



ACUERDO

ADOSTASUNA

Con fecha 20 de junio de 2013 se reúne, en el edificio Torreta, la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Ermua, formada por los sindicatos, CCOO, UGT y ELA en representación de las/os trabajadoras/es y por el Ayuntamiento de Ermua se llegan a los acuerdos que a continuación se exponen.

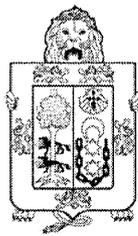
Estos acuerdos tienen la finalidad de aportar un marco en las relaciones laborales donde los compromisos tanto de la parte trabajadora como de la parte de dirección y gestión estén alineados para poder ofrecer una Administración moderna y eficiente basada en las personas y dirigida al servicio a la ciudadanía.

Por lo tanto, este acuerdo se asienta en los ejes estratégicos definidos, aprobados y asumidos, en este Ayuntamiento, por todas las partes implicadas, con el propósito de que exista una línea común de actuación en el servicio obligado a los intereses generales y a la propia ciudadanía.

Esto exige un nivel de compromiso manifiesto por todas las partes implicadas y en todos los aspectos tanto organizacionales como laborales. Sin un compromiso de asunción y desarrollo de los objetivos y estrategias, difícilmente podrá este Ayuntamiento realizar el servicio encomendado.

Este compromiso debe sustentarse en un código de conducta que, recogiendo los aspectos que sustentan la esencia o razón de ser de las administraciones públicas, ponga de manifiesto:

- El velar por los intereses generales de acuerdo al ordenamiento jurídico.
- La actuación objetiva e imparcial ante el interés común basada en los principios de lealtad y buena fe.
- La conducta basada en el respeto y la no discriminación.
- La actuación basada en los principios de eficacia, economía y eficiencia para el cumplimiento de los objetivos del Ayuntamiento.
- El cumplimiento de sus tareas y la resolución de los procedimientos o expedientes con diligencia, cumpliendo la jornada y el horario establecido..



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HERIKO UDALA

ACUERDO

ADOSTASUNA

- La discreción en los asuntos y la reserva que conlleven, absteniéndose de conductas contrarias al ordenamiento o que pudieran suponer privilegios.
- El trato respetuoso con la ciudadanía y a los/as compañeros/as.
- La administración de los recursos y bienes públicos con austeridad y transparencia.
- El facilitar la información necesaria y transparente sobre todas aquellas materias o asuntos a los que se tenga derecho de acceso o sean de interés general.
- El mantener al día la formación y cualificación necesaria o requerida para un servicio a la ciudadanía de calidad.

Aspectos operativos de este acuerdo en consonancia con deberes y derechos de la parte trabajadora:

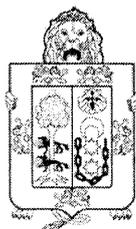
CONDICIONES LABORALES

1.- INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de IT derivada de contingencias comunes, las empleadas y los empleados públicos percibirán una compensación económica en los términos siguientes:

1. Durante los tres primeros días, percibirán un complemento retributivo hasta alcanzar el 50% de las retribuciones que hubieran percibido en el mes anterior al de causarse la IT.
2. Desde el día cuarto al vigésimo, ambos inclusive, percibirán un complemento retributivo a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, hasta alcanzar el 75% de las retribuciones que hubieran percibido en el mes anterior al de causarse la IT.
3. Desde el día vigésimo primero hasta el nonagésimo, ambos inclusive, percibirán un complemento retributivo hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que hubieran percibido en el mes anterior al de causarse la IT.

No obstante, en los siguientes supuestos excepcionales, debidamente justificados, los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de ERMUA y sus entidades dependientes percibirán un complemento retributivo hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

ACUERDO

ADOSTASUNA

hubieran percibido en el mes anterior al de causarse la IT, durante el tiempo en el que permanezcan en dicha situación:

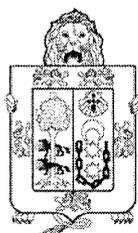
- a) Hospitalización, sea hospitalaria o domiciliaria.
- b) Intervención quirúrgica, tanto hospitalaria como en consultorio médico.
- c) Enfermedad grave de las contempladas en el anexo I de enfermedades graves del RDL 1148/2011 (se anexa al presente acuerdo).
- d) Procesos de Incapacidad Temporal producidos durante el embarazo.
- e) Maternidad y/o situación de riesgo durante el periodo de lactancia.
- f) Enfermedades contagiosas o con especial incidencia en una actividad concreta y/o aquellas asociadas a puestos que por su actividad, puedan repercutir en los usuarios (Epidemia de gripe, lo más habitual).
- g) Enfermedades crónicas que impliquen periodos de baja sucesivos.
- h) Incapacidad temporal derivada de accidentes no laborales.
- i) Enfermedades que conlleven pruebas diagnósticas de tipo intensivo.
- j) Enfermedades que supongan un menoscabo en el desarrollo de las tareas del puesto de trabajo, o que incidan en el trabajo diario de la Institución.
- k) En el caso que el índice de absentismo individual en el Ayuntamiento de ERMUA y sus entidades dependientes no supere el 4% en el último año.

