

## **CIRCULAR**

En relación con la **Negociación Colectiva UDALHITZ**, la Comisión Ejecutiva de EUDEL de fecha 10/12/2015 ha acordado remitir la presente Circular a los Ayuntamientos del País Vasco:

- La Comisión Ejecutiva de EUDEL desea poner en valor el marco sectorial de negociación seguido hasta la fecha entre las Centrales Sindicales ELA, LAB, CCOO, UGT y la *Asociación de Municipios Vascos-EUDEL*, por ser una herramienta que ha permitido ir estructurando un marco de relaciones laborales avanzado y un gran desarrollo de la eficacia, calidad y espíritu de servicio a la ciudadanía de las instituciones locales vascas. Así ha sido entendido por nuestros respectivos Ayuntamientos, Mancomunidades, Consorcios y demás sociedades públicas, tal y como se evidencia por medio de las adhesiones recibidas por un total de 193 Ayuntamientos del País Vasco y 28 Mancomunidades y Sociedades Públicas del actual UDALHITZ 2008-2010.
- Informar que en el último año se han celebrado 12 Mesas de Negociación con las centrales sindicales ELA, LAB, CCOO y UGT en un clima de diálogo y buena fe negocial y que, en el momento actual existe una *PROPUESTA DE EUDEL de 11 de noviembre de 2015 (Anexo I)*, que incorpora sustanciales mejoras de las condiciones laborales de los empleados públicos, un impulso por la creación de empleo público, así como fórmulas tendentes a la paulatina recuperación de la pérdida del poder adquisitivo sufrido por nuestros empleados públicos en los últimos años, todo ello vinculado a la coyuntura económica y situación económico financiera de cada Ayuntamiento.
- Que a pesar de la propuesta realizada por *EUDEL* en la Mesa de Negociación, a fecha de hoy no ha sido posible alcanzar un Acuerdo con las Centrales Sindicales, motivo por el cual EUDEL reitera su voluntad negociadora, anunciando su intención de mantener la Mesa de Negociación abierta, agotando todas las posibilidades en aras a tratar de lograr un Acuerdo beneficioso para todas las partes, solicitando en tal sentido a los Ayuntamientos y resto de instituciones concernidas que se abstengan de abrir Mesas de Negociación individuales a fin de facilitar la consecución de un acuerdo sectorial en la Mesa General de UDALHITZ.
- Que EUDEL es consciente de la labor realizada por los empleados públicos en nuestros Ayuntamientos a lo largo de los últimos años en un contexto social y económico complicado, debiéndose destacar el especial rendimiento en el desempeño del puesto de trabajo, interés e iniciativa, que ha conllevado con

carácter general, a la consecución de objetivos y mejora de resultados de la plantilla en el ejercicio 2015, por lo que EUDEL entiende oportuno, a pesar de la falta de Acuerdo con las centrales sindicales, facilitar e impulsar entre los Ayuntamientos la adopción de algunas de las medidas contempladas en la *Propuesta de EUDEL de 11 de noviembre de 2015*, motivo por el cual **RECOMIENDA** a los **Ayuntamientos, Mancomunidades y demás organismos públicos**, que aprueben en sus respectivas instituciones las siguientes medidas:

## **PROPUESTA DE ACUERDO**

### **1.- HABILITACIÓN 2015 FONDO MODERNIZACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DEL 0,6% (de conformidad con el punto 5 párrafo 3 de la propuesta de EUDEL de 11/11/2015 - Anexo I).**

Que, a fin de resarcir el especial esfuerzo y el cumplimiento de los compromisos públicos en este ejercicio, paliando en parte la pérdida de poder adquisitivo sufrido por los empleados públicos en los últimos ejercicios, se **habilite en el ejercicio 2015 un fondo destinado a la modernización, racionalización en la prestación de los servicios públicos y mejora de la productividad de la administración de la Institución en un porcentaje del 0,6%** de la masa salarial de las retribuciones básicas y complementarias a fin de que se ejecute si fuera posible en este mismo ejercicio o, en su defecto, cuando presupuestariamente resulte posible, dentro del ejercicio 2016 preferentemente.

