

zigortzeko ahalmena haren kideen esku utzi bazuen ere, gobernu arloei zegokienaren arabera, eskumen horrek ez du hirigintza arloko dossier zigortzaileen gainean erabakitzea ahalbidetzen, momentu hartan ez baitzituen Gobernu Batzarrak ebazten, alkateak baizik.

Lurzoruari eta hirigintzari buruzko dossier zigortzaileen izapidetzea arinago eta eraginkorragoa izan dadin, pertsona bakarreko organo batek ebaztea izango da egokiena.

127.2. artikulua xedatzen duenaren arabera, zigortzeko ahalmena Tokiko Gobernu Batzarreko zinegotzien esku, besteak beste, utz daiteke.

Hori guztia aintzat harturik, hona alkate lehendakariak Tokiko Gobernu Batzarrari egiten dion,

#### ERABAKI PROPOSAMENA:

Lehen.- Tokiko Gobernu Batzarreko kide den Jorge Ibarrondo Bajo zinegotziaren esku uztea lurzoru eta hirigintzaren arloan zigortzeko ahalmena.

Bigarrena.- Datoren biharamunean jarriko da indarrean erabaki hau; hala ere, Arabako Lurralde Historikoaren ALDIZKARI OFIZIALEAN eta Udal Kazetan argitaratuko da.

Vitoria-Gasteizen, 2006ko urriaren 16a.- ALKATEA.

### VITORIA-GASTEIZ

6.751

#### Dekretua

Ekainaren 30eko Lurzoruari eta hirigintzari buruzko 2/2006 Legeak, 241. artikuluan, dossier zigortzaileak abiarazi eta izapidetzeko udalaren eskumena arautzen du, eta horretarako Toki Jaurbidearen Oinarriak arautzen dituen Legean xedatutako eskumen banaketara jotzen du.

Toki Jaurbidearen Oinarriak arautzen dituen Legearen 127. artikulua Gobernu Batzarraren esku uzten du zigortzeko ahalmena, baina eskuordetu daitekeen eskumena dela dio artikulua beraren 2. idatzatian.

Gobernu Batzarrak, 2006ko urriaren 16an, Lurralde Antolakuntza eta Etxebizitza Arloko zinegotzi ordezkariaren esku utzi du hirigintza alorrean zigortzeko ahalmena.

Toki Jaurbidearen Oinarriak arautzen dituen Legeak alkatearen esku uzten du udal administrazioa zuzentzea eta udal administrazio bete-arazlearen antolakuntza finkatzea, 124.4.b eta k artikuluen arabera.

Otsailaren 20ko Administrazio Publikoen zigortzeko ahalmenari buruzko 2/1998 Legeak, 29.3. artikuluan, sektoreko antolakuntza arauak instruktoarea izendatzeko sistema objetiboa ezarriko dutela xedatzen du. Ez du inolaz ere instruktoarea aukeratzeko ebazpena emango duen organoak.

Aurrekoa ikusirik, alkateak

#### EBATZI DU:

Lehen.- Hirigintzako dossier zigortzaileen instruktoeren izendapena egiteko honako sistema objetiboa ezartzea:

Dossier zigortzaileen izapidetzea hirigintza-legezko tasuna babesteko dosierra edo gauzatzeko aginduzkoa izapidetzen ari den Hirigintza Disziplinako burua edo Administrazio Orokorreko teknika-raiaren esku utziko da, eta izendapen horiek errefuxatzeko baldintzaren bat betez gero, Eraikuntzen Zerbitzuko buruaren gainean utziko da ardura hori.

Bigarrena.- Datoren biharamunean jarriko da indarrean dekretu hau; hala ere, Arabako Lurralde Historikoaren ALDIZDARI OFIZIALEAN eta Udal Kazetan argitaratuko da.

Vitoria-Gasteizen, 2006ko urriaren 16an.- ALKATEA

### VITORIA-GASTEIZ

FUNTZIO PUBLIKOAREN SAILA

6.752

2006ko uztailaren 21an hartutako erabakia -Vitoria-Gasteizko Udaleko Funtzionarioen Lan Baldintzak arautzen dituen Hitzarmena- lan-kontratupeko langileei aplikatzea.

