

Subárea/Sailatala:
ZUZENDARITZA / DIRECCION

Fecha/Eguna: 2004-12-02

Asunto/Gaia: Plan Empleo Reasignación Efectivos por
Razones de Salud / Osasun-arloko arrazoiak direla eta
langileak beste postu batera esleitzeko enplegu-plana

Referencia/ 2ª ACTIV_PLAN EMPLEO/COMITÉ
Erreferentzia: 02.2225.173

Destinatario/Jasotzailea:

**FUNCIONARIOS MUNICIPALES
UDALEKO LANGILEAK**

Uriko Gobernu Batzak, 2004ko abenduaren 1ean egindako batzarraldian erabaki hau hartu zuen, besteak beste:

“Apirilaren 2ko 7/85 Legearen 127.1.h) artikuluan, abuztuaren 2ko 30/84 Legearen 18. artikuluan eta Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/89 Legearen 22. artikuluan xedatutakoaren arabera, Herri Administrazioek, antolatzeko duten ahalmenarekin bat etorrira eta sindikatuetakoko ordezkariekin adostuta, ezaugarriak ezaugarri eta beharrak behar, giza baliabideak arrazionalizatzeko programak abian jartzea erabaki dezakete. Horrela bada, arlo honetan garatu beharreko esku-hartzeak batera barruan hartu beharko dira, **Bilboko Udalean giza baliabideen erabilera ezin hobea** egiteko, aurrekontuen mugen barruan eta pertsonalaren arloko politikaren jarraibideekin bat etorrira, baita, azaroaren 8ko Laneko Arriskuen Prebentzioko 31/1995 Legean jasotakoaren arabera, lanak sorrarazitako arriskuen prebentzioaren bidez langileen osasuna babesteko politikarekin ere bat etorrira. Azken honek Herri Administrazioen eremuan laneko arriskuei aurre egiteko

La Junta de Gobierno Local, en Sesión celebrada el día 1 de diciembre de 2004, adoptó, entre otros, el siguiente Acuerdo:

“De conformidad con lo establecido en el Art. 127.1.h) de la Ley 7/85 de 2 de Abril, Art.18 de la Ley 30/84 de 2 de Agosto, y Art. 22 de la Ley 6/89 de Función Pública Vasca, que permiten a las Administraciones Públicas, de acuerdo con su capacidad de autoorganización y mediando negociación con la representación sindical, la adopción de programas de racionalización de los recursos humanos adaptado a sus especificidades que contengan de forma conjunta las actuaciones a desarrollar en esta materia para la **óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito del Ayuntamiento de Bilbao**, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de la política de personal, y en el desarrollo de una **política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo**, conforme al contenido de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que supone, en el ámbito de

prebentzioa ekintza bakar, desberdindu gabe eta koordinatuz jotzea dakar. Horiek horrela, **erabaki honetako eranskinean jasotako OSASUN ARLOKO ARRAZOIAK DIRELA ETA, LANGILEAK BESTE POSTU BATERA ESLEITZEKO ENPLEGU PLANA** onartu egiten dugu. Aurtengo azaroaren 12an egindako batzarrean adostu genuen aho batez plana sindikatueta ordezkariekin. Plan honetan honako hauek daude jasota: langileak beste postu batera esleitzeko neurriak, langileak trebatzeko eta gaitzeko ikastaroak ematea, eremu jakin baterako eta horretarako soilik izango diren lanpostuen lehiaketak, barne-sustapenerako neurri bereziak, zerbitzuak lanaldi partzialean ematea eta zerbitzu aktibotik behin betiko bajaz erretiratzeko pizgarriak.”

Ondorio egokietarako adierazten dizut.

IDAZKARIA

e.b.

**GIZA BALIABIDEEN
ZERBITZUKO ZUZENDARIA**

las Administraciones Públicas, considerar la prevención frente a los riesgos laborales como una actuación única, indiferenciada y coordinada, se aprueba el **PLAN DE EMPLEO DE REASIGNACIÓN DE EFECTIVOS POR RAZONES DE SALUD contenido en el Anexo al presente Acuerdo**, consensuado por unanimidad con la representación sindical en reunión celebrada el día 12 de noviembre del presente años, que contiene medidas de reasignación de efectivos de personal, además del establecimiento de cursos de formación y capacitación, concursos de puestos limitados a un ámbito determinado, medidas específicas de promoción interna, la prestación de servicios a tiempo parcial, así como incentivos a la baja definitiva en el servicio activo.”

Lo que comunico a Vd. a los oportunos efectos.

EL SECRETARIO

p.d.

**LA DIRECTORA DEL SERVICIO DE
RECURSOS HUMANOS,**

OSASUN-ARLOKO ARRAZOTIAK DIRE-LA ETA, LANGILEAK BESTE POSTU BATERA ESLEITZEKO ENPLEGU PLANA

Lanaren ondoriozko arriskuen prebentzioaren bidez langileen osasuna babesteko politika egokia garatzeko eskatzen duten EEEren 89/391 zuzentarauak eta Konstituzioaren agindua betez, Laneko Arriskuen Prebentzioko 31/1995 Legea onartu zen eta honen arabera Herri Administrazioen eremuan laneko arriskuei aurre egiteko prebentzioa ekintza bakar, desberdindu gabe eta koordinatuz jotzen da eta, zerbitzuaren harremanak arautzen dituen araubide juridikoa edozein izanik ere, enplegatu publiko guztientzat izan behar da, arautegian bertan jasotako polizia edo zaingo eta babes zibilaren arloko salbuespenekin.

Aipatutako guztiarengatik **prebentzioko jarduerak** planifikatu beharra dago eta jarduera horiek integralak izango dira eta Udal Administrazioak garatzen edo hartzen dituen jardueren eta erabakien multzoan integratuko dira. Horretarako **enplegatu publikoen legeko ordezkariak ere parte hartuko dute** eta hartutako neurriak administrazioaren lokalak eta bulegoak erabiltzen dituzten herritarren eta administrazioak ematen dituen zerbitzuen onerako ere badirela ulertuko da.

Ildo horretatik eta Negoziazio Mahaian izandako eztabaiden ondoren, bigarren jarduera edo osasun-arrazotia direla eta langileak beste postu batean jartzeko formularik egokiena **OSASUN ARLOKO ARRAZOTIAK DIRE-LA ETA, LANGILEAK BESTE POSTU BATERA ESLEITZEKO ENPLEGU PLAN** bati iritzi diogu. Azaroaren 7ko 16/97 Legeak emandako

PLAN DE EMPLEO PARA LA REASIGNACIÓN DE EFECTIVOS POR RAZONES DE SALUD

En cumplimiento de las Directivas 89/391/CEE, así como del mandato constitucional que insta al desarrollo de una **política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo**, se aprobó la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, que supone, 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 lo que a las funciones públicas de policía y servicios operativos de protección civil se refiere, recogidas en la propia normativa.

La planificación de la **actividad preventiva** que de ello se deriva tendrá **carácter integral** y se integrará en el conjunto de actividades y decisiones de la Administración municipal, contando para ello con la **participación de los representantes legales de los empleados públicos** y entendiéndose que las medidas que al respecto se adopten recaen también en beneficio de los ciudadanos usuarios de las dependencias públicas, así como de los servicios proporcionados por dicha Administración.

En este sentido, y tras amplias deliberaciones en la Mesa de Negociación, se considera que la fórmula más adecuada para la regulación la segunda actividad o cambio de adscripción por razones de salud es la aprobación de un **PLAN DE EMPLEO DE REASIGNACIÓN DE EFECTIVOS POR RAZONES DE SALUD** que, de conformidad con lo establecido en el Art.

idazkera berrian, abenduaren 29ko 22/93 Legean emandako idazkera berrian, Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/89 Legearen 22. artikuluan eta, abenduaren 29ko 22/93 Legean emandako idazkera berrian, Funtzio Publikoaren Erreformarako Neurriei buruzko abuztuaren 2ko 30/84 Legearen 18. artikuluan xedatutakoaren arabera, Herri Administrazioek, antolatzeko duten ahalmenarekin bat etorrita eta sindikatuetakako ordezkariekin adostuta, ezaugarriak ezaugarri eta beharrak behar, giza baliabideak arrazionalizatzeko programak abian jartzea erabaki dezakete. Horrela bada, **arlo honetan garatu beharreko esku-hartzeak batera barruan hartu beharko dira, Bilboko Udalean giza baliabideen erabilera ezin hobea egiteko**, aurrekontuen mugen barruan eta pertsonalaren arloko politikaren jarraibideekin bat etorrita. Beren beregi jasota geratu da plan honetan honako hauek jaso ahalko direla: langileak beste postu batera esleitzeko neurriak, langileak trebatzeko eta gaitzeko ikastaroak ematea, eremu jakin baterako eta horretarako soilik izango diren lanpostuen lehiaketak, barne-sustapenerako neurri bereziak, zerbitzuak lanaldi partzialean ematea, antolaketa-egituren eta lanpostuen aldaketa eta zerbitzu aktibotik behin betiko bajaz erretiratzeko pizgarriak.