### **2.- RECUPERACIÓN DE LA PAGA EXTRAORDINARIA Y ADICIONAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS CORRESPONDIENTE AL AÑO 2012 (de conformidad con el punto 2 de la propuesta de EUDEL de 11/11/2015 - Anexo I).** (NOTA: Para aquellos Ayuntamientos que aún no hayan procedido a su abono/recuperación. Exclusivamente a los trabajadores que la devengaron)

Que en **2015 se abone la paga extraordinaria de 2012** correspondiente a 44 días y 48 días (equivalente a 24,04%+26,23%) todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Ley 36/2014 de 26 de diciembre y RDL 10/2015 de 11 de septiembre, respectivamente.

Igualmente, en **2016 y tan pronto resulte posible presupuestariamente**, se **abone la cantidad restante pendiente de recuperación correspondiente a 91 días** (el equivalente a 49,73%) de la paga extraordinaria

**correspondiente al año 2012**, todo ello de conformidad con la posibilidad que contempla la Ley 48/2015 de LPGE 2016.

**3.- INCREMENTO RETRIBUTIVO DEL 1% EJERCICIO 2016 (de conformidad con el punto 5 párrafo 4 de la propuesta de EUDEL de 11/11/2015 - Anexo I)**

Que para el ejercicio 2016, las retribuciones del personal al servicio del sector público tengan un incremento del 1% respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2015, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo, todo ello de conformidad con la posibilidad recogida en la LPGE 2016.

**4.- COMUNICACIÓN A EUDEL**

Se acuerda remitir a la *Asociación de Municipios Vascos-EUDEL*, comunicación del Acuerdo del órgano competente referido al seguimiento de la presente recomendación.

**EUDEL, 10/12/2015**

**NOTA SOBRE TRAMITACIÓN NECESARIA PARA EL SEGUIMIENTO DE LA  
RECOMENDACIÓN DE EUDEL SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y  
UDALHITZ**

1. Presentación formal de la propuesta de acuerdo recogida en esta recomendación a la representación sindical de la Institución para su conocimiento y recabar su apoyo si fuera posible.
2. Aprobación por parte del órgano competente de la Institución, de la propuesta de acuerdo recogida en esta recomendación.
3. Comunicación **vía electrónica** ([eudel@eudel.eus](mailto:eudel@eudel.eus)) del acuerdo adoptado por la Institución a la Asociación de Municipios Vascos-EUDEL, para su seguimiento y control (según siguiente modelo):

**Para:** [eudel@eudel.eus](mailto:eudel@eudel.eus)

**Asunto:** "UDALHITZ: Adhesión Recomendación EUDEL"

**Texto:**

Por la presente le comunicamos que el ..... (nombre de Ayuntamiento / Mancomunidad / Sociedad Pública) ha acordado en fecha ..... adherirse a la Recomendación de la Asociación de Municipios Vascos-EUDEL de 10-12-2015 referida a la negociación colectiva UDALHITZ.

**(Importante: No es necesario remitir el Acuerdo, basta con la comunicación).**

**Propuesta institucional EUDEL Mesa Negociación  
11 de noviembre de 2015**

**ACUERDO UDALHITZ 2015**

**1.- Compromiso de Negociación, Calendario y Diagnóstico**

Sin perjuicio del presente Acuerdo UDALHITZ 2015, EUDEL y las Centrales Sindicales firmantes manifiestan el compromiso firme para llevar a cabo una negociación colectiva para la revisión completa del Acuerdo Regulador UDALHITZ. A tal efecto, durante los meses de noviembre y diciembre de 2015 las partes se comprometen a seguir el **calendario de reuniones** incorporado al presente Acuerdo, sin perjuicio de ulteriores reuniones que pudieran ser necesarias con posterioridad.

