

Iruñeko Udaleko eta haren erakunde autonomoetako langileen akordio kolektiboa (2017-2019)

2017ko 174. Nafarroako Aldizkari Ofiziala, irailaren 8koa

HITZARMENA, IRUÑEKO UDALEKO ZEIN HAREN MENPEKO ERAKUNDEETAKO FUNTZIONARIOEN ETA ADMINISTRAZIO-ARAU BIDEAN KONTRATATUTAKO LANGILEEN LAN-BALDINTZEI BURUZ, 2017-2019KO ALDIRAKO

ATARIKOA

Iruñeko Udala eta funtzionarioen zein administrazio-kontratuko langileen ordezkari sindikalak bat datoz printzipio honetan: zerbitzu publikoak eraginkorrak eta kalitatezkoak izateko, giza baliabideek ere halakoxeak izan behar dute, eta, horrez gain, zerbitzu horiek bateragarri izan behar dute langileen lan-baldintzen hobekuntzarekin.

Administrazioak gauza izan behar du gizartearen eskaerei erantzuteko: aurrea hartu behar du halakoak aurreikusi eta haiei bizkor eta kalitatez erantzuteko, eta eskaera horiek eraginkorki kudeatzeko hala zerbitzuaren kalitateari nola baliatu beharreko bitartekoei dagokienez, betiere langileen eskubideak errespetatuta.

I. KAPITULUA

Aplikazio-eremua eta jarraipena

1. artikulua. Langileak, xedea eta hitzarmen-egileak.

1. Hitzarmen honek arautzen ditu Iruñeko Udalean eta haren menpeko erakunde autonomoetan (Haur Eskolak erakunde autonomoa, Hirigintza Gerentzia...) funtzionario zein administrazio-kontratudun gisa jarduten duten langileen lan-baldintzak.

2. Hitzarmen honetan jasotako alderdi partzialak eta zehatzak afera berezi gisa negoziatu ahalko dira, parteetako baten batek hala eskatuz gero, udalez gaindikoa arauak aplikatzeko beharra badago edo Nafarroako Gobernuak negoziazio kolektiboan jasotako hobekuntzen ondorioz –balidin eta hitzarmen honetan onartzeko modukoak badira, hitzarmenak indarrean iraun bitartean–.

3. Haur-eskolen erakunde autonomoaren ordezkariak sindikalaren kasua oso berezia denez, xehetasun eta zehaztasunak hitzarmen hau sinatu eta gero negoziatuko dira erakunde horretan bertan osatuko den mahai batean, non aztertuko baitira Mahai Orokorrean erabaki gabe gelditutako gai espezifikoak, berek hautatutako ordezkariekin.

2. artikulua. Iraunaldia eta indarraldia. Salaketa eta bermeak.

1. Hitzarmen honen indarraldia 2017ko urtarrilaren 1etik 2019ko abenduaren 31ra arteko indarraldia izanen da, behin Udal honetako Tokiko Gobernu Batzarrak onetsita.

2. Hitzarmeneko, Batzorde Paritarioko eta Negoziazio Mahaiko aurreko akordioak bermatu eta errespetatuko dira, bai eta indarra duten xedapenen arabera lorturiko eskubideak ere.

3. Hitzarmen honek Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratu eta biharamunean hartuko du indarra eta, ondorio ekonomikoari dagokienez, atzerako eragina izanen du 2017ko urtarrilaren 1etik aitzina.

4. Berriaz adosten da ezen, hitzarmena salatu eta hitzarmen kolektibo honen itundutako irau-naldia amaitu ondoren, indarrean jarraituko duela harik eta bi aldeek haren ordezkari bat izenpetzen duten arte.

5. Hitzarmen hau salatu beharko da indarraldia edo urteko edozein luzapen amaitu baino hilabete lehenago, gutxienez.

6. Hitzarmen-egileetako batek ere akordioa salatzen ez badu, akordioaren indarraldia urtebeteko ondoz ondoko aldiak luzatuko dela ulertuko da, harik eta akordio berria sinatzen den arte.

7. Komunikazioa jaso eta, gehienez, hilabeteko epean, akordio berriaren negoziatioak abian jarri beharko dira.

8. Akordio honetan jasota ez dauden alderdi guztietarako, abuztuaren 30eko 251/1993 Legegintzako Foru Dekretuan xedatutakoari jarraituko zaio; horren bidez, Nafarroako Administrazio Publikoetako Langileen Estatutuaren Testu Bategina eta Nafarroako Administrazio Publikoen zerbitzura dauden langileei aplika dakizkiekeen gainerako arauak onesten dira.

3. artikulua. Aukera-berdintasuna.

1. Nor bere eskumenen esparruan eta indarreko araudiarekin bat etorritik, parte negoziatzaileek hitzematen dute berdintasunaren printzipioa bermatuko dutela, eta ez dela bereizkeriarik gertatuko sexua, adina, arraza, kultura edo erlijioa, baldintza pertsonalak edo kontratazio-mota edo lanaldia direla medio.

2. Martxan jarriko dira Iruñeko Udalean unean-unean indarrean dagoen Aukera Berdintasunerako Planeko neurri guztiak. Hartara, alderdiek konpromiso hartzen dute beste neurri eta jarduera batzuk aztertzeko, Aukera Berdintasunerako Plana indarrean egon bitartean helburuak sendotzeko eta erdiesteko lagungarri izan daitezkeenak.

4. artikulua. Euskara eta Hizkuntza Politika.

1. Euskalduntze-ikastaroak langileendako: Administrazioa elebiduna izan dadin eta bertako arreta euskaraz bermatze aldera, Udalak euskara ikasteko eskaera egiten duten langile guztien euskalduntzea sustatuko du, eta, bide-erakusle dela onartuta, aipatutako helburu horretarako behar diren partidak eta bitartekoak bideratuko ditu.

2. Udal honen xedea da herritar guztiei bermatzea arreta eta zerbitzuak jasotzeko aukera Nafarroak berezko dituen hizkuntzetan, nork bere hautuaren arabera, eta horretarako bitartekoak emanen ditu, nahi duten langileek orok beregana dezaten bakoitzaren lanpostuari dagokion hizkuntza-eskakizuna, edo hori baino maila altuagoko bat.

3. Udalak, sindikatuekin negoziatu eta gero, zehaztuko du euskararen ezagutzak zer plazatan izan behar duen berariazko betekizun, haiek eskuratzeko egiaztatu beharrekoa, eta zeinetan joko den meritu gisara. Halaber, langileen hizkuntza-trebakuntza bideratuko du, halako eran non sustapen-ekintzak lehenesteko orduan lehentasuna emanen baitie haien destinoak edo haien lanpostuen ezaugarriak direla medio beharrezkoagoa duten pertsonen.

4. Azterlana egingen da Udaleko lanpostu guztien hizkuntza-eskakizunei buruz, eta horren berri emanen zaie ordezkari sindikalei eta funtzionarioei beraiei.

5. Euskarazko ikastaroetan parte hartzen duten langileendako ordu-konpentsazioa Nafarroako Gobernuak indarreko araudian ezarritakoa izanen da (195/93 Foru Dekretua, 1993ko 84. NAO argitaratua, uztailaren 9an), eta interesdunak eskatuta egingen da, dagokion burutzak alde aurretik jakinda eta langilearen eskubideak errespetatuta.

5. artikulua. Hitzarmenaren jarraipena.

Hitzarmen honen garapen- eta jarraipen-batzorde bat eratuko da, eta Iruñeko Udalean ordezkariarik duten sindikatu guztiek egingo dute hitzarmena betetzearen jarraipena.

II. KAPITULUA

Laneko egonaldia eta laneratzea

6. artikulua. Lanaldia.

1. Martxoaren 16ko 6/1999 eta apirilaren 6ko 9/1999 Foru Legeak aplikatuko dira. Ezartzen da urteko lanaldia, oro har, 1.592 ordukoa dela, betiere ondoan adierazitako salbuespenezko kasuetan kopuru horri behar diren ordu-konpentsazioak aplikatuta, halako moduz non lanean benetan egoteko orduak honako hauek izanen baitira, kasuan-kasuan:

- a. Goiz, arratsalde eta gaueko txandak: 1.457 ordu.
- b. Gaueko txanda finkoa: 1.535 ordu.
- c. Goiz eta arratsaldeko txandak, igande eta jaiegunetan ere lan eginik: 1.554 ordu.
- d. Goizeko txandak, igande eta jaiegunetan ere lan eginik: 1.569 ordu.
- e. Goiz eta arratsaldeko txandak, igande eta jaiegunetan lan egin gabe: 1.569 ordu.
- f. Lanaldi zatitua, igande eta jaiegunetan ere lan eginik: 1.569 ordu.
- g. Goiz eta arratsaldeko txanda, lanaldi zatituan: 1.569 ordu.

2. Udaltzaingoaren kolektiborako, lanaldia 8 orduko txandatan eratuko da, eta, oro har, 1.a) puntuan aurreikusitako ordu-kopuru osoa aplikatuko zaio, hala ordu-kopuruari nola txandei dagokienez.

Hona nola eratuko diren txanda horiek:

- a. Goizeko txanda: 06:30 - 14:30.
- b. Arratsaldeko txanda: 14:30 - 22:30.
- c. Gaueko txanda: 22:30 - 06:30.

Parteek hitzematzen dute negoziazio-prozesu bat abiaraziko dutela lanorduen gainezarpena arautzeko.

Txandak antolatzean, xedea izanen da zerbitzua eraginkorra izatea, txanda guztietan langile operatiboak izan daitezen ahalbidetzeko eta lanaldia luzatzeak ekar ditzakeen aparteko orduen kopurua murrizteko –baldin eta lan-txanda baten amaieran zerbait gertatu eta horri heldu behar bazaio–.

Urtero, sindikatuei kontsulta egin ondoren, bulegoetako egutegia onetsiko da, eta bertan, jaiegunak eta egun baliogabeak jasoko dira, epeen zenbaketan eta urteko lanaldian kontuan hartzeko. Orobat, Lorategietako Zerbitzuaren, ikastetxeen eta haien baldintzak direla-eta egutegi espezifikoak behar dutenen egutegiak onetsiko dira.

Udaltzainen kasuan, lan-egutegia hilabetez hilabete zehaztuko da –opor-hilabeteetan izan ezik, non aldi horri dagokion aurreikuspen osoa eginen baita–, eta erakundeak dituen bitarteko telematikoen bidez argitaratuko da horretarako dagoen prozeduran finkatutako epean, lana eta bizitza pribatua bateragarri egite aldera. Egutegia ahalik eta modu bidezkoen eta objektiboenean osatuko da, langileen artean ezein bereizkeriarik egitea saihesturik eta, *asteburuen* harira, honako irizpide hauei helduta:

1. Egutegia prestatzerakoan, helburutzat jo behar da Iruñeko Udaltzaingoko kide guztiek urteko asteburuen erdia libre izatea, urte osoko kopuru kontatuta.
2. Zerbitzuaren beharrek aukera ematen badute, asteburu libreak lan-egutegietan jasoko dira, eta txandaka edo elkarren segidan jarriko dira, ekitaldian zehar modu erregularrean banatuta, langileek berriaz besterik eskatzen ez badute behintzat.

3. Urteko lan-egutegietan, 29 asteburu jarriko dira lan egiteko modukoak, gehienez ere. Kopuru hori handitu egin daiteke, langileek berariaz eskatuz gero.
4. Zerbitzuaren beharrak direla eta, baliteke zerbitzuak ondoz ondoko hiru asteburutan emateko mekanismo bat finkatzea, urtean bi aldiz.
5. Artikulu honen ondorioetarako soil-soilik, asteburua larunbat eta igande osoak direla ulertzen da, edo, hiru txandatan egiten den lanaren kasuan, ostiral gaueko txandara sartu eta igande arratsaldeko txandatik atera bitarteko aldia.

3. Bi parteek adosten dute negoziazio-prozesu bat abiaraziko dutela, hitzarmen hau sinatu eta berehala, xede gisa hartuta arauketa adostua ezartzea hala zerbitzuen errealitate eta behar berriei nola prestasunari nahiz lanaldiaren malgutasunari dagozkien betekizunei buruz –betiere 257/2011 Foru Agindua egokituta, ordezkari sindikalekin negoziatu eta gero, alderdi horiek guztiak ezartzeko sail, alor eta zerbitzuen arabera, bakoitzaren izaerari erreparatuta–, bai eta zerbitzuak emateko eredu berriak txertatzeari buruz ere –baldin eta laguntzen ahal badute erakundea eraginkorrago bihurtzen, herritarrei zerbitzu hobea ematen eta lana, familia eta bizitza pertsonala bateragarri egiten.

4. Prestasun-poltsa: erabaki da prestasun-poltsa bat sortzea Iruñeko Udaltzaingoari dagozkion zerbitzuen kudeaketarako. Poltsa hori kudeatzeko irizpideak hitzarmen hau sinatu duten sindikatuekin negoziatuko dira. Horri buruz lortzen den hasierako hitzarmena urtero ebaluatuko da, eta hasiera batean, 2017ko azarotik abendura bitarteko aldian, 2018ko ekitaldian finkatzen diren baldintzetara egokitzeko. Hitzarmen honi eranskin gisa gehituko zaizkio prestasun-poltsa horren baldintzak eta horretan parte hartuko dutenen ordainsariak.

7. artikulua. Gaueko lanaldia.

Zerbitzuek zerrenda bat eginen dute hileroko, eta bertan, zerbitzu bakoitzean diharduten langileek eginiko gaueko orduen kopurua jasoko da.

Gaueko ordu gisa joko dira gaueko 22:00etatik 08:00etara bitartekoak. Ez dira aintzat hartuko ordu erdi baino gutxiagoko zatiak, salbu langileek ordutegi malgurik ez duten kasuetan, halakoetan zenbaketa minutuka eginen baita.

8. artikulua. Ordutegi- eta txanda-aldaketak. Absentismoa.

1. Udalak eman beharreko zerbitzuaren antolakuntza egokiak aukera ematen duen heinean, ohiko lanaldiak errespetatuko dira, sail bakoitzerako finkatzen den urteko egutegia kontuan hartuta. Edonola ere, edozein aldaketa egiteko hala orain ezarritako ordutegi eta txandetan nola atsedenaldietan, oporraldietan eta onartutako egutegiekiko diferentzietan, hitzarmen hau sinatu duten sindikatuekin negoziatuko da, aldaketek lan-eredu orokorra ukitzen badute.

2. Txanda-aldaketak egin baino 36 ordu lehenago emanen zaizkie aditzera dagokien langileei, ustekabeko eta behar bezala arrazoitutako kasu larrietan izan ezik.

3. Ahal dela, txanda-aldaketa aurreko 24 orduetan zerbitzua eman ez duten langileekin eginen da. Aukera hori ez badago, beti errespetatuko da txanden artean, gutxienez, 12 orduko atsedenaldia egotea; halaber, egoeraren arabera, kasuan kasuko funtzionarioa 4 ordu geroago sartu ahal izanen da, edo 4 ordu lehenago atera. Salbuespen moduan, atsedenaldi hori laburtu ahal izanen da, dela lanpostuari dagozkion ardurei heltzeko, dela lana eta familia bateragarri egiteko.

4. Zerbitzu eta txandak aldatzen ahalko dira, egin behar dituztenak ados badaude, aldaketak justifikatzen badira, eta kasuan kasuko buruak espresuki onartzen baditu.

5. Urteko lanaldia murriztu edo handituz gero –eta, betiere, zerbitzuak ematearekin bateragarri bada–, lanaldia berrantolatzen ahaleginduko da, urteko lanaldi-kopurua aldatu gabe eta lanaldia asteen 35 ordukoa izan dadila saiatuta.

6. Zerbitzu koiunturalak ez dira “txandatzat” hartuko.

7. Administrazioak eta ordezkari sindikalek asmoa dute absentismoa gutxitzeko eta presentzia lanpostuan hobeto kontrolatzeko; hori xede hartuta, behar diren neurriak hartuko dituzte, betiere bi parteek zeregin horretan parte hartuta. Bi parteek adosten dute lantalde bat osatzea hitzarmen hau sinatu ondoren. Lantalde horren kideak Administrazioa eta hitzarmena sinatzen duten erakundeak izanen dira, eta helburua izanen da aztertzea hala absentismoaren izaera, kausa eta baldintzatzaileak nola hura gutxitzeko eta egoera hobetzeko lagungarri izan daitezkeen neurriak, betiere xede gisa hartuta arauketa adostua ezartzea hala zerbitzuen errealitate eta behar berriei nola prestasunari nahiz lanaldiaren malgutasunari dagozkien betekizunei buruz, bai eta zerbitzuak emateko eredu berriak txertatzeari buruz ere –baldin eta laguntzen ahal badute erakundea eraginkorrago bihurtzen, herritarrei zerbitzu hobea ematen eta lana, familia eta bizitza pertsonala bateragarri egiten.

8. Lan egin gabeko denborari dagozkion ordainsariak automatikoki deskontatuko dira, justifikatu gabeko puntualtasunik ezaren zein lanerako hutsegiteen kasuan.

9. artikulua. Sanferminetako lanaldi berezia.

1. Atal honetan xedatutakoa sanferminetako jaiak direla-eta aurreikusten diren zerbitzuei aplikatuko zaie, uztailaren 6tik 14ra bitarte.

2. Uztailaren 6tik 14ra bitarteko egunak jaieguntzat hartuko dira, ohiko lanaldi osoa edo ohiko lanaldia baino luzeagoa egin behar duten langileen kasuan. Halaber, uztailaren 5etik 6rako eta 14tik 15erako gauetan sanferminetako ordutegia egin behar dutenen txanda ere jaieguntzat joko da.

