



ARRASATEKO UDALEKO LANGILEEN LANPOSTUA EGOKITU EDO LANPOSTUA ALDATZEKO ARAUDIA

NORMATIVA REGULADORA DE LA ADAPTACIÓN O CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE ARRASATE

Onarpena: Udalbatzak 2007/05/24an
Argitalpena: GAOn, 2007/08/06an ([pdf](#))

Aprobación: Pleno de 24/05/2007
Publicación: BOG de 06/08/2007 ([pdf](#))

TESTU KONTOLIDATUA TEXTO CONSOLIDADO

Honako testu kontsolidatu honek Araudiaren testua jasotzen du, ondorengo aldaketak barne, eta horren helburua da irakurtzeko eta ulergarria izateko erraztasunak ematea. Hala ere, jakinarazten da balio legala duen testua Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean argitaratutakoa dela (era berean, aldaketa ofizialak ere aipatu aldizkari ofizialean argitaratutakoak dira)

El presente Texto Consolidado presenta, en un único redactado, la Normativa con sus posteriores modificaciones para facilitar su lectura y comprensión. No obstante, se advierte que el único texto con valor legal es el publicado en el Boletín Oficial de Gipuzkoa (asimismo, las modificaciones oficiales son las publicadas en el citado Boletín Oficial)

AURKIBIDEA	INDICE
JUSTIFIKAZIOA..... 3	JUSTIFICACIÓN..... 3
1. HELBURUA..... 4	1. HELBURUA..... 4
2. PROZEDURA..... 4	2. PROCEDIMIENTO..... 4
2.1. Hastea..... 4	2.1. Iniciación..... 4
2.2. Izapidetzea..... 5	2.2. Tramitación..... 5
2.3. Osasun Zaintzako Zerbitzuaren txostena. 5	2.3. Informe del Servicio de Vigilancia de la Salud..... 5
2.4. Lanpostua egokitzea..... 6	2.4. Adaptación del puesto..... 6
2.5. Lanpostua aldatzea..... 6	2.5. Cambio de puesto..... 6
2.6. Lanpostua aldatzea behin betiko..... 7	2.6. Cambio definitivo de puesto..... 7
2.7. Berrito aztertzea..... 7	2.7. Revisión..... 7
2.8. Ezintasuna izapidetzea..... 7	2.8. Tramitación de Incapacidad..... 7
2.9. Lanpostua berrito ebaluatzeke beharra... 8	2.9. Necesidad de re-evaluar el puesto..... 8
2.10. Haurdun edo edoskitzaroan dauden emakume langileak..... 8	2.10. Trabajadoras embarazadas o en período de lactancia..... 8
2.11. Erabakia..... 8	2.11. Resolución..... 8
2.12. Medikuen datuen isilpekotasuna..... 9	2.12. Confidencialidad de los datos médicos... 9
3. BIGARREN JARDUERAKO LANPOSTUEI ATXIKITZEKO PROZEDURA..... 9	3 PROCEDIMIENTO DE ADSCRIPCIÓN A PUESTOS DE SEGUNDA ACTIVIDAD..... 9
3.1. Kontzeptua..... 9	3.1. Concepto..... 9
3.2. Baldintzak..... 10	3.2. Requisitos..... 10
3.3. Kalifikazio Batzordea..... 10	3.3. Comisión Calificadora..... 10
3.4. Kalifikazio Batzordearen proposamena. . 11	3.4. Propuesta de la Comisión Calificadora... 11



3.5. Bukaera. 12	3.5. Finalización. 12
3.6. Bigarren jarduerako lanpostua berraztertzea. 12	3.6. Revisión de la plaza de segunda actividad. 12
3.7. Bigarren jarduerako lanpostuaren ezaugarriak. 13	3.7. Características de la plaza de segunda actividad. 13
3.8. Lanaldi partzialeko bigarren jarduera. ... 15	3.8. Segunda Actividad a Tiempo Parcial. 15
<i>Lehen xedapen gehigarria. 17</i>	<i>Disposición Adicional Primera.17</i>



ARAUDIA ARRASATEKO UDALEKO LANGILEEN LANPOSTUA EGOKITU EDO LANPOSTUA ALDATZEKO

JUSTIFIKAZIOA.

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legearen III. kapitulua, administrazio publikoetako langileei aplikatu dakiekeena, hainbat eskubide eta betebeharrak ezartzen ditu, langileen babesari dagokionez, bai eta zein neurri partikular hartu behar den, horietako batzuek laneko arriskuekin izan lezaketen sentibera-tasunari dagokionez.

Hain zuzen ere, 22. artikulua behartzen du langileen osasun zaintza egiten, 25. artikulua erregulatzen du sentibera diren langileen babesa, eta 26. artikulua erregulatzen du haurdun, denbora gutxi erditze edo edoskitzaro egoeran dauden langileen babesa.

Hala, Laneko Arriskuen Prebentzioaren Legearen 25.1 artikulua ezartzen du, *“enpresariak berariaz bermatuko du langileak babestea, haien ezaugarri pertsonalengatik edo egoera biologiko jakinarengatik, ezintasun fisikoa, psikikoa edo sensoriala aitortuta daukatenak barne, lanetik sortutako arriskuak sentibera diren langileak, hain zuzen ere. Horretarako, kontuan hartu behar dituzte aspektu horiek arriskuak ebaluatzean eta, horien arabera, behar diren prebentzio eta babes neurriak hartuko ditu.”*

“Ezaugarri pertsonalengatik, egoera biologikoarengatik edo ezintasun fisiko, psikiko edo sensorialarengatik, behar den bezala aitorturik, langileak edo enpresarekin lotura duten beste pertsona batzuek arrisku egoeran egon daitezkeen lanpostuetan ez dituzte jarriko langileak.”

Hortik ondorioztatzen da enpresa behartuta dagoela lanpostua egokitzera edo esleitzera, antolaketaren barruan eta bideragarria denean, zeregin

NORMATIVA REGULADORA DE LA ADAPTACIÓN O CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE ARRASATE

JUSTIFICACIÓN.

El capítulo III de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, aplicable al personal de las administraciones públicas, establece una serie de derechos y obligaciones en relación con la protección de los trabajadores/as, así como las medidas particulares a adoptar en relación con la especial sensibilidad que pudieran tener algunos de ellos a los riesgos laborales.

En concreto, el artículo 22 obliga a la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, el artículo 25 regula la protección de los trabajadores especialmente sensibles, y el artículo 26 regula la protección de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o en período de lactancia.