Batetik, Euskal Herriko Poliziaren uztailaren 17ko 4/1992 Legearen 85. artikuluan eta horren ostekoetan eta Euskal Herriko Polizi Kidegoetako Funtzionarioak bigarren jarduerako administrazio-egoerara igarotzeari buruzko urtarrilaren 27ko 7/1998 Dekretuan eta 36. artikulutik 44.era bitartean Sute eta Salbamenduko Langileen Estatutu-erregimena daukan Larrialdiak kudeatzen dituen apirilaren 3ko Eusko Legebiltzarraren 1/1996 Legean araututakotik abiatuta; eta, bestetik, Bilboko Udalean Lana Sortzeko Plan

Art. 22 de la Ley 6/89 de Función Pública Vasca, en la nueva redacción dada por la Ley 22/93, de 29 de diciembre, en la nueva redacción dada por la Ley 16/97, de 7 de noviembre, y Art. 18 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en la nueva redacción dada por la Ley 22/93, de 29 de diciembre, que permiten a las Administraciones Públicas, de acuerdo con su capacidad de autoorganización y mediando negociación con la representación sindical, la adopción de programas de racionalización de los recursos humanos adaptado a sus especificidades que **contengan de forma conjunta las actuaciones a desarrollar en esta materia para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito del Ayuntamiento de Bilbao**, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de la política de personal, contemplando expresamente dicha norma que el Plan podrá contener la medida de reasignación de efectivos de personal, además del establecimiento de cursos de formación y capacitación, concursos de puestos limitados a un ámbito determinado, medidas específicas de promoción interna, la prestación de servicios a tiempo parcial, así como la modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo, así como incentivos a la baja definitiva en el servicio activo.

Partiendo de la regulación contenida en los Arts. 85 y siguientes del Ley 4/92, de 17 de julio, de Policía del País Vasco y en el Decreto 7/98, de 27 de enero, relativo al pase a segunda actividad de los funcionarios de la Policía del País Vasco, así como en la Ley 1/96, de 3 de abril, del Parlamento Vasco reguladora de la gestión de emergencias, que incluye en sus Arts. 36 a 44 el régimen estatutario del personal de los servicios de prevención y extinción de incendios y salvamento, y en aplicación del mandato contenido en el Punto

Estrategikoa onartu zuen Udaltzarraren Erabakiaren 27. puntuan jasotako agindua eta gaixotasun arruntagatik lanera ez etortzeko arrazoiei eta jasotzeko ordainsariei ez ezik, bigarren jarduerako postuetan langileak esleitzea ahalbide dezaten mekanismoei ere dagokienez formulak hobetzerara behartzen duen 2002ko urriaren 30eko batzarraldian Udaltzarrak onartutako Langileei buruzko Neurrien Arautegiko 4. Xedapen Gehigarria aplikatuz, Enplegu Plan honen bidez, **datozen puntuetan adierazitako jarduketak ezarri eta burutuko dira:**

BAT.- Enplegu Plan honen helbururik behinena **langileen segurtasunaren eta Osasunaren babes-maila igotzea** da; eta hori beharrezko neurriak hartuta udal enplegatu batek dituen ezaugarriak, egoera biologikoa edo Laneko Arriskuen Prebentzioko Zuzendariordetzak behar bezala egiaztatutako ezgaitasun fisiko, psikiko zein zentzumen-minusbalotasun batengatik lanpostu ezegoki batean ez egotea; hots, ezaugarriak eta beste kontuan hartuta udal langile batek betetzen duen lanpostuan ez du inola ere arriskuan jarri behar bere osasuna edo segurtasuna, ezta Udalaren beste enplegatuena edo Udalarekin zerikusia duten beste pertsona ere. Era berean, lanpostuetako baldintzekin eta eskakizunekin bat ez datozen egoera psikofisiko iragankorrek ere ez dute osasuna edo segurtasuna arriskuan jarriko. Horretarako, **eraginpeko langileak, aldi baterako edo behin betiko, esleitu edo aldatuko da** arriskuegoera hori ez duen eta langileak duen prestakuntza eta titulazioarekin bat datorren beste lanpostu batera. Horrela, udal zerbitzuen eraginkortasuna handiagoa izango da.

27 del Acuerdo Plenario por el que se aprobó el Plan Estratégico de Generación de Empleo en el Ayuntamiento de Bilbao, junto con la Disposición Adicional 4ª del Reglamento de Medidas de Personal aprobado por Acuerdo Plenario de fecha 30 de octubre de 2002, por el que obliga a regular las fórmulas de mejora, tanto en lo referente a las causas motivadoras del absentismo por licencia de enfermedad común, como a las retribuciones a percibir, así como los mecanismos que posibiliten la adscripción a puestos de trabajo de segunda actividad, a través del presente Plan de Empleo **se establecen las actuaciones que figuran en los puntos siguientes:**

PRIMERO: El objeto del presente Plan de Empleo es la mejora de las condiciones de trabajo, dirigida a **eleva el nivel de protección de la seguridad y salud de los empleados 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 por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida por la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales puedan ellos, los demás empleados municipales u otras personas relacionadas con la Corporación, ponerse en situación de peligro para su salud o seguridad, así como cuando se encuentren en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, mediante la **reasignación de efectivos del personal afectado, definitiva o provisional**, a otro puesto en el que no se dé tal situación de peligro y que puedan desarrollar un trabajo acorde con su formación y titulación, incrementando con ello la eficacia de los servicios municipales.

BI: DERRIGORREZKO MIAKETA MEDIKOAK

1. Aurreko puntuan xedatutakoa aplikatzeko, beharrezko prozedurak jarriko dira abian, erabaki honen edukiaren eraginpeko enplegatuen **osasun-egoera ebaluatzeko**. Horretarako, **miaketa edo azterketa medikoak** egingo dituzte eta enplegatuaren osasun-egoera ondoren aipatzen direnetako bat denean **derrigorrezkoak izango dira**:

- baldin eta enplegatuarentzat beretzat, beste enplegatu batzuentzat edo Udalarekin zerikusia duten bestelako pertsonentzat arriskuren bat ekar badezake langile horren jarduerak.
- langileen osasunean lan-baldintzek dituzten eraginak aztertu behar direnean.
- legezko xedapen batek hala ezartzen duenean.

Horrela bada, Bilboko Udaleko Seguritasun eta Osasunerako Batzordeak, 2000ko martxoaren 14an egindako batzarraldian, **neurri hori** kolektibo jakin batzuetan hartzearen aldeko txostena egin zuen; hain zuzen, derrigorrezkoa izango da miaketa kasu hauetan:

- Ibilgailuak gidatuz gero.
- Erreminta edo aparatu arriskugarriak (armak, motozerrak, soldadura-aparatuak, zerra elektrikoak eta abar) erabiliz gero.
- Leku altuetan lan eginez gero.
- Temperatura, hezetasuna, esfortzua eta abar direla eta, baldintza berezietan egin beharreko lana izanez gero.
- Ordutegia, txandak eta horrelako baldintza bereziak direla eta, miaketa beharrezkoa duten lanak izanez gero, aldezturik Udaleko Laneko Seguritasun eta Osasun Batzordeak aldeko txostena egiten badu.

SEGUNDO: RECONOCIMIENTOS MÉDICOS OBLIGATORIOS

1.- Como medio de aplicación de lo dispuesto en el punto anterior, se arbitrarán los procedimientos correspondientes para **evaluar el estado de salud** de los empleados afectados por el contenido del presente acuerdo mediante los correspondientes **reconocimientos o exámenes médicos, que serán obligatorios** cuando resulte imprescindible verificar si el estado de salud del empleado:

- puede constituir un peligro para el mismo, para los demás empleados o para otras personas relacionadas con la Corporación, como consecuencia de la actividad del citado empleado.
- cuando sea necesario evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- cuando así esté establecido en una disposición legal.

En este sentido, el Comité de Seguridad y Salud del Ayuntamiento de Bilbao, en su reunión de fecha 14 de Marzo de 2000, ha informado ya favorablemente la **aplicación de esta medida** en aquellos colectivos cuya actividad incluya tareas de:

- Conducción de vehículos.
- Manejo de herramientas o aparatos peligrosos (armas, motosierras, aparatos de soldadura, sierras eléctricas, etc).
- Trabajo en alturas.
- Trabajo en condiciones extremas de temperatura, humedad, esfuerzo, etc.
- Todos aquellos trabajos en los que sus condiciones específicas de horarios, turnicidad etc., así lo haga necesario, previo informe favorable del Comité de Seguridad y Salud del Ayuntamiento.

- Izaera orokorraz, plantilako langile guztiei: iraupen jakin bateko gaixotasunagatiko edo gaixotasun jakin batzuegatiko baja baten ondoren lanpostura itzultzean, osasun-egoeran egon daitezkeen sekuelak ebaluatu ahal izateko.

2.- Egindako miaketa edo azterketa medikotik ateratzen diren ondorioen arabera, ordura arte langileak edukitako lanpostuan jarduteak **langilearen beraren osasunerako edo osotasun fisikorako arrisku-egoera bat** sortzen badu, **edota haren lankideentzat** edo harekin harremanak dituzten pertsonentzat, dituen **baldintza psikofisikoekin bat datorren lanpostu batera aldatuko edo esleitu da** eta, azterketa fisikoak edo aurrea hartzeko medikuntzako probak egitera ukatuz gero edo dagokion epaimahai medikoaren deialdietara justifikaziorik gabe azaldu ezean, diziiplina-neurriak hartu ahalko dira.