3. Udaltzaingoak emandako zerbitzuak.

a. Udaltzaingorako baldintza-araubide berezia ezartzen da, kontuan hartuta sanferminetan egin beharreko zerbitzua bereziki nekagarri eta garrantzitsua dela.

b. Sanferminetako Batzordea. Sanferminetako Batzordea urtero sortuko da, eta honako hauek izanen dira horren kideak: jaietako antolakuntzaz arduratzen diren komisarioak, sindikatuen ordezkariak –Udaltzaingoan ordezkariak dituzten sindikatu bakoitzeko bat– eta Iruñeko Udaleko ordezkari bat. Batzordearen helburua giza baliabideak optimizatzea izanen da, eta zerbitzu operatiboaren beharrak aztertuko ditu, hala brigadei nola lanegunei –egun batzuk gatazkatsuagoak baitira beste batzuk baino– eta lan-txandei dagokienez. Ardura berezia izanen dute lanpostuak txandakatzeko Alde Zaharrear jaiegunetan oinez egiten den patruilatzeko-lanetan. Batzordea martxoan eratuko da eman beharreko zerbitzua antolatzeko, eta urte bereko irailean amaituko du bere zeregina, behin aurreko uztailan emandako zerbitzuaren antolakuntza eta emaitzak ebaluatuta.

c. Txandak eta ordainsariak:

1. Lehen txanda 07:00etan hasi, eta 15:30ean amaituko da. Txanda horretako langileek gaueko lanari dagokion ORDUBETE kobratuko dute lanaldi bakoitzeko, eta aparteko ordu bat, lanaldi bakoitzeko.

2. Bigarren txanda 15:30ean hasi eta 24:00etan amaituko da. Txanda horretako langileek gaueko laneko BI ORDU kobratuko dute lanaldi bakoitzeko, eta aparteko ordu bat, lanaldi bakoitzeko.

3. Hirugarren txanda 24:00etan hasi eta 08:30ean amaituko da, honako hau aintzat hartuta:
 - a. Txanda honetako langileen ordutegia, uztailaren 14tik 15era bitarteko gauean, 23:00etan hasi eta 06:30ean amaituko da.
 - b. Txanda horretako langileek gaueko laneko ZORTZI ORDU kobratuko dute lanaldi bakoitzeko, eta aparteko ordu bat, lanaldi bakoitzeko.
4. Uztailaren 6tik 14ra bitarte, bi atsedeen-egun ezarriko dira, eta uztailaren 5aren eta 15aren kasuan, ardua duten komisario eta inspektoreordeek erabakiko dute zenbateko atsedena finkatu behar den, hitzarmen honen 9.4.c) artikuluan aurreikusitako Batzordeak erabakitzen duenaren arabera.
5. Aukera dago hirugarren atsedeen-egun bat hartzeko, betiere ez bada uztailaren 6an, 7an edo asteburuan. Langile bakoitzak erabakiko du hirugarren egun hori hartu edo ez, eta ezingo dute halakorik hartu brigada bakoitzeko langileen % 50ek baino gehiagok. Antolakuntzaren aldetik, hainbat ondorio ditu hori ezartzeak, eta, horrenbestez, aukera horren nondik norakoak hitzarmen honetako 9.3.b) artikuluan aurreikusitako Batzordearen erabakien mende geratuko da, eta gerta daiteke %50eko muga horren orde bestetxikiago bat ezartzea.

Aparteko atsedeen-egun hori hartzen dutenek ezingo dute hurrengo urtean hartu, baldin eta eskaera-kopurua handiagoa bada ekitaldi bakoitzean finkatutako muga baino.

Badago aukera hirugarren atsedeen-egun bat edo gehiago hartzeko, nahiz eta puntu honetako lehen paragrafoan finkatu diren gehieneko mugak gainditu, behar den deskontu ekonomikoa eginda, eta eguna hartu ahal izanen da baldin eta norbait zerbitzu hori emateko prest badago, dagokion ordainarekin.

Era berean, Ordainsarien Erregelamenduko 43. artikuluko b) atalarekin bat, sanferminetako zaindariaren jaietan lan egiten den lanaldi bakoitzari 8 orduko jaiegun baten diru-kopurua aplikatuko zaio, eta urteko lanaldiari begira, 8 ordu zenbatuko dira egun bakoitzeko.

6. Sanferminetan zerbitzuak emateagatik finkatzen den konpentsazioa atsedena hartuta edo dirutan egin daiteke, edo bestela, erdibana –erdia atsedeen gisa eta beste erdia dirutan–.

Diru-kompentsazioa lanpostu-osagarri aldakortzat joko da, plantilla organikoan finkatutako lanpostu-osagarriaren gehigarri moduan, ondoan adierazitako zenbatekoekin bat. Zenbateko horiek ordainsari guztietarako urtean-urtean zehaztuko den soldata-igoeraren ehuneko berean eguneratuko dira. Hona zenbatekoak:

A maila: 1.083,92 €.

B maila: 958,16 €.

C maila: 843,92 €.

Kompentsazio gisa atsedena soilik aukeratuz gero, 5 eguneko izanen da.

Diru edo atsedeen bidezko konpentsazio horren bitartez ordainduko dira udaltzainei eragiten dion gehiegizko lan-gainkarga, zerbitzuen berrantolaketa –programatutako ekitaldi ugarietarako askotariko eta salbuespenezko eskaerara egokitu beharrak eraginda–, eta kolektibo horri eragiten dizkieten gorabeherak, bai eta brigadek bestelako zereginei heldu behar izatea ere –urtean zehar egin ohi dituztenez bestekoei alegia–.

Lanaldi gutxiago lan egiten badira behar bezala justifikatutako inguruabarrak direla medio (adibidez, hirugarren atsedeen-eguna hartzeagatik), aurreko paragrafoan adierazitako zenbatekoa hainbanatuko da, zerbitzua zenbat egunetan egin eta horren arabera.

4. Gainerako udal-zerbitzuak.

Gainerako udal-zerbitzuetan, sanferminetako egunetan ohiko lanaldi osoa edo ohikoa baino luzeagoa –ulertuta lanaldi osoa dela sei ordutik beherakoa ez dena– egiten duten langileek diru-konpentsazio bat jasoko dute, zeina lanpostu-osagarri aldakortzat joko baita, plantilla organikoan finkatutako lanpostu-osagarriaren gehigarri gisa, ondoan adierazitako zenbatekoekin bat. Zenbateko horiek ordainsari guztietarako urtean-urtean zehaztuko den soldata-igoeraren ehuneko berean eguneratuko dira. Hona zenbatekoak:

E maila 26,78 € eguneko.

D maila 30,48 € eguneko.

C maila: 34,98 € eguneko.

B maila: 42,16 € eguneko.

A maila: 50,12 € eguneko.

Egutegi arruntaren arabera jai egitea egokituta duten gainerako udal-langileen kasuan, dela dirutan dela atsedean hartuta jasoko duten konpentsazioa jaiegunetako aparteko ordu bat izanen da, zerbitzuan emandako ordu bakoitzeko.

Lan nekagarria duten udal-zerbitzuetako langileek 9.4 artikuluan jasotakoaren baliokidea den konpentsazioa eskuratuko dute. Segurtasun eta Osasuneko Batzordean erabakiko da zein diren halako ezaugarriak dituzten zerbitzuak.

10. artikulua. Egutegia eta jaiegunak.

Iruñeko Udaleko langile guztiendako, jaieguntzat joko dira egutegi ofizialean finkatutako jai nazionalak, tokikoak eta autonomikoak. Abenduaren 24an eta 31n eta urtarrilaren 5ean bigarren txandan lan egin behar duten langileek diru-konpentsazio bat jasoko dute, ondoan adierazitako zenbatekoekin bat, zeina 8 orduko lanaldi baten baliokidea izanen baita, edo, kasuan-kasuan, zerbitzuan zenbat ordu eman eta horien arabera zati proportzionala. Konpentsazioa ordainsari guztietarako urtean-urtean zehaztuko den soldata-igoeraren ehuneko berean eguneratuko da. Hona zenbatekoak:

E maila 56,00 € eguneko.

D maila 56,00 € eguneko.

C maila: 61,76 € eguneko.

B maila: 67,20 € eguneko.

A maila: 67,20 € eguneko.

Jaiegunetan lan egiteagatik emandako diru-konpentsazioa % 30 handituko da lan egiten den 25. jaiegunetik aurrera eta 35. jaiegunera arte, biak ala biak urte berekoak badira.

Igoera hori ez zaie aplikatuko prestasun-poltsaren barruan sortutako lanaldi gehigarriei.

Oro har, abenduaren 24an eta 25ean lan egiten duten enplegatu publikoek ez dute abenduaren 31n eta urtarrilaren 1ean lan eginen, eta alderantziz.

III. KAPITULUA

Eskubide ekonomikoak

11. artikulua. Ordainsariak.

1. Hitzarmen hau sinatzen duten parteek aitortzen dute Administrazio Publikoen zerbitzura diharduten langileek erosteko ahalmen handia galdu dutela, Estatuko Administrazioak 2010etik 2015era bitartean hartutako neurrien ondorioz. Hori dela eta, arau-esparruak aukera ematen badu eta hala eskura dauden baliabide ekonomikoak nola herritarrekiko hartutako konpromisoak aintzat hartuta, hitzemanden dute behar besteko neurri negoziatuko dituztela egoera hori lehengoratzeko.

Horretarako, adostu da urtean-urtean –Udalaren plantilla organikoaren eta aurrekontuen proposamena prestatzerako orduan, eta behin ikusita Estatuko aurrekontu orokorrei zein Nafarroako Foru Komunitateko aurrekontuei buruzko proposamenak– soldata-igoerak edota -doikuntzak negoziatuko direla, 2010eko ekitaldian maila bakoitzeko soldatetan murriztutakoa berreskuratze aldera.

2. Ordainsari guztietan, aplikagarri izanen da dagokion Nafarroako Aurrekontu Orokorren Foru Legean administrazio publikoetako funtzionarioendako finkatzen den igoera, Negoziazio Mahai Orokorrean adostu ondoren.

3. Zerbitzua gauez eta jaiegunetan egiten duten langileek eskubidea izanen dute, urtea bukatutakoan, aurreko urtean gaueko eta jaiegunetako lanaren truke jasotakoaren batezbesteko bat jasotzeko, oporraldiari dagokion ordainsari gisa.

4. “Bateraezintasuna” edo “Esklusibotasuna” osagarriak dituzten langileek baimena eman beharko diote Iruñeko Udalari Foru informazio eskuratu dezan Ogasunarengandik edo Gizarte Segurantzarengandik, ziurtatzeko osagarri horiek jasotzeko baldintzak benetan betetzen dituztela. Baimenik ematen ez dutenek bateraezintasuna edo esklusibotasuna kobratzeko eskubidea galduko dute. Era berean, osagarri horiei lotutako baldintzak betetzen ez dituztenek ere haiek kobratzeko eskubidea galduko dute.

12. artikulua. Ordainsariak ezintasun iragankorretan.

1. Edozein ezintasun gertatuz gero, soldataren % 100 jasoko da ezintasuna eragin duen arrazoiak dirauen bitartean.

2. Lan-istripuen edo gaixotasun profesionalen kasuan, soldataren % 100 jasoko da, kasuan kasuko langileak lan-egutegiaren arabera lan egin beharko lukeenaren arabera jaso beharko lituzkeen kontzeptu guztiak barne.

13. artikulua. K6-ko erretiroak.

Udal Langileen Erretiro Erregelamenduari heldu dioten funtzionarioendako, K6-ko erretiro-gutxienekoari eusten zaio, zeina behar bezala eguneratuko baita urterik urte dagokion igoera-ehunekoan, Iruñeko udal-aurrekontuaren kargura.

14. artikulua. Aparteko orduen konpentsazioa.

Langileen ordezkariak eta Iruñeko Udalak hitzemanden dute modu aktiboan lan eginen dutela aparteko ezein ordurik egin ez dadin edo gutxiago egiteko, salbu ohiko lanaldia luzatzea nahitaezkoa bada Udalak normaltasunez funtzionatzeko, ezinbestean edo aurrerapen nahikoz aurreikusi ezin diren arrazoiengatik.

Dena den, zerbitzuaren beharrak direla-eta aparteko ordurik egin behar izanez gero, langile bat zer zuzendaritzapean aritu eta zuzendaritza horren justifikazio-txostena beharko da orduak egitea baimendu aurretik, kasuan kasuko alorreko zinegotzi ordezkariaren ebazpena ere beharko delarik.

Hori ezinezkoa den ezinbesteko kasuetan, baimena gerora emanen da, eta prozedura berari jarraituko zaio, eta halakoetan, gainera, adierazi beharko da zerk eragotzi duen baimena aurretik ematea.

Oro har, langile bakoitzak, gehienez, 40 ordu egin ahal izanen ditu urtean. Kopuru hori gainditzen bada, behar bezala justifikatu beharko da, eta ez da onartuko denborak aurrera egin ahala errepikatzea, ezta pertsona berberak edo atal berberetan errepikatzea ere, kasu horietan egiturazko behar bat bailitzateke, eta beste jarduera baten beharra legoke.

Arduraldi eskusiboa, lanaldi-luzapena edo erabateko prestasuna direla medio osagarririk eskuratzen duten pertsonak edota erabateko prestasuneko eta lanaldi luzatuko modalitatea daukatenez ezin izanen dute inoiz sortu aparteko ordurik, ez dirutan ez denbora gisa.

Hiruhileko bakoitza amaitutakoan, eta hurrengo hileko lehen 15 egunen barruan, aldi horretan eginiko orduen zerrenda nominala bidaliko zaio Langile-batzordeari, halako eran non bertan adieraziko baita zein konpentsatu diren denbora bidez, eta zein dirutan.

Aparteko orduak konpentsatzeari dagokionez, Nafarroako Administrazio Publikoen zerbitzuko Langileen Ordainsariei buruzko behin-behineko erregelamenduari edo hori ordeztzen duen arauari jarraituko zaio.

Edozein modutan ere, kasuan kasuko funtzionarioak erabakiko du edozein kontzeptu dela medio sortutako aparteko orduak nola konpentsatu –hots, dirutan edo atsedena hartuta–, eta kasuan kasuko udal-zerbitzuak ez du inolako mugarik jarriko, horri dagokionez. Konpentsatzeko atsedena hartzea erabakiz gero, aparteko ordubete bakarreko unitateak hartuz egin ahalko da, edo aparteko hainbat ordu metatuz, lanaldi erdia hartu arte, lanaldiaren hasieran edo bukaeran, edo lanaldi osoa. Aparteko orduak atsedena hartuz konpentsatu nahi izanez gero, eta lanaldiaren barruan hartzea erabakitzen bada, atsedena hartzeko aukera ekarri zuten zerbitzuak eman eta hurrengo hiru hilabeteetan hartuko da eskuarki, betiere langileak zer nahi duen errespetatuta, salbu zerbitzuaren beharrek, behar bezala justifikaturik, atsedena atzeratzeko komenentzia badakarte berekin. Zerbitzuaren beharrak direla medio ezin bada denbora-kompentsazioa egin aldi horretan, langileak erabakiko du zer nahi duen: diru-kompentsaziorik eskuratu –berariazko eskaera eginda– edo atsedena hartzeko aukera iraunarazi beste hiru hilabeteetan. Behin aldi hori igarotakoan, aparteko orduak atsedena bidez konpentsatzeko aukera diru-kompentsazio bihurtuko da automatikoki.

Zerbitzu batean metatutako aparteko orduak gehiegizkoak direla frogatzen bada, zerbitzua premiaz handitzeko eskatuko da.

Aparteko orduen, horien kausen eta horiek gutxitzeko neurrien jarraipen egokia egite aldera, adosten da Jarraipen Batzorde bat eratzea, zeina hiru hilean behin bilduko baita. Batzorde horren osaera eta funtzionamendu-arauak hitzarmen honen eranskin gisa jasoko dira. Halaber, Batzordearen beste helburua aparteko orduak baimentzeko eta kontrolatzeko prozedurak aztertzea eta berrikustea izanen da.

15. artikulua. Kompentsazioa, epaitegietara joan beharragatik eta ikastaroak eta beste zenbait direla medio.

1. Funtzionario bati errekerimendurik egiten bazaio epaitegietara joan dadin zerbitzuari lotutako arazoengatik eta bere lanalditik kanpo, aparteko **3** orduko kompentsazioa jasoko du. Kompentsazio hori dirutan edo atsedena gisa izan daiteke, sistema orokorrarekin bat. Agerraldia Iruñetik kanpo egin behar izanez gero, kompentsatzeko modukotzat joko da agerraldia egin behar den tokira joateko denbora, agerraldia bera eta itzultzeko denbora. Giza Baliabideetako zuzendariak finkatuko du hori, arrazoizko eran. (*Negoiazio Mahaiaren 2013/04/18ko akordioa*)

2. Funtzionario batek Nafarroako Foru Komunitatetik kanpoko epaitegietara joan behar badu, aparteko 3 orduko konpentsazioaz gain, kanpoan egindako egunak lan egindako aldiztat joko dira, eta joan-etorrien gastuak zein dieta eta ostatukoak ere konpentsatuko zaizkio. Edonola ere, Giza Baliabideetako Zuzendaritzak arrazoizko eran erabakiko du beharrezkoak diren joan-etorria eta gau-ematea.

3. Administrazioak funtzionario bati errekerimendurik egiten badio ikastaro, hitzaldi, aurkezpen, feria eta abarretara joan dadin, artikuluko honetako 1. edo 2. atalean adierazitako ordainsari bera jasoko du, kasuan-kasuan.

4. Konpentsazioa hauteskundeengatik: Lanaldia eta hauteskunde-eguna bat etortzen zaizkien funtzionarioek baimen ordainduak jasoko dituzte hauteskunde-prozesuetan botoa emateko eskubidea gauzatu dezaten. Baimen horren nondik norakoak Politika Ekonomiko eta Enpresarialaren eta Lanaren Zuzendaritza Nagusiak emanen duen ebazpenaren bidez finkatutakoak izanen dira. Konpentsazio hori atsedean hartuta jasoko da, eta botoa emateko eskubidea gauzatu dela justifikatu beharko da. Udaltzaingoarean esparruan, 2016ko ekainaren 17ko Negoziazio Mahaian erabakitakoari jarraituko zaio, zeina hitzarmen honen eranskin gisa jasotzen baita.

16. artikulua. Prestazio ekonomikoa, uniformearen jantzi gabe emandako zerbitzuen truke.