Así, el artículo 25.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, establece que *“el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.”*

“Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro.”

De todo ello se deduce la obligación de la empresa de adaptar el puesto de trabajo o asignar, dentro de la organización y cuando ello sea viable,



alternatiboak, ohiko lana garatzeko ezintasun fisiko edo psikikoren bat edo lanetik sortutako arriskuak direla-eta sentiberatasun berezi bat etorri zaien funtzionario guztiei, horien ahaleginak zerbitutarako izaten jarraitzeko eta zerbitzu publikorako eraginkorra izaten jarraitzeko, ahal dela laneko ezgaitasunik izan ez dezan.

1. HELBURUA.

Araudiaren helburua da prozedura bat ezartzea, beste lanpostu bati egokitzeko, egitekoak aldatzeko edo lanpostuari atxikitzeko, oraingo lanpostutik sortutako arriskuak direla-eta sentiberatasun bereziarengatik edo osasun arrazoiengatik lanpostuari datxezkion egitekoak betetzeko gaitasuna nabarmen gutxitu zaiolako.

Arrasateko Udaleko eta haren erakunde autonomoetako langileei aplikatuko zaie araudi hau.

2. PROZEDURA.

2.1. Hastea.

Prozedura hasiko da:

- Pertsona interesdunak eskatu duelako Prebentzio Zerbitzuan.
- Prebentzio ordezkariak eskatu dutelako, behar den bezala arrazoiturik.
- Laneko Arriskuen Prebentzio Zerbitzuak eskatu duelako.
- Osasun Zaintzako Zerbitzuak eskatu duelako, aldizkako azterketa medikoak egin eta gero.

Edozelan ere, Prebentzio Zerbitzura bideratuko da eskabidea, eta hor jasoko dira eskatzaileak betetzen duen lanpostuaren taldea, eskala, azpieskala eta klasea, *eskabide eredu normalizatua*ren arabera.

cometidos alternativos, a todos aquellos funcionarios/as a los que les ha sobrevenido una determinada incapacidad física o psíquica para desarrollar su trabajo habitual, o una especial sensibilidad a los riesgos derivados del mismo, al objeto de que su esfuerzo pueda seguir siendo útil y eficiente para el servicio público, evitando en lo posible su incapacidad laboral.

1. OBJETO.

El objeto de esta normativa es establecer el procedimiento para la adaptación, cambio de funciones, o adscripción a otro puesto de trabajo, por especial sensibilidad a los riesgos derivados del puesto de trabajo actual o disminución manifiesta de la capacidad para el ejercicio de las funciones inherentes al mismo por motivos de salud.

La presente normativa será de aplicación para el personal del Ayuntamiento de Arrasate y sus Organismos Autónomos.

2. PROCEDIMIENTO.

2.1. Iniciación.

El procedimiento podrá iniciarse:

- A petición de la persona interesada ante el Servicio de Prevención.
- A petición de los Delegados de Prevención, debidamente motivada.
- A petición del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Por el Servicio de Vigilancia de la Salud, tras los reconocimientos médicos periódicos.

En todo caso, la solicitud deberá dirigirse al Servicio de Prevención, haciendo constar el grupo, escala, subescala y clase del puesto de trabajo que viene ocupando el solicitante, *según el modelo de solicitud normalizado*.



Halaber, eduki dauzkan eta eskabidea frogatzen duten agiri eta txosten mediko guztiak erantsi behar dira. Izaera medikoa duten agiri horiek entregatuko dira gutunazal itxian eta Udaleko Osasun Zaintzako Zerbitzuari zuzenduta, datuen isilpeko-tasuna bermatzeko.

2.2. Izapidetzea.

Lanpostuari egokitu edo lanpostua aldatzeko eskabidea iritsitakoan Prebentzio Zerbitzura, horrek Segurtasun eta Osasun Komiteari eta Pertsonal Batzordeari jakinaraziko dio hark, gehienez ere 15 eguneko epean, noiz hasiko diren egokitze espedientea eta pentsatutako jarduerak.

Geroago, Osasun Zaintzako Zerbitzuak, Udaleko Prebentzio Zerbitzuarekin elkarlanean, txosten bat egingo du gehienez ere 2 hileko epean, espedientea hasten den egunetik kontatzen hasita, gorabehera bereziengatik, beste epe bat aplikatu behar denean izan ezik, adibidez, haurdun edo edoskitzaroan dauden emakume langileen kasuan; halakoetan, epea izango da 10 egun naturalekoa, hasten den egunetik kontatzen hasita.

2.3. Osasun Zaintzako Zerbitzuaren txostena.

Hauxe adieraziko du Osasun Zaintzako Zerbitzuaren txostenak:

- Gaitasun fisikoak, psikikoak edo sentzorialak urritzea dagoen edo ez, edo sentiberatasun bereziko egoerarik dagoen edo ez.
- Ezaugarri hori iragankorra edo etengabea den.
- Eragiten dion edo ez bere lanpostuko eginkizunei eta jarduerai, eta osasun egoera horren ondorioz zein diren bere lanpostuan behar bezala bete ezin dituen eginkizunak.

Así mismo, deberá adjuntarse toda la documentación e informes médicos de que disponga y que justifiquen su solicitud. Dicha documentación de carácter médico se entregará en sobre cerrado y dirigido al Servicio de Vigilancia de la Salud del Ayuntamiento, para garantizar la confidencialidad de los datos.

2.2. Tramitación.

Una vez llega al Servicio de Prevención la solicitud de adaptación o cambio de puesto de trabajo, éste comunicará al Comité de Seguridad y Salud y a la Comisión de Personal en el plazo máximo de 15 días el inicio del expediente de adaptación y las actuaciones previstas.

Posteriormente, el Servicio de Vigilancia de la Salud, en colaboración con el Servicio de Prevención del Ayuntamiento, elaborará un informe en un plazo máximo de 2 meses, a contar desde la fecha en que se inicia el expediente, excepto en los casos, que por sus especiales circunstancias, sea necesario aplicar un plazo diferente, por ejemplo, en el supuesto de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, en cuyo caso el plazo será de 10 días naturales contados desde la fecha de su iniciación.

