

PLAN DE RACIONALIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021-2022

La pirámide de edad de este ayuntamiento en una pirámide invertida que se acrecienta año a año. Por ello, nos vemos en la necesidad de realizar un plan BIANUAL cara a poder hacer frente a las jubilaciones en dos años.

1. Marco normativo:

El Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre que aprueba el texto refundido de la ley del estatuto básico del empleado público, incluye en su cap. I, título V, las herramientas para la planificación de recursos humanos (artículos 69-71) y basándonos en dichos preceptos realizamos el presente plan.

Artículo 69. Objetivos e instrumentos de la planificación.

1. La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

2. Las Administraciones Públicas podrán aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

*a) **Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.***

*b) **Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.***

*c) **Medidas de movilidad**, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.*

*d) **Medidas de promoción interna** y de **formación** del personal y de **movilidad forzosa** de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del presente título de este Estatuto.*

*e) **La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público**, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.*

Artículo 70. Oferta de empleo público.

1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente.

3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

Tomado como punto de partida esta regulación básica, ha entrado en vigor una amplia normativa de desarrollo en el tema de racionalización de recursos humanos. En dicha normativa se dispone, entre otros, la potestad de las administraciones públicas para redactar planes de empleo. Las administraciones públicas en su poder de organización, y tras la negociación con los representantes de los trabajadores, pueden fijar programas de racionalización de recursos humanos tanto para los funcionarios como para los laborales a fin de que todos dispongan, dentro de su ámbito correspondiente, el beneficio de las iniciativas puestas en marcha para el mejor uso de los recursos humanos, dentro siempre de los límites del presupuesto y aplicando las directrices del órgano de gobierno para las políticas de personal.

En relación con lo anterior, la ley 6/1989 de la función pública vasca, señala, en su artículo 22, en relación con los programas de racionalización de recursos humanos, lo siguiente:

Artículo 22.

1. Las Administraciones Públicas vascas, de acuerdo con su capacidad de autoorganización y mediando negociación con la representación del personal, podrán adoptar programas de racionalización de los recursos humanos adaptados a sus especificidades y referidos tanto a personal funcionario como laboral, que contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal que fijen sus órganos de gobierno.

2. Los programas de racionalización de recursos humanos podrán incluir todas o alguna de las medidas establecidas en la normativa general de aplicación para los planes de empleo, así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada e incentivos a la renuncia al servicio activo o baja definitiva en él.

3. Los programas de racionalización de los recursos humanos se regirán por lo dispuesto en esta ley y la normativa que cada Administración Pública vasca dicte.

4. Los planes de empleo se regirán por su normativa específica de aplicación.

A falta de normativa autonómica de desarrollo de las disposiciones del estatuto básico del empleado público, se aplica el decreto 190/2004 del Gobierno Vasco. En el artículo 41 y siguientes de dicho decreto se regulan los programas de racionalización de recursos humanos de las administraciones públicas, las medidas que pueden incluir dichos programas y los procedimientos para su aprobación:

Artículo 42 Diferentes medidas

Los programas de racionalización de recursos humanos podrán incluir todas o alguna de las medidas siguientes:

a) Previsiones de modificaciones de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.

b) Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto las derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad.

c) Realización de concursos de provisión de puestos de trabajo limitados a personal de ámbitos determinados.

d) Planes de formación y capacitación del personal para facilitar su recolocación.

e) Medidas específicas de promoción interna.

f) Reasignación de efectivos.

g) Prestación de servicios a tiempo parcial.

h) Establecimiento de convenios con otras administraciones públicas para la reasignación de efectivos.

i) Incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada e incentivos a la renuncia al servicio activo o baja definitiva en él.

j) Otras medidas que procedan en relación con los objetivos del programa de racionalización.

Se puede concluir, por lo tanto, que el programa de racionalización de recursos humanos y los planes de empleo son figuras de una actuación global y se realizan para adecuar la situación de los trabajadores a las necesidades de la organización y fijar las previsiones.

Al tratarse de herramientas de reorganización de las estructuras administrativas y planificación de personal, se utilizan sobre todo para solucionar desajustes observados.

Por lo tanto, ofrecen posibilidades operativas a estos efectos:

- Optimizar el uso de recursos humanos.
- Adecuar a las necesidades detectadas en el desarrollo de políticas de personal.

Además, el Real Decreto 364/1995 de 10 de marzo supuso un gran impulso al declarar la eficacia de este tipo de instrumentos. Dicha normativa señala que los planes integrales determinarán los objetivos a lograr en materia de personal, así como la cantidad de recursos humanos para cumplir dichos objetivos y su estructura, las medidas para transformar el número de trabajadores y sus correspondientes actuaciones, en especial en lo referente a la movilidad, formación y promoción.