1. Zinegotzi ordezkariak berariaz emandako ebazpen baten bidez zerbitzua uniformea jantzi gabe eman behar duten Udaltzaingoko brigada edo taldeetako funtzionarioendako, konpentsazio bat ezartzen da, zeina, gordinen, 1.284 euro izanen baita urtean. Brigada edo talde horietara urtea hasita dagoenean sartzen direnek eskubidea izanen dute dagokien zati proportzionala eskuratzeko, eta alderantziz jokatu da brigada edo talde horietan urte osoa egin aurretik zerbitzua emateari uzten diotenekin. Zerbitzua uniformea jantzi gabe noizean behin eman behar dutenen kasuan, ezartzen da 9 euro ordainduko zaiela uniformea jantzi gabe lan egiten duten lanaldi bakoitzeko. Halakoetan, kalte-ordain bat eman ahalko zaie ezustean hautsi edo hondatzen den jantziengatik.

2. Udaleko beste funtzionario batzuek, ordea, zerbitzua uniformea jantzita eman behar dute eskuarki, baina badaude uniformea jantzi gabe lan egin dezaketen salbuespenak. Horrelako egoeretan, diru-kompentsazioa jasoko dute urtea bukatu ondorengo lehen nominan, eta ordainketa hori 9 euro izanen da uniformea jantzi gabe lan egindako lanaldi bakoitzeko. Ordainsari hori zenbatuko da hitzarmen hau indarrean noiz sartu eta hortik aitzina. Jarduna errazteko, lana txandaka antolatuko da zerbitzua noizean behin uniformea jantzi gabe eman dezaketen brigada guztietako langileen kasuan.

17. artikulua. Kilometrajea eta sortzapenak lanaldi-luzapena medio.

1. Lana dela medio egin beharreko kilometraje-gastuak Nafarroako Gobernuak horri buruz xedatutakoarekin bat ordainduko dira. Gastu horiek ordaintzeko, aski izanen da autobide- edota aparkaleku-tiketak edo kilometrajearen frogagiriak aurkeztea. Eskaerak Giza Baliabideetako Zuzendaritzaren ebazpen baten bidez izapidetuko dira, kasuan kasuko alorreko zuzendariak proposatuta.

18. artikulua. Gidabaimena eta elkargokide egiteko gastuak.

Baldin eta funtzionario batzuei gidabaimena eskatzen bazaie lanpostua lortzeko edota beren eginkizunak betetzeko, gidabaimena arauz berritzeko gastuak ordainduko zaizkie halakoei, aldeztu aurretik gastu horien fakturak aurkeztu beharko dituztelarik. Trafiko Zuzendaritza Nagusiko tasak eta gidabaimena berritzearen ondoriozko guztiak itzulgarriak izanen dira, salbu gidabaimena lanalditik kanpo kendu izanak eragindakoak.

Era berean, elkargokide egiteko gastuak ere itzulgarriak izanen dira, baldin eta funtzionarioei elkargokide egiteko eskatzen bazaie lanpostuan aritzeko.

19. artikulua. Beste batzuk.

1. Estaldura laneko ibilgailuetan. Udalaren jabetzako ibilgailuek edo udal-administrazioak edozein formularen bidez alokatuta dituenek aseguratuta egon behar dute, eta polizek beren gain hartu hala gidariak nola gainerako bidaiariak. Agiri guztiek indarrean egon behar dute.
2. Guardia lokalizatuak
 - a. Herritarrendako arreta etengabea eta berehalakoa dela bermatze aldera, udal-zerbitzuek erabaki ahalko dute Iruñeko Udalaren zerbitzuko langileek guardia lokalizatuak egin ditzaten. Nafarroako Gobernuaren aplikatu beharreko araudian ezarriko dira guardia lokalizatuak betetzeko arauak, eta haien ordainsariak urtero ezarriko dira Nafarroako Aurrekontu Orokorren Foru Legean. Abisu baten ondorioz eman beharreko zerbitzuak aparteko orduen bidez konpentsatuko dira, lanpostuan benetan egoteko beharra sortzen badute.
 - b. Ez da halako guardiatzat hartuko lanaldian zehar edozein gailuren bidez lokalizatuta egoitea. Alabaina, kasuan kasuko funtzionarioak lokalizatuta edo telefono mugikorren bidez komunikatuta egon behar badu bere lanalditik kanpo, eta horren ondorioz edozein gertakariri berehala erantzun behar badio, ordainsaria eman beharko zaio guardia lokalizatuak egiten dituztenendako aurreikusitako era berean. Eta azkenean lanpostuan agertu behar badu, zerbitzu hori ematen igarotzen dituen orduak jaiegunetako aparteko ordu gisa zenbatuko dira. (Adibidea: polizia zientifikoa).
 - c. Giza Baliabideetako Zuzendaritzak onetsi behar ditu guardia lokalizatuak, kasuan kasuko Alorreko zuzendariak proposatu ostean.
 - d. Oro har, kontzeptu horrengatik sortutako kopuruak ez dira izanen hileko kasuan kasuko mailaren % 25etik gorakoak, salbu zerbitzuaren beharrak direla-eta sanferminetan guardia lokalizatuak egin behar dituzten funtzionarioen kasuan, zeinek eginiko guardia lokalizatu guztien diru-kompentsazioa eskuratzeko baitute.
3. Ezkontzetan aritu behar izanez gero, aparteko ordu batekin konpentsatuko da ezkontza bakoitza, eta aparteko beste ordu batekin eguneko, desplazamendu-kontzeptu gisara. Ostiraletako eta larunbatetako konpentsazioak jaiegunetako aparteko ordutzat joko dira.
4. Kompentsazioa kide aritzeagatik langileak hautatzeko epaimahaietan.
 - a. Kontzeptu hori dela eta jasoko den zenbatekoa Nafarroako Aurrekontu Orokorren Legean jasoko da urtero.
 - b. Hautaketa-prozesuetan parte hartzeagatik hainbat ordu lan egiten bada oro har finkatuta dagoen lanalditik kanpo, ordainsari ekonomikoa A mailako aparteko orduei dagokiena izanen da, eta gehienez ere aparteko 10 ordu kobratu ahalko dira. Gehienezko muga gainditzea ezinbestekoa bada, epaimahaiak justifikatu beharko du inguruabar hori, eta Giza Baliabideetako Alorrak ebazpen baten bidez onetsi.
 - c. Era berean, langile laguntzaileak behar badira hautaketa-deialdietan parte hartzeko, Giza Baliabideetako Alorreko zuzendariak baimena eman beharko du alde aurretik. Horrelakoetan, konpentsazioa aparteko orduak izanen dira, edo aparteko orduen bidez konpentsatuko den lanaldia; halako kasuetan epaimahaikideekin ere berdin jokatuko delarik.
5. Ordainsariak Udalbatza laguntzeko segizioko kideendako.
 - a. Segizioko kideak udal-langileak badira, Udaletxeko atezainak zerrenda bat prestatuko du, zeina nominetan tramitatuko baita, eta zenbatekoei dagozkien PFEZen atxikipenak eginen zaizkie, betiere honako datu hauek adierazita:

Udalbatza laguntzeko segizioan parte hartzen duten udal-langileen zerrenda.

Eskatzen da honako koadro honetan adierazitako kopuruak ordaintzea, 21/11120/120090 partidaren kontura:

IZENA	LANPOSTUA	EKITALDI-KOPURUA	ZENBATEKOA (bertaratze bakoitzeko, PFEZa barne)
.....	Tinbal-eramailea		71,12 €
.....	Mazolaria		42,67 €
.....	Libreaduna		42,67 €
.....	Libreaduna		42,67 €
.....	Galako udaltzaina		42,67 €
.....	Galako udaltzaina		42,67 €
ZENBATEKOA, GUZTIRA		BATURA	

Segizioko kideak udal-langile EZ badira, haiendako beste gastu-baimen bat tramitatuko da, udal-langileenaz bestekoa, non izen-zerrenda jasoko baita, eta kasuan kasuko ehunekoa atxikiko baita PFEZ gisara, behar den zerga-tratamenduari begira.

ZK.	IZENA	LANPOSTUA	BAIMENDUTA	PFEZREN ATXIKIPENA (%2)	KOBRATUTA
	Turuta-jotzailea	60,22 €	1,21 €	59,01 €
	Turuta-jotzailea	60,22 €	1,21 €	59,01 €
	Tinbal-jotzailea	60,22 €	1,21 €	59,01 €
	Santu-eramailea	28,12 €	0,56 €	27,56 €
	Santu-eramailea	28,12 €	0,56 €	27,56 €
		BATURA, GUZTIRA			

Klarinete- zein tinbal-jotzaileek eta tinbal-eramaileek bikoitza kobratzen dute Bost Zaurien Funtzioan eta San Fermin Bezperetan.

6. Diru-laguntza bat ezartzen da –E mailako % 3a jotzen duena– seme-alabarik duten funtzionarioendako, baldin eta seme-alaba horiek honako baldintza hauek guztiak betetzen badituzte:

- a) 18 eta 23 urte bitartekoak izatea.
- b) Funtzionarioarekin bizitzea.
- c) Gizarte Segurantzari alta hartuta ez egotea ala langabezian egotea.
- d) Ez edukitzea ezein motatako diru-sarrerarik.

Laguntza hori behin baino ez da ordainduko, behin interesdunek baldintzak betetzen dituztela egiaztatuta. Baldin eta arestian aipatutako baldintzek ez badute irauten urte osoan zehar, baldintzek zenbat hilabete iraun eta horren arabera iraunen du laguntzak ere: jasotzeko eskubidea noiz sortu

eta hurrengo hilabete naturalean hasita, eskubide hori zer hilabetetan amaitu eta hilabete hori bukatu arte.

20. artikulua. Laguntza juridikoa eta kalte-ordainak ekintza bandalikoaren kasuan.

1. Hitzarmen honen aplikazio-eremuan dauden funtzionario guztiei laguntza juridikoa eskuratzeko eskubidea aitortzen zaie, zerbitzuak ematean sortutako gatazkengatik behar dutenean, baldin eta zereginetatik at jardun ez badute edo oker jokatu ez badute. Beharrezkoa bada, prokuradore-gastuak ordainduko dira.

2. Ez dira laguntza juridikoaren ondoriozko gastuak ordainduko ebazpen judizial edo administratibo batek kasuan kasuko langileak erantzukizuna duela adierazten badu, dolozkotzat jo daitezkeen jokabideengatik.

3. Nolanahi ere, Udalak, gehienez, eta zuzeneko laguntza bere gain hartzen ez badu, Iruñeko Abokatuen Elkargoaren arau orientagarrietan finkatutako zenbatekoa ordaindu ahalko du.

4. Udal-funtzionarioei eraso egiten badiete edo atentatua egiten badute haien kontra, Udala akusazio partikular moduan agertuko da epaitegietan.

5. Kalte-ordaina emanen da, ekintza bandaliko edo terroristengatik, ondasunen kontrakoengatik edo beste udal-langile batzuei edo herritarrei laguntzeagatik larrialdietan edo hondamen-egoeretan, lan egin bitartean edo langile publiko gisa, baldin eta zantzurik badago kalte horiek eragin direla kasuan kasuko langilea udal-langilea izateagatik. Kalte-ordain hori jasotzeko, honako prozedura honi jarraitu behar zaio:

- a. Gertatutakoa salatu behar da edo haren berri eman ofizialki edo kasuan kasuko funtzionarioak zer udal-zerbitzutan jardun eta hari.
- b. Aurrekontua eskatu behar da kalte horiengatik.
- c. Kalteak ordaintzeko eskaera idatzia aurkeztu behar zaio Iruñeko Udaleko Giza Baliabideetako Departamentuari, salaketarekin eta aurrekontuarekin batera.

21. artikulua. Bizi-asegurua eta Lanerako ezintasuna.

1. Udalak aseguru-poliza bat sinatuko du, non estaldurak 40.000,00 euroraino jo ahalko baitu, heriotza naturala dela medio; 40.000,00 euroraino, ezintasun iraunkor osoa edo absolutua zein baliaezintasun handia direla bide; 80.000,00 euroraino, lan-istripu batek edo gaixotasun profesional batek eragindako heriotz baten kasuan, eta 110.000,00 euroraino, lan-istripu batek edo gaixotasun profesional batek eragindako ezintasun iraunkor osoa edo absolutua zein baliaezintasun handia direla medio. Estaldura horiek ezingo dira metatu.

2. Aseguru hori gehienez sei hileko epean kobratzen ez bada ezintasun-deklarazioa egin edo heriotza gertatzen denez geroztik, Udalak haren kopurua aurreratuko du, interesdunaren eskubideak bere egin eta gero aseguru-konpainiaren aurrean.

3. Iruñeko Udalak nahitaez jakinarazi behar die interesdunari edo oinordekoei aseguru dagoela, eta kasuan kasuko izapidea egin behar du.

4. 2018ko ekitaldirako eta hurrengoetarako, kalte-ordain progresiboko proposamen bat negoziatuko da mahaian, Osasuneko Batzordeak onetsi ondoren. Proposamen horren arabera, kalte-ordaina eta adina alderantziz proportzionalak izanen dira, halako eran non ezintasun-kasuetan hein handiagoan babestuko baitira pertsona gazteagoak. Mahaian adostutakoak artikulua hau aldatuko du, eta hitzarmen honen eranskin gisa jasoko da. Udalak behar diren gestioak eginen ditu itundutako aseguru-entitatearekin, proposamen hori aztertu eta aurkezteko, halako eran non proposamenari poliza formalizatzeak gaur egun dakarren kostu berdina aplikatuko baitzaio.

22. artikulua. Erretiro aurreratua. Erretiro partziala eta errelebo-kontratua.

Parte sinatzaileek balio handiko tresnatzat jotzen dute erretiro partziala –eta haren ondorioz errelebo-kontratua formalizatzeko aukera– hala administrazio publikoetako langileen itxaropenak asetzeko nola enplegua banatu eta langileak administrazio publikoetara sartu ahal izateko.

Hori dela eta, parteak ados daude onesten diren arau guztiak aztertu behar direla, ahal dela esparru negoziatzaile propiora egokitzeko, hitzarmen honen eranskin gisa.

Orobat, eta Gizarte Segurantzako erregimeneko funtzionarioen lan-jarduna behar baino lehenago amaitzea sustatze aldera –etorkizuneko erretiro-prestazioetan kalterik eduki gabe–, erabaki da udal-aurrekontuen kargura finantzatzea Gizarte Segurantzarekin hitzarmen berezi bat sinatzeko gastuak, funtzionarioen kotizazio-oinarriei eusteko harik eta erretiroa hartzen duten arte. Hitzarmen berezi horren finantzazioa irizpide hauei jarraituz arautuko da:

- Gizarte Segurantzako funtzionarioek dagokien hitzarmenaren finantzazioa eskatu ahalko dute erretiroa hartu aurreko bi urteetan.
- Hitzarmen bereziaren finantzazioa eskatzen denean, lanpostuari uko egiteko eta lanpostua uzteko eskaera ere egingen da.
- Eskaera lanpostua noiz utzi nahi eta, gutxienez, data hori baino bi hilabete lehenago aurkeztu behar da.
- Salbu Giza Baliabideetako zuzendariak egiaztatu beharko dituen salbuespenezko kasuetan, kasuan kasuko hitzarmen bereziaren finantzazioa onetsi beharko da.
- Hitzarmenaren finantzazioa ez da inoiz ordainsaritzat joko.

23. artikulua. Beste batzuk.

Langileen esperientzia balioetsi eta Iruñeko Udaleko plantillaren lana, familia eta norberaren bizitza hobetze aldera, pizgarri bat emanen zaie funtzionarioei zein administrazio- eta lan-kontratuko langileei, halako moldez non lan egindako hirurteko bakoitzeko lau ordu libre emanen baitzaizkie urtean.

Denbora-pizgarri hori aplikatzeko, lanean emandako 30 urte kontatuko dira gehienez, eta urtean 40 ordu hartu ahal izanen dira, gehienez. Ordu horiek eskuratzeko eskaerak alor bakoitzeko arduradunari egingen zaizkio, eta orduak emateko baldintza izanen da zerbitzua eman ahal izatea. Ordu-pizgarri hori urtero iraungiko da, eta ez da egingen ez hainbanaketarik, ez zatikizunik urteetan. Urte bakoitzeko urtarrilaren 1ean egiaztatuko da hori.

Taula orientagarria:

ESPERIENTZIA-URTEAK	HAR DAITEZKEEN ORDUAK
3 urte	4 ordu
6 urte	8 ordu
9 urte	12 ordu
12 urte	16 ordu
15 urte	20 ordu
18 urte	24 ordu
21 urte	28 ordu
24 urte	32 ordu
27 urte	36 ordu
30 urte	40 ordu

IV. KAPITULUA

*Oporrak, lizentziak eta baimenak. Lanaldi-laburketa. Beste batzuk***24. artikulua. Oporrak, lizentziak eta baimenak.**

1. Nafarroako Administrazio Publikoetako funtzionarioen opor, lizentzia eta baimenen erregelamendua onesten duen otsailaren 9ko 11/2009 Foru Dekretuan eta hori ordeztan edo garatzen duten arauetan ezarritakoari jarraituko zaio. Nolanahi ere, parteek edukiak negoziatuko dituzte horiek egokitze aldera, eta, behar izatera, baldintzak hobetze aldera ere.

2. Hitzarmen honen pean dauden langileei Nafarroako Gobernuak Langileen Estatutua garatzeko bere funtzionarioendako onetsiko duen araudia aplikatuko zaie, betiere negoziazioa egin eta eskumena duen udal-organoak onetsi eta gero.

25. artikulua. Baldintza onuragarriagoak.

Otsailaren 9ko 11/2009 Foru Dekretuan jasotakoez gain, Iruñeko Udaleko funtzionarioek honako baimen ordaindu hauek hartzeko eskubidea izanen dute, adierazitako kasuetan eta azaldutako aldietarako:

1. Kirol-lehiaketa ofizialak: Nafarroako Foru Komunitateko errendimenduko kirola eta goi-mailako kirolarien zerrenda arautzen dituen otsailaren 22ko 9/2012 Foru Dekretuan xedatutakoari jarraituko zaio.

26. artikulua. Lanaldi laburtua.

Helduko zaio Nafarroako Administrazio Publikoetako langile funtzionarioen lanaldiaren murrizketa arautzen duen apirilaren 4ko 27/2011 Foru Dekretuari.

Horrez gain, lana eta familia-bizitza ahal den neurrian errazteko, lanaldia murrizteko aukera izanen da, 2. artikuluan jasota dauden egoera berberetan, honela: lanaldia 1/5 edo 1/7 laburtu ahalko da, baldin eta zerbitzuaren beharrek hori ahalbidetzen badute (jasota dago JOB 03-MAY-05 (9/PR) erabakian, zortzi orduko lanaldietarako ezarrita 1/8ko laburketaz gain).