Tokiko Gobernu Batzarrak, 2006ko urriaren 6an, Vitoria-Gasteizko Udaleko Funtzionarioen Lan Baldintzak arautzen dituen hitzarmena, zeina 2006ko uztailaren 21eko bilkuran onetsi baitzen, udaleko lan-

distintos miembros la potestad sancionadora en relación a sus correspondientes áreas de gobierno, dicha delegación no puede entenderse relativa a los expedientes sancionadores en materia urbanística que como se ha dicho en aquél momento no eran competencia de la Junta de Gobierno sino del Alcalde.

Con el fin de posibilitar que los expedientes sancionadores en materia de suelo y urbanismo sean resueltos por un órgano unipersonal lo que procurará una tramitación más ágil y eficaz.

Visto el artículo 127.2º que establece la posibilidad de delegación de la potestad sancionadora, entre otros, en los concejales miembros de la Junta de Gobierno Local.

En virtud de lo anterior, el Alcalde-Presidente a la Junta de Gobierno formula la siguiente,

#### PROPUESTA DE ACUERDO:

Primero.- Delegar en el Concejal don Jorge Ibarrondo Bajo, miembro de la Junta de Gobierno Local, el ejercicio de la potestad sancionadora en materia de suelo y urbanismo.

Segundo.- El presente acuerdo entrará en vigor al día siguiente al de su fecha, sin perjuicio de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL del Territorio Histórico de Álava y en la Gaceta Municipal.

En Vitoria-Gasteiz, a 16 de octubre de 2006.- EL ALCALDE.

### VITORIA-GASTEIZ

6.751

#### Decreto

La Ley 2/2006, de 30 de junio, de Suelo y Urbanismo, en su artículo 241, regula la competencia del Ayuntamiento para la incoación e instrucción de los procedimientos sancionadores, remitiéndose a la distribución de competencias prevista en la Ley de Bases de Régimen Local.

En el artículo 127 de la Ley de Bases de Régimen Local se atribuye a la Junta de Gobierno el ejercicio de la potestad sancionadora, competencia susceptible de ser delegada, en virtud de lo establecido en el párrafo 2 de dicho artículo.

Con fecha 16 de octubre de 2006 por la Junta de Gobierno se ha aprobado el Acuerdo de Delegación del ejercicio de la potestad sancionadora en materia urbanística en el Concejal-Delegado del Área de Ordenación del Territorio y Vivienda.

La Ley de Bases de Régimen Local atribuye al Alcalde la competencia de dirigir la administración municipal y establecer la organización de la administración municipal ejecutiva, en el artículo 124.4.b y k.

En la Ley 2/1998, de 20 de febrero, de potestad sancionadora de las Administraciones Públicas, en el artículo 29, párrafo 3, se establece que las normas organizativas sectoriales establecerán un sistema objetivo para la determinación del instructor. En ningún caso, el instructor será elegido por el órgano competente para resolver.

Visto cuanto antecede, el Alcalde,

#### RESUELVE:

Primero.- Establecer para la determinación del instructor de los expedientes sancionadores urbanísticos el siguiente sistema objetivo:

La Instrucción de los expedientes sancionadores corresponderá al Jefe de Disciplina Urbanística o al Técnico de Administración General que estén tramitando el expediente de protección de la legalidad urbanística o de orden de ejecución y, en el supuesto de que concurra alguna causa de recusación, el instructor será el Jefe del Servicio de Edificaciones.

Segundo.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente al de su fecha, sin perjuicio de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL del Territorio Histórico de Álava y en la Gaceta Municipal.

Vitoria-Gasteiz, a 16 de octubre de 2006.- EL ALCALDE.

### VITORIA-GASTEIZ

DEPARTAMENTO DE FUNCIÓN PÚBLICA

6.752

Aplicación del Acuerdo adoptado el 21 de julio de 2006, Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo de los Funcionarios del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, al personal laboral municipal.