HIRU: APLIKATU BEHARREKO EGOERAK

1.- **OHIKO LANBIDERAKO EZINTASUN OSOAGATIK BESTE LANPOSTU BATERA PASATZEA: Eraginpekoak 55 urte bete ez dituela**, Ezintasun Iraunkor Osoa adierazirik gertatuko da egoera hau eta 55 urte bete artekoa izango da. **Langilea, ahal den neurrian, zegokion zerbitzu edo saileko lanpostu batera pasatuko da;** bestela, Udalaren beste bulego edo zerbitzu batera pasatuko da, dituen prestakuntzarekin, titulazioarekin eta bai gaitasun psikofisikoarekin ere bat datorren lanpostua betetzera. Kasu horretan, funtzionario hori bere lanpostuan ezintasunagatik jubilatu dela adieraziko da, halaxe ezartzen baitu Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legearen 38. artikulua. Gainera, Gizarte Segurantzak onartzen dion oinarri arautzailearen % 55eko pentsioa jasotzeko

- Con carácter general a toda la plantilla: reincorporación al servicio tras una baja por enfermedad de cierta duración o causada por determinadas enfermedades, a fin de evaluar la existencia de posibles secuelas en su estado de salud.

2.- Cuando del resultado del reconocimiento médico practicado se desprendiera que el desempeño del puesto de trabajo al que se hallare adscrito hasta entonces genera una **situación de peligro para su salud e integridad física o para la de sus compañeros** o para la de otras personas que se relacionen con él a causa de su trabajo, se procederá a la **reasignación del mismo a un puesto de trabajo acorde a sus condiciones psicofísicas**, y se podrán adoptar medidas de índole disciplinaria en caso de producirse una negativa a someterse a las revisiones físicas y de medicina preventiva, o la incomparecencia injustificada a las citaciones del Tribunal Médico correspondiente.

TERCERO: SITUACIONES A LAS QUE SE APLICA

1.- **REASIGNACIÓN COMO CONSECUENCIA DE INCAPACIDAD TOTAL PARA SU PROFESION HABITUAL**: Se producirá en caso de que sea declarada la Incapacidad Permanente Total y el afectado **no haya cumplido aún los 55 años** de edad y hasta el cumplimiento de dicha edad, llevándose a cabo su **reasignación preferentemente dentro del propio Servicio o Área al que se hallaba adscrito** con anterioridad y, si ello no fuera posible, en otra dependencia municipal en el desempeño de un puesto acorde a su formación o titulación, así como a su capacitación psicofísica. En tal caso, se declarará la jubilación por incapacidad de citado funcionario en su plaza al amparo de lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley de la Función Pública Vasca, causando derecho además de a la pensión del

eskubidea izango du, eta **aldi baterako bitarteko funtzionario izendatuko da**, bere patologien arabera ematen zaizkion funtzioak betetzeko, **jardunaldi murriztuarekin**. Onartutako ezintasunagatik aldiro-aldiro ordaintzen zaion diru-kopurua kenduko zaio bere ordain-saritik.

Funtzionario horrek 55 urte betetzen dituenean, pentsioak arautzeko oinarriaren % 75eko pentsiorako eskubidea hartzen duela eta, Bilboko Udalean Lana Sortzeko Plan Estrategikoaren 20. puntuan jasotako kalte-ordaina kobratzeko eskubidea duen lanaldi murriztuko erregimenean lanean ari den aldi baterako bitarteko funtzionarioa izateari utziko dio. Kalte-ordaina Ezintasun Iraunkor Oso adierazteko oinarrian egon zen lanpostuari zegozkion ordainsarien arabera kalkulatu da.

Egoera horretan dagoen funtzionarioak; hau da, Ezintasun Iraunkor Osoa adierazita 55 urte bete ez dituela, Udalarekiko **lan-harremani amaiera eman diezaion kalte-ordain bat kobratzeko aukera ere izango du**. 55 urte bete arte falta zaion urte bakoitzeko 2,4 hileko gordin kobratuko ditu, baita 65 urtera arte heltzeko falta zaion urte bakoitzeko soldata gordinoko hileko bat eta erdi ere. Horrez gain, bizitza eta ezintasun-aseguruan aurreikusitakoa ere kobratuko du, Bilboko Udalean Lana Sortzeko Plan Estrategikoaren 20. puntuan xedatutakoarekin bat etorrita.

Kontzeptu honengatik jasotako kalte-ordainei abenduaren 21eko **10/1998 Foru Arauaren 9.d) artikulua aplikatuko zaie**, 42 hilekora arte Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergarako salbuetsita egoteari dago-

55 % de la base reguladora que la Seguridad Social le reconozca, y se procederá a su **nombramiento como funcionario interino temporal** para el desempeño de las funciones que le sean asignadas en función de su patología **en régimen de reducción de jornada**, minorándose las retribuciones que le correspondan en la misma cuantía que importe la prestación de pago periódico que tenga reconocida en concepto de Incapacidad.

En el momento en que dicho funcionario cumpla los 55 años de edad, causando derecho a la pensión del 75 % de la base reguladora, se procederá a su cese como funcionario interino temporal en régimen de reducción de jornada con derecho al percibo de la indemnización establecida en el Punto nº 20 del Plan Estratégico de Generación de Empleo en el Ayuntamiento de Bilbao, calculada conforme a la retribución del puesto que dio origen a la declaración de la Incapacidad Permanente Total.

El funcionario que se encuentre en dicha situación de que sea declarada la Incapacidad Permanente Total y no haya cumplido aún los 55 años de edad, **podrá optar asimismo por el percibo de una indemnización que ponga fin a su relación laboral** con el Ayuntamiento, correspondiente a 2,4 mensualidades brutas por cada año que le falte hasta cumplir los 55 años de edad, así como de una mensualidad y media de salario bruto por cada año que le falte para cumplir los 65 años, además de la cantidad prevista en el Seguro de Vida e Invalidez, de conformidad con lo establecido en el Punto nº 20 del Plan Estratégico de Generación de Empleo en el Ayuntamiento de Bilbao.

A las indemnizaciones percibidas en este concepto **les será de aplicación lo establecido en el art. 9.d) de la Norma Foral 10/98**, de 21 de diciembre, en cuanto a su exención de contribuir al I.R.P.F. hasta un

kionez, helburu berak dituen giza baliabideei buruzko plan estrategikoa delako.

Eraginpekoa **55 urtetik gorakoa** izanez gero, horrelako adierazpenak berekin **ekarriko du nahitaezko erretiroa** eta administrazioak berak bere kabuz adieraziko du nahitaezko erretiroa, Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legearen 38. artikuluan xedatutakoaren babespean. Horrez gain, Gizarte Segurantzak onar diezaien oinarri arautzailearen % 75eko pentsioa eta Bilboko Udalean Lana Sortzeko Plan Estrategikoaren 20. puntuan xedatutako kalte-ordaina kobratzeko eskubidea izango du eraginpekoak.

2.- ONERA EZIN ETOR DAITEZKEEN MUGA PSIKOFISIKOENGATIK BESTE LANPOSTU BATERA PASATZEA: Ezintasun Iraunkor Osoa adieraztea **gaitzetsi** badute, eta legezko ohiko bidea amaitu bada, edo Laneko Arriskuen Prebentzioko Zuzendariordetzaren txostenaren arabera, pertsona batek duen patologiagatik **ohiko lanarekin bateraezinak diren mugak** baditu, pertsona hori beste lanpostu batera pasatuko edo esleituko da Enplegu Plan honetan ezarritako irizpideekin bat etorrira.

Era berean, langilea beste lanpostu batera pasatuko da, nahiz eta Laneko Arriskuen Prebentzioko Zuzendariordetzak aldeko txostena egin, interesdunak Ezintasun Iraunkor Osoa adierazteko **eskaerarik egin ez badu**. Diziplina-arloko erantzukizunak eska liezazkioke langileari horrela jokatzegatik eta beronek okupatuko duen lanpostuari dagozkion ordainsariak kobratuko ditu aurrerantzean. Ezintasuna edo hobetze-maila berrikusita, hura ez badago, hasierako lanpostura itzuliko da langilea eta, hortaz, egindako esleipena indarri gabe geratuko da.

total de 42 mensualidades al tratarse de un plan estratégico de recursos humanos que persigue los mismos fines.

Cuando el afectado tenga **más de 55 años**, la declaración de tal contingencia **determinará su jubilación forzosa**, que será declarada de oficio al amparo de lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley de la Función Pública Vasca, causando derecho además de a la pensión del 75 % de la base reguladora que la Seguridad Social le reconozca, al percibo de la indemnización establecida en el Punto nº 20 del Plan Estratégico de Generación de Empleo en el Ayuntamiento de Bilbao.

2.- REASIGNACIÓN COMO CONSECUENCIA DE LIMITACIONES PSICOFÍSICAS, NO SUSCEPTIBLES DE RECUPERACIÓN: En caso de que la **declaración de Incapacidad Permanente Total haya sido desestimada** y se haya agotado la vía legal ordinaria o cuando, según informe de la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales en base a su patología, una persona **padezca unas limitaciones psicofísicas incompatibles con su trabajo habitual**, se acordará la reasignación de la misma en base a los criterios establecidos en el presente Plan de Empleo.