EUDEL y las Centrales Sindicales son conscientes de las dificultades económicas y jurídicas que podrán surgir de cara a la adopción de un nuevo Acuerdo Regulador UDALHITZ y se comprometen a **negociar de buena fe, en un clima de diálogo y cooperación sincera**, agotando el marco de la negociación colectiva para solventar divergencias.

EUDEL se compromete a instar a todas las instituciones locales vascas concernidas en este marco de negociación a que los futuros Acuerdos UDALHITZ tengan la **máxima aplicación** en el sector y a la necesidad de adherirse a los mismos.

Las partes acuerdan que, de cara a la negociación colectiva para la revisión completa de UDALHITZ, y a efectos de poder tener el correspondiente **diagnóstico** que contribuya al proceso negociador, EUDEL quede encargada de recopilar, entre otros, los siguientes datos de los ayuntamientos, los cuales serán compartidos con las centrales sindicales firmantes del Acuerdo:

- jornada laboral
- vacaciones y permisos
- pérdida de empleo / cobertura de bajas
- retribuciones resultantes de la aplicación del RDL 8/ 2010
- situación de la paga extra de diciembre 2012
- retribuciones actuales
- horas sindicales
- número y clasificación de empleados públicos
- plan de igualdad
- plan interno para el fomento del uso del euskera
- plan para la prevención de riesgos laborales
- cláusulas sociales

## **2.- Paga Extra 2012: propuesta**

(EUDEL aceptaría retirar esta propuesta y dejarla al margen del Acuerdo definitivo)

Atendiendo al cambio de situación actual y a las modificaciones introducidas en el ejercicio 2015 donde la Ley de Presupuestos Generales del Estado contempla la devolución del 24.04 % de la paga extraordinaria de 2012 de forma generalizada, en este contexto y ante la existencia de diversas fórmulas tendentes a la recuperación de la paga extraordinaria de 2012, se aporta como Anexo una de las diferentes fórmulas viables para proceder a la devolución de la misma. ANEXO Propuesta EUDEL.

En todo caso y para aquellos Ayuntamientos que no se acojan a la fórmula anterior se procederá (en 2015) al abono del 24,04% de la paga extra a la mayor brevedad, así como del 26,23% en virtud de lo dispuesto en el RDL 10/2015.

En 2016 devolución de la cuantía que quedara pendiente, hasta completar la íntegra devolución de la paga extraordinaria de diciembre de 2012.

## **3 - Jornada de trabajo. Art. 12**

Mantenimiento del contenido material del artículo 12 de UDALHITZ y adaptarlo en su caso a la normativa vigente, manteniendo al máximo el texto actual y acordando las modificaciones, en su caso, con la representación sindical.

## **4.- Vacaciones, licencias y permisos**

### **4.1 - Vacaciones. Art. 28.**

Mantenimiento del periodo de Vacaciones, recogido en el art. 28 del Acuerdo UDALHITZ 2008-2010, de 24 días para la totalidad de los empleados públicos, para lo cual se buscará la adaptación oportuna.

### **4.2 – Vacaciones. Supuestos especiales. Art. 38. En supuestos de ILT**

Incorporar la posibilidad de su disfrute con posterioridad al año. Incorporar que el disfrute se hará en la fecha del alta salvo pacto en contrario entre las partes.

**Propuesta:** “Artículo 38.1 La situación de incapacidad temporal sobrevenida con anterioridad al comienzo de las vacaciones, dará al personal el derecho a solicitar un nuevo periodo, quedando aplazado el disfrute a cuando esté de nuevo en alta. El disfrute del nuevo periodo se iniciara a continuación de recibir el alta salvo pacto en contrario entre las partes”

### **4.3 - Licencias por enfermedad o accidente. Art. 47**

Incorporar mejoras puntuales a la propuesta formulada en su momento con motivo del RDL 20/2012, en aras a garantizar el cumplimiento del 100% 6 primeros meses y el

80% a partir del sexto mes. Extensión en determinados supuestos del 100% pasados los 6 meses.