Con fecha 06 de octubre de 2006 la Junta de Gobierno Local acuerda aplicar el Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo de los Funcionarios del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, aprobado

kontratupeko langileei aplikatzea erabaki zuen; harreman horri aplikatu behar zaion araubide juridikoak diotenaren kontra ez doan gauzetan izango da hori, eta bertan aurreikusitako atzeraeraginezko ondorioekin, hain zuzen, eranskinean jasota daudenak.

Vitoria-Gasteizen, 2006ko urriaren 19an.- Alkate Lehendakaria, ALFONSO ALONSO ARANEGUI.

#### Eranskina

##### 1.- TXANDA- ETA ORDEZKOTZA-KONTRATUA:

Erabaki honen lurralde zein jardute eremuan eta indarrean dagoen bitartean txanda- eta ordezkotza-kontratuak izenpetuko dira, urriaren 31ko 1991/1994 Errege Dekretuak eta uztailaren 17ko 1994/85 Errege Dekretuak diotenari jarraiki.

Txanda-kontratuen kasuan, eta aipatu arauan xedatutako baldintza orokorren kaltetan izan gabe, txanda hartzen duten langileak aldi baterako kontratatuko dira "erretiro partziala hartzen duen langileak arauzko erretiroa hartu arte", eta haien lanaldia erretiro partziala hartu duten langileen lanaldia osatu artekoa.

Halaber, eskumena duen administrazioari txanda- eta ordezkotza-kontratuak Gizarte Segurantzako erregimen orokorrari atxikiak dauden funtzionarioei ere aplikatu ahal izateko behar diren neurriak har ditzan eskatuko diote izenpetzen duten alderdiek, eta/edo lanpostuen zerrendak berritzeko balio dezaketzen bestelako neurriak ere.

##### A) OINARRI OROKORRAK:

Mugarik gabeko lan-kontratudun langile guztientzako baldintzak berberak izango dira.

Edozein langilek hartu ahalko du parte planean berak hala nahi badu.

Erretiro partziala hartzen duen langilea iraupen zehatza izango duen lanaldi osoko kontratu berri batekin ordezkotuko da, eta kategoría bereko edozein destinetan egin ahalko da estaldura.

Planean sartzen den langile bakoitzeko iraupen zehatzeko aldi baterako kontratua egingo du erakundeak. Plan honetan sartzen diren langileen erretiro partzialak direla eta, sortzen diren lanpostu hutsak legeak xedatutako publikitate, merezimendu eta gaitasun sistemen bidez beteko dira.

##### B) PLANEAN SARTZEKO BALDINTZAK:

Gutxienez, 60 urte izatea eta 65 ez izatea.

Erretiroa hartzeko indarrean dauden legeek xedatutako baldintzak betetzea.

Erretiro partzialak % 85eko proportzioan izan beharko du.

##### C) BALDINTZAK:

- Langileak berak haren pentsio osoaren % 85eko erretiro partziala, lanaldiaren murrizketaren ehuneko berekoa, eskatu beharko du, baita planean sartu ere.

Langileak erretiro partziala berehala eskatu beharko du, horretarako udalak behar diren aholkuak emango dizkiola, baita erakunde eskudunaren aurrean langileak beharko dituen eta udalak eman ahal duen dokumentazioa ere.

- Lan baldintzak aldatuko dira, ordutik aurrera lanaldi partzialeko kontratua izango duela langileak, eta prestazioa ohiko lanaldiaren % 15ekoa.

Denbora partzialeko erretiroa hartu duen langilearen lanaldia denbora osoa duten langileentzako udalak ezarria duen lanaldi osoaren % 15a izango da.

- Lanaldi murriztua egun jarraietan bete ahalko da lanaldi osoz urteko aldi berean, enpresa eta langilearen artean adostuko dela.

- Langileak onura sozial orokorrak izateko eskubideak kontserbatuko ditu lanaldi osoko langilea bailitzan.