2.3. Informe del Servicio de Vigilancia de la Salud.

El informe del Servicio de Vigilancia de la Salud deberá expresar:

- La existencia o no de disminución de aptitudes físicas, psíquicas o sensoriales o situaciones de especial sensibilidad.
- Si esta circunstancia se prevé con carácter transitorio o permanente.
- Si afecta o no a las funciones y actividades de su puesto de trabajo, y cuáles son las funciones que no puede desempeñar con eficacia a consecuencia de su estado de salud.



– Azken konklusioa, jakiteko gai den edo ez ezarritako baldintzetan ordura arte betetzen zuen lanpostua betetzeko eta, gai izan ezean, egokitze-ko edo lanpostuz aldatzeko premia.

Hain zuzen ere, ondorioa atera beharko du, ego-
kia den edo ez:

- Lanpostua behin-behinekoz egokitzea.
- Lanpostua behin-behinekoz aldatzea.
- Behin betiko egokitzea.
- Behin betiko aldatzea: 2. jarduerako lanpos-
tua.
- Ez egokitzea, ez lanpostua aldatzea.

Horrela, ezintasuna edo sentiberatasun bereziko egoera Udaleko Osasun Zaintzako Zerbitzuak ebaluatuko ditu, eta bere egitekoa zuzen betetze-ko beharrezko irizten dituen sendagile espezializa-
tuek parte hartzeko eskatu dezake, eta helburu horretarako premiazkoztat jotzen dituen medi-
kuntza alorreko proba eta azterketa guztiak egitea erabaki dezake.

2.4. Lanpostua egokitzea.

Lanpostua egokitzea zehaztuz gero, behin-behinekoz edo behin betiko, horren inguruko gomendioak emango ditu Osasun Zaintzako Zer-
bitzuak. Ezarritako hitzetan, lanpostua egokitze-
ko aukerarik egon ezean, lanpostu aldatetara jo be-
harko dugu.

2.5. Lanpostua aldatzea.

Lanpostua aldatzea zehaztuz gero, Osasun Zain-
tzako Zerbitzuak, Prebentzio Zerbitzuarekin el-
karlanean, interesdunak bete behar duen lanpostu
berriaren lan baldintzen txosten bat egingo du,
egiaztatze-ko ez duela arrisku berberak osasunera-

– La conclusión final de si es capaz o no para desempeñar el puesto de trabajo que venía ocu-
pando hasta el momento en las condiciones esta-
blecidas y, en caso de que no fuera capaz, la nece-
sidad de la adaptación o cambio de puesto.

En concreto, deberá concluir si procede:

- Adaptación provisional del puesto.
- Cambio provisional del puesto.
- Adaptación definitiva.
- Cambio definitivo: Puesto de 2ª Actividad.
- Ni adaptación ni cambio de puesto de trabajo.

Así, la evaluación de la incapacidad o estado de especial sensibilidad corresponde al Servicio de Vigilancia de la Salud del Ayuntamiento, quien podrá recabar la participación de aquellos especia-
listas que estime precisos para el correcto ejercicio de sus funciones, y disponer la práctica de cuantas pruebas, reconocimientos o exploraciones médi-
cas considere necesarias a tal fin.

2.4. Adaptación del puesto.

En el caso que se determine una adaptación del puesto, sea ésta provisional o definitiva, el Servi-
cio de Vigilancia de la Salud emitirá las recomen-
daciones sobre los términos de la misma. Si no existiera la posibilidad de adaptación del puesto en los términos establecidos, se deberá recurrir a un cambio de puesto de trabajo.

2.5. Cambio de puesto.

En el caso que se determine un cambio de puesto, el Servicio de Vigilancia de la Salud, con la cola-
boración del Servicio de Prevención, realizará un informe de las condiciones de trabajo del nuevo puesto que debe ocupar la persona interesada, pa-



ko. Hartarako, Pertsonal sailak alde zuzenetik Udaleko lanpostuen zerrenda emango dio Osasun Zaintzako Zerbitzuari, azken horrek txostena egin dezan, langileak zein lanpostu bete dezakeen esateko, zerrendan dauden lanpostuen artean.

2.6. Lanpostua aldatzea behin betiko.

Behin betiko lanpostu aldaketa bat egin behar denean, Bigarren Jarduerako lanpostuei atxikitako prozeduraren 3. kapituluaren ezarritakoa aplikatuko da.

2.7. Berrirazi aztertzea.

Egokitzea edo aldaketa behin-behinekoak direnean, Osasun Zaintzako Zerbitzuak zehaztuko ditu langileak berraztertze epeak.

Berraztertze bakoitzaren ostean, Osasun Zaintzako Zerbitzuak txosten bat egingo du, eta hor adieraziko du egokia den edo ez langileak jarraitzea egoera horretan, beste egoera berri batera pasatzea, edo lehengo lanpostura berrirazi joatea.

Behin betiko egokitzeak edo aldaketak direnean, ofiziotik azterketa bat egin ahal izango da edo interesdunak edozein unetan eskaturik, hasiera antzemandako ezintasunak okerrera egin duelako edo hobetu delako edo hasierako diagnosian akatsa egin zutela irizteagatik. Halako kasuetan ere ezinbestekoa izango da Udaleko Osasun Zaintzako Zerbitzuaren txosten bat.

2.8. Ezintasuna izapidetzea.

Egindako azterketen ondorioz, baldin eta Osasun Zaintzako Zerbitzuak sumatzen badu langilearengan ezintasun fisikorik edo bere eginkizunetan jarduteko ezintasun iraunkorra dakarkion ahalmen gutxitzerik, eta hortaz, Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak ezintasun iraunkorreko deklarazioa

ra egiteko, ezinbestekoa da langilearen osasuna berrikuntzeko. A tal efecto, el Departamento de Personal proporcionará previamente la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento al Servicio de Vigilancia de la Salud, para que éste informe sobre qué puestos de los relacionados pueden ser desempeñados por el empleado o empleada en función de sus condiciones físicas y/o psíquicas.

2.6. Cambio definitivo de puesto.

Cuando se haga necesario un cambio de puesto definitivo, se aplicará lo establecido en el capítulo 3, Procedimiento de Adscripción de puestos de trabajo de Segunda Actividad.

2.7. Revisión.

En los casos en que la adaptación o cambio sean provisionales, el Servicio de Vigilancia de la Salud determinará los plazos de revisión del trabajador/a.

Después de cada revisión, el Servicio de Vigilancia de la Salud emitirá un informe en el que expresará si procede la continuidad del trabajador/a en dicha situación, su paso a otra nueva situación, o su reincorporación al anterior puesto.

