



## **ACTA DE LA SESION ORDINARIA CELEBRADA POR EL PLENO DEL AYUNTAMIENTO DE OLAZTI/OLAZAGUTIA EL DIA 27 DE MAYO DE 2010.-**

### **Asisten**

D. Rubén García San Román, Alcalde-Presidente.  
Dña Yone Ayerdi Gozalo.  
D. Sergio Gastaminza Baztarrika  
D. Javier Gil Gastaminza  
D. Nicolás Cruz Caballero  
Dña Lourdes Caro Capellán  
D. Iñaki Marañón Marañón.  
D. Juan Zufiaurre Mendoza  
D. Angel Sanz Alfaro

### **Secretaria**

Concepción Lopetegi Olasagarre

En la localidad de Olazti/Olazagutia, en el Salón de Sesiones de la Casa Consistorial siendo las 20 horas del día 27 de mayo de dos mil diez, asistidos por la Secretaria del Ayuntamiento, concurren las personas que al margen se relacionan en su calidad de concejales del Ayuntamiento.

Existe quorum suficiente para que la sesión se constituya de forma válida.

Los puntos del orden del día de la sesión fueron los siguientes:

### **1.-LECTURA Y APROBACION DEL ACTA DE LA SESIÓN DEL PLENO DEL DIA 29 DE ABRIL DE 2010.**

Preguntados l@s concejales si tienen alguna observación al borrador del Acta, ninguno de ellos realiza observación alguna.

Sometida el Acta a votación, la misma queda aprobada, con los votos a favor del Alcalde, García San Román y de los concejales Gastaminza Bastarrika, Gil Gastaminza, Ayerdi Gozalo, Cruz Caballero, Caro Capellán, Marañón Marañón y Zufiaurre Mendoza y el voto en contra del concejal Sanz Alfaro.

### **2.- DAR CUENTA DE LAS RESOLUCIONES DE ALCALDÍA N° 111/2010 A LA 158/2010, AMBAS INCLUIDAS.**

El Alcalde da lectura a las mencionadas Resoluciones, que obran en el expediente del Pleno.

### **3.- CONVALIDACION DE LAS RESOLUCIONES DE ALCALDÍA N° 129/2010 Y 130/2010, POR LAS QUE SE APRUEBAN DEFINITIVAMENTE DOS MODIFICACIONES PORMENORIZADAS DEL PLAN MUNICIPAL DE URBANISMO Y UN ESTUDIO DE DETALLE, ADOPTADAS POR MOTIVOS DE URGENCIA.**

La Secretaria informa brevemente de que como conocen ya los concejales, las dos modificaciones consisten en una regulación que está ya incluida en el nuevo Plan Municipal aprobado provisionalmente por el Ayuntamiento. Que sus promotores llevan años esperando para hacer las obras y con la esperanza de que el nuevo plan se aprobara definitivamente con más rapidez, pero que como al final el proceso de aprobación se está alargando mucho, el Ayuntamiento decidió modificar el plan vigente para hacer posible las obras. Que las dos modificaciones y el Estudio de Detalle fueron informadas favorablemente por la Comisión de Urbanismo, fueron aprobadas inicialmente por el Pleno y sometidas a exposición pública. Que en la fase de exposición pública no se ha presentado ninguna alegación. Que dada la urgencia del asunto, el Alcalde preguntó al otro concejal miembro de la Comisión de Urbanismo, Sr. Zufiaurre, si estaba de acuerdo en que se aprobaran definitivamente mediante Resolución de Alcaldía, a lo que el mismo respondió que si.

Por tanto y como consta en las Resoluciones citadas, de las que se ha dado cuenta al Pleno en esta sesión, las mismas deben someterse a la convalidación del Pleno.

Sometido el asunto a votación, el Pleno, con los votos a favor del Alcalde, García San Román y de los concejales Gastaminza Bastarrika, Gil Gastaminza, Ayerdi Gozalo, Cruz Caballero, Caro Capellán, Marañón Marañón y Zufiaurre Mendoza y la abstención del concejal Sanz Alfaro, aprueba los siguientes Acuerdos:

1).- Convalidar la Resolución de Alcaldía n° 129/2010, de 6 de mayo, cuyo tenor literal es el siguiente:

**RESOLUCION DE ALCALDÍA**

**N°: 129/2010**

***En Olazti/Olazagutia, a 6 de mayo de 2010.***

***Alcalde: Rubén García San Román***

Vistos los expedientes tramitados para la Modificación del artículo 17.2 del Plan Municipal de Olazti/Olazagutia y para el Estudio de Detalle del Edificio ubicado en la Plaza Arronga n° 4 del municipio.

Considerando que, sometidos los expedientes a la preceptiva información publica durante el plazo establecido para ello no se ha presentado ninguna Alegación.

Considerando que en virtud de lo dispuesto en la Ley Foral 3572002, de 20 de diciembre, de Ordenación del Territorio y Urbanismo, habida cuenta de que en el plazo de exposición pública no se ha presentado reclamación, reparo u observación alguna y teniendo en cuenta, asimismo, la urgencia en la aprobación definitiva de la modificación y Estudio de Detalle mencionados, se procede a su aprobación definitiva por esta Alcaldía, aprobación que deberá ser convalidada por el Pleno del Ayuntamiento.

## **RESUELVO:**

**PRIMERO.-** Aprobar definitivamente la Modificación del artículo 17.2 de la normativa urbanística del Plan Urbanístico municipal, promovida por la Agrupación de vecinos de la Plaza de Arronga nº 4 del municipio, que quedará redactado del modo siguiente:

“Se permitirá la modificación de las alineaciones máximas de la edificación de construcciones existentes para eliminación de barreras arquitectónicas, siempre que se justifique la imposibilidad de resolverlo en interior de la edificación existente, para lo cual se presentará un Estudio de Detalle de la parcela en cuestión, en el que se defina la nueva ordenación planteada, siempre buscando la solución arquitectónica más adecuada a la edificación en cuestión, de manera que se produzca el menor aumento de la edificabilidad posible”.

**SEGUNDO.-** Aprobar definitivamente el Estudio de Detalle del Edificio ubicado en la Plaza Arronga nº 4 del municipio, promovido por la Agrupación de vecinos del citado edificio.

**TERCERO.-** Elevar al Pleno la convalidación de estos Acuerdos.

**CUARTO.-** Publicar anuncio de la presente Resolución en el Boletín Oficial de Navarra.

Contra la presente resolución puede interponer los recursos que a continuación se indican:

1º) Potestativamente, en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente al de la notificación o publicación de este acto, RECURSO DE REPOSICIÓN ante el mismo órgano que lo dictó o bien RECURSO DE ALZADA ante el Tribunal Administrativo de Navarra, dentro del mes siguiente a la fecha de notificación o publicación de este acto.

2º RECURSO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO en el plazo de dos meses a contar del día siguiente al de su notificación, ante la Sala de lo Contencioso del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, salvo en los supuestos previstos en el artículo 8.1 de la Ley 29/1998, que se presentaran ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo.

Olazti/Olazagutía, a 6 de mayo de 2010.

EL ALCALDE

2).- Convalidar la Resolución de Alcaldía nº 130/2010, de 6 de mayo, cuyo tenor literal es el siguiente:

**RESOLUCION DE ALCALDÍA**

**Nº: 130/2010**

***En Olazti/Olazagutia, a 6 de mayo de 2010.***

***Alcalde: Rubén García San Román***

Visto el expediente tramitado para la Modificación de la alineación de la parcela 508 del polígono 1 del municipio ( calle Goienkale nº 36), promovida por Francisco Javier Ayestarán Larrañaga y María Antonia Lasa Martínez.

Considerando que, sometido el expediente a la preceptiva información pública durante el plazo establecido para ello no se ha presentado ninguna Alegación.

Considerando que en virtud de lo dispuesto en la Ley Foral 3572002, de 20 de diciembre, de Ordenación del Territorio y Urbanismo, habida cuenta de que en el plazo de exposición pública no se ha presentado reclamación, reparo u observación alguna y teniendo en cuenta, asimismo, la urgencia en la aprobación de la modificación mencionada, se procede a su aprobación definitiva por esta Alcaldía, aprobación que deberá ser convalidada por el Pleno del Ayuntamiento.

#### **RESUELVO:**

**PRIMERO.-** Aprobar definitivamente la Modificación de la alineación de la parcela 508 del polígono 1 del municipio ( calle Goienkale nº 36), promovida promovida por Francisco Javier Ayestarán Larrañaga y María Antonia Lasa Martínez.

**SEGUNDO.-** Elevar al Pleno la convalidación de este Acuerdo.

**TERCERO.-** Publicar anuncio de la presente Resolución en el Boletín Oficial de Navarra.

Contra la presente resolución puede interponer los recursos que a continuación se indican:

1º) Potestativamente, en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente al de la notificación o publicación de este acto, RECURSO DE REPOSICIÓN ante el mismo órgano que lo dictó o bien RECURSO DE ALZADA ante el Tribunal Administrativo de Navarra, dentro del mes siguiente a la fecha de notificación o publicación de este acto.

2º RECURSO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO en el plazo de dos meses a contar del día siguiente al de su notificación, ante la Sala de lo Contencioso del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, salvo en los supuestos previstos en el artículo 8.1 de la Ley 29/1998, que se presentaran ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo.

Olazti/Olazagutía, a 6 de mayo de 2010.

EL ALCALDE

#### **4.-APROBACION DEL ACUERDO SOBRE CONDICIONES DE EMPLEO DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO PARA LOS AÑOS 2010-2011.**

El Alcalde explica brevemente que tras las negociaciones habidas con los Delegados de personal del Ayuntamiento, los mismos están de acuerdo con las condiciones que se han recogido en el texto que se propone aprobar.

Sometido el asunto a votación, el Pleno, con el voto favorable unánime del Alcalde, García San Román y de los concejales Gastaminza Bastarrika, Gil Gastaminza, Ayerdi Gozalo, Cruz Caballero, Caro Capellán, Marañón Marañón, Zufiaurre Mendoza y Sanz Alfaro, aprueba el siguientes Acuerdo:

# **ACUERDO SOBRE CONDICIONES DE EMPLEO DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE OLAZTI/OLAZAGUTIA PARA LOS AÑOS 2010-2011.**

## **INDICE DE LOS ARTÍCULOS:**

**Artículo 1.** Objeto del Acuerdo.

**Artículo 2.** Negociación singular

**Artículo 3.** Comisión Paritaria

**Artículo 4.** Lenguaje.

**Artículo 5.** Organización del trabajo.

**Artículo 6.** Clasificación profesional.

**Artículo 7.** Selección de personal funcionarial y laboral fijo y administrativo.

**Artículo 8.** Selección del personal temporal.

**Artículo 9.** Participación de la representación sindical.

**Artículo 10.** Información sobre contratos temporales

**Artículo 11.** Forma del contrato.

**Artículo 12.** Período de prueba.

**Artículo 13.** Plantilla, movilidad, promociones, OPE

**Artículo 14.** Perfeccionamiento y formación profesional

**Artículo 15.** Política lingüística.

**Artículo 16.** Jornada de trabajo y horario.

**Artículo 17.** Vacaciones, permisos y licencias, excedencias

**Artículo 18.** Reducción de jornada.

**Artículo 19.** Servicios especiales, excedencias y suspensiones.

**Artículo 20.** Retribuciones generales

**Artículo 21.** Retribuciones en jornada reducida.

**Artículo 22.** Retribuciones en los contratos temporales.

**Artículo 22.** Retribuciones en los contratos temporales.

**Artículo 23.** Reembolso renovación carnet de conducir

**Artículo 24.** Horas extraordinarias.

**Artículo 25.** Retribución en vacaciones.

**Artículo 26.** Ayuda familiar

**Artículo 27.** Indemnizaciones por gastos realizados por razón del servicio.

**Artículo 28.** Normas comunes a las retribuciones complementarias.

**Artículo 29.** Vestuario.

**Artículo 30.** Percepciones en I.T. y maternidad.

**Artículo 31.** Seguros.

**Artículo 32.** Anticipos.

**Artículo 33.** Jubilaciones.

**Artículo 34.** Seguridad y salud.

**Artículo 35.** Régimen disciplinario

**Artículo 36.** Derechos sindicales

## **ACUERDO SOBRE CONDICIONES DE EMPLEO DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE OLAZTI/OLAZAGUTIA PARA LOS AÑOS 2010-2011.**

**Artículo 1.** Es objeto del presente Acuerdo regular las relaciones entre el Ayuntamiento de Olazti/Olazagutia, con su personal funcional, laboral y administrativo, teniendo vigencia desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2011. Quedará prorrogado tácitamente, por periodos anuales, hasta que se negocie y acuerde uno nuevo, cuyas negociaciones comenzarán en octubre de 2011.