Asimismo se procederá a la reasignación de efectivos en el supuesto de que **no haya habido solicitud** de declaración de Incapacidad Permanente Total por parte del afectado, pese al informe en tal sentido de la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales, con independencia de la posible exigencia de las responsabilidades disciplinarias a que pudiera dar lugar y pasará a percibir las retribuciones propias de puesto que ocupe. En el caso de revisión de la incapacidad o de su grado por mejora, quedará sin efecto la reasignación y deberá reincorporarse al puesto de origen.

3. ADINAGATIK BESTE LANPOSTU BATERA PASATZEA: Planaren bigarren puntuaren azaldutako lanpostuak okupatzen dituzten langileak adinagatik beste lanpostu batera pasatu ahalko dira, **55 urte betetzen dituzten egunetik**, Laneko Arriskuen Prebentzioko Zuzendariordetzak aldeko txosten medikoa egin ondoren. Azken honek, eraginpeko langilearen baldintza psikofisikoa ez ezik, lanpostuan jarduteak berekin dakartzan arriskuen ebaluazioaren emaitza ere kontuan hartu beharko du. **60 urtetik gorakoek eskariak bereziki hartuko dira kontuan.**

Eraginpekoak berak eskatuz gero, aurreko idatz-zatian aipatutako txostenaz gain, zerbitzu aktiboan eta eskaera egin aurretiko aldian hamar urteko epean zerbitzuak eman izana ere eskatuko da. Eskaeraren aurretiko aldian izan behar hori.

Dena dela, eraginpekoak horrela eskatuz gero eta aldeko irizpen mediko egokia egonez gero, hasierako lanpostuan jarrai dezake. Hala ere, ezartzen den aldizkakotasunez ebaluatu beharko da derrigor egoera psikofisikoa.

Udalak, arrazoituta, urte natural bakoitzean kategoria bakoitzeko adinagatik zenbat funtzionario esleitu ahalko diren beste lanpostu batera mugatu ahalko du. Horrela bada, adina betetzen dutenaren alderantzizko hurrenkeran ezarritako kupoa gainditzen dutenek hasierako lanpostuan jarraitzea luza dezake Udalak. Edonola delarik ere, Laneko Arriskuen Prebentzioko Zuzendariordetzaren aldeko txostena beharko da horren aurretik.

3.- REASIGNACIÓN POR EDAD: La reasignación por edad de quienes ocupen puestos en los que se desarrollen alguna de las tareas a las que se refiere el Punto Segundo del Plan, **se podrá producir a partir** de la fecha en la cumpla los **55 años de edad**, previo informe médico de la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales que deberá tener en cuenta no sólo la condición psicofísica del afectado, sino también el resultado de la Evaluación de Riesgos de las actividades propias del puesto, teniendo **especial consideración los solicitantes que superen los 60 años de edad.**

Cuando sea instada por el propio afectado, se exigirá, además del informe aludido en el anterior apartado, la permanencia en situación de servicio activo y prestación de servicios efectivos, durante un período de diez años inmediatamente anteriores a dicha petición.

No obstante lo anterior, si el afectado así lo solicita y se emite el correspondiente **dictamen médico favorable, podrá continuar en el desempeño de su puesto originario**, si bien su condición psicofísica será evaluada de forma obligatoria, con la periodicidad que se establezca.

La Corporación, motivadamente, podrá limitar por cada año natural y categoría, el número de funcionari@s que puedan acceder a la reasignación por razón de edad, prorrogando la permanencia en el puesto de origen de quienes, en orden inverso al de la fecha en que cumplan la edad, excedan del cupo así fijado, y, en todo caso, previo informe favorable de la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales.

4. BESTE LANPOSTU BATERA BEHIN BEHINEAN ESLEITZEA: Ezintasun Iraunkor Osoa adierazteko bestekoak ez diren muga psikofisikoak, **sendatu daitezkeenak**, edukiz gero, eraginpekoak lehenda-bizi, osasuna oso-osorik berreskuratzeko Laneko Arriskuen Prebentzioko Zuzendariordetzak adierazitako jarraibideak eta aginduak beteko ditu eta beronek horretarako baimena ematen badu, **duen osasun-egoerarekin bat datorren lanpostu bat okupatu ahalko du**, lanpostu honetara behin-behinean esleituta eta sendatzeko aukera egotekotan. Behin-behineko esleipen hori gehienez lau urtekoa izango da eta esleipeneko arrazoiak behin desagertuta hasierako lan-postura itzuliko da. Behin-behineko esleipenak dirauen bitartean, eraginpekoak berari dagokion lanpostuak dituen ordainsariak kobratuko ditu.

Eraginpekoa Laneko Arriskuen Prebentzioko Zuzendariordetzak azaldutako jarraibideak betetzera ukatzeak, lanpostuz nahitaez aldatzea ekarriko du; hain zuzen, duen osasun-egoerarako egokia den lanpostu batera eta hori eska liezaiokeen diziplina-erantzukizunaren kalterik gabe.

LAU: ORDAINSARIAK

Udaltzainei dagokienez, Euskal Herriko Poliziaren uztailaren 17ko 4/1992 Legearen 83. 3 artikulua bigarren jardue-rako egoeran dauden bitartean, **oinarrizko ordainsariak, onartutako ordainsari pertsonalak eta okupatzen duten lanpostuari dagozkion ordainsari osagarriak** kobratuko dituztela bermatzen du. Ezintasun iraunkorreko egoeran daudela adierazi bada, dagozkien osagarriak murriztuko dira onartuta duten aldizkako ordainketako prestazioaren zenbatekoan.

4.- REASIGNACIÓN PROVISIONAL:

En caso de padecer limitaciones psicofísicas no susceptibles de declaración como Incapacidad Permanente Total **con posibilidad de recuperación**, la persona afectada deberá, en primer lugar, seguir las indicaciones emitidas por la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales tendentes al restablecimiento íntegro de la salud y si ésta lo permite, **podrá pasar a ocupar un puesto de trabajo acorde con su estado de salud**, mediante su reasignación provisional, siempre que exista la posibilidad de su recuperación, con un máximo de cuatro años y, una vez desaparecidas las causas que motivaron su reasignación, retornará al puesto de trabajo originario. Durante la reasignación provisional, el afectado percibirá las retribuciones propias del puesto al que se halle adscrito.

La negativa del afectado a seguir correctamente las indicaciones emitidas por la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales, determinarán el traslado forzoso del mismo a un puesto adecuado a su estado de salud, con independencia de la responsabilidad disciplinaria que, en su caso, pudiera serle exigida.

CUARTO: RÉGIMEN RETRIBUTIVO

En el cuanto a la **Policía Local**, el art. 88.3 de la Ley 4/92, de 17 de julio, de Policía del País Vasco, garantiza que, durante la permanencia en la situación de segunda actividad, **percibirán las retribuciones básicas, las de carácter personal que tuvieran reconocidas y las complementarias asignadas al puesto que ocupen** y, en el caso de haber sido declarados en situación de incapacidad permanente, las complementarias que le correspondan se minorarán en la misma cuantía que importe la prestación de pago periódico que tengan reconocida.

Suhiltzaileei dagokienez, Sute eta Salbamenduko Zerbitzuak eta hauetako Langileen Estatutu-erregimena arautzen dituen Larrialdiak Kudeatzeko apirilaren 1eko 1/1996 Legeak, bigarren jarduerari buruzkoa den 40.3 artikuluan, beren beregi dio bigarren jarduerara pasatzeak ez dakarrela eraginpekoentzat oinarrizko ordainsariak murrizterik, ezta maila pertsonala ere.

Arau horiek kontuan hartuta, funtzionarioek euren kategoriako **oinarrizko ordainsariak kobratuko dituzte**, baita izaera pertsonalekoak ere; hauen artean, **hirurtekoak** eta **gradu pertsonal kontsolidatua**, baita **okupatzen duten lanpostuari Lanpostuen Zerrendan esleitutako osagarri berezia** ere. **Laneko istripu batengatik** beste lanpostu batera esleitutako langileek hasierako lanpostuari dagozkion **ordainsari guztiak** kobratuko dituzte.

Udal enplegatu bat beste lanpostu batera esleituta, behin-behineko zein behin betiko esleipena izan, lanpostu berrian kobratzen dituen ordainsariak ez dira inola ere izango hasierakoan kontzeptu guztiengatik kobratzen zituenak baino handiagoak izango. Ondorio hauetarako, eraginpeko langileek eskudun organoak onartutako **prestazio ekonomikoetan izandako edozein aldaketa jakinarazi beharko diote Udalari**, aurreko paragrafoan ezarritako muga ez gainditzeko.

Halaber, osasun-egoera edo adina dela eta, **gizarte-aurreikuspeneko erregimenean araututako prestazio edo subsidioren bat kobratzeko baldintzak betetzen dituzten** eta Enplegu Plan honetan ezarritakoaren eraginpekoak diren langileek; esate baterako, ezintasun osoagatik pentsioa % 75ean gehitzea.