En los casos de adaptación o cambio definitivos se podrá proceder a una revisión de oficio o a solicitud del interesado o interesada en cualquier momento, por concurrir una agravación o mejoría de la incapacidad inicialmente detectada o por considerar que hubo error en el diagnóstico inicial. En estos casos será también imprescindible un informe del Servicio de Vigilancia de la Salud del Ayuntamiento.

2.8. Tramitación de Incapacidad.

Si como consecuencia de los reconocimientos efectuados, el Servicio de Vigilancia de la Salud apreciara en el empleado o empleada un estado de imposibilidad física o de disminución de sus facultades que le incapaciten con carácter permanente para el desempeño de las funciones de su



tzen badu, organo eskudunari jakinaraziko dio, dagokion ezintasun espedientea izapidetzeko.

2.9. Lanpostua berriro ebaluatzeko beharra.

Osasun Zaintzako Zerbitzuak ebaluatu eta aztertu ondorengo emaitzaren berri jakin eta gero, horrek zehazten ez badu ezintasuna dagoela edo enpleguak sentiberatasun berezia duela, Prebentzio Zerbitzuak lanpostuaren ebaluazio bat egingo du, laneko baldintzei buruz "adostasun eza" egon daitekeen edo ez zehazteko. "Adostasun eza" horiek egonez gero, behar diren neurri zuzentzaileak ezarriko dira.

2.10. Haurdun edo edoskitzaroan dauden emakume langileak.

Haurdun edo edoskitzaroan dauden langileen kasuan, non-eta lan baldintzek negatiboki eragin ahal diotenean haren osasunari edo haren seme-alabaren osasunari, lanpostuari egokitzea edo lanpostua aldatzea behin-behineko ezin denean egin teknikoki eta objetiboki, deklaratu daiteke emakume langile hori pasatzea kontratua etetearen egoerara, haurdunaldian arriskua duelako, jasota datorrena Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikuluan, eta pertsona langileen familia eta lan bizitzaren adiskidetzeko sustatzeko azaroaren 5eko 39/1999 Legearen 10. artikulua ezarritako moduan. Egoera horretan egon ahal izango da behar den aldian, bere segurtasuna edo osasuna babesteko eta lanpostura edo bere egoerarekin bateragarria den beste lanpostu batera joateko ezintasunak jarraitzen badu.

2.11. Erabakia.

Egitekoen aldi baterako aldaketa proposatuz gero, edo bete gabe dagoen beste lanpostu batera behin-behineko aldatzea proposatuz gero, udal

profesión, y por tanto, pudiera ser objeto de declaración de Incapacidad Permanente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, lo pondrá en conocimiento del órgano competente al objeto de que se tramite el oportuno expediente de incapacidad.

2.9. Necesidad de re-evaluar el puesto.

Si como resultado de la evaluación y análisis por parte del Servicio de Vigilancia de la Salud, éste no determinara la existencia de incapacidad o sensibilidad especial por parte del empleado/a, el Servicio de Prevención efectuará una evaluación del puesto a fin de determinar la posible existencia de "no conformidades" relativas a las condiciones de trabajo. Si dichas "no conformidades" existieran, se procederá a establecer e implantar las medidas correctoras necesarias.

2.10. Trabajadoras embarazadas o en período de lactancia.

En los casos de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia en las que las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en su salud o en la de su hijo, cuando ni la adaptación ni el cambio de puesto de forma provisional fueran técnica u objetivamente posibles, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, y tal como lo establece el artículo 10. de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. En dicha situación podrá permanecer durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto o a otro puesto compatible con su estado.

2.11. Resolución.

En el caso de que se proponga el cambio temporal de funciones, o el cambio provisional a otro puesto vacante, la Dirección del servicio munici-



zerbitzu edo erakunde afektatuaren zuzendaritzak txosten bat egingo du neurriaren bideragarritasunari buruz, zerbitzuaren funtzionamenduan izan dezakeen eraginaren arabera.

Egitekoen aldaketa proposatu bada eta hura bideragarria bada, Osasun Zaintzako Zerbitzuaren txostena eta udal zerbitzu edo erakunde afektatuaren txostena ikusi eta gero, Alkateak erabaki egingo du, eta iritzia emango du funtzionarioari esleituko dizkieten egiteko berrien inguruan.

Baldin eta proposamena bada lanpostua aldatzea eta bete gabe egoten bada, lehen adierazitako txostenak ikusi eta gero, eta interesdunari entzun eta gero, Alkateak erabakia egingo du, eta behin-behineko osasun arrazoiengatik, lanpostu horretara atxikiko du funtzionarioa.

Egokitzeko espedienteari buruzko konklusioak Segurtasun eta Osasun Komitearen lehen bileran azalduko dira eta Pertsonal Batzordearen lehen bileran ere bai, jakin dezaten.

2.12. Medikuen datuen isilpeotasuna.

Osasunari buruzko informazioen konfidentzialtasuna dela-eta, espedientearen izapideen berri duten Arrasateko enplegatuek eta gainerako langileek isilpean gordeko dituzte izapideei buruz, izapide hori egiteko zergatiak buruz eta interesdunaren osasunaren gaineko datuei buruz.

Halaber, medikuen txostenaren sekretua bermatuko da, administrazio tramitean deskribatu barik gaixotasuna, eta “gai” eta “ez gai” berbak bakarrik erabiliko dira.

Kasu guztietan, interesdunak eskubidea du medikuek egindako txostenen berri jakiteko.

3. BIGARREN JARDUERAKO LANPOSTUEI ATXIKITZEKO PROZEDURA.

3.1. Kontzeptua.

pal u organismo afectado deberá emitir informe razonado sobre la viabilidad de la medida, en función de su incidencia en el funcionamiento del servicio.

En caso de que se haya propuesto el cambio de funciones y ello sea viable, a la vista de los informes del Servicio de Vigilancia de la Salud y del servicio municipal u organismo afectado, la Alcaldía resolverá pronunciándose sobre los nuevos cometidos que se asignarán al funcionario/a.

Si la propuesta fuera de cambio de puesto y existiera vacante, a la vista de los informes anteriormente señalados, y oído el interesado/a, la Alcaldía dictará resolución adscribiendo, provisionalmente por motivos de salud, al funcionario/a a dicho puesto.

Las conclusiones sobre el expediente de adaptación, se exponen en la primera sesión del Comité de Seguridad y Salud y de la Comisión de Personal, para su conocimiento.

