose en consideración lo tipificado en el presente Acuerdo para su compensación.

.- **Gastos de desplazamiento** serán compensados, desde el Centro de trabajo hasta el Centro donde se imparta el cursillo mediante el abono de kilometraje, peaje y parking de los vehículos necesarios o facilitando en su caso medios de transporte.

.- **Dietas:** En caso de que el curso se imparta a jornada partida, o finaliza a partir de las 15:00 horas, se abonará la dieta de manutención correspondiente (en su caso).

.- **Formación Física y Defensa Personal:** El Ayuntamiento de Durango proporcionará las instalaciones necesarias exclusivamente para la realización de acciones formativas que se organicen puntualmente.

DERECHOS Y DEBERES

El Excmo. Ayuntamiento sufragará los gastos de renovación del Permiso de Conducir policial (BTP) cuando se produzca la caducidad de los mismos.

ASISTENCIA A JUZGADOS O SEDES

Asistencia a sedes judiciales

1. **Cómputo horario:** la asistencia a **Juicio, Citación judicial o actividad análoga en día de asueto** computará, en el calendario laboral, con 5 horas si el Juzgado se encuentra a menos de 20km. del lugar de Residencia y con 8 horas el resto. Si el trabajador cuenta con dos o más juicios el mismo día de asueto, el cómputo horario será de ocho horas, a no ser que la suma de tiempos sea superior.
2. **En Servicio Nocturno:** en el caso de asistencia a **Juicio, Citación judicial o actividad análoga** además de las compensaciones ordinarias por este concepto, se tendrá en cuenta la especial circunstancia del personal que teniendo servicio de turno de noche deba acudir a juicios en la mañana siguiente, procurándose que pueda disfrutar la libranza correspondiente en el turno anterior al del día de juicio, salvo solicitud expresa del funcionario.

Se dispondrá de permiso por las horas que correspondan en función del lugar de celebración del Juicio/citación judicial, de tal manera que el computo sea de 8 horas.

3. **Desplazamiento:** Se abonará el kilometraje correspondiente, desde el Centro de Trabajo al Juzgado o Sede donde se celebra el Juicio, o actividad para la que haya sido Citado el trabajador. Siempre que la jornada supere las 15:00 horas, el trabajador tendrá derecho a las dietas correspondientes.
4. **Asistencia jurídica gratuita** El personal adscrito al departamento de Policía Municipal tendrá derecho a *asistencia jurídica gratuita* por parte del Excmo. Ayuntamiento de Durango, cuando el requerimiento sea realizado por motivo del desempeño de sus funciones (comparecencia a sedes judiciales).
5. **El personal en situación de ILT** y cuya incapacidad no sea impositiva para la asistencia a juicio, percibirán a modo compensatorio, las horas acuerdo a si por su calendario, se encontraba fuera del horario laboral.

UNIFORMIDAD, EQUIPOS Y MATERIAL

- La uniformidad básica, número de prendas y caducidad de las mismas sera la que tipifique la Comisión compuesta por la Administración, representantes sindicales y representación de la Jefatura quienes comprobarán la calidad de las prendas y material ofertado para aprobar la adquisición de los más convenientes.
- Quienes participaren en competiciones deportivas, en representación del Excmo. Ayuntamiento de Durango serán patrocinados por el mismo con la subvención que el Ayuntamiento considere oportuna.

RETRIBUCIONES EN FORMACIÓN Y/O PRÁCTICAS

1) Periodo de formación: En consideración a la Ley 4/1992 y la Ley 7/2007, el personal seleccionado en la correspondiente OEP y cuando se encuentre en el periodo de formación percibirá las retribuciones del puesto de trabajo en función de los siguientes conceptos y cuantías:

- ✓ Sueldo: correspondiente al Grupo de Clasificación C.1
- ✓ C. Destino: correspondiente al nivel asignado al Puesto de Trabajo (Niv. 22)
- ✓ C. Especifico: el 65% del correspondiente al puesto, al no corresponderle las cuantías recogidas en la VPT correspondientes a la turnicidad, peligrosidad, festivos y nocturnos.
- ✓ Pagas Extras: cuantía correspondiente al Sueldo, C. Destino y C. Específico
- ✓ Además percibirá la indemnización correspondiente a los gastos originados por el desplazamiento (en su caso).

2) Periodo de prácticas: Cuando se encuentre en periodo de prácticas y realizando las tareas propias del puesto de trabajo (máx. 18 meses), ejerciendo las funciones y tareas del puesto de Agente, y adscrito a alguno de los cinco turnos de trabajo (que conlleva turnicidad, peligrosidad, festivos y nocturnos), percibirá el 100% de las retribuciones, que corresponden al puesto de trabajo de Agente de Policía Local.

RETRIBUCIONES POR SUSTITUCIÓN DE AGENTE PRIMERO (RESP. DE TURNO)

Se recoge el acuerdo político-sindical del 16 de junio de 2006 según el cual, los agentes que realicen sustituciones de Agente Primero por ausencia del titular, únicamente tendrán derecho al abono del plus de superior categoría cuando:

- La sustitución sea durante una jornada completa
- Provenza de la comunicación previa del Jefe de Servicio, quien informará al Dpto. de Personal por escrito.

DISPOSICIÓN FINAL

Primera.- A instancia de las partes, se reunirá una comisión formada por el Alcalde/Alcaldesa o Concejal/a Delegado/a, Jefatura del Cuerpo y Representantes Sindicales para actualización, si procediera, de este Acuerdo.

ANEXO 3.

PROGRAMA DE RACIONALIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Preámbulo: El espíritu de la Directiva 89/391 de la CEE, insta al desarrollo de una política de protección de la Salud de los trabajadores mediante el desarrollo de una política de protección de la Salud de los Trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo. La ley 31/95 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales implica, en el ámbito de las Administraciones Públicas, considerar la prevención frente a los riesgos laborales como una actuación única, indiferenciada y coordinada que debe llegar a todos los empleados públicos sin distinción del régimen jurídico que rija su relación de servicio, con las salvedades (en las que a las funciones públicas de policía se refiere) recogidas en la propia normativa. La planificación de la actividad preventiva que de ello se deriva tendrá carácter integral, que afectará al conjunto de actividades y decisiones de la Administración Municipal, contando con la participación de los representantes legales de los empleados públicos, entendiéndose que las medidas que al respecto se adopten benefician también a los ciudadanos usuarios de las dependencias públicas, así como de los servicios proporcionados por dicha Administración.

Por ello la fórmula mas adecuada para la regulación de la Segunda Actividad o el cambio de adscripción por razones de salud es la aprobación de un PROGRAMA DE RACIONALIZACION DE RECURSOS HUMANOS de conformidad con el Art. 18 de la Ley 30/84 de 2 de Agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en su nueva redacción dada por la Ley 29/93 de 29 de Diciembre, cuyo contenido recoja las actuaciones a desarrollar en dicha materia para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito del Ayuntamiento e Durango, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal.

Partiendo de la regulación contenida en los Arts. 85 y siguientes de la Ley 4/92 de 17 de Julio, de Policía del País Vasco y el decreto 7/98 de 27 de Enero, relativo al pase a Segunda Actividad de los personal funcionario de la Policía del País Vasco y a través del presente Programa se establecen las actuaciones que figuran en los siguientes puntos:

Art. 1º- Objeto: El objeto del PROGRAMA DE RACIONALIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (en adelante PRRH) es la mejora de las condiciones de trabajo, dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los empleados públicos municipales en el trabajo, mediante la adopción de las medidas oportunas para impedir que ningún empleado municipal desempeñe un puesto en el que, a causa de sus características personales (estado biológico o discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida) pueda ponerse en situación de peligro para su salud o seguridad ó cuando no respondan a las exigencias psicofísicas del puesto de trabajo, mediante la reasignación a otro puesto en el que no exista riesgo o situación de peligro y pueda desarrollar un trabajo acorde a su formación, titulación o categoría profesional, incrementando con ello la eficacia del servicio.

Art. 2º- Ámbito territorial y personal: El PRRH será de aplicación al Personal Funcionario y Laboral Fijo del Ayuntamiento de Durango, Organismos Autónomos y Empresas Públicas que así lo acuerden.

Art. 3º- Ámbito material: Mediante el PRRH y tras las negociaciones mantenidas entre los Representantes de la Corporación del Ayto. de Durango y los Trabajadores, se regulan las siguientes materias:

- ✓ La JUBILACIÓN ANTICIPADA INCENTIVADA para los trabajadores, en edad de acogerse a dicha jubilación, que presenten un periodo de cotización al Régimen General de la Seguridad Social anterior al 1 de Enero de 1.967.
- ✓ La JUBILACIÓN PARCIAL para los trabajadores de carácter Fijo atendiendo al régimen legal en vigor.
- ✓ La SEGUNDA ACTIVIDAD

Art 4º- Vigencia: Con independencia de la fecha de su firma, el PRRH iniciará su vigencia desde la aprobación del mismo y tendrá un periodo de vigencia permanente, quedando prorrogado tácita y temporalmente hasta la entrada en vigor otro nuevo que lo sustituya.

CAPÍTULO PRIMERO /JUBILACIÓN ANTICIPADA

Art. 5º- Jubilación anticipada incentivada: La Jubilación Anticipada tiene carácter voluntario y podrán acceder a ella los trabajadores que reúnan los requisitos exigidos por la Seguridad Social.

Art. 6º- Indemnizaciones: Los empleados públicos de la Entidad tendrán derecho a una indemnización por acogerse a la Jubilación Anticipada Incentivada en las cuantías que se estipulan en el apartado siguiente, siempre que la solicitud sea realizada con al menos 3 meses de antelación a la fecha del cumplimiento de la edad prevista para la jubilación voluntaria en los términos y condiciones establecidos por el Convenio de aplicación. Con carácter excepcional, a la entrada en vigor del PRRH, una vez cumplida la edad mínima (que da derecho a la de jubilación anticipada) con posterioridad a la adopción del presente PROGRAMA, deberán solicitar la jubilación al menos con 15 días de antelación al cumplimiento de la edad.

a) La cuantía de la indemnización se calculará, en virtud de los años que faltan para la jubilación legal y con arreglo a la siguiente tabla:

<u>Edad de Jubilación</u>	<u>Nº Mensualidades Brutas</u>
4 años	27 mensualidades
3 años	20 mensualidades
2 años	15 mensualidades
1 año	10 mensualidades

b) Las mensualidades íntegras brutas anuales, estarán constituidas por la suma de Salario Base, Complemento de Destino, Complemento Específico, Antigüedad y el prorrateo de las Pagas Extraordinarias.

Art 7º- Incompatibilidades: La percepción de la indemnización es incompatible con la realización de cualquier actividad laboral por cuenta ajena o propia con ánimo de lucro, desde la fecha en que se produzca la jubilación anticipada y hasta la fecha en que, de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento, se tenga que producir la jubilación forzosa del empleado. El incumplimiento de esta condición comportará la obligación del beneficiario de reintegrar la indemnización percibida.

Los beneficios por jubilación anticipada, recogidos en el presente capítulo son incompatibles con otras indemnizaciones o primas reguladas en el presente PROGRAMA y dirigidas a situaciones de jubilación parcial o incapacidad permanente las cuales se regularán por el contenido recogido en el Capítulo Segundo y Tercero respectivamente.

Art. 8º- Efectos: Lo dispuesto en este capítulo entrará en vigor con efectos desde la fecha de aprobación de este acuerdo.

CAPÍTULO SEGUNDO / JUBILACIÓN PARCIAL

Art. 9º- Jubilación parcial (Personal Laboral): De acuerdo con la normativa vigente en materia de jubilación parcial, los/as empleados fijos, podrán beneficiarse de una reducción de su jornada de trabajo, hasta un máximo del 15 % (o porcentaje previsto en legislación posterior) de la duración total de la misma, para acogerse en la restante a una jubilación parcial.

Art. 10º- Duración: La Jubilación Parcial, se mantendrá hasta que el trabajador acceda a la edad legal de jubilación vigente en cada momento.

Art 11º- Licencia retribuida: La parte de jornada de trabajo que conserva en virtud del contrato de Jubilación Parcial se transformará en una LICENCIA RETRIBUIDA EXTRAORDINARIA (en adelante LRE), desde la fecha de inicio de la Jubilación Parcial hasta la expiración de su contrato laboral, mencionada en el apartado anterior.

Art. 12º- Mantenimiento de derechos: Durante la LRE, se mantendrán vigentes todos los efectos del Contrato laboral a excepción del cumplimiento de la jornada de trabajo. A estos efectos el trabajador disfrutará de todos los derechos sociolaborales que le correspondan según la normativa vigente en la Entidad, la cual efectuará (en las retribuciones del trabajador) las retenciones ordinarias y se mantendrá de alta en la Seguridad Social.

Art. 13º- Incompatibilidades: El disfrute de la LRE es incompatible con la realización de cualquier actividad laboral por cuenta ajena o propia con ánimo de lucro, en la parte de la jornada retribuida.

CAPÍTULO TERCERO / SEGUNDA ACTIVIDAD

Art 14º- Segunda Actividad: La Segunda Actividad (en adelante 2º Actividad) es una situación administrativa de los Trabajadores del Ayuntamiento de Durango, sus Organismos Autónomos y empresas Públicas, que tiene por objeto fundamental el garantizar una adecuada aptitud psicofísica mientras permanezcan en activo, asegurando la eficacia del servicio.

Art 15º- Causas: Se accederá a la situación administrativa de 2º Actividad por alguna de las siguientes causas:

- ✓ **Problemas de Salud:** Podrá solicitar el paso a dicha situación el/la empleado/a que tenga una disminución apreciable de las facultades psíquicas o físicas necesarias para el ejercicio de sus funciones, que sin impedirle la eficaz realización de las fundamentales tareas de la profesión, determine insuficiente capacidad de carácter permanente para el pleno desempeño de las propias de su categoría.
- ✓ **Edad:** Para colectivos o puestos de naturaleza especial, una vez cumplidos los 60 años de edad y a petición del/de la Interesado/a.

Art. 16º- Reconocimiento Médico obligatorio: El/la empleado/a del Ayto. de Durango, sus Organismos Autónomos que, hallándose en situación de Incapacidad Temporal (en adelante IT motivada por causa común y deseara pasar a la situación de 2º Actividad será objeto de reconocimiento médico (con el fin de evaluar el estado de su salud) de carácter

obligatorio, por parte del/de la médico/a de empresa del Ayuntamiento de Durango o en su caso del Dr./Dra. del servicio de vigilancia de la salud, con la periodicidad que estime oportuna, pudiendo acudir con cuantos informes estime oportunos.

- a) Si el/la Trabajador/a, mediante certificado médico oficial, justificase encontrarse impedido para acudir al reconocimiento médico se proveerá lo necesario para que sea examinando/da en su domicilio o en el centro sanitario donde se halle ingresado/da,
- b) Si el/la Trabajador/a no compareciera o no justificara suficientemente su incomparecencia, será reiterada nuevamente y por una sola vez la convocatoria. Cumplida esta nueva reiteración y de no comparecer ni justificar la causa que se lo impide, el médico de empresa o en su caso el Dr./Dra. de Vigilancia de la Salud podrá emitir informe propuesta si considera suficiente la documentación obrante en el expediente, poniendo la conducta del/de la Trabajadora en conocimiento de los órganos competentes a efectos de depurar las responsabilidades disciplinarias en que hubiera incurrido.
- c) Según el Art. 85 de la Ley 611.989 de la Función Pública Vasca, se tipifica como FALTA GRAVE el incumplimiento de las normas en materia de seguimiento y control de las incapacidades temporales por enfermedad o accidente.

Art. 17º- Incapacidad Permanente: Cuando el resultado del reconocimiento, informes médicos y pruebas practicadas, determinen una disminución de las facultades que incapacitan con carácter presumiblemente permanente para el desempeño de las funciones de su puesto, el Trabajador instará, siendo parte el Ayuntamiento de Durango, ante la Seguridad Social la iniciación del expediente de Incapacidad Laboral Permanente, poniéndolo en conocimiento de la representación del personal.

Art. 18º- Resolución Administrativa: Cuando mediante resolución en vía administrativa, del expediente iniciado, se declare la...

1. **Incapacidad Permanente Absoluta** del trabajador, tal declaración determinará su jubilación forzosa.
2. **Incapacidad Permanente Total** del trabajador y tuviera una edad igual o superior a los 55 años, además de la PENSION que la Seguridad Social le abone, le corresponderá una Indemnización por Jubilación en la cuantía recogida en el Convenio de aplicación, según la edad del Interesado en el momento de la solicitud de Incapacidad.
3. **Incapacidad Permanente Total** del trabajador y **no hubiera cumplido los 55 años de edad**, a instancia del Interesado se iniciará el procedimiento para su reasignación a un puesto vacante de SEGUNDA ACTIVIDAD A TIEMPO PARCIAL, de acuerdo con el procedimiento regulado en los siguientes artículos del presente Capítulo. En caso de no existir puesto de trabajo acorde con sus condiciones psicofísicas ó definido en la RPT, le corresponderá una Indemnización por Jubilación en la cuantía recogida en el Convenio de aplicación según la edad del trabajador/a.

Art. 19º- Puestos de 2ªActividad:

1. Los Puestos de 2ª Actividad se determinarán en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Ayuntamiento, una vez oída la representación sindical.
2. No obstante, y a falta de puesto de trabajo en 2ª actividad que se adecue a las condiciones psicofísicas del trabajador/a, se procederá a adaptar las tareas propias del puesto de trabajo ocupado por el trabajador a sus condiciones psicofísicas previo informe del médico de empresa o en su caso del servicio de vigilancia de la salud. Para ello, el trabajador pondrá a disposición del facultativo los informes médicos oportunos y se someterá a los reconocimientos que tal servicio considere necesarios. El Ayuntamiento, el Organismo Autónomo proporcionarán al médico de empresa o al servicio de vigilancia de la salud la ficha descriptiva de tareas del puesto de trabajo. Una vez el médico de empresa o servicio de vigilancia de la salud emita informe, se seguirá el proceso establecido en los art. 22 y siguientes.
3. De no ser posible adaptar el puesto de trabajo a las condiciones psicofísicas del trabajador, se pondrá a disposición del mismo una indemnización por jubilación en la cuantía recogida en el Convenio de aplicación según la edad del trabajador/a, dando por finalizada la relación funcional o laboral con el Ayuntamiento u Organismo Autónomo.

Art 20º- Evaluación de la 2ª Actividad: La evaluación objetiva de la 2ª Actividad corresponderá a la Comisión Calificadora y a la vista de los informes médicos pertinentes. La Comisión Calificadora podrá recabar la participación de facultativos que estime precisos para el coneccto ejercicio de sus funciones y disponerla práctica de cuantas pruebas, reconocimientos o exploraciones médicas considere necesarias a tal fin.

Art. 21º- Comisión calificadora: La Comisión Calificadora de la 2ª Actividad estará compuesta - por:

- ✓ El/la Presidente de la Comisión informativa de Hacienda y Régimen Interior del Ayto. de Durango, que ejercerá de Presidente de la Comisión Calificadora de 2ª Actividad.
- ✓ El Jefe de la Sección de Recursos Humanos del Ayto de Durango.
- ✓ El Jefe de Área al que se adscriba el/lá Trabajador/a.
- ✓ Tres Representantes de los/as Trabajadores/as.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría y en caso de empate actuará como dirimente el voto del/de la presidente.

Art 22º- Funciones de la Comisión Calificadora: Con carácter preceptivo se facilitará a la Comisión calificadora informe del médico de empresa o servicio de vigilancia de la salud en relación a la adecuación según las condiciones físicas y psíquicas del/de los aspirantes a los puestos vacantes de 2ª Actividad.

a) La función de la Comisión Calificadora será:

- ✓ Cuando exista un único aspirante, constatar que :
 1. Se de el supuesto del hecho generador de la 2ª Actividad
 2. La condición psicofísica del aspirante se adecue al puesto vacante de 2ª Actividad
 3. El aspirante cumpla con los requisitos del puesto.
- ✓ Cuando existan varias aspirantes para un solo puesto, dar prioridad al que por su incapacidad presente mayores limitaciones psicofísicas, cuya evaluación recaerá sobre Tribunales de las Administraciones Públicas (Diputación Foral o el INNS) y dando prioridad, en el supuesto de presentar idéntico porcentaje de minusvalía, a la incapacidad derivada de accidente o enfermedad profesional relacionada con el trabajo.

b) En el supuesto último de que varios candidatos gozaran de igual preferencia, se dirimirá la prioridad mediante un concurso específico.

Art. 23º- Concurso Específico: Consistirá en la valoración de méritos, de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Servicios efectivos prestados en la Administración, que se valorarán con un máximo de 5 puntos.
2. Cursos de perfeccionamiento que versen sobre materias relacionadas directamente con las funciones propias del puesto a ocupar, que se valorarán con un máximo de 3 puntos.
3. Antigüedad: Se valorará con un máximo de 2 puntos.
4. Euskara: Se exigirá ó valorará en la forma que legalmente proceda.

Art. 24º- Propuesta de adjudicación del puesto: Efectuado el proceso del concurso específico, la Comisión Calificadora propondrá la adjudicación del puesto a favor del/de la aspirante que haya obtenido mayor puntuación. Asimismo y a los efectos de conocimiento, informará al Comité de Seguridad y Salud.

La propuesta realizada por la Comisión Calificadora tendrá carácter vinculante para la Entidad, la cual estará obligada a efectuar con la mayor brevedad posible los trámites oportunos para adjudicar el puesto como de 2ª Actividad.

Art 25º- Adscripción al puesto: Inicialmente la adscripción al puesto propuesto será de carácter provisional, pero este devendrá en definitivo si en el plazo de 3 meses no existiera informe contrario, emitido por el Médico de Empresa o Servicio de Vigilancia de la Salud, de inadaptación al puesto por problemas exclusivamente de salud del empleado/a.

Art. 26º- Garantías salariales: Los/as empleados/as que accedan a un puesto de 2ª Actividad tendrán las siguientes Garantías Salariales:

- ✓ **Por Edad o sin declaración de Incapacidad Permanente Total:** Percibirá El Salario Base (SB) y Complemento de Destino (CD) del puesto originario y el Complemento Específico General (CEG) del puesto de 2ª Actividad. En el supuesto de que el CCE. fuera inferior al anterior, se le garantizará el 80% del CEG. del puesto anterior.
- ✓ **Por enfermedad (con Incapacidad Permanente Total):** Percibirá las retribuciones del nuevo puesto, con reducción de su jornada laboral al 45% e idéntica reducción de las retribuciones. La permanencia en el puesto, cuando sea adscrito por Invalidez Permanente Total, será hasta cumplir los 55 años de edad, momento en que se producirá la extinción de la relación laboral con el Ayuntamiento de Durango, pasando a la situación de Invalidez Permanente Total Cualificada (75% de la B.R.) y percibir la indemnización recogida en el Art. 6.a). En el supuesto que el trabajador sea asignado por Incapacidad Permanente Total a un puesto de 2ª actividad de forma definitiva, el trabajador perderá la condición de funcionario de carrera en base al art. 67.1 c) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y el art. 38.2 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de Función Pública Vasca. Se realizará un nombramiento con carácter interino o laboral temporal a favor del trabajador por el tiempo en el que el mismo se encuentre en situación de segunda actividad y hasta que sea declarada la Incapacidad Permanente Total Cualificada.

Art. 27º- Seguro de vida y accidentes: Los/as empleados/as del Ayuntamiento de Durango tendrán derecho a percibir las indemnizaciones estipuladas en el Convenio de referencia, en las situaciones de Invalidez Permanente Total por enfermedad común, profesional o accidente de trabajo.

ANEXO 4

CONTRATACIÓN PERSONAL INTERINO/TEMPORAL

1.- Protocolo de selección de personal: A los efectos de realizar contrataciones temporales o nombramientos interinos, para cubrir vacantes o realizar sustituciones, siempre y cuando no exista bolsa de trabajo, se seguirá el siguiente protocolo:

- ✓ Solicitar a las oficinas de empleo (LANBIDE), personal que cumpla todos los requisitos del puesto recogidos en la RPT y/o solicitar que la convocatoria se publique en el apartado de Empleo Público de la página Web de Lanbide.
- ✓ Dar publicidad mediante la publicación del pertinente anuncio en el BOB, publicar una nota de prensa o anuncio en dos periódicos, tablón de anuncios y en la página web del Ayuntamiento.

2. Selección:

- a) Los aspirantes, realizarán un o varias pruebas definida por la parte técnica del Tribunal.
- b) Se valoraran los méritos establecidos, por el Tribunal para cada convocatoria.

3. Tribunal: El Tribunal estará compuesto por cinco personas en aplicación de la normativa legal vigente.

ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE DURANGO Y SUS OO. AA.

TÍTULO PRELIMINAR. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto. El presente Acuerdo tiene por objeto la regulación de las condiciones de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento y sus OO.AA., facilitando el normal desenvolvimiento de las relaciones de trabajo en los mismos.

Artículo 2.- Partes concertantes. Las partes que conciertan el presente Acuerdo son los representantes del personal laboral, como parte empleada, y los representantes de la Institución, como parte empleadora.

Artículo 3.- Ámbito Personal.

El presente Acuerdo será de aplicación al personal laboral de la Institución, sus Organismos Autónomos y Empresas Públicas que así lo acuerden, que se hallen incluidos en la siguiente relación:

- a) Los que ocupen plazas fijas (laboral o laboral) en la plantilla de personal.
- b) Los contratados temporales con independencia de la modalidad contractual.
- c) Los contratados en prácticas y para la formación.

d) Los contratados al amparo de convenios suscritos con otras Entidades que financien en un todo o en parte las contrataciones.

Artículo 4.- Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.

1.- El Presente Acuerdo tendrá vigencia de 2 años, con inicio el 1 de enero de 2014 y finalización el 31 de diciembre de 2015.

2.- Si ninguna de las partes concertantes denuncia la vigencia del Acuerdo se entenderá prorrogado por períodos sucesivos anuales. Ambas partes se emplazan a iniciar en el mes de octubre del año de finalización de la vigencia, las negociaciones para la revisión del Acuerdo y se comprometen a mantener en este proceso negociador un clima de respeto, confianza, discreción y buena fe comercial, garantizando el normal funcionamiento de los entes locales.

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

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

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

Artículo 5.- Vinculación. El presente Acuerdo tiene un carácter necesario e indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y a efectos de su aplicación práctica dichas condiciones serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad; por lo que no podrán ser renegociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas, separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de partes de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 6.- Interpretación y Vigilancia. Comisión Paritaria de Interpretación (CPI).

1.- Con el fin de examinar cuantas cuestiones se deriven de la vigencia y aplicación del presente Acuerdo, se constituirá una Comisión Paritaria de Interpretación (CPI) que iniciará su actuación una vez se haya producido la entrada en vigor del presente Acuerdo.

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

Artículo 7.- Interpretación normativa. En el caso de falta de acuerdo mayoritario de cada una de las partes en el seno de la CIP sobre la interpretación y/o aplicación de cualquier norma legal o reglamentaria vigente, cualquiera de las partes podrá recurrir al PRECO para la resolución de los desacuerdos.

Artículo 8.- Condiciones más beneficiosas y garantía retributiva. Podrán mantenerse en el ámbito de la Institución condiciones que superan el Acuerdo y reconocidas con anterioridad; asimismo, si como consecuencia de la aplicación del régimen retributivo establecido en el presente Acuerdo se produjera minoración de las retribuciones fijas y periódicas, o bien se produjera discriminación retributiva entre titulares de puestos de trabajo análogos, se tendrá derecho a la percepción de la diferencia, y al carácter no absorbible de dicha diferencia y a su incremento en los porcentajes establecidos en cada caso para las retribuciones generales por las normas legales o convencionales.

Artículo 9.- Aplicación favorable. Previa consulta a la CIP, todas las condiciones establecidas en el Acuerdo, en caso de duda, ambigüedad u oscuridad, en cuanto a su sentido y alcance, deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma que resulte más beneficiosa para los empleados públicos.

Artículo 10.- Procedimiento de resolución de conflictos. Ambas partes someterán a conocimiento y resolución de la Comisión Paritaria de Seguimiento, con carácter voluntario, todas las discrepancias en cuanto a interpretación, vigencia y aplicación que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo.

En el caso de falta de acuerdo en el seno de la CIP sobre la interpretación y/o aplicación del presente Acuerdo, así como de cualquier norma legal o reglamentaria de aplicación, ambas partes plantearán su discrepancia ante el PRECO.

Artículo 11.- 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 negociación que deba practicarse con la representación legal de los trabajadores, de acuerdo con la normativa vigente y el presente Acuerdo.

**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 12.- Jornada de trabajo habitual.

1. La jornada general de trabajo del personal de la Institución, en aplicación de la legislación vigente, será de treinta y siete horas y media (37,5) semanales de trabajo, de promedio en cómputo anual.

- a) La jornada general diaria será de siete horas treinta minutos (7h.30´), con derecho a media hora de descanso (30´). Este descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo, por cuyo motivo quien no disfrute del derecho al descanso de media hora, podrá reducir su jornada diaria en el mismo tiempo.
- b) La jornada ordinaria anual, deberá ser realizada en un máximo de 221 días laborables.
- c) Las jornadas irregulares (superiores/inferiores en jornada diaria) serán pactadas con la representación sindical.

2. Con el objeto de promover la conciliación de la vida laboral y de incrementar la adecuación organizativa de los servicios a las demandas ciudadanas, se elaborará un **"protocolo de actuación"** que recogerá los criterios para la confección de los calendarios laborales de la institución.

Artículo 13.- Jornada de trabajo para el personal docente de Euskaltegis municipales.

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

- a) 1.490 horas de presencia física que se cumplirán de la siguiente forma:
 - ✓ 1.362 horas a impartir clases, preparación de las clases, asistencia a claustros, etc., de las cuales 735 horas serán dedicadas a impartir clases.
 - ✓ 128 horas de disponibilidad del titular del centro para actividades extralectivas, reuniones, internados, excursiones, formación del profesorado u otro tipo de actividades que se requieran.

b) resto de horas para compensación por la especificidad propia de la enseñanza y de los cuadros horarios del servicio, ya que éste debe adecuarse a las necesidades de la demanda.

2.- La jornada anual es aplicable tanto al profesorado como al que 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 14.- Jornada de trabajo para el personal docente del Conservatorio y Escuela de Música Bartolome Ertzilla.

La jornada anual para el personal docente de Conservatorios y Escuelas de Música municipales quedará repartida de la siguiente forma:

a) 1122 horas de presencia física en el centro para el común de los profesores, contemplándose otras horas adicionales para Cargos Directivos y Dirección.

b) De acuerdo entre el Titular del Centro y los Representantes de los Trabajadores, podrán utilizarse hasta un máximo de 45 horas adicionales en momentos puntuales del curso para exámenes, matriculación, festivales, día de la música, siempre y cuando se realicen de lunes a viernes y dentro del horario de trabajo del personal.

Las actividades de fines de semana y festivos, Olentzero, quincena musical, pruebas de acceso de EIO, excursiones, etc, se computarán como servicios extraordinarios y la compensación será la del Art 39.10

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

d) El personal no docente se registrará por la misma jornada que el resto de empleados públicos del Ayuntamiento de Durango y sus OO.AA..

Artículo 15.- Jornada de trabajo semanal para el personal docente del Conservatorio-Escuela de Música Bartolome Ertzilla

1 .Para la Escuela de Música y Conservatorio Bartolome Ertzilla, en todos sus niveles, se establece una jornada semanal de 30 horas, de las cuáles 21 serán lectivas y 9 complementarias.

A este número se llegara de manera progresiva según el siguiente cuadro:

	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
Prof Instrumen	23,5	22,5	22	21,5	21
Prof Lenguaje	22	22	22	21,5	21

Se fija, además, un máximo de 18 alumnos para las clases colectivas, a excepción de los grupos corales e instrumentales; por otra parte, en el Nivel II de las Escuelas de Música se impartirán como mínimo 2 cursos de Lenguaje Musical.

2. La jornada laboral del personal, respetando el calendario escolar aprobado por el departamento de Educación, Universidades, investigación del Gobierno Vasco será de lunes a viernes en el horario del Centro de 11:00 a 21:00.

3. Se fija un máximo de 6 horas lectivas a impartir dentro de una misma jornada laboral, si bien se establece la excepción de los contratados a jornada parcial, con los que se podrá llegar a un mutuo acuerdo con el número de horas lectivas diarias (aunque por cada 20% de contrato, como mínimo deberá acudir un día).

Una vez comenzado el curso y fijado el horario de cada profesor basado en las 6 horas laborales diarias que forman la jornada, si por necesidades educativas fuera necesario modificar los calendarios/horarios se realizará conjuntamente con el profesor correspondiente, no excediéndose en ningún caso, ni en la jornada laboral estipulada, ni en las horas lectivas mensuales.

4. Reducción de las horas lectivas para Cargos Directivos y de responsabilidad.

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

a) Director/a: 33 horas de presencia y liberación de media jornada lectiva.

b) Jefe de Estudios: 33 horas de presencia y liberación media jornada lectiva.

c) Temporalmente, hasta la consecución de las 21 horas lectivas se contempla la siguiente reducción para los Jefes de Seminario: 30 horas de presencia y liberación de una hora lectiva.

Artículo 16.- Definición de horas lectivas y complementarias en el Conservatorio y Escuela de Música Bartolome Ertzilla

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, calidad, tutorías, entrevistas con padres, asistencia a claustros o reuniones de seminario y guardias.

Artículo 17.- Calendario laboral.

1.- El calendario laboral conteniendo la distribución del horario de trabajo en función de las horas se establecerá en la Institución respectiva, 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, contemplando los días festivos establecidos en el calendario oficial para la Comunidad Autónoma del País Vasco (12) y sus respectivos Territorios Históricos (1) y localidad (1), cualquier disminución posterior de la jornada de trabajo, motivada por petición escrita de la representación mayoritaria de los trabajadores, tendrá carácter de recuperable.

Artículo 18.- Calendario laboral del personal docente de los conservatorios y escuelas municipales de música. Al comienzo del año, cada centro establecerá el calendario laboral consensuado con los Representantes de los Trabajadores y teniendo en cuenta las fiestas laborales señaladas y las directrices del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco. En todo caso, deberá respetar el calendario escolar aprobado por el Consejo de Dirección del centro y constará de 187 días laborables, de los que 175 días serán lectivos, interpretados de acuerdo con la resolución pertinente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco; dicho calendario laboral estará comprendido entre los períodos que van del 1 de enero al 30 de junio y desde el 1 de septiembre al 31 de diciembre.

Artículo 19.- Calendario laboral del personal docente de las Escuelas Infantiles Municipales.

1.- A comienzo de cada año, cada centro establecerá el calendario laboral consensuado con la representación sindical.