En el caso de los funcionarios del cuerpo de **Bomberos**, la Ley 1/96, de 1 de abril, de gestión de emergencias, regula los servicios de prevención y extinción de incendios y salvamento y las especificidades del régimen estatutario de sus miembros, estableciendo en su art. 40.3 relativo a la segunda actividad, expresamente que el pase a la segunda actividad **no representará una disminución de las retribuciones básicas ni del grado personal** de los afectados.

Teniendo en cuenta dicha regulación, se establece que los funcionarios **percibirán las retribuciones básicas** correspondientes a su categoría y aquellas de carácter personal que tuvieran reconocidas, incluidos los **trienios y el grado personal consolidado**, así como el **complemento específico asignado en la Relación de Puestos de Trabajo al puesto de trabajo que ocupen**. Los funcionarios que sean reasignados como **consecuencia de un accidente laboral**, percibirán **la totalidad de las retribuciones** correspondientes al puesto de procedencia.

Las retribuciones a percibir por un empleado municipal afectado por una reasignación, tanto sea definitiva como provisional, en ningún caso superarán las percibidas, por todos los conceptos, en su puesto originario. A estos efectos, el personal afectado asume la **obligación de comunicar a la Corporación cualquier modificación que se produzca en la cuantía de las prestaciones económicas** reconocidas por el órgano competente, a fin de respetar el límite establecido en el párrafo anterior.

Asimismo los afectados por lo establecido en el Presente Plan de Empleo, que **reúnan los requisitos para acceder al percibo de algún tipo de prestación o subsidio** regulado en el régimen público de previsión social, en atención a su estado de salud o de su edad, tales como el incremento al 75 % de la pensión

edozein erretiro-mota (aurreratua zein ez; partzial edo osoa, hurrenez hurren, orain 60 eta 65 urte dituztenentzat ezarriak) edo bestelako prestazio edo subsidio bat kobratzeko baldintzak betetzen dituztenek euren kategoriari dagozkion oinarrizko ordainsariak eta onartuta dituzten ordainsari pertsonalak soilik eta horiek soilik kobratuko dituzte. Beraz, plan honetan ordainsariei buruz jasotako eskubideak eta bermeak galduko dituzte langile horiek.

Ondorio horietarako, bateragarriak izango dira erretiro partzialeko prestazioa kobratzea eta Ezintasun Osoa duten 55 urtetik beherakoentzat ezarritako modu beretsuan Udalean lanaldi partzialean jardutea.

BOST: BESTE LANPOSTU BATERA ESLEITZEKO PROZEDURA

a) Hasiera: Udalaren beraren kabuz edo interesdunak eskatuta hasi ahalko da prozedura. Lehen-tasun-hurrenkerari dagokionez, laneko istripu edo gaixotasun profesionalagatik beste lanpostu batera aldatuak izatea behar duten pertsonak izango dute lehen-tasuna; bigarren lekuan, ezintasun fisikoa dago eta, hirugarrenean, adina.

b) Epaimahai medikoa: ez-gaitasuna ebaluatzea Laneko Arriskuen Prebentzioko Zuzendariordetzari dagokio eta, interesduna horrek emandako irizpenarekin bat ez badator, epaimahai mediko batek ebatzi beharko du. Udalaren Zerbitzu Medikoek ere eskatu ahalko dute epaimahai medikoaren irizpena, pertsonak duen patologiaren arabera, patologia epaimahai horrek ebalua dezan.

Hiru medikuk osatuko dute epaimahai

por incapacidad total o alguna de las modalidades de jubilación (anticipada o no, parcial o total a partir de la edad mínima establecida, en estos momentos, en 60 y 65 años respectivamente) etc, **deberán realizar la tramitación necesaria para ello**, y si no lo hicieran pasarán a percibir única y exclusivamente las retribuciones básicas correspondientes a su categoría y aquellas de carácter personal que tuvieran reconocidas, perdiendo todos los derechos y garantías de índole retributiva recogidas en este Plan.

A tales efectos, el percibo de una prestación por jubilación parcial podría ser compatible con una ocupación a tiempo parcial en la propia Corporación en similares términos a los establecidos para la Incapacidad Total de los menores de 55 años.

QUINTO: PROCEDIMIENTO DE REASIGNACIÓN

a) Iniciación: el procedimiento podrá iniciarse de oficio o a instancia del interesado. El orden de preferencia será, en primer lugar, las personas que requieran la misma como consecuencia de accidente o enfermedad laboral; segundo, consecuencia de incapacidad física y, tercero, por edad.

b) Tribunal Médico: la evaluación de la discapacidad será efectuada por la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales y, en caso de que el interesado no se hallase conforme con el dictamen emitido por éste, corresponderá a un Tribunal Médico su resolución. También se podrá solicitar el dictamen del Tribunal Médico por los Servicios Médicos Municipales en función de la patología que presente una persona, al objeto de que la misma sea evaluada por el Tribunal.

Dicho Tribunal estará compuesto por tres

medikoa. Udalak bi izendatuko ditu eta bestea Segurtasun eta Osasun Batzordean sindikatuek duten ordezkariak izendatuko dute. Epaimahai horrek bere eginkizunak behar bezala betetzeko beharrezko deritzen aditu edo espezialistei eskatu ahalko die parte hartzeko eta horretarako egoki deritzen proba, miaketa eta azterketa mediko guztiak egitea ere ebatz dezake.

c) Miaketa medikoa: epaimahai medikoak interesdunari dei egingo dio miaketa egiteko. Interesdunak nahitaez agertu beharko du epaimahaiaren aurrean eta miaketa egin. Interesdunak beraren ardura duen medikoak egindako ziurtagiri mediko ofizialaz epaimahaiaren deira ezin duela joan egiaztatuta, epaimahai medikoak etxean edo dagoen sanitate-egoitzan bertan azterketa egiteko beharrezko dena presta lezake.

Epaimahai medikoak deituta, interesduna behar bezala justifikatu barik agertu ezean, berriz ere egingo zaio dei eta hau dei bakarra izango da. Oraingo honetan ere agertzen ez bada edo ez agertzea justifikatzen ez badu eta agertzea eragotzi dion arrazoirik ez badago, epaimahai medikoak irizpena eman ahalko du, espedientearen dagoen dokumentazioari horretarako nahikoa irizita, eta eskudun organoak aipatu jokoaren jakinaren gainean jarriko ditu epaimahaiak, diziplina-arloko erantzukizunak argitzeko edo ebazteko. Interesdunak hala erabakita hasi bada espedientearen eta miaketaren azaldu ezean, iraungitzat joko da.

d) Epaimahai medikoaren irizpena: epaimahai medikoak emandako irizpenak lotesleak izango dira beste lanpostu batera esleitzeko eskumena duen organoarentzat. Irizpenek beren beregi eman beharko dute azalpena ondoren aipatzen direnez, modu argi

facultativos, dos de los cuales se designarán por la Corporación y otro por la representación sindical del Comité de Seguridad y Salud, y podrá recabar la participación de aquellos especialistas que estime precisos para el correcto ejercicio de sus funciones, y disponer la práctica de cuantas pruebas, reconocimientos o exploraciones médicas considere necesarias a tal fin.

c) Reconocimiento médico: el Tribunal Médico procederá a citar al interesado para su reconocimiento, estando éste obligado a comparecer ante aquél y someterse a dicho reconocimiento. Si el interesado justificase, mediante certificado médico oficial del médico que lo atiende, estar impedido para personarse ante el Tribunal Médico, éste podrá proveer lo necesario para que sea examinado en su domicilio o en el centro sanitario donde se hallase internado.

Si no compareciera y no justificase suficientemente su incomparencia, se le reiterará por una sola vez la convocatoria, y de no comparecer ni justificar la causa que se lo impida, el Tribunal Médico podrá emitir dictamen si considera suficiente la documentación obrante en el expediente, poniendo la conducta del empleado público en conocimiento de los órganos competentes a efectos de depurar las responsabilidades disciplinarias en que hubiera incurrido. Caso de haberse iniciado el expediente a instancia de parte y no comparecer al reconocimiento el interesado, se declarará su caducidad.

d) Dictamen del Tribunal Médico: Los dictámenes emitidos por el Tribunal Médico vincularán al órgano competente para declarar la reasignación, y se pronunciarán de forma clara, expresa y concluyente sobre los extremos siguientes:

eta eztaba daezin eman ere:

- 1) Kategoriako zereginak behar bezala betetzeko beharrezkoak diren ahalmen fisiko edota psikikoetan nahikotasunik eza edo ageriko murrizketa dagoen ala ez, eta egotekotan, ea horrek plazaren funtsezko eginkizunak modu eraginkorrean betetzea eragozten duen ala ez.
- 2) Eraginpekoa beste lanpostu batera aldatu beharra dagoen eta aldaketa horrek behin-behinekoa edo behin betikoa izan behar duen.
- 3) Eraginpekoak bete dezakeen lanpostuek nolako baldintzak edo ezaugarriak izan behar dituzten, dagokion arriskuen ebaluazioa kontuan hartuta.