- Erretiro partziala hartu duenak eskubidea izango du urteko oporrak eta bestelako baimen, lizentzia eta ezarritako lanaldi murriztuko egunak hartzeko, Hitzarmen Kolektiboa eta enpresa akordioek xedatutakoaren arabera, denBORa osoko lanaldia egingo balu bezala (oporrak proportzioaren arabera eta baimenak hitzarmena eta akordioaren arabera)

en la sesión del 21 de julio de 2006 por la Junta de Gobierno al personal laboral municipal, en todo aquello que no vaya en contra del régimen jurídico aplicable a la naturaleza de su relación, con los efectos retroactivos previstos en el mismo, cuyo contenido es el que se acompaña como Anexo.

Vitoria-Gasteiz, a 19 de octubre de 2006.- El Alcalde-Presidente, ALFONSO ALONSO ARANEGUI.

#### Anexo

##### 1.- CONTRATO DE RELEVO Y SUSTITUCIÓN:

En el ámbito territorial y funcional del Acuerdo y durante la vigencia temporal del mismo se suscribirán, en aplicación del lo prevenido en el Real Decreto 1991/1994, de 31 de octubre y Real Decreto 1.994/85 de 17 de julio, contratos de relevo y de sustitución.

En los contratos de relevo, sin perjuicio de los requisitos establecidos con carácter general en la norma de referencia, la contratación de los trabajadores relevistas será de naturaleza temporal "hasta la jubilación reglamentaria del trabajador que accede a la jubilación parcial" y su jornada de trabajo será la necesaria para completar la del trabajador que se jubila parcialmente.

Así mismo, las partes firmantes manifiestan su voluntad de instar a la Administración competente a que se instrumenten las medidas necesarias para que la aplicación de los contratos de sustitución así como los contratos de relevo, sean también posibles para el personal funcionario adscrito al régimen general de la Seguridad Social y/o cualesquiera otras medidas tendentes al rejuvenecimiento de las plantillas.

##### A) PRINCIPIOS GENERALES:

Uniformidad de condiciones para todos los empleados con condición de contratados laborales indefinidos.

Voluntariedad de acogimiento del Plan por parte de cualquier empleado.

Sustitución de cada empleado que se acoja a la jubilación parcial por un nuevo contrato a tiempo completo de duración determinada, pudiendo efectuarse la cobertura en cualquier destino en igual categoría.

Por cada trabajador que se acoja al presente Plan, la Entidad formalizará un contrato temporal de duración determinada. Las vacantes generadas como consecuencia de las jubilaciones parciales de los trabajadores que se acojan al presente Plan se cubrirán mediante los sistemas de publicidad merito y capacidad previstos por la ley.

##### B) REQUISITOS DE ACCESO:

Tener cumplidos los 60 años y no haber alcanzado los 65.

Reunir los requisitos exigidos por la legislación vigente para acceder a la jubilación.

La jubilación parcial ha de ser de un porcentaje igual al 85%

##### C) CONDICIONES:

- Solicitud y acceso del empleado a una jubilación parcial del 85% de su pensión total, equivalente a igual porcentaje de reducción de su jornada ordinaria.

El Trabajador se obliga a solicitar de forma inmediata la jubilación parcial, para ello el Ayuntamiento facilitará los medios necesarios de asesoramiento y documentación que estén a su alcance y que necesite el trabajador ante el organismo competente.

- Novación contractual de las condiciones de trabajo pasando el empleado a un contrato y prestación laboral a tiempo parcial equivalente a un 15% de la jornada ordinaria.

El trabajador jubilado a tiempo parcial realizará una jornada reducida equivalente a un 15% sobre la jornada anual efectiva establecida en el Ayuntamiento para los trabajadores a tiempo completo.

- Prestación de la jornada reducida en días sucesivos a jornada completa en un mismo período anual, a pactar entre empresa y empleado.

- El empleado conservará los derechos a los beneficios sociales de carácter general como si se tratara de un empleado a jornada completa.

- El jubilado parcial tendrá derecho al disfrute de las vacaciones anuales, y demás permisos, licencias y días de jornadas reducidas establecidos por el Convenio Colectivo y Acuerdos de Empresa como si desarrollara la jornada a tiempo completa (vacaciones proporcionales y permisos según convenio y acuerdos)

- Udalak konpromisoa hartzen du urtean deialdi bakarria egiteko, hain zuzen, lehenengo hiruhilekoan. Udalak xedatutako baldintzen arabera deialdia egiten ez badu, langileak ez ditu lan horiek egin beharko.

