

BIGARREN JARDUERAKO LANPOSTUEN ATXIKIPENA ARAUTZEN DUEN ARAUDIA

1. artikulua. Justifikazioa

Araudi honen iturburua Euskadiko Foru eta Toki Administrazioako Langileen Lan Baldintzak arautzen dituen Akordio Arautzailearen Laugarren Xedapen Gehigarria da, izan ere, xedapen horrek erakunde bakoitzari ahalmena ematen dio, EFAPEBAE izenpetu duten aldean arteko akordiorik ez badago eta langileen ordezkariekin adostu ondoren, bigarren jarduerako lanpostuetara atxikitze bide ematen duten mekanismoak hobetzeko formulak arautzeko.

2. artikulua. Kontzeptua.

«Bigarren jarduera»ko administrazio egoera Zarauzko Udalean eta bere erakunde autonomoetan jarduneko zerbitzuan dauden langileei aplikatzen diren baldintza, baldin eta, adina edo bestelako arrazoiren bat tarteko, beren eginkizunak betetzeko ahalmen psikiko edo fisikoen gutxitze agerikoa izanik, lanbidearen oinarritzko zereginak eraginkortasunez betetzea galarazi gabe, gutxitze horrek beren lanpostuaren berezko zereginak osorik gauzatzeko gaitasunaren urritze iraunkorra badarama berarekin.

3. artikulua. Helburua.

Udal langileen erregimen honen helburua zera da: jarduneko zerbitzuan dauden bitartean, langileen ahalmen psiko-fisiko egokia bermatzea, zerbitzuaren eraginkortasuna segurtatuz.

4. artikulua. Baldintzak.

Langileek honako baldintza hauek bete beharko dituzte bigarren jarduerako egoerara igarotzeko:

- a) Jarduneko zerbitzuan egotea.

- b) Gizarte Segurantzako Institutu Nazionaleko Zuzendaritza Probintzian bidezko ezintasuneko espedientea izapidetu ostean, dagokion ebazpena emana izatea.
- c) Plantillan izendatua daukaten lanpostuaren eginkizunak behar bezala betetzea galarazten dien ezintasunen bat izatea.
- d) Izendatu nahi zaien lanpostu hutsa betetzeko beharrezkoa den titulazioa eta gainerako betebeharrak betetzea, lanpostu horren eginkizunak betetzeko ahalmen psikiko eta fisiko nahikoak izanik.

5. artikulua. Jardunbidea.

Zarauzko Udaleko eta bere erakunde autonomoetako langileak bigarren jarduerako egoeran deklaratzeko eta beste lanpostu bati atxikitzeko honela jardungo da:

1.- Hasiera.

Jardunbidearen hasiera langileak berak edo administrazioak eskatuta hasiko da, eta azaroaren 26ko 30/1992 Legeak (Herri Administrazioen Zuzenbide Arauei eta Administrazio Jardunbide Arruntari buruzkoak) 66. artikuluan eta hurrengoetan ezarritako izapideak jarraituko dira. Eskaeran eskatzailea betetzen ari den lanpostuaren taldea, eskala, azpieskala eta klasea adierazi behar dira, eta lanpostuaren eginkizunak behar bezala betetzea galarazten dion ustezko ezintasun psikiko edo fisikoa egiaztatzeko dauzkan agiri guztiak aurkeztu ahal izango ditu.

2. Mediku-epaimahaia.

Ezintasunaren nondik norakoak hiru medikuz osatutako epaimahai batek ebaluatuko ditu. Medikuek beren irizpena emateko aldez aurretik bidezko jotzen dituzten probak egingo dizkiete langileei. Alkatetzak edo horren ordezkoko organoak medikuen irizpenari men egin behar die bigarren jarduerako egoera deklaratzeko ala ez deklaratzeko, Administrazioaren jardunbidea araupetzen duten arauen arabera organo horrek berrazterketa egiteko aukeraren kaltetan gabe, baldin prozesua baliogabetu dezakeen araugabetasunen bat sumatuko balu.

Epaimahaiak, bere egitekoa zuzen burutzeko asmoz, beharrezko irizten dien sendagile espezializatuen partaidetza eska dezake, eta helburu horretarako premiazkotzat jotzen dituen medikuntza-alorreko proba eta azterketa guztiak egitea erabaki dezake.

Administrazioak izendatuko ditu epaimahai ebaluatzailearen kideak. Horietako bat entitate lokalak berak proposatuko du, bestea interesatuak, eta hirugarrena, berriz, Zarauzko Udalak eta bere erakunde autonomoek hitzartutako Lan Istripu eta Gaixotasun Profesionalek Mutuak.

Hala eta guztiz ere, Epaimahaiak baliozki eratu ahal izango da alderdietako batek berari dagokion medikua proposateari uko egiten badio.