**Propuesta:** 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:**

a) 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 período de lactancia.

— Enfermedades altamente contagiosas, con riesgo de epidemia declarado por Osakidetza o con especial incidencia en el Ayuntamiento.

— 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 períodos de bajas sucesivos.
- Procesos de incapacidad temporal que precisen tratamiento médico y/o rehabilitador.
- Pruebas diagnósticas 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 período de un año (a contar desde la fecha de la primera baja) no cumpla el criterio de excepcionalidad.

Desde el día 21 en adelante, percibirá una compensación económica hasta completar el 100% de las retribuciones, durante los seis primeros meses.

A partir del sexto mes, se percibirá una compensación económica hasta completar el 80% de las retribuciones, salvo que se trate de una baja incluida en los supuestos excepcionales recogidos en el RDL 1148/2011 de enfermedades graves, en cuyo caso, se tendrá derecho a una compensación económica hasta completar el 100% de las retribuciones.

b) 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.

c) Para el abono de las retribuciones a que hace referencia el apartado a) 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 período 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 establecida en el marco del Protocolo de Relaciones Laborales para las Instituciones Locales de Euskadi, con el apoyo y colaboración de EUDEL, estudiará las causas y alcance del absentismo laboral, definirá los parámetros y la metodología a seguir, los sistemas de medición, analizará los resultados obtenidos y propondrá, si es el caso, medidas para su reducción.

#### **4.4 - Licencias por fallecimiento o enfermedad grave/hospitalización. Art. 49**

Ampliación en los siguientes supuestos: - cónyuge e hijos: 6 días hábiles; padres: 4 días hábiles.

**Propuesta:** Modificación apartados 1 y 2 del Artículo 49.- Licencia por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar:

1. Se concederá una licencia de 6 días hábiles en caso de fallecimiento del cónyuge e hijos, de 4 días hábiles en caso de fallecimiento de padres, de **3** días hábiles en caso de fallecimiento de hermanos, abuelos y nietos.

2. Se concederá una licencia de 6 días hábiles en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización justificada del cónyuge e hijos, de 4 días hábiles en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización justificada de padres y de 3 días hábiles en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización justificada de abuelos, nietos y hermanos.

(...) Se mantienen los apartados restantes.

#### **4.5 -Art. 51. Licencia por deberes inexcusables**

Introducir donaciones de sangre y médula y el testamento vital y actos realizados ante Notario (necesario justificante)

**Propuesta:** Artículo 51.2: 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, donaciones de sangre y médula, realización del testamento vital y actos que deban realizarse ante Notario/a.

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.

#### **4.6 -Art. 53. Licencia por maternidad y lactancia**

Incorporación expresa de las pruebas de amniocentesis a las licencias.

**Propuesta:** Art. 53. 1. Las empleadas públicas embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales, pruebas de amniocentesis y consiguiente reposo 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

#### **4.7 -Art. 60. Días por asuntos particulares**

-Mantenimiento del actual UDALHITZ en los 6 días LD. Recuperación del texto UDALHITZ a todos los efectos.

-Mantenimiento del actual UDALHITZ en lo referente al permiso por antigüedad. Recuperación del texto UDALHITZ a todos los efectos.

#### **4.8 -Art. 63 bis (nuevo: Conciliación)**

Permiso para acudir a reunión trimestral con el profesorado de hijos. 1 reunión con carácter trimestral. Justificante hora inicio y finalización reunión. Si se precisan más reuniones, recuperable.

**Propuesta:** Art. 63 bis: “Se posibilitará acudir a una reunión trimestral con el profesorado de hijos/as cuando cursen enseñanza reglada Infantil, Primaria o Secundaria.