2.- El calendario laboral constará de 215 días lectivos máximos, en tal supuesto los empleados/as afectados por dicho calendario serán compensados con 15 días suplementarios de vacaciones, que serán de libre elección y condicionados a las necesidades del servicio de cada centro.

3.- El abanico de días lectivos oscilará entre 200 y 215; todos aquellos que superen la cifra de 200 días lectivos serán compensados en días de vacaciones suplementarias, que serán de libre elección, condicionados, en todo caso, a las necesidades del servicio.

4.- En la elaboración de los calendarios constarán los conceptos siguientes:

- a) Días lectivos.
- b) Horas de presencia.
- c) Horas de atención directa.
- d) Horas complementarias que como mínimo serán del 10% de la jornada anual.
- e) Horas de formación, mantenimiento de la profesionalidad, y atención de todos aquellos deberes inherentes a la función docente que como mínimo serán del 5% de la jornada anual.

Artículo 20.- Trabajo efectivo.

1.- Se entiende que el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo es tiempo de trabajo efectivo.

2.- Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo los tiempos horarios empleados como pausas reglamentadas, desplazamientos, y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad y salud o de la propia organización del trabajo.

Artículo 21.- Tolerancia de entrada al trabajo y calendario flexible.

1.- Con carácter general, salvo que se produzcan perjuicios en la prestación del servicio, y cualquiera que sea la distribución de la jornada ordinaria o normal de trabajo, se establecerá en beneficio del personal de la Institución un margen de tolerancia de **una (1) hora** en la entrada al trabajo, recuperándose a la salida del mismo el tiempo de tardanza en la llegada dentro de dicho margen.

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

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

4.- Si lo permiten las necesidades del trabajo, en algún servicio, establecimiento, centro, oficina, sección o dependencia de 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 Semana Santa.

Artículo 22.- Trabajo a turnos.

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

2.- En aquellos servicios, establecimientos o dependencias de la Institución que por la naturaleza de su actividad la jornada de trabajo sea en jornada partida, no se podrá dividir dicha jornada en más de dos bloques o fracciones.

Artículo 23.- 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 24.- Trabajo en período nocturno.

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

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 25.- Descanso semanal. El personal laboral 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 26.- Descanso semanal para trabajos en domingos o festivos.

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

2.- A estos efectos, se considerará domingo o festivo el tiempo que media entre las diez de la noche (22:00 horas) del día de la víspera y las diez de la noche (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 compensar esta percepción con media hora de libranza por hora trabajada o abonarse como gratificación de servicios extraordinarios por circunstancias esporádicas (festividad), salvo que se trate de un puesto de trabajo con un complemento específico asignado, en cuya determinación se hayan tenido en cuenta tales circunstancias.

Artículo 27.- Incidencia de descansos y fiestas. El disfrute de los descansos y fiestas a que aluden los antepuestos artículos de este capítulo, no altera en absoluto el régimen de retribuciones del personal laboral en activo.

CAPÍTULO III. VACACIONES Y DÍAS DE PERMISO

Artículo 28.- Duración.

1.- El personal en activo tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio de una vacación retribuida de veintidós (22) días laborables de duración contados de lunes

a viernes (exceptuando festivos), o de los días que en proporción les correspondan, si el tiempo de servicios efectivos fuera menor.

2.- Para los que no alcancen el año 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 31 de diciembre, y redondeando el resultado en días por exceso.

Artículo 29.- Vacaciones en Euskaltegis municipales.

1.- El personal docente tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio en el correspondiente Centro, de un período de vacación (vacaciones y días de asueto por exceso de horas) en el periodo estival de 45 días naturales ininterrumpidos que, junto a un período de actividad no docente de 15 días, supone un descanso de actividad docente en período estival de 60 días ininterrumpidos.

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 30.- Vacaciones del personal docente de Conservatorios y Escuelas de Música municipales.

1.- El personal docente tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio en el correspondiente centro musical, de un período de vacaciones (vacaciones y días de asueto por exceso de horas) 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.

Artículo 31.- Vacaciones del personal no docente.

1.- El personal no docente tendrá derecho, entre el 15 de julio y el 31 de agosto, a un período mínimo de vacaciones (vacaciones y días de asueto por exceso de horas) de 35 días naturales ininterrumpidos.

2.- Así mismo, 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 32.- Supuesto excepcional de compensación vacacional.

1.- Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico ni en todo ni en parte, salvo cuando en el transcurso del año, se produzca la extinción de la relación de empleo del personal laboral (excepción hecha en el supuesto de jubilación), o sea declarado éste en la situación de excedencia o de suspensión de funciones y aún no haya disfrutado o completado en su total disfrute el período vacacional.

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

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

Artículo 33.- Liquidación de las vacaciones. La liquidación de las vacaciones podrá efectuarse para todo el personal de la Institución antes del comienzo del disfrute de las mismas y ser anticipada su retribución total, siempre que se soliciten con un mes de antelación a la fecha de inicio de las mismas.

Artículo 34.- Fraccionamiento. Las vacaciones se podrán disfrutar 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 5 días, y sin perjuicio de la reserva de 5 días laborables que cada empleado podrá disfrutar consecutiva o separadamente.

Artículo 35.- Período de disfrute vacacional.

- 1.- El personal tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año, ello salvo petición escrita manifestada en sentido contrario y subordinado a las necesidades del servicio.
- 2.- Asimismo, tendrán especial consideración las fechas de Navidad en las que por motivos familiares, se podrán disfrutar las vacaciones, siempre que lo permita la realización de las necesidades mínimas del servicio.
- 3.- Las fechas de vacaciones de aquellos colectivos que tengan calendario especial, se regularán dentro del mismo, oídos los representantes de los trabajadores.
- 4.- En el caso de que por necesidades del servicio sea preciso que un trabajador disfrute de las vacaciones total o parcialmente dentro del período comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, éste tendrá derecho a una prórroga vacacional retribuida de seis días laborables o a la parte alícuota de los días disfrutados en el indicado período, considerándose a estos efectos el sábado como día laborable.
- 5.- El comienzo y terminación de las vacaciones obrarán dentro del año natural a que éstas correspondan.

Artículo 36.- Disfrute simultáneo. Por motivos organizativos, de eficacia y de adaptación a la menor actividad de un período, se podrá simultanear el disfrute de una parte del período vacacional del personal 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 37.- Plan de vacaciones. En todo caso el calendario o 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 le correspondan al menos con dos meses de antelación a la fecha del inicio de aquellas.

Artículo 38.- Supuestos especiales.

- 1.- La situación de Incapacidad temporal sobrevenida con anterioridad al comienzo de las vacaciones, dará al personal el derecho a solicitar un nuevo período, quedando aplazado el disfrute a cuando esté de nuevo en alta.
- 2.- El período de disfrute de vacaciones podrá ser interrumpido si mediaren circunstancias extraordinarias como enfermedad o accidente conservando la persona interesada el

derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

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

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

CAPÍTULO IV. OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO.

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

1.- En la búsqueda de unas condiciones de empleo de calidad en el sector público, las Organizaciones Sindicales y 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 reparar siniestros u otros daños que ocasionen perjuicios graves a la comunidad.

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

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

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

7.- Los informes elaborados por la Institución serán remitidos a la CIP.

8.- Las horas realizadas fuera de la jornada habitual se compensarán en tiempo de descanso, salvo que por necesidades del servicio no fuese posible; en este último supuesto se aplicará lo previsto en el título segundo de este Acuerdo.

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

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

b) De dos horas en caso de que sea festiva o nocturna.

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

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

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

Artículo 40.- Licencias. El personal, 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 41.- 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 42.- 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 43.- Petición y concesión de Permisos y Licencias.

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

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

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

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

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

Artículo 44.- Incompatibilidad entre permisos y licencias. Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para la lactancia y la reducción de la jornada para el cuidado de menores o minusválidos, en ningún otro caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstas en el presente Capítulo, y la concedida con posterioridad en el tiempo, anula a la que se viene disfrutando con anterioridad.

Artículo 45.- Reingreso al puesto de trabajo en licencias y permisos. Transcurrido el período de disfrute de licencias y permisos correspondientes, el personal deberá reintegrarse inmediatamente a su respectivo puesto de trabajo, y justificar con documentación fehaciente su ausencia, ello salvo en casos excepcionales debidamente justificados.

Artículo 46.- Asistencia y justificación de ausencias.

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

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

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 47.- Licencias por enfermedad o accidente. El personal laboral, en los supuestos de enfermedad o accidente que les incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por informe facultativo y baja de los servicios de la asistencia sanitaria correspondiente, tendrá derecho a licencia hasta el alta médica correspondiente, así como durante el período de sustanciación del pertinente expediente de incapacidad permanente, pudiendo la Institución hacer uso, con carácter previo, de todos los medios legales de garantía con el fin de proceder al reintegro de las cantidades anticipadas.

.- Dichas Licencias podrán ser controladas por la Institución en la forma que se estime oportuna.

1.- Enfermedad Común: En caso de enfermedad común, los empleados públicos percibirán, en las situaciones de Incapacidad Temporal y con carácter excepcional hasta el día 20

(natural) de la IT, un complemento retributivo hasta alcanzar el 100% de las retribuciones, que vinieran percibiendo en el mes anterior al de causar la incapacidad en los siguientes supuestos:

- ✓ Hospitalización (entendido como ingreso hospitalario, no siendo suficiente a estos efectos la atención del empleado público en servicios de urgencias hospitalarias).
- ✓ Intervención quirúrgica, ya sea hospitalaria o realizada en consultorio médico.
- ✓ Enfermedad grave de las contempladas en el Anexo-I del RDL 1148/2011.
- ✓ Embarazo de riesgo.
- ✓ Maternidad, así como situación de riesgo durante el periodo de lactancia.
- ✓ Enfermedades altamente contagiosas, con riesgo de epidemia declarado por Osakidetza o con especial incidencia en el Ayuntamiento de Durango y sus OO.AA.
- ✓ Enfermedades que incidan en el trabajo diario de la Institución.

Además de los supuestos anteriores, también se complementará hasta alcanzar el 100% de las retribuciones en atención al absentismo colectivo en los supuestos de:

- ✓ Enfermedades o situaciones que puedan acarrear recaídas si no son bien curadas.
- ✓ Situaciones que requieran reposo, justificado por prescripción médica.
- ✓ Enfermedades crónicas que impliquen periodos de bajas sucesivos.
- ✓ Procesos de incapacidad temporal que precisen tratamiento medico y/o rehabilitador.
- ✓ Pruebas diagnosticas de tipo intensivo.

Asimismo, las dos primeras bajas (por contingencias comunes) no incluidas en los supuestos anteriores, que se produzcan en el período de un año, se compensarán económicamente hasta el 100% de las retribuciones, aplicándose la reducción del complemento a partir de la tercera IT que en el periodo de un año (a contar desde la fecha de la primera baja) no cumpla el criterio de excepcionabilidad.

Desde el día 21 en adelante, percibirá una compensación económica hasta completar el 100% de las retribuciones.

.- Para hacer efectiva la compensación económica estipulada en el apartado anterior, el trabajador deberá cumplir los siguientes requisitos:

1) Que se complemente por el propio trabajador o persona en la cual delegue, en los términos previstos en la normativa vigente, todos los trámites establecidos para el reconocimiento oficial de la baja y se sigan los requerimientos y procedimientos al respecto establecidos en el presente Acuerdo.

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

3) Que, en ningún caso, el trabajador se dedique a una actividad, retribuida o no, incompatible con la causa de la enfermedad o accidente que motivó la baja, con independencia de la responsabilidad disciplinaria que le corresponda.

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

.- Para el abono de las retribuciones a que hace referencia el apartado anterior, se tendrán en cuenta las percepciones devengadas de estar en alta, computándose todos los conceptos retributivos previstos en el artículo 67 del Título Segundo.

.- A estos efectos, se considerará que una segunda baja por enfermedad es la misma baja que la primera, si las dos tienen motivos idénticos y no ha mediado entre ellas, al menos,

un mes natural de trabajo efectivo; no computándose el periodo vacacional dentro del mes natural de trabajo efectivo.

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

3.- La Comisión Paritaria y de Mediación y Conciliación, estudiará las causas y alcance del absentismo laboral, definirá los parámetros y la metodología a seguir, los sistemas de medición, analizará los resultados obtenidos y propondrá, si es el caso, medidas para su reducción.

Artículo 48.- Licencia por paternidad.

1.- Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o una hija se concederán 4 semanas de permiso, a partir de la fecha del 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 km del lugar de residencia habitual, la licencia a que se refiere el apartado anterior será ampliable con dos días hábiles de permiso para posibilitar los desplazamientos.

Artículo 49.- Licencia por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar.

1.- Se concederá una licencia de 5 días hábiles en caso de fallecimiento del cónyuge e hijos, de 3 días hábiles en caso de fallecimiento de padres, y hermanos, y de 2 días hábiles en caso de fallecimiento de abuelos y nietos.

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

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

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

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

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

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

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

9.- Los/as trabajadores/as tendrán derecho a los mismos días de licencia mencionados en los apartados anteriores en los supuestos en los que, a pesar de que el pariente no siga hospitalizado, se presente justificante médico que declare que el mismo necesita acompañamiento o asistencia continuada de tercera persona.

Artículo 50.- Licencia por matrimonio o constitución de pareja de hecho.

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

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

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

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

Artículo 51.- Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal.

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

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

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

3.- Cuando el cumplimiento de deberes referidos en la letra 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 Entidad respectiva.

Artículo 52.- Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical, de formación o del personal. Se concederán licencias para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que se determinan en el Título Sexto de este Acuerdo.

Artículo 53.- Licencia por maternidad y lactancia.

1.- Las empleadas públicas 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 empleada pública, 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 final de la jornada, o en una hora bien al inicio o 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 la madre previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.

4.- La empleada pública podrá optar por hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior, o bien acumular las horas de lactancia computándose día a día, según el calendario de la 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 resten por disfrutar, siendo el mínimo de horas que pueden acumularse las correspondientes a un mes.

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

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

Artículo 54.- Licencia por Maternidad y Paternidad en caso de parto.

1.- En el supuesto de parto, las empleadas públicas tendrán derecho a una licencia de 126 días naturales, ampliables en el caso de parto múltiple a 150 días. La licencia se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto; en caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de la licencia. 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 periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

.- En el supuesto de discapacidad del hijo, la licencia a la que se refiere este apartado, tendrá una duración adicional de dos 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 empleados públicos y si lo permiten las necesidades del servicio.

2.- No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que

el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

3.- En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrán 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 empleadas públicas tienen derecho al disfrute de las mismas a partir del día siguiente a la reincorporación al puesto de trabajo.

.- Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de 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 6 semanas posteriores al parto.

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

7.- Licencia por riesgo en el embarazo: en este supuesto 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 55.- 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, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a la elección del empleado público, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Cuando el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

.- 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 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 empleados públicos 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 empleado público tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este periodo 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 con períodos ininterrumpidos; en los casos de disfrute simultáneo de periodos 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.
- 4.- Durante el disfrute del permiso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la institución.

Artículo 56.- Licencia por cuidado de menores o disminuidos físicos o psíquicos.

- 1.- El personal empleado público que por guarda legal tenga a su custodia a un niño menor de doce años o a un disminuido físico o psíquico que no desarrolle actividad retribuida alguna, tendrá derecho a la reducción en un tercio o en la mitad de la jornada laboral, al principio o al final de la jornada, a elección del empleado público, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluida la antigüedad. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona disminuida física o psíquica que no desarrolle actividad retribuida alguna esta reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario podrá ser, entre, al menos 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- 2.- La concesión por guarda legal será incompatible con el desarrollo de cualquier actividad remunerada, durante el horario objeto de reducción.
- 3.- Salvo circunstancias excepcionales debidamente justificadas esta licencia se concederá por períodos de doce meses; en el supuesto de que las circunstancias que motivaron la concesión de la licencia sufrieran modificaciones sustantivas, el empleado público podrá modificar la reducción de jornada o preavisar a 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 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que dependan o convivan con el empleado público o empleada pública, 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 misma institución generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la institución podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización.

Artículo 56 bis.- Enfermedad muy grave de familiar en primer grado. Excepcionalmente, el empleado público que precise atender el cuidado de un familiar en primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta (50%) por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho

causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Artículo 57.- Licencia para concurrir a exámenes finales en Centros Oficiales no directamente relacionados con la función pública desempeñada. Para la realización de estudios que se refieren a materias no directamente relacionadas con la función desempeñada, los empleados públicos tendrán derecho a la licencia necesaria para concurrir a exámenes académicos a razón de dos días naturales por año y asignatura y, en todo caso, por un período no superior a 10 días naturales al año, el cual se ampliará en 2 días más, si los exámenes se realizasen a más de 150 km del lugar de residencia del examinado.

Artículo 58.- Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual. Con motivo de efectuarse el traslado o la mudanza del domicilio habitual el personal tendrá derecho a una licencia de un día natural de duración.

Artículo 59.- Licencia para acudir a consultas tratamientos y exploraciones de tipo médico.

1.- El personal tiene derecho a licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo y siempre que las asistencias están debidamente justificadas, y que los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo.

2.- No se podrá hacer uso de este derecho por un período superior a cuatro horas mensuales.

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

4.- Asimismo será de aplicación la licencia por asistencia al médico, para el acompañamiento de ascendientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge e hijos menores de edad con un límite de 4 horas/mes debidamente justificadas, que podrán ser superadas siempre y cuando se presente certificado que acredite que el Centro Asistencial no tiene establecidas horas de consulta, tratamiento y/o exploración que posibiliten acudir al mismo fuera del horario de trabajo.

Artículo 60.- Días de licencia por asuntos particulares.

1.- Se establece una licencia por asuntos particulares de una duración de cinco (5) días deducibles del cómputo horario anual, o su equivalente en horas, más dos días con carácter recuperable.

2.- El empleado público podrá fraccionar hasta dos 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 mínima de 15 días con respecto a la fecha de inicio del mismo, debiendo de ser autorizado por el responsable del Departamento correspondiente, a efectos de garantizar la correcta prestación del servicio.

Artículo 61.- 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 Acuerdo.

4.- Para la realización de pruebas selectivas dentro o en otra Institución se podrán conceder permisos por el tiempo necesario para la realización de las mismas.

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

Artículo 62.- Permiso no retribuido por asuntos propios.

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

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

3.- Podrá concederse dicho permiso, para la participación de los empleados públicos en cursos selectivos o períodos de prácticas encaminados al acceso a escalas de la propia Administración o de otras distintas. Este permiso se otorgará por el período de duración del curso y prácticas, y no dará lugar a retribución alguna.

Artículo 63.- Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

1.- Podrán concederse permisos a los empleados públicos por un período total fraccionable de 15 días naturales al año, para la asistencia a congresos cursos, cursillos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

2.- Si las asistencias tratasen materias de interés para la Institución el empleado público asistente tendrá derecho al abono de la pertinente indemnización por dietas, gastos de viaje, de estancia, y de Inscripción u otros y 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.

4. Los empleados públicos tendrán derecho al disfrute de días adicionales para formación personal y laboral en virtud de la relación adjunta para el cumplimiento del Plan de Formación que aprueben en cada momento el Ayuntamiento de Durango y sus OO.AA.

- A los 15 años de servicio, dispondrá de 1 día para formación.
- A los 18 años de servicio, dispondrá de 2 días para formación.
- A los 21 años de servicio, dispondrá de 3 días para formación.
- A los 24 años de servicio, dispondrá de 4 días para formación.
- A los 27 años de servicio, dispondrá de 5 días para formación.
- A los 30 años de servicio, dispondrá de 6 días para formación.
- A los 33 años de servicio, dispondrá de 7 días para formación.
- A los 36 años de servicio, dispondrá de 8 días para formación.
- A los 39 años de servicio, dispondrá de 9 días para formación.

- A los 42 años de servicio, dispondrá de 10 días para formación.
- A los 45 años de servicio, dispondrá de 11 días para formación.
- A los 50 años de servicio, dispondrá de 12 días para formación.

TÍTULO SEGUNDO. DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

CAPÍTULO V. RÉGIMEN GENERAL

Artículo 64.- Retribuciones. Ámbito de aplicación.

1.- Los conceptos y cuantías retributivas, todo el personal, serán las establecidas en las Leyes 6/1989 (Función Pública Vasca), Ley 7/2007 (EBEP), y en las cuantías que resulten de la aplicación del presente Acuerdo.

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

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

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

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

Artículo 65.- Ordenación del pago. La ordenación del pago de las retribuciones del personal 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 66.- Publicidad. Las retribuciones que perciba cada empleado público serán de público conocimiento, de acuerdo con el artículo 80 de la Ley de la Función Pública Vasca, respetando, en todo caso, la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

Artículo 67.- Conceptos Retributivos. Los conceptos retributivos que puede percibir el personal de la Institución son los siguientes:

.- Básicas:

- a) El sueldo.
- b) Antigüedad.
- c) Las pagas extraordinarias.

.- Complementarias:

- d) El complemento de destino.
- e) El complemento específico.
- f) El complemento de productividad.
- g) Las gratificaciones por servicios extraordinarios.

Artículo 68.- El Sueldo.

- 1.- El concepto, regulación y estructura y cuantía del sueldo será la equivalente a la determinada para los personal laboral en la Ley de la Función Pública Vasca, Ley presupuestaria y el presente Acuerdo.
- 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 profesionales:
 - ✓ Grupo A.1: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.
 - ✓ Grupo A.2: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico.
 - ✓ Grupo B: Título de Formación Profesional de 3er. Grado o equivalente.
 - ✓ Grupo C.1: Título de Bachiller, Formación Profesional de 2.º Grado, o equivalente.
 - ✓ Grupo C.2: Título de Graduado escolar, Formación Profesional de 1er. Grado, o equivalente.
 - ✓ Grupo A.P.: Sin titulación ó Certificado de Escolaridad.
- 4.- En virtud del principio de autoorganización, lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en este Acuerdo, 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 69.- Antigüedad.

- 1.- El concepto, regulación, estructura y cuantía de la antigüedad será la equivalente a la determinada para el personal funcionario en la Ley de la Función Pública Vasca, Ley presupuestaria y el presente Acuerdo. Las cuantías serán recogidas en el correspondiente anexo.
- 2.- Para el perfeccionamiento y liquidación de trienios por cada tres años de servicios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualesquiera Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como interino, de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral.
- 3.- Los trienios se devengarán y harán efectivos con el valor actual correspondiente al Grupo Profesional al que el empleado público pertenezca en el momento de su perfeccionamiento.

Artículo 70.- El Complemento de Destino.

- 1.- El concepto, regulación, estructura y cuantía del complemento de destino será el equivalente al que viene determinado para el personal laboral en la normativa de la Función Pública Vasca y en el presente Acuerdo.
- 2.- El Complemento de Destino es el correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe, cuya cuantía se fijará anualmente en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma.
- 3.- 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, de acuerdo con el Decreto 343/1992 de 22 de diciembre, conforme a la siguiente escala:

	<u>Nivel mín.</u>	<u>Nivel máx.</u>
• Grupo A.1:	21	30
• Grupo a.2:	17	26
• Grupo C.1:	14	22
• Grupo C.2:	11	19
• Grupo A.P.:	8	16

Artículo 71.- El Complemento Específico.

1.- El concepto, regulación, estructura y cuantía del complemento específico al puesto de trabajo será el equivalente al determinado para el personal laboral en la normativa de la Función Pública Vasca y en el presente Acuerdo. El complemento específico, según el Decreto 343/1992 del G.V., está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a:

- ✓ Responsabilidad y dificultad técnica: La responsabilidad y dificultad técnicas vendrán determinadas en función a la posición del puesto de trabajo en la estructura orgánica de cada Administración, y de la naturaleza, alcance y repercusiones de la actividad a desarrollar, y de las condiciones de desempeño del puesto de trabajo.
- ✓ Incompatibilidad: Se entenderá que concurre en aquellos puestos de trabajo en los que por su contenido y competencia sus titulares deban quedar sujetos a la exclusiva dedicación a la Administración Pública a la que están vinculados, con la consiguiente prohibición de ejercer cualquier otra actividad lucrativa.
- ✓ Dedicación: Se entenderá que concurre en aquellos puestos de trabajo que por sus características exijan la observancia del régimen de jornada partida simultáneamente con la absoluta disponibilidad para acudir a reuniones, comisiones, desplazamientos, etc...dentro o fuera del horario habitual, con prohibición de compensación horaria o económica de las horas que exceden de la jornada ordinaria, y/o con la exigencia de una jornada habitual de presencia física superior a la normalizada vigente en , como mínimo, un doceavo de la misma, en concurrencia o no con la exigencia de incompatibilidad en los términos descritos en el apartado b).
- ✓ Penosidad y peligrosidad: Apreciada en función de las características de riesgo, toxicidad, incomodidad o molestias, inherentes al puesto de trabajo cuando afecten al mismo de forma continuada y no esporádica.
- ✓ Asimismo se considerará penosidad la obligación de prestar servicios en determinadas jornadas festivas y nocturnas, de forma habitual, o en otras jornadas en las que se aprecie la concurrencia de la condición.

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.

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 General (C.E.G.)
- b) Complemento Específico Dedicación Especial (C.E.E.).

Artículo 72.- El Complemento Específico General.

1.- El Complemento Específico 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 73.- El Complemento Específico Especial.

1.- El Complemento Específico 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 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 74.- Modalidad Jornada Ampliada.

1.- La modalidad Jornada Ampliada retribuye la realización de 93 horas anuales más de trabajo efectivo, pudiéndose realizar en régimen de jornada partida, en régimen de turnos, pudiendo incluir el trabajar los sábados y festivos si 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 la cantidad resultante de la suma de Sueldo, Complemento de Destino y Complemento Específico, no consolidable al puesto de trabajo, Tramo General.

Artículo 75.- Modalidad Disponibilidad Absoluta.

1.- La modalidad Disponibilidad Absoluta supone:

- a) La prohibición de ejercer cualquier otra actividad lucrativa, tanto pública como privada.
- b) La absoluta disponibilidad del ocupante de un puesto de trabajo a ejercer las funciones propias del puesto fuera de su jornada habitual de trabajo en horario flexible teniendo la obligación de acudir a su puesto de trabajo en cualquier momento cuando por necesidades del servicio o urgencia sean requeridos para hacerlo, incluyendo la realización de desplazamientos, así como otros requerimientos de naturaleza análoga.
- c) La percepción de este tramo elimina todo derecho a la compensación económica o en tiempo de descanso por realización de horas extraordinarias 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 preaviso mínimo imprescindible en función de las necesidades del servicio.

2.- Los puestos de trabajo con el requerimiento de Disponibilidad Absoluta percibirán por este concepto un máximo del 20% de la cantidad resultante de la suma de Sueldo, Complemento de Destino y Complemento Específico General.

Artículo 76.- Modalidad Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta.

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

2.- Los puestos de trabajo con el requerimiento de Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta percibirán por este concepto un máximo del 25% de la cantidad resultante de la suma de Sueldo, Complemento de Destino y Complemento Específico General.

Artículo 77.- Cumplimiento de requisitos. El incumplimiento de la prohibición de ejercer cualquier otra actividad lucrativa, en los casos de percepción del complemento específico no consolidable al puesto de trabajo 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 78.- Las Pagas Extraordinarias.

1.- El concepto, regulación, estructura e importes de las pagas extraordinarias será la equivalente a la determinada para el personal laboral en la Ley de la Función Pública Vasca, Ley presupuestaria y el presente Acuerdo.

.- Conceptos y cuantías de las Pagas Extras.

- ✓ **Sueldo:** Equivalente a la cuantía establecida por la Ley de Presupuestos para cada Grupo de clasificación.
- ✓ **Antigüedad:** Equivalente a la cuantía establecida por la Ley de Presupuestos para cada Grupo de clasificación.
- ✓ **C. Destino:** Equivalente a una mensualidad del nivel asignado al puesto.
- ✓ **C. Específico:** Equivalente a una mensualidad, según establece el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2015.

2.- La percepción en nómina de las pagas extraordinarias tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 90 de este Acuerdo.

Artículo 79.- Complemento de Productividad. El concepto, regulación y estructura y cuantía del complemento de Productividad se determina en la normativa aplicable de la Función Pública Vasca.

Artículo 80.- 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 las horas extraordinarias y no habituales, por contingencias del servicio público, realizados fuera de la jornada habitual de trabajo, no compensadas en tiempo de descanso.
- b) Compensación por el significativo agravamiento puntual y ocasional de la penosidad, la peligrosidad o toxicidad de las tareas a realizar por un puesto de trabajo, incluyendo el trabajo en nocturno y/o en festivo, siempre y cuando dichas circunstancias sean estrictamente ocasionales o esporádicas.

Artículo 81.- Gratificaciones por Servicios Extraordinarios fuera de la jornada habitual.

- 1.- La compensación por la realización de horas extraordinarias 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 horas extraordinarias se abonarán en la nómina del mes siguiente a su realización.

Artículo 82.- Gratificaciones por Servicios Extraordinarios debidos a Circunstancias Esporádicas.

- 1.- Las gratificaciones por servicios extraordinarios debidas a circunstancias esporádicas existirán en las siguientes modalidades: penosidad, toxicidad y/o peligrosidad, nocturnidad y festividad.
 - a) **Penosidad:** dará lugar a la percepción de gratificación por penosidad cuando se realicen actividades que, a pesar de la adopción de las medidas de protección exigibles, se mantengan niveles significativos de molestias por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas o polvos en suspensión u otras sustancias que las acompañen en su ejercicio.
 - b) **Toxicidad:** dará lugar a la percepción de gratificación por toxicidad cuando se realicen actividades que, a pesar de la adopción de las medidas de protección exigibles, exista el riesgo de exposición a productos que resulten perjudiciales para la salud humana.
 - c) **Peligrosidad:** dará lugar a la percepción de gratificación por peligrosidad cuando se realicen para la integridad física de las personas expuestas.
 - d) **Nocturnidad:** el horario nocturno es el realizado entre las 22:00 horas y las 06:00 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 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 casos urgentes e inaplazables, la autorización previa por escrito en la cual se motive razonadamente el reconocimiento de la asignación de dicho concepto en cada una de sus modalidades.

5.- En ningún caso el horario total objeto de percepción de este complemento por parte de un trabajador de la 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 General
Jornada Anual Establecida

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

- a) El personal que realice trabajos en horario nocturno percibirá por cada hora trabajada en esta circunstancia, un incremento o compensación en tiempo igual a un 25% sobre la hora ordinaria trabajada.
- b) El personal que realice trabajos en festivo, percibirá por cada hora trabajada en esta circunstancia, un incremento o compensación en tiempo igual a un 50% sobre la hora ordinaria trabajada.
- c) El personal que realice trabajos penosos, tóxicos o peligrosos percibirá por cada hora trabajada en estas circunstancias, un incremento o compensación en tiempo igual a un porcentaje determinado dependiendo del número de circunstancias presentes. De este modo,
 1. Si interviene una única circunstancia: el incremento consistirá en un 20% sobre la hora ordinaria trabajada.
 2. Si intervienen dos circunstancias: el incremento consistirá en un 25% sobre la hora ordinaria trabajada.
 3. Si intervienen tres circunstancias: el incremento consistirá en un 30% sobre la hora ordinaria trabajada.
- d) El personal que realice trabajos penosos, tóxicos y/o peligrosos y además transcurrieran en horario nocturno, el porcentaje se incrementará de modo que:
 1. Si interviene una única variable en horario nocturno: el incremento consistirá en un 30% sobre la hora ordinaria trabajada.
 2. Si intervienen dos variables en horario nocturno: el incremento consistirá en un 35% sobre la hora ordinaria trabajada.
 3. Si intervienen tres variables en horario nocturno: el incremento consistirá en un 40% sobre la hora ordinaria trabajada.
- e) El personal que realice trabajos penosos, tóxicos y/o peligrosos, en horario nocturno y además en festivo, el porcentaje asimismo se incrementará de modo que:
 1. Si interviene una única variable en horario festivo: el incremento consistirá en un 70% sobre la hora ordinaria trabajada.
 2. Si intervienen dos variables en horario festivo: el incremento consistirá en un 75% sobre la hora ordinaria trabajada.
 3. Si intervienen tres variables en horario festivo: el incremento consistirá en un 80% sobre la hora ordinaria trabajada.
 4. Si intervienen cuatro variables en horario festivo: el incremento consistirá en un 85% sobre la hora ordinaria trabajada.

Artículo 83.- Indemnizaciones por razones de servicio. El personal tendrá derecho a ser indemnizado de los gastos realizados por razón del servicio, en las cuantías y condiciones que reglamentariamente el Gobierno Vasco determine.

CAPÍTULO VI / ADECUACIÓN AL SISTEMA RETRIBUTIVO CONTEMPLADO EN EL PRESENTE ACUERDO

Artículo 84.- Adecuación del Sistema retributivo.

1.- El sistema retributivo del personal de la Institución, será el determinado por la legislación vigente de función pública, y el estudio de valoración de Puestos del Ayuntamiento de Durango.

2.- La adaptación a la estructura retributiva prevista en este Acuerdo 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 profesional 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.

3. Puestos de nueva creación y sin nivel asignado, hasta la correspondiente valoración del puesto: 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.

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 Complemento Específico no consolidable del puesto de trabajo.

4.- En todos aquellos puestos de trabajo en que exista una dedicación especial de las características que se especifican en el artículo 69 y siguientes de este Título se deberán desglosar las retribuciones de tal modo que se produzca una diferenciación entre retribución por jornada normal de trabajo y retribución por dedicación especial, y esta última deberá seguir las modalidades especificadas en el artículo 69 y siguientes de este Título.

Artículo 85.- El Complemento Personal y Transitorio.

1.- Si como consecuencia de la aplicación íntegra del sistema retributivo previsto en este Acuerdo, se produjera una minoración sobre las retribuciones que se vinieran percibiendo, el personal 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 69 en reconocimiento de las cantidades percibidas en concepto de antigüedad por los empleados públicos de la Institución hasta la fecha, los cuales se devengarán durante la vigencia del presente Acuerdo, se reconoce su percepción mediante un Complemento Personal Transitorio-Antigüedad por la diferencia, de acuerdo con el anexo II de este Acuerdo; dichos importes se actualizarán de acuerdo con lo establecido en el Capítulo V del Título II.

CAPÍTULO VII / GRADO PERSONAL

Artículo 86.- El grado personal.

- 1.- A efectos internos de la Institución el personal laboral contará con un grado personal.
- 2.- El grado se adquiere por la adscripción con carácter permanente a uno a más puestos de trabajo del nivel correspondiente durante dos años consecutivos o tres con interrupción, siempre y cuando se cumplan los requisitos contemplados en la legislación de la Función Pública Vasca para el personal laboral.
- 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 locales, salvo el nivel de complemento de destino que corresponda en atención al grado consolidado.