Artikulu honetako neurrietako edozeini heldu nahi dioten funtzionarioek –lana eta familia-bizitza uztartze aldera, eta NAEren 106/2014 ebazpenean jasota geratu den moduan– erabaki ahalko dute lanaldiaren zer unetan aplika dezaketan laburketa, betiere kontuan hartuta laburketa modu jarraituan egin behar dela, ohiko lanaldiaren hasieran edo amaieran.

27. artikulua. Ordaindu gabeko baimenak.

Norberaren aferak direla eta Iruñeko Udalean eta haren erakunde autonomoetan hartzen ahal diren ordaindu gabeko lizentziak bost hilabetera bitartekoak izan daitezke, bi urte naturaletan behin hartuak, eta arau hauei lotuak:

- a) Arrazoia azaldu behar da.
- b) Ez da nahitaezkoa izanen aurrez oporrak hartzea lizentzia hau eskatu ahal izateko.
- c) Lizentzia emanen da zerbitzuaren beharren arabera, salbu lizentzia hasten denean eskatzailea ordeztzeko aukera badago.
- d) Kasuan kasuko departamentu edo erakunde autonomoko organo eskudunak lizentzia ukatzen badu, arrazoia azaldu beharko du.
- e) Ordaindu gabeko lizentziaren aldiak ez du oporrak hartzeko eskubidea sortuko, eta beraz, ez zaio kontu horri erreparatuko ordainsarien deskontua egiten denean, salbu oporrak jada hartuak izan badira edo eskatzaileak nahitaez hartu behar baditu lizentziaren ostean.

Halaber, 39/2014 Foru Dekretuan enplegua banatzeko jasota dauden neurriei ere heltzen ahal zaie, Udalbatzak hura berretsi baitzuen eta Iruñeko Udaleko Tokiko Gobernu Batzarrak neurriak onetsi baitzituen.

V. KAPITULUA

Lekualdatze-lehiaketak, mugikortasuna, igoerak eta lanpostu-trukatzea

28. artikulua. Xedapen orokorrak.

1. Administrazioak hitzematzen du funtzionarioen mugikortasun horizontala eta bertikala sustatuko eta lehenetsiko dituela, eta indarreko legeriaren arabera unean-unean eskuragarri dauden baliabideak eta prozedurak erabiliko dituela horretarako.

2. Nafarroako Administrazio Publikoetako Langileen Estatutuko XI. Kapituluan aurreikusitakoarekin bat, negozioz kolektiboa eta Nafarroako Administrazio Publikoen zerbitzuko funtzionarioen lan baldintzak zehazterakoan parte hartzea erakunde sindikalei aitortutako ordezkari gaitasunaren bidez gauzatuko dira, eta negoziatzeko xede dira, besteak beste, lanpostuak betetzearekin lotutako gaiak, eta funtzionario publikoen ordainsariei edo lan-baldintzei nola edo hala eragiten dietenak ere.

3. Nafarroako Poliziei buruzko 15/2015 Foru Legeko 44.3 artikuluan xedatutakoa betez, Iruñeko Udaltzaingoko kideek Iruñeko Udaleko eta haren erakunde autonomoetako merezimendu-lehiaketetan eta lanpostu-lekualdaketetan parte hartu ahalko dute, baldin eta Nafarroako polizien zerbitzura zortzi urte eman badituzte.

4. Parteen interesekoa da hutsik dauden lanpostuak barnean betetzeko prozesuetan berdintasun, merezimendu eta gaitasun-printzipioak izatea oinarri, hautagaiei dagokienez. Horretarako, eta legeetan ezarritako mekanismoei uko egin gabe, konpromisoa hartzen dute izendapen askeak eta bitarteko atxikipenak mugatu eta premiazkoa eta komenigarria denean soilik jotzeko horietara, betiere egoera bakoitzean arauz ezarritako denborazko mugak errespetatuta. Era berean, erabakitzen da hiru hilabeteko epea zehaztea, hitzarmen hau sinatzen denetik aitzina, plan bat aurkezteko –kronograma batekin batera– oinarri zuten arauaren arabera epeak gaindituta dituzten izendapenak lehengoratzeko.

5. Iruñeko Udalak hitzematzen du bere eskura dauden behar beste gestio eginen dituela Nafarroako Gobernuari zuzenduta, Nafarroako funtzionario publikoen arteko lanpostu-trukea arautu eta Nafarroako administrazio publikoetako zein Estatuko beste edozein administrazio publikotako funtzionarioen arteko lanpostu-trukea arautzeko behar diren ekintzak abiatu ditzan.

29. artikulua. Plantilla organikoa.

1. Udalak eta ordezkari sindikalek urtero negoziatuko dituzte plantilla organikoa eta hartan egin daitezkeen aldaketak, Tokiko Gobernu Batzarrak onetsi eta NAO-n argitaratu aurretik. Negoziazio horien barruan, egon daitezkeen gabeziei erantzuteko lanpostuak sortzea jorratuko da, eta izendapen askeko lanpostuak ahalik eta gehien murrizteko aukera aztertuko da.

2. Hitzarmen hau sinatzen duten parteei beren konpromisoa eta apustua adierazten dituzte enplegu publikoaren eta zerbitzuak zuzenean kudeatzearen alde, eta hitzematzen dute gaur egun zeharkako kudeaketa bidez ematen diren zerbitzuak lehengoratzeko aukera aztertuko dutela. Urterik urte, Langile-batzordeari informazioa helaraziko zaio zeharkako kudeaketa bidez emandako zerbitzuei, kontratu bakoitzaren indarraldiaren baldintzei eta gai horretan jarduteko erari buruzko informazioa, bai eta kontratuen jarraipena eta kontrola egiteko foroetan lortutako konklusioei buruz ere.

3. Iruñeko Udalak klausula sozialak eta kontrol-sistemak aztertu eta erantsiko ditu udal-zerbitzuak kontratatzeke baldintza-agirietan, enpresa esleipendunek beren zerbitzuko langileen lan-baldintzak bete eta -eskubideak errespetatzen dituztela erraztu eta bermatze aldera, halako eran non, posiblea bada, lehenetsiko baita aplikazio-eremua Nafarroan duten hitzarmen kolektiboak aplikatu daitezkeen, eta beste hitzarmen eta itun batzuk direla-eta aitortuta dituzten hobetzeko klausulak ere.

4. Bi parteek hitzartzen dute negoziazio-prozesu bat abiaraztea, hitzarmen hau sinatu eta behala, langileak hautatzeko prozesuak arautzeko prozedurak adosteko, bai lan-eskaintza publikoan, bai administrazio-kontratazio-zerrendak egiteko orduan. Hori eranskin gisa atxikiko zaio hitzarmen honi.

30. artikulua. Langileen kontratazioa administrazio-araubidean.

1. Administrazio-araubideko langileen kontratazioa III. eranskinean jasotako erabakiari lotuko zaio.

31. artikulua. Mailaz igotzea.

Behin-behinekotasuneko indizea eta lan-eskaintza publikoa:

Iruñeko Udalak konpromisoa hartzen du behin-behinekotasuneko indizea % 6tik behera jaisteko eta maila horretan eusteko, horretarako behar diren lan-eskaintza publikorako deialdiak eginda.

Helburu hori erdiesteko lehen urrats moduan, Udalak eta erakunde sindikalek honako gai hauek negoziatu eta adostuko dituzte:

1. Enplegua finkatzeko prozesuak, halakorik egin daitezkeen alorretan.
2. Onesteko modukoak diren lan-eskaintza publikoko prozesuak, eta horren barruan lanpostuak sartzeko irizpideak.

Behin egoera erregularizatuta, oro har hiru urte okupatuta daramatzaten plaza huts oro dagokien urteko lan-eskaintza publikoan sartu beharko dira.

Lekualdatze-lehiaketak, lekualdatze berezien lehiaketak eta kategoriaz igotzekoak.

2017an zehar proposatuko dira, kasuan kasuko organoak onetsi ditzan, Nafarroako Administrazio Publikoetako lanpostuak betetzeko Erregelamendua onesten duen azaroaren 6ko 215/1985 Foru Dekretuko 8., 10. eta 20. artikuluetan aurreikusitako lekualdatze-lehiaketak, lekualdatze berezien lehiaketak eta kategoriaz igotzeko lehiaketak egiteko baldintzak.

Langileak mailaz igotzea.

Urtero, Administrazioak konpromiso irmoa hartzen duela bere kargura dauden langileak mailaz igotzen direla bermatzeko, Negoziatio Mahaian eztabaidatuko dira mailaz igotzeko dauden aukerak Iruñeko Udaleko alorretan, erretiroen ondorioz hutsik gelditu diren plazak ere barne hartuta.

Udaltzainek 96/1997 Foru Dekretuan ezarritako onurak bereganatu ahalko dituzte.

Orobat, administrazio honek zerbitzuak emateko daukan egitura berrantolatu eta eraginkortasuna hobetze aldera, eta lanpostu jakin batzuen sailkapen profesional edota ekonomikoa erregularizatu –haitan irizpide desegokiak aplikatu direla joz gero–, parte sinatzaileek honako hau hitzartzen dute:

- a) Udalaren plantilla organikoa aldatzea, zenbait plazatako lanpostu-osagarria aldatzen duen V. eranskinean adierazitako baldintzetan.

- b) VI. eranskinean aurreikusten diren mailaz igotzeko deialdiak egitea, lanpostu-kopurua handitu gabe. Gehienez ere, hiru deialdi izanen dira, 2017ko, 2018ko eta 2019ko ekitaldietan.

VI. KAPITULUA

Lan-osasuna eta laneko arriskuen prebentzioa

32. artikulua. Laneko segurtasuna eta lan-osasuna.

Langileek eskubidea dute laneko segurtasunaren eta osasunaren arloko babes eraginkorra bereganatzeko. Era berean, arriskuei aurrea hartzeko legez eta arauz hartzen diren neurriak bete eta baliatu behar dituzte.

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legean xedatutakoari jarraituz, Udalak betebeharra du, zerbitzuko langileei begira, laneko osasunari buruzko politika egokia sustatu, adierazi eta martxan jartzeko, halako eran non laneko arriskuen prebentzioa modu integralean kudeatu behar baitu, eta politika hori gauzatu eta berrikusi, erakundeko eskala hierarkiko osoa inplikatur, eta prebentziozko jardunaren jardueraren planifikazioa txertatuz. Politika horren berri jende orok jakinen du. Era berean, langileei horri buruzko informazioa eta parte hartzeko aukera emateko betebeharra du, bai eta, langileak dagokien lanpostuan hasten direnean edo lanpostuz aldatzen direnean, edo pertsonen, lankideen edo hirugarrenei kalteak eragin diezazkiekeen teknika berriak edo ekipo materialak erabili behar dituztenean, trebakuntza praktikoa egokia emateko ere dagozkion gaitetan. Langileek jarraitu egin behar diote ikasitakoari, eta lanaldiaren barruan edo beste ordu batzuetan egiten diren praktikak egin behar dituzte, edonola ere praktiketan emandako denbora lanaldiari kenduko zaiolarik.

33. artikulua. Partaidetza- eta ordezkarietza-eskubideak. Segurtasun eta Osasuneko Batzordea.

1. Langileek lan-arriskuen prebentzioarekin lotuta dauden gai guztietan beren ordezkarien bidez parte hartzeko eskubidea dute, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legeko V. kapituluaren aurreikusitako baldintzetan.

2. Segurtasun eta Osasuneko Batzordea.

a. Iruñeko Udalaren esparruan, parte hartzeko eskubidea Segurtasun eta Osasuneko Batzordearen bitartez gauzatuko da. Honako hauek osatuko dute Batzordea: prebentzioaren arloko ordezkariak eta udal-administrazioa edo haren ordezkariak, kopuru berean.

b. Udaleko Segurtasun eta Osasuneko Batzordearen funtzionamendua organo horrek onetsitako Segurtasun eta Osasuneko Batzordearen Erregelamenduan jasota dago, eta parteetako batek eskatuz gero, berrikusi egin daiteke.

3. Segurtasun eta Osasuneko Batzordeko kideek 20 ordu sindikaleko kreditua izanen dute hilean, eta ordu sindikal horiek pilatzen ahalko dituzte, legeen arabera orduen kreditua aitortuta duten sindikatu etako kideen baldintza beretan. Langile-batzordean ordezkariak dituzten sindikatu etako bakoitzak ordezkari bat izendatu ahalko du Segurtasun eta Osasuneko Batzordean.

4. Prebentzioaren arloko ordezkariak beren zereginak gauzatzeko erabiltzen duten denbora 31/95 Legeko 37. artikuluan araututa dago, eta aldi horiek ez dira zenbatuko ordu sindikal gisa.

5. Udalak Gizarte Segurantzako lan-istripuen eta gaixotasun profesionalen mutualitateekin itundutako prestazioetan, funtzionarioek eskubidea izanen dute, beren ordezkarien bidez, mutualitate

horien kudeaketaren kontrolean eta jarraipenean parte hartzeko, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeko 32. artikuluan aurreikusitakoarekin bat.

34. artikulua. Prebentzio Zerbitzuaren urteko programa.

Segurtasuna eta osasuna direla-eta enpresan gauzatzen diren politikak eta jarduerak Laneko Arriskuen Prebentzio Planean jasoko dira urtero. Plan hori Segurtasun eta Osasuneko Batzordeari aurkeztu eta horrek onetsiko du, eta Tokiko Gobernu Batzarrak berretsiko du.

35. artikulua. Lantokiak, lantaldeak eta babes-baliabideak.

1. Udaleko langile guztiek eskubidea dute nor bere burua babesteko elementuak eskuratzeko, bai eta lantokiak eta udal-bulegoak egokitzeko neurriak hartu daitezzen, indarreko araudiarekin bat.

2. Gaitz fisiko bat diagnostikaturik duten langileei Udalaren kirol-instalazio guztietara joateko aukera emanen zaie, sare publikoko mediku espezialistek gomendio hori jasota egindako txostenak aurkeztu ostean. Baimen hori urtero berrituko da, medikuen iritzia jarraituta.

3. Lokalak eta jantziak. Aplikatuko dira, zorrotz aplikatu ere, Lantokietako segurtasuneko eta osasuneko gutxieneko xedapenak ezartzen dituen apirilaren 14ko 486/1997 Errege Dekretuan ezarritako arauak.

4. Jantziak, oinetakoak eta lanerako ekipoak. Udal-langile guztiek eskubidea izanen dute lan egiteko behar diren jantziak eskuratzeko (eskularruak, lohihartzekoak, uniformeak, botak, uretarako jantziak, oinetakoak, etab.). Jantzi horiek lanpostu bakoitzaren baldintzetara egokituko dira, eta merkatuko produktu berrien hobekuntza teknikoak aintzat hartuko dira. Jantziak hondatu ahala, ordeztu eginen dira, hondatuta daudenak itzuli etan gero.

Laneko arriskuen prebentzioari buruzko indarreko araudia kontuan hartuko da.

36. artikulua. Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen aplikazioa Iruñeko Udaltzaingoa.

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legea oso-osorik aplikatu behar zaio Iruñeko Udaltzaingoa, eta, horrenbestez, Iruñeko Udalak nahitaez bete behar ditu arau horretan jasotako betebeharrak guztiak.

37. artikulua. Osasun-zaintza.

1. Iruñeko Udalak bere zerbitzuko pertsonen bermatuko die haien osasun-egoera aldi behin zainduko dela, lan bakoitzak dakartzen arriskuen arabera. Era berean, Udalean lanean diharduten pertsonen eskubidea izanen dute beren lanpostuari eta beren osasun-egoerari buruz egiten diren azterlan guztien informazioa jasotzeko, egiten zaizkien azterketak, diagnostikoak eta tratamenduak barne. Orobat, emaitza horiek idatziz jasotzeko eskubidea ere izanen dute; hartara, beti errespetatu beharko da pertsona bakoitzaren intimitaterako eta duintasunerako eskubidea, eta osasun-egoerarekin lotutako informazio guztia isilpekoa izanen da.

2. Osasun-azterketak.

a) Lanpostuan hasi aurretik egin beharreko osasun-azterketaz gain, funtzionarioei aldi behin egiten zaizkie osasun-azterketak, borondatezkoak eta lanpostu bakoitzerako espezifikoak. Udaltzaingoko kideendako, nahitaezkoak izanen dira horiek, Nafarroako Polizia Kidegoetako Langileen Erregelamendua onesten duen abenduaren 29ko 718/2003 Foru Dekretuko 29. Artikuluarekin bat.

- b) Hala osasun-zaintza nola osasun-azterketak pertsona bakoitzak bere lanpostuan izan ditzakeen arriskuen arabera eginen dira nagusiki, eta kontuan hartuko ditu haren berezitasunak, halako eran non probek bat etorri beharko dute xedearekin: jatorria lanean duten balizko kalteak garaiz atzematea eta bereziki sentiberak diren pertsonak babestea.
- c) Osasun-azterketak nahitaezkoak izanen dira aldi baterako ezintasuna dela-eta 6 hilabetetik gora bajaran daramatzaten pertsonendako, edo bajak aldian-aldian hartu dituztenendako, halakoak egiteko deituak izanez gero, hori guztia, kontingentzia arrunteko arazoek lanpostuari eragin ote diezaiokeen baloratzeko xedez.
- d) Osasuna langileengan sustatzeko, borondatezko azterketa orokorrak eginen dira, azterketa espezifikoan egitearekin batera.

38. artikulua. Amatasunaren babesa.

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/95 Legeko 26. artikuluan xedatutakoari jarraituko zaio.

39. artikulua. Bermeak lanpostu jakin batzuetan.

1. Udalak lanpostua bermatuko die gaitasun fisikoak edo psikikoak urritzen zaizkien langile guztiei, dela istripu edo gaixotasun batek eraginda, dela adinaren ondorioz, betiere Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuko medikuek txostena eman eta gero. Txostenean zehaztuko da lanpostua baldintza fisiko edo psikiko berri horietara egokitu daitekeen, edo adieraziko da zer lanpostu diren egokiak egoera horretan dagoen pertsona batendako.

40. artikulua. Bigarren Jarduerarako Prozedura.