Interesduna beste txosten edo irizpen mediko batzuetan oinarrituta irizpenarekiko ezadostasuna agertuz gero, txosten edo irizpen horiek bidaliko zaizkio epaimahai medikoari eta honek, horiek aztertuta, eta, hala badagokio, beharrezko iritzitako egiaztapen eta miaketa osagarriak eginda, lehenengo irizpena berretsi edo beste bat emango du.

e) Ebazpena: emandako irizpena eta espedientean dagoen dokumentazioa aztertuta, eskudun organoak dagokion ebazpena emango du. Horretarako lau hilabeteko epea izango du espediente hasi zenetik hasita, epea, horrela badagokio, luzatu ahal izatearen kalterik gabe.

SEI: LANPOSTUAK HORNITZEKO PROZEDURA

Lanpostu bererako eraginpeko bat baino gehiago egonez gero eta baldintza berak badituzte, **lehiaketa berezi** bat egin ahalko da, hornitu beharreko lanpostuari edo

- 1) La existencia o no de una insuficiencia o disminución apreciable de las facultades físicas y/o psíquicas necesarias para el pleno desempeño de las tareas propias de la categoría, y, en caso de apreciarla, si la misma impide o no la eficaz realización de las tareas fundamentales de la plaza.
- 2) La pertinencia de la reubicación del afectado y si ésta ha de ser provisional o definitiva.
- 3) Qué condiciones y características deben reunir los puestos a desempeñar por el afectado, teniendo en cuenta la Evaluación de Riesgos correspondiente.

Si el interesado mostrase su disconformidad con dicho dictamen alegando otros informes o dictámenes médicos, se dará traslado de los mismos al Tribunal Médico, el cual, a la vista de los mismos, y tras realizar, en su caso, cuantas comprobaciones y exploraciones complementarias considere necesarias, se ratificará en su anterior dictamen o emitirá uno nuevo.

e) Resolución: A la vista del dictamen emitido y el resto de documentación obrante en el expediente, el órgano competente dictará la resolución que proceda en un plazo máximo de cuatro meses contados a partir de la fecha de su iniciación, sin perjuicio de las posibles ampliaciones de dicho plazo que puedan proceder.

SEXTO: PROCEDIMIENTO DE PROVISIÓN DE PUESTOS

En caso de existencia de diversos afectados en igualdad de condiciones para un mismo puesto de trabajo, se podrá realizar un **Concurso específico** en el que se valorarán,

lanpostuei dagokienez, baloratu beharreko merituek deialdian jasotzeko. Besteak beste, hauek: antzinatasuna, gradu pertsonala, prestakuntza hornitu beharreko lanpostuak bere-bereak dituen gaitan, euskara eta hornitu beharreko lanpostuak dituen eginkizunekin zerikusia duten beste lanpostu batzuetan aritu izana.

Aukeran, proba praktikoak, txostenak eta elkarrizketa pertsonalak egitea ere erabaki daiteke, baita lanpostuan jardun ahal izateko prestakuntza-ikastaroak egin beharra edo gehienez sei hilabetekoa izango den praktikaldira jartzea. Ebatzitakoa Laneko Arriskuen Prebentzioko Zuzendariordetzari eta Segur-tasun eta Osasun Batzordeari jakinaraziko zaie.

Antolaketa edo plantilen egoera dela eta, osasunagatik beste lanpostu batera esleituta ezin bada lanposturik bete, interesduna zerbitzu aktiboan jarraituko du lantoki berriaren zain, honetan atxiki arte, eta dagozkion ordainsari guztiak kobratuko ditu.

ZAZPI: JARDUEREN ZERRENDA

a) Laneko Arriskuen Prebentzioko Zuzendariordetzak proposatuta eta Udaleko Laneko Segur-tasun Batzordeak aldeko txostena egin ondoren, osasunagatik edo adinagatik Udaleko edozein enplegatu beste lanpostu batera esleitzeko ebazpena hartzeko orduan derrigorrezko erreferentzia izango den jardueren zerrenda ezarri behar da.

b) Eraginkortasun-printzipioarekin eta Enplegu Plan honen oinarrian dauden

con relación al puesto o puestos de trabajo que se trate de proveer, los méritos que se contengan en la correspondiente convocatoria, entre los que deberán figurar: antigüedad, grado personal, formación en las materias propias del puesto a proveer, euskera, desempeño de puestos anteriores relacionados con las funciones propias del puesto a proveer.

Opcionalmente podrá incluirse la realización de pruebas de carácter práctico, Memorias, entrevistas personales, realización de cursos de formación para adquirir conocimientos necesarios para el desempeño del puesto o período de prácticas por un máximo de seis meses. Su Resolución deberá ser comunicada al Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales en el Trabajo y al Comité de Seguridad y Salud.

En el supuesto de que la situación organizativa o de las plantillas no permita ocupar puestos de reasignación por razones de salud, el interesado permanecerá en situación de servicio activo en expectativa de destino hasta su adscripción a un nuevo puesto de trabajo, percibiendo la totalidad de las retribuciones que le correspondan.

SÉPTIMO: CATÁLOGO DE ACTIVIDADES

a) A propuesta de la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales y, previo informe favorable del Comité de Seguridad Laboral del Ayuntamiento, se establece un Catálogo de Actividades que servirá de referencia obligada a la hora de adoptar una resolución sobre la reasignación por motivos de salud o edad de cualquier empleado municipal.

b) La organización, estructura y métodos de trabajo de la totalidad de las Áreas y

gainerako printzipioekin bat etorrira, sail eta zerbitzu guztietako antolaketak, egiturak eta lan egiteko metodoek ahalbidetu behar dute euren langileak duten titulazio eta gaitasun profesionalarekin bat datozen beste lanpostu batzuetara esleitzea edo aldatzea.

c) Aurrekoa ezinezkoa denean, langilea dagokion sail edo zerbitzuko beste lanpostu batera aldatzeko ahaleginak egingo dira eta, hala badagokio, beste zerbitzu edo sail batera aldatzeko eskaria egingo du eta dagokion ebazpena hartu aurretik Laneko Arriskuen Prebentzioko Zuzendariordetzari txostena eskatuko zaio.

d) Udalak sindikatuetakoa ordezkariekin negoziatuko du Lanpostuen Zerrenda eta Plantila onartu eta, hortaz, Enplegu Publikoaren Eskaintza prestatu behar denean, Enplegu Planean jasotakoaren ondorioz hutsik gelditu diren lanpostuak betetzea.

ZORTZI: ETENGABEKO PRESTAKUNTZA

Udalak urtero onartzen duen etengabe-ko prestakuntzarako planean aurreikuspenak jaso beharko ditu, Enplegu Plan hau bideratzeko eta, bai udal zerbitzuak, bai eraginpekoak beste lanpostu batera esleitzeko orduan, baldintzarik onenetan izateko beharrezko irakasgaiak sartzeko eta eraginpekoari emateko.

Bilbon, 2004ko azaroaren 12an.

Servicios deberán permitir, de acuerdo con el principio de eficacia y demás principios inspiradores del presente Plan de Empleo, la existencia de puestos susceptibles de ocupación por reasignación de sus propios efectivos, acordes con su titulación y su capacitación profesional.

c) Cuando lo anterior no sea posible, por el Área o Servicio se intentará tal reasignación mediante su adscripción a otros puestos dentro del mismo o, en su caso, solicitará su traslado a otra dependencia mediante petición motivada y se recabará informe de la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales previo a su resolución.

d) La Corporación negociará con la representación sindical con ocasión de la aprobación de la Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo y consiguiente Oferta de Empleo Público, la reposición de los puestos que hayan quedado vacantes como consecuencia de la aplicación de lo establecido en el presente Plan de Empleo.

OCTAVO: FORMACIÓN CONTINUA

La Corporación deberá incluir dentro del Plan de Formación continua que anualmente apruebe, las previsiones pertinentes a fin de que las enseñanzas que resulten necesarias para la viabilidad de este Plan Empleo, y que posibiliten la reubicación en las mejores condiciones para los afectados y para los servicios municipales, sean impartidas al personal afectado.

Bilbao, 12 de noviembre de 2004.