CAPÍTULO VIII / GESTIÓN DE NÓMINAS

Artículo 87.- Reestructuración de nóminas. En las nóminas del personal de la Institución, figurarán todos los conceptos retributivos según el esquema retributivo establecido.

Artículo 88.- Adscripción a otro puesto de trabajo.

- 1.- En los casos de adscripción provisional de un empleado público a un puesto de trabajo cuyas retribuciones sean superiores a los del propio, este percibirá las retribuciones complementarias asignadas al mismo.
- 2.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, cuando la adscripción provisional traiga su causa del cese por supresión o remoción por alteración sobrevenida del contenido del puesto anteriormente ocupado y las retribuciones asignadas al nuevo puesto fueran inferiores a las del abandonado, el 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 89.- Domiciliación de nóminas.

- 1.- El personal de la Institución deberá domiciliar sus nóminas de haberes y el pago de sus retribuciones en cuentas o libretas de Entidades Bancarias o Cajas de Ahorro de su elección.
- 2.- A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el personal tendrá que 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 90.- División en pagas de las percepciones anuales. Las cuantías de los diferentes conceptos que componen las Pagas (Sueldo, Antigüedad, Complemento de Destino y Complemento Específico), serán los establecidos en la legislación vigente.

Artículo 91.- Devengo y liquidación.

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

- a) En el mes en que se produzca el ingreso o reingreso al servicio activo, en el de incorporación por conclusión de licencias sin derecho a retribución, y en aquél en que se hubiera hecho efectiva la adscripción a un nuevo puesto de trabajo, siempre que existan diferencias retributivas entre éste y el anterior.
- b) En el mes en que se inicie el disfrute de licencias sin derecho a retribución, y en el que sea efectivo el pase a una situación administrativa distinta de la de servicio activo.
- c) En el mes que se cese en el servicio activo, salvo los supuestos de fallecimiento o jubilación de empleados públicos sujetos a regímenes de pensiones públicas que se devenguen por mensualidades completas, desde el primer día del mes siguiente al del nacimiento del derecho.

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

CAPÍTULO IX / INCREMENTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 92.- Incrementos retributivos. Las retribuciones en el tiempo de vigencia del presente acuerdo se incrementarán, respecto de las tablas retributivas aprobadas para el año anterior, en el porcentaje que se establezcan en las normas presupuestarias de aplicación para los ejercicios correspondientes y los acuerdos que se realicen, tanto en retribuciones básicas como en las complementarias. Las cuantías correspondientes a los puestos de trabajo de la Institución, se recogerán en el anexo correspondiente.

Artículo 93.- Actuaciones retributivas de carácter no general. La Institución, 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 OTRAS MEJORAS ASISTENCIALES

CAPÍTULO X / SISTEMA PROTECTOR COMPLEMENTARIO DE PRESTACIONES PASIVAS

Artículo 94.- Elkarkidetza. Sistema de Pensiones Complementarias.

1.- La Institución será miembro protector del Sistema de Pensiones Complementarias de Elkarkidetza, asegurando en todo caso, la voluntariedad de la adscripción personal de los empleados al sistema de pensiones.

2.- La Institución, se encargará de efectuar los descuentos correspondientes en las nóminas de los empleados, y de ingresar las aportaciones y anualidades con puntualidad.

- 3.- En la medida en que las aportaciones al margen del sistema de empleo dificultan la adecuada distribución de riesgos y solidaridad entre el personal, la Institución no pagará en salario, ni compensará de ningún modo, otros sistemas de previsión externos o individuales a aquellos empleados que no se adhieran al sistema de pensiones establecido para el resto de personal de la Institución.
- 4.- La Institución facilitará el buen funcionamiento de los órganos de control y seguimiento del plan de pensiones establecido, y el cumplimiento de lo previsto por la normativa vigente en este ámbito.
- 5.- Las cotizaciones a realizar a Elkarkidetza, serán las establecidas a tal efecto por la entidad gestora, en consonancia con lo establecido por la pertinente Ley presupuestaria.
- 6.- La institución destinará la cantidad establecida mediante el presente acuerdo, cuando el empleado público efectivamente abone su parte correspondiente.

CAPÍTULO XI /OTRAS MEJORAS ASISTENCIALES

Artículo 95.- Jubilación voluntaria y anticipada, por edad.

- 1.- Con el objetivo y en el marco del Programa de Racionalización de Recursos Humanos (anexo), se establece para el personal 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 3 meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad prevista para la jubilación voluntaria por edad.
 - b) Que se ejerza dicho derecho en el plazo de 1 mes a partir de conocerse la contestación del trámite previo que en su caso sea exigible.
- 2.- En todo caso, los efectos económicos surtirán siempre sobre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación voluntaria por edad.
- 3.- A los efectos de este Capítulo 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 el personal que no cumpla alguna de las condiciones indicadas en el apartado 1 les 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 CPI estudiará, evaluará y formulará recomendaciones a futuro relacionadas con la puesta en práctica de lo establecido en el presente artículo.

Artículo 96.- 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:

<u>Edad de Jubilación</u>	<u>Nº Mensualidades Brutas</u>
4 años	27 mensualidades
3 años	20 mensualidades
2 años	15 mensualidades
1 año	10 mensualidades

Las mensualidades íntegras brutas anuales, estarán constituidas por la suma de Salario Base, Complemento de Destino, Complemento Especifico, Antigüedad y el prorrateo de las Pagas Extraordinarias.

Artículo 97.- Jubilación Forzosa.

La jubilación forzosa del personal se declarará de oficio al cumplir la edad legal de jubilación.

1.- La previsión prevista en el apartado anterior de este artículo se establece sin perjuicio de que todo trabajador 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.

2.- La Institución establecerá las normas de procedimiento necesarias para el ejercicio del derecho contemplado en los apartados anteriores.

Artículo 98.- Seguro de vida e Incapacidad.

1.- La Institución mantendrá, a su cargo, para todo el personal laboral, con contrato superior a un año o hasta cubrir permanentemente la plaza, un seguro de vida e Incapacidad Permanente, Total o Absoluta que tendrá una cobertura de 46.300 euros. Esta cobertura tendrá efectos desde el primer día del mes siguiente a la aprobación expresa y formal por parte del órgano de gobierno competente de la institución.

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

Artículo 99.- Seguro de responsabilidad civil.

1.- La Institución mantendrá, a su cargo, una póliza de responsabilidad civil en favor del personal que por el desempeño de sus funciones para su Institución y en relación con la importancia de las mismas puedan incurrir en dicho tipo de responsabilidad, de acuerdo con las condiciones contratadas.

2.- En todo caso, el capital riesgo garantizado por este concepto de responsabilidad civil, no podrá superar la cobertura máxima garantizada de 33.000 euros. Esta cobertura tendrá efectos desde el primer día del mes siguiente a la aprobación expresa y formal por parte del órgano de gobierno competente de la institución.

3.- En cualquier caso, se mantendrán, caso de existir en esta Institución para colectivos concretos o a 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 100.- Préstamos de consumo.

1.- El personal laboral fijo, podrá percibir las cantidades de 3.000 euros, 4.500 euros y 6.000 euros, debiendo reintegrar dichos adelantos en 12, 18 o 24 mensualidades respectivamente, que serán concedidas a criterio de la Institución y siempre que exista causa justificada y necesidad perentoria.

2.- El personal laboral temporal con nombramiento de duración previsible superior a un año en el momento a la solicitud de préstamo, podrá percibir las cantidades de 3.000 euros, 4.500 euros y 6.000 euros. Deberá reintegrar dicho préstamo en 12, 18 o 24 mensualidades respectivamente o en el caso de extinguirse el vínculo jurídico con la Institución con antelación a haberse reintegrado la cantidad total, deberá proceder a la devolución de la cantidad pendiente en el momento de la extinción del vínculo.

La concesión del préstamo será realizada a criterio de la Institución y siempre que exista causa justificada y necesidad perentoria.

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

- a) Matrimonio o inscripción en registro de parejas de hecho 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 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 por parte de la Institución se ajustará a las estipulaciones fiscales establecidas por la normativa vigente.

Artículo 101.- Régimen de aseguramiento de los instrumentos para el personal docente de Conservatorios y Escuelas de Música municipales.

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 en razón a 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 XII / SELECCIÓN DE PERSONAL

Artículo 102.- Sistemas de selección.

- 1.- El acceso 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 publicación previas de la Oferta de Empleo Público.
- 3.- La preparación y diseño de los planes de Oferta de Empleo Público se negociará con la representación sindical.
- 4.- En los tribunales de selección figurará como miembro **un representante del personal** designado por la representación sindical y que actuará a título individual.

Artículo 103.- El acceso de personas con discapacidad.

- 1.- El Ayuntamiento de Durango y sus Organismos Autónomos promoverán las condiciones necesarias para facilitar el acceso a la Función Pública de personas con discapacidades en igualdad de condiciones que el resto.
- 2.- Se realizará una reserva no inferior al 7% de las plazas incluidas en las Ofertas de Empleo Público a personas con discapacidad que tengan reconocida dicha condición legal,

de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales. Al menos el 2% de las plazas ofertadas lo serán para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo será para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

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 necesarios.

CAPÍTULO XIII / FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA Y LA CARRERA PROFESIONAL

Artículo 104.- Formación.

1.- Las Instituciones Locales, deberán 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, el Ayuntamiento 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. El Ayuntamiento 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.

Artículo 105.- La promoción interna y su acceso.

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

2.- La Institución facilitará la promoción del personal 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 del 33% siempre que sea posible.

3.- Para concurrir a las pruebas de promoción interna, el personal empleado público deberá hallarse en situación de servicio activo o servicios especiales en la plaza de procedencia, haber completado dos años de servicio activo, así como poseer la titulación y el resto de requisitos establecidos para el acceso a la escala a la que aspire a ingresar, con las salvedades que la ley establece.

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

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

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

7.- La adscripción a las vacantes existentes del personal 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 con el que figuren en la clasificación definitiva del proceso selectivo y siempre que reúnan los requisitos establecidos para su cobertura en las relaciones de puestos de trabajo. En todo caso, para la elección de destinos gozarán de preferencia sobre aquellos aspirantes que provengan del turno libre en la respectiva convocatoria.

Artículo 106.- 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.

CAPÍTULO XIV / PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 107.- Sistemas de provisión de puestos de trabajo.

- 1.- Los sistemas de provisión de puestos de trabajo reservados a personal laboral serán los mismos y con las mismas características que los establecidos para los personal laboral 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 de función pública vigente en la materia.

Artículo 108.- Contenido mínimo de las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación.

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

Artículo 109.- Publicación de las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación. Las convocatorias para provisión de puestos de trabajo, sean por concurso o libre designación, se publicarán en el Boletín Oficial correspondiente.

Artículo 110.- Límites temporales para acceder a la provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación.

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

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

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

CAPÍTULO XV / SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 111.- Seguridad y salud laboral.

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

Artículo 112.- Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

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

a) La Evaluación de Riesgos Laborales analizará, con carácter general, la naturaleza de la actividad y la característica de los puestos de trabajo existentes y de los empleados públicos que deban desempeñarlos, así como cualquier otra actividad que deba desarrollarse de conformidad con la normativa de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

b) La Planificación de la Actividad Preventiva tendrá como objeto eliminar, reducir o controlar los riesgos que hubiera puesto de manifiesto la Evaluación de Riesgos Laborales. Las actividades preventivas deberán detallar el plazo de actuación, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución, y la Institución realizará un seguimiento continuo de tales actividades preventivas.

Artículo 113.- Comité de Seguridad y Salud.

- 1.- El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la propuesta y consulta regular y periódica de las actuaciones de la Institución en materia de prevención de riesgos.
- 2.- Se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud cuando la Institución cuente con 50 o más empleados 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 en la Institución que no estén incluidos en la composición citada en el párrafo anterior; en las mismas condiciones podrán participar empleados que cuenten con especial cualificación o información respecto cuestiones concretas que se debatan en este órgano, o técnicos de prevención ajenos a la Institución siempre que así lo soliciten algunas de las representaciones del Comité.
- 6.- El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.
- 7.- El tiempo empleado en el desempeño de su cometido por los miembros del Comité de Seguridad y Salud, será considerado, a todos los efectos, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, debiendo informar al jefe inmediato.

Artículo 114.- Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

- 1.- El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:
 - a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Institución. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere la legislación vigente y el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
 - b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Institución la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- 2.- En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:
 - a) Realizar a tal efecto las visitas que estime oportunas.
 - b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
 - c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
 - d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.
 - e) Paralizar la actividad de los trabajadores afectados de riesgo inmediato de accidente o quebranto de su salud; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la Institución y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de 24 horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Artículo 115.- Delegados de Prevención.

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

2.- Los Delegados de Prevención por parte del personal 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 Delegado de Personal.
✓ De 31 a 49:	1 Delegado de Prevención
✓ De 50 a 100:	2 Delegados de Prevención
✓ De 101 a 500:	3 Delegados de Prevención

3.- Los delegados de prevención no electos tendrán un crédito de 20 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; así mismo, y en relación a dichas funciones, tendrán derecho a una licencia para la asistencia a cursos de formación, jornadas o **eventos, previa aprobación por el Comité de Seguridad y Salud, siendo los gastos de inscripción y matrícula a cargo de la Institución.**

Artículo 116.- 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 trabajadores 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 materias de prevención de riesgos en el trabajo.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos en el trabajo.

2.- Son facultades de los Delegados de Prevención:

- a) Acompañar a los técnicos y a los inspectores en las visitas y verificaciones que realicen en la Institución para comprobar el cumplimiento de las normativas sobre riesgos en el trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones del uso de estos datos, que nunca podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del empleado público, y del acceso a la información médica de carácter personal.
- c) Ser informados por la Institución sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que ésta hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

- d) Recibir del responsable de prevención de riesgos en el trabajo de la Institución informaciones procedentes de las personas encargadas de las actividades de protección y prevención en la Institución.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el servicio.
- f) Recabar de la Institución la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin realizar propuestas a la Institución, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
- g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades cuando se den las circunstancias previstas en la legislación vigente sobre la materia.

Artículo 117.- Equipos de trabajo y medios de protección.

- 1.- La Institución adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y salud de los empleados al utilizarlos.
- 2.- La Institución deberá proporcionar a los empleados públicos equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean los necesarios.
- 3.- El personal está obligado a utilizar los equipos de protección individual facilitados por la Institución; en caso contrario, se generará el correspondiente expediente disciplinario.

Artículo 118.- Vigilancia de la salud.

- 1.- Con el objetivo de implantar un modelo de vigilancia de la salud en el trabajo que sea eficaz para la prevención, ésta deberá tener en cuenta:
 - a) El análisis de las condiciones de trabajo identificadas en la Evaluación de Riesgos y el estado de salud de los empleados con el objetivo de detectar los problemas de salud relacionados con el trabajo.
 - b) El control de los riesgos derivados de la ejecución de las funciones del puesto de trabajo que puedan conllevar un daño para la salud de los empleados públicos que lo está 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 el empleado o empleada público preste su consentimiento, sin perjuicio de la aplicación de la normativa legal de carácter general, dando cuenta en este caso, con carácter previo al Comité de Seguridad y Salud; como mínimo cada empleado público tendrá derecho a un reconocimiento médico anual.
- 3.- Cuando el resultado de los reconocimientos detecten riesgos para la salud para el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo, se adaptará el puesto de trabajo a la persona y cuando esto no sea posible, se tomarán las medidas oportunas para

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

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

Artículo 119.- Conceptualización de las actividades tóxicas, penosas y peligrosas. Las actividades que en el desempeño de su función realiza el personal laboral 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 trabajadores.

Artículo 120.- Actividades penosas. Serán calificadas como penosas las actividades que constituyan una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión u otras sustancias que las acompañan en su ejercicio, así como aquellas actividades que como consecuencia de su desarrollo continuado puedan llegar a producir sobrecarga con riesgo para la integridad física o psíquica como el trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento continuado de pesos, los movimientos forzados.

Artículo 121.- Actividades tóxicas. Se clasificarán como tóxicas las actividades que den lugar a desprendimiento o evacuación de productos que resulten perjudiciales para la salud humana.

Artículo 122.- Actividades Peligrosas. Se considerarán peligrosas las actividades que tengan por objeto fabricar, manipular, expender o almacenar productos susceptibles de originar riesgos graves por explosiones, combustibles, radiaciones u otros de análoga importancia para las personas o los bienes, **así como aquellas actividades susceptibles de producir una lesión física inmediata.**

Artículo 123.- Implantación de medidas de Seguridad. En cualquier caso se procurará resolver mediante la implantación de las necesarias medidas de Seguridad y Salud las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad anteriormente descritas.

Artículo 124.- Resolución de Desacuerdos. Si no existiera acuerdo entre la Institución y la representación legal de los empleados en la catalogación o no de ciertas actividades como penosas, tóxicas o peligrosas, ambas partes emitirán informe al respecto que será remitido a la CPI, que podrá arbitrar y resolver el litigio, y que podrá solicitar informe complementario al Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 125.- 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 126.- Protección a la maternidad.

1.- La Evaluación de Riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y duración de la exposición de las empleadas públicas en situación de embarazo o

parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

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

3.- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o feto y así se certifique facultativamente, ésta deberá ocupar un puesto de trabajo o función diferente, compatible con su estado.

4.- El cambio de puesto o de función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

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

CAPÍTULO XVI / IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

SECCIÓN 1.ª / IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 127.- Planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

1.- Las entidades locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán a tal efecto, con el resto de las Administraciones Públicas.

2.- Las instituciones están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

3.- Las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad en pequeñas instituciones se establecerán medidas de fomento y el apoyo técnico necesario.

4.- Mediante el apoyo técnico necesario y a través de la red Berdinsarea o similares, se impulsará la aprobación y aplicación de planes de igualdad en todas aquellas instituciones que por su dimensión no cuenten con recursos para ello.

5.- Las Instituciones en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional

- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual 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.

SECCIÓN 2.^a / MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 128.- Medidas de protección contra el Acoso Laboral.

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

Artículo 128 bis.- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

- 1.- Las instituciones deberán 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 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 difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
- 2.- Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información al órgano competente de las conductas o comportamientos que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.
- 3.- A fin de evitar este tipo de conductas, las instituciones incorporarán en sus planes de formación acciones formativas dirigidas a los empleados públicos para la prevención del acoso moral y sexual en el trabajo, a fin de dotarles de los instrumentos adecuados para afrontar los conflictos que surjan con relación al acoso moral y sexual en el ámbito laboral.

Artículo 129.- Protocolo de actuación en los casos de acoso laboral.

1.- El deseo de esta Institución es la promoción de un protocolo de actuación que promueva las medidas preventivas en contra de todo tipo de acoso laboral a priori, así como la eficacia, celeridad y confidencialidad de los trámites a posteriori.

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

a) El procedimiento se inicia con la presentación de una denuncia escrita ante el Responsable de Recursos Humanos, por parte del empleado objeto del acoso laboral, en la que figura un listado de incidentes lo más detallado posible; en el supuesto que el empleado lo considere oportuno, una copia de la misma puede ser trasladada a los representantes sindicales.

b) La denuncia da lugar a la apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose audiencia por separado a todos los actores necesarios para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

c) En el plazo no superior a 30 días se emitirá informe en el que se indicará si existen indicios de acoso o no, así como las medidas que se proponen para solucionar, en su caso, los problemas detectados.

d) La constatación de la existencia de acoso laboral dará lugar a responsabilidad disciplinaria, o penal según corresponda.

e) Cuando la constatación de los hechos no sea posible, en ningún caso se represaliará al empleado denunciante.

f) Cuando se constate de forma fehaciente la falsedad de las imputaciones se abrirá el correspondiente expediente disciplinario.

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

4.- Sin perjuicio del presente Procedimiento, con el objeto de redactar un modelo de Protocolo Marco de Actuación en los casos de Acoso que desarrolle el actual y pueda servir de referencia a las distintas instituciones, se creará una comisión técnica específica en el seno de la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación, que deberá presentar su trabajo a dicho órgano en un plazo no superior a 6 meses desde su constitución.

Artículo 130.- Derechos de protección de los empleados/as en el supuesto de acoso laboral. En estos casos, los empleados/as tendrán derecho a:

a) Durante la tramitación del expediente informativo se posibilitará al denunciante el cambio en el puesto de trabajo, en la medida de las disponibilidades existentes, hasta que se adopte una decisión al respecto, de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.

b) Que la intervención de los actores en el expediente informativo debe observar el carácter confidencial de las actuaciones, promoviendo la observación del debido respeto tanto al denunciante como al denunciado o denunciados.

Artículo 131.- Medidas y derechos de protección contra la violencia de género.

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

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

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

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo. Igualmente durante los dos primeros meses de esta excedencia, la empleada pública tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

- f) En los casos en los que las empleadas públicas víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

Artículo 132.- Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercidas sobre los empleados públicos.

1.- Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados anteriormente se acreditan mediante orden judicial de protección a favor de la víctima.

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

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

CAPÍTULO XVII / DE LA LIBERTAD SINDICAL

Artículo 133.- Derecho a la libre sindicación.

1.- El personal laboral tiene derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de los intereses profesionales, económicos y sociales que le son propios.

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

Artículo 134.- Protección sindical.

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

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

- a) Influir en las condiciones de empleo del trabajador o trabajadora para que éste no se afilie a una Central Sindical o para que deje de ser miembro de la misma.
- b) Hostigar o relegar en su trabajo a un trabajador o trabajadora, 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 135.- Cautelas a la protección sindical. Los derechos reconocidos al personal en este título, se ejercitarán con el debido respeto a las personas y los bienes procurando no interferir la buena marcha del trabajo y la atención de las necesidades del servicio.

CAPÍTULO XVIII / DEL DERECHO A LA ACCIÓN SINDICAL: CONFIGURACIÓN, ÁMBITO Y SUJETOS DEL MISMO

SECCIÓN 1.ª / CONFIGURACIÓN Y ÁMBITO DE LA ACCIÓN SINDICAL

Artículo 136.- Configuración de la Acción Sindical.

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

2.- A los efectos del párrafo anterior, se entenderá como ámbito material inmediato para la acción sindical en las Instituciones, el centro de trabajo, considerándose como tal, tanto las sedes de dichas Instituciones, como cualquier otra dependencia, establecimiento, local o centro de trabajo a ellas correspondiente, que se encuentre ubicado en sede físicamente distinta.

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

SECCIÓN 2.ª / SECCIONES SINDICALES EN GENERAL

Artículo 137.- Constitución de las Secciones Sindicales.

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

2.- Adicionalmente a lo establecido en la sección primera de este Capítulo para la atribución de las garantías, facultades, funciones y competencias reconocidas en el Convenio a las Secciones Sindicales, estas deberán acreditar ante las Entidades

respectivas, de forma fehaciente e indubitada, que las Centrales Sindicales a que pertenecen han obtenido el diez por ciento de los miembros de los órganos de representación electos en las elecciones sindicales celebradas en el Sector de la Administración Local, o que poseen un porcentaje mínimo de afiliación en relación con el personal al servicio de la Entidad respectiva, calculado a tenor de la siguiente escala:

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

Artículo 138.- Garantías, facultades, funciones y competencias a las Secciones Sindicales.

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

- a) Representar y defender los intereses de la Central Sindical a que pertenecen y de los afiliados de la misma.
- b) Ostentar y ejercer a través de los correspondientes representantes sindicales, la representación legal para asuntos socio-laborales de todos y cada uno de sus afiliados, sin perjuicio de otras formas legales de representación que pudieran recabar éstos.
- c) La atribución de este tipo de representación a las Secciones Sindicales implica, entre otras facultades, la de realizar cualquier clase de intervenciones, peticiones, reivindicaciones o reclamaciones de índole socio-laboral, por escrito o mediante comparecencia, en nombre y representación de cualquier afiliado, sin menoscabo del ejercicio individualizado de las mismas que pudieran formular éstos.
- d) Recibir la más completa información legalmente establecida en todos los asuntos de personal de la respectiva entidad, por los cauces legalmente establecidos.
- e) Recoger las diversas reivindicaciones socio-laborales del personal al servicio de la Institución y plantearlas ante las autoridades y órganos competentes de la misma y ante los órganos de representación electos, conforme a los cauces establecidos en este Acuerdo.
- f) Investigar e informarse, por iniciativa propia, de todas las cuestiones que afecten al personal de la respectiva Institución, disponiendo a tal fin, para los correspondientes Comités de Sección y Delegados o representantes sindicales, de libre acceso, consulta y reproducción gratuita de toda documentación relativa a dichas cuestiones con arreglo a la Ley.
- g) Confeccionar, exhibir y difundir libremente, en horas y lugares de trabajo, cualquier tipo de información, prensa, propaganda y publicaciones de carácter sindical o de interés laboral.
- h) A estos efectos, la Institución dispondrá la colocación a sus expensas de tabloneros de anuncios para la exposición y divulgación con carácter exclusivo para las Secciones Sindicales, de cualquier documentación del tipo anteriormente reseñado en todos los centros de trabajo pertenecientes a dichas entidades en lugares adecuados y visibles dentro de los mismos; el número, tamaño y distribución de tabloneros, será el adecuado a las dimensiones y estructura del centro, de forma que se garantice la más amplia publicidad y accesibilidad de lo que en unos y otros se exponga.
- i) Asimismo, la autoridad o el órgano competente de la Entidad respectiva, deberá facilitar a la Sección Sindical que formalmente lo solicite, la utilización de medios y materiales de trabajo para la confección de las publicaciones antedichas, siempre que se efectúe de

forma racional y moderada y no perjudique al normal funcionamiento de la dotación material de los servicios.

j) Utilizar un local facilitado por la Entidad para actividades sindicales, cuyas características y equipamiento satisfaga las diversas necesidades que en cuanto a capacidad, dotación, material y ubicación física pudieran presentarse; cuando lo permitan las posibilidades materiales, la utilización del local tendrá carácter exclusivo y excluyente; siempre que la sección sindical supere los límites establecidos en la escala introducida en el artículo 137.2 (Constitución de las Secciones Sindicales); en cualquier caso se proporcionará este Local a aquellas secciones sindicales que alcancen el 20% de afiliación cuando el número de empleados públicos de 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; ello de conformidad con los requisitos establecidos para el ejercicio del derecho de reunión en el presente Acuerdo.

l) Utilizar asesores en cualquier actividad que realicen en el ejercicio de sus competencias.

m) Plantear y negociar ante los órganos resolutorios correspondientes de la Institución, por de Seguridad y salud laboral e Higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la Institución.

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

o) Expresar libremente opiniones respecto a las materias concernientes a su esfera de actividad.

p) Proporcionar asistencia y defensa y obtener audiencia en los supuestos de seguirse procedimiento disciplinario a cualquiera de sus afiliados, sin perjuicio del correspondiente derecho individual de audiencia regulado en dicho procedimiento.

SECCIÓN 3.^a / AFILIADOS DE LAS SECCIONES SINDICALES

Artículo 139.- Afiliados de las Secciones Sindicales.

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

2.- La Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación, constituida en el marco del Protocolo-Marco de Relaciones Laborales para las Instituciones Locales de Euskadi, establecerá el sistema de acreditación del número de afiliados a cada sección sindical de acuerdo con los siguientes criterios orientativos:

- a) Respeto a la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.
- b) Establecimiento de mecanismos de comprobación aleatorios o por muestreo de la información suministrada.
- c) Identificación precisa del responsable que certifica los datos.
- d) Introducción de requerimientos documentales que validen la información suministrada: **certificaciones de entidades financieras, actas notariales, etc.**

Artículo 140.- Derechos de los Afiliados/as. Los afiliados a las Secciones Sindicales acreditadas ante la Entidad Local 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 liberado por acuerdo de su Organización Sindical para el ejercicio de las funciones Sindicales en el marco de este Acuerdo.
- c) Recibir asistencia, defensa y audiencia de carácter sindical en los términos pertinentes y ante la Entidad, en todas las fases que conforman el régimen disciplinario, ello sin perjuicio del derecho individual de defensa y audiencia que como personalmente interesados les corresponda.
- d) Ejercer cualquier tipo de representación o mandato sindical por designación de su correspondiente Central Sindical tanto dentro como fuera del servicio, en la Institución y en los términos provistos en el presente Acuerdo.
- e) Disponer para el conjunto de los afiliados, de cinco días laborables de licencia para asistir, en tiempo de servicio, a cursos o cursillos de formación sindical, congresos y actividades análogas de la Central Sindical a que pertenezca, que deberá comunicarlo a la Entidad, con al menos, 48 horas de antelación a su disfrute; dicha licencia será retribuida para los afiliados a las Secciones Sindicales previstas en el artículo 137.2 (Constitución de las Secciones Sindicales).
- f) Reunirse, tanto dentro como fuera del horario y lugar de trabajo conforme a lo previsto en el presente Acuerdo.
- g) Quedar relevados totalmente de su trabajo, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, por su participación como vocales o asesores sindicales en la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación y a la Comisión Negociadora del Protocolo-Marco constituidas al amparo del mismo, durante el tiempo necesario para el desarrollo de tales vocalías o asesorías, en los términos y condiciones establecidas en el presente Acuerdo.

SECCIÓN 4.^a / COMITÉS DE LAS SECCIONES SINDICALES

Artículo 141.- Comité de la Sección Sindical. En las Secciones sindicales que cumplan los requisitos del artículo 137.2 (Constitución de las Secciones Sindicales) de este Acuerdo, el Comité de la Sección Sindical respectiva constituye el órgano colegiado de dirección, representación, negociación, movilización y defensa de los afiliados a la misma, siendo su constitución, composición numérica, organización y funcionamiento, competencia de la Central Sindical a que pertenezca.

Artículo 142.- Variación de la constitución o composición de la sección sindical. La Central Sindical que cuente con Sección Sindical acreditada ante la Institución deberá comunicar a esta última la constitución y composición del Comité de Sección correspondiente, así como cualquier variación que se produzca en los citados extremos.

Artículo 143.- 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 144.- Garantías y facultades de los miembros del Comité de la Sección Sindical. Los miembros del Comité de la Sección Sindical respectiva, como representantes legales de los afiliados a la misma, tendrán las siguientes garantías y facultades:

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

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

N.º de empleados/as	% Mín.de afiliación	N.º de miembros	N.º de horas/cada miembro
Menos de 6	75%	1	5
De 6 a 30	50%	2	5
De 31 a 100	20%	3	10
De 101 a 250	15%	4	15
De 251 en adelante	10%	5	20

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

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

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

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

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

SECCIÓN 5.ª / DELEGADOS SINDICALES

Artículo 145.- Designación de Delegados Sindicales. En las Secciones sindicales acreditadas, de acuerdo con el artículo 137.2 (Constitución de las Secciones Sindicales), se podrá designar por la Central Sindical respectiva uno o varios Delegados Sindicales.

Artículo 146.- Funciones y derechos de los Delegados Sindicales. Los delegados Sindicales de las Secciones Sindicales acreditadas, de acuerdo con el artículo 137.2 (Constitución de las Secciones Sindicales), tendrán las siguientes funciones y derechos, además de los que tengan los 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 Institución, 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 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 del conjunto de los afiliados.
- g) Ejercer en nombre y representación de su Sección Sindical, cuantas acciones judiciales o administrativas requiera el cumplimiento de su cometido.
- h) Disponer, sin menoscabo de sus retribuciones, de 20 horas sindicales mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo en el caso de que la Sección Sindical agrupe a más de 100 afiliados y 20 horas sindicales suplementarias por cada 100 afiliados adicionales; lo anterior sin perjuicio de las horas sindicales que le pudieran corresponder como miembro del correspondiente Comité de Sección o del órgano de representación electo.

Artículo 147.- Liberación por acumulación de horas sindicales.

La liberación de un miembro de una central sindical por acumulación de horas de otra Institución solamente se producirá en Instituciones de más de 125 empleados de plantilla; a este fin, se acuerda que es necesario acumular 1.350 horas para la liberación de una persona; en el supuesto de liberación por acumulación de horas de la misma Institución, es necesario acumular 1.592 horas.

2.- Para ello será necesario:

- a) Informar a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación de las horas que pretende acumular cada Delegado o miembro de la Central sindical correspondiente.
- b) En el caso de liberaciones interinstitucionales la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación, previa audiencia de las instituciones implicadas por un plazo de quince días, llevará a cabo el registro y control de los empleados públicos que se acogen a este derecho.

3.- A efectos de ejercitar el derecho de liberación, la persona que la pretenda deberá presentar ante la Institución en la que preste sus servicios, la correspondiente comunicación a la que acompañará:

- a) La declaración de voluntad de cesión de las horas que señalen, de cada uno de los miembros de la Junta de Personal, Comité de empresa, Delegados de Personal Comité de Sección o Delegados Sindicales de las Entidades y pertenecientes a su Organización Sindical, y que estén dispuestos a realizar la cesión.
- b) Certificado expedido por la organización Sindical a que pertenezcan los miembros de la Junta de Personal, Comité de Empresa, delegados de Personal, Delegados Sindicales o Miembros del Comité de Sección Sindical dispuestos a ceder de sus créditos de horas al solicitante del derecho a la liberación, en el que se hará constar la pertenencia del personal a los órganos mencionados y el crédito de horas anual que le corresponden y no haya sido utilizado o cedido.

4.- Para el disfrute de las horas sindicales, se comunicará al superior jerárquico con la antelación suficiente al objeto de 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 XIX / DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

SECCIÓN 1.ª / NIVELES Y ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Artículo 148.- Ejercicio de la representación colectiva. La representación colectiva del personal laboral de la Institución se ejercerá por los órganos de representación electos, Comités de Empresa o delegados de personal.