**Artículo 2.** No obstante lo anterior, los aspectos parciales y concretos contenidos en el presente acuerdo podrán ser objeto de negociación singular cuando así lo demandare alguna de las partes, y siempre que hubiera necesidad de aplicar normativa supramunicipal, si los cambios supusieran mejoras para el personal.

**Artículo 3.** Para ello constituirá una Comisión Paritaria, integrada por igual número de representantes de la Administración y de la representación sindical del Ayuntamiento, que se determinará en el momento de la constitución.

Se encomienda a esta Comisión la interpretación, el seguimiento, la vigilancia y el desarrollo de su contenido, el examen previo y la decisión acerca de los conflictos sometidos a la misma en aquellos procedimientos de solución de los mismos, así como completar su contenido, cuando así sea necesario, de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio-Acuerdo.

Con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente

Convenio-Acuerdo, tanto en reclamación previa ante cualquiera de las Administraciones o la autoridad laboral competente, como ante los órganos jurisdiccionales, deberá plantearse la cuestión litigiosa a la Comisión Paritaria.

#### **Artículo 4.** Lenguaje.

En aras a conseguir la igualdad de hecho entre mujeres y hombres, un muy importante paso es la consideración de aquellas como sujetos activos de la sociedad, para lo que deben ser reconocidas como personas integrantes y participantes de la misma y no ser obviadas ni ninguneadas en el lenguaje de cada día.

En base a ello y en lo que respecta al lenguaje escrito a utilizar, este acuerdo y todas las relaciones laborales que se mantengan entre el Ayuntamiento y la representación sindical cuidarán de reconocer el hecho de que las mujeres existen, deben ser tratadas como tal, implantando un lenguaje que así lo exprese.

#### **Artículo 5.** Organización del trabajo.

Corresponde a los órganos y centros directivos competentes de las Administraciones la facultad relativa a la organización y dirección del trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, la representación sindical del Ayuntamiento tiene derecho a participar en los procedimientos seguidos para el establecimiento de las condiciones de trabajo, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones vigentes y con respeto a las competencias que en esta materia atribuye la normativa legal a los Comités de Empresa, Comisiones de Personal y Delegadas y Delegados de Personal.

#### **Artículo 6.** Clasificación profesional.

El personal al servicio del Ayuntamiento de Olazti/Olazagutia se integrará, de acuerdo con la titulación requerida para su ingreso y las funciones que desempeñen, en los niveles o grupos que a continuación se indican:

- 1 Nivel A: El personal de este grupo desempeñará funciones directivas o profesionales para cuyo ejercicio se requiera título universitario de Doctorado, Licenciatura, Arquitectura o Ingeniería.
- 2 Nivel B: El personal de este grupo, que deberá estar en posesión del título de Diploma Universitario, Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica o Formación Profesional de Tercer Grado, desarrollará actividades de colaboración y apoyo a las funciones del grupo A y las profesionales propias de su titulación.
- 3 Nivel C: El personal de este grupo desempeñará tareas de ejecución y deberá estar en posesión del título de Bachillerato, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

- 4 Nivel D: El personal de este grupo desarrollará tareas auxiliares o análogas y deberá estar en posesión del título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.
- 5 Nivel E: El personal de este grupo desempeñará tareas de asistencia subalterna y deberá estar en posesión del Certificado de Escolaridad o equivalente.

En la plantilla orgánica se determinará el nivel al que se adscriban los puestos de trabajo, así como el número ordinal de cada uno de ellos, complementos que se le adjudican, su régimen jurídico, situación administrativa, plazas vacantes, nivel de conocimiento de euskera exigido y demás características de los mismos.

#### **Artículo 7.** Selección de personal funcionarial y laboral fijo y administrativo.

La selección del personal de ambos regímenes se realizará de conformidad con lo dispuesto en el Título II, Capítulo I, del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, y en sus disposiciones complementarias.

El Ayuntamiento reservará el porcentaje de plazas fijas establecido en la normativa reguladora del ingreso en las Administraciones Públicas de Navarra para su provisión por trabajadoras y trabajadores con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

#### **Artículo 8.** Selección del personal temporal.

El personal temporal será seleccionado de conformidad con lo establecido en el artículo 95 del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, y en sus disposiciones complementarias, especialmente en el Título IV del Decreto Foral 113/1985, de 5 de junio.

La selección del personal temporal que resulte necesario contratar se realizará mediante la oportuna convocatoria, a través del Instituto Navarro de Empleo, Oficina de Alsasua.

La eventualidad no superará el 5% de la plantilla y será solo para cubrir bajas, vacaciones y situaciones de urgencia. Las vacantes saldrán a OPE cada año, negociadas en la comisión paritaria y se convocarán en el primer semestre del año.

La contratación administrativa será regulada por la comisión paritaria establecida en el Art. 3

Establecimiento de sistemas de promoción interna para los diferentes niveles, a través de pruebas selectivas.

#### **Artículo 9.** Participación de la representación sindical.

En los procedimientos para la selección del personal las delegadas o delegados del personal nombrarán sus representantes a tomar parte en el

proceso, (Art. 21 del DF 113/1985. Reglamento de Ingreso en las Administraciones Públicas de Navarra).

**Artículo 10.** El Ayuntamiento informará a la representación del personal de cada contrato temporal de personal que realice al amparo de dichos procedimientos.

**Artículo 11.** Forma del contrato.

Los contratos se realizarán según la legislación laboral ó administrativa que corresponda, y se celebrarán por escrito en todos los casos. Además de las menciones específicas que la legislación vigente imponga para concretas modalidades de contratos de trabajo, figurarán en el mismo:

- 1 El grupo de encuadramiento.
- 2 El puesto de trabajo y su número de plantilla.
- 3 La duración del período de prueba.
- 4 La estructura y cuantía de las retribuciones, que serán las mismas que correspondan al personal fijo.

Los contratos de personal serán de naturaleza administrativa en los casos previstos en la legislación y que quedan reservados a personal sujeto al estatuto funcional.

Tras la finalización de los contratos administrativos también se percibirá por parte de las personas que hayan ocupado los puestos una indemnización por despido o fin de contrato, excepto en los casos de contratos de sustitución o cobertura de vacantes.

**Artículo 12.** Período de prueba.

El período de prueba para el personal temporal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio-Acuerdo será el siguiente:

- 1 Personal encuadrado en el nivel A: Seis meses.
- 2 Personal encuadrado en el nivel B: Seis meses.
- 3 Personal encuadrado en el nivel C: Dos meses.
- 4 Personal encuadrado en el nivel D: Dos meses.
- 5 Personal encuadrado en el nivel E: Quince días laborables.

Si el nuevo personal contratado lo hubiera sido también durante los 12 meses anteriores, no se le exigirá periodo de prueba en caso de cubrir un puesto de trabajo similar.

**Artículo 13.** Plantilla, movilidad, promociones, OPE

El Ayuntamiento y la representación sindical negociarán cada año la plantilla orgánica, sus posibles modificaciones y la Oferta de Empleo Público, antes de su aprobación por los órganos competentes y publicación en el BOLETIN OFICIAL de Navarra.

Dentro de estas negociaciones, se tratará la creación de los puestos necesarios para cubrir las carencias existentes.

Promoción de nivel para todos aquellos colectivos donde haya posibilidades de implantación.

Extender la movilidad horizontal dentro de los niveles C y D a todos aquellos puestos de trabajo que no requieran titulación específica.

#### **Artículo 14.** Perfeccionamiento y formación profesional

Para la asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento profesional, tanto a los organizados por el Instituto Navarro de Administración Pública como por otros Organismos o Entidades, se podrá conceder permisos retribuidos, de conformidad con los siguientes criterios:

A) Las necesidades del servicio, valorando especialmente si la ausencia del personal en su puesto de trabajo requiere o no su sustitución.

B) Garantizar que todas las trabajadoras y trabajadores, con independencia del turno en que trabajen puedan hacer uso de las horas de formación.

C).- El Ayuntamiento garantizará un mínimo de 24 horas anuales para la asistencia a cursos de formación cada año.

Inclusión del personal temporal en las ofertas formativas y en los reciclajes.

En el supuesto de que el personal asista al curso por mandato de la administración, le serán computadas las horas del mismo como de trabajo a los efectos del cómputo anual de la jornada y tendrán derecho a las indemnizaciones por los gastos realizados por razón de los servicios establecidos reglamentariamente, kilometraje, dietas....

El personal fijo al servicio del Ayuntamiento podrá ser declarado en la situación de servicios especiales regulada en el artículo 24.2 cuando se le encomiende la realización de actividades para su formación y perfeccionamiento, mediante el desempeño profesional de las titulaciones académicas alcanzadas, distintas a aquélla por la que se encuentre en servicio activo y de un grupo superior, de conformidad con el procedimiento, condiciones y requisitos previstos en el Decreto Foral 96/1997, de 14 de abril, y sus disposiciones de desarrollo.

#### **Artículo 15.** Política lingüística.

En aras a conseguir una administración bilingüe y garantizar la atención en euskera, el Ayuntamiento facilitará la euskaldunización de todo el personal que lo requiera.

La papelería y la rotulación de los locales del Ayuntamiento serán bilingües en todo el municipio.

Para garantizar la atención al público en euskera, la próxima oferta pública de empleo de administrativos deberá ser para personal euskaldun. Primeramente se ofertará la posibilidad de euskaldunizarse a las trabajadoras actuales.

#### **Artículo 16.** Jornada de trabajo y horario.

La jornada de trabajo, con carácter general, se establece en 1592 horas anuales para el 2010. Si el Gobierno de Navarra estableciese para el personal de las Administraciones Públicas de Navarra un cómputo anual de horas efectivas de trabajo diferente al que figura en este Acuerdo, se aplicará de forma inmediata lo establecido por el Gobierno de Navarra.

En el mes de diciembre se realizará el calendario laboral de los diferentes puestos de trabajo.

Se aplicará el Decreto Foral 225/2002, de 4 de noviembre, por el que se regulan las compensaciones económicas por trabajo a turnos, en horario nocturno y en día festivo para el personal de la Administración Foral.

Los sábados serán considerados no laborables, computando así para la aplicación de las compensaciones correspondientes

Posibilidad de que al personal contratado a tiempo parcial se le permita alcanzar la jornada completa mediante la firma de otros contratos.

Los posibles cambios generales en la jornada de trabajo y horario se negociarán previamente con la representación sindical.

#### **Artículo 17.** Vacaciones, permisos y licencias, excedencias

Se aplicará el Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Vacaciones, licencias y permisos del Personal Funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra, que establece lo siguiente:

### **CAPÍTULO I. Disposiciones generales**

#### **Artículo 1.** *Objeto del Reglamento.*

Este Reglamento tiene por objeto regular las vacaciones, licencias y permisos previstos en el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto.