2.12. Confidencialidad de los datos médicos.

Dada la confidencialidad de las informaciones relativas a la salud, los empleados y demás personal del Ayuntamiento de Arrasate que tengan conocimiento de la tramitación del expediente, guardarán secreto respecto de la tramitación del mismo, de los motivos de dicha tramitación, así como de los datos médicos relativos a la salud del interesado de los que pudiera tener conocimiento.

Así mismo, se garantizará el secreto del informe médico, sin que en el trámite administrativo se describa la enfermedad, utilizándose exclusivamente los términos “apto” y “no apto”.

En todo caso, el interesado/a tiene derecho a conocer los informes emitidos por los facultativos.

4. PROCEDIMIENTO DE ADSCRIPCIÓN A PUESTOS DE SEGUNDA ACTIVIDAD.

3.1. Concepto.



«Bigarren jarduera»ko araubidea aplikatu dakieke Arrasateko Udaleko eta haren erakunde autonomoetako jarduneko zerbitzuan dauden langileei, osasun arazoak tarteko, egitekoak betetzeko ahalmen psikikoen edo fisikoen gutxitze agerikoa dutenak, eta, araudi honetan ezarritakoaren arabera, lanpostua behin betiko aldatzeko beharra zehazten denean.

3.2. Baldintzak.

Langileek baldintza hauek bete beharko dituzte bigarren jarduerako egoerara igarotzeko:

- a) Jarduneko zerbitzu egoeran egotea.
- b) Lanpostuari egokitu edo lanpostua aldatzeko dagokion espedientea izapideturik Udaleko Laneko Arriskuen Prebentzio Zerbitzuan, Osasun Zaintzako Zerbitzuak zehaztea pertsona horrentzat lanpostua behin betiko aldatzeko beharra.
- c) Lanaldi partzialeko bigarren jarduerako lanpostu bat izanez gero, beharrezkoa izango da lortzea Ezintasun Iraunkor Osoa, dagokion ezintasun espedientea izapidetu ostean Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalan.
- d) Esleitu nahi dioten lanpostu hutsaren eginkizunak betetzeko, titulazioa izatea eta gainerako baldintzak betetzea, bai eta gaitasun psikiko eta fisiko izatea ere.

3.3. Kalifikazio Batzordea.

Osasun Zaintzako Zerbitzuak erabaki ondoren lanpostua behin betiko aldatu behar dela, Kalifikazio batzordea eratuko da, eta batzorde horrek proposamena egingo dio Pertsonaleko batzordeari, bigarren jarduerako lanpostua edo lanpostuak esleitzearen eta katalogatzearen inguruan.

El régimen de «Segunda actividad» constituye una situación administrativa aplicable al personal del Ayuntamiento de Arrasate y sus Organismos Autónomos en situación de servicio activo que, por motivos de salud, presenten una disminución apreciable de las facultades psíquicas o físicas para el ejercicio de sus funciones y, en base a lo establecido en la presente normativa, se determine la necesidad de un cambio definitivo del puesto de trabajo.

3.2. Requisitos.

Podrá acceder a la situación de Segunda Actividad el personal que cumpla los siguientes requisitos:

- a) Estar en situación de servicio activo.
- b) Habiendo tramitado el oportuno expediente de Adaptación o cambio de puesto de trabajo ante el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento, el Servicio de Vigilancia de la Salud haya determinado la necesidad de un cambio definitivo de puesto para dicha persona.
- c) Para el caso de un puesto de Segunda Actividad a tiempo parcial, será necesario que tras haber tramitado el oportuno expediente de incapacidad ante la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social, haya obtenido una Incapacidad Permanente Total.
- d) Tener la titulación y demás requisitos, así como la suficiente capacidad psíquica y física para desempeñar las funciones del puesto de trabajo vacante que se le pretende asignar.

3.3. Comisión Calificadora.

Una vez que la resolución del Servicio de Vigilancia de la Salud determina la necesidad de un cambio definitivo de puesto de trabajo, se constituirá una Comisión Calificadora que deberá efectuar una propuesta dirigida a la Comisión de Personal, relativa a la adjudicación y catalogación del puesto o puestos de trabajo de segunda actividad.



Ondorio horretarako, kontuan izango da Pertsonal sailak emandako lanpostuen zerrenda eta aurrekontuetan jasota datozen lanpostu hutsik izanez gero, betiere Zerbitzuaren edo eskaini beharreko lanpostua edo lanpostuak dauden erakundearen arduradunak egoki iritziz gero estaltzea.

a) Osaera.

Hauek osatuko dute Kalifikazio Batzordea:

- Pertsonal batzordeburuak edo horrek izendaturikoa.
- Pertsonal buruak edo horrek izendaturikoa.
- Dagokion sailaren zuzendaria edo horrek izendaturikoa.
- Langileen ordezkari bat.

b) Izendatzeko sistema.

Langile bati bigarren jarduerako lanpostua izendatzeko hauek hartuko dira oinarritzat: Osasun Zaintzako Zerbitzuaren txostena, Euskara Zerbitzuaren txostena, zerbitzuaren zuzendaritza organoaren txostena, hala badagokio, eta langilearen gaitasunari, prestakuntzari, esperientziari eta antzinateasunari buruzko irizpide objektiboak.

Zalantzarik izanez gero, Kalifikazio batzordeak bidezko jotzen dituen proba teorikoak eta praktikoak egin ahal izango ditu, betiere esleitu behar den lanpostu berriari dagokionez.

3.4. Kalifikazio Batzordearen proposamena.

Izendatzeko prozesua bukatu ondoren, kalifikazio batzordeak lanpostuaren edo lanpostuen adjudikazioa proposatuko du, bigarren jarduerako lanposturen bat izendatzeko prozesuan parte hartu du(t)en langilearen edo langileen alde.

Kalifikazio batzordearen proposamena, erakun-

Para tal efecto, se tendrá en cuenta la relación de puestos de trabajo facilitada por el Departamento de Personal y en atención a la existencia de puestos vacantes dotados presupuestariamente, siempre que el Responsable del Servicio u organismo donde radique el puesto o puestos a ofertar considere oportuna su cobertura.

a) Composición.

La Comisión Calificadora estará compuesta por:

- El presidente de la Comisión de Personal o persona en quien delegue.
- El Jefe de Personal o persona en quien delegue.
- El/la directora/a del departamento correspondiente o persona en quien delegue.
- Un/a representante de los trabajadores/as.

b) Sistema de asignación.