SECCIÓN 2.ª / GARANTÍAS, FACULTADES, CAPACIDAD Y COMPETENCIAS

Artículo 149.- 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 de los Comités de Empresa, tendrán las siguientes garantías y facultades:

- a) Audiencia del órgano en los supuestos de seguirse procedimiento disciplinario a uno de ellos, sin perjuicio de la del interesado que se regule en dicho procedimiento.
- b) Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo confeccionar, publicar, y distribuir las informaciones de interés profesional, laboral o social.
- c) A estos efectos, la Institución dispondrá la colocación a sus expensas de tabloncillos de anuncios para la exposición, de cualquier información del tipo anteriormente reseñado, en todos los centros de trabajo pertenecientes a la Institución, en lugares adecuados y visibles dentro de las mismas; el número, tamaño y distribución de dichos tabloncillos será el adecuado a las dimensiones y estructura del centro de forma que se garantice la publicidad más amplia de lo que en ellos se exponga.
- d) No poder ser sancionados disciplinariamente, ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados con carácter forzoso en razón precisamente del desempeño de su representación, durante su mandato, ni dentro de los dos años siguientes a la expiración del mismo.
- e) Ser informados de las sanciones muy graves.
- f) Conocer las estadísticas sobre el índice de absentismo sus motivaciones, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales de las condiciones de trabajo, así como los mecanismos de prevención que se utilicen.
- g) Colaborar en el establecimiento de medidas que procuren la mejora de los servicios públicos.
- h) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones de su competencia.
- i) Tener conocimiento y ser escuchados en las siguientes cuestiones y materias:
 - 1) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
 - 2) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
 - 3) Cantidades que percibe cada 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 sus retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:
 - ✓ Hasta 100 puestos de trabajo 30 horas/mes
 - ✓ De 101 a 250 puestos de trabajo 35 horas/mes
 - ✓ De 251 puestos de trabajo en adelante 40 horas/mes
- k) Asimismo, el miembro del órgano de representación electo que ejerza el cargo de Presidente, o Secretario, del mismo, podrá disponer de un número adicional de horas mensuales para atender a dicho cargo, conforme a la escala siguiente:

- ✓ Entidades de hasta 100 puestos de trabajo 5 horas
- ✓ Entidades de 101 a 250 puestos de trabajo 7 horas
- ✓ Entidades de 251 a 500 puestos de trabajo 9 horas

l) En el cómputo de las dos clases de asignaciones horarias expuestas se excluirá el tiempo invertido en la asistencia en las sesiones de Comisiones Informativas de órganos de la Entidad, o a reuniones por éstas promovidas y a negociaciones colectivas de ámbito funcional de la Institución.

m) Utilizar para su actividad un local facilitado al efecto por la entidad cuyas características y equipamiento satisfagan las diversas necesidades que en cuanto a capacidad, dotación material y ubicación física pudieran presentarse.

Artículo 150.- 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 151.- Competencias. Los órganos de representación electos tendrán las siguientes competencias:

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

CAPÍTULO XX / DERECHO DE PARTICIPACIÓN

Artículo 152.- Derecho de participación. Los empleados públicos a través de las Secciones Sindicales y/o los órganos de representación electos en su caso, tendrán derecho a participar en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en materia de personal, condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la Institución.

Artículo 153.- Interlocución. A efectos de lo señalado en el artículo anterior, la Institución designará su interlocutor con el personal.

Artículo 154.- Representación. La representación del personal laboral la ostentará los órganos de representación electos y/o las Secciones Sindicales que ostenten representatividad en la Institución de conformidad con lo establecido en el presente Acuerdo.

Artículo 155.- Reunión. Las reuniones que los representantes de la Institución celebren con los órganos de representación electos y/o las Secciones Sindicales tendrán lugar, al menos, con la periodicidad que acuerden las partes.

Artículo 156.- Orden del día.

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

Artículo 157.- Consulta a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación.

- 1.- En caso de que exista disconformidad de las Organizaciones Sindicales con el criterio de los representantes de la Entidad, de mutuo acuerdo se podrá elevar a consulta a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación en los términos previstos en este Acuerdo.
- 2.- Los representantes del personal laboral podrán hacer constar, tanto en el acta de la reunión como en la parte expositiva del dictamen o informe que emitan al respecto los representantes de la Institución, los argumentos de cualquier índole en que se fundamenten sus discrepancias.

CAPÍTULO XXI / DERECHO DE REUNIÓN

Artículo 158.- Derecho de reunión en tiempo de trabajo.

- 1.- El personal laboral podrá ejercitar el derecho de reunión con los requisitos y condiciones señalados en este capítulo.
- 2.- El personal de la Institución, en su conjunto, podrá reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, hasta un máximo de doce horas anuales.
- 3.- Los empleados miembros de una Sección Sindical podrán reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, de conformidad con lo establecido en la siguiente tabla:

<u>N.º de trabajadores de la Entidad</u>	<u>N.º de horas anuales</u>	
Hasta 30	5	
De 31 a 100	8	
De 101 a 250		11
Más de 250	14	

Artículo 159.- Legitimidad convocatoria de reunión.

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

Artículo 160.- Reuniones dentro de la jornada laboral.

- 1.- Los requisitos para celebrar una reunión de los afiliados a una Sección Sindical o del personal en general son los siguientes:
 - a) Formular la petición con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo en casos excepcionales.
 - b) Señalar hora y lugar de celebraciones.
 - c) Remitir datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.
 - d) El orden del día.
 - e) Si en el plazo de veinticuatro horas siguientes a la fecha en que se registró la solicitud de autorización, el Presidente de la Institución no formulara objeciones, por escrito, al respecto, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.
- 2.- Las reuniones podrán tener carácter general o realizarse por servicios, dependencias o centros de trabajo.

Artículo 161.- Reuniones fuera de la jornada laboral. No existirá ningún tipo de limitación para celebrar reuniones fuera de la jornada de trabajo, salvo la seguridad de instalaciones y dependencias y que su realización tenga lugar cuando se encuentren abiertos los lugares de reunión o su apertura no suponga dificultades importantes.

CAPÍTULO XXIII / DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 162.- Participación en la determinación de las condiciones de trabajo. El personal laboral tendrá derecho a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo conforme a lo dispuesto en la legislación aplicable y el presente Acuerdo.

TÍTULO SÉPTIMO / DEL EJERCICIO DE LOS DERECHOS LINGÜÍSTICOS DEL PERSONAL LABORAL DE LA INSTITUCIÓN

Artículo 163.- Cuestiones Generales.

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

Artículo 164.- 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

participar; a tales efectos aquellas entidades en que aún no se haya aprobado Plan de Formación Lingüística procederá a su aprobación previa negociación con la representación de personal durante el primer semestre del año.

2.- Por otra parte, la acreditación del perfil correspondiente será requisito indispensable también para los nombramientos de carácter temporal, cuando así lo exija la RPT.

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

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

- a) Quienes superen la edad de 45 años al comienzo de cada Período de Planificación previa conformidad del interesado.
- b) Aquellas personas cuyo nivel de estudios realizados no alcanzara el de Bachiller Elemental o el de Educación General Básica, prescindiendo de las equivalencias y convalidaciones que contemple el ordenamiento jurídico a otros fines respecto al certificado de escolaridad.
- c) Las personas afectadas de discapacidades físicas o psíquicas que imposibiliten o dificulten el aprendizaje del euskera mediante los programas actualmente vigentes de formación y capacitación lingüística de adultos.
- d) Aquellas personas en las que concorra carencia manifiesta y contrastada de las destrezas aptitudinales necesarias en el proceso de aprendizaje del idioma mediante los programas actualmente vigentes de formación y capacitación lingüística de adultos.
- e) En el caso de que el Plan previese actividades distintas de las 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 en que el empleado haya acreditado el perfil lingüístico inferior al asignado al puesto de trabajo, se establecerá un plan de formación individualizado de conformidad con el empleado afectado, de manera que éste pueda alcanzar en el menor tiempo posible el perfil lingüístico correspondiente a su puesto de trabajo.
- g) A todos los efectos el centro donde se imparta el curso será considerado como centro de trabajo y en consecuencia las faltas de asistencia y puntualidad a los cursos que se desarrollen se pondrán en conocimiento de la Responsable de Recursos Humanos.

Artículo 165.- Cursos de euskera fuera del horario laboral. En el caso de la realización voluntaria de cursos de euskera fuera de la jornada laboral habitual de intensidad no superior a 3 horas diarias o 15 semanales, el empleado tendrá, como compensación, derecho a librar 1 hora cuando el curso sea de 2 horas diarias y 1 hora y media cuando sea de 3 horas en jornada laboral normal, y por el tiempo proporcional en jornada laboral distinta.

Artículo 166.- Euskaldunización del personal docente de Conservatorios y Escuelas de Música municipales. Aquellos profesores que, como consecuencia del plan de euskaldunización de la administración titular del centro musical, deban realizar algún curso para adquirir los conocimientos de euskera propios del perfil lingüístico del puesto 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 167.- Norma Supletoria. En lo no dispuesto en este Título se estará de acuerdo con la normativa vigente en materia de normalización lingüística y con las directrices sobre la materia que establezca el Instituto Vasco de Administración Pública.

TÍTULO OCTAVO / ESTABILIDAD LABORAL Y CALIDAD EN EL EMPLEO

CAPÍTULO XXIV / ESTABILIDAD LABORAL

Artículo 168.- Limitación de la temporalidad.

1.- Para asegurar la eficacia y calidad de la gestión y la atención a los ciudadanos la Institución recurrirá a la contratación de personal laboral temporal con carácter excepcional, por el tiempo imprescindible y de acuerdo con la legislación laboral en la materia.

2.- El número trabajadores contratados temporalmente que ocupen vacantes en plantilla no superará, en términos homogéneos, el porcentaje máximo del 6% de los puestos de trabajo de naturaleza estructural; a tal fin se establece el compromiso de que en el plazo de 3 años a partir de la firma del presente Acuerdo se hayan convocado las correspondientes Ofertas de Empleo Público para alcanzar dicho porcentaje máximo.

3.- No obstante, para el caso de Instituciones con menos de 65 trabajadores laborales en que la aplicación de este porcentaje máximo plantee problemas de aplicación práctica se enviará una propuesta de análisis del caso a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación para que ésta elabore una propuesta más acorde a sus necesidades; en caso de no acuerdo la referencia de trabajo estará en la línea del criterio general.

4.- Anualmente la Institución hará público un informe sobre la temporalidad existente en el empleo público, sus características, por ámbitos específicos, su evolución y las medidas a adoptar para su corrección; este informe será debatido en la CIVE.

Artículo 169.- Oferta de empleo público.

1.- Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deben proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingresos serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal.

2.- Ello comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos.

3.- La Institución convocará oferta de empleo público anual y llevará a cabo toda la tramitación de la misma en el plazo de un año.

4.- Los nombramientos de carácter temporal que se realicen para cubrir sustituciones se realizarán mediante convocatoria pública de selección del empleado público o mediante

bolsas de trabajo, garantizando en todo caso los principios de igualdad, mérito y capacidad y con publicidad suficiente.

Artículo 170.- Contratos de prácticas. Se garantizará la finalidad formativa de los contratos de prácticas.

Artículo 171.- Contratos temporales. Los contratos por obras, y los demás tipos de contrato de carácter temporal, obedecerán exclusiva y estrictamente a las necesidades y objetivos para los que han sido autorizados.

Artículo 172.- Contratos de interés social, convenios de colaboración y contratos de exclusión social

a) **CONTRATOS DE INTERÉS SOCIAL Y CONVENIOS DE COLABORACIÓN.**

Los contratos de interés social y / o los Convenios de colaboración se utilizarán para la realización de obras o servicios de interés general o social; dichos contratos tendrán como retribuciones mínimas las que correspondan con el nivel mínimo existente en el Ayuntamiento de Durango y sus Organismos Autónomos.

La duración de estos contratos no podrá exceder de 8 meses y no podrán ser utilizados para cubrir puestos estructurales de la administración.

b) **CONTRATOS DE EXCLUSIÓN SOCIAL.**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3, las personas contratadas en el marco de programas de empleo o empleo-formación para trabajos de duración determinada de exclusión social, se regirán en materia retributiva por los convenios sectoriales que correspondan atendiendo a su profesión, exceptuándose de esta regla general únicamente las contrataciones en donde se aprecie identidad de funciones entre la persona contratada y algún puesto de trabajo de la relación o catálogo del Ayuntamiento de Durango y sus Organismos Autónomos.

La duración de estos contratos no podrá exceder de 8 meses.

El resto de condiciones de trabajo, con las excepciones incluidas en la Disposición Adicional Primera, serán las determinadas en el Convenio con carácter general.

Artículo 172bis.- Contratos de exclusión social o inserción

La Ley 44/2007, de 13 de diciembre, de empresas de inserción, establece el régimen jurídico de las "relaciones laborales entre personas en situación de exclusión y las **empresas de inserción**". Este régimen es exclusivo de las empresas de inserción, que deben estar homologadas e inscritas en el correspondiente registro.

1.- También existe la posibilidad de que el contrato temporal de fomento de empleo establecido por la Disposición Adicional 1ª de la Ley 43/2006, de mejora del crecimiento y del empleo para personas con discapacidad, se aplique a las personas en exclusión social en las empresas de inserción.

2.- Teniendo en consideración este tipo de contratos, **solamente lo pueden realizar las empresas de Inserción social** y que el Ayuntamiento no lo es, no se utilizará este tipo de contratos para contratar personal temporal. Ello no obsta para que el Ayuntamiento llegue a acuerdos con empresas de inserción con la finalidad de fomentar la empleabilidad de personas con especiales dificultades de inserción laboral.

Artículo 173.- Contratos de relevo y jubilación voluntaria a tiempo parcial. La Institución 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 XXV / MANTENIMIENTO Y MEJORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

Artículo 174.- Mantenimiento y mejora de los Servicios Públicos.

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

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

3.- Asimismo la Institución pondrá en marcha las siguientes conclusiones:

a) Genéricamente:

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

b) Específicamente:

1. Las instituciones locales procederán a revisar la contratación de servicios que directamente puedan suponer empleo estructural, adoptando las medidas pertinentes, en su caso.
2. Los contratos de inserción que, en su caso, se celebren por las instituciones señaladas tendrán como retribuciones mínimas las que correspondan con el nivel mínimo existente en la Institución.
3. Limitar la subcontratación de personal por parte de las sociedades públicas municipales, evitando al mismo tiempo que dicho personal, con carácter periódico y estable pueda desarrollar su labor en los locales y dependencias de las instituciones de referencia.
4. No se destinará personal de las sociedades públicas municipales para la realización de tareas habituales de los entes municipales de referencia de las mismas.
5. A tal efecto, se presentará a la representación social un calendario de actuaciones para la puesta en marcha de las medidas anteriormente citadas, las cuales serán analizadas y consensuadas por las partes firmantes.

Artículo 175.- Subrogación de trabajadores y trabajadoras de las empresas adjudicatarias.

1.- En las sucesivas adjudicaciones de contratos públicos respecto de un mismo servicio, y a fin de hacer posible la estabilidad de las plantillas, se garantizará por parte de las empresas adjudicatarias, independientemente de lo que al respecto señalen los convenios

del sector, la subrogación de los trabajadores y las trabajadoras existentes al momento de cada adjudicación; para ello se incorporará la cláusula de subrogación en los pliegos de condiciones de los nuevos expedientes que se tramiten, condicionado al cumplimiento de requisitos de transparencia y buena fe.

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

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

En caso de discrepancia la interpretación de este apartado se solventará en la Comisión de Seguimiento de cada Institución.

Artículo 176.- Informe anual sobre contratación externa. Anualmente cada Institución elaborará un informe sobre la calidad, eficacia y cumplimiento de requisitos del pliego de condiciones y de las prescripciones del Convenio Sectorial 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.

Si alguna institución se negara sin causa justificada a entregar la información sobre las contrataciones externas en tiempo y forma se informará por parte de la representación legal de los trabajadores y juntas de personal a la Comisión Paritaria de Seguimiento, para su conocimiento, debate, y en su caso, el informe correspondiente, reservando las acciones que en derecho le correspondan, en caso de estar en disconformidad con el informe o la falta del mismo, transcurrido un mes desde su petición por el sindicato, representación sindical o Juntas de Personal en la Institución correspondiente.

TÍTULO NOVENO / RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 177.- Régimen disciplinario. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá cuanto a la tipificación y aplicación de faltas y sanciones, así como a su procedimiento, por lo dispuesto en la normativa de función pública sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que pueda incurrir el personal.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- No serán de aplicación para el personal laboral contratado temporalmente, lo reservado por la legislación vigente al personal con contrato laboral indefinido, los artículos 95 y 96 (jubilación anticipada), salvo negociación o pacto en contrario en la Institución.

Segunda.- La Institución promoverá los procesos de funcionarización que correspondan con arreglo a la Ley 6/1989, de la Función Pública Vasca.

DISPOSICION FINAL

Única.- Cláusula derogatoria. Quedan derogados la totalidad de los acuerdos, convenios y pactos anteriores, así como cuantas instrucciones, acuerdos parciales y otras disposiciones de carácter colectivo o individual de igual o inferior rango que puedan oponerse, ser incompatibles, limiten o contradigan los acuerdos aquí adoptados.

ANEXO 1

.- De acuerdo con el Capítulo VI, de Adecuación al Sistema Retributivo contemplado en el Presente Acuerdo, en aplicación de la normativa vigente en materia de Función Pública y Leyes presupuestarias, así como resultado de la adaptación a la VPT y legalidad vigente de los niveles retributivos del Ayuntamiento, se incorpora como anexo a este Acuerdo, la siguiente tabla:

ESCALA	SUBESCALA	GRUPO	NIVEL C.D.	GRADO C.E.G
Técnica (1)	Superior (1)	A.1	30	XV
			29	XIV
			28	XIII
			28	XII
			27	XI
			27	X
			26	IX
			26	VIII
	Media(II)	A.2	25	VII
			25	VI
			24	V
			24	IV
			23	III
			23	II
			22	I
			22	0
Administrativa (II)	Administrativa (1)	C.1	22	XV
			22	XIV
			22	XIII
			22	XII
			22	XI
			22	X
			22	IX
			22	VIII
			22	VII
			22	VI
			20	V
	Auxiliar (II)	C.2	19	V
			19	IV
			19	III
			18	II
Básica (III)	Subalterna (1)	A.P.	17	I
			16	V
			16	IV
			14	III
			12	II
			10	I
			8	0

De acuerdo con el artículo 85.2 se incorpora como anexo a este Acuerdo, la tabla retributiva de Antigüedad en importes mensuales, por cada grupo de clasificación

Gpo.	<u>Antg./Anual</u>	<u>Trienio(12)</u>	<u>CPT (12)</u>	<u>P.Extra (2)</u>
A1	910,26 €	42,65 €	28,82 €	26,31 €
A2	736,98 €	34,77 €	22,42 €	25,35 €
C1	660,82 €	26,31 €	24,97 €	22,73 €

**ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL
LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE DURANGO Y SUS OO.AA.**

**ERANSKINA II
ANEXO II**

C2	530,94 €	17,90 €	23,39 €	17,73 €
AP	468,30 €	13,47 €	23,31 €	13,47 €

ANEXO 2

ANEXO 3.

PROGRAMA DE RACIONALIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Preámbulo: El espíritu de la Directiva 89/391 de la CEE, insta al desarrollo de una política de protección de la Salud de los trabajadores mediante el desarrollo de una política de protección de la Salud de los Trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo. La ley 31/95 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales implica, en el ámbito de las Administraciones Públicas, considerar la prevención frente a los riesgos laborales como una actuación única, indiferenciada y coordinada que debe llegar a todos los empleados públicos sin distinción del régimen jurídico que rijan su relación de servicio, con las salvedades (en las que a las funciones públicas de policía se refiere) recogidas en la propia normativa. La planificación de la actividad preventiva que de ello se deriva tendrá carácter integral, que afectará al conjunto de actividades y decisiones de la Administración Municipal, contando con la participación de los representantes legales de los empleados públicos, entendiéndose que las medidas que al respecto se adopten benefician también a los ciudadanos usuarios de las dependencias públicas, así como de los servicios proporcionados por dicha Administración.

Por ello la fórmula mas adecuada para la regulación de la Segunda Actividad o el cambio de adscripción por razones de salud es la aprobación de un PROGRAMA DE RACIONALIZACION DE RECURSOS HUMANOS de conformidad con el Art. 18 de la Ley 30/84 de 2 de Agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en su nueva redacción dada por la Ley 29/93 de 29 de Diciembre, cuyo contenido recoja las actuaciones a desarrollar en dicha materia para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito del Ayuntamiento de Durango, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal.

Partiendo de la regulación contenida en los Arts. 85 y siguientes de la Ley 4/92 de 17 de Julio, de Policía del País Vasco y el decreto 7/98 de 27 de Enero, relativo al pase a Segunda Actividad de los personal laboral de la Policía del País Vasco y a través del presente Programa se establecen las actuaciones que figuran en los siguientes puntos:

Art. 1º- Objeto: El objeto del PROGRAMA DE RACIONALIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (en adelante PRRH) es la mejora de las condiciones de trabajo, dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los empleados públicos municipales en el trabajo, mediante la adopción de las medidas oportunas para impedir que ningún empleado municipal desempeñe un puesto en el que, a causa de sus características personales (estado biológico o discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida) pueda ponerse en situación de peligro para su salud o seguridad ó cuando no respondan a las exigencias psicofísicas del puesto de trabajo, mediante la reasignación a otro puesto en el que no exista riesgo o situación de peligro y pueda desarrollar un trabajo acorde a su formación, titulación o categoría profesional, incrementando con ello la eficacia del servicio.

Art. 2º- Ámbito territorial y personal: El PRRH será de aplicación al Personal Laboral y Laboral Fijo del Ayuntamiento de Durango, Organismos Autónomos y Empresas Públicas que así lo acuerden.

Art. 3º- Ámbito material: Mediante el PRRH y tras las negociaciones mantenidas entre los Representantes de la Corporación del Ayto. de Durango y los Trabajadores, se regulan las siguientes materias:

- ✓ La JUBILACIÓN ANTICIPADA INCENTIVADA para los trabajadores, en edad de acogerse a dicha jubilación, que presenten un periodo de cotización al Régimen General de la Seguridad Social anterior al 1 de Enero de 1.967.
- ✓ La JUBILACIÓN PARCIAL para los trabajadores de carácter Laboral Fijo atendiendo al régimen legal en vigor.
- ✓ La SEGUNDA ACTIVIDAD

Art 4º- Vigencia: Con independencia de la fecha de su firma, el PRRH iniciará su vigencia desde la aprobación del mismo y tendrá un periodo de vigencia permanente, quedando prorrogado tácita y temporalmente hasta la entrada en vigor otro nuevo que lo sustituya.

CAPÍTULO PRIMERO /JUBILACIÓN ANTICIPADA

Art. 5º- Jubilación anticipada incentivada: La Jubilación Anticipada tiene carácter voluntario y podrán acceder a ella los trabajadores que reúnan los requisitos exigidos por la Seguridad Social.

Art. 6º- Indemnizaciones: Los empleados públicos de la Entidad tendrán derecho a una indemnización por acogerse a la Jubilación Anticipada Incentivada en las cuantías que se estipulan en el apartado siguiente, siempre que la solicitud sea realizada con al menos 3 meses de antelación a la fecha del cumplimiento de la edad prevista para la jubilación voluntaria en los términos y condiciones establecidos por el Convenio de aplicación. Con carácter excepcional, a la entrada en vigor del PRRH, una vez cumplida la edad mínima (que da derecho a la de jubilación anticipada) con posterioridad a la adopción del presente PROGRAMA, deberán solicitar la jubilación al menos con 15 días de antelación al cumplimiento de la edad.

a) La cuantía de la indemnización se calculará, en virtud de los años que faltan para la jubilación legal y con arreglo a la siguiente tabla:

<u>Edad de Jubilación</u>	<u>Nº Mensualidades Brutas</u>
4 años	27 mensualidades
3 años	20 mensualidades
2 años	15 mensualidades
1 año	10 mensualidades

b) Las mensualidades íntegras brutas anuales, estarán constituidas por la suma de Salario Base, Complemento de Destino, Complemento Especifico, Antigüedad y el prorrateo de las Pagas Extraordinarias.

Art 7º- Incompatibilidades: La percepción de la indemnización es incompatible con la realización de cualquier actividad laboral por cuenta ajena o propia con ánimo de lucro, desde la fecha en que se produzca la jubilación anticipada y hasta la fecha en que, de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento, se tenga que producir la jubilación forzosa del empleada. El incumplimiento de esta condición comportará la obligación del beneficiario de reintegrar la indemnización percibida.

Los beneficios por jubilación anticipada, recogidos en el presente capítulo son incompatibles con otras indemnizaciones o primas reguladas en el presente PROGRAMA y dirigidas a situaciones de jubilación parcial o incapacidad permanente las cuales se regularán por el contenido recogido en el Capítulo Segundo y Tercero respectivamente.

Art. 8º- Efectos: Lo dispuesto en este capítulo entrará en vigor con efectos desde la fecha de aprobación de este acuerdo.

CAPÍTULO SEGUNDO / JUBILACIÓN PARCIAL

Art. 9º- Jubilación parcial (Personal Laboral): De acuerdo con la normativa vigente en materia de jubilación parcial, los/as empleados fijos, podrán beneficiarse de una reducción de su jornada de trabajo, hasta un máximo del 15 % (o porcentaje previsto en legislación posterior) de la duración total de la misma, para acogerse en la restante a una jubilación parcial.

Art. 10º- Duración: La Jubilación Parcial, se mantendrá hasta que el trabajador acceda a la edad legal de jubilación vigente en cada momento.

Art 11º- Licencia retribuida: La parte de jornada de trabajo que conserva en virtud del contrato de Jubilación Parcial se transformará en una LICENCIA RETRIBUIDA EXTRAORDINARIA (en adelante LRE), desde la fecha de inicio de la Jubilación Parcial hasta la expiración de su contrato laboral, mencionada en el apartado anterior.

Art. 12º- Mantenimiento de derechos: Durante la LRE, se mantendrán vigentes todos los efectos del Contrato laboral a excepción del cumplimiento de la jornada de trabajo. A estos efectos el trabajador disfrutará de todos los derechos sociolaborales que le correspondan según la normativa vigente en la Entidad, la cual efectuará (en las retribuciones del trabajador) las retenciones ordinarias y se mantendrá de alta en la Seguridad Social.

Art. 13º- Incompatibilidades: El disfrute de la LRE es incompatible con la realización de cualquier actividad laboral por cuenta ajena o propia con ánimo de lucro, en la parte de la jornada retribuida.

CAPÍTULO TERCERO / SEGUNDA ACTIVIDAD

Art 14º- Segunda Actividad: La Segunda Actividad (en adelante 2º Actividad) es una situación administrativa de los Trabajadores del Ayuntamiento de Durango y sus Organismos Autónomos, que tiene por objeto fundamental el garantizar una adecuada aptitud psicofísica mientras permanezcan en activo, asegurando la eficacia del servicio.

Art 15º- Causas: Se accederá a la situación administrativa de 2ª Actividad por alguna de las siguientes causas:

- ✓ **Problemas de Salud:** Podrá solicitar el paso a dicha situación el/la empleado/a que tenga una disminución apreciable de las facultades psíquicas o físicas necesarias para el ejercicio de sus funciones, que sin impedirle la eficaz realización de las fundamentales tareas de la profesión, determine insuficiente capacidad de carácter permanente para el pleno desempeño de las propias de su categoría.
- ✓ **Edad:** Para colectivos o puestos de naturaleza especial, una vez cumplidos los 60 años de edad y a petición del/de la Interesado/da.

Art. 16º- Reconocimiento Médico obligatorio: El/la empleado/a del Ayto. de Durango y sus Organismos Autónomos que, hallándose en situación de Incapacidad Temporal (en adelante IT motivada por causa común y desearse pasar a la situación de 2º Actividad será objeto de reconocimiento médico (con el fin de evaluar el estado de su salud) de carácter obligatorio, por parte del/de la médico/a de empresa del Ayuntamiento de Durango o en su caso del Dr./Dra. del servicio de vigilancia de la salud, con la periodicidad que estime oportuna, pudiendo acudir con cuantos informes estime oportunos.

- a) Si el/la Trabajador/a, mediante certificado médico oficial, justificase encontrarse impedido para acudir al reconocimiento médico se proveerá lo necesario para que sea examinando/da en su domicilio o en el centro sanitario donde se halle ingresado/da,
- b) Si el/la Trabajador/a no compareciera o no justificara suficientemente su incomparecencia, será reiterada nuevamente y por una sola vez la convocatoria. Cumplida esta nueva reiteración y de no comparecer ni justificar la causa que se lo impide, el médico de empresa o en su caso el Dr./Dra. de Vigilancia de la Salud podrá emitir informe propuesta si considera suficiente la documentación obrante en el expediente, poniendo la conducta del/de la Trabajadora en conocimiento de los órganos competentes a efectos de depurar las responsabilidades disciplinarias en que hubiera incurrido.
- c) Según el Art. 85 de la Ley 611.989 de la Función Pública Vasca, se tipifica como FALTA GRAVE el incumplimiento de las normas en materia de seguimiento y control de las incapacidades temporales por enfermedad o accidente.

Art. 17º- Incapacidad Permanente: Cuando el resultado del reconocimiento, informes médicos y pruebas practicadas, determinen una disminución de las facultades que incapacitan con carácter presumiblemente permanente para el desempeño de las funciones de su puesto, el Trabajador instará, siendo parte el Ayuntamiento de Durango, ante la Seguridad Social la iniciación del expediente de Incapacidad Laboral Permanente, poniéndolo en conocimiento de la representación del personal.

Art. 18º- Resolución Administrativa: Cuando mediante resolución en vía administrativa, del expediente iniciado, se declare la....

- 1. **Incapacidad Permanente Absoluta** del trabajador, tal declaración determinará su jubilación forzosa.
- 2. **Incapacidad Permanente Total** del trabajador y tuviera una edad igual o superior a los 55 años, además de la PENSION que la Seguridad Social le abone, le corresponderá una Indemnización por Jubilación en la cuantía recogida en el Convenio de aplicación, según la edad del Interesado en el momento de la solicitud de Incapacidad.
- 3. **Incapacidad Permanente Total** del trabajador y **no hubiera cumplido los 55 años de edad**, a instancia del Interesado se iniciará el procedimiento para su reasignación a un puesto vacante de SEGUNDA ACTIVIDAD A TIEMPO PARCIAL, de acuerdo con el procedimiento regulado en los siguientes artículos del presente Capítulo. En caso de no existir puesto de trabajo acorde con sus condiciones psicofísicas ó definido

en la RPT, le corresponderá una Indemnización por Jubilación en la cuantía recogida en el Convenio de aplicación según la edad del trabajador/a.

Art. 19º- Puestos de 2ª Actividad:

1. Los Puestos de 2ª Actividad se determinarán en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Ayuntamiento, una vez oída la representación sindical.

2. No obstante, y a falta de puesto de trabajo en 2ª actividad que se adecue a las condiciones psicofísicas del trabajador/a, se procederá a adaptar las tareas propias del puesto de trabajo ocupado por el trabajador a sus condiciones psicofísicas previo informe del médico de empresa o en su caso del servicio de vigilancia de la salud. Para ello, el trabajador pondrá a disposición del facultativo los informes médicos oportunos y se someterá a los reconocimientos que tal servicio considere necesarios. El Ayuntamiento o el Organismo Autónomo proporcionarán al médico de empresa o al servicio de vigilancia de la salud la ficha descriptiva de tareas del puesto de trabajo. Una vez el médico de empresa o servicio de vigilancia de la salud emita informe, se seguirá el proceso establecido en los art. 22 y siguientes.

3. De no ser posible adaptar el puesto de trabajo a las condiciones psicofísicas del trabajador, se pondrá a disposición del mismo una indemnización por jubilación en la cuantía recogida en el Convenio de aplicación según la edad del trabajador/a, dando por finalizada la relación funcional o laboral con el Ayuntamiento o el Organismo Autónomo.

Art 20º- Evaluación de la 2ª Actividad: La evaluación objetiva de la 2ª Actividad corresponderá a la Comisión Calificadora y a la vista de los informes médicos pertinentes. La Comisión Calificadora podrá recabar la participación de facultativos que estime precisos para el correcto ejercicio de sus funciones y disponerla práctica de cuantas pruebas, reconocimientos o exploraciones médicas considere necesarias a tal fin.

Art. 21º- Comisión calificadora: La Comisión Calificadora de la 2ª Actividad estará compuesta - por:

- ✓ El/la Presidente de la Comisión informativa de Hacienda y Régimen Interior del Ayto. de Durango, que ejercerá de Presidente de la Comisión Calificadora de 2ª Actividad.
- ✓ El Jefe de la Sección de Recursos Humanos del Ayto de Durango.
- ✓ El Jefe de Área al que se adscriba el/lá Trabajador/a.
- ✓ Tres Representantes de los/as Trabajadores/as.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría y en caso de empate actuará como dirimente el voto del/de la presidente.

Art 22º- Funciones de la Comisión Calificadora: Con carácter preceptivo se facilitará a la Comisión calificadora informe del médico de empresa o servicio de vigilancia de la salud en relación a la adecuación según las condiciones físicas y psíquicas del/de los aspirantes a los puestos vacantes de 2ª Actividad.

a) La función de la Comisión Calificadora será:

- ✓ Cuando exista un único aspirante, constatar que :
 1. Se de el supuesto del hecho generador de la 2ª Actividad
 2. La condición psicofísica del aspirante se adecue al puesto vacante de 2ª Actividad
 3. El aspirante cumpla con los requisitos del puesto.

- ✓ Cuando existan varias aspirantes para un solo puesto, dar prioridad al que por su incapacidad presente mayores limitaciones psicofísicas, cuya evaluación recaerá sobre Tribunales de las Administraciones Públicas (Diputación Foral o el INNS) y dando prioridad, en el supuesto de presentar idéntico porcentaje de minusvalía, a la incapacidad derivada de accidente o enfermedad profesional relacionada con el trabajo.

b) En el supuesto último de que varios candidatos gozaran de igual preferencia, se dirimirá la prioridad mediante un concurso específico.

Art. 23º- Concurso Específico: Consistirá en la valoración de méritos, de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Servicios efectivos prestados en la Administración, que se valorarán con un máximo de 5 puntos.
2. Cursos de perfeccionamiento que versen sobre materias relacionadas directamente con las funciones propias del puesto a ocupar, que se valorarán con un máximo de 3 puntos.
3. Antigüedad: Se valorará con un máximo de 2 puntos.
4. Euskara: Se exigirá ó valorará en la forma que legalmente proceda.

Art. 24º- Propuesta de adjudicación del puesto: Efectuado el proceso del concurso específico, la Comisión Calificadora propondrá la adjudicación del puesto a favor del/de la aspirante que haya obtenido mayor puntuación. Asimismo y a los efectos de conocimiento, informará al Comité de Seguridad y Salud.

La propuesta realizada por la Comisión Calificadora tendrá carácter vinculante para la Entidad, la cual estará obligada a efectuar con la mayor brevedad posible los trámites oportunos para adjudicar el puesto como de 2ª Actividad.

Art 25º- Adscripción al puesto: Inicialmente la adscripción al puesto propuesto será de carácter provisional, pero este devendrá en definitivo si en el plazo de 3 meses no existiera informe contrario, emitido por el Médico de Empresa o Servicio de Vigilancia de la Salud, de inadaptación al puesto por problemas exclusivamente de salud del empleado/a.