#### **Artículo 2.** *Ámbito de aplicación.*

El presente Reglamento será de aplicación al personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra.

#### **Artículo 3.** *Régimen de concesión de las vacaciones, licencias y permisos.*

1. La concesión de las vacaciones, licencias y permisos a que se refiere el presente Reglamento se realizará por los órganos competentes de las Administraciones Públicas respectivas, previa petición de la persona interesada que deberá formalizarse, salvo causa justificada, con diez días naturales de antelación.
2. Su concesión deberá salvaguardar las necesidades del servicio.

**Artículo 4.** *Competencia para la concesión de las vacaciones, licencias y permisos.*

La competencia para la concesión de las vacaciones, licencias y permisos corresponderá en cada Administración Pública al órgano al que se la atribuya su normativa específica sobre delimitación de atribuciones en materia de personal.

## **CAPÍTULO II. Vacaciones**

**Artículo 5.** *Duración de las vacaciones.*

1. El personal funcionario tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de veintisiete días laborables, o de los días que proporcionalmente correspondan si el tiempo de servicio hubiese sido menor.
2. A los empleados cuya distribución de la jornada de trabajo sea diferente a la establecida con carácter general, se les ajustará el disfrute de las vacaciones correspondientes en función de la duración de su jornada diaria y teniendo como referencia el cumplimiento del cómputo anual de la jornada de presencia real que tengan establecida en cada caso.

**Artículo 6.** *Régimen de disfrute de las vacaciones.*

1. Las vacaciones deberán disfrutarse dentro de cada año natural, caducando el derecho a las mismas el 31 de diciembre de cada año. Cuando así se justifique por una mejor organización del servicio, su periodo de disfrute podrá prolongarse hasta el 15 de enero del año siguiente como máximo.
2. Como excepción a lo dispuesto en el apartado anterior, se establece el derecho del personal funcionario a acumular el disfrute de las vacaciones a continuación de las licencias por parto, adopción o acogimiento y a los permisos por paternidad o lactancia a tiempo completo previstos en este Reglamento, aún cuando hubiera finalizado ya el año natural a que tales vacaciones correspondan.
3. El personal funcionario que no disfrute de sus vacaciones sólo será compensado económicamente cuando ello hubiese sido debido a las necesidades del servicio.
4. Con carácter general, se establece el derecho del personal funcionario a disfrutar de la mitad de sus vacaciones reglamentarias en verano, del 15 de junio al 15 de septiembre. El resto se disfrutará a lo largo del año, de acuerdo con las necesidades del servicio.
5. El personal funcionario que presta servicios de tipo docente o asistencial en los centros docentes dependientes del Departamento de Educación tendrá derecho a los días de vacaciones señalados en el artículo anterior por cada curso escolar completo de servicio activo y deberá disfrutarlas dentro del curso escolar en que se hubiesen generado.

**Artículo 7.** *Interrupción de las vacaciones.*

Cuando el personal funcionario caiga enfermo mientras esté disfrutando de sus vacaciones, éstas no se interrumpirán, salvo que se trate de un accidente o enfermedad que exijan su ingreso en un centro hospitalario durante más de cuatro días o cuando el dictamen médico sea de enfermedad grave o muy grave (con o sin ingreso), lo cual deberá ser acreditado mediante los certificados médicos oportunos.

En estos casos, la interrupción surtirá efectos desde el primer día del ingreso o de la enfermedad.

### **CAPÍTULO III. Licencias retribuidas**

#### **Artículo 8.** *Licencia retribuida por exámenes oficiales.*

1. Podrán concederse licencias retribuidas por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros educativos oficiales.
2. El personal funcionario a quien se concedan las licencias a que se refiere el apartado anterior deberá presentar, ante el órgano competente de su respectiva Administración Pública, una certificación acreditativa de haber llevado a cabo los exámenes o pruebas correspondientes.

#### **Artículo 9.** *Licencia retribuida por matrimonio o pareja estable.*

1. Por razón de matrimonio o de pareja estable, el personal funcionario tendrá derecho a una licencia retribuida de quince días naturales, que será disfrutada a partir del día del matrimonio o de la acreditación de la existencia de la pareja estable.
2. La celebración del matrimonio deberá justificarse mediante la presentación, ante el órgano competente de la Administración Pública respectiva, del Libro de Familia o de certificación del Registro Civil. La existencia de la pareja estable podrá acreditarse a través de cualquier medio de prueba admitido en Derecho.
3. En ningún caso el matrimonio o la pareja estable de las mismas personas podrá dar derecho a más de una licencia de las reguladas en este artículo.

#### **Artículo 10.** *Licencia retribuida por parto.*

1. Las funcionarias tendrán derecho, en el supuesto de parto, a una licencia retribuida de diecisiete semanas ininterrumpidas. Esta licencia se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El periodo de licencia se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de la licencia. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de licencia no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas posteriores al parto de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.
2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por parto, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El padre podrá seguir disfrutando del período de la licencia inicialmente cedido, aunque en el momento previsto

para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

3. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la licencia se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.
4. En los casos de disfrute simultáneo por los progenitores de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisiete semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.
5. A la solicitud de licencia por parto deberá adjuntarse informe justificativo de que el periodo de gestación ha superado los ciento ochenta días. Asimismo, la fecha de alumbramiento deberá justificarse mediante la presentación, ante el órgano competente de la Administración Pública respectiva, del Libro de Familia o de certificación del Registro Civil.

**Artículo 11.** *Licencia retribuida por adopción o acogimiento.*

1. En los supuestos de adopción o de acogimiento simple, permanente y preadoptivo, la licencia tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas. Esta licencia se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.
2. El cómputo del plazo se contará, a elección de los interesados, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a más de una licencia de las reguladas en este artículo.
3. En el caso de que ambos progenitores trabajen, la licencia se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarla de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.
4. En los casos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, la licencia prevista para cada caso en los párrafos anteriores podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Asimismo, en tales supuestos se tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.
5. En los casos de disfrute simultáneo por los progenitores de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisiete semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en los casos de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.
6. Los supuestos de adopción o de acogimiento simple, permanente y preadoptivo previstos en este artículo serán los que así se establezcan en la normativa aplicable que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

**Artículo 12.** *Disfrute a tiempo parcial de la licencia retribuida por parto, adopción o acogimiento.*

1. La licencia retribuida por parto, adopción o acogimiento establecida en los artículos anteriores podrá disfrutarse a tiempo parcial, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El disfrute a tiempo parcial de esta licencia requerirá previa petición de los interesados y resolución del órgano competente para su concesión, la cual estará condicionada a la efectividad, en su caso, de su sustitución.
  - b) Este disfrute a tiempo parcial se concederá por un tercio o por la mitad de la jornada de trabajo, salvo en el caso del personal docente no universitario cuyo disfrute será, en todo caso, por la mitad de la jornada.
  - c) Con carácter general, deberá disfrutarse diariamente y coincidir con las primeras y/o últimas horas de la jornada que tenga establecida el empleado, de acuerdo con las necesidades del servicio.
  - d) En el caso del personal que trabaje en régimen de turnos, el disfrute a tiempo parcial se podrá acumular, en función de las necesidades del servicio, en jornadas completas.
2. El periodo de disfrute a tiempo parcial de esta licencia se fijará en la resolución de su concesión y se extenderá, de forma ininterrumpida, hasta la finalización de la misma, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente para el caso de parto.
3. El derecho al disfrute a tiempo parcial de esta licencia podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre, y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del periodo de descanso.

En el supuesto de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de la licencia durante las seis semanas inmediatas posteriores al parto, que son de descanso obligatorio para ella.

4. Durante el periodo de disfrute de la licencia a tiempo parcial, los interesados en ningún caso podrán realizar horas extraordinarias ni cualquier otro servicio fuera de la jornada que deban cumplir en esta modalidad.
5. El disfrute a tiempo parcial de esta licencia será incompatible con el ejercicio simultáneo por el mismo empleado de los siguientes derechos:
- a) Disfrute del permiso retribuido por lactancia de hijos menores de doce meses, previsto en el artículo 17 de este Decreto Foral.
  - b) Disfrute de cualquiera de los supuestos de reducción de jornada establecidos reglamentariamente.

**Artículo 13.** *Licencia retribuida por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.*

Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria pudieran influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o de su hijo, podrá concederse licencia retribuida por riesgo durante el embarazo, en los términos y condiciones previstas en la normativa de prevención de riesgos laborales.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural.

**CAPÍTULO IV. Licencias no retribuidas por asuntos propios**

**Artículo 14.** *Duración y régimen de las licencias no retribuidas por asuntos propios.*

1. Podrán concederse licencias no retribuidas por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años naturales.
2. Las solicitudes de las licencias a que se refiere este artículo deberán ser motivadas y la concesión de las mismas estará, en todo caso, subordinada a las necesidades del servicio.
3. Asimismo, podrá concederse la referida licencia al personal funcionario para su asistencia a cursos de formación básicos organizados por la Escuela de Seguridad de Navarra e incluidos en procedimientos selectivos de ingreso en la función pública.

Estas licencias no computarán a los efectos del límite temporal establecido en el apartado 1 de este artículo y se concederán por el tiempo imprescindible para la realización del curso de formación básico, previa petición realizada por el interesado con anterioridad a su comienzo.

**Artículo 15.** *Especificidades del régimen de las licencias no retribuidas por asuntos propios en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.*

La duración de las licencias no retribuidas por asuntos propios en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos podrá ser de hasta cinco meses cada dos años naturales y su concesión se regirá por las siguientes normas:

- a) Las solicitudes deberán ser motivadas.
- b) No será obligatorio el disfrute previo de las vacaciones para solicitar esta licencia.
- c) Su concesión estará, en todo caso, supeditada a las necesidades del servicio, salvo que el solicitante ya esté sustituido al comenzar el disfrute de la licencia.
- d) La denegación, en su caso, de esta licencia por parte del órgano competente de su respectivo Departamento u organismo autónomo deberá ser motivada.
- e) El tiempo de licencia no retribuida no generará derecho a vacaciones, ni, por tanto, se tendrá en cuenta este concepto en el descuento retributivo a practicar, salvo que las mismas ya se hubieran disfrutado o su disfrute por el solicitante esté previsto de forma obligatoria en fechas posteriores.

## **CAPÍTULO V. Permisos retribuidos**

**Artículo 16.** *Permiso retribuido por paternidad.*

1. Se concederá un permiso retribuido de quince días naturales por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, que será disfrutado por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.
2. El referido permiso tendrá una duración de veinte días naturales cuando el nacimiento, la adopción o el acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.
3. La duración del permiso indicada en los apartados anteriores se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días naturales más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

4. Este permiso es independiente del disfrute compartido de las licencias retribuidas por parto, adopción o acogimiento previstas en los artículos anteriores de este Decreto Foral.