Si se precisase acudir a más reuniones a lo largo del trimestre, se posibilitará la asistencia debiéndose recuperar las horas destinadas a tal fin.

En cualquiera de los casos mencionados se deberá presentar un justificante en el que se indique la duración de la reunión (inicio y fin de la misma).

Quedan excluidos específicamente las reuniones de las Asociaciones de Padres y Madres, asambleas, reuniones del Consejo Escolar y órganos de máxima representación del centro o similares”

### **5 – Art. 92. Retribuciones**

Dispuestos a buscar fórmulas tendentes a recuperación poder adquisitivo años 2012-2015. En la mesa de negociación se acordará, en su caso, el porcentaje.

#### **Propuesta:**

La pérdida de poder adquisitivo en los años 2012-2015 se cifra en un 5 %. En tal sentido, las partes acuerdan analizar en el último trimestre de 2015 las fórmulas de recuperación del mismo con el límite temporal del 2019.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior habrá de tenerse en cuenta la coyuntura económica, así como la situación económico-financiera de cada Ayuntamiento, y ello con la finalidad de poder fijar los períodos y/o plazos de recuperación/abono correspondiente.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes acuerdan que se abone un 0,6% con cargo al referido 5% durante el 2015.

Con independencia de lo anterior, para el ejercicio 2016, las retribuciones del personal al servicio del sector público tendrán un incremento global del 1 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2015, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.

### **6 - Mejoras asistenciales**

Arts. 98 y ss. Actualización en cuantías seguro de vida e incapacidad, responsabilidad civil y préstamos consumo.

#### **Propuesta:**

-Art. 98. Ampliación de seguro de vida e incapacidad hasta 46.300 Euros.

-Art. 99 Ampliación de seguro de responsabilidad civil hasta 34.650 Euros.

-Art. 100 Ampliación de préstamos consumo hasta 1.893 Euros (12 meses), 3.786 Euros (18 meses), 5.679 Euros (24 meses)

## **7- Igualdad y Participación**

Impulso para la adopción de medidas efectivas para la realización y materialización de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la misma.

**Propuesta:** Los compromisos a adoptar se determinarán ayuntamiento por ayuntamiento, garantizando la participación de los/as trabajadores/as:

Estudio del grado de cumplimiento de los compromisos de UDALHITZ.

Diagnosís de la **situación**.

**Redacción del plan para garantizar la igualdad.**

## **7 BIS.- Derechos sindicales**

El Art. 10 del RDL 20/2012 confiere la posibilidad en el ámbito de las mesas de negociación de establecer acuerdos para desarrollar racionalmente el ejercicio de las funciones en el ámbito de representación.

Compromiso de mantener la regulación contemplada en el Título VI del Acuerdo UDALHITZ 2008-2010.

## **8.- Planes de euskaldunización**

Compromiso para el impulso y la adopción de medidas para el cumplimiento del Título VII de UDALHITZ.

**Propuesta:** Los compromisos a adoptar se determinarán ayuntamiento por ayuntamiento, garantizando la participación de los/as trabajadores/as:

Estudio del grado de cumplimiento de los compromisos de UDALHITZ.

Diagnosís de la situación y uso del euskera.

Planes para la euskaldunización de los servicios municipales.

Medidas para el incremento del uso interno y del uso respecto a la ciudadanía.

Establecer el perfil lingüístico preceptivo en los nuevos puestos de trabajo.

## **9.- Sistema público de salud laboral**

**Propuesta:** En lo que respecta a la salud laboral:

Estudio del grado de cumplimiento de los compromisos de UDALHITZ (plan para la prevención de riesgos laborales, Comisión de Seguridad y Salud, resto de disposiciones..

Incluir la prevención de riesgos laborales en la gestión institucional, teniendo en cuenta siempre ese apartado.

Compromiso para el impulso y análisis de la prevención de los riesgos psicosociales.