Art. 26º- Garantías salariales: Los/as empleados/as que accedan a un puesto de 2ª Actividad tendrán las siguientes Garantías Salariales:

- ✓ **Por Edad o sin declaración de Incapacidad Permanente Total:** Percibirá El Salario Base (SB) y Complemento de Destino (CD) del puesto originario y el Complemento Específico General (CEG) del puesto de 2ª Actividad. En el supuesto de que el CCE. fuera inferior al anterior, se le garantizará el 80% del CEG. del puesto anterior.
- ✓ **Por enfermedad (con Incapacidad Permanente Total):** Percibirá las retribuciones del nuevo puesto, con reducción de su jornada laboral al 45% e idéntica reducción de las retribuciones. La permanencia en el puesto, cuando sea adscrito por Invalidez Permanente Total, será hasta cumplir los 55 años de edad, momento en que se producirá la extinción de la relación laboral con el Ayuntamiento de Durango, pasando a la situación de Invalidez Permanente Total Cualificada (75% de la B.R.) y percibir la indemnización recogida en el Art. 6.a). En el supuesto que el trabajador sea asignado por Incapacidad Permanente Total a un puesto de 2ª actividad de forma definitiva, el trabajador perderá la condición de laboral de carrera en base al art. 67.1 c) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y el art. 38.2 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de Función Pública Vasca. Se realizará un nombramiento con carácter interino o laboral temporal a favor del trabajador por el

tiempo en el que el mismo se encuentre en situación de segunda actividad y hasta que sea declarada la Incapacidad Permanente Total Cualificada.

Art. 27º- Seguro de vida y accidentes: Los/as empleados/as del Ayuntamiento de Durango tendrán derecho a percibir las indemnizaciones estipuladas en el Convenio de referencia, en las situaciones de Invalidez Permanente Total por enfermedad común, profesional o accidente de trabajo.

ANEXO 4

CONTRATACIÓN PERSONAL INTERINO/TEMPORAL

1.- Protocolo de selección de personal: A los efectos de realizar contrataciones temporales o nombramientos interinos, para cubrir vacantes o realizar sustituciones, siempre y cuando no exista bolsa de trabajo, se seguirá el siguiente protocolo:

- ✓ Solicitar a las oficinas de empleo (LANBIDE), personal que cumpla todos los requisitos del puesto recogidos en la RPT y/o solicitar que la convocatoria se publique en el apartado de Empleo Público de la página Web de Lanbide.
- ✓ Dar publicidad mediante la publicación del pertinente anuncio en el BOB, publicar una nota de prensa o anuncio en dos periódicos, tablón de anuncios y en la página web del Ayuntamiento.

2. Selección:

- a) Los aspirantes, realizarán un o varias pruebas definida por la parte técnica del Tribunal.
- b) Se valoraran los méritos establecidos, por el Tribunal para cada convocatoria

3. Tribunal: El Tribunal estará compuesto por cinco personas en aplicación de la normativa legal vigente.



Hitzarmen Markoa

BISCAYTIK PROIEKTUAREKIKO Durangoko
Udalaren atxikimendurako

Convenio Marco
para la adhesión del Ayuntamiento de Durango al PROYECTO
BISCAYTIK



Durango, 2014ko azaroan

En Durango, noviembre de 2014

ALDERDIAK

- I. Alde batetik, FUNDACIÓN BISCAYTIK - BISCAYTIK FUNDAZIOA (hemendik aurrera, "**BiscayTIK Fundazioa**").

Juan Antonio Martin Zubiaur jaunak ordezkatzeko du, adinez nagusia, helburu horretarako egoitza Getxon (Bizkaia) izanik, Zugazarte Etorbidea 32. zenbakian, NAN zenbakia 30.634.600-A duena eta BiscayTIK Fundazioko Zuzendari Gerente bezala jarduten ari dena.

- II. Beste aldetik, Durangoko Udala (hemendik aurrera, "**Udala**").

Aitziber Irigoras Alberdi andreak ordezkatzeko du, adinez nagusia, NAN zenbakia 30.671.142-K duena eta Alkate bezala jarduten ari dena.

Hemendik aurrera, hitzarmen honetan "**Alderdi**" BiscayTIK Fundazioa edo Udala izan daitezke, testuaren zentzuaren arabera kasu bakoitzean, eta "**Alderdiak**" terminoak BiscayTIK Fundazioari eta Udalari batera eragingo die erreferentzia.

ADIERAZTEN DUTE

- I. BiscayTIK Fundazioa Bizkaiko Foru Aldundiak sortutako foruko fundazio publikoa da eta komunikazio-teknologiaren bidezko herritarren arretarako jarduerekin loturiko teknologiaren eta kudeaketa jardueren ezagutza bultzatzeko ekimenak sustatzea da bere oinarritzeko helburuetako bat, horrela herritarren eta Administrazioaren arteko *on-line* hurbilketa bat egin ahal izateko.

Beraz, BiscayTIK Fundazioak gaur egun garatutako proiektu nagusienetako bat Toki-Administrazioen kudeaketarako plataforma baten sorkuntza da. Proiektua udalei eta mankomunitateei eskainiko zaie eta, azpiegitura informatiko horren bidez, zenbait

LAS PARTES

- I. De una parte, la FUNDACIÓN BISCAYTIK - BISCAYTIK FUNDAZIOA (en adelante, la "**Fundación BiscayTIK**").

Se halla representada por D. Juan Antonio Martin Zubiaur, mayor de edad, con domicilio a estos efectos en Getxo (Bizkaia), Avenida Zugazarte nº32, con DNI número 30.634.600-A, quien actúa en su condición de Director General de la Fundación BiscayTIK.

- II. De otra parte, del Ayuntamiento de Durango (en adelante, el "**Ayuntamiento**").

Se halla representada por D^a. Aitziber Irigoras Alberdi, mayor de edad, con DNI número 30.671.142-K, en su condición de Alcaldesa.

En adelante, y a los efectos del presente convenio, "**Parte**" significa la Fundación BiscayTIK o el Ayuntamiento según el sentido de la expresión en cada caso, y "**Partes**" significa la Fundación BiscayTIK y el Ayuntamiento conjuntamente.

EXPONEN

- I. Fundación BiscayTIK es una fundación pública foral creada por la Diputación Foral de Bizkaia - Bizkaiko Foru Aldundia entre cuyos fines fundacionales está la promoción de actividades para el impulso del conocimiento en las tecnologías y prácticas de gestión relacionadas con la atención a la ciudadanía a través de las tecnologías de la comunicación, a fin de potenciar el acercamiento *on-line* de la ciudadanía a la Administración.

Así, uno de los principales proyectos desarrollados actualmente por la Fundación BiscayTIK es la creación de una plataforma para la gestión de Administraciones Locales, ofrecida a los Ayuntamientos y mancomunidades de Bizkaia para que, a



zerbitzu eskainiko zaizkie beraien barne funtzionamendua baita herritarrentzat egiten dituzten jarduerak ere modu elektronikoan gauzatzeko aukera izan dezaten (hemendik aurrera, "**BiscayTIK Proiektua**").

través de esta infraestructura informática, les sean prestados determinados servicios de tal forma que tanto su funcionamiento interno como sus gestiones con la ciudadanía puedan ser realizadas de forma electrónica (en adelante, el "**Proyecto BiscayTIK**").



II. BiscayTIK Proiektua BiscayTIK Fundazioak eskainiko dituen hurrengo zerbitzuek osatzen dute: (i) herritarrentzat sortutako posta elektronikoaren zerbitzua (hemendik aurrera, "**Posta Elektronikoa Zerbitzua**"); (ii) sistema informatikoa (hemendik aurrera, "**BiscayTIK Sistema Informatikoa**") eta berau osatzen duten udal izapideak kudeatzeko sistema integrala (hemendik aurrera, "**Udal Kudeaketarako Sistema Integrala**" edo "**UKSI**"), herritarrek izapideak egin ahal izateko webgunea, BiscayTIK Sistema Informatikora Lekualdatzeko zerbitzua eta BiscayTIK Sistema Informatikoaren mantentze-lanetarako zerbitzua eta (iii) BiscayTIK Proiektuaren zenbait zerbitzu gehigarri (hemendik aurrera, "**Zerbitzu Gehigarriak**"). Bizkaiko udal eta mankomunitate bakoitzaren beharrak desberdinak direla kontuan hartuz, BiscayTIK Proiektuarekiko atxikimendua sinatzen duen toki-administrazio bakoitzak BiscayTIK Proiektuko zerbitzuen artean beharrezkotzat jotzen dituen zerbitzuei soilik atxikitzeko aukera izango du

II. El Proyecto BiscayTIK se compone de los siguientes servicios a ser prestados por la Fundación BiscayTIK: (i) un servicio de correo electrónico a la ciudadanía (en adelante, el "**Servicio de Correo Electrónico**"); (ii) un sistema informático (en adelante, el "**Sistema Informático BiscayTIK**") que se compone de un sistema integral para la gestión de los trámites administrativos municipales (en adelante, el "**Sistema Integral para la Gestión Municipal**" o "**SIGM**"), de un portal *web* de tramitación ciudadana, de un servicio de migración al Sistema Informático BiscayTIK y del servicio de mantenimiento del Sistema Informático BiscayTIK; y (iii) una serie de servicios accesorios al Proyecto BiscayTIK (en adelante, los "**Servicios Accesorios**"). Teniendo en cuenta que las necesidades de los Ayuntamientos y mancomunidades de Bizkaia son distintas, cada uno de los entes locales que se adhieran al Proyecto BiscayTIK tendrá la facultad de adherirse únicamente a aquellos servicios del Proyecto BiscayTIK que estime oportuno de acuerdo con sus necesidades.

III. BiscayTIK Proiektuari atxikitako udal eta toki-administrazioei BiscayTIK Sistema Informatikora sartu eta hori erabiltzeko baimena emango zaie, baldin eta haiek hala eskatu badute. Horrela bada, BiscayTIK Fundazioak udalek eta beste toki-administrazioek erabiltzen dituzten sistema informatikoetatik BiscayTIK Sistema Informatikora lekualdaketa egiteko beharrezko zerbitzuak eskainiko dizkie dagozkien akordio espezifikotik ezarritako termino eta baldintzak kontuan hartuz.

III. Se permitirá el acceso y la utilización del Sistema Informático BiscayTIK a los Ayuntamientos y entes locales que, adheridos al Proyecto BiscayTIK, así lo soliciten; en tal caso, la Fundación BiscayTIK proveerá de los servicios necesarios para, en su caso, efectuar la migración desde los sistemas informáticos actuales utilizados por los Ayuntamientos y demás entes locales al Sistema Informático BiscayTIK de acuerdo con los términos y las condiciones que se establezcan en el/los correspondiente/s acuerdo/s específico/s.

IV. Durangoko Udala BiscayTIK Proiektuari atxiki nahi zaio eta BiscayTIK Fundazioak onartu egiten du, betiere hitzarmen marko honetan zehaztutako termino eta baldintzetan, baita hitzarmen marko hau

IV. El Ayuntamiento de Durango desea adherirse al Proyecto BiscayTIK, lo cual es aceptado por la Fundación BiscayTIK, todo ello en los términos y condiciones previstos en el presente convenio marco, así como



garatzeko egingo diren Alderdien arteko hurrengo akordio eta hitzarmen espezifikoetako termino eta baldintzetan ere.

en los sucesivos acuerdos y convenios específicos de desarrollo de este convenio marco se suscriban entre las Partes.

Aurrekoa oinarritzat hartuz, Alderdiek, horretarako lege gaitasun elkarri aitortuz, BiscayTIK Proiektuarekiko atxikimendurako hitzarmen marko hau (hemendik aurrera, "**Hitzarmen Markoa**") sinatzen dugu, eta honakoak izango dira bere

Sobre la base de lo anterior, las Partes, reconociéndose mutuamente la capacidad legal necesaria para ello, firman el presente convenio marco de adhesión al Proyecto BiscayTIK (en adelante, el "**Convenio Marco**"), que se regirá con arreglo a las siguientes

KLAUSULAK

1.- HITZARMEN MARKOAREN XEDEA

Hitzarmen Marko honek Udalaren BiscayTIK Proiektuarekiko atxikimenduaren oinarri arautzailea ezartzea du helburu, bai Posta Elektronikoko Zerbitzuari bai BiscayTIK Sistema Informatikoari dagokionez (biak aurreko ataleko II. puntuan zehazten diren bezala), baita Udalak eskura izango dituen beste Zerbitzu Gehigarriei dagokionez ere.

Bere xedeari dagokionez, Hitzarmen Marko honen garapena BiscayTIK Fundazioaren eta Udalaren artean egingo diren hitzarmen edo akordio espezifiko bidez gauzatuko da, eta bertan ezarriko dira modu zehatzean Alderdien termino, baldintza, eskubide eta betebeharrak Hitzarmen Marko honen xede diren zerbitzu desberdinei dagokionez.

Hitzarmen Marko honen edukiaren hedatze eta ezarpenak, honen garapenekin batera, Udala herritarrei zerbitzu publiko elektronikoak emateko esparruan sartzea ekar lezake eta, horrekin batera, gai hori arautzen duen legediaren alderdi guztiak betetzeko betebeharra sor lezake. BiscayTIK Proiektuak eta bere zerbitzu guztiek indarrean den legedia betetzen laguntzen dute; hala ere, alderdiek sinatutako akordioetan aurreikusi gabe dauden eta BiscayTIK Proiektuak ematen ez dituen legezko edo antolakuntzazko alderdiei edo alderdi teknikoei dagokionez, Korporazioaren erantzukizuna **ez da baztertuko**.

2.- BISCAYTIK PROIEKTUA

BiscayTIK Proiektua honako zerbitzuek osatzen dute:

CLÁUSULAS

1.- OBJETO DEL CONVENIO MARCO

El presente Convenio Marco tiene por objeto establecer las bases reguladoras de la adhesión del Ayuntamiento al Proyecto BiscayTIK, tanto en lo relativo al Servicio de Correo Electrónico como al Sistema Informático BiscayTIK (tal y como ambos se definen en el Expositivo II anterior), así como a los distintos Servicios Accesorios a los que tendrá acceso el Ayuntamiento.

El desarrollo del presente Convenio Marco en lo relativo a su objeto se realizará mediante convenios o acuerdos específicos a suscribirse entre la Fundación BiscayTIK y el Ayuntamiento, en el que se regularán de forma concreta los términos, las condiciones, los derechos y las obligaciones de las Partes en lo referente a los distintos servicios objeto del presente Convenio Marco.

El despliegue e implantación del contenido del presente Convenio Marco, en conjunción con sus desarrollos, pudiera suponer el acceso del Ayuntamiento al ámbito de las prestaciones de servicios públicos electrónicos a los ciudadanos, así como la obligación de cumplir en todos sus aspectos la legislación que regula dicha materia. El Proyecto BiscayTIK, y cada uno de sus servicios, ayuda al cumplimiento legal de la normativa vigente, sin que ello suponga una exclusión de la responsabilidad de la corporación en los aspectos legales, técnicos u organizativos que no sean prestados por el Proyecto BiscayTIK ni contemplados en los acuerdos que vinculan a las partes.

2.- PROYECTO BISCAYTIK

El Proyecto BiscayTIK se compone de los siguientes servicios:



- a. **Posta Elektronikoa Zerbitzua.** Bizkaiko herritar guztien posta elektronikoak sartzeko web plataforma da, hurrengo 2.1 Klausulan zehazten den bezala
- b. **BiscayTIK Sistema Informatikoa.** Herritarrek beraien izapideak egin ahal izateko webguneak, udal kudeaketarako sistema integralak, BiscayTIK Sistema Informatikora lekualdatzeko zerbitzuak eta BiscayTIK Sistema Informatikoaren mantetze-lan zerbitzuak osatzen duten zerbitzu multzoa da, 2.2 Klausulan zehazten den bazala.
- c. **BiscayTIK Sistema Informatikoaren zerbitzu gehigarriak.** BiscayTIK Fundazioak hainbat zerbitzu gehigarri emango dizkio Udalari, baldin eta Udalak hala eskatzen badu eta Alderdiek horretarako hitzarmen edo akordio espezifikoak sinatzen badituzte, 3. Klausulan zehazten den bezala.

2.1.- Posta Elektronikoa Zerbitzua

Posta Elektronikoa Zerbitzuak Bizkaiko herritar guztien posta elektronikoak web plataforma batean kokatzen ditu, eta hurrengo zerbitzuak eskaintzen dizkie erabiltzaileei:

- "Bizkaia.eu" domeinua.
- Mezuak bidali eta jasotzeko aukera.
- Mezu bilaketa.
- 5GBeko biltegiatze edukiera.
- 25MBeko edukiera duten atxikitako fitxategiak bidaltzeko aukera.
- Kontaktuak.
- Egutegia.
- Euskaraz eta gaztelaniaz.

- a. **Servicio de Correo Electrónico.** Se trata de la plataforma web para alojar el buzón de correo electrónico al conjunto de la ciudadanía de Bizkaia, tal y como se describe en la Cláusula 2.1.
- b. **Sistema Informático BiscayTIK.** Se trata del conjunto de servicios formados por el portal web de tramitación ciudadana, el sistema integral de gestión municipal, la migración al Sistema Informático BiscayTIK y el mantenimiento del Sistema Informático BiscayTIK, tal y como se detallan en la Cláusula 2.2.
- c. **Servicios Accesorios del sistema informático BiscayTIK.** La Fundación BiscayTIK prestará al Ayuntamiento, en caso de que éste lo requiera, y siempre y cuando las Partes suscriban convenios o acuerdos específicos, una serie de servicios complementarios, tal y como se detallan en la Cláusula 3

2.1.- Servicio de Correo Electrónico

El Servicio de Correo Electrónico consta de una plataforma web para alojar de forma gratuita el buzón de correo electrónico al conjunto de la ciudadanía de Bizkaia, ofreciendo los siguientes servicios:

- Dominio "Bizkaia.eu".
- Envío y recepción de mensajes.
- Búsqueda de mensajes.
- Capacidad de almacenamiento de 5GB.
- Capacidad de envío de ficheros adjuntos de hasta 25MB.
- Contactos.
- Calendario.
- Euskera y Castellano.



- Publizitaterik gabeko zerbitzua.

- Servicio sin publicidad.

2.2.- BiscayTIK Sistema Informatikoa

Zerbitzuak era egokienean emateko asmoarekin, BiscayTIK Fundazioak teknologia berrienak erabiltzen ditu sistema moldagarriak, seguruak eta orokorrean erabilgarri dauden teknologiak eskaini ahal izateko. BiscayTIK Sistema Informatikoa segurtasuna eta zerbitzuaren jarraipena bermatzen dituen azpiegitura seguru eta sendoa da.

BiscayTIK Sistema Informatikoak honako zerbitzu hauek ditu:

- Herritarren Izapideak barne hartzen dituen Webgunea. Korporazioarentzako webgunea da eta bere funtzionalitateetako bat Udalak Interneten daukan egoitza elektronikoa da, 2.2.1 Klausulan zehazten den bezala.
- Udal Kudeaketarako Sistema Integrala edo UKSI. Toki-Administrazioen zereginetan erabiltzen diren programa informatiko multzoa da, 2.2.2 Klausulan zehazten den bezala.
- BiscayTIK Sistema Informatikora Lekualdaketa. Udalak udal kudeaketarako sistema informatiko bat badauka baina hala ere BiscayTIK Sistema Informatikoa ezartzeko eta erabiltzeko nahia adierazten badu, BiscayTIK Fundazioak BiscayTIK Sistema Informatikora lekualdaketa egiteko jarraitu beharreko pauso eta kudeaketa guztiak gauzatuko ditu, eta bai lekualdaketa zerbitzuaren eskaintzaren norainokoak, bai horren termino eta baldintzak, Alderdien artean adostutako akordio edo hitzarmen batean zehaztuko dira.
- BiscayTIK Sistema Informatikoaren Mantentze-Lanak. BiscayTIK Fundazioa BiscayTIK Sistema Informatikoa gaurkotua mantentzeaz arduratuko da legediaren aldaketei egokitu ahal izateko, Udalak etorkizunean izan ditzakeen behar berrien arabera moldatu ahal izateko eta sistema erabilera baldintza onenetan mantendu ahal izateko. Mantentze-lanak egin ahal izateko, BiscayTIK Fundazioak gauzatu beharreko ekintza eta kudeaketa guztiak burutuko ditu,

2.2.- Sistema Informático BiscayTIK

Con objeto de prestar los servicios de la forma más adecuada, la Fundación BiscayTIK se apoya en las últimas tecnologías con el fin de proporcionar sistemas escalables, seguros y altamente disponibles. El Sistema Informático BiscayTIK es una infraestructura segura y robusta que garantiza un alto nivel de seguridad y continuidad de servicio.

El Sistema Informático BiscayTIK consta de los siguientes servicios:

- Portal web que incluye Tramitación Ciudadana. Se trata de una página web para la corporación que dispone entre sus funcionalidades de la sede electrónica del Ayuntamiento en Internet, tal y como se describe en la Cláusula 2.2.1.
- Sistema Integral para la Gestión Municipal o SIGM. Se trata de un conjunto de programas informáticos para la realización de las tareas propias de una Administración local, tal y como se describen en la Cláusula 2.2.2.
- Migración al Sistema Informático BiscayTIK. en caso de que el Ayuntamiento disponga de un sistema informático para la gestión municipal pero manifieste su deseo de acceder y utilizar el Sistema Informático BiscayTIK, la Fundación BiscayTIK realizará todas las acciones y gestiones necesarias para llevar a cabo la migración al Sistema Informático BiscayTIK, detallándose el alcance del mismo, así como los términos y las condiciones de la prestación de los servicios de migración, en un acuerdo o convenio específico suscrito entre las Partes.
- Mantenimiento del Sistema Informático BiscayTIK. Fundación BiscayTIK se ocupará de mantener actualizado el Sistema Informático BiscayTIK incorporando en él ajustes y mejoras funcionales y tecnológicas, de cara a adecuarlo tanto a los cambios de legislación como a las nuevas necesidades que le vayan surgiendo al Ayuntamiento con el tiempo, y a que se encuentre siempre en las mejores condiciones de



eta bai mantentze-lan zerbitzuaren eskaintzaren norainokoak, bai horren termino eta baldintzak, Alderdien artean adostutako akordio edo hitzarmen batean zehaztuko dira.

uso. Para llevar a cabo estos servicios de mantenimiento la Fundación BiscayTIK realizará todas las acciones y gestiones necesarias, detallándose su alcance, así como los términos y las condiciones de la prestación del servicio de mantenimiento, en un acuerdo o convenio específico.

2.2.1.- Herritarrek izapideak egiteko Webgunea

Udal Webgunea Udalaren eta herritar guztien arteko komunikazio kanal dinamikoa eta jarraia da.

Atariaren bidez udalari buruzko informazio interesgarria lor daiteke, adibidez, udalerriko argazkiak, jaiak, kultura edota kirol gaiak, turismoari buruzko informazioa, jatetxeak, kale-izendegiak, eta abar.

Ondoren Herritarren Atariak eskainiko dituen edukiek hasieran izango duten sailkapena zehaztuko da. Udal bakoitzak bere beharrei moldatzeko aukera izango du:

- **Hasiera:** Alkatearen argazkia, Udalaren argazkia, azken berriak, hurrengo ekitaldiak, adierazle gakoak, herritarrek "Nire Gunea" izendatutakoan izena emateko edo saioa hasteko webgunearen lotura.
- **Gobernua:** Gobernuaren sarrera webgunea, alkatearen *blog*-a, hiriko adierazleak, lanpostuak, prentsa-aretoa, berriak/prentsa-oharrak, zifrak, historia, sailen zerrenda, organigrama, alkatearen bulegoa.
- **Saila:** Hauteskundeak, bidaiak eta aisia, kirolak, zientzia eta teknologia, segurtasun publikoa, lana eta hezkuntza, osasun eta elikadura, familia, ingurumena eta energia, kontsumitzailearentzako gidak, artea eta kultura.
- **Baliabideak:** Baliabideen sarrera webgunea, argazkiak, argitalpenak, inkestak, estatistikak, mugikortasunerako tresnak, kale-izendegia, egutegia.

2.2.1.- Portal web de tramitación ciudadana

El Portal Municipal es el canal de comunicación dinámico y continuo entre el Ayuntamiento y el conjunto de la ciudadanía.

A través del portal se accede a la información de interés del municipio, como por ejemplo las fotos del municipio, fiestas, temas culturales y deportivos, información turística como restaurantes, callejeros, etc.

A continuación se detalla la taxonomía inicial de contenido que ofrece el Portal de la Ciudadanía, que podrá ser adecuado a las necesidades del Ayuntamiento:

- **Inicio:** Foto del alcalde, foto del Ayuntamiento, últimas novedades, próximos eventos, indicadores clave, enlace con la página de registro o inicio de sesión para el acceso del conjunto de la ciudadanía a "Mi Sitio".
- **Gobierno:** Página de inicio de Gobierno, blog del alcalde, indicadores de la ciudad, trabajo, sala de prensa, noticias/notas de prensa, cifras, historia, lista de departamentos, organigrama, oficina del alcalde.
- **Departamento:** Elecciones, viajes y ocio, deportes, ciencia y tecnología, seguridad pública, trabajo y educación, salud y nutrición, familia, medio ambiente y energía, guías del consumidor, arte y cultura.
- **Recursos:** Página de inicio de recursos, imágenes, publicaciones, encuestas, estadísticas, herramientas de movilidad, callejero, calendario.



- Herritarrak: Herritarren sarrera webgunea izena emateko edo saioa hasteko aukerarekin, bertan kexak adierazteko edota beste zerbitzuetara sartzeko.
- Nire Gunea: Nire Hiria gunearen sarrera webgunea, izapideak, izapide aktiboen laburpena, datu pertsonalak.
- Turistak: Turisten, erosketen, kirolen, gastronomiaren, kulturaren, ostatuen, eguraldiaren informazioaren, ibilbideen, hiriko maparen, ekitaldien, bidaien plangintzarako guneen sarrera webgunea.
- Enpresak: Enpresentzako edukia, webgune korporatiboaren eskaera, izapideak, lege eta erregulazioak, baimen eta lizentziak, zergen gaineko informazioa, azpiegitura, enpresen direktorioa.
- Izapideak hastea: Herritarrak herritarren atarian argitaratutako prozedura multzoen gaineko eskaerak egin ditzake. Eskaera egin aurretik, herritarrari eskaera bakoitzak dituen baldintzei buruz informazioa eskaintzen zaio. Herritarrak atarian izena eman badu, eskaera sortzeko jarduerak erraztu egingo zaizkio.
- Ciudadanía: Página de inicio de Ciudadanos/as con registro o inicio de sesión para la realización de quejas y acceder a otros servicios.
- Mi Sitio: Página de inicio de Mi Ciudad, trámites, resumen de trámites activos, datos personales.
- Turismo: Página de inicio de turistas, compras, deportes, gastronomía, cultura, alojamiento, información del tiempo, rutas, mapa de la ciudad, eventos, planificador de viaje.
- Empresas: Contenido empresarial, petición de sitio Web corporativo, trámites, leyes y regulaciones, permisos y licencias, información de impuestos, infraestructura, directorio de empresas.
- Inicio de trámites: El/la ciudadano/a puede realizar solicitudes sobre el conjunto de procedimientos publicados en el portal de al ciudadanía. El ciudadano/a, antes de realizar la solicitud, es informado de los requisitos de cada una de las solicitudes. Si el/la ciudadano/a se encuentra registrado en el portal, se le facilitan tareas relacionadas con la creación de la solicitud.

Atariak Udalaren eta herritarren arteko komunikazio pribaturako sarrera bat dauka. Bertan, udal izapideen kudeaketarako sarrera dago. Kudeatzaile horrek gehienez 100 izapide hasteko aukera ematen du, eta izapidearen egoera eta izapideei loturiko dokumentazio guztia kontsultatu ahal izango da, bere historikoaz gain. Webgunearen atal honetan, BiscayTIK Fundazioak zerbitzu publikoetarako herritarren sarbide elektronikoari buruzko legediak ezarritako baldintzak betetzeko beharrezko mekanismoak ezarriko ditu, Hitzarmen Marko honetan eta hurrengoetan azaltzen den bezala; hala ere, akordio hauetan aurreikusi gabe dauden eta ezarri behar diren legezkotako edo antolakuntzazko alderdiei edo alderdi teknikoei dagokienez, Korporazioaren betebeharra ez da murriztuko.

Eskainitako izapide guztiek horien egoera kontrolatzeko prozedura bat izango dute, horren bidez izapideak igaroko dituen pauso eta egoerak zehaztu ahal izateko.

El portal cuenta con un acceso a la comunicación privada entre el Ayuntamiento y la ciudadanía. Desde ella, se tiene acceso a la gestión de los trámites municipales. En esta gestión se pueden iniciar hasta 100 trámites, se podrá consultar el estado del trámite y toda la documentación asociada a los trámites, además de su histórico. En esta parte de la web la Fundación BiscayTIK establecerá los mecanismos necesarios para cumplir con los requisitos exigidos por la legislación sobre acceso electrónico de los ciudadanos a Servicios Públicos, tal y como se describe en el presente Convenio Marco y subsiguientes, sin que esto suponga una merma en las obligaciones de la Corporación respecto a la implementación de todos aquellos aspectos legales, técnicos u organizativos no contemplados en estos acuerdos.

Todos los trámites ofrecidos tendrán un procedimiento de control de estados, que definirán los pasos y situaciones por los que pasará el trámite.



Herritarrek komunikazio pribatua lortzeko aukera izango dute baldin eta sisteman izena eman badute eta/edo haien nortasuna egiaztatu ahal badute, adibidez NAN elektronikoaren bidez edo ziurtagiri digitala duen Osakidetzako Txartelaren bidez (ONA, ziurtagiri onartua duen Banakako Osasun Txartela).

El acceso a la comunicación privada por parte de la ciudadanía se podrá realizar por aquellos ciudadanos/as registrados en el sistema y/o por aquellos ciudadanos/as que puedan acreditar su identidad mediante un DNle o Tarjeta de Osakidetza que disponga de certificado digital (ONA, Tarjeta Individual Sanitaria con certificado reconocido), por ejemplo.

Udalak eskaini nahi dituen izapideak aukeratuko ditu bere beharren arabera, gehienez zerrendan dauden 100 izapideak eskainiz.

El Ayuntamiento podrá seleccionar los trámites que le interese ofertar, hasta un máximo de 100 trámites de la lista disponible, en función de sus necesidades.

Herritarrek hurrengo zerbitzuak izango dituzte eskuragarri:

La ciudadanía podrá acceder a los siguientes servicios:

- Gauzatzen ari diren izapideen egoeraren kontsulta. Herritarrari udalarekin egindako bere izapideen egoera adierazten zaio. Espedientea hurrengo egoeretan aurkitu dezake herritarrek:
 - Jakinarazpena jaso gabe: Administrazioak jakinarazpen bat bidali dio interesdunari eta berak ez du onartu ezta ukatu ere. Herritarraren esku dago espedientea bideratzea
 - Dokumentazioa jaso gabe: Administrazioa herritarrari eskatutako dokumentazioa noiz jasoko zain dago. Herritarraren esku dago espedientea bideratzea.
 - Ordaindu gabe: Administrazioak herritarrari ordainketa bat jakinarazi dio eta herritarrak oraindik ez du ordaindu. Herritarraren esku dago espedientea bideratzea
 - Alegazioa aurkezteko epean: Espedientea zain dago; epe honetan interesdunak alegazioa aurkeztu dezake nahi badu. Herritarraren esku dago espedientea bideratzea
- Consulta del estado de los trámites en ejecución. Al ciudadano/a se le presenta el estado en el que se encuentra sus gestiones con el Ayuntamiento. Los estados en los que se puede encontrar un expediente, cara al ciudadano/a son:
 - Pendiente de recoger notificación: La administración ha remitido una notificación al interesado y este no la ha aceptado ni rechazado. Está en mano del ciudadano/a hacer avanzar la tramitación del expediente.
 - Pendiente de aportación de documentación: La administración se encuentra en espera de que el interesado aporte documentación que le ha sido requerida. El avance del expediente está en manos del/a ciudadano/a.
 - Pendiente de pago: La administración ha notificado al ciudadano/a un pago y este aún no la ha liquidado. El avance de la tramitación se encuentra en manos del/a ciudadano/a.
 - En plazo de presentar alegación: El expediente está en una situación de espera, en la que únicamente cabe esperar un plazo durante el cual el interesado puede opcionalmente realizar una alegación. El avance



del expediente está en manos del/a ciudadano/a.

- Tramitatzten: Espedientea ez dago herritarraren ekintza baten zain, beraz administrazioa da espedienteak aurrera jarrai dezan izapideak bideratu behar dituen. Adibidez, eskaera bat aurkeztu ondoren txostenak espediente zenbakirik ez duenean, espedienteak zabaltzeko jarduera ez delako gauzatu
- Ebatzita, errekurtsoaren zain: Ebazpenaren izapidea bideratu ondoren denbora epe bat itxaron behar da interesdunak nahi badu errekurtsoa aurkez dezan. Horrela bada, herritarraren esku dago espedientea bideratzea.
- Itxita: Administrazioak espedienteari buruzko ebazpena aurkeztu du eta ezinezkoa da errekurtsoa aurkeztea epez kanpo dagoelako.
- Errekurtsoa aurkeztuta: Espedientea itxita dago, baina administrazioak herritarrak aurkeztutako errekurtsoa onartu du. Administrazioak errekurtso motako azpi-espediente bat zabalduko du (aurrekoari lotua) eta bideratze egoeran egongo da.
- En tramitación: El expediente no se encuentra a la espera de ninguna tarea por parte del/a ciudadano/a, por lo que es la administración la encargada del avance del expediente. Por ejemplo, cuando se presenta una solicitud, y esta no tiene asignado un número de expediente por no haber creado la tarea de apertura de expedientes.
- Resuelto en espera de recurso: una vez realizado el trámite de resolución es necesario esperar durante un periodo de tiempo, durante el cual el interesado puede presentar un recurso. En este caso el avance está en manos del/a ciudadano/a.
- Cerrado: La administración se ha pronunciado mediante una resolución sobre el expediente y no es posible la presentación de recursos por agotamiento de plazos.
- Recurrido: En este caso el expediente ha sido cerrado, pero la administración ha aceptado el recurso presentado por el/la ciudadano/a. La administración abre un nuevo sub-expediente del tipo recurso (ligado al anterior) que estará en estado de tramitación.

- Espedienteei loturiko izapideak gauzatzea. Herritarrak zabaldutako prozedura batean jarduerak burutu ditzake herritarren ataritik, baita Udaleko leihatilatik ere.
- Ejecución de trámites asociados a expedientes. El/la ciudadano/a puede realizar acciones sobre un procedimiento abierto tanto desde el portal de la ciudadanía, como desde la ventanilla del Ayuntamiento.
- Izena eman duen herritarrarentzako eduki bereziak. Herritarrei zuzendutako edukiak eskaintzen dituzte.
- Contenidos propios para el ciudadano/a registrado. Se ofrecen contenido dirigidos a los/as ciudadanos/as registrados/as.
- Izena eman duten herritarrentzako zerbitzuak. Izena eman duten herritarrei zerbitzu zerrenda bat eskaintzen zaie.
- Servicios a los/as ciudadanos/as registrados/as. Se ofrece un listado de servicios a los/as ciudadanos/as



Zerbitzu horiek ez dute izapiderik behar.
Adibidez: herritarrak aurkeztutako dokumentaziora sarbidea.

registrados/as, estos servicios no implican tramitación. Por ejemplo: Acceso a la documentación presentada por el/la ciudadano/a.