**Artículo 17.** *Permiso retribuido por lactancia de hijos menores de doce meses.*

1. El personal funcionario con un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este período de tiempo podrá sustituirse, a su elección, por dos fracciones de 3/4 de hora o por una reducción de la jornada normal en una hora, a disfrutar en este último caso al inicio o al final de la jornada. Dicha elección únicamente podrá denegarse, de forma excepcional y motivada, cuando pueda causar graves perjuicios en el funcionamiento del servicio.
2. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
3. El disfrute de este permiso podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.
4. El permiso por lactancia será incompatible con el disfrute por uno u otro de los progenitores de las licencias por parto, adopción o acogimiento o de cualquiera de los supuestos de reducción de jornada establecidos reglamentariamente.
5. Los interesados podrán solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

**Artículo 18.** *Permiso retribuido para someterse a técnicas de fecundación asistida.*

Las funcionarias tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida, por el tiempo indispensable para su realización y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

**Artículo 19.** *Permiso retribuido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.*

Podrán concederse permisos retribuidos a las funcionarias por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

**Artículo 20.** *Permiso retribuido por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.*

Las faltas de asistencia al trabajo, tanto totales como parciales, de las funcionarias víctimas de violencia de género tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

**Artículo 21.** *Permiso retribuido para la atención de hijos tratados en centros de educación especial.*

El personal que tenga hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial legalmente reconocida podrá ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación del centro de educación especial donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

**Artículo 22.** *Permiso retribuido por el fallecimiento de familiares.*

1. Se concederá un permiso retribuido de cuatro días naturales por el fallecimiento del cónyuge o pareja estable y familiares de primer grado de consanguinidad, cuando el suceso se produzca

dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de cinco días cuando se produzca fuera de la misma.

2. Se concederá un permiso retribuido de tres días naturales por el fallecimiento de familiares de primer grado de afinidad y hermanos, cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de cuatro días cuando se produzca fuera de la misma.

**Artículo 23.** *Permiso retribuido por la enfermedad de familiares.*

1. Se concederá un permiso retribuido de cuatro días naturales por el ingreso en un centro hospitalario del cónyuge o pareja estable y familiares de primer grado de consanguinidad, cuya duración supere los cinco días o cuando el dictamen médico sea de enfermedad grave o muy grave (con o sin ingreso), cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de cinco días cuando se produzca fuera de la misma.
2. Se concederá un permiso retribuido de tres días naturales por el ingreso en un centro hospitalario de familiares de primer grado de afinidad o hermanos, cuya duración supere los cinco días o cuando el dictamen médico sea de enfermedad grave o muy grave (con o sin ingreso), cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de cuatro días cuando se produzca fuera de la misma.
3. En el caso de ingresos de menor duración, o cuando el dictamen médico sea de enfermedad de pronóstico reservado o menos grave, el permiso retribuido será de un día natural cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de dos días cuando se produzca fuera de la misma.
4. En los casos de enfermedad o ingreso hospitalario previstos en los apartados anteriores, los días laborables de permiso retribuido que resulten en cada caso, contados a partir del día en que se produzca el referido ingreso o enfermedad o, si éste resulta no laborable para el empleado, a partir del día natural siguiente al mismo, podrán ser disfrutados a lo largo de toda su duración, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio.

**Artículo 24.** *Otros permisos retribuidos por el fallecimiento o la enfermedad de familiares.*

1. Se concederá un permiso retribuido de un día natural, por las mismas causas que las establecidas en los anteriores artículos 22, 23.1 y 23.2, cuando afecten a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad no incluidos en tales artículos y el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de dos días cuando se produzca fuera de ella.
2. El disfrute del permiso regulado en el apartado anterior se regirá por las mismas normas establecidas en el artículo 23.4 del presente Decreto Foral.

**Artículo 25.** *Límite de los permisos retribuidos por la enfermedad de familiares.*

No se podrá conceder un permiso retribuido de los establecidos en los artículos 23 y 24 de este Decreto Foral hasta que transcurra al menos un mes desde la finalización del disfrute de otro permiso concedido por el mismo sujeto causante. En el caso de que persista el motivo de su concesión, por el mismo sujeto causante y por el mismo ingreso o enfermedad solamente se podrá conceder un permiso retribuido.

**Artículo 26.** *Permiso retribuido por cirugía mayor ambulatoria de familiares.*

1. Se concederá un permiso retribuido de dos días naturales en los casos de cirugía mayor ambulatoria del cónyuge o pareja estable, de los hijos y de los padres.
2. A estos efectos, se entenderá por cirugía mayor ambulatoria aquellos procedimientos quirúrgicos en los que, sin tener en cuenta la anestesia aplicada y tras un período variable de tiempo, los pacientes retornan a su domicilio el mismo día de la intervención.

**Artículo 27.** *Permiso retribuido por traslado de domicilio.*

Se concederá un permiso retribuido de un día natural por traslado de domicilio.

**Artículo 28.** *Permiso retribuido para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.*

Podrán concederse permisos retribuidos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

**Artículo 29.** *Permiso retribuido por ser candidato en las elecciones.*

El personal funcionario que se presente como candidatos a las elecciones a miembros del Parlamento Europeo, a Diputados y Senadores de las Cortes Generales, a miembros del Parlamento de Navarra o de otra Asamblea Legislativa de Comunidad Autónoma y a miembros de las Corporaciones Locales, podrá ser dispensado de la prestación del servicio en su puesto de trabajo respectivo durante el período de campaña electoral, mediante la concesión del correspondiente permiso retribuido.

**Artículo 30.** *Permiso retribuido por asuntos particulares.*

A lo largo del año, el personal funcionario tendrá derecho a disfrutar de hasta tres días laborables de permiso retribuido, o de los días que proporcionalmente correspondan si el tiempo de servicio hubiese sido menor, por asuntos particulares, no incluidos en los artículos anteriores. Su concesión estará condicionada a las necesidades del servicio.

A los empleados cuya distribución de la jornada de trabajo sea diferente a la establecida con carácter general, se les ajustará el disfrute de los días de permiso correspondientes en función de la duración de la jornada diaria que tengan establecida en cada caso.

**Artículo 31.** *Justificación de los permisos retribuidos.*

Los solicitantes de los permisos retribuidos regulados en los artículos 16 a 29 del presente Reglamento deberán aportar al órgano competente de su Administración Pública respectiva la documentación acreditativa de que reúnen los requisitos exigidos para la concesión de los mismos.

Además, se concederán permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para asistir a consultas, tratamientos, y exploraciones de tipo médico, así como para acompañar a éstas a familiares de primer grado que convivan con la trabajadora o trabajador, todo ello debidamente justificado por los servicios médicos.

Las vacaciones podrá ser determinadas libremente por los trabajadores, siempre y cuando no se altere el normal funcionamiento de la actividad de

Ayuntamiento, y las vacaciones que no hayan sido disfrutadas dentro del año se podrán disfrutar en el mes de enero del año siguiente. En el caso de incapacidad laboral transitoria, sea cual sea la causa, acaecida con anterioridad a un periodo vacacional, el trabajador afectado podrá modificar los días de vacaciones, previo acuerdo con el Ayuntamiento sobre el periodo efectivo de disfrute.

Se deberá presentar el plan de vacaciones antes del 31 de marzo. Si a cualquier persona le surgieran cambios ineludibles en las mismas, se estudiará la posibilidad de adaptar el calendario.

Una vez presentadas las vacaciones, se considerarán concedidas si no se comunicara la denegación de las mismas en el plazo de quince días naturales.

#### **Artículo 18.** Reducción de jornada.

Se aplicaran los Decretos Forales vigentes en la administración en cuanto a regulación de jornada.

En los casos de reducción de jornada, las cotizaciones a la S.S. seguirán siendo del 100%, para no perder porcentaje en la jubilación. Esta situación sería aplicable únicamente en los siguientes supuestos: mayores de 50 años, por enfermedad propia, o cuidado de personas mayores a su cargo.

#### **Artículo 19.** Servicios especiales, excedencias y suspensiones.

Se estará a lo regulado por el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

El personal que acceda a otro puesto de trabajo en su Administración, a través de la superación de las correspondientes pruebas selectivas en convocatoria pública, bien sea en el turno libre, bien en el restringido, volverá a su primitivo puesto si no supera el periodo de prueba fijado para el nuevo puesto al que haya accedido.

El personal que tenga a su cargo a personas disminuidas físicas o psíquicas tendrá derecho a una suspensión de su contrato de trabajo o una licencia no retribuida durante la minoría de edad de aquellas o durante el tiempo necesario en otros supuestos especiales. El tiempo de suspensión o licencia no se tendrá en cuenta a efectos de antigüedad ni a ningún otro efecto. Una vez finalizado el periodo de la suspensión, tendrán derecho al reingreso en la Administración en las mismas condiciones que las establecidas en el caso de las excedencias especiales, normativa que regulará las situaciones que este apartado no contemple.

Nueva excedencia dirigida a víctimas de violencia de género, sin límite de tiempo, reserva del puesto de trabajo y con la percepción íntegra de las retribuciones durante los dos primeros meses.

En la excedencia por cuidado de hijo hasta los seis años la plaza se reservará durante el tiempo que dure dicha excedencia.

## **Artículo 20.** Retribuciones generales

Las retribuciones del personal del Ayuntamiento de Olazagutia tendrán carácter público. Su cuantía exacta deberá figurar en los presupuestos del ayuntamiento y en la plantilla que se apruebe cada año y se publique en el BOLETIN OFICIAL de Navarra. Se aplicarán de acuerdo con el Reglamento de Retribuciones aprobado por DF 158/1984.

Se abonarán en 14 pagas, 12 ordinarias y 2 extraordinarias, éstas dos con las nóminas de junio y diciembre y comprenderán los mismos conceptos habituales que las ordinarias.

Tendrán la siguiente estructura:

- 1 Retribuciones personales básicas: sueldo inicial del nivel y antigüedad.
- 2 Retribuciones complementarias.

a) Retribuciones personales básicas:

El sueldo inicial para el año 2010 será el establecido por el Gobierno de Navarra para los distintos niveles

La antigüedad se retribuirá, al personal funcionario y administrativo por quinquenios y grado tal y como se establece DFL 251/1993 por el que se aprobó el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra. Y al personal laboral, por trienios en la cuantía que determine el Gobierno de Navarra. El tiempo computable para recibir este complemento será el de la antigüedad reconocida en las Administraciones Públicas, por medio de los certificados pertinentes si fuera el caso.

b) Retribuciones complementarias: Los complementos posibles, de acuerdo con el Reglamento de Retribuciones de las Administraciones Públicas de Navarra (DF 158/1984), son los siguientes:

- 1 El complemento de dedicación exclusiva.
- 2 El complemento de incompatibilidad.
- 3 El complemento de puesto de trabajo.
- 4 El complemento de especial riesgo.
- 5 El complemento de prolongación de jornada.
- 6 El complemento de nivel C, D y E.

Los complementos de nivel se adjudicarán a los niveles E, D y C, a razón de 15, 12 y 12 por ciento, respectivamente.

Se adjudicarán otros complementos si las condiciones de cada puesto de trabajo cambiaran.

**Artículo 21.** Retribuciones en jornada reducida.

Las retribuciones del personal con jornada diferente a la prevista con carácter general se reducirán en idéntico porcentaje al aplicado a la jornada establecida con carácter general, excepto la ayuda familiar.

**Artículo 22.** Retribuciones en los contratos temporales.

Las personas contratadas temporalmente serán retribuidas por los mismos conceptos que el personal fijo, incluido el premio de antigüedad si cumplieran los requisitos del tiempo necesario, y la ayuda familiar.

**Artículo 23.** Al personal al que se hubiera exigido el carnet de conducir vehículos para su trabajo le será reembolsado el importe de las sucesivas renovaciones del mismo. Se entenderá el coste del mismo como el gasto de tramitación en los Organismos Oficiales preceptivos, excluidas las posibles comisiones de gestorías y recargos sancionadores u otros conceptos no oficiales.

Así mismo, tendrán derecho a este abono quienes hayan aceptado su uso por necesidades del servicio voluntariamente y aquel personal al que se le exija el carnet con posterioridad a su acceso al puesto de trabajo.

Se asumirán las denuncias y consecuencias de las mismas que se deriven del normal desempeño de las funciones del puesto durante la jornada laboral. Se excluye la asunción de denuncias cuyo origen se encuentre en actitudes temerarias.