3. Mediku Epaimahaiaren irizpena.

Mediku Epaimahaiak egiten duen ebaluazioa irizpen batean jasoko da. Irizpen horrek zehatz-mehatz adierazi beharko du zein den langilearen ezintasuna eta zein diren horren ondorioz bere lanpostuan behar bezala bete ezin dituen eginkizunak. Azkenean ondorioa ezagutaraziko du: ea une horretara arte betetzen ari zen lanpostuan jarduteko gai den ala ez.

Halaber, langileak bere ezintasun psikiko edo fisikoaren mailaren arabera zein lanpostu huts bete ahal izango lukeen ere adierazi beharko da irizpenean. Horretarako, Udaleko Pertsonal batzordeak alde aurretik hutsik dauden lanpostuen zerrenda eskuratuko die medikuei.

Baldin eta Epaimahaiak, egindako azterketen ondorioz, langilearengan ezintasun fisikorik edo bere eginkizunetan jarduteko ezintasun iraunkorra dakarkion ahalmen-gutxitzerik sumatzen badu, organo eskudunari jakitera emango dio.

Hutsik dauden lanpostuen zerrenda ezintasunaren inguruko irizpena eman aurretik jarriko da Mediku Epaimahaiaren esku, epaimahaiak berak eskatuta. Zerrenda horretan interesatuaren talde bereko edo beheagoko eta haren ordainsari maila bereko edo beheagoko lanpostu huts guztiek agertu behar dute.

4.- Kalifikazio batzordea.

Mediku Epaimahaiak aldeko irizpena eman ondoren Kalifikazio batzordea eratuko da, eta batzorde horrek Ekonomia, Ogasun eta Barne-araubide

batzordeari proposamen bat bidaliko dio bigarren jarduerako lanpostua edo lanpostuak esleitzearen eta katalogatzearen inguruan.

- a) Osaera: Kalifikazio batzordea honako hauek osatuko dute: Ekonomia, Ogasun eta Barne-araubide batzordeburuak, giza baliabideetako arduradunak, eta Langileen batzordeko ordezkari batek.
- b) Izendatzeko modua: Langile bati bigarren jarduerako lanpostua izendatzeko honako hauek hartuko dira oinarritzat: Mediku Epaimahaiaren txostena; Euskara Zerbitzuaren txostena; zerbitzuaren zuzendaritza organoarena, hala badagokio; eta langilearen ahalmenari, prestakuntzari, esperientziari eta antzinasunari buruzko irizpide objektiboak. Zalantzarik izanez gero, Kalifikazio batzordeak bidezko jotzen dituen proba teorikoak eta praktikoak egin ahal izango ditu.

5. Kalifikazio batzordearen proposamena.

Bigarren jarduerako lanpostua izendatzeko prozesua bukatu ondoren, Kalifikazio batzordeak bigarren jarduerako lanposturen bat izendatzeko prozesuan parte hartu duen langilea edo langileak proposatuko ditu esleipenerako.

Osasunari buruzko informazioen konfidentziasuna dela-eta, espedientearen izapideen berri duten Zarauzko langileek eta gainerako pertsonen interesdunaren osasunari buruzko datuak isilpean gordeko dituzte; eta, halaber, diskrezio osoz jokatu behar dute interesduna mediku-epaimahaiaren aurrean agertzeari eta horren arrazoiei dagokienez.

Kalifikazio batzordearen proposamena Ekonomia, Ogasun eta Barne-araubide batzordeari helaraziko zaio, eta horrek Alkatetzari edo haren ordezkari organoari bidaliko dio, proposatutako bigarren jarduerako lanpostua lehenbailehen esleitu eta katalogatzeko.

Era berean, Segurtasun eta Osasun batzordeari Kalifikazio batzordearen proposamenaren kopia bidaliko zaio.

Bigarren jarduerarako onartutako eskubideak betetzeko dauden lanpostuak baino gehiago badira, eta lanpostuaren baldintzak betetzen badira, dagokien langileak berriro kokatzeko premiari buruz Mediku Epaimahaiak egiten duen txostena nagusituko da.

6. Bukaera.

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

Artikulua 6. Bigarren jarduerako lanpostuaren berrikuspena.

1.- Bigarren jarduerako lanpostu bati atxikita egotea edozein unetan berraztertu ahal izango da, bai ofizioz eta bai interesatuak eskatuta, baldin eta prozesuaren hasieran sumatutako ezintasuna larritu edo arindu bada edo hasierako diagnostikoa okerra bazen. Kasu horietan behar-beharrezkoa da Mediku Epaimahaiak beste irizpen bat ematea.