2.2.2.- Udal Kudeaketarako Sistema Integrala (UKSI)

Udal Kudeaketarako Sistema Integrala modulu edo udal kudeaketa zerbitzu desberdinek osatzen dute:

- a. **"Sarrera eta Irteera Erregistroa"** modulua: "Sarrera eta Irteera Erregistro" moduluari esker Udalak Udaleko izapide eta prozedurei buruzko eskaera, idazki eta komunikazioen igorpen eta harrera egingo du.
- b. **"Espedienteak"** modulua: "Espedienteak" moduluari esker Udalak prozedura administratiboak moldatu eta bideratuta dauden izapideak modu integralean kudeatu ahal izango ditu.
- c. **"Biztanleen Errolda"** modulua: "Biztanleen Errolda" moduluari esker Udalak biztanleen eta udalaren kudeaketa gauzatu ahal izango du; lehenengoak biztanleei buruzko kontsulta eta bilaketa barneratzen ditu irizpide desberdinak kontuan hartuz, baita erroldaren kudeaketari loturiko dokumentu ofizialen sorkuntzari ere. Horrez gain, sistemak biztanleria-unitateen araberako eta atalen araberako banaketa geografikoaren bitartez lurraldearen antolamendua adierazten du. Beste alde batetik, INEri datuak bidali edota bertatik jaso ditzake erroldaren datu fitxategien bidez, INEri bidaltzen diren fitxategiek jasoko dituzten eragiketak ezartzeko aukerarekin. Halaber, akatsen kudeaketa egiteko aukera emango du, baita alegazioen eta zifren kontrastea egiteko fitxategiak sortzeko aukera ere.
- d. **"Intranet"** modulua: "Intranet" moduluak Udaleko langileen arteko barne komunikazioa sortzeko aukera emango du, eta bertan Udalaren barne informazio korporatiboa argitaratuko da. Orobat, dokumentazioaren kudeaketarako toki komuna eta lankidetzaren bidezko proiektuen hasiera eskainiko ditu.

2.2.2.- Sistema Integral para la Gestión Municipal (SIGM)

El Sistema Integral para la Gestión Municipal se compone de distintos módulos o servicios de gestión municipal:

- a. Módulo **"Registro de Entrada y Salida"**: El Módulo "Registro de Entrada y Salida" permitirá al Ayuntamiento el envío y la recepción de solicitudes, escritos y comunicaciones relativas a los trámites y procedimientos del Ayuntamiento.
- b. Módulo **"Expedientes"**: el Módulo "Expedientes" permitirá al Ayuntamiento el modelado de los procedimientos administrativos y la gestión integral de los expedientes en tramitación.
- c. Módulo **"Padrón de Habitantes"**: el Módulo "Padrón de Habitantes" permitirá al Ayuntamiento la realización de una gestión de la población y una gestión del municipio; la primera de ellas comprende todo lo relativo a consultas y localización de habitantes por diversos criterios, así como la generación de documentos oficiales relacionados con la gestión del padrón. El sistema permite, a su vez, realizar una distribución del territorio realizando una división geográfica por unidades poblacionales y división geográfica por secciones. Por otro lado, permite el intercambio de datos con el INE vía ficheros de datos del padrón y del censo, pudiéndose establecer los tipos de operaciones que se recogerán en los ficheros envío al INE. Asimismo permitirá la gestión de los errores, y la generación de ficheros de contraste de cifras y alegaciones.
- d. Módulo **"Intranet"**: El Módulo "Intranet" permitirá al Ayuntamiento la comunicación interna de sus empleados, publicando toda la información corporativa interna del Ayuntamiento. Asimismo permitirá tener un lugar común para toda la gestión documental y la apertura de proyectos que permitan el trabajo colaborativo.

e. **"Kontabilitatea"** modulua: "Kontabilitatea" moduluak bere aurrekontu-kontabilitatea, aurrekontuz kanpoko kontabilitatea eta finantza-kontabilitatea kudeatzeko aukera emango dio Udalari.

f. **"Aurrekontuak"** modulua: "Aurrekontuak" moduluak udal aurrekontuaren elaborazioa eta horri egin liezaioketen aldaketak kudeatzeko aukera ematen dio Udalari. Horrez gain, gastuen ordainketarako eta diru sarreraren tratamenduaren kontrolerako mekanismoa ere eskaintzen du.

g. **"Kontratazioa"** modulua: "Kontratazioa" moduluari esker Udalak Administrazio Publikoaren eraginkortasuna eta gardentasuna areagotuko ditu kontratazioen kudeaketa informazioaren eta komunikazioen teknologiak erabiliz gauzatzen dela baieztatuz, azaroaren 14ko, 3/2011 Legegintzako Errege-Dekretua ezagututa, Sektore Publikoko, edo ordezkatzeko duen arauko Kontratu Legeko testu bategina oinarritzat hartuz. Modulu honek sektore publikoko erakunde, Udalak eta entitateek adostutako kontratu mota guztiak jasotzen ditu (hala nola, obra kontratuak, herri lanen emankida, zerbitzu publikoen kudeaketa, hornikuntza, zerbitzuak eta sektore publiko eta pribatuaren arteko lankidetzak kontratuak), esandako legerian arauetan ezarritako jarraibideekin ados kalifikatuko direla.

h. **"Ondare eta Inbentarioaren Kudeaketa"** modulua: "Ondare eta Inbentarioaren Kudeaketa" moduluari esker, Udalak Inbentario Orokorren kudeaketa antolatua egin ahal izango du inbentarioaren mende dauden ondasunen kodifikazioaren normalizazioaren bitartez. Dokumentuen definizioa ere zehaztu egingo da eta inbentarioa gaurkotzeko horiek bideratzeko aukera izango du: alta, baja, lagapen eta esleipen mugimenduak, erabilpen eta kokaleku aldaketak eta operazio mistoak. Modulu honek ibilgetuen kontabilitatea kudeatuko du aurrekontuen kontabilitatearekin eta finantza-kontabilitatearekin konektatuz, eta ondoko ezaugarriei buruz informazioa emanez: kalifikazio juridikoa, ondasunen egoera, ekitaldi bakoitzeko urtarilaren 1eko eta abenduaren 31ko balorazioak eta aldiko amortizazioen eta metatutakoen kalkuluak.

e. Módulo **"Contabilidad"**: El Módulo "Contabilidad" permitirá al Ayuntamiento gestionar tanto su contabilidad presupuestaria y no presupuestaria como su contabilidad financiera.

f. Módulo **"Presupuestos"**: El Módulo "Presupuestos" permitirá al Ayuntamiento la gestión de la elaboración del presupuesto municipal, así como las posibles modificaciones que pudieran realizarse en el mismo, y proporcionará el mecanismo para realizar el control sobre la ejecución de los gastos y tratamiento de los ingresos.

g. Módulo **"Contratación"**: El Módulo "Contratación" permitirá al Ayuntamiento mejorar la eficiencia y transparencia de la Administración Pública al asegurar que el Ayuntamiento realice la gestión contractual utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones en base al Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, o norma que la sustituya. El presente Módulo contemplará todos los tipos de contratos del sector público (entre otros, los contratos de obras, concesión de obras públicas, gestión de servicios públicos, suministro, servicios y de colaboración entre el sector público y el sector privado) que celebren los entes, Ayuntamientos y entidades pertenecientes al sector público, que serán calificados de acuerdo con las pautas establecidas en las normas indicadas en la legislación antedicha.

h. Módulo **"Gestión de Patrimonio e Inventario"**: El "Módulo Gestión de Patrimonio e Inventario" permitirá al Ayuntamiento la gestión distribuida del Inventario General a través de la normalización de la codificación de los bienes sujetos a inventario, así como la definición de los documentos y de su tramitación para la actualización del inventario: movimientos de alta, baja, cesión, adscripción, cambios de uso y ubicación y operaciones mixtas. Este Módulo gestionará la contabilidad del inmovilizado, conectando con el módulo de contabilidad presupuestaria y contabilidad financiera e informando sobre la calificación jurídica, situación de los bienes, valoraciones a 1 de enero y 31 de diciembre de cada ejercicio y cálculo de las amortizaciones del periodo y acumuladas.

i. **"Zerga eta Diru-Bilketen Kudeaketa"** modulua: "Zerga eta Diru-Bilketen Kudeaketa" moduluak zerga, tasa eta prezio publikoen ordainketarako behar izango dituen egitate ezargarriei buruzko datuen kudeaketa eta egiaztapena gauzatzeko aukera emango dio Udalari. Aldizkako zergen kasuan, altak, bajak eta aldaketak bideratuko ditu, baita dagokien erregistroko, erroldako edo matrikulako datuen sarrera eta irteerak ere. Halaber, zerga eta tasen ordainketarako ekintza administratiboak kudeatzeko aukera ematen dio Udalari.

j. **"Giza Baliabideak"** modulua: "Giza Baliabideak" moduluak Udaleko pertsonak lortu eta koordinatzeko aukera ematen du. Helburu horretarako, sistemak Udaleko funtzionario eta langilariaren kudeaketa integrala egin dezake (curriculum-a, kontratazioak, prestakuntza, eta abar), eta norbanakoen eta talde osoaren absentzien ikuspegi zehatza ere eskainiko dezake. Halaber, eskumenen kudeaketarako aukera emango du, lanpostu bakoitzerako profilak zehaztuz eta ondorioz haietara hoberen moldatzen diren langileriko norbanakoak identifikatuz, baita lanpostu bakoitzerako beharrezko prestakuntza zehaztuz.

k. **"Nominak"** modulua: "Nominak" moduluak Udaleko langileen nominak sortzeko aukera emango dio Udalari, nomina osatzean oinarritzkoak diren datuak kudeatuz: PFEZaren kalkulua, aparteko ordainketak, antzinatasuna, sariak, oporrak, eta abar. "Nominak" moduluari esker, ziurtagiriak eta atxikipenen aitorpenak automatikoki eskuratzeko aukera izango du Udalak. Horrez gain, Gizarte Segurantzarekin, INEMekin, FORCEMekin eta mutualitateekin komunikazioa izateko aukera ere ematen du (AFI, FDI eta FAN fitxategiak).

l. **"Udalen gizarte zerbitzuen bulegoak kudeatzeko soluzio informatikoa"**: Oinarritzko gizarte zerbitzuetan beharrezkoak diren txostenak kudeatzeko lantresna informatikoa izango da.

m. Herritarrei **Jakinarazpen Elektronikoa egiteko modulua**. Jakinarazpen elektronikoak egiteko plataforma batez hornituko da, eta horren bidez jakinarazpenaren xede den egintza

i. Módulo **"Gestión Tributaria y Recaudación"**: El Módulo "Gestión Tributaria y Recaudación" posibilitará al Ayuntamiento la gestión y verificación de los datos básicos sobre los hechos imponible necesarios para la posterior liquidación de impuestos, tasas y precios públicos. Para aquellos tributos periódicos, se encargará de tramitar las altas, bajas y modificaciones así como su inclusión o exclusión posterior en el registro, padrón o matrícula correspondiente. Asimismo, posibilita la gestión de la acción administrativa de cobro de tasas e impuestos.

j. Módulo **"Recursos Humanos"**: El Módulo "Recursos Humanos" permitirá obtener y coordinar a las personas del Ayuntamiento. Para ello el sistema permitirá realizar una completa gestión de los funcionarios y personal del Ayuntamiento (currículos, contrataciones, formación, etc.), así como proporcionar una visión de sus ausencias en calendarios tanto conjuntos como individualizados. Asimismo, permitirá la gestión de competencias, definiendo los perfiles para cada puesto, permitiendo identificar los miembros del personal que mejor se adaptan a los mismos, así como definir las formaciones necesarias para cada uno de los puestos.

k. Módulo **"Nóminas"**: El Módulo "Nóminas" permitirá al Ayuntamiento la generación de las nominas de los miembros del personal del Ayuntamiento gestionando todos aquellos aspectos que son básicos a la hora de la elaboración de la nómina, cálculo del IRPF, pagas extra, antigüedad, pluses, vacaciones, etc. El Módulo "Nóminas" posibilitará la obtención de forma automática de certificados y de las declaraciones de retenciones; así como la comunicación con la Seguridad Social (ficheros AFI, FDI y FAN), INEM, FORCEM y Mutuas).

l. **"Solucion informática para la gestión de las oficinas de servicios sociales de los ayuntamientos"**: Proporcionará una herramienta informática para la gestión de los expedientes necesarios en los servicios sociales de Base.

m. Módulo **"Notificación electrónica a los ciudadanos"**: Se proporcionará una plataforma de notificación electrónica mediante la cuál se acredite la fecha y hora en que se produzca la



interesdunaren eskura noiz jarri den (data eta ordua) eta jakinarazpenaren edukia noiz atzitu den frogatzen da.

puesta a disposición del interesado del acto objeto de notificación, así como la de acceso a su contenido.

Klausula honetan aurreikusitako modulu bakoitza ezartzeko modua eta UKSI zerbitzu hauen eskaintzaren termino eta baldintzak BiscayTIK Fundazioaren eta Udalaren artean adostu beharreko Hitzarmen Marko honen garapena izango den hitzarmen espezifiko bat edo gehiagotan ezarriko dira.

La puesta en marcha de cada uno de los Módulos previstos en esta Cláusula 2.2.2, así como los términos y las condiciones de la prestación de estos servicios de SIGM, serán establecidas en uno o varios convenio/s o acuerdo/s específico/s de desarrollo del presente Convenio Marco a suscribir entre la Fundación BiscayTIK y el Ayuntamiento.

2.3.- BiscayTIK Proiektuaren Zabalkuntza

2.3.- Ampliación del Proyecto BiscayTIK

BiscayTIK Proiektua Bizkaiko udalen eta beste toki-administrazioen beharrei konponbideak eskaintzeko garatu dutela kontuan hartuz, eta behar horiek etengabeko eboluzio prozesuan daudela jakinda, BiscayTIK Fundazioak ahalik eta esfortzu handiena egiteko asmoa du BiscayTIK Proiektua Bizkaiko toki-administrazioen beharretara edo, zehazkiago esanda, Udalen beharretara moldatzeko BiscayTIK Sistema Informatikoaren moduluak garatuz edo udal kudeaketarako Zerbitzu Gehigarri berriak eskainiz (beherago datorren 3. Klausulan zehaztutakoak).

Teniendo en cuenta que el Proyecto BiscayTIK ha sido desarrollado para ofrecer soluciones a las necesidades de los Ayuntamientos y otros entes locales de Bizkaia, y que estas necesidades están en constante evolución, la Fundación BiscayTIK tiene la intención de hacer sus mejores esfuerzos para adaptar el Proyecto BiscayTIK a las nuevas necesidades que pudieran tener los entes locales de Bizkaia, y en concreto, el Ayuntamiento, mediante, entre otros, el desarrollo de nuevos Módulos del Sistema Informático BiscayTIK o la prestación de nuevos Servicios Accesorios (detallados en la Cláusula 3 siguiente) de gestión municipal.

2.4.- BiscayTIK Proiektuaren Azpiegitura

2.4.- Infraestructura del Proyecto BiscayTIK

BiscayTIK Proiektuaren arkitektura teknologia berrietan oinarritzen da sistema moldagarriak, seguruak eta orokorrean erabilgarri dauden teknologiak eskaini ahal izateko. Azpiegitura seguru eta sendoa dauka segurtasuna eta zerbitzuaren jarraipena bermatzeko.

La arquitectura del Proyecto BiscayTIK se apoya en las últimas tecnologías con el fin de proporcionar sistemas escalables, seguros y altamente disponibles. Se trata de una infraestructura segura y robusta garantizando un alto nivel de seguridad y continuidad de servicio.

Halaber, BiscayTIK Fundazioak zehaztuko ditu komunikazio politikak, eta Udalak derrigorrez bete beharko du baldintza hori. BiscayTIK Fundazioak aipaturiko zerbitzua eskainiko dio Udalari azken honek hala eskatu badu eta zerbitzu horren termino eta baldintzak arautuko dituen hitzarmen edo akordio espezifiko baten xede izango bada.

Asi mismo las políticas de comunicación serán definidas por la Fundación BiscayTIK y serán de obligado cumplimiento para el Ayuntamiento. La Fundación BiscayTIK prestará dicho servicio al Ayuntamiento, en caso de que éste así lo requiera y sea objeto de un convenio o acuerdo específico en el que se regulen los términos y condiciones de dicho servicio.

3.- BISCAYTIK SISTEMA INFORMATIKOAREN ZERBITZU GEHIGARRIAK

3.- SERVICIOS ACCESORIOS DEL SISTEMA INFORMÁTICO BISCAYTIK.

Udalak hala eskatu badu, BiscayTIK Fundazioak 3. Klausula honetan aurreikusitako zerbitzuak (hemendik aurrera, "**Zerbitzu Gehigarriak**") eskainiko dizkio, baldin eta Alderdiek zehaztutako

La Fundación BiscayTIK prestará al Ayuntamiento, en caso de que éste lo requiera, los servicios previstos en la presente Cláusula 3 (en adelante, los "**Servicios Accesorios**"), siempre y cuando las

zerbitzuen eskaintzarako termino eta baldintzak erregulatzen dituen hitzarmen edo akordio espezifikoak adosten badituzte. Zerbitzu horiek BiscayTIK Proiektuaren bizialdian zehar areagotuz eta zehaztuz joango dira. Hurrengo hauek dira zerbitzu gehigarriak:

3.1.- BiscayTIK Sistema Informatikoa Udalaren sistemarekin Integratzea

Udalak udal kudeaketarako sistema informatikoa badauka eta UKSI programa multzoa erabiltzeko sistema informatiko bera mantendu nahi duela adierazten badu, BiscayTIK Fundazioak beharrezkoak diren jarduera eta kudeaketa guztiak egingo ditu UKSI sistema ezartzea posible izan dadin Udaleko sistema informatikoan beharrezko integrazioa egiteko. Aldez aurretik, BiscayTIK Fundazioak Udaleko sistema informatikoa ikertuko du integrazioa bideragarria den ala ez erabakitzeko. Edonola ere, Udalari zerbitzu hori emango bazaio, dagozkien integrazioen norainokoak baita horren termino eta baldintzak Hitzarmen Marko honen garapena izango den hitzarmen edo akordio espezifiko batean islatu eta adostuko dituzte Alderdiek.

3.2.- Erabiltzaileentzako laguntza zerbitzua

Udalak hala eskatu badu, BiscayTIK Fundazioak Udaleko langileriak Udal Kudeaketarako Sistema Integrala erabiltzean izan ditzakeen intzidentziak konpontzeko egongo den zerbitzua eskainiko dio Udalari.

BiscayTIK hainbat zerbitzu eskaintzen dituen proiektua da, eta beraz nahitaezkoa da Erabiltzaileei Laguntzeko Zentro (ELZ) bat edukitzea. Erabiltzaileari laguntzeko bi zentro desberdin egongo dira:

- a. Udal langileriaaren arretarako zentroa, BiscayTIK Proiektuaren barne eskaintzen diren aplikazio informatikoen erabileran sor daitezkeen intzidentziak konpontzeko balio duena. Erabiltzaileak haien galderei erantzuna emateko pertsonalarekin harremanetan jarriko dira telefono bidez; zentroaren helburua kontsultak behar bezala jaso, diagnostikoa egin eta konponbidea ematea da konponbidearen denbora, kalitatea eta jarritako arreta irizpide bezala erabiliz.

Partes suscriban convenios o acuerdos específicos en los que se regulen los términos y las condiciones en las que se presten los referidos servicios. Estos servicios se irán incrementando y definiendo a lo largo de la vida del Proyecto BiscayTIK. Los servicios accesorios son:

3.1.- Integración del Sistema Informático BiscayTIK con aplicativos del Ayuntamiento

En caso de que el Ayuntamiento disponga de un sistema informático para la gestión municipal y manifieste su deseo de mantener dicho sistema informático para la adopción del SIGM, la Fundación BiscayTIK realizará todas las acciones y gestiones necesarias para llevar a cabo la integración del sistema informático del Ayuntamiento que sea necesaria para que éste pueda adoptar el SIGM. Previamente la Fundación BiscayTIK llevará a cabo un análisis del sistema informático del Ayuntamiento para determinar si resulta viable la integración. En cualquier caso, el alcance detallado de las correspondientes integraciones, así como los términos y las condiciones de la prestación del servicio de integración, en caso de ser susceptibles de realizarse, serán reflejadas y acordadas en un convenio o acuerdo específico de desarrollo del presente Convenio Marco.

3.2.- Servicio de asistencia a usuarios

La Fundación BiscayTIK prestará al Ayuntamiento, en caso de que éste lo requiera, servicios que estarán orientados a resolver las incidencias que puedan surgir al personal del Ayuntamiento en el uso del Sistema Integral para la Gestión Municipal.

BiscayTIK es un proyecto que ofrece numerosos servicios, por lo que la existencia de un Centro de Asistencia a Usuarios (CAU) que sirva de ayuda a las personas usuarias es fundamental. Se dispone de dos Centros de Atención diferentes:

- a. Servicio de atención al empleado/a municipal, orientado a resolver las incidencias que puedan surgir en el uso de las aplicaciones informáticas ofrecidas dentro del Proyecto BiscayTIK. Los usuarios/as podrán contactar por teléfono con el personal habilitado para atender sus consultas, que tendrán como objetivo atenderlas, diagnosticarlas y resolverlas de una forma satisfactoria en términos de tiempo de resolución, calidad y atención prestada.



- b. Herritarrek laguntza zerbitzu bat izango dute helbide elektronikoen sorreran eta horien erabileran sor daitezkeen zalantzak argitzeko.

- b. La ciudadanía dispone de un servicio de soporte para solucionar sus dudas durante la creación de sus cuentas de correo electrónico y para su uso.

3.3.- Erabiltzaileentzako prestakuntza zerbitzua

Udalak hala eskatu badu, BiscayTIK Fundazioak Udaleko langileriari prestakuntza zerbitzuak eskainiko dizkio Udal Kudeaketarako Sistema Integrala osatzen duten aplikazio eta moduluen erabilerara ohitu daitezen.

3.3.- Servicio de formación a usuarios

La Fundación BiscayTIK prestará al Ayuntamiento, en caso de que éste lo requiera, servicios de formación del personal del Ayuntamiento con objeto de que se adapten al manejo y utilización de las distintas aplicaciones y Módulos que componen el Sistema Integral para la Gestión Municipal.

3.4.- Edukien Itzulpen Zerbitzua

Udalak hala eskatu badu, BiscayTIK Fundazioak edozein edukien itzulpen zerbitzua eskainiko dio.

3.4.- Servicio de traducción de contenidos

La Fundación BiscayTIK prestará al Ayuntamiento, en caso de que éste lo requiera, servicios de traducción de cualquier tipo de contenido.

3.5.- Edukien sorkuntza eta kudeaketa zerbitzua

Udalak hala eskatu badu, BiscayTIK Fundazioak edukien sorkuntza eta kudeaketa zerbitzuak eskainiko dizkio, zerbitzuen helburu nagusia Udaleko webgunea beti gaurkotuta egon dadila izanik.

3.5.- Servicio de generación y gestión de contenidos

La Fundación BiscayTIK prestará al Ayuntamiento, en caso de que éste lo requiera, servicios de generación y gestión de contenidos, teniendo como objeto principal que la página web del Ayuntamiento se encuentre actualizada en todo momento.

3.6.- Segurtasunerako aholkularitza zerbitzua

Udalak hala eskatu badu, BiscayTIK Fundazioak segurtasunerako aholkularitza zerbitzuak eskeinitzeko Udalari datu pertsonalen babeserako arloan ezarpen planak gauzatu ahal izateko.

3.6.- Servicio de consultoría y asesoramiento de seguridad

La Fundación BiscayTIK prestará al Ayuntamiento, en caso de que éste lo requiera, servicios de consultoría y asesoramiento de seguridad para la realización de planes de implantación en materia de protección de datos de carácter personal.

3.7.- Sistemen kudeaketarako zerbitzua

Udalak hala eskatu badu, BiscayTIK Fundazioak BiscayTIK Sistema Informatikorako kudeaketa zerbitzuak eskainiko dizkio erabiltzaile berrien alta jarduerak burutzeko, baimenen egoera aldatzeko, datu nagusien kudeatzeko, eta abar.

3.7.- Servicio de administración de sistemas

La Fundación BiscayTIK prestará al Ayuntamiento, en caso de que éste lo requiera, servicios de administración del Sistema Informático BiscayTIK, realizando tareas de alta de nuevos usuarios y modificaciones de permisos de los existentes, gestión de datos maestros, etc.

3.8.- Komunikazio eta azpiegitura zerbitzua

BiscayTIK Fundazioak zehaztuko dituen

3.8.- Servicio de comunicación e infraestructuras

Las políticas de comunicación serán definidas por la



komunikazio politikak nahitaez bete beharko dira. Udalak hala eskatu badu, BiscayTIK Fundazioak aipatutako zerbitzua eskainiko dio Udalari, baita administrazioaren funtzionamendu hobezina lortzeko azpiegiturak kudeatzeko zerbitzua ere, baldin eta Alderdiek zerbitzuak arautzen dituzten termino eta baldintzak zehaztuko dituen hitzarmen edo akordio espezifikoak egingo badute.

3.9.- Mantentze-lan zerbitzua

Udalak hala eskatu badu, BiscayTIK Fundazioak BiscayTIK Sistema Informatikoaren mantentze-lanak egingo dizkio Udalari.

3.10.- BiscayTIK Sistema Informatikorako atzipen baimen eta erabilpen zerbitzua

Udalak hala eskatu badu, BiscayTIK Fundazioak BiscayTIK Sistema Informatikoaren atzipen baimen eta erabilpen zerbitzuak eskainiko dizkio Udalari.

3.11.- BiscayTIK Sistema Informatikotik informazioa ateratzeko zerbitzua

Udalak hala eskatu badu, BiscayTIK Fundazioak BiscayTIK Sistema Informatikotik informazioa ateratzeko zerbitzua eskainiko dio Udalari, baldin eta Alderdiek Hitzarmen Markoa eta horren garapenerako hitzarmen edo akordio espezifikoak adosten badituzte.

3. Klausulan aurreikusitako Zerbitzu Gehigarriak eskaini ahal izateko termino eta baldintzak eta zerbitzu bakoitzaren abiaraztea BiscayTIK Fundazioaren eta Udalaren artean adostu beharreko Hitzarmen Marko honen garapena izango den hitzarmen espezifiko bat edo gehiagotan ezarriko dira.

4.- HITZARMEN MARKOAREN IRAUPENA

Hitzarmen Marko honen gutxieneko iraupena bost (5) urte dira, indarrean egoten hasten denetik sinadura datan. Hala ere, Hitzarmen Markoa bost (5) urteko epeetan luzatuko da behin eta berriro inoren adierazpenik gabe, Alderdietako edozeinek ez baldin badio besteari Hitzarmen Markoa deuseztatzeko asmoa adierazten gutxienez hasierako epemuga edo edozein luzapenen epemuga heldu baino sei (6) hile lehenago.

Fundación BiscayTIK y serán de obligado cumplimiento. La Fundación BiscayTIK prestará dicho servicio al Ayuntamiento, así como el servicio de gestión de las infraestructuras para el perfecto funcionamiento del Ayuntamiento, siempre y cuando éste así lo requiera y sea objeto de un convenio o acuerdo específico en el que se regulen los términos y condiciones de dichos servicios.

3.9.- Servicios de mantenimiento

La Fundación BiscayTIK prestará al Ayuntamiento, en caso de que éste lo requiera, los servicios de mantenimiento del Sistema Informático BiscayTIK.

3.10.- Servicio de autorización de acceso y utilización del Sistema Informático BiscayTIK

La Fundación BiscayTIK prestará al Ayuntamiento, en caso de que éste lo requiera, los servicios de acceso y utilización del Sistema Informático BiscayTIK.

3.11.- Servicio de extracción de información del Sistema Informático BiscayTIK

La Fundación BiscayTIK prestará al Ayuntamiento, en caso de que éste lo requiera, los servicios de extracción de información del Sistema Informático BiscayTIK para los casos en los que el Convenio Marco y los convenios o acuerdos específicos para su desarrollo fueran resueltos.

Los términos y condiciones de la prestación de los Servicios Accesorios previstos en esta Cláusula 3, así como la puesta en marcha de cada uno de ellos, serán establecidos en uno o varios convenio/s o acuerdo/s específico/s de desarrollo del presente Convenio Marco a suscribir entre la Fundación BiscayTIK y el Ayuntamiento.

4.- DURACIÓN DEL CONVENIO MARCO

El presente Convenio Marco tiene una duración mínima de cinco (5) años desde su entrada en vigor a la fecha de su firma. No obstante lo anterior, el Convenio Marco se prorrogará tácitamente por períodos sucesivos de cinco (5) años, salvo que cualquiera de las Partes comunique a la otra su voluntad de resolverlo en cualquier momento con una antelación de, al menos, seis (6) meses desde la fecha de su vencimiento final o del vencimiento de



Aurretik esandakoari kalterik egin gabe, Hitzarmen Marko hau ezin izango da inola ere ez deuseztatu BiscayTIK Fundazioaren eta Udalaren artean Hitzarmen Marko honen garapena izango den hitzarmen espezifikoaren bat badago.

Udalak Hitzarmen Marko hau deuseztatzea erabakiko balu, edota Hitzarmen Markoa edozein arrazoi dela eta deuseztatua geratuko balitz, BiscayTIK Fundazioak BiscayTIK Sistema Informatikotik informazioa ateratzeko zerbitzua eskainiko lioke Udalari 3.11 Klausulan aurreikusitako termino eta baldintzetan.

5.- ALDERDIEN INDEPENDENTZIA

Hitzarmen Marko honetatik eratortzen den Alderdien arteko harremana kontratatzaile independenteen arteko harremana da. Alderdiek Hitzarmen Marko honek ez duela haien arteko lan-harremanik, sozietateen, agentzien edo frankizien arteko harremanik, edota egitezko edo Zuzenbide harremanik sortzen onartzen dute, eta ondorioz ezin dira bitartekoengana aurkeztu hala izango balitz bezala.

6.- DATU PERTSONALEN BABESA

6.1.- Datu pertsonalak babesteko araudiaren ezarpena

Hitzarmen Marko honek aurreikusten dituen eta BiscayTIK Fundazioak Udalari emango dizkion zerbitzu desberdinak eskaini ahal izateko, behar-beharrezkoa da BiscayTIK Fundazioak Udalak bere ardurapean tratatzen dituen datu pertsonalak eskuratzeko aukera izatea.

Aurrekoari jarraiki, eta 6. Klausula honetan aurreikusitako beste xedapenei eta Hitzarmen Markoaren garapena izango den akordio edo hitzarmen espezifikoetan adostutako puntuei kalterik egin gabe, Alderdiek Datu Pertsonalak Babesteari buruzko abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoaren (hemendik aurrera, "DBLO"), Datu Pertsonalak Babesteari buruzko abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoa garatzeko Araudia onartzen duen abenduaren 21eko 1720/2007 Errege

cualquiera de las prórrogas del mismo.

Sin perjuicio de lo anterior, en ningún caso podrá resolverse el presente Convenio Marco siempre que exista algún convenio o acuerdo específico de desarrollo del presente Convenio Marco suscrito entre la Fundación BiscayTIK y el Ayuntamiento.

En el caso de que el Ayuntamiento decidiera la resolución de este Convenio Marco, o en caso de que el Convenio Marco quedara resuelto por cualquier causa, la Fundación BiscayTIK proporcionará los servicios de extracción de información del Sistema Informático BiscayTIK en los términos y condiciones previstos en la Cláusula 3.11 anterior.

5.- INDEPENDENCIA DE LAS PARTES

La relación entre las Partes derivada del presente Convenio Marco es una relación entre contratantes independientes. Las Partes reconocen que el presente Convenio Marco no crea ningún tipo de relación laboral, societaria, de agencia o franquicia, de hecho o de Derecho, entre las Partes, no pudiendo ninguna de ellas actuar o presentarse ante terceros como si tal fuera el caso.

6.- PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

6.1.- Aplicabilidad de la normativa sobre protección de datos de carácter personal

Para la prestación de los distintos servicios previstos en el presente Convenio Marco por parte de la Fundación BiscayTIK a favor del Ayuntamiento, resulta necesario que la Fundación BiscayTIK tenga acceso a determinados datos de carácter personal de cuyo tratamiento es responsable el Ayuntamiento.

Sobre la base de lo anterior, y sin perjuicio de las demás disposiciones previstas en la presente Cláusula 6 y de las estipulaciones particulares que se establezcan en los acuerdos o convenios específicos para el desarrollo del presente Convenio Marco, las Partes se comprometen a cumplir con las disposiciones de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, que regula la Protección de Datos de Carácter Personal (en adelante, la "LOPD"), del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que



Dekretuaren (hemendik aurrera, "**Datuen Babeserako Araudia**") eta Datu Pertsonaletarako Jabetza Publikoko Fitxategiei eta Datuak Babesteko Euskal Bulegoa Sortzeari buruzko Eusko Legebiltzarraren otsailaren 25eko 2/2004 Legearen (hemendik aurrera, "**Datuen Babeserako Euskal Legea**") xedapenak eta hori garatzeko estatuko edo erkidegoko arauak betetzeko konpromisoa hartzen dute.

6.2.- Udala: Tratamenduaren Erantzulea



Datu Pertsonalak Babesteko araudiak ezartzen duen bezala, Udala BiscayTIK Fundazioak eskaintzen dituen informazio sistemetan dauden eta Hitzarmen Marko honen babespean dauden datu pertsonalen eta fitxategien erantzule da. Hori dela eta, Udalak fitxategi horiek modu egokian aitortu behar ditu dagokion Datuak Babesteko Bulegoan, betiere datu eta fitxategien eraginpean dauden adostutako elementuak produkzioan ezarri baino lehen. Arrazoi hori dela eta, Udalak Hitzarmen Marko honen garapena izango den edozein hitzarmen edo akordio espezifikoren barne dauden datu edo fitxategien legezkotasun, proportzionaltasun eta egokitzapenean oinarritutako kexei dagokienez, edozein erantzukizunetik salbuesten du BiscayTIK Fundazioa.