## **10- Cláusulas sociales**

**Propuesta:** Las partes se comprometen a impulsar la incorporación de cláusulas sociales por parte de los Ayuntamientos en los pliegos de contratación tanto en las compras públicas como en los contratos administrativos, así como a la posterior verificación y control de su cumplimiento.

En este sentido, las partes se comprometen a impulsar y difundir modelos de pliegos de contratación que incorporen las referidas cláusulas sociales, que sin perjuicio de otro tipo de medidas, deberán recoger cláusulas tendentes al cumplimiento del Convenio del sector, la protección de la salud y seguridad de las personas minimizando los riesgos, la igualdad de trato y no discriminación en la contratación pública, así como en materia de discapacidad y el cumplimiento de las obligaciones en materia de subcontratación.

## **11. Estabilidad laboral y compromiso con el empleo**

**Propuesta:** Elaboración de un diagnóstico en cada Ayuntamiento que comprenda la evolución del empleo: amortizaciones, falta de cobertura de puestos vacantes, sustituciones ..., así como un estudio de las necesidades de empleo adaptadas al modelo de servicios públicos que defina cada Ayuntamiento, en la línea de impulsar la creación de empleo.

En tal sentido y a fin de impulsar el empleo y la estabilidad laboral, los ayuntamientos vascos se comprometen en el marco de sus competencias a:

### **1.- Promoción interna:**

Impulsar el desarrollo profesional de sus empleados públicos a través de la convocatoria de pruebas de acceso en el marco de la carrera profesional para cubrir las vacantes existentes por medio de los sistemas de promoción interna.

### **2.- Oferta de Empleo Público 2015:**

Aprobar en 2015 Ofertas de Empleo Público que contengan de forma acumulada en función de los sectores que se deban primar en cada caso el cincuenta por ciento de las vacantes en aquellos ámbitos sectoriales establecidos en la Ley de

Presupuestos. Los sectores a priorizar se entenderán en sentido amplio (lucha contra el fraude, asesoría jurídica de los recursos... ).

Con la finalidad de garantizar y mantener la prestación de los servicios públicos a la ciudadanía, se ofertarán todos los puestos vacantes que puedan ser cubiertos legalmente. A estos efectos deberá valorarse igualmente que la oferta cuente con las garantías jurídicas suficientes de cara a preservar los legítimos intereses de los aspirantes.

En todo caso, aquellos puestos vacantes que no puedan cubrirse de conformidad con lo indicado en el párrafo anterior, serán cubiertos mediante personal funcionario interino o por medio de personal laboral temporal.

### **3.- Reactivación del empleo local:**

Con la finalidad de reactivar el empleo, los ayuntamientos impulsarán durante 2015 programas específicos de duración temporal determinada para su cobertura por personal funcionario o laboral en aquellos ámbitos o materias que no son propios de la estructura organizativa y de la cartera de servicios permanente del respectivo municipio. En ningún caso se cubrirán mediante estas fórmulas empleos y/o puestos estructurales de la institución.

Toda la cobertura de personal laboral temporal o de funcionario interino que se lleve a cabo por los Ayuntamientos como consecuencia de estas medidas de reactivación del empleo público local, se deberá realizar a través de procesos selectivos con convocatoria pública en el que se acrediten los principios de igualdad, mérito y capacidad.

## **12. Mantenimiento y mejora de los servicios públicos locales**

**Propuesta:** De conformidad con el principio general del mantenimiento de los servicios públicos se impulsarán medidas tendentes a mantener y preservar los mismos, incluyendo tanto al personal como a los centros de él dependientes.

En tal sentido, los ayuntamientos vascos se comprometen a mantener la actual cartera de servicios e incrementarla incluso en función de las necesidades objetivas de la ciudadanía.

A estos efectos se priorizará que la prestación de los servicios públicos se haga mediante gestión directa, limitándose al máximo las contrataciones externas, especialmente en cuanto se refiere a materias propias de su actividad.