**Artículo 24.** Horas extraordinarias.

Únicamente podrán realizarse horas extraordinarias, con carácter excepcional cuando concurra alguno de los siguientes casos:

- 1 Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- 2 Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la Administración.

La realización de horas extraordinarias deberá estar previamente autorizada por resolución del órgano administrativo correspondiente, salvo en casos de urgencia.

Con carácter general, las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales descritas serán compensadas con tiempo de descanso a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso por cada hora extraordinaria realizada en día laborable y de dos horas de descanso por cada hora realizada en festivo, disfrutándose dicha

compensación durante los dos meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

Para el supuesto de que con motivo de alguna urgencia, el trabajo requiera la presencia de una segunda persona de refuerzo, además de la persona que ese día esté de guardia, a esta segunda persona se le compensará las horas extraordinarias invertidas en tiempo de descanso, de acuerdo con la compensación establecida en el apartado anterior y además se le abonarán las horas realizadas de acuerdo con la retribución por horas extraordinaria establecida para el personal del nivel C del Gobierno de Navarra.

Salvo lo establecido en el apartado anterior, para el personal de carácter fijo solo podrá acordarse la compensación económica por las horas extraordinarias en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por las necesidades de servicio. Al personal de carácter temporal se podrá compensar económicamente las horas extras realizadas si así lo solicitan.

En estos casos, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima anual de la jornada se retribuirá según establece el Reglamento de Retribuciones antes citado.

En los supuestos de horas extraordinarias para paliar los efectos de la nieve se aplicarán las siguientes compensaciones:

-Cada hora extra de los días laborables se compensarán a razón de 2 horas de disfrute.

-Las horas extras durante los días festivos o fines de semana: La primera hora se compensará con tres horas de disfrute y el resto de las horas se compensarán con 2 horas de disfrute por cada hora trabajada.

#### **Artículo 25.** Retribución en vacaciones.

La retribución que el personal percibirá durante sus vacaciones reglamentarias será la misma que haya venido percibiendo durante el resto del año.

#### **Artículo 26.** Ayuda familiar

El personal percibirá la ayuda familiar en la misma cuantía y condiciones que las establecidas para el personal de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.

#### **Artículo 27.** Indemnizaciones por gastos realizados por razón del servicio.

Tendrán la consideración de percepciones no salariales:

- a) Las indemnizaciones por gastos realizados por razón del servicio.
- b) Las indemnizaciones por gastos derivados de la realización de viajes.
- c) Las indemnizaciones por gastos realizados por traslado forzoso con cambio de residencia.

d) Las compensaciones e indemnizaciones económicas por participar en tribunales de selección de personal.

Sus cuantías y condiciones de percepción serán las fijadas anualmente para el personal de la Administración Foral de Navarra.

**Artículo 28.** Normas comunes a las retribuciones complementarias.

La totalidad de las retribuciones complementarias tendrán en todo caso carácter funcional, y su percepción dependerá exclusivamente de la actividad profesional en el puesto asignado o de las circunstancias personales que concurran en cada momento en el trabajador, por lo que no tendrán carácter consolidable.

**Artículo 29.** Vestuario.

El personal fijo y temporal de servicios múltiples, alguaciles y limpieza recibirán el vestuario de trabajo adecuado a sus funciones.

El valor y tipo lo establecerá la correspondiente Comisión del Ayuntamiento tras escuchar la opinión de la Comisión o Delegados de personal. Asimismo, el Ayuntamiento proporcionará aquellas prendas o instrumentos de seguridad al personal en la realización de sus tareas correspondientes.

No se podrá hacer uso del vestuario y herramientas a su cargo, fuera de las horas de la jornada laboral ni para otros fines distintos de aquellos para los que se facilitan, haciéndose responsables de su duración y uso.

#### Servicios múltiples:

Todas las prendas deterioradas durante el servicio serán repuestas.

Para realizar la reposición de cualquier prenda deteriorada se deberá informar al superior inmediato.

#### Verano:

- Camiseta de manga corta.
- camiseta de tirantes.
- pantalón fino.
- zapatillas tipo trekking, con punta de acero.
- calcetines verano.
- cazadora o sudadera.
- visera.
- gafas de sol

### **Invierno:**

- camiseta interior térmica.
- polar.
- gorro.
- camisa manga larga.
- Cada dos años se les entregará un pantalón interior térmico.
- un jersey de lana.
- anorak Gore-tex.
- chaleco.
- botas Gore-tex.
- calcetines invierno.
- botas de agua.
- Pantalón de pana

### **Personal de limpieza:**

#### **Verano:**

- 1 pantalón
- 2 casaca
- 3 zuecos
- 4 medias o calcetines

#### **Invierno:**

- Un pantalón de pana
- un jersey de lana.
- casacas
- zuecos
- calcetines
- chaqueta
- chaleco

- anorak

La calidad de todos los materiales será acorde a las características de los trabajos a realizar.

De mutuo acuerdo y por escrito se podrá negociar la mejora de la calidad, o sustitución, en determinadas prendas en detrimento de su periodicidad.

El equipamiento de vestuario que se vaya a entregar, será supervisado previamente por las personas Delegadas de Prevención.

## Beneficios sociales

### **Artículo 30.** Percepciones en I.T. y maternidad.

Al personal en situación de Incapacidad Temporal y Maternidad le será abonado durante los primeros 18 meses un complemento sobre las prestaciones de la Seguridad Social por el tiempo que acrediten dicha situación mediante partes de baja, alta y confirmación oficiales. El citado complemento consistirá en la diferencia que media entre el montante del subsidio de I.T. y Maternidad y la retribución total por los conceptos habituales de su nómina.

### **Artículo 31.** Seguros.

1. Se contratará una póliza de seguros de vida, que cubrirá los casos de muerte e incapacidad permanente absoluta o total por cualquier causa. El capital asegurado será el mismo que el establecido para el seguro de accidentes del personal al servicio del Gobierno de Navarra. En dicha póliza se incluirá al personal fijo y al personal contratado administrativo o laboral de carácter temporal que esté cubriendo un puesto de trabajo de la plantilla o que sustituya al personal de plantilla, cuando el contrato sobrepase 1 mes de duración y mientras dure su contrato de trabajo.
2. La póliza se renovará cada año.
3. Creación de una partida destinada a cubrir necesidades de tipo sanitario no cubiertas por la Seguridad Social, en el sentido del Uso Especial del personal funcional adscrito al Montepío. La antigüedad mínima necesaria para acceder a este fondo será de seis meses, las peticiones serán estudiadas por la Comisión Paritaria y distribuirá el fondo, que tendrá una dotación presupuestaria anual, por orden de prioridades. Las ayudas serán para gastos generados por prestaciones sanitarias personales del funcionario o contratado que tengan que ver con el desempeño de su puesto de trabajo, y serán las siguientes:
  - Ortopedia: Ayuda en el porcentaje del 75 por ciento de productos ortoprotésicos que sean necesarios para el desempeño de su labor profesional con un tope de 1.072,13 euros por unidad y un máximo de uno por beneficiari@ y año natural.
  - Audífonos: Ayuda en el porcentaje del 75 por ciento con un tope de 1.072,13 euros por unidad y un máximo de uno por beneficiari@ y año natural (o dos en caso de necesidad en ambos oídos)

- Óptica: Un par de gafas graduadas por beneficiario y año natural con los siguientes toques: 285,66 euros en el importe de los cristales y 32,17 euros en el de la montura. El importe de lentillas graduadas del tipo que sean, se ayudarán en un 75 por ciento de su coste, con un máximo de 285,91 euros por beneficiari@ y año natural. Asimismo, con cada par de lentillas nuevas que se compren, se abonarán por una sola vez los gastos correspondientes a los productos de limpieza de las mismas.
- Odontología: Ayuda de un 60 por ciento de su coste total con un tope de 363,45 euros por beneficiari@ y año natural.
- Podología: Ayuda de un 60 por ciento de su coste con tope de 72,69 euros por beneficiari@ y año natural.
- Puesta en marcha de un plan de prevención, asistencia y rehabilitación de drogodependencias y alcoholismo que incluya a todo el personal.

Así mismo, se contratará una póliza de seguros que cubra los daños y demás siniestros que puedan sufrir los vehículos propios de quienes los utilicen para el servicio

Estas pólizas se actualizarán anualmente con el IPC real de Navarra.

También se contratará un seguro de responsabilidad civil para los supuestos de daños cometidos por el personal en el ejercicio de sus funciones.

El Ayuntamiento se hará cargo de la asistencia jurídica al personal si éste fuera demandado por hechos derivados de la prestación del servicio. Si se diera algún caso de agresión contra el personal, el Ayuntamiento se personará ante los tribunales como acusación particular.

### **Artículo 32. Anticipos.**

Se podrán solicitar anticipos ordinarios de sueldo. Consistirán en el anticipo del salario devengado hasta el día de su petición y se descontarán de la nómina del mes.

Anticipos extraordinarios: la cantidad máxima que se pueda solicitar será de 4000 euros, a devolver en 24 mensualidades, descontando la parte correspondiente de la nómina. No se podrá solicitar un nuevo anticipo extraordinario que supere la cantidad máxima de 4.000 euros en total, hasta que no se haya devuelto el anterior.

Para la adjudicación de los anticipos se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. Estos anticipos tienen el carácter de excepcionales y se adjudicarán para cubrir gastos que habrán de ser plenamente justificados. La cantidad solicitada se verá reducida a la que resulte de la documentación justificativa de los gastos o inversiones.
2. Solo se concederá un anticipo cada 10 años en el caso de que la causa de la petición sea la adquisición de vivienda habitual o amortización de créditos bancarios por adquisición de la misma.

3. En el caso de personal con contrato de duración determinada, las sumas que podrían ser anticipadas se reducirán a un máximo del 50 % de los salarios que pudieran percibir en el tiempo restante de contrato.
4. El empleado/a interesado/a deberá cursar una solicitud por escrito y adjuntar la documentación justificativa de los gastos o inversiones. Para ello tendrá un plazo de dos meses contados a partir de la fecha del hecho causante. Se podrán efectuar solicitudes dos meses antes de la producción del hecho.
5. Devolución: Los anticipos se reintegraran en un máximo de 24 cuotas iguales. Se podrán cancelar anticipadamente si la empleada/o así lo desea. El importe de la cuota de devolución del anticipo se descontara del salario que en cada mes haya de percibir la beneficiaria/o. El/la empleado/a estará obligado a devolver el saldo que tenga pendiente en caso de solicitar una excedencia, permiso sin sueldo o cualquier otra causa que suponga el cese o suspensión de la prestación de servicios para el Ayuntamiento. En este ultimo caso, estará obligada a reintegrar el importe correspondiente a las cuotas del tiempo de la suspensión, cualquiera que sea la causa que lo motive.
6. La justificación insuficiente de los gastos o inversiones a los que se destina el anticipo conllevara su rescisión inmediata y la obligación de devolverlo íntegramente.

### **Artículo 33.** Jubilaciones.

Dentro de la política de promoción del empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir la trabajadora o el trabajador la edad de sesenta y cinco años.

La edad de jubilación establecida en el apartado anterior se considerará sin perjuicio de que toda persona pueda completar los periodos de carencia para tener el derecho a la pensión de jubilación de la Seguridad Social.

El personal podrá jubilarse voluntariamente al cumplir sesenta y cuatro años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Quienes cumplan los requisitos exigidos por la legislación vigente en cada momento podrán suscribir el contrato de jubilación parcial previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores (en la redacción establecida por Ley 12/2001), de 9 de julio, y disposiciones reglamentarias que lo desarrollen, cuya aceptación será obligatoria para la Administración a la que se adscriban, quien formulará el correspondiente contrato de relevo con trabajadores o trabajadoras inscritas como demandantes de empleo, cuya selección se realizará con sujeción a lo previsto en el DF 113/1985, Reglamento de Ingreso en las Administraciones Públicas de Navarra, al objeto de que pueda hacerse efectiva dicha jubilación parcial.