6.3.- BiscayTIK Fundazioa: Tratamenduaren Arduraduna

Aurrekoa oinarritzat hartuta, Alderdiek sinatuko duten Hitzarmen Marko honen garapena izango diren dagokien hitzarmen edo akordio espezifikoek formalizatutako duten Udalaren eta BiscayTIK Fundazioaren arteko zerbitzuen eskaintzan oinarritutako harremanaren markoan, DBLOaren 12. artikuluan eta Datuen Babeserako Araudiko 20. eta hurrengo artikuluetan ezartzen den bezala, BiscayTIK Fundazioak Hitzarmen Marko honen garapena izango diren hitzarmen edo akordio espezifikoek xede diren zerbitzuak eskaintzeko helburuarekin erabiliko dituen datu pertsonalen "tratamenduaren arduradun" izaera izango du.

BiscayTIK Fundazioak ezin izango ditu Udalaren ardurapean dauden datu pertsonalak erabili

se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, que regula la Protección de Datos de Carácter Personal (en adelante, el "Reglamento de Protección de Datos") y de la Ley del Parlamento Vasco 2/2004, de 25 de febrero, que regula los Ficheros de Datos de Carácter Personal de Titularidad Pública y de Creación de la Agencia Vasca de Protección de Datos (en adelante, la "Ley Vasca de Protección de Datos"), así como de su normativa estatal o autonómica de desarrollo.

6.2.- El Ayuntamiento: Responsable del Tratamiento

El Ayuntamiento, a los efectos de lo establecido en la normativa de protección de datos de carácter personal, es responsable de los datos personales y ficheros que se soporten bajo los sistemas de información que ofrece la Fundación BiscayTIK, y que se encuentran bajo el amparo del presente Convenio Marco. A este respecto, el Ayuntamiento debe tener declarados convenientemente estos ficheros ante la Agencia de Protección de datos correspondiente, previo a la implantación en producción de los elementos acordados afectados por datos y ficheros. Por dicho motivo, el Ayuntamiento exime de cualquier tipo de responsabilidad a la Fundación BiscayTIK respecto a cualquier reclamación que se fundamente en la legalidad, proporcionalidad, adecuación de los datos o ficheros incluidos en los distintos convenios o acuerdos específicos de desarrollo del presente Convenio Marco.

6.3.- Fundación BiscayTIK: Encargado del tratamiento

Sobre la base de lo anterior, y en el marco de la relación de prestación de servicios entre el Ayuntamiento y la Fundación BiscayTIK formalizada mediante los correspondientes convenios o acuerdos específicos de desarrollo del presente Convenio Marco que se suscriban entre las Partes, tal y como se establece en el artículo 12 de la LOPD y en los artículos 20 y siguientes del Reglamento de Protección de Datos, la Fundación BiscayTIK tendrá el carácter de "encargado del tratamiento" de los datos de carácter personal a los que se le dé acceso con objeto de que pueda prestar los servicios objeto de los convenios o acuerdos de desarrollo del presente Convenio Marco.

La Fundación BiscayTIK, no podrá utilizar los datos de carácter personal bajo responsabilidad del





Hitzarmen Marko honen garapena izango diren hitzarmen edo akordio espezifikoaren xede diren zerbitzuak eskaintzeko ez den beste helburu baterako. Hitzarmen Markoko edota hitzarmen edo akordio espezifikoak ez betez, BiscayTIK Fundazioak datuak beste helburu batera zuzendu, erabili edo jakinaraziko balitu, tratamenduaren arduraduntzat hartuko lukete DBLOaren 12.4 artikuluan aurreikusten denaren arabera, eta zuzenean egindako arau-hausteen erantzule izango litzateke. BiscayTIK Fundazioak ez ditu inola ere ez datuak jakinarazi, erakutsi, eman edo ezagutzera emango, nahiz eta horien kontserbaziorako izan, Hitzarmen Marko honetan sortzen den edo hitzarmen edo akordio espezifikoetan sortuko den kontratuzko harremanetatik kanpo dagoen edonori, errekerimendu judiziala edo fitxategiaren erantzulearen baimena jaso ezean.

Halaber, BiscayTIK Fundazioak Udalak emandako argibideak jarraituz egingo du soilik datu pertsonalen tratamendua. Helburu horretarako, Udalak Udaleko Idazkari kargua duen persona izendatzen du Udalaren ardurapean dauden datu pertsonalei buruzko argibideak BiscayTIK Fundazioari helarazteko.

6.4.- Ezar daitezkeen segurtasun neurriak

BiscayTIK Fundazioak, baita azpikontratatzan dituen enpresak ere, segurtasun neurri tekniko eta antolatzaileak ezarriko dituzte Hitzarmen Marko honen xede diren zerbitzuak eskaintzeko erabiliko dituzten datu pertsonalei dagozkien mailen arabera, indarrean den datuen babesarako araudiak ezartzen duen bezala.

Udalaren ardurapean dauden eta BiscayTIK Fundazioak erabiliko dituen datu pertsonalei ezarriko zaien segurtasun neurriei dagokienez, Alderdiek berariaz adosten dute gutxieneko segurtasun neurriak 6.4 Klausula honetan adierazitakoak eta Udalak horien tratamenduaren erantzule bezala agindutakoak izango direla. Hitzarmen Marko honen garapena izango diren hitzarmen edo akordio espezifikoetan zehaztuko da segurtasun neurri horien ezarpena, eta aipatutako hitzarmenetan tratatuko diren datu eta fitxategien arabera izango dira.

Ayuntamiento para un fin distinto al de la prestación de los servicios objeto del presente Convenio Marco y de los convenios y acuerdos específicos que lo desarrollen. En el caso de que la Fundación BiscayTIK destine los datos a otra finalidad, los comunique o los utilice incumpliendo las estipulaciones del Convenio Marco o del convenio o acuerdo específico, será considerado, conforme a lo previsto en el artículo 12.4 de la LOPD, responsable del tratamiento, respondiendo de las infracciones en que hubiera incurrido personalmente. La Fundación BiscayTIK en ningún caso comunicará, mostrará, cederá ni revelará datos, ni siquiera para su conservación, a terceras personas ajenas a la relación contractual que se establece en el presente Convenio Marco o que se establezca en los convenios o acuerdos específicos, salvo requerimiento judicial o autorización del responsable del fichero.

Asimismo, la Fundación BiscayTIK únicamente tratará los datos de carácter personal conforme a las instrucciones proporcionadas por el Ayuntamiento. A los efectos de lo anterior, el Ayuntamiento designa a la persona que ejerce el cargo de Secretario del Ayuntamiento como la persona encargada de proporcionar a la Fundación BiscayTIK las instrucciones en relación a los datos de carácter personal bajo la responsabilidad del Ayuntamiento.

6.4.- Medidas de seguridad aplicables

La Fundación BiscayTIK, así como las empresas que subcontrate, implantarán las medidas de seguridad precisas de tipo técnico y organizativo que, en función del nivel de protección correspondiente a los datos de carácter personal a los que tenga acceso durante la prestación de los servicios objeto del presente Convenio Marco, impone la normativa vigente de protección de datos.

En relación a las medidas de seguridad a aplicar por parte de la Fundación BiscayTIK a los datos de carácter personal bajo la responsabilidad del Ayuntamiento a los que tenga acceso, las Partes expresamente acuerdan que las medidas de seguridad mínimas serán las que se contienen en la presente Cláusula 6.4 y las indicadas por parte del Ayuntamiento como responsable de su tratamiento. La aplicación de dichas medidas de seguridad será determinada en los convenios o acuerdos específicos de desarrollo del presente Convenio Marco, en relación con los datos y ficheros que se trate en dichos acuerdos.



6.4.1.- Oinarritzko mailako neurriak

Oinarritzko mailako segurtasun neurriak behar dituzten datu eta fitxategi pertsonalei dagokienez, 6.4.1 Klausula honetan aurreikusitakoa ezarriko da.

- a. Fitxategia kokatzen den lokaletatik kanpoko lan erregimena: Fitxategia kokatzen den lokaletatik kanpoko datu pertsonalen tratamendua egiteko fitxategiaren arduradunak berariaz eman beharko du baimena. BiscayTIK Fundazioak lokaletatik kanpo tratatutako fitxategiari dagokion segurtasun maila bermatzeko konpromezua hartzen du. Aipatutako baimenak hurrengo kasu hauetan ematen du fitxategiak haien kokalekutik kanpo tratatzeko aukera:

- (i) Segurtasun kopiak gordetzeko
- (ii) Datuak berreskuratzeke
- (iii) Kontingentziak
- (iv) Kontingentzia-planen simulazioak
- (v) Ekipoaren mantetze-lanak

- b. Aldi baterako fitxategiak.

- (i) BiscayTIK Fundazioak BiscayTIK Sistema Informatikoak sortutako aldi baterako fitxategiak datu pertsonalen ezaugarriei dagokien segurtasun maila mantenduko duteneko konpromisoa hartzen du, fitxategiaren arduradunak adierazitakoa jarraituz. BiscayTIK Fundazioak ez du BiscayTIK domeinutik kanpoko fitxategien erabileraren erantzukizunik hartuko.
- (ii) BiscayTIK Fundazioak BiscayTIK Sistema Informatikoak sortutako aldi baterako fitxategi guztiak ezabatzeko konpromisoa hartzen du beraien sorrera eragin zuten helburuetarako beharrezkoa izateari utzi bezain laster. BiscayTIK

6.4.1.- Medidas de nivel básico

En relación a los datos y ficheros de carácter personal que requieran medidas de seguridad de nivel básico, será de aplicación lo previsto en la presente Cláusula 6.4.1.

- a. Régimen de trabajo fuera de los locales de ubicación del fichero: La ejecución de tratamientos de datos de carácter personal fuera de los locales de la ubicación del fichero es autorizada expresamente por el responsable del fichero. La Fundación BiscayTIK se compromete a garantizar el nivel de seguridad correspondiente al tipo de fichero tratado fuera de los locales. Esta autorización abarca las ejecuciones de tratamientos fuera de la ubicación del fichero en los siguientes supuestos:

- (i) Para albergar copias de seguridad
- (ii) Recuperaciones de datos
- (iii) Contingencias
- (iv) Simulacros de planes de contingencias
- (v) Mantenimientos de equipos.

- b. Ficheros temporales.

- (i) La Fundación BiscayTIK se compromete a que los ficheros temporales generados por el Sistema Informático BiscayTIK cumplirán el nivel de seguridad que les corresponda dependiendo de la naturaleza de los datos de carácter personal manifestados por el Responsable del Fichero. La Fundación BiscayTIK no se hace responsable del uso de dichos ficheros fuera del dominio BiscayTIK.
- (ii) La Fundación BiscayTIK se compromete a borrar todo fichero temporal generado por el Sistema Informático BiscayTIK una vez que haya dejado de ser necesario para los fines que motivaron su creación. La Fundación BiscayTIK no se hace responsable del uso de dichos



Fundazioak ez du BiscayTIK domeinutik kanpoko fitxategien erabileraren erantzukizunik hartuko.

ficheros fuera del dominio BiscayTIK.

c. Intzidentzien erregistroa.

- (i) BiscayTIK Fundazioak intzidentzien jakinarazpen eta kudeaketarako prozedura bat izango du: bertan derrigorrez adierazi beharko dira tartean dagoen datu pertsonalen fitxategia, intzidentzia mota, intzidentzia sortu den momentua, jakinarazpena egiten duen pertsona, nori jakinarazten dion, intzidentziaz eratorritako ondorioak eta hori zuzentzeko ezarritako neurriak.

- (ii) BiscayTIK Fundazioak segurtasun arloko intzidentziaz hartuko ditu datu berreskuraketak eta, beraz, prozesua gauzatu duen pertsona, berriztatutako datuak eta, behar izanez gero, berreskuratze prozesuan eskuz grabatu behar izan diren datuak adieraziz esleitzen ditu.

d. Identifikazioa eta kautotzea.

- (i) BiscayTIK Fundazioak informazio sistemara sartu nahi duen edozein erabiltzailearen identifikazio argi eta pertsonalizatua gauzatuko duen eta sistemara sartzeko baimena duela egiaztatuko duen mekanismoa ezarriko du.

- (ii) Kautotze mekanismoa kontraseñetan oinarritzen den kasuetan, BiscayTIK Fundazioak horien esleipen, banaketa eta biltegiratze prozesuetan babespektotasuna eta integritatea bermatzen direla ziurtatzeko beharrezko bitartekoak erabiliko ditu.

- (iii) BiscayTIK Fundazioak gehienez urtebetekoa izango den aldizkakotasuna ezarriko die pasahitzei. Indarrean dauden bitartean, pasahitzak formatu ulertezinean gordeko dira.

c. Registro de Incidencias.

- (i) La Fundación BiscayTIK dispondrá de un procedimiento de notificación y gestión de incidencias, el cual contendrá necesariamente un registro en el que se haga constar el fichero de datos personales implicado, el tipo de incidencia, el momento en que se ha producido, la persona que realiza la notificación, a quién se le comunica, los efectos que se hubieran derivado de la misma y las medidas correctoras aplicadas.

- (ii) La Fundación BiscayTIK considerará como incidencia de seguridad las recuperaciones de datos y, por tanto, las consigna indicando la persona que ejecutó el proceso, los datos restaurados y, en su caso, qué datos ha sido necesario grabar manualmente en el proceso de recuperación.

d. Identificación y autenticación.

- (i) La Fundación BiscayTIK establecerá un mecanismo que permita la identificación de forma inequívoca y personalizada de todo aquel usuario que intente acceder al sistema de información y la verificación de que está autorizado.

- (ii) Cuando el mecanismo de autenticación se base en la existencia de contraseñas, la Fundación BiscayTIK dispondrá de una herramienta de asignación, distribución y almacenamiento que garantice su confidencialidad e integridad.

- (iii) La Fundación BiscayTIK establecerá la periodicidad, que en ningún caso será superior a un año, con la que tienen que ser cambiadas las contraseñas que, mientras estén vigentes, se almacenarán de forma ininteligible.



e. Atzipen kontrola.

- (i) BiscayTIK Fundazioko erabiltzaileek haien funtzioen garapenerako behar duten profila duten aplikazioetarako izango dute soilik atzipen baimena, erabiltzaileen kudeaketa zerbitzuan zehazten den bezala.
- (ii) BiscayTIK Fundazioak erabiltzaileak atzipen baimenik ez duten aplikazioetara ez sartzeko mekanismoak ezarriko ditu.
- (iii) Erabiltzaile baimenduak izango dira soilik aplikazioetarako atzipen baimenak eman, aldatu edo baliogabetzeko gai.

f. Euskarrien Kudeaketa.

- (i) Datu pertsonalak dituzten euskarri informatikoek daramaten informazio mota identifikatu, horien inbentarioa egin eta pertsonal baimendua soilik atzitu daitekeen kokagunean biltegiratuko dituzteneko konpromisoa hartzen du BiscayTIK Fundazioak.
- (ii) Fitxategiaren arduradunak baino ezin izango du baimendu datu pertsonalak dituzten euskarri informatikoak fitxategia kokatuta dagoen lokaletatik kanpo ateratzea. Hitzarmen honen 6.4.1.a) atalean zehazten diren kasuetan, Fitxategiaren arduradunak euskarriak lokaletatik ateratzeko baimena ematen du.
- (iii) Euskarria baztertu edo berriz erabiltzeko orduan, BiscayTIK Fundazioak euskarrian biltegiratutako informazioaren geroagoko edozein berreskurapen ekiditeko neurriak hartzeko konpromisoa hartzen du.
- (iv) Euskarriak fitxategiak kokatuta dauden lokaletik ateratzean, BiscayTIK Fundazioak euskarrietako informazioaren okerreko edozein

e. Control de acceso.

- (i) Los usuarios de la Fundación BiscayTIK tendrán acceso autorizado únicamente a aquellas aplicaciones con el perfil que precisen para el desarrollo de sus funciones, tal y como se establece en la descripción del servicio de administración de usuarios.
- (ii) La Fundación BiscayTIK establecerá mecanismos para evitar que un usuario pueda acceder a aplicaciones con derechos distintos de los autorizados.
- (iii) Exclusivamente usuarios autorizados podrán conceder, alterar o anular el acceso autorizado sobre las aplicaciones.

f. Gestión de Soportes.

- (i) La Fundación BiscayTIK se compromete a que los soportes informáticos que contengan datos de carácter personal identificarán el tipo de información que contienen, serán inventariados y se almacenarán en un lugar de acceso restringido al personal autorizado.
- (ii) La salida de soportes informáticos que contengan datos de carácter personal, fuera de los locales en los que esté ubicado el fichero, únicamente podrá ser autorizada por el responsable del fichero. Se autoriza por el Responsable del Fichero las salidas de soportes realizadas para dar cumplimiento a los supuestos recogidos en el apartado 6.4.1.a) de este Convenio.
- (iii) La Fundación BiscayTIK se compromete a que cuando el soporte vaya a ser desechado o reutilizado, se adoptarán las medidas necesarias para impedir cualquier recuperación posterior de la información almacenada en él.
- (iv) La Fundación BiscayTIK se compromete a que cuando los soportes vayan a salir fuera de los locales en que se encuentran ubicados los ficheros, se



berreskurapen ekiditeko beharrezko neurriak hartzeko konpromisoa hartzen du.

adoptarán las medidas necesarias para impedir cualquier recuperación indebida de la información almacenada en ellos.

g. Babes-kopiak y Berreskurapena.

g. Copias de Respaldo y Recuperación.

(i) BiscayTIK Fundazioak babes-kopiak egiteko eta datuak berreskuratzeko ezarrita dauden prozedurek datu guztien berregitea bermatzen dutelako konpromisoa hartzen du.

(i) La Fundación BiscayTIK se compromete a que los procedimientos establecidos para la realización de copias de respaldo y para la recuperación de los datos garantizarán su reconstrucción.

(ii) BiscayTIK Fundazioak gutxienez astero babes-kopiak egiteko konpromisoa hartzen du, aipatutako epean gaurkotzerik egongo ez balitz izan ezik.

(ii) La Fundación BiscayTIK se compromete a realizar copias de respaldo, al menos semanalmente, salvo que en dicho periodo no se hubiera producido ninguna actualización de los datos.

h. Benetako datuekin egin beharreko probak: Informazio sistemak ezarri edo aldatu aurretik egiten diren probetan datu pertsonalak dituzten fitxategiak tratatu behar badira, BiscayTIK Fundazioak benetako daturik ez erabiltzeko konpromisoa hartzen du; salbuespena egin liteke tratatutako fitxategi mota horri dagokion segurtasun maila bermatuta badago. Horrela bada, aurretik segurtasun kopia egingo zaio eta tratatuko den fitxategiari jatorrizko fitxategiari dagozkion segurtasun neurriak ezarriko zaizkio. Fitxategiaren arduradunak probak benetako datuekin egiteko baimena ematen dio Fundazioari, baldin eta gai honi buruz indarrean dagoen legedia betetzen bada.

h. Pruebas con datos reales: La Fundación BiscayTIK se compromete a que las pruebas anteriores a la implantación o modificación de los sistemas de información que traten ficheros con datos de carácter personal no se realizarán con datos reales, salvo que se asegure el nivel de seguridad correspondiente al tipo de fichero tratado, aplicando medidas de seguridad equivalentes a las que se aplican al fichero original y realizando previamente una copia de seguridad. El responsable del Fichero autoriza a la Fundación a la realización de pruebas con datos reales, siempre que se asegure el cumplimiento de la legislación vigente sobre la materia.

6.4.2.- Maila ertaineko neurriak

6.4.2.- Medidas de nivel medio

Maila ertaineko segurtasun neurriak behar dituzten datu eta fitxategi pertsonalei dagokienez, 6.4.2 Klausula honetan aurreikusitakoa ezarriko da.

En relación a los datos y ficheros de carácter personal que requieran medidas de seguridad de nivel medio, será de aplicación lo previsto en la presente Cláusula 6.4.2.

a. Segurtasun-arduraduna: BiscayTIK Fundazioak datu pertsonalen tratamenduan ezarri daitezkeen segurtasun neurrien ezarpen egokia koordinatu eta kontrolatzeko segurtasun-arduradun bat edo batzuk izendatzeko konpromisoa hartzen du.

a. Responsable de Seguridad: La Fundación BiscayTIK se compromete a designar uno o varios responsables de seguridad que se encargarán de coordinar y controlar la efectiva aplicación de las medidas de seguridad aplicables al tratamiento de datos de carácter personal.



b. Auditoretza.

- 
- (i) Gutxienez bi urtean behin, informazio sistemak eta tratamendu instalazioak aztertzeko auditoretza egiteko konpromisoa hartzen du BiscayTIK Fundazioak, horrela erregelamendua eta datuen segurtasunaren arloan indarrean diren jarraibideak zein prozedurak betetzen direla egiaztatuta gera dadin. Auditoretzaren eremutik at geratzen dira fitxategiaren arduradunaren jabetzako informazio sistemak.
 - (ii) Auditoretzak egindako txostenak erabilitako neurriak eta kontrolak Datu Pertsonalak Babesteari buruzko abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoa garatzeko Araudia onartzen duen abenduaren 21eko 1720/2007 Errege Dekretuaren VIII Tituluari egokitzen zaizkion irizpena eman behar du, akatsak eta hutsuneak antzeman behar ditu, eta egoera zuzentzeko edo osatzeko beharrezko diren neurriak proposatu behar ditu. Era berean, emandako irizpenen eta proposaturiko gomendioen oinarri diren datu, gertakari eta behaketak ere adierazi beharko ditu
 - (iii) Horretarako eskumena duen segurtasun-arduradunak aztertu behar ditu auditoretzaren txostenak, eta, ondoren, fitxategiaren arduradunari jakinaraziko dizkio ondorioak, egoera zuzentzeko hartu beharreko neurriak har ditzan; Datuak Babesteko Bulegoak eskuragarri izango ditu txosten horiek.

c. Euskarrien Kudeaketa.

- (i) BiscayTIK Fundazioak euskarri informatikoen sarrera erregistroa osatzeko sistema bat ezartzeko konpromisoa hartzen du, era horretara, zuzenean zein zeharka, honako argibide hauen berri izan ahal izateko: euskarri mota, eguna eta ordua, igorlea, euskarri kopurua, beren baitako informazio mota, igorpen mota eta, behar bezalako baimena duela, euskarria jasotzeaz arduratuko den pertsona.

b. Auditoría.

- (i) La Fundación BiscayTIK se compromete a que los sistemas de información e instalaciones de tratamiento de datos se someterán a una auditoría que verifique el cumplimiento del reglamento, de los procedimientos e instrucciones vigentes en materia de seguridad de datos, al menos, cada dos años. Se excluye del ámbito de la auditoría los sistemas de información propiedad del Responsable del Fichero.
- (ii) El informe de auditoría deberá dictaminar sobre la adecuación de las medidas y controles al Título VIII del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, identificar sus deficiencias y proponer las medidas correctoras o complementarias necesarias. Deberá, igualmente, incluir los datos, hechos y observaciones en que se basen los dictámenes alcanzados y recomendaciones propuestas.
- (iii) Los informes de auditoría serán analizados por el responsable de seguridad competente, que elevará las conclusiones al responsable del fichero para que adopte las medidas correctoras adecuadas y quedarán a disposición de la Agencia de Protección de Datos.

c. Gestión de soportes.

- (i) La Fundación BiscayTIK establecerá un sistema de registro de entrada de soportes que permita, directa o indirectamente, conocer el tipo de soporte, la fecha y hora, el emisor, el número de soportes, el tipo de información que contienen, la forma de envío y la persona responsable de la recepción que deberá estar debidamente autorizada.



- (ii) BiscayTIK Fundazioak euskarri informatikoen irteera erregistroa osatzeko sistema bat ezartzeko konpromisoa hartzen du, era horretan, zuzenean zein zeharka, honako argibide hauen berri izan ahal izateko: euskarri mota, eguna eta ordua, igorlea, euskarri kopurua, beren baitako informazio mota, igorpen mota eta, behar bezalako baimena duela, euskarria jasotzeaz arduratuko den pertsona.

d. Sarbide fisikoa kontrolatzea

- (i) BiscayTIK Fundazioak segurtasun-dokumentueta atzitzeko baimena duten langileei bakarrik utziko die informazio-sistemen euskarri den tresneria fisikoa dagoen lekuetara sartzen.

e. Intzidentzien erregistroa

- (i) Intzidentzien erregistroan, Fundazioak idatziz jasoko ditu datuak berreskuratzeko gauzatutako prozedurak, prozesua burutu zuen pertsona, berreskuratutako datuak eta, beharrezkoa izango balitz, berreskuratze prozesuan eskuz grabatu behar izan diren datuak zeintzuk izan diren.
- (ii) Datuak berreskuratzeko prozedurak burutzeko Udalaren baimena behar izango da.

6.4.3.- Goi-mailako neurriak

Goi-mailako segurtasun neurriak behar dituzten datu eta fitxategi pertsonalei dagokienez, 6.4.3 Klausula honetan aurreikusitakoa ezarriko da.

- a. Euskarrien banaketa: Datu pertsonalak dituzten euskarriak banatu behar direnean, datu horiek enkriptatzeko edo garraio-denboran informazio hori inork ulertzeko edo manipulatzeko modurik izan ez dezan beste edozein mekanismo erabiltzeko konpromisoa hartzen du BiscayTIK Fundazioak.

- (ii) La Fundación BiscayTIK establecerá un sistema de registro de salida de soportes que permita, directa o indirectamente, conocer el tipo de soporte, la fecha y hora, el destinatario, el número de soportes, el tipo de información que contienen, la forma de envío y la persona responsable de la entrega que deberá estar debidamente autorizada.

d. Control de Acceso físico

- (i) La Fundación única y exclusivamente permitirá que el personal autorizado en el documento de seguridad pueda tener acceso a los lugares donde se hallen instalados los equipos físicos que den soporte a los sistemas de información.

e. Registro de Incidencias

- (i) En el registro de Incidencias la Fundación consignará, además, los procedimientos realizados de recuperación de los datos, indicando la persona que ejecutó el proceso, los datos restaurados y, en su caso, qué datos ha sido necesario grabar manualmente en el proceso de recuperación.
- (ii) Será necesaria la autorización del Ayuntamiento para la ejecución de los procedimientos de recuperación de los datos.

6.4.3.- Medidas de nivel alto

En relación a los datos y ficheros de carácter personal que requieran medidas de seguridad de nivel alto, será de aplicación lo previsto en la presente Cláusula 6.4.3

- a. Distribución de soportes: La Fundación BiscayTIK se compromete a que la distribución de los soportes que contengan datos de carácter personal se realizará cifrando dichos datos o bien utilizando cualquier otro mecanismo que garantice que dicha información no sea inteligible ni manipulada durante su transporte.



b. Babes-kopiak eta Berreskurapena: BiscayTIK Fundazioak babes-kopia bat eta datuak berreskuratzeko prozeduren kopia bat gorde beharko du, datuen tratamendurako tresneria informatikoak daudeneko lekuan ez, beste nonbait; nolanahi ere, zehaztutako segurtasun neurriak bete behar dira beti.

c. Telekomunikazioak: Telekomunikazio sare publikoen edo haririk gabeko sareen bitartez datu pertsonalak transmititu behar direnean, datu horiek enkriptatzeko edo informazio hori inork ulertzeko edo manipulatzeko modurik izan ez dezan beste edozein mekanismo erabiltzeko konpromisoa hartzen du BiscayTIK Fundazioak.

b. Copias de Respaldo y Recuperación: La Fundación BiscayTIK conservará una copia respaldo y de los procedimientos de recuperación de los datos en un lugar diferente de aquél en que se encuentren los equipos informáticos que los tratan cumpliendo, en todo caso, las medidas de seguridad exigidas.

c. Telecomunicaciones: La Fundación BiscayTIK se compromete a que la transmisión de datos de carácter personal a través de redes públicas o redes inalámbricas de telecomunicaciones la realizará cifrando dichos datos o bien utilizando cualquier otro mecanismo que garantice que la información no sea inteligible ni manipulada por terceros.

7.- AZPIKONTRATAZIOA

7.1.- BiscayTIK Fundazioak Hitzarmen Marko honen edo horren garapena izango diren hitzarmenen xede diren zerbitzu guztiak edo horietako batzuk hitzarmenetik kanpo dauden bitartekoekin kontratatzeak aukera izango du Udalari baimena eskatu gabe.

7.2.- Aurrekoari kalterik egin gabe, hitzarmenetik kanpo dauden bitartekoen kontratazioa dela eta, kontratatutako entitatea BiscayTIK Fundazioaren ardurapean dauden datu pertsonalerata atzitu beharko bada, hurrengo baldintzak bete beharko dira:

a. Kontratutako pertsonak edo entitateek tratamenduaren arduradun den Udalak emandako aginduak zehatz-mehatz bete beharko dituzte; aginduak Udaleko Idazkariaren bidez helaraziko zaizkie (goiko 6.3 Klausulan aurreikusten den bezala).

b. Nolanahi ere, BiscayTIK Fundazioak eta kontratatutako pertsonak edo entitateak kontratu bat sinatu beharko dute.

Aurreko (a) eta (b) ataletan aurreikusitako baldintzak betetzen ez badira, BiscayTIK Fundazioak ezin izango du bere ardurapean dauden datu pertsonalei tratamendua emateko zerbitzurik kontratatu aurretik Udalaren baimena izan gabe.

7.-SUBCONTRATACIÓN

7.1.- La Fundación BiscayTIK podrá contratar con terceros la totalidad o parte de los servicios objeto del presente Convenio Marco o de los convenios o acuerdos de desarrollo del mismo sin necesidad de contar con la autorización del Ayuntamiento.

7.2.- Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que la contratación con el/los tercero/s implique un acceso por parte de la entidad contratada a los datos de carácter personal de los que la Fundación BiscayTIK sea encargada, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

a. El tratamiento llevado a cabo por la persona o entidad contratada deberá ajustarse a las instrucciones que proporcione el Ayuntamiento, como responsable del tratamiento de los datos, a través del Secretario del Ayuntamiento (de acuerdo con lo previsto en la Cláusula 6.3 anterior).

b. En todo caso, la Fundación BiscayTIK y la persona o entidad contratada deberán formalizar un contrato.

En caso de que no se cumplieran los requisitos previstos en los apartados (a) y (b) anteriores, la Fundación BiscayTIK no podrá contratar ningún servicio que implique la realización de un tratamiento de los datos de carácter personal de los que la Fundación BiscayTIK es encargada sin la



previa autorización del Ayuntamiento.

8.- ERANTZUKIZUN-ARAU BIDEA

BiscayTIK Fundazioa BiscayTIK Proiektua behar bezala garatzearen arduraduna izango eta, zehazki, Hitzarmen Marko honen xede diren zerbitzuak era egokian ematearen arduraduna, aurreko 6.2 Klausulan ezarritakoari kalterik egin gabe.

Hala ere, BiscayTIK Fundazioa ez da inola ere ez Udalak (edo bertako langileek, funtzionarioek, eragileek, ordezkariak eta abarrek) BiscayTIK Proiektuko aplikazioei ematen dien erabilaren arduradun izango. Aipatutako aplikazioen adibide dira helbide elektronikoa, BiscayTIK Sistema Informatikoa, BiscayTIK Sistema Informatikoaren zerbitzu gehigarriak eta BiscayTIK Proiektuko beste edozein modulu, sistema, zerbitzu edo aplikazio.

Udala izango da bertako langileek, funtzionarioek, eragileek edo ordezkariak helbide elektronikoari, BiscayTIK Sistema Informatikoari, BiscayTIK Sistema Informatikoaren zerbitzu gehigarri edo BiscayTIK Proiektuko beste edozein modulu, sistema, zerbitzu edo aplikaziori ematen zaien erabilaren arduraduna eta, nolabait ere, BiscayTIK Proiektuko edozein elementuren erabilera zuzentzeko edo arduragabearen ondorioz edozein erreklamazio sortzen bada, BiscayTIK Fundazioak ez duela horren erantzukizunik jakinaraziko da.

9.- JABETZA INTELEKTUALA

BiscayTIK Fundazioa BiscayTIK Sistema Informatikoaren aplikazio eta osagai guztien Jabetza Intelektualaren Eskubideen titularra da.

10.- BABESPEKOTASUNA

10.1.- Isilpeko informazioa

Hitzarmen Marko honetan bestela erabaki ezean, Alderdi batek besteari jakinarazten dion Hitzarmen Marko honen prestakuntza edo betetzeari buruzko informazio guztia, bai Hitzarmen Marko hau sinatu aurretik bai ondoren ere izanda, babespekoa izango da eta Hitzarmen Markoaren helburuetarako erabiliko da soilik (hemendik aurrera, "Isilpeko Informazioa").

8.- RÉGIMEN DE RESPONSABILIDAD

La Fundación BiscayTIK será responsable del correcto desarrollo del Proyecto BiscayTIK y, concretamente, de la correcta prestación de los servicios objeto del presente Convenio Marco, sin perjuicio de lo establecido en la Cláusula 6.2 anterior.

No obstante, la Fundación BiscayTIK no será en ningún caso responsable del uso que el Ayuntamiento (así como sus empleados, funcionarios, agentes, representantes y demás) haga de las aplicaciones del Correo Electrónico, del Sistema Informático BiscayTIK, de los Servicios Accesorios al Sistema Informático BiscayTIK o de cualesquiera otros módulos, sistemas, servicios o aplicaciones integrantes del Proyecto BiscayTIK.

El Ayuntamiento será responsable del uso que sus empleados, funcionarios, agentes o representantes hagan de las aplicaciones del Correo Electrónico, del Sistema Informático BiscayTIK, de los Servicios Accesorios al Sistema Informático BiscayTIK o de cualesquiera módulos, sistemas, servicios o aplicaciones integrantes del Proyecto BiscayTIK y mantendrá, en todo caso, indemne a la Fundación BiscayTIK de cualesquiera reclamaciones derivadas del uso imprudente o negligente del cualquiera de los elementos integrantes del Proyecto BiscayTIK.

9.- PROPIEDAD INTELECTUAL

La Fundación BiscayTIK es titular de los Derechos de Propiedad Intelectual de la totalidad de las aplicaciones y componentes del Sistema Informático BiscayTIK.

10.- CONFIDENCIALIDAD

10.1.- Información confidencial

Salvo que de otra forma se disponga en el presente Convenio Marco, toda la información comunicada por una de las Partes a la otra, ya sea con anterioridad o con posterioridad a la fecha de la firma del presente Convenio Marco, en relación con su preparación o su cumplimiento, se entenderá confidencial, utilizándose exclusivamente para los fines del Convenio Marco (en adelante, la



Halaber, Isilpeko Informazioa izango da Datu Pertsonalen Babesari buruzko legediaren babespean dagoen herritarren gaineko informazio guztia, eta aurreko 6. Klausulan ezarritakoaren arabera erabiliko da.