El puesto de trabajo de segunda actividad se asignará a un empleado o empleada en base al informe del Servicio de Vigilancia de la Salud, al informe del Servicio de Euskara, al informe del órgano rector del servicio en su caso y a criterios objetivos relacionados con su aptitud, formación, experiencia y antigüedad.

En caso de dudas, la Comisión Calificadora podrá efectuar las pruebas teóricas y prácticas que estime oportunas en relación con el nuevo puesto a asignar.

3.4. Propuesta de la Comisión Calificadora.

Finalizado el proceso de asignación, la comisión calificadora propondrá la adjudicación del puesto o puestos de trabajo a favor del aspirante o aspirantes que hayan concurrido al proceso de asignación de segunda actividad.

La propuesta de la Comisión Calificadora, que



dearentzat loteslea izango dena, Barne Kudeaketako eta Kalitateko batzordeari helaraziko diote, eta horrek Alkatezari edo haren ordezkoko organoari bidaliko dio, proposatutako bigarren jarduerako lanpostua(k) lehen bait lehen adjudikatu eta katalogatzeko.

Era berean, kalifikazio batzordearen proposamenaren kopia bat emango diote Segurtasun eta Osasun batzordeari, haren berri izan eta jakiteko.

Betetzeko dauden lanpostuak baino gehiago badira bigarren jarduerarako onartutako eskubideak, eta lanpostuaren baldintzak betetzen badira, lehenetasuna izango dute laneko istripu baten edo lanbidearekin edo lanarekin lotutako gaixotasun baten ondorioz bigarren jarduera bat behar duten pertsonak.

Istripua edo gaixotasuna lanekotzat jo ahal izateko, arauzkoa eta betebeharrekoa izango da Udalak hitzartutako istripuen mutuak eman beharreko txostena.

Azaldutakoaren kalterik gabe eta egoera horretan bete beharreko lanpostuak baino 2. jarduerako eskubidedun gehiago egonez gero, eta lanpostuaren baldintzak betetzen badira, lehenetasuna izango du horri buruz Osasun Zaintzako Zerbitzua egindako txostenak, eragindako enplegatuen eta langileen artean birkolokatzeko urgentziari buruz.

3.5. Bukaera.

Bigarren jarduerako lanpostuaren adjudikazioa gauzatuko da organo eskudunak egindako izendapenaren bidez. Horren ondorioz, aurretik betetzen zuen lanpostua uzten duenetik kontatzen hasita hurrengo hiru asteguneko epean hartu behar du lanpostuaren jabetza.

3.6. Bigarren jarduerako lanpostua berraztertzea.

tendrá carácter vinculante para la entidad, se elevará a la Comisión de Personal, quien deberá trasladarla a la Alcaldía u órgano en quien delegue a fin de que tramite con la mayor brevedad posible la adjudicación y catalogación del puesto o puestos de trabajo de segunda actividad propuestos.

Asimismo, se entregará copia de la propuesta de la Comisión Calificadora al Comité de Seguridad y Salud para su información y conocimiento.

En el supuesto de que existieran más reconocimientos de derecho a segunda actividad que puestos a ocupar en esta condición, y siempre que se reúnan los requisitos del puesto, tendrán preferencia aquellas personas que requieran su paso a una segunda actividad como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional o relacionada con el trabajo.

A efectos de la calificación del accidente o enfermedad como laborales será preceptivo y vinculante el informe que deberá emitir al respecto la mutua de accidentes concertada por este Ayuntamiento.

Sin perjuicio de lo expuesto y en el caso de que existieran más reconocimientos del derecho a 2ª actividad que puestos a ocupar en esta condición, y siempre que se reúnan los requisitos del puesto, primará el informe que al respecto emita el Servicio de Vigilancia de la Salud relativo a la mayor urgencia de recolocación entre los empleados y empleadas afectados/as.

3.5. Finalización.

La adjudicación del puesto de trabajo de segunda actividad se producirá con el nombramiento conferido por el órgano competente y la consiguiente toma de posesión en el plazo de tres días hábiles a contar desde el siguiente al del cese en el anterior puesto.

3.6. Revisión de la plaza de segunda actividad.



3.6.1. Bigarren jarduerako lanpostu bati atxikita egotea edozein unetan berraztertu ahal izango da, bai ofizioz eta bai interesdunak eskatuta, baldin eta kausa hauetakoren bat biltzen bada:

- Prozesuaren hasieran sumatutako ezintasuna larritu edo arindu bada.
- Hasierako diagnostikoa okerra bazen.

Kasu horietan behar-beharrezkoa izango da Osasun Zaintzako Zerbitzuak beste diktamen bat egitea.

3.6.2. Bigarren jardueratik jarduneko zerbitzuko egoerara itzuli ahal izango da kasu hauetan bakarrik: ezintasun fisiko edo psikikoarengatik deklaraturik azken hori, sinesgarriro ziurtatzen badute langilea zeharo sendatu dela, Osasun Zaintzako Zerbitzuak aldeko irizpena eman ondoren.

3.6.3. Bigarren jarduerako egoera eragin zuen arrazoirik ez badago, langileak eskubidea izango du jatorrizko lanpostura itzultzea eskatzeko, eszedentzia kasu bat izango balitz bezala. Lanpostua beteta edo desagertuta egonez gero, lehen betetzen zuen lanpostuaren antzeko ezaugarriak, eginkizunak eta ordainsaria dituen beste lanpostu batean sartu ahal izango da.

3.7. Bigarren jarduerako lanpostuaren ezaugarriak.

3.7.1. Hasieran lanpostuari behin-behingo atxikiko zaio. Dena den, hiru hilabeteko epean atxikipena behin-betiko bihurtuko da baldin eta:

- a) Osasun Zaintzako Zerbitzuak kontrako txostenik egiten ez badu, bigarren jarduerako lanpostu berrian aritzeko ezintasun oinarriaren gainean.

3.6.1. La adscripción a un puesto de segunda actividad podrá ser objeto de revisión de oficio o a solicitud del interesado o interesada en cualquier momento por concurrir alguna de las causas siguientes:

- Agravación o mejoría de la incapacidad inicialmente detectada.
- Error en el diagnóstico inicial.

En estos casos será imprescindible un nuevo dictamen por parte del Servicio de Vigilancia de la Salud.