Legeak agindutako aldaketak alde batera utzita, udalak konpromisoa hartzen du erretiro partzialaren inguruan izenpetutako akordio guztiak errespetatzeko langileak erretiratzeko adina izan arte.

#### D) ORDAINSARIA:

- Erakundeak lanaldiaren proportzioaren arabera (%15) ordainduko dio langileari, Hitzarmen Kolektiboa eta enpresa akordioak direla eta, dauden gehikuntzak urtero berrikusiko direla, baita antzinarotasuna dela eta eragindako gehikuntzak eta igoerak, edo, hala denean, kategoriari finkatzeko prozesuak direla eta.

Erretiro partzialeko aldiak dirauen bitartean langileak Pentsio Planeko kide izaten jarraituko du eta udalak adostutako dedikazioaren arabera ekarpenak egingo ditu (% 50).

- Langileak udaleko langileen araudiak hamargarren idatz-zatian jasotzen dituen primak jasotzeko eskubidea izango du, borondatezko erretiroari dagozkionak, hain zuzen.

- Urtean, ordaindutako lizentzia bat izan ahalko du langileak, gehienez, 216,5 ordukoa.

- Aurreko puntuan aipatzen den lizentzia bi zati izango ditu % 50eko bakoitza, zati bat udalak ordainduko du eta bestea langileak; azkenengo hori Borondatezko erretiroari dagozkion primetatik kenduko da.

#### E) ERRETIROA HORRETARAKO ADINA BETE DENEAN:

- Erretiro partzialeko planean dagoen langileak 65 urte betetzen dituenean, hau da, erretiro osoa hartzeko momentua heltzen denean, lan harremana behin betiko eten egingo da eta lanaldi osoan lanean ariko baillitza dagokion ordainsariaren likidazioa egingo zaio.

- Erretiro osoa hartzen duenean Langileen pentsio planetik dagokiona ere ordainduko zaio.

#### F) INDARRALDIA:

- Txanda-kontratuak lotua dagoen erretiro partzialaren inguruko araudia mantentzen den bitartean izango da indarrean plana.

#### 2. KALERATZEA:

Langileen estatutuaren 52. artikulua jasotzen dituen arrazoi objektiboak edo disziplinazko kaleratzea dela eta, kontratua amaitzen bada eta bidegabeko kaleratzea aitortzen duen epai irmoa badago, udalak berriro hartuko du langilea.

Kontratuan bertan jasotako arrazoiak batengatik, adostutako denbora amaitzeagatik eta kontratuaren xede zen lana edo zerbitzua egina egoteagatik amaitzen diren kontratuen kasuan, hau da, kontratua amaitzeko diziplinazko arrazoirik ez dagoen kasuetan, langileak kontratua amaitzearekin edo amaitzeko forma zein modalitatearekin ados ez dagoelako demanda aurkezten badu eta bidegabeko kaleratzea aitortzen duen epaia ematen bada, udalak kalte-ordaina ordainduko du (sindikatuak ez daude ados honekin).

#### 3. KONTRATAZIOAK ETA ALDI BATERAKO IZENDAPENAK:

Izendapenak eta, hala denean, mugarik gabeko lan-kontratuak Langileen Araudiak lanean sartzeko araututako prozeduren bidez egingo da, hau da, lehiaketa, merezimendu-lehiaketa edo oposizio librea baliatua, berdintasuna, merezimendu eta gaitasun printzipioa, baita publikitatearena ere bermatuko direla.

Aldi baterako lan-kontratudun eta bitartekoen izendapenak aurreko paragrafoan xedatutako printzipioak bermatzen dituzten hautaketa prozeduren bidez egingo dira, ahalik eta arretarik handienaz burutuko direla, Aldi Baterako Kontratazio Zerrendak Kudeatzeko Araudiak xedatutakoaren arabera.