Iruñeko Udaleko funtzionarioek bigarren jarduerari helduko diote hitzarmen honi atxikitako **I. eranskineko** prozeduran aurreikusitako modu eta baldintzetan.

VII. KAPITULUA

Ordezkaritza- eta bilera-eskubideak, eta beste zenbait eskubide

41. artikulua. Xedapen orokorrak.

Hitzarmen honen eraginpeko funtzionarioek eskubidea dute beren lan-baldintzak zehazten parte hartzeko, legeetan ezarritakoarekin bat eta beren ordezkari-organoen bitartez. Ordezkaritza-organok dira Langile-batzordea eta bertan ordezkariak dituzten sekzio sindikalak edo elkarteak. Sekzio sindikalak haien kideak ordezkatzeko dituzte, eta Sindikatu-askatasunari buruzko abuztuaren 2ko 11/85 Lege Organikoan xedatutakoarekin bat eratzen dira.

Aurrez eskatzen badute, Iruñeko Udaleko hauteskunde sindikaletara aurkezten diren sindikatuei lanera ez joateko baimena emanen zaie botoa eman aurreko bost egunetarako, halako eran non hautagaitza bakoitzeko kide bati emanen baitzaio baimen hori.

42. artikulua. Langile-batzordea.

1. Langile-batzordea udal-langileak ordezkatzeko dituen organo espezifikoa da haien laneko interesak eta interes profesionalak defendatzeko.

2. Langile-batzordeari berriaz aitortzen zaizkio Nafarroako Administrazio Publikoetako Langileen Estatutuaren Testu Bategina onesten duen 251/1993 Legegintzako Foru Dekretuko 82. artikuluko 5., 6. eta 8. ataletan xedatutako gaitasun, eskumen eta atribuzio guztiak.

3. Langile-batzordeko kideek eta Iruñeko Udaleko ordezkari sindikalek 40 ordu izanen dute hilean, eta Haur Eskoletako Langile-batzordeko kideek 20 ordu –hautagaitza bakoitzean metagarririk–haien eginkizunei behar bezala heltzeko. Udal-administrazioak eginen du ordu-kreditu horien kontrola, udal-administrazioak berak emandako arauarekin bat, nolahi ere jakinarazi beharko zaizkiolarik hala ordu-metaketa nola eta horretan ari diren pertsonak. Kreditua hiru hilean behin zenbatuko da.

4. Iruñeko Udalean ordezkariak dituzten sindikatuek, dagokion ordu-kopuruaz gain, ordu sindikaletako poltsa bat hitzartu ahalko dute ordezkari-tza-eskubidea askatasunez gauzatze aldera. Eskubide hori lurralde-esparruko ordezkari-tzaz –hala Estatuaren mailakoaz nola Erkidego Autonomoaren esparrukoaz– Nafarroako Administrazio Publikoen zerbitzuko Langileria-aren Estatutuaren 83.2 artikuluan adierazitakoarekin bat gauzatuko da, gaitasun hori aitortuta baitago Sindikatu-askatasunari buruzko Lege Organikoaren 6.3 c) eta 7.2 artikuluetan.

Liberazio sindikalerako behar den kreditua 120 ordu izanen dira, hilean.

Ordu-kredituak sindikatu-erako kide jakin batzuek baino ezin izanen dituzte erabili, norik eta legeek eta hitzarmen honek eskubide hori aitortuta dutenek.

Halaber, aipatu Estatutu horretako 82. artikulua-aren 9. atalean finkatuta dauden gainerako bermeak eta eskubideak ere aitortzen zaizkie.

43. artikulua. Bilera-eskubidea.

1. Langile-batzordeak eta erakunde sindikalek batzar egiteko deitzen ahal diete hitzarmen honen aplikazio-eremuak hartzen dituen langileei.

2. Batzarra lanaldiaren barruan egin nahi izanez gero, honako arau hauek bete beharko dira:

a. Batzarrak lanaldiaren hasieran edo amaieran egin beharko dira. Salbuespena egin daiteke eta batzarrak lanaldiko beste une batean egin, baldin eta horrek zerbitzuak ohi bezala emateko oztoporik ez badakar.

b. Alkatetzaren baimena beharko da batzarrak egiteko.

c. Baimena eman behar da, baldin eta aurreko baldintzak betetzen badira. Kasu berezietan izan ezik, baimena, gutxienez, 48 ordu lehenago eskatu beharko da. Baimena emandakotzat joko da, kontrakoa adierazten duen berriarazko ebazpenik eman ezean, eta ebazpenik ematekotan, batzarra egin baino 24 ordu lehenago jakinarazi beharko da, gutxienez.

d. Batzarra Iruñeko Udalaren lokal batean egin nahi izanez gero, eskaera egin beharko da, aurreko atalean adierazitako moduan.

e. Hiruhileko bakoitzean, funtzionarioek 12 ordu eman ahalko dituzte, gehienez, erakunde sindikalek lanaldi barruan antolatutako batzarretan eta sekzio sindikalen bileretan.

3. Negoziazio-mahaiko, batzorde parekide-erako eta antzeko-erako kide diren langileek haietan aritzeko behar beste denbora izango dute.

44. artikulua. Intimitate-aren eta duintasun-aren babesa. Langileen pertsona-eskubideen bortxaezintasuna.

Langile guztiek eman ahalko dute idatziz intimitate-erako zein giza- edo lan-duintasun-erako begirune-galera ekar diezaiaketen ekintzen berri. Babesak langilea bera, haren armairua eta haren gainerako gauzak hartuko ditu barnean.

Udalak, interesduna zer alorrari atxikita egon eta horretako zuzendaritzaren bitartez, informazioa bilduko du, eta, hala badagokio, behar den diziplina-espedientea bideratuko du.

Edozein kasutan ere, eta Iruñeko Udalaren duintasun pertsonala babeste aldera, etsaitasunezkoa izan daitekeen edo funtzionario baten duintasunari kalte egin ahal dion egoera bat sortzen bada, Laneko Jazarpenaren kontrako Iruñeko Udalaren Protokoloari jarraituko zaio –Tokiko Gobernu Batzarrak onetsi eta IV. eranskinean jasotakoari–.

VIII. KAPITULUA

Gizarte- eta asistentzia-laguntzak

45. artikulua. Ikasketetarako laguntzak, funtzionarioendako eta funtzionarioen seme-alabendako.

1. Ikasketetarako laguntzen gehienezko muga gisa, fakturetako honako kontzeptu eta zenbateko hauek ezartzen dira:

- a. Haur-eskolak (0-3 urte): 600 € ikasturteko
- b. Unibertsitate-fakultateak eta Musika Kontserbatorio Profesionala eta Goi Mailakoa, Iruñean: 600 € ikasturteko.
- c. Unibertsitate-fakultateak eta Musika Kontserbatorio Profesionala eta Goi Mailakoa, Iruñetik at: 1.200 € ikasturteko.
- d. Unibertsitate-eskolak, Hizkuntza-eskolak eta Akademiak (ofizialak): 400 € ikasturteko.
- e. Hizkuntza Eskola Ofiziala (matrikula): %100.
- f. Joaquín Maya Musika Eskola Berezia: %100.
- g. Hezkuntza Berezia (21 urte arte): %100.

2. Ikasketetarako laguntzak udal-langileei emanen zaizkie seme-alaben ikasketek eragindako gastuei erantzuteko, betiere ordaindutako fakturak aurkeztu eta gero, faktura horiei ehuneko hauek aplikatuko zaizkielarik –familia-unitatearen diru-sarrerara guztiak familiako kideen kopuruaren artean zatitu eta horren emaitzari erreparatuta, gehienez ere artikuluko honetako 1. ataleko diru-mugetaraino–:

4.800 eurora bitarte	%100
4.800 eta 5.800 € bitarte	%90
5.800 eta 6.900 € bitarte	%80
6.900 eta 7.900 € bitarte	%60
7.900 eta 8.600 € bitarte	%40
8.600 eta 9.300 € bitarte	%40

3. Laguntza horiek unibertsitate-ikasketetan errepikatzen duten ikasleei ere emanen zaizkie, baina behin bakarrik karrera osoan.

4. Hezkuntza Berezia: 21 urtetik aurrera, eta ikasleek 25 urterekin hasitako ikasturtea amaitu arte, 2.650 euro egokituko zaizkie gehienez, ikasketetarako laguntzetarako ezarritako ehunekoei lotuko zaizkion *laguntza sozialeko* kopuru edo poltsa gisara, prestakuntza-beharrei erantzuteko, halako eran non behar horiek justifikatzeko, aldeko txosten bat beharko baita, Gizarte Ekintzako Alorrak emana.

5. Arestian adierazitako kasuetan, udal-funtzionarioei matrikula ordainduko zaie beka bat eskatuz gero, eta haren zenbatekoa deskontatuko zaie udal-laguntza ematen bazaie, pertsona bakoitzak, gehienez, 600 euro eskuratu ahalko dituelarik.

6. Orobat, aplikagarri izanen dira agiri bidez justifikatzen bada ezin dela eskuratu beste ezein laguntzarik, eta, aldiz, udal-araudia aplikatzekoa bada.

7. Betiere xede horretarako dagoen aurrekontu erabilgarriari eutsita, akordioak egin ahalko dira atzerriko hizkuntzen ikaskuntzarako, interesdunek hitzematen badute ezagutza hori beren eginkizunetan erabiliko dutela.

8. Ikasketarako laguntzak funtzionarioen ezkontideei ere eman ahalko zaizkie, funtzionarioen zenbateko berean (gehienez, 600 euro), baina horretarako honako hau frogatu beharko dute:

- a. Gizarte Segurantzari alta emanda egon ez izana edo lanik egin gabe eta langabezia-sorospenik gabe egotea, laguntza noizko eskatu eta urte horretan berean.
- b. Ekonomikoki funtzionarioaren mende egotea.

Baldin eta arestian aipatutako baldintzek ez badute irauten urte osoan zehar, baldintzek zenbat hilabete iraun eta horren arabera iraunen du laguntzak ere: jasotzeko eskubidea noiz sortu eta hurrengo hilabete naturalean hasita, eskubide hori zer hilabetetan amaitu eta hilabete hori bukatu arte.

46. artikulua. Laguntzak kultura- eta kirol-jardueretarako eta beste zenbait jardueretarako.

4.000 euro egokituko dira Langile-batzordearen bidez proposatzen diren kultura-, jolas- eta kirol jardueretara, xede sozialetarako eta abarretarako. Laguntza horiek bateraezinak izanen dira Iruñeko Udalaren edozein organoren bidez tramitatzen direnekin.

47. artikulua. Aurrerakinak.

1. Aurrerakinak arruntak eta bereziak izan daitezke.
2. Aurrerakinak, interesik gabe itzultzekoak, jardunean ari diren funtzionarioek zein erretirodunek eta pentsiodunek eska ditzakete.
3. Aurrerakin-funts bat ezartzen da langile finkoendako zeina 138.000 euro izanen baita aurrerakin arrunten kasuan, 138.000 euro, aurrerakin berezien kasuan.
4. Aurrerakin arruntak. Gastu arruntak ordaintzera bideratzen dira, honako hauek, adibidez:
 - a. Berrikuntza-lanak ohiko etxebizitzan.
 - b. Altzariak berritzea ohiko etxebizitzan.
 - c. Familiako inguruabar kritikoak edo bereziak (ezkontzak, dibortzioak, banantzeak, bataioak, jaunartzeak...).
 - d. Etxe-aldaketa arrazoi profesionalen ondorioz, Udalaren beharrak eskatuta.
 - e. Etxe-utzarazpena, eskatzailearen ohiko etxebizitza bada.
 - f. Bidaiak Iruñetik at azterketak egiteko, behar bezala justifikatuta.
 - g. Unibertsitate-matrikulako gastuak.
 - h. Eskatzaileak ibilgailua erostea edo konpontzea.
5. Aurrerakin bereziak. Gastu bereziak ordaintzera bideratzen dira, hala nola honako hauek:
 - a. Ezbeharrak (suteak, lapurretak, uholdeak, etab.), kalte larriak eragiten badituzte ohiko etxebizitzan edo bertako ondasun higigarrietan.

- b. Familiako inguruabar larriak (lehen graduako senideen heriotza, etab.), 1.500 €-tik gorako gastuak eragiten badituzte.
 - c. Eskatzaileak etxebizitza bakarra erostea bertan bizitzeko, salbu zerbitzuak hala behartuta udal-etxebizitza batean ari bada bizitzen.
 - d. Altzarietarako gastuak, eskatzailearen etxebizitza berrirako badira.
 - e. Etxebizitza bakarra erosteko maileguen amortizazioa, hilean 250 €-tik gora ordaindu behar izanez gero, amortizazioa eta interesak batuta.
 - f. Seme edo alaba baten jaiotza, legezko adopzioa edo adopzioaren aurretiko harrera.
 - g. Sukaldeko eta komuneko altzariak erostea.
 - h. Eskatzailearen, ezkontide edo bizikidearen, edo seme-alaben gaixotasun larria edo kirurgia-operazioa.
 - i. Etxe-aldaketa, lantokia dagoen udalerrira bizitzera joateko.
 - j. Zentro ofizialetan ikasteko matrikula-gastuak, eskatzailearenak, ezkontide edo bizikidearenak, edo seme-alabenak.
 - k. Antzeko inguruabarrak, baldin eta tankera berekoak izanda Giza Baliabideetako zuzendariak berariaz baimentzen baditu.
6. Aurrerakin arrunten zenbatekoa 4.000 € izanen da, eta aurrerakin bereziena, 6.000 €.
7. Aurrerakinak Langileria Departamentuan eskatuko dira, eta eskaerarekin batera, eskaera justifikatzeko behar beste agiri aurkeztuko dira.
8. Era berean, Langile-batzordeari emandako eta ukatutako aurrerakinen berri emanen zaio, datu pertsonalek isilpean iraunen dutela, beti.
9. Baldin eta hiru hilabete igarota aurrerakina zertarako eskatu eta xede horretarako erabili dela justifikatzen ez bada, nomina atxikiko da legezkoa den gehienezko zenbatekoan, harik eta aurrerakina kitatu arte.
10. Aurrerakina noiz eman den eta hurrengo hilabetetik aitzina hasi beharko da itzultzen, nominatik deskontatuta aurrerakin amortizatzeko kopurua, honako ehuneko hauei helduta: A maila: % 12; B eta C mailak: % 9; eta D eta E mailak: % 6. Ehuneko horiek funtzionarioaren soldata garbiarenak dira, edo hala badagokio, jasotzen duen pentsioarena. Horrela jokatu da aurrerakin osoa kitatu arte.
11. Ezingo da beste ezein aurrerakin arruntik eskatu aurretik emandako aurrerakin osoa itzuli arte.
12. Eskatzailea hiltzen bada, ezkontidea, aurreko ahaideak edo ondorengoak geldituko dira subrogatuta eskubide zein betebeharretan, baldin eta eskatzaileak sortutako pentsioa eskuratzeko eskubidea badute. ascendientes
13. Lehentasun-ordena, aurrerakinak ematean. Aurrerakinak ematea berandutu beharko balitz funts faltagatik, lehentasunen ordena honetan erantzungo zaie eskaerei:
- a. Aurrerakin arruntetan:
 1. Aurreko bi urtean aurrerakinik eduki ez duten eskatzaileak.
 2. Epe horretan aurrerakinik eduki izan bada, kontuan hartuko da eskaera-data.

b. Aurrerakin berezietan:

1. Lehentasuna emanen zaie a) eta b) kasuetan daudenei.
2. Gainerako kasuak.

48. artikulua. Osasun-laguntza.

1. Gizarte Segurantzaren duten funtzionarioei eta administrazio-kontratua dutenei (urtean eginiko lanaldiarekin proportzioan) bermatzen zaie behean adierazitako espezialitate medikoetan sortutako fakturaren % 50 itzuliko zaiela, eta gehienez ere, 1.500 € espezialitate, eskatzaile eta urte bakoitzeko, espezialitate hauetan:

- Odontologia, Ortodontzia eta Estomatologia (hortz-haginen ateratzeak izan ezik).
- Optika: betaurrekoak, lentillak eta mantentze-materiala, betiere graduazio-txartela eguneratua aurkeztuta.
- Ortopedia eta produktu ortoprotesikoak.
 - Barne-zola ortopedikoak: horien % 75 ordainduko da (materialak soilik, kontsulta eta moldeak ez baitira ordaintzen).
 - Gainerako produktuak: kostuaren eta Gizarte Segurantzaren emandako diru-laguntzaren arteko aldea ordainduko da, dagokion ehunekoak dakarren zenbatekoa kenduta, Nafarroako Osasun Zerbitzuak finantzaturako produktuen Katalogoa oinarri hartuta (urtarrilaren 26ko 17/1998 FD).
- Audiofonoak: entzumen-galeraren ehunekoaren arabera ordaintzen dira. Zehazki, honela:
 - Estandarra, 275,86 €
 - Entzumen-galera % 70ekoa bada, 345,10 €
 - Entzumen-galera % 80koa bada, 410,55 €
 - Moldea, 22,72 €

2. Bestelako batzuk eta medikuntza alternatiboak: laguntza honen ondorioetarako, medikuntza alternatibotzat jotzen dira mediku kolegiatuek eginiko tratamenduak, zeinetan honako zenbateko hauek ordainduko baitira:

–Fisioterapia, elektroterapia	3,24 € saioko.
–Diatermia, kiromasajea, masajeak, ultrasaioak, k. interferentzialak	2,16 € saioko.
–Laserra, magnetoterapia	5,41 € saioko.
–Akupuntura, akupresioa	10,82 € saioko.
–Foniatría eta logopedia-tratamendua	10,82 € saioko.

3. Ikusmena laser bidez zuzentzeko, ebakuntzaren % 70 finantzaturako da. Espezialitate hori funtzionarioei bakarrik ordainduko zaie.

Laguntza horiek ezkontideei, seme-alaba adingabeei eta 25 urte arteko seme-alabei aplikatu ahal zaizkie, baldin eta ekonomikoki Udalaren onuradunaren mende badaude eta beste diru-sarrerarik ez badute.

49. artikulua. Gaixotasun koronarioetako kluba eta parekoak.

Urtea bukatutakoan, halakorik behar duten funtzionarioek Gaixotasun koronarioetako eta parekoetako kluba erabiltzeagatik ordaintzen duten kuotaren gastuen % 75 ordainduko zaie.