Cuando por razones de salvaguarda de la intimidad no se aporte documentación relativa a la contingencia, a partir de la fecha de la primera baja por (IT) incapacidad temporal, las tres primeras bajas por IT no incluidas en los anteriores supuestos, que se produzcan en el periodo de un año. Se excepcionará en el computo de la IT al personal mayor de 55 años como grupo de riesgo motivado por la edad, así como también al personal mayor de 50 años perteneciente a los grupos de riesgo motivados por atenuantes en sus condiciones laborales, entendiéndose como factores de riesgo, los esfuerzos físicos, manipulación de cargas, posturas forzadas, sobreesfuerzos y/o el trabajo a la intemperie.

- l) Asimismo y con carácter singular debidamente acreditado, el personal que su periodo de IT supere los seis meses y que la causa del mismo sea debida a un proceso oncológico o similar percibirá un complemento económico hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones durante todo el periodo que dure su IT.

2. - JORNADA LABORAL 2013

La jornada laboral del personal será la establecida en la **Disposición Adicional Septuagésima Primera, uno** de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2012, cuyo tenor literal dice; "A partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada general de trabajo del personal del Sector Público no podrá ser inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual".



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA MÉRICO LEDALA

ACUERDO

ADOSTASUNA

Con el fin de adecuarlos a este acuerdo, los calendarios de trabajo del personal serán modificados en los términos necesarios para ello y de acuerdo con los criterios siguientes:

1. La jornada laboral en cómputo anual será la que la legislación determine para la institución.
2. Con carácter general la pausa prevista en el convenio queda establecida en 30 minutos que serán computados como jornada efectiva de trabajo, de acuerdo con la *Resolución de 28 de diciembre de 2012 de la Secretaría General para la Administración Pública en su Art. 3.3.*
3. El día 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de inhábiles y se regirá por lo dispuesto en la actualidad en la *Resolución de 28 de diciembre de 2012 de la Secretaría General para la Administración Pública en su Art. 9.8.*
4. La modificación del calendario laboral no incrementará el número total de días de trabajo efectivo previsto en el calendario laboral actual.

3.- VACACIONES

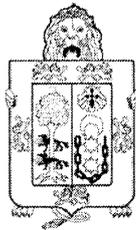
La vacaciones del personal al servicio del Ayuntamiento de ERMUA y sus entidades dependientes se ajustaran a lo dispuesto en el Art. 8 del *Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.*

El personal al servicio del Ayuntamiento de Ermua y sus entidades dependientes, que se hallen en situación administrativa de servicio activo pleno, tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio de una vacación retribuida de veintidós días laborables de duración contados de lunes a viernes, o de los días que en proporción le les correspondan, si el tiempo de servicios efectivos fuera menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

4. - PERMISOS Y LICENCIAS

Los días de licencia por asuntos particulares previstos en acuerdo para el Ayuntamiento de Ermua y sus entidades dependientes 2008/2012, se adaptaran a lo dispuesto en Art.



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA-HERRIO LEDALA

ACUERDO

ADOSTASUNA

8.k del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, que dice: **“Por asuntos particulares, tres días”**.

Las ausencias al trabajo por enfermedad o accidente debidamente justificados, que no den lugar a una situación de incapacidad temporal y por un periodo inferior a cuatro días en el cómputo anual, no producirán descuento alguno en las retribuciones del personal.

5.- MEJORAS DE ATENCION PERSONAL Y FAMILIAR

Con el fin de atender las necesidades sociales, personales y de salud laboral del personal, así como la conciliación de la vida laboral y personal con una adecuada prestación de los servicios municipales, el personal dispondrá de una bolsa horaria que podrá disfrutar **en jornadas completas**, con los requisitos y condiciones vigentes en la actualidad. Dicha bolsa estará constituida por un porcentaje de la jornada anual de trabajo, en función de la edad de cada trabajador/a. Dicho cálculo se obtendrá aplicando el porcentaje del 0,5% a los 37 años de edad con un incremento de un 0,5% adicional cada 3 años hasta un máximo de 10 días.

Para poder aplicarlo al personal al servicio de este Ayuntamiento se requerirá que se hayan completado un total **de 18** años de servicio en la Administración.

6.- COMPROMISO DE ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL

Con el fin de promover el desarrollo y cualificación profesional de todo el personal se amplía en 40 horas anuales el cómputo del horario laboral con la finalidad de que dicho tiempo deba ser empleado en actividades formativas que favorezcan la mejora y la profesionalidad en los servicios. Dicho periodo deberá ser entendido como una posibilidad que se ofrece para el desarrollo profesional y deberá estar encuadrado en el plan de formación general del Ayuntamiento.

Para su organización se tendrán en cuenta y se respetarán las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

7.- PARA EL PERSONAL LABORAL

De cara al mantenimiento de la vigencia del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal laboral de este Ayuntamiento se acuerda dar una nueva redacción



ACUERDO

ADOSTASUNA

al artículo 4.4 del referido Acuerdo de tal manera que queda redactado en los siguientes términos:

Art.4.4. "De conformidad con lo establecido en el artículo 86.3 del estatuto de los Trabajadores, tras la modificación introducida por la redacción de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, se pacta que hasta que no se llegue a un nuevo Acuerdo el presente mantendrá su vigencia en todas aquellas previsiones que jurídicamente sean de aplicación".

Lo que se acuerda y firma entre las partes a 20 de junio de 2013.

Por el Ayuntamiento

Por la representación sindical.