Aldi Baterako Kontratazio Zerrendak Kudeatzeko Araudiak aurreikusitako Batzorde Mistoak –Udala-langileen ordezkariak– egingo du jarraipena gorago aipatutako irizpideak erabiltzen direla ziurtatzeko. Araudi horretan bertan xedatutako zereginak izango ditu eta, gutxienez, Kontratazio Zerrenden bidez burutzen diren kontratazio guztiak berrikusiko ditu, erregularitasunez, idatziz aurkeztu ahalko dituela irregularizat jotzen dituen kontratazioen gaineko kexak.

- El Ayuntamiento se compromete a efectuar solo un llamamiento al año durante el primer trimestre del mismo. Si el Ayuntamiento no realiza el llamamiento en las condiciones establecidas, el trabajador no estará obligado a realizar dichas prestaciones laborales.

Con independencia de las posibles modificaciones legales que pudieran existir, el ayuntamiento se compromete a respetar todos los acuerdos suscritos en materia de jubilación parcial hasta la edad de jubilación del trabajador.

#### D) RETRIBUCIÓN:

- La Entidad abonará al trabajador el salario equivalente al porcentaje de jornada (15 %) con las revisiones anuales por incrementos del Convenio Colectivo y Acuerdos de Empresa, así como las derivadas de incrementos y ascensos por antigüedad o, en su caso, de procesos de consolidación de categorías.

Durante el período de jubilación parcial, el empleado mantendrá la condición de Participe en el Plan de Pensiones efectuando el Ayuntamiento las aportaciones correspondientes conforme a la deducción pactada (50%)

- El empleado tendrá derecho a percibir las primas por jubilación voluntaria, recogidas en el apartado décimo del reglamento de personal del ayuntamiento.

- El empleado tendrá derecho al disfrute de una licencia retribuida al año, la cual no podrá exceder de 216,5 h.

- La licencia a la que hace referencia el apartado anterior se divide en dos partes al 50%, de las cuales, una parte la abona el ayuntamiento, y la otra el trabajador, esta última será deducida de las primas de jubilación voluntaria.

#### E) JUBILACIÓN TOTAL A LA EDAD ORDINARIA:

- El empleado acogido al Plan de jubilación parcial accederá a la jubilación total al cumplir la edad ordinaria de 65 años, extinguiéndose totalmente la relación laboral, efectuándose la liquidación salarial que proceda como si estuviese trabajando a Jornada completa.

- Tras acceder a la jubilación total accederá también a la prestación que le corresponda del Plan de Pensiones de Empleados

#### F) VIGENCIA:

- El Plan estará vigente mientras se mantenga la actual normativa en materia de jubilación parcial vinculada a contratos de relevo.

#### 2. DESPIDO:

En los supuestos de extinción del contrato de trabajo por las causas objetivas a que se refiere el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores o de despido disciplinario, si la sentencia firme declarase el despido improcedente, el Ayuntamiento optará por la readmisión del trabajador.

Pero en los supuestos de extinción del contrato de trabajo por las causas consignadas en el contrato o por expiración del tiempo convenido o por finalización de la obra o servicio determinado objeto del contrato, es decir en toda rescisión que no tenga su origen en causa disciplinaria, si el trabajador plantease demanda por discrepancia sobre la extinción de dicho contrato o sobre la forma o modalidad del mismo, el Ayuntamiento, ante una sentencia que declarase el despido improcedente, optará por la indemnización (la parte sindical manifiesta su disconformidad con este supuesto).

#### 3. CONTRATACIONES Y NOMBRAMIENTOS TEMPORALES:

Los nombramientos y, en su caso, las contrataciones laborales indefinidas se efectuarán mediante los procedimientos de ingreso regulados en el Reglamento de Personal, es decir, mediante concurso, concurso-oposición u oposición libre, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Las contrataciones laborales temporales y los nombramientos interinos se efectuarán mediante procedimientos selectivos en los que se garanticen los principios citados en el párrafo anterior, realizados con la mayor diligencia, conforme al Reglamento de Gestión de Listas de Contratación Temporal.

El seguimiento de la utilización de los criterios anteriores, se realizará por la Comisión Mixta Ayuntamiento-Representación del Personal prevista en el Reglamento de Gestión de Listas de Contratación. Conforme al mismo tendrá las funciones asignadas en ese Reglamento y, como mínimo, de forma regular revisará todas las contrataciones que se realicen a través de las Listas de Contratación, pudiendo formular por escrito quejas sobre las contrataciones que considere irregulares.