ERANSKINA

1.- APLIKAZIO EREMUA

Kontsultatutako datuak aztertuta, **2004ko urtarrilaren 1ean**, eskakizun fisikorik handiena duten kolektibo bietan **55 urtetik gorako funtzionarioak 93** ziren. Hona hemen:

- **Udaltzaingoko 59 pertsona (60 urtetik gorakoak 29).**
- **31 suhiltzaileen artean (60 urtetik gorakoak 10).**
- **3 pertsona anbulantzietan (60 urtetik gorako 1).**

Funtzionario horien orde ez beste batzuk jartzeak berekin kostu ekonomiko bat dakar eta 2004ko ekitaldian egindako aurrekontuetako aurreikuspenetatik gora dago; izan ere, 3.074.000 €-koa (511.500.000,- PTA) izango litzateke. Horiek horrela, **ENPLEGU PLANA lehen fasean 60 URTETIK GORAKO 39 pertsonen APLIKATZEA erabaki da.**

Honako hauek dira interesdunek **egun dituzten lantokiak:**

UDALTZAINGOA: + 60

- | | |
|--|----|
| - Zirkulazioko udaltzain lehena | 1 |
| - Atxilotuen zaintzako udaltzainak | 9 |
| - Eraikinen segurtasun eta zaintzako udaltzainak | 14 |
| - Ekintzen Koordinazio Zentroko udaltzainak | 2 |
| - Ibilgailuen mantenimenduko udaltzaina | 1 |
| - Telekomunikazioen mantenimenduko udaltzaina | 1 |
| - Azterlan eta Analisisien unitateburua: | 1 |

A N E X O

1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

A la vista de los datos consultados, resulta que a **01.01.2004** el número de funcionarios con **más de 55 años** que existen en los colectivos de mayor exigencia física es de **93 personas**, distribuidas de la forma siguiente

- **59 personas en la Policía Municipal (29 con más de 60 años)**
- **31 personas en Bomberos (10 con más de 60 años)**
- **3 personas en Ambulancias (1 con más de 60 años)**

Ante el problema que se plantea acerca de la necesidad de sustituir a dichos funcionarios, estimando que el coste económico que ello supondría supera ampliamente las previsiones presupuestarias para el presente Ejercicio 2004 ya que alcanzaría la cantidad de 3.074.000 € (511.500.000,- ptas.), **SE ACUERDA LA APLICACIÓN DEL PLAN DE EMPLEO en su primera fase a las 39 personas de MAYORES DE 60 AÑOS.**

Los **destinos actualmente ocupados** por los interesados son:

POLICÍA MUNICIPAL: + 60

- | | |
|--|----|
| - Agente 1º Tráfico: | 1 |
| - Agente Custodia Detenidos: | 9 |
| - Agente Seguridad y Custodia Edificios: | 14 |
| - Agente Centro Coordinación Operativa: | 2 |
| - Agente Mantenimiento Vehículos: | 1 |
| - Agente Mantenimiento Telecomunicaciones: | 1 |
| - Jefe Unidad Estudios y Análisis: | 1 |

SUHILTZAILEAK: + 60

- Ekintzetako suhiltzaileen kaboak: 4
- Transmisio eta komunikazioetako suhiltzaileak: 3
- Mantenimenduko suhiltzaileak: 2
- Aurrezaintza eta Trebakuntzako sekzioburua 1

ANBULANTZIAK + 60

- Anbulantzia eta Zerbitzuetako ofiziala: 1

2.- JARDUEREN ZERRENDA

Osasuneko arrazoiak direla eta, funtzionario bat beste lanpostu batera atxikiz gero, ordura arte esleituta izan duen lanpostuan aritzea eragotzi dion **PATOLOGIA BEREZIRA EGOKITUTAKO JARDUERA** batera aldatuko da.

Horretarako, lanpostu berriaren baldintzak ebaluatuko dira (zereginak, ordutegia, lantokia, ingurumen-faktoreak) eta interesdunaren baldintza psikofisikoetarako egokia den ere bai, batez ere, **zama fisikoa, zama mentala eta txandaka eta gauean lan egitea**. Honako lanpostu hauek izan daitezke bigarren jarduerakoak:

- Gehien bat administrazio-lanak egiteko diren lanpostuak.
- Mantentze-lanak (ibilgailuak, instalazioak eta abar) egiteko diren lanpostuak.
- Biltegiko lanak egiteko direnak.
- Lan teknikoak (laborategia, ikus-entzuzkoak, informatika) egiteko diren lanpostuak.
- Eraikinen eta instalazioen kontrolerako eta

BOMBEROS: + 60

- Cabo Bomberos Intervención: 4
- Bombero Transmisiones y Comunicaciones: 3
- Bombero Mantenimiento: 2
- Jefe Sección Prevención y Formación: 1

AMBULANCIAS + 60

- Oficial Ambulancias y Servicios: 1

2.- CATÁLOGO DE ACTIVIDADES

En el supuesto de que un funcionario se vea afectado por la reasignación de efectivos por razones de salud, su adscripción se llevará a efecto en una **ACTIVIDAD ADECUADA A LA PATOLOGÍA ESPECÍFICA** que en ese momento le impida el desempeño del puesto que tenía asignado hasta entonces.

A estos efectos se evaluarán las condiciones del nuevo puesto (tareas, horario, lugar de trabajo, factores medioambientales) y su adaptación a las condiciones psicofísicas del interesado, teniendo en cuenta especialmente los aspectos relativos a la **carga física, carga mental y trabajo a turnos y nocturno** del nuevo puesto, considerándose susceptibles de ser provistos los siguientes:

- Puestos con tareas principalmente administrativas.
- Puestos con tareas de mantenimiento (instalaciones, vehículos, etc.).
- Puestos con tareas de almacén.
- Puestos con tareas técnicas (laboratorio, audiovisuales, informáticas).
- Puestos con tareas de control y vigilancia

zaintzarako lanpostuak.

- Etxezain-lanak egiteko direnak.
- Esku-hartze (argien eta ur-hartuneen zaintza, administrazio-isunak, ikuskaketak) edo esku-hartze murrizturik eurekin ez dakarten eta kalean egiteko diren lanpostuak.
- Larrialdietako zerbitzuetako komunikazio eta transmisioen koordinazio-lanak egiteko diren lanpostuak.

Laneko Arriskuen Prebentzioko Zuzendariordetzak, dagozkien sailekin elkarla-nean, prestatu duen jardueren zerrenda edo katalogo honen arabera, **BALDINTZA FISIKOEN ALDETIK ESKAKIZUN GUTXIAGOKO LANPOSTUAK** dira eta, hortaz, **zerbitzuak dituen beharren arabera 55 urtetik gorako funtzionarioek beteko dituzte** ondoren zehazten direnak. Era berean lanpostu horiek okupatzen ari diren 60 urtetik gorakoak aldatu beharrik ez dago. Hona lanpostu horiek zeintzuk diren jakiteko erreferentzia bat:

1.- Hiritarren Segurtasun Zerbitzua

- **Aurkikuntza eta Konfiskazioko Bulegoko** udaltzainak: hogeit hamar pertsona goizeko ordutegian, astelehenetik barikura.
- **Akademiako** udaltzainak: pertsona bi goiz eta arratsaldeko ordutegian, astelehenetik barikura.
- **Instalazioen, ibilgailuen, telekomunikazioen zein armen Mantentimenduko, Laborategiko eta Ikusentzunezkoen** udaltzainak: zortzi pertsona goizeko ordutegian, astelehenetik barikura.
- **Eraikinen Zaintzako** udaltzainak:

de edificios e instalaciones.

- Puestos con tareas de conserjería.
- Puestos con tareas en la vía pública que no precisen intervención (vigilancia alumbrado, bocas de agua, sanciones administrativas, inspecciones) o de intervención restringida.
- Puestos con tareas de coordinación de comunicaciones y transmisiones en Servicios de Emergencia.

De conformidad con el Catálogo de Actividades confeccionado por la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales, en coordinación con las correspondientes Áreas, **SE CONSIDERAN PUESTOS DE MENOR EXIGENCIA DE CONDICIONES FÍSICAS, que serán ocupados preferentemente por funcionarios mayores de 55 años en función de las necesidades del servicio** y, en cuyo caso no será necesario trasladar a sus actuales ocupantes mayores de 60 años, los siguientes puestos de trabajo, de manera orientativa:

1.- Servicio de Seguridad Ciudadana

- Agente de **Oficina, Hallazgos y Delcomisos**: veinte personas en horario de mañana, de lunes a viernes.
- Agente de **Academia**: dos personas en horario de mañana y tarde, de lunes a viernes.
- Agente de **Mantenimiento (instalaciones, vehículos, telecomunicaciones, armamento), Laboratorio y Audiovisuales**: ocho personas en horario de mañana, de lunes a viernes.
- Agente de **Custodia de Edificios**:

hogeita hamar pertsona 24 orduko txandatan edo goiz eta arratsaldeko ordutegian, jaiegunak eta gauak ere barne, hala badagokio.

2.- Suhiltzaileak:

- **Transmisio eta Komunikazioetako** suhiltzaileak (laster informatizatuak): hamabi pertsona 24 orduko ordutegian, bi txanda bakoitzeko sei lan-taldetan.
- **Instalazioen, ibilgailuen eta materialaren Mantenimenduko** suhiltzaileak: zortzi pertsona goiz eta arratsaldeko ordutegian, jaiegunak barne
- **Akademiako** suhiltzaileak: pertsona bulego-ordutegian.
- **Aurrezaintzako** suhiltzaileak: lau pertsona goiz eta arratsaldeko ordutegian, astelehenetik barikura.

3.- Anbulantzien Zerbitzua:

- **Telefono bidezko Urgazpeneko** ofizialak: sei pertsona 24 orduko ordutegian, bat txanda bakoitzean.

4.- Udalaren beste zerbitzu batzuk:

- **Argikuntzako begiraleak:** lau pertsona goizeko ordutegian, astelehenetik barikura.
- **Biltegien zaintzaileak:** sei pertsona goizeko ordutegian, astelehenetik barikura.
- **Artigasko zaintzaileak:** sei pertsona 24 orduko ordutegian, bat txanda bakoitzean.
- **Laneko Segurtasuneko ikuskatzai-leak:** lau pertsona goizeko ordutegian, astelehenetik barikura.

treinta personas en horario a turnos durante las 24 horas o en horario de mañana y tarde, incluidos festivos y nocturnos en su caso.