3.6.2. El reintegro a la situación de servicio activo desde la de segunda actividad sólo podrá producirse en aquellos casos en que, habiendo sido declarada esta última por razones de incapacidad física o psíquica, se demuestre fehacientemente la total recuperación del empleado o empleada, previo dictamen favorable del Servicio de Vigilancia de la Salud.

3.6.3. En caso de que desapareciese la causa que determinó la situación de segunda actividad, el empleado o empleada tendrá derecho a solicitar el reintegro a su puesto de origen como si de una excedencia se tratara. Si dicho puesto se hallara ocupado o hubiera sido suprimido, podrá reintegrarse en un puesto de similares características, funciones y retribuciones al que ocupaba con anterioridad.

3.7. Características de la plaza de segunda actividad.

3.7.1. Inicialmente la adscripción al puesto de trabajo será de carácter provisional. No obstante, la adscripción devendrá definitiva en el plazo de tres meses siempre que:

- a) El Servicio de Vigilancia de la Salud no emita informe desfavorable sobre la base de incapacidad para desempeñar el nuevo puesto de segunda actividad.



b) Langileak lortu ez badu Ezintasun Iraunkor Absolutua, nahitaezko erretiroa behartzen duena, edo Ezintasun Iraunkor Osoa, eta horren ondorioz langileak erretiroa hartzen badu.

3.7.2. Langilea bigarren jardueran egongo da erretiroa hartu arte edo beste egoera batera pasatu arte, baina ezingo da pasatu jarduneko zerbitzura, baldin eta berraztertzen ez bada, 3.6 apartatuan datozen hitzen arabera.

3.7.3. Eskubide osoz bigarren jardueraren jabetza eskuratzeko egon daitezkeen langileek behin-behinekoz betetako lanpostuak ezin dira atera lehiaketara eta ez dira lanpostu hutsak izango, atxikipena behin betikoa izan arte.

3.7.4. Lanpostua bigarren jardueratzat joko da pertsona horrentzat. Horrek esan nahi du, gerora edozein arrazoi dela-eta hutsik geldituz gero, bigarren jarduerako lanpostu izateari utziko diola, salbuespen batekin: urteroko Lanpostuen Zerrendan espresuki mugagabe bigarren jarduerako lanpostu gisa kalifikatzen diren lanpostuak.

3.7.5. Gaixotasun mota asko daudenez gero, udaleko ezein lanpostu bete daiteke bigarren jarduera gisa, ezintasuna duen pertsonak lanpostuaren eskakizunak eta baldintzak betetzen baditu.

3.7.6. Bigarren jarduerako lanpostua izango da talde eta maila berekoa edo aurreko mailakoak; horiek betetzeko baldintza bete beharko dira.

Lanpostu hutsak zehaztea mugatuko da, azkenengoz non atxikirik egon hango Zerbitzuaren edo Erakunde Autonomoaren mende dauden lanpostuetara, eta gainontzeko zerbitzu eta erakundeetara zabalduko da, eremu horretan lanpostu hutsik ez badago.

b) El/la empleado/a no obtenga una Incapacidad Permanente Absoluta que obligue a su jubilación forzosa, o una Incapacidad Permanente Total, tras la cual el trabajador/a opte por la jubilación.

3.7.2. En la situación de segunda actividad se permanecerá hasta el pase a la jubilación o a otra situación que no podrá ser la de servicio activo, salvo en caso de revisión en los términos establecidos en el apartado 3.6.

3.7.3. Los puestos ocupados con carácter provisional por personal susceptible de adquirir de pleno derecho la condición de segunda actividad, no deben ser sacados a concurso ni tener la caracterización de vacante hasta que la adscripción sea definitiva.

3.7.4. El puesto de trabajo se catalogará como de segunda actividad a título personal, por lo que si por cualquier circunstancia posteriormente quedara vacante perderá su calificación de segunda actividad, excepto en el caso de aquellos puestos de trabajo que, en su caso, en la Relación Anual de Puestos de Trabajo expresamente se califiquen de segunda actividad indefinidamente.

3.7.5. Dada la variedad de los problemas de salud, cualquier puesto del Ayuntamiento es susceptible de ser ocupado en régimen de segunda actividad, si sus requerimientos son satisfechos por personas con discapacidad.

3.7.6. El puesto de trabajo de Segunda Actividad deberá ser del mismo grupo y nivel o de los niveles inmediatamente inferiores, debiendo reunirse los requisitos para su desempeño.

La determinación de puestos vacantes se circunscribirá a puestos dependientes del mismo Servicio u Organismo Autónomo donde radique su último destino al que se hallare adscrito, extendiéndose al resto de servicios u organismos en el caso de no existir vacantes en tal ámbito.



3.7.7. Bigarren jarduerako lanpostuarekin batera, langileek lanpostu horri dagozkion eskubide eta betebeharrak guztiak eskuratuko dituzte, hala nola: prestakuntza, barne sustapena, lanpostuaren balorazioa, ..., eta muga bakarra izango da aitortu izandako ezintasuna, eta epe horretan dagozkien itunetan gainerako langileentzat lortzen diren abantaila sozio-ekonomiko berdinak izango dituzte.

3.7.8. Jatorrizko lanpostuak xede-lanpostuak baino ordainsari handiagoa badu, langileak lehendik betetzen zuten lanpostuaren ordainketa-mailari eutsiko dio, osagarri berezi iragankor gisa, baina ez zaio aplikatuko jatorrizko lanpostuak izan lezakeen igoerarik. Azken salbuespen hori ez da aplikatuko laneko istriputik edo lanbide gaixotasunetik etorritako kasuetan.

3.8. Lanaldi partzialeko bigarren jarduera.

3.8.1. Ohiko lanean Ezintasun Iraunkor Osoa lortzen duen langileak eskubidea izango du udal honetan baja hartzeko edo bigarren jarduerako lanpostu batean lanaldi partzialean aritzeko.

3.8.2. Lan sariak

Bigarren jardueran lanaldi partzialean lanpostu bat izendatzeko helburua da ohiko lanean erabateko ezintasuna duen udal langileari osatzea aktiboan jasotzen duen soldata, hau da, jasotzen duen pensioaren artean eta gure entitatean irabazten zuten artean dagoen ordainketa aldea ordaintzea.

Aipatutako aldea ateratzeko, jarduneko zerbitzuan jasotako lansaritik plusak kenduko dira, DBO (Dedikazio Bereziko Osagarria) edo osagarri izatera duen beste edozein ordainketa.