Las partes se comprometen a establecer un diagnóstico de las contrataciones externas, incluidos los estudios económicos correspondientes, así como a valorar, en su caso, el modo de gestión más adecuado de los referidos servicios externalizados.

Las instituciones velarán por el mantenimiento de las condiciones laborales de los trabajadores en los supuestos de subrogación, así como por los abonos puntuales

de sus salarios, adoptando las medidas oportunas.

### **13. Garantía y compromiso de cumplimiento**

**Propuesta:** Las partes declaran su voluntad de que el presente Acuerdo sea cumplido en sus términos y tenga la máxima aplicación en el sector y para ello se comprometen a adoptar todas aquellas medidas tendentes a garantizar la adhesión al mismo de los Ayuntamientos y demás entidades locales de la CCAA de Euskadi.

En tal sentido, durante los tres meses siguientes a la firma del Acuerdo UDALHITZ 2015 EUDEL facilitará a los sindicatos firmantes un informe con la relación de los ayuntamientos y otras entidades locales que se han adherido a UDALHITZ, manteniendo en todo momento puntualmente informadas a las centrales sindicales firmantes, de la lista actualizada de las adhesiones recibidas.

Igualmente, las partes acuerdan que para el supuesto de que durante la vigencia del presente Acuerdo UDALHITZ 2015 hubiere cualquier tipo de modificación o anulación de tipo normativo o presupuestario que afectara al cumplimiento de las condiciones establecidas en este Acuerdo UDALHITZ 2015, sus efectos deberán ser analizados entre las partes para determinar su alcance y consecuencias, siendo el objetivo del mismo garantizar la aplicación de los contenidos del Acuerdo UDALHITZ 2015 renunciando a adoptar cualquier medida unilateral.

### **14. Anexo: Calendario reuniones noviembre-diciembre 2015 con el siguiente objeto: revisión adhesiones UDALHITZ+ diagnóstico diversidad condiciones laborales+ adaptación UDALHITZ + fijación adecuaciones retributivas**

Fechas propuestas: noviembre y diciembre, sin perjuicio de proseguir durante 2016 con futuras reuniones.

Las partes se comprometen a tratar dentro de estas reuniones las siguientes materias:

- 1.- revisión y seguimiento de las adhesiones recibidas al Acuerdo UDALHITZ 2015
- 2.- puesta en común de los datos recabados correspondientes al diagnóstico de las condiciones laborales en los Ayuntamientos Vascos y, en su caso, impulso para mejorar la recogida de datos
- 3.- adaptación/adecuación de la revisión con carácter general del Acuerdo UDALHITZ.
- 4.- Fijación de los criterios a seguir en relación a la adecuación retributiva derivada del punto 5 del Acuerdo.
- 5.- Igualmente, serán incorporadas en los órdenes del día de las referidas mesas de negociación y con carácter prioritario, las siguientes cuestiones:
  - 5.1- Fórmulas para impulsar las garantías de cumplimiento efectivo del Acuerdo UDALHITZ por parte de los Ayuntamientos y las Centrales Sindicales.
  - 5.2- Revisión del grado de cumplimiento de los Ayuntamientos adheridos en materias específicas (a determinar)
  - 5.3- Gestión y seguimiento de bajas, mutuas y confidencialidad de datos

médicos.

5.4- Análisis de modos de gestión de los servicios públicos y de la reversión.

5.5- Análisis y estudio de la regulación actual de la jubilación y, adecuación, en su caso, de las primas por jubilación anticipada.

**FECHAS DE REUNIONES (A CONCRETAR CON LAS CENTRALES SINDICALES)**

-Noviembre 2015: 11/11/2015, ....

-Diciembre 2015 ....

-Caso de ser necesario, se determinarán de común acuerdo con las centrales sindicales firmantes del Acuerdo, las fechas necesarias durante 2016, para proseguir con la negociación.

**EUDEL; 11/11/2015**