Funtzio Publikoaren Sailak indarrean dauden aldi baterako kontratuen zerrenden inguruko informazioa emango dio aldiari behin Kontratazio Zerrendak Kudeatzen dituen Batzordeari.

Langileen zerrendaren baldintza juridiko gisa mantenduko du udalak funtzionarioarena. Aldi baterako programetan lan-kontratadun langileentzako plazak aurreikusitako ahalko dira atzerriko pertsonak kontratatzeko.

#### 4.- LAN-KONTRATUDUN LANGILEAK TRUKATZEA:

Lan-kontratadun langileak eta funtzionarioak trukatzeko baldintzak berberak izango dira, beti ere langilea hartu eta utziko duten korporazioen arteko akordioa bada. Funtzionarioentzat indarrean dauden araudiek xedatutako baldintzei jarraiki egingo da.

#### 5.- BIZI-ASEGURUA EDO ERABATEKO BALIAEZINTASUN IRAUNKORRA:

Vitoria-Gasteizko Udaleko Funtzionarioen Lan Baldintzak arautzen dituen Hitzarmenaren 90. artikuluan jasota.

#### 6.- LANERATZE KONTRATUAK:

Udalak sortutako laneratze kontratuak gutxienezko ordainsaria E taldeari dagokion beheragoko mailaren balioa (7. maila) izango da.

### VITORIA-GASTEIZ

KULTURA SAILA

6.753

#### 2007KO Inauterietan parte hartzen duten konpartsei diru-laguntzak emateko deialdiaren Oinarriak.

2007ko Inauterietan Parte Hartzen duten Konpartsei diru-laguntzak emateko deialdia egitea onetsi zuen Tokiko Gobernu Batzarrek 2006ko urriaren 16ko ohiko bilkuran. Orobat onetsi zuen deialdi horren oinarriak onestea, eta Arabako Lurralde Historikoaren ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu daitezela agintzea, dagozkion ondorioetarako.

#### 2007KO INAUTERIETAN PARTE HARTZEN DUTEN KONPARTSEI DIRU-LAGUNTZAK EMATEKO DEIALDIA

##### LEHENA.- DEIALDIAREN XEDEA:

2007ko inauterietan konpartsen parte hartzea bultzatzeko asmoz Gasteizko Udalak bere aurrekontuko kredituen kontura emango dituen diru-laguntzak arautuko dituzten oinarriak jasotzen dira araudi honetan.

##### BIGARRENA.- DIRU-LAGUNTZAK EMATEKO PROZEDURA:

Elkarren arteko lehia baliatuko da deialdi honetako diru-laguntzak emateko prozedura gisa.

##### HIRUGARRENA.- ERAKUNDE ONURADUNAK:

1.- Nahi duten elkarte, klub, talde eta fanfarre orok izan ahalko dute diru-laguntzen onuradun, baldin eta legez erabakita eta Eusko Jaurlaritzaren Elkarte eta Erakundearen Erregistro Nagusian eta Herritar Erakundearen Udala Erregistroan izena emanda badaude eta egoitza Gasteizko udalerrian badute.

##### LAUGARRENA.- AURREKONTU KREDITUA ETA GEHIENEZKO KOPURUA:

Deialdi honen ildotik ematen diren diru-laguntzak Kultura Sailaren 2007ko ekitaldi aurrekontuetako 06.10.4511.489.33 partidako kredituaren kontura joango dira -58.700 euroko zuzkidura izango duela aurreikusitako. Beraz, diru-laguntzak ematekotan, nahiko kreditu izan beharko du deialdia ebazteko orduan.

Behin betiko onespina jasotzen duen aurrekontu-kreditua aurreikusitako kopurua baino handiagoa bada, horixe baliatuko da deialdirako.