10.2.- Sekretua

Alderdiek Isilpeko Informazioa sekretuan gorde behar izango dute derrigorrez eta ezin izango diote hitzarmenetik kanpo dagoen inori transmititu, beste Alderdiaren idatzizko adostasuna izan ezean.

10.3.- Isilpeko Informazioaren Jakinarazpena

Alderdi bakoitza Isilpeko Informazioa babespean mantentzeaz arduratuko da, eta informazio horren berri Hitzarmen Marko honen garapena bermatzeko edo haien jarduerak betetzeko informazioa behar-beharrezkoa duten pertsonen baimenarekin jakingo, hau da, langileek, agenteek, ordezkariak eta aholkulariek. Pertsona horiek guztiek babespeko adostasuna eta sekretua mantentzeko berariazko konpromisoa hartuko dute Isilpeko Informazioa jakinarazi baino lehen.

10.4.- Salbuespena

9. Klausula honetan ezarritako babespeko adostasun betebeharrak deuseztatu egingo dira (i) kontrakoa agintzen duen dozein errekerimendu administratibo edo judizial edo beste lege-agindu bat jasotzean, (ii) Isilpeko Informazioa jabari publikokoa bada, (iii) Hitzarmen Markoaren negoziaketa baino lehen ezaguna bazen, (iv) hitzarmenetik kanpo dagoen entitate edo pertsona batetik jaso bada eta ez badauka babespeko adostasuna ezartzeko beharrik, edo (v) informazioa igorri duen Alderdiak hori transmititzeko bere onespenez aurretiaz idatziz adierazi badu.

Aurreko paragrafoan aurreikusitako salbuespenak ez dira Datu Pertsonalen Babeserako legedian babesten den Isilpeko Informazioan gauzatuko, Isilpeko Informazioaren babespeko adostasuna indarrean diren legeek babesten baitute.

"Información Confidencial").

Tiene asimismo el carácter de Información Confidencial toda información relativa a los ciudadanos que esté protegida por la legislación sobre Protección de Datos de Carácter Personal, que se registrará de acuerdo con lo establecido en la Cláusula 6 anterior.

10.2.- Secreto

Las Partes se obligan a guardar secreto sobre la Información Confidencial y no transmitirla a terceros, salvo con el previo consentimiento por escrito de la otra Parte.

10.3.- Comunicación de la Información Confidencial

Cada una de las Partes velará para que la Información Confidencial no se ponga en conocimiento de más personas que los empleados, agentes, representantes o asesores que precisen conocerla para garantizar el adecuado desarrollo del presente Convenio Marco o para el cumplimiento de las tareas que les son propias. Todas estas personas deberán haber asumido con carácter previo a la comunicación de la Información Confidencial compromisos expresos de confidencialidad y secreto sobre la misma.

10.4.- Excepción

Las obligaciones de confidencialidad establecidas en la presente Cláusula 9 cederán (i) ante cualquier requerimiento administrativo o judicial u otro imperativo legal en contrario, (ii) en el caso de que la Información Confidencial sea del dominio público, (iii) en el caso de que sea conocida con anterioridad a la negociación del Convenio Marco, (iv) en el caso de que haya sido recibida de terceros sin que recaiga sobre ella deber de confidencialidad, o (v) en el caso de que su transmisión haya sido consentida previamente y por escrito por la Parte de la que procede la información.

Las excepciones previstas en el párrafo anterior no serán de aplicación en relación a la Información Confidencial protegida por la legislación sobre Protección de Datos de Carácter Personal, cuya confidencialidad será protegida en todo caso de acuerdo con la normativa aplicable.



Klausula honetan ezarritako betebeharrak indarrean jarraituko dute Hitzarmen Markoa deuseztatu ondoren, deuseztapenerako arrazoia edozein izanda ere.

11.- BESTELAKOAK

11.1.- Osotasuna

Hitzarmen Marko honek Hitzarmen Markoaren xede eta xedapenei buruzko Alderdien arteko beste hitzarmenak baliogabetzen ditu, bai ahozkoak, bai idatzizkoak

11.2.- Baliogabetasun partziala

Oinarrizkoa ez den Hitzarmen Markoko edozein xedapen baliogabetzen bada, horrek ez du Hitzarmen Marko osoa baliogabetuko.

11.3.- Hitzarmen Markoaren Aldaketak

Hitzarmen Marko honen edozein aldaketa, alerazio edo gehikuntza ez da baliozkoa izango beste Alderdiak ez badu sinatzen. Hemen ezarritako onepen eta adostadunak ere idatziz adierazi beharko dira.

Aurrekoa alde batera utzita, araudi aldaketa baten (legezkoa edo arauzkoa) ondorioz edota justizia-auzitegiek edo agintari administratibo eskumendunek egiten duten interpretazioaren eta aplikazioaren aldaketa garrantzitsu baten ondorioz Hitzarmen Marko honen moldaketa egin behar izango balitz, Alderdiek elkar derrigortuko diote moldaketa sustatzera eta osotzera.

11.4.- Hitzarmen Markoaren Garapena

11.5.- Hitzarmen Markoa Lagatzea

Alderdiek ezin izango diete Hitzarmen Markoa edo horren zati bat hitzarmenetik kanpo dauden beste entitateei lagatu, ezta bertatik eratortzen diren eskubide eta betebeharrak ere; salbuespena egingo litzateke beste Alderdiak aurretiaz eta idatziz bere onepena adieraziko balu. Edonola ere, lagapena egiten bada, lagatzaileak eta lagapen-hartzaileak batera izango dira erantzule beste Alderdiaren aurrean Hitzarmen Marko honi dagokion edozein

Las obligaciones establecidas en esta Cláusula se mantendrán vigentes incluso con posterioridad a la resolución del Convenio Marco, cualquiera que fuera su causa.

11.- MISCELÁNEA

11.1.- Integridad

Este Convenio Marco anula cualquier otro acuerdo, verbal o escrito, existente entre las Partes relativo al objeto y estipulaciones del presente Convenio Marco.

11.2.- Nulidad parcial

La nulidad de cualquiera de las estipulaciones no esenciales de este Convenio Marco no acarreará la nulidad del Convenio Marco en su totalidad.

11.3.- Modificaciones del Convenio Marco

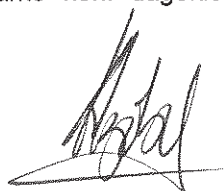
Ninguna modificación, alteración o adición a este Convenio Marco será válida a menos que esté firmada por la otra Parte. Las aprobaciones o consentimientos aquí establecidos deberán también constar por escrito.

Con independencia de lo anterior, las Partes se obligan recíprocamente a promover y completar la adaptación de este Convenio Marco cuando ello fuere necesario como consecuencia de una modificación legislativa (legal o reglamentaria) o una alteración relevante de la interpretación y aplicación que de la misma llevan a cabo los tribunales de justicia o las autoridades administrativas competentes.

11.4.- Desarrollo del Convenio Marco

11.5.- Cesión del Convenio Marco

Las Partes no podrán ceder el Convenio Marco o parte del mismo a terceros, o los derechos y obligaciones que surgen del mismo, salvo que, con carácter previo y por escrito, la otra Parte otorgue su consentimiento. En todo caso, la cesión supondrá que el cedente y cesionario responderán solidariamente frente a la otra Parte por cualquier concepto relativo al presente Convenio Marco.



kontzeptutan.

11.6.- Jakinarazpenak

11.6.1.- Gauzatzeko modua

Hitzarmen Marko honi dagokion Alderdien arteko edozein jakinarazpen idatziz egingo da eta posta ziurtatua, helbide elektronikoa edo telefaxa erabiliz helaraziko da. Azken kasu honetan, mezuak baliozko eta lotesle bezala aintzakotzat hartuko dira baldin eta telefaxeko pasahitza beste Alderdiarena badirudi eta jatorrizko jakinarazpena beste Alderdiaren ordezkari batek sinatu duela badirudi.

11.6.2.- Helbideak

Jakinarazpenak jasotzeko hurrengo helbideak erabiliko dira:

Fundación BiscayTIK - BiscayTIK Fundazioa
Egoitza: Zugazarte Etorbidea. 32, 48930 Getxo.
Noren arretara: Juan Antonio Martin Zubiaur jauna.
Telefonoa: 94 600 00 20

Durango Udala
Egoitza: Barrenkalea kalea, 17
Noren arretara: Aitziber Irigoras Alberdi andrea
Telefonoa: 94 603 00 00

11.6.3.- Helbide aldaketak

Aurreko atalean adierazitako helbideetara bidalitako jakinarazpen guztiak modu egokian gauzatuko dira, hartzaileak igorleari posta ziurtatu baten bidez aurretiaz helbide aldaketa jakinarazi ezean.

11.7.- Erantzukizuna

Fundazioak ematen duen zerbitzu bakoitzaren erabileraren, modelatzearen, bideratzearen eta edukaren erantzukizun osoa udalbatzarena da, bera izango baita azkenean bere eskuduntza eremuan BiscayTIK Proiektua erabiltzeko modua erabaki eta horren edukia baimenduko duena. Webgunean jarri, argitaratu, bideratu, jakinarazi edo erregistratzeagatik edota erabiltzaileek egin lezaketan legez kontrako edo iruzurrezko erabileragatik sor daitekeen erantzukizuna

11.6.- Comunicaciones

11.6.1.- Modo de efectuarlas

Toda comunicación entre las Partes relativa a este Convenio Marco deberá hacerse por escrito, bien por correo certificado, correo electrónico o por telefax. En este último caso, los mensajes se reputarán válidos y vinculantes, siempre que la contraseña del telefax aparente pertenecer a la contraparte y el original de la comunicación parezca haber sido firmado por un representante de la contraparte.

11.6.2.- Direcciones

A efectos de comunicaciones las partes designan las siguientes direcciones:

Fundación BiscayTIK - BiscayTIK Fundazioa
Domicilio: Avenida Zugazarte 32, 48930 Getxo.
Atención: D. Juan Antonio Martin Zubiaur
Teléfono: 94 600 00 20

Ayuntamiento de Durango
Domicilio: Barrenkalea kalea, 17
Atención: D^a. Aitziber Irigoras Alberdi
Teléfono: 94 603 00 00

11.6.3.- Cambio de dirección

Toda comunicación enviada a las direcciones que constan en el apartado precedente se entenderá correctamente efectuada, excepto si el destinatario hubiera previamente notificado por correo certificado a la contraparte un cambio de dirección.

11.7.- Responsabilidad

El uso, modelado, tramitación y contenido de cada uno de los servicios prestados por la Fundación quedan bajo la entera responsabilidad de la propia Corporación Municipal, dado que será ésta la que en último término autorice el modo y forma de utilizar el Proyecto BiscayTIK en su ámbito competencial, así como los contenidos que se deben albergar. Las responsabilidades que se pudieran derivar consistentes entre otras, de colgar, publicar, tramitar, notificar, registrar así como de utilizaciones

Udalarena izango da bakarrik, eta horien ondorioz gerta litezkeen ondorio juridikoen erantzukizuna ere berea izango da. BiscayTIK Fundazioa Korporazioarekin eta beste aginpide publikoekin lankidetzan arituko da indarrean dagoen legediaren edozein motatako lege-hausteak jazartzeko.

12.- ARAUDI APLIKAGARRIA

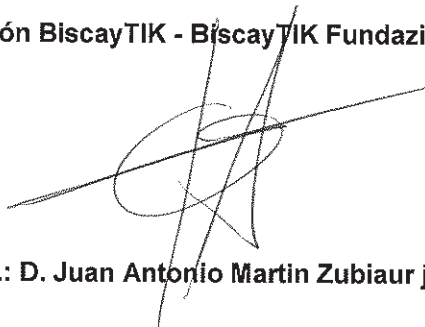
Hitzarmen Marko hau Euskal Autonomi Erkidegoko eta espainiar estatuko legeek zuzentzen dute, bakoitza dagozkien eskumen-esparruen aplikazioaren arabera.

13.- JURISDIKZIOA

Alderdiek, egokitu litzaiekeen foruari espresuki uko eginez, Hitzarmen Marko honi buruz, bai zuzenean bai zeharka, Alderdien artean sor daitekeen edozein eztabaida, bere existentziari, baliozkotasunari, eraginkortasunari, interpretazioari, betetzeari edo deuseztapenari buruzko zalantzak, baita Klausula honen baliozkotasuna ere, Bilboko Epaile eta Auzitegien menpe jarriko dira.

Beraien onarpenaren adierazpen bezala, Alderdiek orri bakoitza errubrikatzen dute eta bi (2) aleen behekaldean sinatzen dute, ondore bakarrean Hitzarmen Marko hau goiburuan adierazitako leku eta datan formalizatuz.

Fundación BiscayTIK - BiscayTIK Fundazioa



Izp./Fdo.: D. Juan Antonio Martín Zubiaur jauna

ilegítimas o fraudulentas por los usuarios, deberán ser asumidas exclusivamente por el Ayuntamiento, al igual que las consecuencias jurídicas que pudieran derivar de las mismas. La Fundación BiscayTIK se compromete a colaborar con la Corporación y con el resto de autoridades públicas en perseguir cualquier tipo de infracción de la legislación vigente.

12.- LEY APLICABLE

El presente Convenio Marco se regirá por las leyes de la Comunidad Autónoma del País Vasco y del Estado español, de acuerdo con sus respectivos ámbitos competenciales de aplicación.

13.- JURISDICCIÓN

Con renuncia expresa de las Partes al fuero que pudiera corresponderles, cualquier controversia que surja entre las Partes, que se derive, directa o indirectamente, del presente Convenio Marco, incluidas las cuestiones relativas a su existencia, validez, eficacia, interpretación, cumplimiento o resolución, así como a la validez de esta Cláusula, será sometida a los Jueces y Tribunales de Bilbao.

Como expresión de su consentimiento, las Partes rubrican cada hoja y firman al pie de los dos (2) ejemplares en que se formaliza, en un solo efecto, el presente Convenio Marco, en el lugar y la fecha indicados en el encabezamiento.

Durangoko Udala / Ayuntamiento de Durango



Izp./Fdo.: D^a. Aitziber Irigoras Alberdi andrea

Convenio Específico

para la adopción de determinados servicios en el marco del

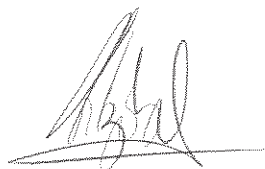
PROYECTO BISCAYTIK

PLATAFORMA DE GOBIERNO ABIERTO DEL AYUNTAMIENTO

Hitzarmen Espezifikoa

BISCAYTIK PROIEKTUaren esparruan zerbitzu jakinak jasotzeko

UDALAREN GOBERNU IREKIAREN PLATAFORMA



Durangon, 2014ko azaroan

En Durango, noviembre de 2014

ALDERDIAK

I. Alde batetik, **FUNDACIÓN BISCAYTIK - BISCAYTIK FUNDAZIOA** (hemendik aurrera, "**BiscayTIK Fundazioa**")

Juan Antonio Martin Zubiaur jaunak ordezkatzan du, adinez nagusia, helburu horretarako egoitza Getxon (Bizkaia) izanik, Zugazarte Etorbideko 32. zenbakian, N.A.N. zenbakia 30.634.600-A duena eta BiscayTIK Fundazioko Zuzendari Gerente bezala jarduten ari dena

II. Beste aldetik, **Durango Udala** (hemendik aurrera, "**Udala**").

Aitziber Irigoras Alberdi andreak ordezkatzan du, adinez nagusia, NAN zenbakia 30.671.142-K duena eta Alkate bezala jarduten ari dena.

Hemendik aurrera, hitzarmen honetan "**Alderdi**" BiscayTIK Fundazioa edo Udala izan daitezke, testuaren zentzuaren arabera kasu bakoitzean, eta "**Alderdiak**" terminoak BiscayTIK Fundazioari eta Udalari batera egingo die erreferentzia.

ADIERAZTEN DUTE

I. BiscayTIK Fundazioaren eta Udalaren artean sinatutako ekintza eta hitzarmenen esparruan, 2014ko azaroan sinatutako BiscayTIK Proiektuarekiko Atxikimendurako Hitzarmen Markoan adierazten den bezala, udal esparruan informazioaren gizarte baten garapenaren sustapenerako beharrezko ekintzak gauzatu dira.

II. Proiektuaren garapena, eta herritarrei eskaintzen zaien informazio sistemen kudeaketan eskaintzen diren aukerak kontuan hartuz, etorkizunean udal kudeaketarako baliagarriak izan daitezkeen hainbat tresna telematikoen erabilera sustatzeko eta erakusteko xedeaz ere hainbat ekintza bultzatu nahi dituen Hitzarmen Espezifiko hau egiten da, jarraian adierazten diren akordio hauen arabera

REUNIDOS

I. De una parte, la **FUNDACIÓN BISCAYTIK - BISCAYTIK FUNDAZIOA** (en adelante, la "**Fundación BiscayTIK**")

Se halla representada por D. Juan Antonio Martin Zubiaur, mayor de edad, con domicilio a estos efectos en Getxo (Bizkaia), Avenida Zugazarte nº32, con DNI. número 30.634.600-A, quien actúa en su condición de Director General de la Fundación BiscayTIK.

II. De otra parte, el **Ayuntamiento de Durango** (en adelante, el "**Ayuntamiento**").

Se halla representada por D^a. Aitziber Irigoras Alberdi, mayor de edad, con DNI número 30.671.142-K, en su condición de Alcaldesa.

En adelante, y a los efectos del presente convenio, "**Parte**" significa la Fundación BiscayTIK o el Ayuntamiento según el sentido de la expresión en cada caso, y "**Partes**" significa la Fundación BiscayTIK y el Ayuntamiento conjuntamente.

EXPONEN

I. En el marco de las acciones y convenios firmados entre la Fundación BiscayTIK y el Ayuntamiento, tal y como queda acreditado por la firma del Convenio Marco de Adhesión al Proyecto BiscayTIK, en noviembre de 2014, se han desarrollado las acciones necesarias que propician el desarrollo de la sociedad de la información en el ámbito municipal.

II. Dado el momento de desarrollo del proyecto, y las posibilidades que se ofrecen en la gestión de sistemas de información ofrecidas a la ciudadanía, se realiza el presente Convenio Específico, que trata de impulsar diferentes acciones con el fin de promocionar y fomentar la utilización de diferentes herramientas telemáticas que en un futuro pudieran servir a los fines de la gestión municipal, en base a las siguientes

AKORDIOAK

1.- DOKUMENTUAREN XEDEA.

Dokumentu honen xedea aurretik aipatutako Hitzarmen Markoaren 3.5 klausulan adierazitako zerbitzu ematearen baldintzak zehaztea da. Bertan BiscayTIK Fundazioak Udalari "Zerbitzu Osagarriak" eskainiko dizkiola zehazten da, Udalak horrela eskatzekotan, beti ere, bi Alderdiek zerbitzu horiek emateko zehaztapen eta baldintzak arautzen dituzten hitzarmen edo akordio espezifikoak sinatuz gero, informazioaren erabilera, barne hartzea eta argitalpenari buruzko mugak ezarritu.

2.- HITZARMENAREN EDUKIA.

Udalak, beharrezkoa denez tokiko bizitza dinamikoa izatea, gizarte, ekonomia eta kultura arloko eraldaketa sakonek eraginda, teknologia berriek ekarten duten erronkei egokitzeko, produktu eraginkorrak erabili beharko dituen herritarrekin harremanak hobetzeko. Horietako erronka batzuei aurre egiteko, BiscayTIK Fundazioak, gobernu irekian oinarritutako udal kudeaketa sustatzen duen zerbitzu teknologikoa eskaintzen dizu.

Xede hau lortzeko, Fundazioak Udalari Gobernu irekian oinarritutako Udala Zabaltzen izeneko plataforma teknologikoa erabiltzea eskaintzen dio. Plataforma honi esker gardentasun, partaidetza eta lankidetzaren araberako ekimenak gauzatu ahal dira.

Posiblea izango da zerbitzu edo proiektu desberdinak aukeratzea, eta bi erakundeak lotzen dituen Hitzarmen Markoaren barnean, Udalak, BiscayTIK Fundazioari fede-emate eran jakinaraziz, jarraian X-z adierazitako sistemak aukeratzeko ditu:

☒ Gardentasun adierazleak

☒ Kale Zaindu



ESTIPULACIONES

1.- OBJETO DEL DOCUMENTO.

Este documento tiene por objeto especificar las condiciones de la prestación del servicio indicado en la cláusula 3.5 del Convenio Marco anteriormente mencionado, en el que se indica que la Fundación BiscayTIK prestará al Ayuntamiento, en caso de que éste lo requiera, los "Servicios Accesorios", siempre y cuando las Partes suscriban convenios o acuerdos específicos en los que se regulen los términos y las condiciones en las que se presten los referidos servicios, estableciendo además los límites respecto a su ejecución, utilización, tratamiento, albergue y publicación de información.

2.- CONTENIDO DEL ACUERDO.

El Ayuntamiento, ante las exigencias de una vida local dinámica, profundamente influenciada por las importantes transformaciones sociales, económicas y culturales, se encuentra en la encrucijada de adaptarse a los nuevos retos tecnológicos, utilizando productos más eficaces y eficientes destinados a mejorar la relación con la ciudadanía. Con el fin de hacer frente a parte de dichos retos, la Fundación BiscayTIK le ofrece un servicio tecnológico que fomenta una gestión municipal basada en el gobierno abierto.

Para el logro de este objetivo, la Fundación ofrece al Ayuntamiento el uso de una plataforma tecnológica, bajo los fundamentos del Gobierno Abierto, denominada Udala Zabaltzen. Esta plataforma permitirá ejecutar iniciativas en torno a los ejes de transparencia, participación y colaboración.

Siendo posible la elección de diferentes servicios o proyectos, y dentro del desarrollo del Convenio Marco que une a las dos instituciones, el Ayuntamiento opta, y así se lo manifiesta fehacientemente a la Fundación BiscayTIK, por los siguientes sistemas señalados a continuación por una X:

☒ Indicadores de Transparencia

☒ Kale Zaindu

☐ Topaketa birtualak

☐ Encuentros virtuales

☐ Galdeketak

☐ Cuestionarios

☐ Open Data

☐ Open Data

☐ Lankidetzeta plataformak 2.0 (wiki-ak, blog-ak, e.a.)

☐ Plataformas colaborativas 2.0 (wikis, blogs, etc.)

3.- ALDERDIEN BETEBEHARRAK.

Udala Zabaltzen Plataformaren ezarpena, aurreko atalean adierazitako atal guztietan edo batzuetan, honako baldintzak bete beharko ditu:

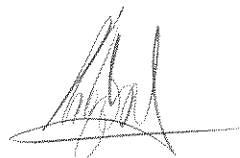
3.1.-BiscayTIK Fundazioaren betebeharrak

BiscayTIK Fundazioak honako jarduerak egiteko konpromisoa jarraituko du:

- Plataforma ustiatu ahal izateko beharrezkoa den azpiegitura guztia ostatu.
- Plataformak behar bezala funtzionatzen duela ziurtatu (datuen *back-up*-aren bidez, e.a.)
- Udalak baimendu dituen erabiltzaileak sartu ahal izateko beharrezkoa den guztia ezarri
- Udalaren erabiltzaileak kudeatu (jarduera hau erabiltzaileak sortzean eta erabiltzaile horiek dagokion udalari esleitzean datza, ez dagokio Fundazioari erabiltzaileak administratzea)
- Plataformaren egiturareb hasierako parametrizazioa egin.

3.2.- Udalaren betebeharrak

Udalak BiscayTIK Fundazioak aurreko 3.1 klausulan adierazitako betebeharrak guztiak bete ahal izateko laguntzeko konpromisoa hartzen du, eta batez ere:



3.- OBLIGACIONES DE LAS PARTES.

La implantación de la Plataforma Udala Zabaltzen, en todos o en alguno de los apartados señalados en el apartado anterior, se llevará a cabo en los siguientes términos:

3.1.-Obligaciones de la Fundación BiscayTIK

La Fundación BiscayTIK se obliga a llevar a cabo las siguientes actividades:

- Albergar toda la infraestructura necesaria para la explotación de la Plataforma.
- Asegurar el correcto funcionamiento de la Plataforma (mediante el, *back-up* de los datos, etc.)
- Establecer los mecanismos necesarios para permitir el acceso de los usuarios autorizados por el Ayuntamiento.
- Gestionar los usuarios del ayuntamiento (esta actividad incluye únicamente la creación de usuarios y asignación del usuario al ayuntamiento correspondientes, no incluyéndose la administración del mismo)
- Realizar la parametrización inicial de la estructura de la Plataforma.

3.2.- Obligaciones del Ayuntamiento

El Ayuntamiento se compromete a colaborar en todo lo que la Fundación BiscayTIK precise al objeto de cumplir con las obligaciones previstas en la Cláusula 3.1 anterior, y concretamente a:

- a. Adostutako zerbitzuak emateko beharrezkoa den udal informazioa eman eta sarbidea erraztu.
- b. Informazioa formatu elektronikoa entregatu edo beztela BiscayTIK Fundazioak onartzen dituen beste formatu batzuetan.
- c. Adostuko diren egutegiko informazioa eman, beharrezkoak ez diren atzerapenak ekiditeko.

- a. Suministrar y facilitar el acceso a la información municipal necesaria para el desarrollo de los servicios acordados.
- b. Entregar la información en formato electrónico o en su caso, en otros admitidos por la Fundación BiscayTIK.
- c. Facilitar la información indicada en los calendarios que se acuerden, con el fin de no causar demoras innecesarias.

3.3.- Betebeharren betetzea

Alderdiek bete behar dituzten betebeharrak ezinbestekotzat hartzen dira Plataforma behar bezala garatzeko. Dena den, eta bere izaera kontuan hartuta, Udalari dagozkion betebeharrak BiscayTIK Fundazioari dagozkionak baino lehenago bete beharko dira Proiektuaren helburuak lortu ahal izateko.

3.3.- Cumplimiento de las obligaciones

El cumplimiento de las obligaciones impuestas a las Partes tiene la consideración de indispensables para el correcto desenvolvimiento de la Plataforma. En todo caso, y dada su naturaleza, las obligaciones indicadas para el Ayuntamiento deben cumplirse de forma previa a las de la Fundación BiscayTIK, con el fin de lograr la consecución del Proyecto.

4.-ERANTZUKIZUNETIK KARGA ARINTZE.

Udalak, hitzarmen honen xedea den informazioaren legezko arduraduna den aldetik, Fundazioari beharrezkoak diren datuak emango dizkio, honek beharrezkoak eta egokiak diren tratamenduak egin ditzan, hitzartutako zehaztapenak behar bezala betetzeko.

4.-EXONERACION DE RESPONSABILIDAD

La Corporación, como entidad legítimamente responsable de la información objeto de este convenio, trasladará, en el momento oportuno, los datos necesarios a la Fundación, para que ésta última realice los tratamientos necesarios, pertinentes y adecuados para cumplir fielmente con los términos pactados.

Elkarren arteko konfidantza honen arabera, Udalak aurretik aipatutako edukiak eta informazioak sartzea, barnean hartzea eta, kasu honetan, argitaratzea ahalbideratzen duen baimen, ahalmen, baieztoko, erregistro edo beste elementu guztiak dituela adierazten du.

En esta confianza reciproca, la Corporación manifiesta disponer de todos los permisos, autorizaciones, consentimientos, registros o cualquier otro elemento que permita la inclusión, el albergue y en su caso, la publicación de los datos e informaciones antedichas.

Hirugarren publiko edo pribatu batek, autoritate batek edo administrazio organo batek zerbitzu hauetan babes eskubideren bat kalte egin daitekeen sarbide honetan erakutsitako, tratatutako, barnean hartutako edo aipatutako informazioaren gainean erreklamaziorik eginez gero, udalak Fundazioari erantzukizun osoa kenduko dio. Gainera, izatekotan, Proiektu BiscayTIKen barneko elementuak erabiltzearen ondorioz sortutako edozein erreklamazio egonez gero udalak Fundazioa kalterik gabe mantenduko du.

En el supuesto de reclamación por un tercero, público o privado, autoridad u órgano administrativo, por la información mostrada, tratada, albergada o referenciada en este acceso, que puedan lesionar algún derecho objeto de protección, la corporación exonera a la Fundación de cualquier tipo de responsabilidad, además de mantenerla, en todo caso, indemne de cualesquiera reclamación derivada del uso de los elementos integrantes del Proyecto BiscayTIK.

5.- BARNEAN HARTZEKO BAIMENA.

Aurretik aipatutako zerbitzuak behar bezala emateko, Udalak baimena ematen dio Fundazioari Alderdien harremanetik aparteko zerbitzu emaileetan harremanaren xedea diren eduki guztiak edo edukien zati bat barnean hartzeko.

6.- DATU BABESA.

Alderdiek Hitzarmen Markoan datu pertsonalen tratamenduari buruz ezarritako akordioak eta klausulak jarraitu eta beteko dituzte. Fundazioak tratamenduaz arduratuko da. Egintza honetan ere, Udalak baimen espresa emango du Fundazioarekin sinatutako Hitzarmen honen xedea diren zerbitzuak azpikontratatzeko. Fundazioak harreman honen arabera tratatuko diren datu pertsonalei oinarritzko mailako neurriak inplementatuko dizkie, lotzen dituen Hitzarmen Markoaren 6.4.1.estipulazioa behar bezala betez.

7.- OINARRIA.

Akordio hau BiscayTIK Proiektuarekiko Atxikimendurako Hitzarmen Markoaren esparruaren barne eta Bestelakoak deritzon bere 11.4 artikuluan adierazitakoaren arabera sinatzen da, bere garapenerako zehazten dituzten akordioak zintzoki betez. Beraz, ez du Hitzarmen Markoan adierazitakoa indargabetzen ezta ezeztatzen, Alderdien arteko harremanak zehazten dituen araudiaren barneko arau espezifikoagoa delako soilik.

8.- IRAUPENA.

Hitzarmen hau indarrean egongo da Alderdiak lotzen dituen Hitzarmen Markoaren balioa amaitu arte. Hitzarmen honek urtebeteko iraupena izango du, indarrean sartu deneko datatik aitzina. Hala ere, Hitzarmena inoren adierazpenik gabe berez urtez urte luzatuko da.

Dena den, Udalak, aldez aurretik, Hitzarmen hau ebatzi dezake, edozein momentutan, indarrean dagoen bitartean, BiscayTIK

5.- AUTORIZACION DE ALBERGUE.

Para la adecuada prestación de los servicios anteriormente mencionados, se autoriza por parte de la Corporación a la Fundación el albergue de todo o parte de los contenidos objeto de la relación en prestadores de servicios independientes a la relación entre las Partes.

6.- PROTECCION DE DATOS.

Las partes seguirán y cumplirán las estipulaciones y cláusulas establecidas en el Convenio Marco que les vincula sobre el tratamiento de datos de carácter personal, actuando la Fundación como encargado del tratamiento, autorizándose expresamente y en este acto, por parte del Ayuntamiento, a la subcontratación de los servicios que son objeto del presente Convenio por la Fundación. La Fundación implementará las medidas de nivel básico a los datos personales que se traten en base a esta relación, cumpliendo fielmente la estipulación 6.4.1 del Convenio Marco que les relaciona.

7.- FUNDAMENTO.

Este acuerdo se suscribe dentro del ámbito del Convenio Marco de Adhesión al Proyecto BiscayTIK y conforme a lo indicado en su artículo 11.4, denominado Desarrollo del Convenio Marco de Adhesión, cumpliendo fielmente las estipulaciones marcadas desde el mismo para su desarrollo, no desvirtuando, por tanto, lo indicado en el mismo Convenio, ni lo contradice, sirviendo únicamente como instrucción más específica en el conjunto de normas que regulan la relación entre las Partes.

8.- DURACION.

El presente Convenio estará en vigor hasta la finalización del Convenio Marco, que vincula a las Partes. El presente Convenio tiene una duración anual desde su entrada en vigor a la fecha de su firma. No obstante lo anterior, el Convenio se prorrogará tácitamente por períodos anuales y sucesivos.

No obstante, el Ayuntamiento podrá resolver anticipadamente el presente Convenio o parte del mismo en cualquier momento durante su

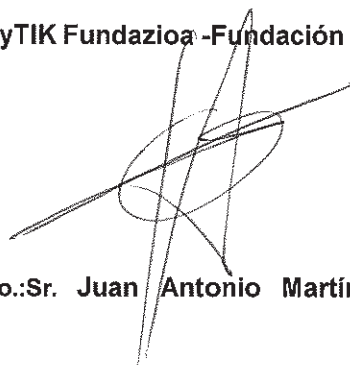
Fundazioari jakinaraziz, gutxienez, aldez aurretiko ebazpenaren data baino 6 sei hilabete lehenago, Hitzarmen Markoan komunikazioentzat aurreikusitako bidea erabiliz.

9.- PREZIOA.

Akordio honekin lotutako BiscayTIK Fundazioak emango dituen zerbitzuak doakoak izango dira, Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, legeak ezartzen dituen baldintzen arabera Udalak bere sistemak egokitzeko egin behar dituen eskuraketei kalte egin gabe.

eraien onarpenaren adierazpen bezala, Alderdiek orri bakoitza errubrikatzen dute eta bi (2) aleen beheko aldean sinatzen dute, ondore bakarrean BiscayTIK Proiektuarekiko atxikimendurako hitzarmen markoaren garapenerako kautotzeari eta identifikazioari buruzko akordio berezi hauek goiburuan adierazitako leku eta datan formalizatuz.

BiscayTIK Fundazioa -Fundación BiscayTIK



Izp./Fdo.:Sr. Juan Antonio Martín Zubiaur
jauna

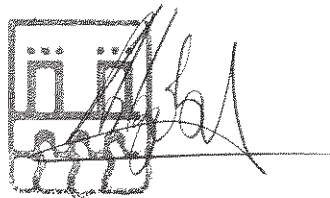
vigencia mediante comunicación a la Fundación BiscayTIK con una antelación de, al menos, 6 (seis) meses hasta la fecha de su resolución anticipada, en la forma prevista para las comunicaciones en el Convenio Marco.

9.- PRECIO.

La prestación por parte de la Fundación BiscayTIK de los servicios relativos al presente Convenio tendrá carácter gratuito durante el período en el que el presente Convenio esté en vigor, sin perjuicio de las adquisiciones que deba realizar el Ayuntamiento con el fin de adecuar sus sistemas a los requisitos legalmente establecidos.

Como expresión de su consentimiento, las Partes rubrican cada hoja y firman al pie de los dos (2) ejemplares en que se formaliza, en un solo efecto, las estipulaciones particulares en desarrollo del convenio marco de adhesión al proyecto BiscayTIK, en el lugar y la fecha indicados en el encabezamiento.

Durangoko Udala / Ayuntamiento de Durango



Izp./Fdo.:D^a. Aitziber Irigoras Alberdi andrea