#### **Artículo 34. Seguridad y salud.**

Se impulsará la aplicación efectiva de la normativa de prevención de riesgos laborales, con especial incidencia en los siguientes aspectos:

##### **A) Evaluación de los riesgos.**

Se realizará la evaluación inicial de los riesgos por puestos de trabajo, con arreglo a los distintos procedimientos aprobados y orden de prioridades establecido.

Una vez evaluados los riesgos y de acuerdo con sus resultados, se realizará la planificación de la actividad preventiva, adoptando las medidas correctoras, formativas y de seguimiento o control, según proceda, respecto de las situaciones de riesgo detectadas, dentro de un plan o programa de prevención, que deberá ser asumido por las personas responsables de la Administración que corresponda.

De cara a una correcta planificación de la actividad preventiva, la Administración proporcionará los recursos humanos y materiales necesarios y asignará los recursos económicos precisos.

##### **B) Procedimientos de trabajo en prevención de riesgos laborales.**

Se establecerán y mantendrán al día los procedimientos de trabajo correspondientes en materia de prevención de riesgos laborales, con especial hincapié en los relativos a:

- 1 Contratas y subcontratas.
- 2 Adquisiciones o compras de bienes.
- 3 Vigilancia de la salud.
- 4 Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- 5 Medidas y planes de emergencia.
- 6 Formación e información.

##### **C) Vigilancia y control de la salud del personal.**

Los reconocimientos médicos del personal se efectuarán periódicamente, en función de los riesgos inherentes a los diferentes puestos de trabajo.

Su periodicidad y, en su caso, obligatoriedad, serán previamente determinadas en los diferentes Comités de Seguridad y Salud.

##### **D) Reubicación del personal incapacitado para el desempeño de su trabajo.**

El Ayuntamiento recolocará, siempre que sea posible, en puesto compatible con su capacidad residual al personal empleado fijo al que le sea reconocida una incapacidad permanente total. En todo caso, se intentará que la persona

afectada pueda realizar una jornada parcial suficiente para completar las retribuciones que venía recibiendo.

Se podrán realizar cambios de puestos de trabajo del personal fijo por motivos de salud, con informe médico, siempre que exista plaza adecuada en la plantilla orgánica y sea posible conforme a la normativa vigente.

E) Planes o medidas de emergencia.

Redacción y ejecución de los planes o medidas de emergencia de todos los centros de trabajo del Ayuntamiento, realizando simulacros periódicos allí donde proceda.

F) Formación e información del personal.

Se potenciará la formación-información del personal, a fin de que reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, referente a las medidas de protección y prevención que deben adoptarse para controlar factores de riesgo detectados en su puesto de trabajo.

Dicha formación se realizará a través del INAP u otros organismos y se impartirá en el momento de su ingreso y periódicamente cuando se produzcan modificaciones en las condiciones de trabajo por la compra de nuevos equipos o la introducción de nuevas tecnologías, y versará sobre todos los aspectos que concurren en el puesto de trabajo.

#### **Artículo 35. Régimen disciplinario**

El personal sólo será sancionado por el incumplimiento de sus deberes laborales cuando dicho incumplimiento sea constitutivo de falta disciplinaria, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones y con el procedimiento que se establece en el Capítulo IX del Título II del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, y Disposiciones Complementarias (DF 117/1985), normas éstas que serán aplicables íntegramente al personal sujeto a este Convenio-Acuerdo, sin perjuicio de las peculiaridades de la legislación laboral para el personal de este régimen.

#### **Artículo 36. Derechos sindicales**

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo siguiente, las personas Delegadas de Personal y las delegadas de las secciones sindicales tendrán los derechos, deberes y garantías regulados en el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

En materia de crédito horario se estará a lo dispuesto, con carácter general, en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las disposiciones específicas que se dicten y los acuerdos que pudieran alcanzarse entre la Administración y los Sindicatos y, en particular, a lo establecido en el Acuerdo sobre órganos de representación, procedimiento electoral, negociación colectiva y derechos sindicales del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, suscrito el día 18 de octubre de

1994, así como en el Acuerdo de 4 de abril de 2000, en lo relativo al crédito sindical.

Se podrán acumular las horas sindicales correspondientes a los/las personas miembros de la Comisión o Delegados de Personal que les correspondan a lo largo de doce meses.

El/la Delegad@ de prevención tendrá derecho a disfrutar de 5 horas al mes y de 60 horas al año para realizar las funciones de Delegad@ de prevención. Dichas horas se podrán acumular a lo largo del año con el límite de 60 horas señalado.

Para lo no previsto en este Acuerdo, se estará a lo suscrito en los Acuerdos ó Convenios colectivos para el personal funcionario y administrativo, así como en el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

En Olazti/Olazagutia, a 27 de mayo de 2010.

## **6.-APROBACION DE LAS TARIFAS DE LA PISCINA MUNICIPAL PARA EL VERANO DE 2010.**

El Alcalde explica que la empresa concesionaria Hydra ha propuesto bajar las tarifas de las entradas diarias a la piscina, debido a la actual crisis económica.

Sometido el asunto a votación, el Pleno, con los votos a favor del Alcalde, García San Román y de los concejales Gastaminza Bastarrika, Gil Gastaminza, Ayerdi Gozalo, Cruz Caballero, Caro Capellán, Marañón Marañón y Zufiaurre Mendoza y la abstención del concejal Sanz Alfaro, aprueba las siguientes tarifas de las entradas diarias a las piscinas municipales:

### **- DIAS LABORABLES:**

- Adultos: 4,85 €.
- Juvenil: 3,65 €
- Infantil: 2,45 €
- Más de 65 años: 2,45 €.
- Discapacitad@s: 1,2 €

### **-DIAS FESTIVOS:**

- Adultos: 6,05 €.
- Juvenil: 4,55 €
- Infantil: 3,05 €
- Más de 65 años: 3,05 €.
- Discapacitad@s: 1,8 €

## **6.-MOCION EN DEFENSA DEL CARÁCTER PÚBLICO DE LOS EDIFICIOS RELIGIOSOS Y OTRAS PROPIEDADES DE LOS PUEBLOS DE NAVARRA.**

El Alcalde da lectura al texto completo de la Moción.

La Secretaria informa de que si el Pleno aprueba la Moción y de acuerdo con el último apartado de la misma, la representación del Ayuntamiento para acudir a la Asamblea de Alcaldes y Concejales que se cita debería salir de este Pleno.

El Alcalde dice que él no puede asistir porque está de vacaciones y pregunta a l@s concejales si alguno de ellos quiere acudir a dicha Asamblea. El concejal Zufiaurre Mendoza dice que él no puede asistir y el resto de concejales no dice nada al respecto.

El concejal Gastaminza Baztarrika dice que el próximo día 4 de junio se va a celebrar una charla sobre este tema en la Casa de Cultura, si contestan los organizadores, porque ha habido malos entendidos sobre la fecha. Que se presentaron la semana pasada para dar la charla sin avisar y que ya se les ha informado de que puede darse el viernes día 4, aunque todavía no han contestado a la invitación.

Sometida la Moción a votación, el Pleno, con el voto a favor del Alcalde García San Román y de los concejales Gil Gastaminza, Ayerdi Gozalo, Cruz Caballero, Gastaminza Baztarrica, Caro Capellán, Marañón Marañón y Zufiaurre Mendoza y el voto en contra del concejal Sanz Alfaro aprueba la siguiente Moción:

#### *CONSIDERACIONES:*

*A.- En noviembre de 2007 fue enviada a todos los Ayuntamientos y Concejos de Navarra una propuesta de acuerdo relativa a la inmatriculación en el Registro de la Propiedad, por parte de la Iglesia Católica a través de su Diócesis, de diferentes bienes de esta localidad y de toda Navarra acogándose a los artículos 206 y 207 de la Ley Hipotecaria.*

*B.- Nuestra propuesta fue apoyada por 117 Ayuntamientos y Concejos de Navarra además de numerosos concejales y grupos municipales a título particular.*

*Los representantes de estos 117 Ayuntamientos y Concejos ratificaron sus acuerdos municipales en la Asamblea Municipalista celebrada en Burlada el 15 de Diciembre del mismo año, en la que quedó nombrada una comisión que agrupaba a 12 Ayuntamientos (Alsasua/Altsasu, Aranguren, Arróniz/Arroitz, Berriozar, Burlada/Burlata, Ebcauri, Garinoain, Huarte/Uharte, Irurtzun, Juslapeña, Leitza y Pueyo/Puiu).*

*C.- Gracias a este movimiento municipalista que iniciamos en torno a la Plataforma de Defensa del Patrimonio Navarro, pudimos enterarnos de que a raíz de la supresión, (mediante el Real Decreto del Gobierno de José María Aznar, 1867/1998 de 4 de septiembre), del artículo 5 del Reglamento Hipotecario que hasta entonces impedía el registro de los lugares de culto, habían sido inmatriculados en Navarra:*

*.-Templos parroquiales, 651*

*.-Ermitas, 191*

*.-Basílicas, 9*

*.-Viviendas y Casas, 42*

*.-Locales comerciales, almacenes, garajes, locales varios, 26*

*.-Atrios, 2*

*.-Cementerios, 8*

*.-Fincas, solares y terrenos, 107*

*.-Pastos, prados y helechales, 38*  
*.-Viñas, pinares, olivares, arbolados, 12*  
*.-Frontones, 1*  
*Total de las inmatriculaciones: 1087*

*D.- Durante este tiempo el tema ha sido tratado continuamente en la prensa y son muchos los pueblos que han manifestado su malestar al descubrir que bienes que se creían públicos habían sido inmatriculados. El problema ha saltado también a la prensa estatal y muchas voces se han sumado (en Alicante, Cáceres, León, A Coruña...), a lo iniciado en Navarra. Se ha conseguido que la sociedad esté alerta y son muchos los ayuntamientos que han procedido a inmatricular, por el mismo procedimiento de la Ley Hipotecaria, los bienes que consideran públicos y que pueden ser objeto de inmatriculación por parte de la Diócesis: Casas, edificios, cementerios, ermitas, atrios, etc., actitud ésta que exhortamos a seguir manteniendo.*

*E.- Sin embargo hemos visto que en este tiempo la Diócesis no ha dado marcha atrás, y en breve espacio de tiempo hemos visto en algunos pueblos los efectos incipientes de la privatización: se ha puesto precio a la utilización de las iglesias por parte d? los ayuntamientos; se cobra la entrada en algunos lugares; se han vendido bienes a terceros... Además, se da la circunstancia de que la privatización no ha supuesto la asunción por parte de la Diócesis del mantenimiento y las obras de "sus propiedades" en los templos, ermitas y casas, muchos de los cuales se están cayendo, sino que se sigue haciendo como siempre con fondos públicos, como si aquí no hubiera pasado nada. Nos encontramos por lo tanto, ante una gran privatización que pretende seguir siendo costeada con el dinero de todos.*

*D.- Por otra parte, la Comisión de Ayuntamientos de la Plataforma de Defensa del Patrimonio de Navarra planteó al Parlamento de Navarra, el 24 de abril del 2008, una serie de peticiones de ayuda a los pueblos que, si bien recibieron el apoyo verbal de la mayoría de los grupos parlamentarios, todavía no han sido contestadas satisfactoriamente. (Ver texto adjunto).*

*Por todo ello y con intención de desbloquear una situación cuyo alargamiento en el tiempo perjudica jurídicamente los derechos de nuestros pueblos, este Ayuntamiento adopta los siguientes*