50. artikulua. Genero-indarkeriaren biktima diren emakume funtzionarioen eskubideak.

Genero- edo familia-indarkeriaren biktima izan diren langileei –epaile batek emandako babes-aginduan hori adierazten bada, edo, hala badagokio, Ministerio Fiskalaren txosten batean adierazten bada auzi-jartzailea genero- edo familia-indarkeriaren biktima izan daitekeelako zantzuak daudela– arautzen diren lan-baldintzei dagozkien eskubideak bermatu edo hobetuko zaizkie, betiere Genero-indarkeriaren aurka Oso-osoko Babesa emateko Neurriei buruzko abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoari jarraituta.

Besteak beste, honako lan-baldintza hauek nabarmendu behar dira:

1. Biktimek lantokiz aldatu behar badute, kategoria profesional bereko lanpostuetan lehenetasunez aritzeko eskubidea.
2. Baimen ordainduak, hainbat gesti egin ahal ditzaten (etxe-aldaketa, epaiketetara joatea, tratamendu psikologikoa, etab.).
3. Lan-harremanaren etena, lanpostua gordeta, eta lanaldi malguak, biktimak egoera normalizatu arte behar duen bitartean.
4. Oporraldia aurreratzea.

IX. KAPITULUA

Prestakuntza

51. artikulua. Prestakuntza-plana.

Udal-langileei prestakuntza bermatzen zaie. Iruñeko Udalak ebaluazio-teknika eta -metodologia egokiak erabiliko ditu *prestakuntza-beharren ebaluazioa* egiteko, eta aldiari behin eguneratzeko. Ebaluazio horrek aukera emanen du prestakuntzaren arloan zer jarduera egin behar diren jakiteko, xede gisa hartuta langileen gaitasunak eta konpetentziak mantendu, eguneratu eta egokitzea erakundearen egungo eta etorkizuneko eskakizunetara, norberaren garapenaren eta karrera profesionalaren ikuspegia ere aintzat hartuta.

Beharren ebaluazioak bat etorri behar du udal-erakunderako zehaztutako estrategiarekin, eta ebaluazioa egiten denean, alorrek modu aktiboan parte hartzea eta langileek ordezkariak izatea sustatu behar da.

Prestakuntza-beharren ebaluazioari buruzko konklusioak eta behar diren eguneraketak prestakuntza-planetan jasoko dira. Planak hainbat urtetakoak izanen dira eta eskaintza, aldiz, urtean urtekoa.

Iruñeko Udalak Nafarroako Udal eta Kontzejuen Federazioaren (NUKF) planaren barruan integratuko du prestakuntza-planaren zati bat, Administrazio Publikoen Etengabeko Prestakuntzarako Plan Nazionalaren esparruan kudeatutako aurrekontuaren kargura.

Iruñeko Udalak aurrekontu-partida bat sortuko du NUKFekin lankidetzan prestatutako planean sartuta ez dauden prestakuntza-ekintzak eta -prozesuak finantzatzeko.

Giza Baliabideetako Alorraren zereginak dira prestakuntza-beharrak ebaluatzeko azterlanak abiatu eta kudeatzea, prestakuntza-planak diseinatu eta kudeatzea, eta planen ondoriozko informazioa eta agiriak kudeatu eta antolatzea.

Prestakuntza-planaren barruan, euskara-maila profesionalean ikasi eta hobetzeko plana sartuko da, dagokion zerbitzuak eginen duena.

Udal-langile guztiei erraztasunak emanen zaizkie titulu akademiko edo profesionalak lortzeko ikasketak egiteko, prestakuntza-ikastaroetara edo maila profesionalean hobetzeko ikastaroetara joateko –dela Nafarroako Administrazio Publikoaren Institutuak dela beste organismo edo erakunde batzuek antolatuta–, birmoldatzeko eta lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko, euskara ikasteko eta maila profesionalean hobetzeko –Euskarari buruzko Foru Legean xedatutakoarekin bat– eta EBko lan-hizkuntzak ikasi eta maila profesionalean hobetzeko. Funtzionario bakoitzak baimen ordaindu bat izanen du prestakuntza-ikastaroetara joateko, zeinak, gehienez, 50 ordukoa izanen baita urtean, 11/2009 FDaren aldaketan araututako baldintzetan xedatutakoarekin bat.

52. artikulua. Bestelako prestakuntza-eskubideak.

1. Eszedentzia berezia hartuta duten langileek eskubidea izanen dute Administrazioak antolatzen dituen prestakuntza-ikastaroetan parte hartzeko.
2. Zaintzeko lizentzien modalitateren batean bolada bat eman duten pertsonak lehentasuna izanen dute Udaleko langileendako egiten diren prestakuntza-ikastaroetan parte hartzeko, pertsona horiek mailaz igotzeko aukera ez oztopatze aldera.
3. Ikastaro batera joateko aukera ukatzen bada zerbitzuaren beharreatatik edo beste arrazoi bategatik, txosten baten bidez justifikatu beharko da.
4. Titulu ofizial, akademiko edo profesional bat lortzeko ikasketak erregularitasunez egiten dituzten langileek lehentasuna izanen dute ikasketetarako onuragarrien suertatzen zaizkien lan-txandak aukeratzeko.
5. Nolanahi ere, Udalak behar diren frogagiriak eskatuko ditu, arestian adierazitakoarekin bat emandako eskubideen interesdunak modu horretan jokatu duela ziurtatzeko.

LEHEN XEDAPEN GEHIGARRIA

Kolektibo jakin batzuetarako osagarriak

Udaltzaingoaren ordainsariak finkatzeko, Foruzaingoaren ordainsariekin parekatuko dira, Udaltzaingoren Osoko Bilkurak 2003ko apirilaren 28an hartu eta Tokiko Gobernu Batzarrak 2005eko maiatzaren 3an berretsitako erabakiaren norabidean (JOB 3-MAY-05) –bertan baitago jasota Iruñeko Udaltzaingoaren eta Foruzaingoaren ordainsariak parekatzea–, betiere eskumena duen udal-organoak onetsi ostean. Foruzaingoaren ordainsariak hobetzen dituzten aldaketak egiten badira, Udaltzaingori zuzenean aplikatuko zaizkio, osagarrietan aldaketak eginda.

Ordainsarien parekatzeak proposamen moduan tramitatuko dira Negoziazio Mahaian, eskumena duen organoak onetsi dezan.

BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Hedapena

Azkenik, baliabide teknikoak zehaztuko dira hitzarmen hau onetsi ondoren horren eraginpeko langile guztiek ikusi ahal izan dezaten, akordioaren eduki osoa NAO-n eta Intraneten argitaratuta, hala euskaraz nola gaztelaniaz.

I. ERANSKINA

Bigarren jarduerarako prozedura

Adin batera iritsita –betiere, berrogeita hamabost urtetik gora–, edo gaitasun fisikoak edo psikikoak murrizten diren kasuetan, lan nekagarri, toxiko edo arriskutsuak egiten dituzten langile funtzionarioak beren gaitasunei egokiago zaizkien beste lan batzuk egiten has daitezke, modu boluntarioan, zeinek bere zerbitzuan bertan. Lan horiek bigarren jarduerako lantzat joko dira.

Iruñeko Udalaren Lan Arriskuen Departamentuak, Segurtasun eta Osasuneko Batzordeak adostuta, ezarriko du, urtebeteko epean, hitzarmen hau sinatzen denez geroztik, zer zerbitzu aukera daitezkeen bigarren jarduerarako.

Nolanahi ere bigarren jarduera ezarriko da Iruñeko udaltzaintzat, Nafarroako Poliziei buruzko Foru Legearen 47. artikuluan xedatutakoarekin bat.

Epaimahai mediko batek horretarako aholkua ematen badu, goian aipatu adin horretara iritsi gabe ere hasi ahalko dira langileak bigarren jarduerako lanetan, hitzarmen honen II. eranskinen ezarritako prozeduraren arabera, zeina Tokiko Gobernu Batzarraren Erabakian ere jasota baitago.

Kasuan kasuko funtzionarioa bere zerbitzuaren barnean birkokatuko da, posiblea bada; edo bestela, beste zerbitzu edo alor batean, baldin eta langileak lanpostu horretan jarduteko beharrezkoak diren baldintzak betetzen baditu. Urtero, eta aldez aurretik negoziazio-mahaiak akordioa hartuta, ezarriko dira zer administrazio-lanpostu erabil daitezkeen bigarren jarduerako eta lan-birkokapeneko prozeduretan.

II. ERANSKINA

Birkokapen-prozedura, osasunaren babesa medio

1) Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak (azaroaren 8ko 31/1995) hau dio 25.1 artikuluan:

“Enpresaburuak modu berezian bermatuko du, ezaugarri pertsonalak edo egoera biologiko ezagunak direla eta, lanak eratorritako arriskuen aurrean bereziki sentiberak diren langileen babesa, desgaitasun fisiko, psikiko edo zentzumenezko egoera aitortu zaien langileena barne. Xede horretarako, enpresaburuak inguruabar horiek aintzat hartu beharko ditu, arriskuak ebaluatzean, eta, ebaluazio horien arabera, prebentzio eta babes-neurri egokiak hartuko ditu.

Langileei lanpostu batzuetan ez zaie lanik emango, ezaugarri pertsonalen, egoera biologikoaren edo behar bezala aitortutako desgaitasun fisiko, psikiko edo zentzumenezkoaren ondorioz, langile horiek, osterantzeko langileak nahiz enpresari lotutako beste pertsona batzuk arrisku-egoeran gera daitezkeenean edo, orokorrean, kasuan kasuko lanpostuen betekizun psiko-fisikoekin bat ez datozen egoera iragankorretan daudenean”.

Era berean, Lege horrek dio, 15. artikuluan, enpresaburuak beharrezkoak diren neurriak hartu beharko dituela langileen osasuna babesteko; horretarako, printzipio batzuk hartu beharko ditu kontuan, eta, horien artean, hau aipatzen du d) atalean:

“Lana pertsonarentzat moldatzea, bereziki lanpostuak betetzeko orduan, bai eta laneko eta ekoizpeneko ekipamendu eta metodoei egokitzea ere, lan monotono eta errepikakorra arintzeko, eta horrek osasunean dituen ondorioak gutxitzeko”.

2) Modu horretan, lanak ekartzen dituen arriskuen aurrean sentiberatasuna duten langileen babesa bermatu behar du Iruñeko Udalak, bai eta aldi baterako osasun-arrazoiak tarteko lanpostuaren berariazko eginkizunak ezin egin ditzaketan langileena ere.

3) Era berean, akordio honetan ordezkaturako parteen interesa da neurriak hartzea langileen osasunaren narriadura saihesteari begira, baldin eta aurreikusten bada hori gerta daitekeela baldintza pertsonalen eta lanpostuarekiko erlazioaren arabera.

Helburu horrekin, beharrezkoa da prozedura bat antolatzea, zeinaren bidez ebatziko baitira Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen (azaroaren 8ko 31/1995) 25.1 artikuluan sartuta egon litezkeen kasuei buruzko eskabideak, baita eranskin honen 3. puntuan sar daitezkeenak ere.

Egokiak diren legezko erreserbak aintzat hartuz, tramitatutako espedienteen berri eman behar zaio ohiko moduan Segurtasun eta Osasuneko Batzordeari.

Lehena.—Prozeduraren xedea eta aplikazio-eremua.

1. Jarraibide hauen helburua da arautzea jarraitu beharreko prozedura langileen egoerak ebazteko, baldin eta haien lan-baldintzak egokitu behar badira edo beste lanpostu batean birkokatu behar badira, bai bereziki sentiberak direlako lanpostuaren ezaugarriengatik edo lanpostuetatik eratorritako arriskuen aurrean, bai aldi baterako osasun-arrazoiak tarteko lanpostuaren berezko eginkizunak ezin dituztelako egin.

2. Araubide hau Iruñeko Udalaren zein haren menpeko erakunde autonomoen zerbitzura dauden langile finkoei nahiz kontratatuei aplikatuko zaie. Udaltzaingoaren langileak gorputzean bertan birkokatu behar dira, posiblea bada, Administrazioaren gainerakoan, baldin eta lanpostu berria eskuratzeko baldintzak betetzen baditu, edota Nafarroako Poliziei buruzko 47. artikuluan adierazitako lanpostuetan.

Kontratatutako langileen kasuan, langilearen izendapenaren ezaugarrien eta izaeraren mende egonen da prozedura horretan aurreikusitakoaren aplikazioa. Kontratazioen eta izendapenen ezaugarriak direla-eta, destino-aldaketa lehenetsiko da osasuna babesteko neurri gisa.

Bigarrena.—Prozeduraren printzipio orokorrak.

1. Lanpostuak hitzarmen honetan araututako prozeduraren bidez betetzeak lehentasuna izanen du lanpostuak betetzeko beste edozein prozeduraren gainetik.

2. Birkokapena kasuan kasuko langilearen maila edo talde berekoa den lanpostu batean egin behar da, eta, bestalde, horretarako behar diren baldintzak bete behar ditu langileak.

3. Birkokapena kasuan kasuko langilearen maila edo taldea baino beheragokoa den bateko lanpostu batean egin ahalko da, baldin eta bertan aritu behar duen langileak bere borondatez onartzen badu birkokapen hori. Kasu horietan, ordainsariei dagokienez, prozedura honen 8.2. puntuan ezarritakoa aplikatuko da.

4. Bai lekua aldatzean, bai lekua egokitzean, ezin izango dira handitu lan-kargak edo osasunerako arriskuak, ez prozeduraren xedea den pertsonarenak, ez haren lankideenak. Horretarako, inplikaturako zerbitzuen arduradunek txosten tekniko bat egiten dute, non aztertuko baita langile gehiago behar ote den birkokapen horren ondorioz. Txostena Giza Baliabideetako Zuzendariari zuzenduko zaio, behar diren neurriak hartze aldera, eta Laneko Segurtasun eta Osasunerako Batzordeari emanen zaio haren berri.

Hirugarrena.–Prozedura nola abiarazi.

1. Lekua egokitzeko edo aldatzeko prozedura langile interesdunak eskaturik edo ofizioz hasiko da, azken kasu horretan langilea ari den alorrak edo erakunde autonomoak edo Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuak eskatuta, lanpostua aldatzea edo egokitzea aholkatzen duen osasun-azterketa egin eta gero.

2. Langilea zer alorr edo erakunde autonomotan aritu eta horrek eskaturik ofizioz hasten bada, eskaerak arrazoitua izan beharko du, eta interesdunari 10 eguneko epea emanen zaio egokiak iruditzen zaizkion alegazioak egin ditzan; alegazio horiek, ofizioz hasteko idazkiarekin batera, Giza Baliabideetako Alorreko Zuzendariari igorriko zaizkio, tramita ditzan.

3. Prozedura langileak eskatuta hasteko, eskabide bat igorriko du Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzura, jarraian aipatzen den dokumentazioarekin batera. Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuak eskabide hutsa (dokumentaziorik gabe) igorriko du dagokion Alorrera eta Giza Baliabideen Zuzendaritzara. Honako dokumentazio hau erantsiko da:

- Pertsonaren datuak.
- Egungo lanpostua eta hari dagokion alorra.
- Udalean aurretik okupatutako lanpostuak.
- Balorazio-eskaeraren arrazoia, lanpostuan egiten diren lanen edo jardueren deskripzio zehatza eta eskatzen den jarduketa (lanpostua egokitzea edo lekuz aldatzea).
- Osasun Zerbitzu Publikoaren txosten medikoak, langilearen patologia azaltzen dutenak; gutun itxi batean aurkeztuko dira, zeina Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuak irekiko baitu.
- Nafarroako Lan Osasunaren Institutuaren txostenak, zeinek justifikatuko baitute, bere kasuan, eskatutako jarduketa.
- Beste txosten mediko batzuk.

4. Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuak dagokion txostena jaulkiko du 20 eguneko epean edo laburragoan. Epe hori zabaldu ahal izanen da Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuak hala eskatuta eta Giza Baliabideetako baimenarekin, baldin eta horretarako beharra hautematen bada emandako dokumentazioan edo kasu bakoitzaren ezaugarri espezifikoenetan.

5. Pertsonak eskabidearekin batera emandako dokumentaziotik ondorioztatzen bada mugak dituela lanpostuan aritzeko edo ezin duela lan hori egin, edo haren osasuna hondatzeko arriskua dagoela, eta, halaber, ez dela posiblea berehalako egokitzapen edo lekualdatzea egitea, pertsonaren lanpostuari dagokion alorrak behar diren neurriak hartuko ditu, Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuaren txostenarekin edo jarraibideekin bat. Neurrien berri emanen zaie Giza Baliabideetako Alorrari eta Egokitzapen eta Birkokapenen Batzordeari, eta horiek berretsi egin beharko dituzte.

Baldin eta lanpostua egokitu behar bada, Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuak txosten bat egingen du, eta Birkokapenen Batzordeari helaraziko dio informazioa.

Gainerako kasuetan, prozedurak eranskin honetan zehaztutako moduan jarraituko du.

Laugarrena.–Lanpostua baloratzeko fasea, osasun arrazoiengatik, eta txostena.

Lanpostuari buruzko informazio zehatza bildurik, Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuak azterketa eta balorazio bat egingen du, honako hauek guztiak adierazita:

- Pertsonaren patologia, haren jatorria eta izaera itzulgarria edo itzulezina.

- Muga funtzional objektiboak, egungo lan-baldintzak eta bien arteko bateraezintasun maila.
- Langilearen osasunaren babesa bermatzeko jarduketa-proposamena, bidezkoa bada. Proposamena zein den, zehaztu beharko dira zer ezaugarri izan beharko lituzkeen lekuz aldatzeko eskaini daitezkeen lanpostuak, edo, egokitzapen-kasuan, zer neurri hartu beharko liratekeen orain dagoen arriskua zuzentzeko. Era berean, egokitzapenaren kasuan, kontuan hartu beharko da jarduketak ez dezala berekin ekar lan-karga handiagoa edo osasunerako arriskua, ez langilearendako, ez haren lankideendako, eta ez ditzala arrisku-egoerak ekar jarduketaren xede den pertsonarendako.
- Jarduketaren lehentasuna.
- Eskabidean aurkeztutako txosten medikoen gaineko balorazioa.

Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuak txosten bat egingen du lanpostuaren balorazioaren gainean, zeina igorriko baitzaie Giza Baliabideen Alorraren Zuzendaritzari, Birkokapenen Batzordeari eta langileari, bai eta hark zerbitzua non egin eta Alor edo erakunde autonomo horri. Langileak 10 eguneko epea izanen du, txostena jasotzen denetik, dokumentu berriak edo alegazioak aurkezteko.

Bosgarrena.–Prozeduraren tramitazioa eta ebazpena.

Birkokapenen Batzordeak, informazioa aztertu eta gero, honako aukeretako baten alde egingen du, modu adostuan:

1. Ez bada beharrezkotzat jotzen inolako neurririk hartzea pertsonaren osasuna babesteko, prozedura bukatuko du, ebazpen bat emanda; kasu horretan, interesdunari jakinarazi eta hamar eguneko epea izanen du hark alegazioak aurkezteko.

2. Uste bada langilearen osasunaren babesa bermatzeko nahikoa dela aldaketa jakin batzuk egitea lanpostuan, baldintza egokiak jasoko dituen proposamen bat egingen du Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuak eta haren berri emanen zaio pertsonari, Giza Baliabideetako Alorrari eta langileari dagokion Alorrari. Hori guztia behar bezala islatuko da Giza Baliabideetako Departamentuak emandako ebazpenean. Haren berri emanen zaio Segurtasun eta Osasun Batzordeari.

3. Jotzen bada beharrezkoa dela birkokapen bat egitea, honako jarraibide hauek hartuko dira aintzat:

a) Giza Baliabidetako Alorreko Zuzendariak birkokatzeke izangai direnen zerrenda bat helaraziko dio Birkokapenen Batzordeari, zeinean zehaztuko baitira langile horiekin bete daitezkeen lanpostuak.

b) Batzordea, Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuak egindako txostena baloratuta, konparatu egingen ditu pertsonaren egoera, birkokatzeke lanpostuaren soslai profesiografikoa eta erabilgarri dauden lanpostuak; gero, behin-behineko moduan proposatuko du, izangai direnen pertsonen artean, zein den egokiena hitzarmen honen zazpigarren artikuluan ezarritako irizpideak kontuan hartuta. Behin-behineko proposamen hori interesdunari jakinaraziko zaie, eta 10 eguneko epea emanen zaie egokitzat jotzen dituzten alegazioak aurkez ditzaten.

Epe hori igarota, eta ikusita interesdunen alegazioak, halakorik balego, Batzordeak behin betiko proposamena egin eta Giza Baliabideetako Alorrari bidaliko dio.

c) Ebazpen baten bidez egingen da langilearen birkokapena. Ebazpen horren berri emanen zaie interesdunari, Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuari eta birkokapenak non eragin eta alor edota erakunde autonomoei, langileak lanpostu berria hartu baino lehen, betiere.

d) Sei hilabeteko epean ebatziko dira birkokatzea egiteko eskaerak, nahiz eta, salbuespenez, epe hori luzatzen ahalko den, Laneko Arriskuen Prebentziorako Atalaren ustez konplexutasun handikoak diren kasuetan.

Birkokapena egiteko eskaera bat jasotzean eskaera hori tramitatzeko lanpostu hutsik ez badago, bertan behera utziko da prozedura, eta Giza Baliabideetako Alorreko Zuzendaritzak ofizioz jarraituko du harekin plantilla organikoan lanpostu huts egokiren bat agertzen denean, interesdunak beste eskaera bat egin behar izan gabe.

Epea luzatzen bada, edo prozedura bertan behera uzten, horren berri emanen zaie interesdunari eta Birkokapenen Batzordeari.

Ahal den guztietan, birkokapenak bitarteko langileek hartuta ez dauden lanpostuetan eginen dira.

Seigarrena.–Birkokapenen Batzordea.

1. Bilkurak eta osaera.

Birkokapenen Batzordea behar den guztietan bilduko da eta hiru hilabetean behin gutxienez; honako hauek osatuko dute:

- Giza Baliabidetako ardura duen zinegotzia (batzordeburua)
- Giza Baliabideetako zuzendaria.
- Giza Baliabideetako idazkari teknikoa (akta-idazkaria)
- Langileen Batzordean ordezkariak dituzten sindikatuetaordezkari bana.
- Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuko koordinatzailea, aholkulari moduan.

Batzorde horren bileretara arlo horretako aholkulariak joan daitezke, Batzordeari beharrezkoa iruditzen bazaio eta horretarako eskaera egiten badu.

2. Birkokapenen Batzordearen eginkizunak:

- Birkokapen-espeditenteak ebaluatzea (eskaera, Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuaren txostena eta beste batzuk).
- Proposamena ematea eskaera artxibatze, lanpostua egokitzeko edo eskatzailea birkokatze.
- Birkokapenen eskatzaileen arteko lehenetasunen gaineko proposamenak egitea.
- Zazpigarren ataleko bigarren puntuko c) puntutik f) puntura ezarritako irizpideen lehenetasuna ezartzea.

Zazpigarrena.–Birkokatzea egiteko irizpideak.

1. Birkokapenen Batzordeak gaitzat jotzen diren langileetako bat proposatuko du lanpostua hartzeko, Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuak emandako balorazioa kontuan hartuta.

2. Zenbait langileren arteko lehenetasuna ezarri behar denean, Birkokapenen Batzordeak beste irizpide batzuk baloratuko ditu, hala nola honako hauek:

- a) Gertakizun babestua, birkokapenetan lehenetasuna izanik laneko istripuen edo eritasun profesionalaren ondoriozko egoerek.
- b) Langilea zein departamenturi atxikia dagoen, departamentu edo erakunde autonomo horretan eginen baita birkokatzea, ahal dela.

- c) Adina.
- d) Antzintasuna lanpostuan eta/edo Administrazioan.
- e) Beste erakunde ofizial batzuen ebazpenak.
- f) Beste gai batzuk.

Birkokapenen Batzordeak berak finkatuko du c) puntutik f) puntura bitartekoetan ezarritako irizpideen arteko lehentasuna.

Zortzigarrena.–Birkokatutako langileen ordainsariak.

1. Birkokatutako langileak lanpostu berriari dagozkion ordainsariak izanen ditu. Lanpostu berriko ordainsariak langilearen jatorriko lanpostukoak baino txikiagoak baldin badira, ordainsari horien arteko aldearen pareko konpentsazioa emanen zaio langileari, eta, horretarako, honako kalkulu hau egingen da, kasuan-kasuan:

- a) Laneko istripuaren edo eritasun profesionalaren ondoriozko birkokapena: Bi lanpostuek esleituak dituzten ordainsari guztiak zenbatuko dira.
- b) Beste arrazoi batzuen ondoriozko birkokapena: Bi lanpostuek esleituak dituzten ordainsari osagarriak soilik hartuko dira kontuan, nahiz eta horretatik kanpo gelditzen diren arrisku bereziko osagarria eta aldizkakoak ez diren ordainsariak.

2. Langilea modu boluntarioan birkokatzen bada maila behezagoko lanpostu batean, birkokatutako pertsonak lanpostu berriari dagokion ordainsariak jasoko ditu. Kasu horietan, Udalak behar diren tramiteak eta gestioak egingen ditu, eta bere gain hartuko du langilearen kotizazio-oinarria bere hartan geldi dadin, alegia, ohiko lanpostuan jarraitu izan balu legokiokeen huraxe bera.

Bederatzigarrena.–Birkokapen-motak.

Birkokapena honako lanpostu hauetan egin daiteke:

- a) Hutsik dauden lanpostuak: Birkokapena behin-behinekoa izanen da, 6 hilabetean, birkokatutako pertsona lanpostu berrian lanean egiazki hasten den unetik; halere, epea luza daiteke, patologiaren arabera. Epe horretan, interesdunak edo lanpostu horri dagokion departamentuak birkokapena berrikusteko eskaera aurkez dezakete, behar besteko arrazoiak eman eta beste aldeak dioena entzunda, eta Giza Baliabidetako Alorreko Zuzendaritzari igorriko zaio gero, izapideak egin ditzan. Epe hori amaitu eta berrikusteko eskaera egin ez bada, edo berrikustea eskatu eta Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuak kontrako txostenik ematen ez badu, birkokapena behin betikoa izanen da eta halaxe jakinaraziko zaie interesdunari eta birkokapena egin deneko alor edo erakunde autonomoari. Hala ere, Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuaren kontrako txostena izanez gero, birkokapenak behin-behinekoa izaten segituko du, eta interesduna beste lanpostu batean kokatzeko prozesua hasiko da, lehentasunez; birkokapena-prozesu berria amaitu arte langilea jatorrizko lanpostura itzultzea komeni den eta horretarako modua dagoen baloratuko da.
- b) Erreserba duten lanpostuak: Behin betiko birkokapena egiteko lanpostu hutsik ez dagoenean, erreserba duten lanpostuetan egiten ahalko da, hain zuzen ere, indarra duen araudiaren arabera, titularra erreserbarako eskubidea ematen duten egoeretako batean dagoela. Halako kasuetan, birkokapena aldi batekoa izanen da beti, eta birkokatutako pertsonak jatorrizko lanpostuan erreserba izateko eskubidea edukiko du. Dena dela, birkokapen horiek, beren iraupena dela-eta, behin betikoen prozedura berari jarraikiz egin behar dira.

- c) Salbuespenez, urgentziazko kasuetan (eritasun profesionala edo langilearen edo hirugarrenen osasunarentzat berehalako arriskua duten beste arrazoi batzuk), langileari dagokion alorrek berehalako birkokapena egingen du, eta horren berri emanen die Birkokapenen Batzordeari eta Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuari. Horrek, langilearen osasun azterketaren ondotik, balorazioa eta txostena egin eta Birkokatzeen Batzordera bidaliko ditu, egindako birkokatzea berretsi edo atzera bota dezan. Birkokapen horiek aldi batekoak izanen dira beti, nahiz eta, kasuan kasuko langilearen behin betiko kaltea bada, birkokapen arrunteko prozesuari ekin beharko zaion.

Hamargarrena.–Birkokapen-egoera berrikustea.

Behin betiko birkokapena izan duenak ezin izanen du birkokatzeko prozesu berri bat irekitzea eskatu, non ez den eritasuna larriagotzen edo beste gaitz batzuk agertzen.

Hamaikagarrena.–Birkokatutako langileen lekualdatzea.

Behin-behinik, aldi baterako edo behin betikoz birkokatutako langile batek lekualdatze-lehiaketa batean parte hartzen badu, Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuari txostena eskatuko zaio, langilea hautatu duen lanposturako egokia den adieraz dezan, lanpostua esleitu aurretik betiere.

Hamabigarrena.–Lanpostuak erreserbatzea birkokapenak egiteko.

Hitzarmen hau sinatu eta gehienez ere hurrengo lau hilabeteen barnean, lanpostuak identifikatu eta erreserbatuko dira birkokapen-prozesuetarako.

Honako irizpide hauekin bat kudeatuko dira erreserbatzen diren lanpostuak:

- Inoiz ez dira behin betiko esleipena egingen haiek erabiltzeko ohiko prozeduren bitartez.
- Aldi batez bete daitezke, baldin eta ez badira esleitu birkokapenen bitartez, baina kontratua bukatu egingen da birkokapen baterako aplikatzen bada.
- Erreserbatu ahal izanen dira birkokapen-prozesuetan erabiltzeko gaur egun funtzionarioek eta/edo bitarteko langileek hartuta dauden lanpostuak. Kasu horietan, datorren puntuan ezarritakoaren arabera jokatu da.
- Lanpostuak identifikatu beharko dira, gutxienez D eta C mailetan.
- Proposamen zehatzak:
 - Mandatariak.
 - Informazioko ofizialak.
 - Administrari laguntzaileak / Ofizial administrariak.

Hamahirugarrena.–Funtzionarioek hartutako lanpostu-erreserbatuak.

Birkokapen-prozesuetarako erreserbatutako lanpostuen kudeaketa, baldin eta gaur egun funtzionarioek hartuta badaude, honako irizpide hauen arabera egingen da:

- Lanpostua ezin izango da birkokapenetarako esleitu, baldin eta ez badago hutsik.
- Lanpostu hori erabilgarri jartzeko, birkokapen batean erabiltze aldera, esleitu ahal izango zaio lanpostu horretan aritzen den langileari maila bereko eta kategoria bereko edo goragoko lanpostu bat, baina ezinbesteko baldintza da ukitutako langile horrek modu boluntarioan

onartzea. Era berean, eta helburu horiexetarako, lanpostuaren titularra den pertsonak lehentasuna izanen du lekualdatzeko edo kategoriaz igotzeko lehiaketetan beste edozein egoeraren aurretik.

- Lanpostua behin hutsik egonda, aurreko puntuan ezarritakoa aplikatuko da hartan.

Hamalagarrena.–Bitarteko langileek hartutako lanpostu erresebatuak edo erresebatu gabeak.

Bitarteko langileek hartutako lanpostuak:

- Nafarroako Administrazio Publikoetan langileak administrazio araubidean kontratatze arauak ezartzen dituen irailaren 28ko 68/2009 Foru Dekretuaren 8. artikularen e) atalean ezarritakoa aplikatze aldera, lanpostuan aritzen den langilearen kontratua bukatuko da “bere lanpostuan aritzeko ezintasunen bat duen edo egokitu gabe dagoen langileren bat birkokatzearen ondorioz, lanpostua behin-behinekoz, aldi baterako edo behin betiko betetzen bada”.
- Inoiz ez da iraungiko bitartekotasun-kontratua lanpostu bat hutsik uzteko, baldin eta badago lanpostu berdin bat, hutsik egon eta aurrekontua duena, eta ez badago esleituta inorendako, ez aldi baterako, ez behin betiko, dela funtzionario, dela aldi baterako administrazio- edo lan-kontratuko den ezein langilerendako.

1. Funtzionario baten birkokapenaren ondorioz aldi baterako kontratu bat iraungi behar bada kasuan kasuko atxikipen-eremuan, honako irizpide hauek hartuko dira kontuan:

- a) Funtzionarioak lanean berriz hasi behar duen atxikipen-esparru berean lanpostu huts bakarra baldin badago, eta aldi baterako kontratazio baten bidez beteta baldin badago, kontratu hori iraungiko da lanpostua erregelamenduz betetzen delako, Nafarroako Administrazio Publikoetan langileak administrazio araubidean kontratatze arauak ezartzen dituen irailaren 28ko 68/2009 Foru Dekretuaren 8.1.e) artikuluan adierazitakoari jarraikiz;
- b) Birkokapena gertatzen den atxikipen-eremuan aldi baterako kontratazioaren bidez beteta dauden lanpostu huts bat baino gehiago badaude, iraungi egingen da aldi baterako kontratuen bidez eremu horretan etenik gabe zerbitzu ematen denbora gehien daraman pertsonaren kontratua.

Zerbitzu etengabe ematen denbora berdina daramaten pertsona bat baino gehiago izanez gero, Iruñeko Udaleko langileak administrazio-araubidean kontratatzea arautzen duen erabakiaren 2. artikuluan ezarritako lehentasun irizpideen arabera azken lekuan dagoen pertsonaren kontratua amaituko da. Horren ondorioetarako, langileari deitzeko erabili zen zerrenda hartuko da aintzat.

2. Aurreko atalean finkatutako irizpideak erabiliz ezinezkoa bada lanpostu huts bat esleitzea, birkokatutako funtzionarioak lanean hasteak berarekin ekarriko du ukitutako atxikipen-eremuan, maila eta izendapen bereko lanpostu erresebatu batean, aldi baterako kontratatua dagoen pertsona baten kontratua amaitzea, kontratazioa eragin zuten beharrak desagertzeagatik, hori guztia Nafarroako Administrazio Publikoetan langileak administrazio-araubidean kontratatze arauak ezartzen dituen irailaren 28ko 68/2009 Foru Dekretuaren 8.c) artikuluan ezarritakoari jarraikiz. Horren ondorioetarako, aurreko atalean aipatutako irizpideak erabiliko dira.

ESKAERA EGITEKO ERABILI BEHARREKO ESKABIDE-EREDUA.

Espedientea abiarazteko eskabidea, osasun-arrazoiak direla medio lanpostu-egokitzapena edo -birkokapena egite aldera

A) NORBERAREN DATUAK.

Izen-abizenak: NAN:

Tel.: eta Helbide elektronikoa:

Helbidea:

Jaioteguna:

B) DATU PROFESIONALAK.

Alorra:

Lanpostua:

Langile-mota (markatu X batekin): Funtzionarioa Administrazio-kontratukoa.

AZALPENA:

1) Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak (azaroaren 8ko 31/1995) hau diola 25.1 artikuluan: "Enpresaburuak modu berezian bermatuko du, ezaugarri pertsonalak edo egoera biologiko ezagunak direla eta, lanak eratorritako arriskuen aurrean bereziki sentiberak diren langileen babesa, desgaitasun fisiko, psikiko edo zentzumenezko egoera aitortu zaien langileena barne. Xede horretarako, enpresaburuak inguruabar horiek aintzat hartu beharko ditu, arriskuak ebaluatzean, eta, ebaluazio horien arabera, prebentzio eta babes-neurri egokiak hartuko ditu. Langileei lanpostu batzuetan ez zaie lanik emango, ezaugarri pertsonalen, egoera biologikoaren edo behar bezala aitortutako desgaitasun fisiko, psikiko edo zentzumenezkoaren ondorioz, langile horiek, osterantzeko langileak nahiz enpresari lotutako beste pertsona batzuk arrisku-egoeran gera daitezkeenean edo, orokorrean, kasuan kasuko lanpostuen betekizun psiko-fisikoekin bat ez datozen egoera iragankorretan daudenean".

2.) Aurreko atalean aurreikusitako egoera batean dagoenez eta kontuan hartuta bere lanpostuaren ezaugarriak, uste duela lanpostu horretan jarduteak eragin negatiboa izan dezakeela bere osasunean edo gainerako lankideen edo erabiltzaileen osasunean, arrazoi hauengatik:

.....
.....
.....

C) ZERRENDATU ESKABIDEARI ERANTSITAKO TXOSTEN MEDIKOAK ETA HAIEN DATAK:

.....
.....
.....