##### BOSGARRENA.- ESKABIDEAK BALIOETSI, BIDERATU ETA EBAZTEKO ESKUMENA DUTEN ORGANOA:

1.- Kide hauek osatuko dute eskabideak balioetsi eta diru-laguntzak emateko proposamena egiteko eskumena izango duen organo kolegiatua: Hezkuntza, Kultura eta Kirol Arloko zinegotzi ordezkariak, Kultura Saileko zuzendariak, Kultur Ekintzetarako Zerbitzuko buruak eta Kultura Saileko bi teknikariak. Ongi irizten dion

El Departamento de Función Pública informará periódicamente de las listas vigentes para contratos temporales en la Comisión de Gestión de Listas de Contratación.

El Ayuntamiento mantendrá como condición jurídica de la relación de empleados de plantilla la de funcionario. En los Programas Temporales se podrán prever plazas de personal laboral para la contratación de personas extranjeras.

#### 4.- PERMUTA DE PERSONAL LABORAL:

La permuta de personal laboral se podrá realizar en las mismas condiciones que el de personal funcionario siempre que exista acuerdo entre las Corporaciones de origen y destino. En las condiciones fijadas por la normativa vigente para funcionarios y funcionarias.

#### 5.- SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA:

Recogido en el artículo 90 del Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo para el personal funcionario del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

#### 6.- CONTRATOS DE INSERCIÓN:

En los contratos de inserción creados por el Ayuntamiento se establecerá un salario mínimo equivalente al nivel mínimo de retribución correspondiente al Grupo E (nivel 7).

### VITORIA-GASTEIZ

DEPARTAMENTO DE CULTURA

6.753

#### Convocatoria y Bases Reguladoras de las subvenciones a las comparsas participantes en las Fiestas de Carnaval 2007.

En sesión ordinaria celebrada por la Junta de Gobierno Local el día 16 de octubre de 2006, se ha aprobado la Convocatoria y las Bases Reguladoras para la Concesión de subvenciones a las Comparsas participantes en las Fiestas de Carnaval 2007, ordenándose su publicación en el BOLETÍN OFICIAL del Territorio Histórico de Álava, a los efectos oportunos.

#### CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES A LAS COMPARSAS QUE PARTICIPEN EN LOS CARNAVALES DE 2007.

##### PRIMERA.- OBJETO DE LA CONVOCATORIA:

La presente normativa establece las bases reguladoras de las subvenciones que conceda el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, con cargo a los créditos de su presupuesto, para estimular la participación de comparsas en las Fiestas de Carnaval del año 2006.

##### SEGUNDA.- PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN:

La concesión de las subvenciones objeto de esta Convocatoria se efectuará en régimen de concurrencia competitiva.

##### TERCERA.- ENTIDADES BENEFICIARIAS:

1.- Podrán ser entidades beneficiarias de estas subvenciones las sociedades, clubes, cuadrillas, fanfarres y grupos que lo deseen, siempre que estén legalmente constituidos y registrados como Asociación tanto en el Registro General de Asociaciones y Entidades del Gobierno Vasco como en el Registro General de Entidades del Ayuntamiento, y que tengan fijado su domicilio en el municipio de Vitoria-Gasteiz.

##### CUARTA.- CRÉDITO PRESUPUESTARIO Y CUANTÍA MÁXIMA:

Las subvenciones que se conceden al amparo de esta Convocatoria se imputarán al crédito presupuestario de la partida 06.10.4511.489.33 del presupuesto del año 2007 del Departamento de Cultura que se estima que estará dotada con 58.700 euros. Por ello, la concesión de las subvenciones queda condicionada a la existencia de crédito adecuado y suficiente en el momento de la resolución de la subvención.

En el caso de que el crédito presupuestario aprobado definitivamente sea superior a la cuantía prevista, ese aumento se aplicará a esta Convocatoria.

##### QUINTA.- ÓRGANOS COMPETENTES PARA LA VALORACIÓN, INSTRUCCIÓN Y RESOLUCIÓN:

1.- El órgano colegiado competente para la valoración de las solicitudes y propuesta de concesión estará formado por la Concejalía Delegada del Área de Educación, Cultura y Deporte, la Dirección del Departamento de Cultura, la Jefatura del Servicio de Actividades Culturales y dos técnicos/as del Departamento de Cultura. Dicha