#### *ACUERDOS:*

*1º.- Instar a los grupos parlamentarios y al Gobierno de Navarra a que, de la misma manera que se ha requerido al Ministerio de Justicia la relación de todo lo inmatriculado desde 1998 hasta la actualidad, se le solicite información exacta de todo lo inmatriculado en Navarra, al amparo del artículo 206 de la Ley Hipotecaria, desde su aprobación en 1946 hasta el momento de la modificación del artículo 5 del Reglamento Hipotecario en 1998.*

*2º.- Solicitar a los grupos parlamentarios y al Gobierno de Navarra que pidan a las Diócesis de Pamplona y Tudela un acto de buena voluntad, y que dejen los 1.087 bienes inmatriculados estos últimos años en la situación en que estaban antes del Real Decreto de 1998. Y que si se insiste en la inmatriculación, se haga en igualdad de condiciones, de forma documentada, pública y notoria, teniendo en cuenta por igual los derechos que puedan alegar los pueblos, los vecinos o las Instituciones civiles o religiosas.*

3º.-*Que el Parlamento y Gobierno de Navarra presenten un recurso de inconstitucionalidad del artículo 206 de la Ley Hipotecaria, por ir contra el artículo 16 de la Constitución Española.*

4º.- *Que desde el Gobierno de Navarra se ofrezca a los pueblos de Navarra información jurídica e histórica sobre el origen y los derechos de su patrimonio público. Que se apoye a los Ayuntamientos y Concejales que intenten recuperar los bienes ahora inmatriculados y que localidades navarras en las que por desinterés, falta de información, incapacidad económica, escaso peso demográfico o despoblamiento, no se está procediendo a la defensa del patrimonio frente a la privatización, sean el Parlamento y Gobierno de Navarra quienes ejerzan, por subrogación, esas facultades de defensa.*

5º.- *Que el Gobierno de Navarra informe sobre las inversiones realizadas en el arreglo, mejora y sostenimiento del patrimonio inmatriculado desde 1998, especificando el destinatario de dichas ayudas y el porcentaje que suponen las aportaciones públicas (Gobierno, Estado, Ayuntamientos) con respeto al costo total. Los navarros y navarras deben conocer hasta qué punto siguen manteniendo casi en su totalidad unos bienes ahora privatizados, y obrar en consecuencia.*

6º.- *Enviar estos acuerdos al Gobierno de Navarra, al Parlamento y a la opinión pública. Enviar, así mismo, una copia al Ayuntamiento de Huarte-Uharte.*

7º.- *Designar una representación de esta corporación para acudir a la Asamblea de Alcaldes y Concejales y de los Ayuntamientos y Concejales navarros, convocada en la Casa de Cultura de Burlada-Burlata el próximo 26 de junio a las 10,30 de la mañana, para tratar el tema conjuntamente.*

## **7.-MOCIONES VERBALES PRESENTADAS POR LA CONCEJALA CARO CAPELLÁN Y POR EL ALCALDE, EN RELACION CON LA PROPUESTA DE CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS, S.A.**

Finalizado el punto nº 6 del orden del día, la concejala Caro Capellán dice que quiere hacer una moción de viva voz y empieza a dar lectura a la misma.

La Secretaria dice que como la Moción no está en el orden del día de la sesión del Pleno, lo primero que hay que hacer es justificar previamente la urgencia de la misma y someter a votación la urgencia, que tendrá que ser aprobada por mayoría absoluta, que en este Ayuntamiento son 5 votos y, si se aprueba la urgencia, se entraría a debatir y someter a votación el fondo del asunto, como se ha hecho en otras ocasiones.

La Secretaria pregunta sobre qué tema es la Moción y la citada concejala contesta que es una Moción de la Plataforma Sakana Bizirik.

La Secretaria reitera que antes de entrar al contenido de la Moción hay que posicionarse sobre la urgencia de la misma y pregunta a la concejala si quiere justificar la urgencia o si todos los concejales dan por hecho la urgencia del asunto. La concejala dice que todo el mundo sabe cual es la urgencia de la Moción.

Sometida a la votación del pleno la urgencia de la Moción, el mismo, con los votos a favor del Alcalde, García San Román y de los concejales Gastaminza Bastarrika, Gil Gastaminza, Ayerdi Gozalo, Cruz Caballero, Caro Capellán, Marañón Marañón y

Zufiaurre Mendoza y la abstención del concejal Sanz Alfaro, declara y ratifica la urgencia de la Moción.

Seguidamente la concejala Caro Capellán da lectura al texto de la Moción, que es literalmente el siguiente:

*LA PLAFORMA SAKANA BIZIRIK PRESENTA ANTE EL PLENO DEL AYUNTAMIENTO DE OLAZAGUTIA LA SIGUIENTE MOCION*

*La base para cualquier convivencia es el cumplimiento de los acuerdos.*

*El ayuntamiento ha adoptado un acuerdo claro en contra de la incineración-valorización en el pueblo y del mantenimiento de la Ordenanza Municipal de Actividades Clasificadas (Acuerdo de 26 de noviembre de 2009).*

*Por lo tanto no va a admitir ningún tipo de especulaciones en este sentido que tengan por objeto hacer de las intenciones de la empresa Cementos Portland Valderrivas motivo de enfrentamiento vecinal.*

*Por todo lo cual el pleno acuerda:*

*Hacer un llamamiento a la tranquilidad en el pueblo puesto que el Ayuntamiento va a mantener en todo momento los acuerdos adoptados*

El Alcalde dice que en respuesta a esa Moción, ellos tienen una Moción alternativa, de la que inicia su lectura.

El concejal Zufiaurre dice que si es otra Moción, se tendrá que hacer lo mismo que se ha hecho con la otra.

La Secretaria dice que por eso ella ha preguntado antes cuál era el objeto de la Moción que presentaba la concejala Caro, porque si definimos a ambas sobre un tema concreto y se pasa a analizar el fondo del asunto, en realidad estamos hablando sobre el mismo asunto.

El Alcalde dice que si se quiere se vota otra vez sobre la urgencia de esta Moción.

El concejal Marañón dice que primero hay que votar la que presentan ellos y que luego ya se votará la otra.

El Alcalde dice que ellos presentan su Moción como alternativa a la otra y que por eso se votan a la vez y se verá cuantos votos tiene cada una de ellas.

Los concejales Caro Capellán y Marañón Marañón proponen que se vote primero la suya y luego la presentada por el Alcalde.

El Alcalde dice que entonces su opción es la de someter al pleno que se vote sobre si se votan las dos Mociones a la vez y que se apruebe la que más votos tenga o si se votan las mociones individualmente.

Algunos vecinos asistentes muestran su desacuerdo con esta propuesta. El Alcalde les dice que no tienen la palabra y que la decisión es del Pleno y de nadie más.

El concejal Sanz Alfaro le dice al Alcalde que tendrá que leer la moción que propone, antes de nada.

El Alcalde da lectura a la Moción, que literalmente es la siguiente:

*OLAZTI BAI PRESENTA AL PLENO LA SIGUIENTE MOCIÓN PARA SU APROBACIÓN*

*El Ayuntamiento hace un llamamiento a la tranquilidad en el pueblo de Olazti y a evitar toda demagogia y especulación interesada a la que está sometida la población.*

*El Ayuntamiento informará al pueblo de las conversaciones mantenidas con Cementos Portland Valderrivas S.A. y hará públicas las actas recogidas por la Secretaria de este Ayuntamiento.*

*El Ayuntamiento consensuará jornadas informativas con aquellos agentes sociales y/o políticos que deseen aportar información al pueblo.*

*Por todo ello el Pleno del Ayuntamiento de Olazti acuerda que:*

*EN TODO MOMENTO EL PUEBLO ESTARÁ INFORMADO Y DECIDIRA MEDIANTE CONSULTA POPULAR VINCULANTE*

*En Olazti a 27 de Mayo de 2010*

La concejala Caro Capellán dice que su moción la ha metido la plataforma Sakana Bizirik y que se presentó el lunes a las 10 de la mañana.

El concejal Zufiaurre dice que aquí se ha votada la urgencia de una moción y que hay que votar la moción.

El Alcalde dice que se hará lo que decida el Pleno.

El concejal Marañón pregunta a la Secretaria si la moción que han leído se metió con tiempo al Ayuntamiento, a lo que la Secretaria contesta que si, que se presentó el lunes, pero que las mociones no se tienen por qué traer directamente al pleno.

El Alcalde sigue proponiendo que se vote sobre si se van a votar de forma paralela ambas mociones o no.

En ese momento intervienen varios vecinos del pueblo mostrando su disconformidad con la propuesta y el Alcalde les dice que en el Pleno solo pueden hablar los concejales.

La concejala Caro Capellán dice que esa Moción la ha metido la Plataforma, que ellos no pueden decidir por la Plataforma y que la Plataforma les ha pedido que la presenten ellos.

La Secretaria dice que formal y jurídicamente es una Moción verbal que presenta al Pleno la propia concejala.

El concejal Gil Gastaminza dice que es mejor que se reúnan los concejales del grupo para analizar este asunto.

El Alcalde pide un receso de la sesión a las 21 horas y abandonan la sala el Alcalde y todos l@s concejales del grupo de NABAI.

Se reanuda la sesión a las 21:15 horas.

El Alcalde dice que han decidido votar las dos Mociones de forma independiente y somete a votación la que presentó Sakana Bizirik.

Sometida a votación la Moción de la Plataforma Sakana Bizirik, que ha sido presentada al Pleno por la concejala Caro Capellán, el Pleno, con el voto a favor de los concejales Caro Capellán, Marañón Marañón y Zufiaurre Mendoza, la abstención del Alcalde García San Román y de los concejales Gil Gastaminza, Ayerdi Gozalo, Cruz Caballero y Gastaminza Baztarrica y el voto en contra del concejal Sanz Alfaro, aprueba la siguiente Moción:

*“La base para cualquier convivencia es el cumplimiento de los acuerdos.*

*El ayuntamiento ha adoptado un acuerdo claro en contra de la incineración-valorización en el pueblo y del mantenimiento de la Ordenanza Municipal de Actividades Clasificadas (Acuerdo de 26 de noviembre de 2009).*

*Por lo tanto no va a admitir ningún tipo de especulaciones en este sentido que tengan por objeto hacer de las intenciones de la empresa Cementos Portland Valderrivas motivo de enfrentamiento vecinal.*

*Por todo lo cual el pleno acuerda:*

*Hacer un llamamiento a la tranquilidad en el pueblo puesto que el Ayuntamiento va a mantener en todo momento los acuerdos adoptados”.*

Teniendo en cuenta que la Moción presentada por el grupo NABAI tampoco estaba en el orden del día, la Secretaria dice que como ha señalado antes, al someter a votación la urgencia o no de la Moción presentada por la concejala Caro Capellán y dado que ambas mociones tratan sobre la misma cuestión, se debe considerar que el motivo que justifica la urgencia de ambas Mociones es el mismo, por lo que considera que la declaración de urgencia sobre el asunto acordada es suficiente y no es necesaria una nueva declaración.. Que no obstante y para evitar que por cuestiones de formalismos no se entre al fondo de la cuestión, se puede someter a votación la urgencia de esta segunda Moción.

Sometida a votación la urgencia sobre la Moción de Olazti- Bai, el Pleno, con el voto a favor del Alcalde García San Román y de los concejales Gil Gastaminza, Ayerdi Gozalo, Cruz Caballero, Gastaminza Baztarrica Caro Capellán, Marañón Marañón y Zufiaurre Mendoza y la abstención del concejal Sanz Alfaro, ratifica la urgencia de la Moción.