Hori guztia ikusita, hona

ESKAERA:

Espediente bat abiaraz dadila lanpostuaren baldintzak egokitzeko edo arriskurik ez dakarren beste lanpostu batean birkokatzekeo.

DATA: SINADURA:

III. ERANSKINA

Iruñeko Udaleko langileak administrazio-araubidean kontratatzea arautzen duen erabakia

1. artikulua. Xedea.

Erabaki honek xede dauka aldi baterako kontratazio-zerrenden kudeaketa arautzea.

2. artikulua. Zerrenden lehentasun-hurrenkera.

Iruñeko Udalak aldi baterako kontrataziorako izangai-zerrendak egin ahalko ditu, honako lehentasun-hurrenkera honi jarraiki:

1. Prestakuntzako eta hobekuntzako barne-deialdiak gainditu dituzten udal-langileen zerrendak, kontuan hartuta lehenengoak lehentasuna duela hurrengoan gainerik.

2. Probak gainditu baina plazarik ez dutenen zerrendak, hau da, funtzionario edo lan-kontratudun finko gisa dagoen lanpostuan aritzeko hautaprobak gainditu arren lanposturik lortu ez duten izangaienak.

Probak gainditu baina plazarik ez dutenen zerrendetan, hurrenkera hautapen-prozesuan lortutako puntuazio altuenaren arabera izanen da.

Probak gainditu baina plazarik ez dutenen lehenengo zerrendak lehentasuna izanen du geroko prozesuetan sortuko diren zerrenden gainerik.

3. Aurreko atalekoak izan gabe, eta kasuan kasuko lanpostuan funtzionario edo lan-kontratudun finko izateko hautaprobak eginda, deialdian zehaztutako hautapen-prozesua edo fasea gainditu duten izangaien zerrendak.

Atal honekin bat eratutako izangai-zerrenden lehentasuna ezarriko da izangai bakoitzak gainditutako ariketetan lortutako puntuazioen arabera.

Atal honetako lehenengo zerrendak lehentasuna izanen du geroko prozesuetan sortuko diren zerrenden gainerik.

4. Kasuan kasuko lanpostua aldi baterako betetzeko hautaprobetarako deialdi publikoen bidez eratutako izangai-zerrendak, dagozkion hautaprobetan lortutako puntuazio-hurrenkerekin bat.

Lehenengo zerrendak lehentasuna izanen du hurrengoan gainerik.

5. Nafarroako Enplegu Zerbitzura igorritako enplegu-eskaintza orokorren ondorioz egindako hautaprobek bidez eratutako izangai-zerrendak, kasuan kasuko lanpostuari dagozkion betekizunak betetzen badituzte, betiere dagozkien hautaprobetan lortutako puntuazio-hurrenkerekin bat.

Hautapen-sistema hori erabiliko da 1. ataletik 4.era bitartean azaldutako zerrendetan lanerako deitzeko moduan izangairik ez dagoen kasuetan, betiere justifikatu delarik kontratazio-behar larria dagoela edo betetzeko lanpostu zailak direla, berezko ezaugarriak dituztelako.

Zerrenda zaharrenetako izangaiek lehentasuna izanen dute berriagoetako izangaien gainerik.

3. artikulua. Deitzeko lehentasuna.

1. Oro har, zerrendan aktibaturik dagoen lehen pertsonari deituko zaio, edo horrela egoteko moduan dagoenari, baldin eta kontratua edo zerrendan desaktibazioa eragin duen dena delako zioa amaitu dela jakiten bada, 2. artikuluan ezarritako lehentasun-hurrenkerekin bat.

2. Hutsik geratzen diren lanpostuak zerrendetan lehentasuna duten pertsonari eskainiko zaizkie lehenbizi, 2. artikuluan ezartzen den zerrenden lehentasun-hurrenkerekin bat.

Irizpide bera erabiliko da 6 hilabeteko iraupena edo handik gorakoa aurreikusita duten lanpostuak aldi baterako betetzeko kasuetan.

Pertsona horiei deituko zaie haien egoera edozein delarik ere, aktibatuta egon ala ez. Edonola ere, desaktibatuta daudenei bitan baino ez zaie deituko lanpostu huts bat eskaintzeko, eta ez badute lanpostua onartzen ez zaie berriro deituko.

Lanpostu huts bati uko egin dioten izangaiei ez zaie eskainiko 6 hilabeteko edo hortik gorako kontraturik urtebeteko epean. Bakarrik eskainiko zaie bigarren lanpostu huts bat, halakorik sortuz gero.

Lanpostu huts bat betetzen ari den pertsonari ez zaio beste lanpostu hutsik eskainiko, ezta lanpostu berean 6 hilabeteko iraupena edo handik gorakoa duen kontraturik ere.

3. Kontratatuta dagoen norbait lanpostu bat betetzen ari bada edo aritu izan bada aldi baterako kontratu batez, eta kontratu hori bukatu eta hurrengo 15 eguneko epean lanpostu-zenbaki bera betetzeko beharra sortzen bada, Administrazioak izangai horri eskainiko dio kontratua, baldin eta dei berria egitean indarreko kontratazio-zerrendan lanerako deitzeko moduan badago, eta bigarren paragrafoan aurreikusitako kasua ez bada, alegia, lanpostu hutsa edo 6 hilabeteko edo hortik gorako kontratua, kasu horretan, artikulua honen bigarren paragrafoan aurreikusitakoa aplikatuko baita.

4. artikulua. Deitzeko arau orokorrak.

1. Lokalizaturik egon daitezen, izangaiek gutxienez telefono-zenbaki bat eman beharko dute, harremanetarako.

2. Izangaiei 2. eta 3. artikuluetan ezarritako lehentasunezko irizpideekin bat deituko zaie.

3. Kontratazioa premiazkoa bada –hots, gehienez ere bi eguneko epean hasi beharra eskatzen badu– eta 6 hilabetetik beherakoa, bi aldiz deituko zaio delako izangaiari egun berean, gutxienez 2 orduko tartearekin, eta ezin bada izangaia lokalizatu, zerrendako hurrengoari edo hurrengoei deituko zaie.

Kontratazioa premiazkoa bada, baina kontratua 6 hilabetekoa edo handik gorakoa bada, lokalizatzeke 4 saio eginen dira 2 eguneko epean, eta izangaia ezin bada lokalizatu, zerrendako hurrengoari edo hurrengoei deituko zaie.

Kontratazioa premiazkoa ez bada, iraupena edozein izanik ere, lokalizatzeke lau saio eginen dira 3 eguneko epean, eta izangaia ezin bada lokalizatu, zerrendako hurrengoari edo hurrengoei deituko zaie.

4. Kasu guztietan, egindako dei bakoitzaren gaineko oharra jasoko da, inguruabarrak, data eta ordua aipaturik.

Lehenengo komunikazioan ez bada izangaiarekin harremanetan jartzerik lortzen, informazio-SMS bat igorriko zaio horren berri emateko.

5. Kontratu bat onetsi duten izangaiei ez zaie beste lanpostu bat betetzeko kontraturik eskainiko, honako kasuetan izan ezik:

- a) Lanpostu hutsak edo 6 hilabeteko edo hortik gorako iraupena duten kontratuak betetzekoak (3.2. artikuluan arautuak).
- b) Izangaia zein lanpostutan ari eta bestelako zerrenda batetik deituz gero.
- c) Izangaia lanaldi partzialeko lanpostu batean ari eta eskaini behar zaion lanpostua lanaldi osokoa bada, iraupena hiru hilabetetik 6 hilabetera bitartekoa izanik. Lanaldi osokoak ez diren

lanpostuak eskaintzen ahalko dira kategoria bereko lanaldi partzialean ari diren pertsoneri, betiere bi lanpostuetan aritzea bateragarri badute.

Kasu horietan, uko egiteak ez du ekarriko zerrendatik baztertzea. Era berean, 4. artikulua 5. atal honetan araututako salbuespen kasuetan dauden izangaiei ez zaie behin baino deituko, eta onartzen ez badute, ez zaie berriro eskainiko.

5. artikulua. Kontratazio-eskaintzei uko egitea.

Pertsonaren batek uko egiten badio eskaintako lanpostuari, zerrendaren azken postura pasako da, salbu eta honako kasu hauetakoren batean dagoela egiaztatzen badu:

- a) Lotuta egotea indarreko administrazio-kontratu edo lan-kontratu bati.
- b) Aldi baterako ezintasun egoeran egotea edo amatasun- edo adopzio-baimena izatea. Arrazoi horrengatik uko egiten duten izangaiak ez dira berriz ere deituak izateko egoeran egonen, harik eta haien uko-egitea justifikatu zuen egoera bukatu dela behar bezala egiaztatu arte.
- c) Kargura edukitzea 6 urtetik beherako haur bat –naturala edo adoptatua–, edo odolkidetasun edo ahaidetasuneko bigarren gradura bitarteko senideren bat, adinagatik edo istripu edo gaixotasun baten ondorioz bere kabuz baliatzeko gauza ez dena, eta lan ordaindurik erregulartasunez egiten ez duena. Arrazoi horrengatik kontratu bati uko egin dioten izangaiak ezingo dira lan egiteko deitzeko egoeran egon gutxienez uko egin zutenetik urtebete pasa arte, non eta bi salbuespen-egoera hauetakoren bat gertatzen ez den: lehenengo kasuan, atal honetan xedatutako urtebeteko epea amaitu aurretik adingabeak 6 urte betetzea; eta bigarren kasuan, uko egitea eragin zuen zioa amaitu izana (halakoan, subjektu eragile berak ezin izango du arrazoi hori bera alegatu).
- d) Beste batzuk, baldin eta izangaiak egiaztatu eta Giza Baliabideetako Zuzendaritzak baimendu baditu, aurrez Langileen Batzordeari jakinarazita.

Kasu horietan guztietan, agirien bidez egiaztatu beharko dute zioa 15 egun naturaleko epean, uko egin dioten lanpostua eskaini zaien egunaren biharamunetik aitzina; halakoetan, zerrendan duten postu berean jarraituko dute. Horrela egin ezean, ulertuko da lanpostuari justifikaziorik gabe egin zaiola uko. Kasu horietan guztietan, izangaiek idatziz jakinarazi eta justifikatu beharko dute zerbitzuan aritzeko prestasuna, behin uko egitea justifikatu zuen egoera amaitu delarik. Izangaiei ez zaie lanposturik eskainiko, harik eta Iruñeko Udalaren Langileria Departamentuan (Zapatería k. 40, 1.a) prest daudela jakinarazi arte, dela horra bertaraturik, dela posta elektronikoz –aurrez telefonoz jakinarazita–.

Lanaldi erdiko edo gutxiagoko lanaldi partzialeko eskaintzei uko egiteak ez du berekin ekarriko artikulua honetan ezarritako ondorioz.

6. artikulua. Zerrendako azken postura jaistea.

Izangaiak zerrendako azken postura pasako dira honako kasu hauetan:

- a) Eskaintako lanpostuari justifikaziorik gabe uko egitea.
- b) Sinatutako kontratuari uko egitea, salbu edozein administrazio publikotan edo enpresa pribatu batean aritzeko bada.
- c) Izangaiari egotz dakioken zio batengatik kontratua ez sinatzea, deia jaso eta lanpostua onartu ostean, salbu Giza Baliabideetako Zuzendaritzak baimendutako kasuetan, zeinak aurrez Langileen Batzordeari jakinarazi behar zaizkion.
- d) 4. artikuluan ezarritako epeekin bat ezin izangaiarekin harremanetan jartzea, 3 eskaintza jarraitu desberdinetarako deitu bazaio.

7. artikulua. Zerrendetatik kanporatzea.

Deia eragin duen zerrendatik kanporatuak izanen dira honako kasuren batean dauden izangaiak:

- a) 6. artikuluan ezarritako kasuren batean bigarren aldiz egotea, egoera bera izan ala ez.
- b) Probaldia ez gainditzea, zerbitzuko arduradunaren txosten arrazoituak hala jaso eta Giza Baliabideetako Zuzendaritzak hura onartu duelarik.
- c) Kontratua iraungitzea, hori onartzen duen Ebazpen irmo bidez amaitzen bada, diziplina-espediente tarteko delarik.
- d) Kontratua iraungitzea gerora sortutako zioen batengatik, dela kontratatutako langileak lanpostuan aritzeko gaitasun edo egokitzapen ezagatik, eta horrek lanpostuari dagozkion eginkizunak modu eraginkorrean betetzea eragozten duen errendimendu eskasa badakar, dela lanpostuaren eginkizunak aldatzeagatik, betiere aurrez interesdunari entzun eta gero eta Langileen Batzordeak edo kasuan kasuko langile ordezkariak txostena egindakoan.

8. artikulua. Zerrenden indarraldia.

2. artikuluan araututako zerrendek 5 urteko indarraldia izanen dute. Giza Baliabideetako Zuzendaritzak zerrendak luzatzea erabaki ahalko du, aurrez Negoziazio-Mahaiarekin adostuta. Halaber, Giza Baliabideetako Zuzendaritzak konpromisoa hartzen du zerrendek 4 urte betetzean zerrenda berriak osatzeko izapideak hasteko.

9. artikulua. Indarrean sartzea, atzeraeragina eta indargabetzea.

Erabaki honek indarra hartuko du Tokiko Gobernu Batzarrak onesten duen egun berean.

Erabaki honek indarra hartzen duenean, bertan ezarritako indarraldi-araubidea ezarriko zaie indarrean dauden aldi baterako kontratuko izangaien zerrendei. Era berean, Erabaki honetan ezarritako zerrenden lehentasun-araubidea aplikatuko zaie hura indarrean sartzen den datatik aitzina.

Zerrenden indarraldi-epea amaitu baldin bada, 2. artikuluan ezarritako lehentasun-hurrenkerekin bat dagokion zerrenda erabiltzen ahalko da –baita haren indarraldia amaitu bada ere–, Giza Baliabideetako Zuzendaritzak berariazko erabakiaren bidez epearen luzapena ebatzi bitartean.

Indargabetu egiten dira JOB 02-MAY-07 (17/PR), JOB 21-FEB-12 (3/SG) eta JOB 21-DIC-15 (9/EL) erabakietan araututako aldi baterako kontratazioetarako irizpideak eta haietan beste erabaki batzuetara egindako igortzeak.

IV. ERANSKINA

Etsaitasunezko jokabideen aurrean jarduteko prozedura

Osasuneko Batzordeak onetsi eta gero erantsiko da.

V. ERANSKINA

Osagarrien aldaketa plantilla organikoan

PLAZA	LANPOSTUAREN OSA.	
	Hasierakoa	Berria
LABORATEGIKO LAG. TEKNIKOA	14,52	18,52
ADM. LAGUNTZAILE OSAGARRIDUNA	31,01	32,90
ADM. LAGUNTZ. KUDEATZAILEA	31,01	32,90
EHORZLE LAGUNTZAILEA	18,35	22,90
LAKIOLARI LAGUNTZAILEA	18,35	22,90
MUGIKORTASUNeko IKUSK. LAGUNTZAILEA	18,35	22,90
ZOO TXIKIKO LAGUNTZAILEA	8,35	12,90
INFORMAZIOKO OFIZIALA	8,52	11,52
ING. OSASUNeko LHko GOI-M. TEKNIKARIA	8,52	11,52
ELIKAGAI INDUSTRIAKO GOI-M. TEKNIKARIA	8,52	11,52
KOMUNIKAZIOKO OFIZIALA	8,52	11,52
DELINEATZAILEA	8,52	11,52
ERREPROGRAFIAKO MANDATARI ARD.	18,35	28,35
UDAL INSTAL. FUNTZIONAM. LAGUNTZAILEA	8,35	11,35
HIRI-KONTSERB. MANT. LAGUNTZAILEA	8,35	11,35
UDAL BULEGOETAKO MANDATARIA	8,35	11,35
DESINFEKZIOKO MANT. OFIZIAL PROF.	8,35	11,35
ERREPROGRAFIAKO MANDATARIA	18,35	21,35
ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA	15,01	18,00
ZERB. ANITZEKO PEOIA, HILERRIKO ATEZAINA	29,38	32,00
LABORATEGIKO ZERB. ANITZEKO PEOIA	18,77	32,00

VI. ERANSKINA

Mailaz igotzea

PLAZA	MAILA		IGOERA-EREDUA
	Hasierakoa	Amaiera	
DESINFEKZIOKO MANT. ARDURADUNA	D	C	Igoera, plaza gehitu gabe, funtzionamendu-laguntzaileen artean
HIRI-KONTSERB. MANT. ARDURADUNA	D	C	9 igoera, plaza gehitu gabe (7 arduradun, 2 libre)
UDALETXEKO MANTENTZE-LANEN ARD.	D	C	Igoera, plaza gehitu gabe, funtzionamendu-laguntzaileen artean
HIRI-KONTSERB. OFIZIAL PROFESIONALA	D	D	Igoera, plaza gehitu gabe (Hiri-Kontserb. Mant. Laguntzaileak)
HIRI-KONTSERB. OFIZIAL PROFESIONALA	D	D	Igoera, plaza gehitu gabe (Hiri-Kontserb. Mant. Laguntzaileak)
UDAL INSTAL. FUNTZIONAM. LAGUNTZAILEA	D	C	Igoera, plaza gehitu gabe, Udal-instalazioetako funtzionamendu-laguntzaileen artean
ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA	D	C	Igoera, plaza gehitu gabe, alor bakoitzean
OFIZIAL IKUSKATZAILEA	D	C	Igoera, plaza gehitu gabe (Kontserbazioko ikuskapen-laguntzaileak)

VII. ERANSKINA

Negoiazio-mahaiaren 2016ko ekainaren 17ko akordioa

Hitzarmen honen 15.4 artikuluan ezarri bezala, 2016ko ekainaren 17an Negoiazio Mahaiak lortutako akordioa eransten da:

“Hauteskunde-prozesuari esleitutako langileak Delegaziotik kobratuko du zuzenean 143,00 €. Udalak lan-egutegian emandako lan-jardunaldi gisa zenbatuko du egun hori.

Lanaren programazioaren barnean ohiko txanda dagokion langileak, jardunaldia lan-egutegian zenbatzeaz gainera, honako ordainsari hauek jasoko ditu: jaieguna (69,92 €), gozatu gabeko orduak (61,72 €) gehi 11,32 €-ko ordainsari bat hauteskunde-lanaldiari esleitutako langileek jasotakoak berdintze aldera”.