2.- Servicio de Bomberos:

- Bombero de **Transmisiones y Comunicaciones** (próximamente informatizado): doce personas en horario de 24 horas, dos por turno en los seis grupos de trabajo.
- Bombero de **Mantenimiento (instalaciones, vehículos, material):** ocho personas en horario de mañana y tarde, incluidos festivos.
- Bombero de **Academia:** dos personas en horario de oficina.
- Bombero de **Prevención:** cuatro personas en horario de mañana y tarde, de lunes a viernes.

3.- Servicio de Ambulancias:

- Oficial de **Atención Telefónica:** seis personas en horario de 24 horas, una por turno.

4.- Otros departamentos municipales:

- **Vigilante de Alumbrado:** cuatro personas en horario de mañana, de lunes a viernes.
- **Guarda de Almacenes:** seis personas en horario de mañana, de lunes a viernes.
- **Guarda de Artigas:** seis personas en horario de 24 horas, una por turno.
- **Inspector de Seguridad Laboral:** cuatro personas en horario de mañana, de lunes a viernes.

- **Udaletxeko menpekoak:** hamar pertsona goizeko ordutegian, astelehenetik barikura.

Adinagatik eskakizun fisiko txikiagoko lanpostuetara langileak esleitzeko orduan urte gehien duten funtzionarioak nekagarritasunik txikieneko lanpostuetara aldatuko dira.

4. ORDAINSARIEN BERMEA.

1.- Planaren laugarren puntuan ezarritakoaren arabera, beste lanpostu batera esleitutako funtzionarioek euren kategoriari dagozkion **oinarrizko ordainsariak** kobratuko dituzte, baita izaera pertsonalekoak ere; hauen artean, **hirurtekoak** eta **gradu pertsonal kontsolidatua**, baita **okupatzen duten lanpostuari esleitutako osagarri berezia** ere.

2.- Horren kalterik gabe eta indarrean dagoen eta Udalbatzarrak 2003ko otsailaren 27an onartu zuen Ordainsariei buruzko Akordioaren 6. 3 idatz-zatiarekin bat etorrira. Idatz-zati horretan **osunagatik beste lanpostu batera esleitutako langileei osagarri pertsonal iragankor bat** kobratzeko eskubidea onartzen zaie. Osagarri pertsonal iragankor hori ez da xurgatzekoa izango, ezta balio handiagoa hartzekoa ere. Lantoki-osagarri bera duen beste lanpostu batera esleitu izanaren eraginpeko langileak **OSAGARRI PERTSONAL IRAGANKOR** bat ordainduko zaio ordura arte bete duen lanpostuak zuen eta lanpostu berriak duen **ARRISKUGARRITASUN** eta **GAUEKO EDOTA JAIEGUNEKO LANALDIENGIATIKO NEKAGARRITASUN MAILEN** arteko aldearen adinakoa izango da. Eta hori ondoren azaltzen diren irizpideen arabera eta

- **Subalterno Casas Consistoriales:** diez personas en horario de mañana, de lunes a viernes.

La reasignación de efectivos a puestos de menor exigencia física por motivo de la edad se efectuará respetando que los funcionarios de mayor edad queden adscritos a puestos de menor penosidad.

4.- GARANTÍA RETRIBUTIVA.

1.- A tenor de lo establecido en el Punto Cuarto del Plan, los funcionarios afectados por la reasignación de efectivos percibirán las **retribuciones básicas** correspondientes a su categoría y aquellas de carácter personal que tuvieran reconocidas, incluidos los trienios y el **grado personal consolidado, así como el complemento específico asignado al puesto de trabajo que ocupen.**

2.- Sin perjuicio de ello y de conformidad con lo establecido en el apartado 6.3 de vigente Acuerdo de Retribuciones, aprobado por Acuerdo Plenario del 27 de febrero de 2003, que reconoce en los supuestos de **cambio de puesto de trabajo por motivos de salud** el derecho a la percepción de un Complemento Personal Transitorio, de carácter no absorbible ni revalorizable, a dichos funcionarios afectados por la reasignación de efectivos que sean destinados puestos del mismo nivel de complemento de destino se les reconocerá un **COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO** por el importe de la diferencia retributiva existente en el **GRADO DE PELIGROSIDAD** asignado al **puesto de trabajo que venían ocupando y el actual**, así como en la **PENOSIDAD POR la prestación de servicios en JORNADAS NOCTURNAS Y/O FESTIVAS,**

zerbitzua txandaka ematen duten zerbitzuetara esleituz gero:

- **UDALTZAINAK** izanez gero, unitate bakoitzak, jaiegunak era sartuta, **24 orduetan** zerbitzua eman beharra jasota duen egutegia duenez gero, Ordain-sariei buruzko Akordioan ezarritako **plus bateratua** kobratuko dute.
- **24 orduko txandetako** zerbitzuetara esleituriko **SUHILTZAILEAK** izanez gero, Ordainsariei buruzko Akordioan kasu horietarako ezarritako zenbatekoa kobratuko dute.
- **Jaiegunetan soilik** zerbitzua eman beharreko edo gaueko edota jaiegunetako lanaldirik ez duten **BULEGO ORDUTEGIEN** zerbitzua ematen duten **UDALTZAINGOKO ETA SUHILTZAILEEN ZERBITZU LAGUNGARRIETAKO** lanposturen batera esleituak izanez gero, Osagarri Pertsonal Iragankorrek **aipatutako kontzeptuagatik kobratzeari utzitako diru-kopuruaren portzentaje bat** jasoko du. Portzentajea funtzionarioak gaueko edota jaiegunetako baldintzekin zerbitzua emandako denboraren arabera kalkulatu da honako baremo honekin bat etorrira:

5 urtera arte	% 80
5 urtetik 10 urtera	% 85
10 urtetik 15 urtera	% 90
15 urtetik 20 urtera	% 95
20 urtetik gora	% 100

Eskakizun txikiagoko lanpostuetara esleitutako pertsonen artean, ordainsariei dagokienez, ezberdintasunik ez egiteko, **ordainsarien bermerako den Osagarri**

conforme a los siguientes criterios, en función de que sean adscritos a puestos que prestan servicio a turnos:

- En el caso de la **POLICÍA MUNICIPAL**, al tener las distintas Unidades establecido un calendario laboral similar que contempla la prestación de servicios durante las **24 horas**, incluidos festivos, percibirán el **Plus Unificado** establecido en el Acuerdo de Retribuciones.
- En el caso de los **BOMBEROS**, los adscritos a puestos que prestan servicio en **turnos de 24 horas**, percibirán la cantidad establecida en el Acuerdo de Retribuciones a tal efecto.
- En el supuesto de reasignación en un puesto de los **SERVICIOS AUXILIARES DE POLICÍA Y BOMBEROS** que exijan la prestación de servicios **únicamente en festivos**, o bien con **HORARIO DE OFICINA**, que no conlleve la prestación de servicios en jornadas nocturnas y/o festivas, el Complemento Personal Transitorio incluirá un **porcentaje de la cantidad dejada de percibir por este concepto**, calculado en función del período de tiempo que el funcionario haya estando prestando servicios en condiciones de nocturnidad/festividad, conforme al siguiente baremo:

De 0 a 5 años	80%
De 5 a 10 años	85%
De 10 a 15 años	90%
De 15 a 20 años	95%
Más de 20 años	100%

A fin de evitar que se produzcan desigualdades retributivas entre las personas reasignadas a puestos de menor exigencia, para el **cálculo del Complemento Personal**

Pertsonal Iragankorra kalkulatzeko, ez da kontuan hartuko ordu gehiagorengatik osagarri berezia.

3.- LANEKO ISTRIPUAGATIK beste lanpostu batera esleitutako funtzionarioek ordura arte izandako lanpostuari zegozkion **ordainsari guztiak** kobratuko dituzte.

4.- Plan honetan ezarritako ORDAIN-SARIEN BERMEA ez zaie aplikatuko **55 urtetik beherako funtzionarioei** baldin eta **osasunarentzat kaltegarriak diren azturengatik** (alkoholismoa, tabakismoa, gizentasun morbidoa eta abar) **izandako narriadura psikofisikoei** zor bazaie beste lanpostu batera esleitua izan izana. Horrelakoetan **betetzen duten lanpostuari dagozkion ordainsariak** kobratuko dituzte.

Bilbon, 2004ko azaroaren 12an

Transitorio correspondiente a dicha garantía retributiva no computará el complemento de especial dedicación por superior horario.

3.- Los funcionarios que sean reasignados como consecuencia de un **ACCIDENTE LABORAL**, percibirán la **totalidad de las retribuciones** correspondientes al puesto de procedencia.

4.- La **GARANTÍA RETRIBUTIVA** que se establece en este Plan **no será de aplicación a los funcionarios menores de 55 años** que sean reasignados como consecuencia de una imposibilidad de permanencia en su puesto de trabajo sea debida a un **deterioro psicofísico producido por hábitos no saludables** (alcoholismo, tabaquismo, sobrepeso mórbido, etc.), en cuyo caso únicamente percibirán **las retribuciones propias del puesto que ocupen**.

Bilbao, 12 de noviembre de 2004.