Sometida a votación la Moción del grupo Olazti-Bai, el Pleno, con el voto a favor del Alcalde García San Román y de los concejales Gil Gastaminza, Ayerdi Gozalo, Cruz Caballero y Gastaminza Baztarrica y el voto en contra de los concejales Caro Capellán, Marañón Marañón, Zufiaurre Mendoza y Sanz Alfaro, aprueba la siguiente Moción:

*“El Ayuntamiento hace un llamamiento a la tranquilidad en el pueblo de Olazti y a evitar toda demagogia y especulación interesada a la que está sometida la población.*

*El Ayuntamiento informará al pueblo de las conversaciones mantenidas con Cementos Portland Valderrivas S.A. y hará públicas las actas recogidas por la Secretaria de este Ayuntamiento.*

*El Ayuntamiento consensuará jornadas informativas con aquellos agentes sociales y/o políticos que deseen aportar información al pueblo.*

*Por todo ello el Pleno del Ayuntamiento de Olazti acuerda que:*

**EN TODO MOMENTO EL PUEBLO ESTARÁ INFORMADO Y DECIDIRA MEDIANTE CONSULTA POPULAR VINCULANTE”**

La Secretaria dice que, por tanto, ambas Mociones han quedado aprobadas.

La concejala Caro Capellán pregunta al Alcalde sobre los motivos por los que no incluyó la Moción de la Plataforma Sakana Bizirik en el orden del día de la sesión.

El Alcalde le responde que él consideró que por el plazo con el que estaba metida la Moción se podía meter como Moción urgente y así lo plantearon. Que de hecho, se ha tramitado la Moción como urgente.

El concejal Zufiaurre Mendoza dice que la urgencia es para cuestiones que no han tenido entrada con el tiempo suficiente, pero que esta Moción tuvo entrada el lunes y que había tiempo para incluirla en el orden del día.

El Alcalde le contesta que no había tiempo para debatirla con su grupo. El concejal Zufiaurre dice que cómo que no había tiempo si el grupo se junta los lunes y la moción entró el lunes a la mañana.

## **8.-RUEGOS Y PREGUNTAS.**

El concejal Marañón Marañón da lectura al borrador del Acta de la sesión de la Comisión de Medio Ambiente del pasado día 13 de mayo de 2010, elaborada por él mismo, como Presidente de dicha Comisión, diciendo que es para que conste en el Acta.

El texto al que da lectura y que es entregado a la Secretaria, es el siguiente:

*COMISION DE MEDIO AMBIENTE. Día 13-5-2010. 20 horas. Lugar : Ayuntamiento.*

*Asisten: Iñaki Marañón, Rubén García, Epifanio Marín, José Julián San Román, Javier Landa, Abel Bados, Eduardo Aguirre y José Joaquín López de Goikoetxea.*

*1º punto del orden del día:*

*Voladura de la cantera de Aldoyar del día 7-5-2010. Se revisa el informe de la voladura presentado por la cantera y también el informe presentado por la empresa encargada de las mediciones.*

*Se observa que los barrenos empleados en esta voladura son el doble de lo que especifica las condiciones de explotación de 1.994., también se observa que el material extraído es mayor que el especificado en dichas condiciones.*

*Con lo que se acuerda:*

*Revisar las condiciones de explotación y dicha voladura para tomar las medidas a seguir.*

*Se comenta también que la voladura en cuanto a onda expansiva ha sido muy exagerada y en cuanto al ruido y polvo también.*

*El Alcalde informa que la cantera había llamado al Ayuntamiento para decir que había sido por ser dicha voladura en un banco de los superiores.*

*Con lo cual, algunos de los presentes en la Comisión comentaron de poner un bando para que la gente que haya sufrido algún daño de cualquier tipo exprese su queja en el Ayuntamiento.*

*El Alcalde dice que no va a poner ese bando.*

*Con todo y dado que no hay acuerdo, se saca a votación con 6 votos a favor, incluido el de este concejal. Rubén García dice que él no vota eso, y un voto en contra.*

*2º punto del orden del día:*

*Reunión a celebrar el día 19-5-2010 en el Ayuntamiento con la empresa CPVSA*

*Se pregunta al Alcalde cómo nos encontramos antes esta reunión, a lo que responde que ha sido él quien convoca dicha reunión. Se comenta que el resto de la Comisión no está de acuerdo con el proceder de la convocatoria puesto que se salta el protocolo de actuación para la celebración de reuniones con la empresa CPVSA. El Alcalde contesta que no se salta el protocolo porque es él quien la convoca.*

*Se pregunta con qué motivo y qué temas se van a tratar, a lo que el Alcalde contesta que solo es para oír lo que la empresa tiene que decir.*

*El Alcalde dice que a ese Acta le faltan muchas cosas.*

En respuesta a la intervención de un vecino sobre algunas cuestiones tratadas en la reunión de la Comisión, el Alcalde dice que lo que voten las personas que van a la Comisión no es vinculante. Que se van a seguir todos los trámites aprobados, como así le dijo al Sr. Marañón. Que como también dijo, tenía que analizar qué había pasado y qué irregularidades podía haber habido, porque el sismógrafo no detectó nada irregular. Que el Ayuntamiento ha recogido dos quejas telefónicas por este hecho y que está tramitando la petición de explicación sobre lo que ha sucedido.

El concejal Nicolás Cruz Caballero interviene para decir que si viene algún vecino diciendo que una grieta se ha producido por el tiro de la cantera, el Ayuntamiento no puede saber si eso es cierto o no. Que él tiene en su piso grietas de hace 5 años, pero que no puede decir que son del tiro del otro día, para que le arreglen el piso. Que es muy difícil demostrar que las grietas sean consecuencia de las voladuras.

En ese momento intervienen más vecinos hablando sobre el asunto de las grietas, sobre la moción presentada, sobre las posibles reuniones del Alcalde con la empresa Cementos Portland y sobre la falta de legitimidad del mismo para abordar estas cuestiones. El Alcalde contesta que él, como trabajador de la empresa Cementos Portland ha hablado con el Director de la fábrica, como lo hace con su encargado, con el jefe de Recursos o con sus compañeros. Que si quisiera hablar a escondidas con el Director de la empresa sobre este asunto lo habría hecho, pero que no lo ha hecho de ese modo, sino mediante una reunión oficial, con grabadoras y con Acta de la Secretaria.

El concejal Gastaminza Baztarrika dice que la Moción de Sakana Bizirik ha salido adelante porque eran unos acuerdos que fueron ratificados por el pleno del mes de noviembre pasado. Que si se han dado conversaciones con Cementos es porque hay información que recibe el Ayuntamiento por parte de grupos políticos que dicen que el Gobierno de Navarra puede pasar de todo el pueblo y de lo que diga la Ordenanza municipal y decidir lo que quiera, nos lo creamos o no nos lo creamos. Que él es el primero que quiere tranquilidad para el pueblo y que se presentó a las elecciones para hacer un poco de vida social. Que la Ordenanza está bien redactada pero que es muy antigua. Que las cosas cambian y que ellos como grupo quieren dar al pueblo toda la información que tienen. Que cuando en la moción se habla de especulaciones no se refieren ni a la Plataforma ni a los concejales de ANV, sino al hecho de que al día de hoy el Ayuntamiento no sabe la propuesta concreta de Cementos. Que hoy su grupo se ha ratificado en el acuerdo de noviembre del año pasado, que en su momento votaron en contra. Que él es el primero que está en contra de la incineración, siempre y cuando contamine mucho más que ahora. Que por encima del Gobierno de Navarra está el tratado de Kyoto y que con ese tratado hay que reducir las emisiones y que con el petcoke no se reducen las emisiones.

En este momento se producen intervenciones paralelas de distintos vecinos sobre los diversos tipos de combustibles y sus posibles consecuencias para las emisiones y para la salud.

El Alcalde le pregunta al concejal Marañón sobre si en la reunión con la empresa cementos Portland la empresa ha dado la oportunidad al Ayuntamiento de que sea el Ayuntamiento quien decida el tipo de materiales que se pueden quemar, a lo que el citado concejal Marañón contesta que si, pero que la empresa también dijo que con la biomasa y madera solo se reduce el 3% de lo que necesitan y que la empresa también habló de neumáticos CDR, harinas cárnicas y todo lo que haya en el mercado.

El Alcalde dice que como el Ayuntamiento puede elegir el tipo de material que se quemé, ya se posicionará sobre los materiales que se permiten y sobre los que no. Que por supuesto el Ayuntamiento intentará llegar a un acuerdo con la empresa para que los materiales a quemar sean menos perjudiciales que el petcoke y que luego que elija el pueblo.

El concejal Zufiaurre da lectura al siguiente Manifiesto:

#### *MANIFIESTO A LA UNIDAD QUE EFECTUA LA IZQUIERDA ABERTZALE*

*Estamos viviendo un momento de gran trascendencia que puede marcar un antes y un después en el devenir de la historia Olazti. Nos encontramos ante la codicia de una multinacional que por encima de todo quiere implantar una nueva actividad en el pueblo para enriquecerse. Una nueva actividad que genera contaminantes que perjudican gravísimamente la salud de las personas y destruyen los recursos de las zonas afectadas.*

*Una nueva actividad que no contribuye a la prosperidad de las personas y de los pueblos, si no al impune enriquecimiento de unos pocos a costa de la salud y los recursos de una gran mayoría.*

*Para la izquierda Abertzale es primordial la unidad de todo el pueblo para parar este proyecto porque solo unidos podremos parar la avaricia de la multinacional de las koplowitz en Olazti.*

*Este pueblo ha sabido responder siempre en momentos difíciles, a las agresiones externas, y ahora también va a plantar cara a esta salvajada.*

*Para ello consideramos esencial que se respete la voluntad mayoritariamente expresada del pueblo de Olazti en contra de esa actividad y los acuerdos que en relación a ello ha adoptado el ayuntamiento.*

*En este sentido, el ayuntamiento debe dirigir sus actuaciones a reforzar la unidad en torno a ese planteamiento, en contra de esa nueva actividad que nadie quiere. Debe ponerse al frente de la oposición al proyecto como han hecho en otros lugares, incluso concejales y alcaldes de la derecha y del P.S.O.E. Todos juntos han logrado paralizar proyectos como el de Olazti.*

*Por el contrario la izquierda Abertzale ve con mucha preocupación que NABAI no va por el camino de reforzar la unidad en contra de este proyecto.*

*Todo lo que no signifique la unidad en contra de ello, conviene a la multinacional y perjudica al pueblo.*

*No podemos permitir que la multinacional gane la batalla que esta librando en contra de la unidad pueblo.*

*Por eso no se debe intentar abrir una y otra vez la puerta a la incineración de residuos en Olazti, bien sea planteando a la empresa que presente residuos para quemar o abriendo nuevas vías que puedan significar la división de l@s olaztiarrak en un tema que, dicho casi con angustia, no lo pararemos si no estamos como una piña unidos frente a el.*

*La empresa podrá emprender la vía de la imposición al tener ante sus pretensiones un pueblo dividido.*

*Pedimos altura de miras. Que se deje de lado el juego de la política por parte de todos, porque lo que nos estamos jugando es nuestra salud y la de nuestros hij@s. Nos jugamos el futuro de Olazti.*

*La Izquierda Abertzale dice si a la actividad de fabricación de cemento y no a la actividad de incineración - valorización, en Olazti, como lo ha expresado el pueblo.*

*Confiamos y confiaremos siempre en el pueblo de Olazti y sabemos que entre tod@s podemos parar semejante barbaridad.*

**GORA OLAZTI. GORA OLAZTIARRAK.**

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, siendo las 21:45 -horas, de la que se extiende la presente Acta que firman los/as asistentes, conmigo, la Secretaria, que certifica.