Udal langileak egin beharreko lan jarduna zehazteko, oinarritzat hartuko da esleitu zaion lanpostuaren mailari dagokio ordainketa, laneko istriputik edo lanbide gaixotasunetik datozen kasuetan

3.7.7. Con el puesto de segunda actividad se adquieren todos los derechos y deberes inherentes al mismo, como formación, promoción interna, valoración del puesto, ..., con el único límite de las discapacidades reconocidas y gozarán de las mismas ventajas socio-económicas que durante ese período se obtengan para el resto de los empleados o empleadas en los correspondientes pactos.

3.7.8. En el caso de que el puesto de origen tuviera una retribución superior al de destino, se mantendrá el nivel retributivo del puesto que ocupaba anteriormente con la consideración de complemento especial transitorio, pero sin que sean de aplicación los posibles incrementos que pudieran darse en el puesto de origen. Esta última salvedad no será aplicable en los casos derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

3.8. Segunda Actividad a Tiempo Parcial.

3.8.1. El empleado o empleada que obtenga una Incapacidad Permanente Total para su trabajo habitual tendrá derecho a optar entre causar baja en la entidad u obtener un puesto de segunda actividad a tiempo parcial.

3.8.2. Retribuciones

El objeto de la adjudicación de un puesto en segunda actividad a tiempo parcial, radica en completar al empleado/a municipal incapacitado/a totalmente para su trabajo habitual, el sueldo que percibía en activo, esto es, abonarle la diferencia retributiva existente entre la pensión que perciba y lo que ganaba en esta entidad.

Para obtener la citada diferencia, del sueldo percibido en activo se descontarán los pluses, el CDE o cualquier retribución análoga de carácter complementario.

Para determinar la jornada a realizar por el/la empleado/a municipal, se tomará como base la retribución correspondiente al nivel del puesto que se le asigna, excepto en los casos derivados de



izan ezik, horietan oinarritzat hartuko da hasierako lanpostua. Lanpostuak ordainketa osagarriak izanez gero, egindako lanaldiaren proportzioan ordainduko dira.

Dagoeneko beteta dituen hirurtekoei dagokienez, osorik ordainduko dira, aurrez lan egindako denbora bati dagozkie eta; baina hemendik aurrera lanaldi partzialeko bigarren jarduerako lanpostua betetzerakoan sortzen diren hirurtekoak lanean egindako denboraren arabera ordainduko dira.

3.8.3. Lanaldia

Lanaldi partzialeko bigarren jarduerako lanpostuan aritzeko egin beharko den lanaldia gutxienez eguneko bi ordukoa izan beharko da, eta egutegia udal zerbitzuen beharren arabera ezarriko da.

3.8.4. Epea berriro jartzeko lanean

Udalaren konpromisoa bada ere sortzen diren egoera guztiak lehen bait lehen erabakitzea, gertatu liteke une batean lanaldi partzialeko lanposturik ez egotea, edo eskaintzen zaion lanposturako behar diren baldintzak ez betetzea langileak, edo beharrezkoa den osasun azterketa ez gaintzea.

Horren ondorioz, eta kontuan hartuz lanaldi partzialeko lanposturako zain egotea ezin dela denbora luzean mantendu, bidezkotzat jotzen da 6 hilabeteko gehienezko epea ezartzea prozesua martxan jartzeko; hala ere, epe hori bukatu ondoren egin ahal izango da kontratua. Norbait ezin bada lanaldi partzialean ipini, horren berri eta arrazoiak berri emango zaie langileen ordezkari sindikalei.

3.8.5. Kontratazioa

Nahiz eta Udaleko lanpostu guztiak funtzionarioen plantillan sartu, aldi batez bigarren jarduerako lanpostua lortzen duten pertsonak lan kontratua

accidente de trabajo o enfermedad profesional, en los que se tomará como base el puesto de trabajo originario. Si al puesto le correspondieran retribuciones complementarias, serán retribuidas proporcionalmente al tiempo de trabajo realizado.

En cuanto a los trienios ya cumplidos, serán abonados en su totalidad, por corresponder a un tiempo de trabajo ya realizado, y los nuevos trienios que se generen en el puesto de segunda actividad a tiempo parcial, serán abonados proporcionalmente al tiempo trabajado.

3.8.3. Jornada

Se podrá acceder a un puesto en segunda actividad a tiempo parcial, cuando la jornada resultante a realizar sea por lo menos de dos horas diarias, fijándose el calendario según las necesidades de los servicios municipales.

3.8.4. Plazo de recolocación

Si bien es compromiso del Ayuntamiento atender con la mayor celeridad posible todas las situaciones que se originen, puede suceder que en un momento determinado no exista puesto vacante al que poder adscribir a tiempo parcial al empleado/a, o que el/la mismo/a no reúna los requisitos mínimos necesarios para su desempeño o no supere el reconocimiento médico preceptivo.

Consecuentemente, y dado que la posible recolocación a tiempo parcial no puede ser de carácter indefinido, se estima oportuno fijar un plazo máximo de 6 meses para el inicio de la tramitación del proceso, si bien la fecha de inicio del contrato podrá ser posterior al citado plazo. De la imposibilidad, en su caso, de recolocación y de las causas que la motivan se dará cuenta a la representación sindical.

3.8.5. Contratación

Si bien, todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento se encuadran en la plantilla funcional, las personas que accedan a un puesto en segunda



izango dute eta lan erregimena aplikatuko zaie.

Lehen xedapen gehigarria.

Bigarren jarduerako lanpostuak adjudikatzeko prozedurari dagozkion araudi honen artikuluek ez dute inongo eraginik izango hau indarrean sartu aurretik udal honetan bigarren jarduerako lanpostua eskuratua zeukaten langileengan, eta bere hartan jarraituko dute. Edozelan ere, araudi honek arautuko ditu egoera horri aplikatu beharreko erregimen juridikoaren gainerakoak.

actividad a tiempo parcial lo harán en virtud de contrato laboral, y se regirán por el régimen laboral.

Disposición Adicional Primera.

Los artículos de la presente normativa referidos al procedimiento para la adjudicación de puestos de trabajo de segunda actividad no afectarán a los empleados y empleadas que con anterioridad a la misma hubieran obtenido un puesto de segunda actividad en esta entidad, manteniéndose en dicha situación. Ello no obstante, se regulará por la presente normativa el resto del régimen jurídico aplicable a la mencionada situación.