2.- Bigarren jarduerako egoera ezintasun fisiko edo psikikoarengatik adierazi bazen, egoera horretatik jarduneko zerbitzuko egoerara itzultzeko, langilea zeharo sendatu dela sinesgarriro ziurtatu beharko da, Mediku Epaimahaiak aldeko irizpena eman ondoren.

3.- Bigarren jarduerako egoera eragin zuen arrazoia desagertzen bada, langileak bere jatorrizko lanpostura itzultzeko eskatzeko eskubidea izango du, eszedentzia kasu bat izango balitz bezala. Lanpostua beteta edo desagertuta egonez gero, lehen betetzen zuen lanpostuaren antzeko ezaugarri, eginkizun eta ordainsariko beste lanpostu batean sartu ahal izango du.

Artikulua 7. Bigarren jarduerako lanpostuaren ezaugarriak.

1.- Hasieran lanpostuari behin-behingo atxikiko zaio. Dena den, hiru hilabeteko epean atxikipena behin-betiko bihurtuko da baldin eta: enpresa-medikuak edo epaimahai kalifikatzaileak jarduerako lanpostu berrian aritzeko ezintasunari buruzko kontrako txostenik egin ez badu; langilearen ezintasunen behin-betiko baieztapen teknikorik ez badago; edota, baieztapen horretatik, ezintasuna iraunkorra ez dela ondorioztatzen bada.

2.- Lanpostua bigarren jarduerakotzat joko da pertsona horrentzat. Horrek esan nahi du, gerora edozein arrazoi dela-eta hutsik geldituko balitz, bigarren jarduerako lanpostu izateari utziko liokeela, salbuespen batekin: urteroko

Lanpostuen Zerrendan espreski mugagabe bigarren jarduerako lanpostu gisa kalifikatzen diren lanpostuak.

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

4.- Bigarren jarduerako lanpostu bati atxikitzeak lanpostu horri dagozkion eskubide eta betebeharrak guztiak onartzea dakar. Jatorrizko lanpostuak xedelanpostua baino ordainsari handiagoa badu, langileak lehendik betetzen zuen lanpostuaren ordainketa-mailari eutsiko dio, osagarri berezi iragankor gisa, baina ez zaio jatorrizkoak izan lezakeen igoerarik aplikatuko.

5.- Bigarren jarduerako egoeran egonik ezintasun osoa eskuratzen duen langileak eskubidea izango du bi aukera hauen artean aukeratzeko: entitatean baja izan ala lanaldi partzialean bigarren jarduerako beste lanpostu bat hartu. Azken kasu horretan, eta indarrean dagoen EFAPEBAEren 91. artikuluan ezarritakoaren arabera, ez da lortutako ezintasunaren ziozko estaldura ordainduko. ELKARKIDETZARI dagokion kuota ordaintzen jarraituko da.

6.- Gizarte Segurantzako organo eskudunek langilea ezintasun iraunkorreko egoeran dagoela adierazten dutenean, eta derrigorrezko erretiroa eman ezin denean, jasotzen dituen ordainsari osagarrietatik ezintasun iraunkorragatik aitorturik duen aldizkako ordainketako laguntzari dagokion kopurua kenduko da.

Lehenengo xedapen gehigarria.

Araudi hau aldi baterakoa da harik eta, EFAPEBAEren laugarren xedapen gehigarrian ezarritakoaren arabera, EFAPEBAEren baitan testu adostu bat onartzen den arte. Testu hori onartuz gero, jardunbidea eta eraginak han araututakoari egokituko zaizkio.

Bigarren xedapen gehigarria.

Bigarren jarduerako lanpostuak esleitzeko jardunbideari dagokien araudi honen artikuluek ez dute inongo eraginik izango hau indarrean sartu aurretik udal honetan bigarren jarduerako lanpostua eskuratua zeukaten langileengan, bere hartan jarraituko baitute. Hala ere, araudi honen gainerako artikuluek arautuko dute egoera horri aplikatu beharreko jaurpide juridikoa.

Azken xedapena.

Araudi hau, Udalak behin-betiko onartu eta gero, testu osoa Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean argitaratu eta hamabost egunetara jarriko da indarrean.

EGINBIDEA.- Jasoarazteko Araudi hau, hasierako izaeraz, 2003ko apirilaren 30ean egindako osoko bilkuran onestu zuela Udalbatzarrak.

Zarautzen, 2000ko maiatzaren 5ean
Idazkaria

EGINBIDEA.- Jasoarazteko, jendaurrean egon zen bitartean inolako alegaziorik aurkeztu ez zenez, Araudia behin-betiko onestua geratu zela eta Probintziako Aldizkari Ofizialean 2003ko uztailaren 15ean (zk. 133) argitaratu zela.

Zarautzen, 2003ko uztailaren 16an
Idazkaria