2. Primas de jubilación anticipada

Actual regulación de la jubilación en el UDALHITZ:

Capítulo XI. OTRAS MEJORAS ASISTENCIALES

Artículo 95- Jubilación voluntaria por edad

1. Con el objetivo y en el marco de un programa de racionalización de recursos humanos, se establece para el personal funcionario de la Institución una prima de jubilación voluntaria por edad, en las cuantías que figuran en el artículo siguiente, siempre que:
 - a) La petición de dicha jubilación se realice con al menos 3 meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad prevista para la jubilación voluntaria por edad.
 - b) Que se ejerza dicho derecho en el plazo de 1 mes a partir de conocerse la contestación del trámite previo que en su caso sea exigible.
2. En todo caso, los efectos económicos surtirán siempre sobre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación voluntaria por edad.
3. A los efectos de este Capítulo se entenderá que una mensualidad equivale a 1/14 de la retribución fija anual de la persona afectada.
4. A los efectos de determinar el número de mensualidades, se considerará que al personal funcionario que no cumpla alguna de las condiciones indicadas en el apartado 1 les falta un año menos para su jubilación forzosa, a menos que a pesar del trámite previo que en su caso sea exigible pueda jubilarse en la fecha de cumplimiento de edad.
5. La Comisión Paritaria de Seguimiento estudiará, evaluará y formulará recomendaciones a futuro relacionadas con la puesta en práctica de lo establecido en el presente artículo.

Art 96 Primas para la jubilación anticipada.

La cuantía de la prima se calculará con arreglo a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas anuales, prorrateándose por meses –entre año y año– dicha retribución:

Edad	Nº de mensualidades
------	---------------------

<u>60 a 61 años</u>	21
<u>61 a 62</u>	17
<u>62 a 63</u>	12
<u>63 a 64</u>	9
<u>64 a 65</u>	6

Se propone esta nueva regulación a efectos de jubilaciones:

a) Ámbito de aplicación.

El presente Plan será de aplicación a los empleados municipales que cumplan los requisitos establecidos en el mismo, tanto al personal del Ayuntamiento de Eibar como al de los Organismos Autónomos.

b) Condiciones.

- a. Antigüedad mínima: a los efectos de la jubilación anticipada, se requiere la prestación de servicio activo en el Ayuntamiento de Eibar o sus Organismos Autónomos durante un periodo mínimo de 5 años, en el inmediatamente anterior a la fecha en que se produzca el hecho causante, así como una prestación efectiva mínimo de 10 años de en los últimos 15 años.
- b. Que la persona empleada publica acredite que sufrirá una reducción en el importe de su pensión que percibiría en caso de jubilarse a la edad ordinaria de jubilación forzosa, y como consecuencia de su jubilación a una edad anticipada con respecta a esa edad ordinaria.
- c. Incompatibilidades. La percepción de indemnizaciones por jubilación anticipada es incompatible con el reconocimiento por la Seguridad Social o Mutualidad correspondiente de cualquier modalidad de incapacidad, cuando de la misma se determine la baja definitiva del personal empleado del Ayuntamiento de Eibar o de alguno de sus Organismos Autónomos con anterioridad a la jubilación anticipada. Esta circunstancia comportará la obligación de la persona beneficiaria de reintegrar de la prestación

percibida. Asimismo, la percepción de la indemnización será incompatible cuando la jubilación anticipada no implique reducción de la pensión en cualquiera de sus modalidades.

- d. Solicitudes e importes de la jubilación anticipada indemnizada. La solicitud para acogerse a las medidas de jubilación anticipada con indemnización deberá realizarse con tres meses de antelación a la fecha prevista para la jubilación. Esta antelación mínima no será exigible para aquel personal municipal que, a la entrada en vigor del plan, les quede un tiempo inferior a los tres meses para el cumplimiento de la edad que da derecho a la percepción de las primas. Junto con la solicitud de jubilación anticipada indemnizada, la persona interesada deberá presentar del documento de la Seguridad Social o de la Mutua correspondiente, en el que se especifique su edad a efectos de jubilación o, en su defecto, el informe de vida laboral. Asimismo, el Ayuntamiento podrá reclamar cualquier otra documentación que considere procedente para la tramitación de la solicitud, y podrá requerir los informes de la Seguridad Social que estime procedentes. Para la determinación de la cuantía concreta de la indemnización se estará a lo dispuesto en los artículos 95 y 96 y concordantes del Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del personal funcionario de las instituciones públicas vascas (Udalhitz 2008-2010).
- e. La concesión de estas medidas quedará sujeta a las disposiciones del presente Acuerdo. En caso de incumplimiento de la obligación de presentar la declaración jurada o los informes solicitados, la persona beneficiaria de la indemnización deberá de reingresar al Ayuntamiento el importe íntegro de la misma. Asimismo, en el supuesto de que la persona interesada obtuviese la declaración de hallarse afectada de una Invalidez Permanente Absoluta, con fecha de efectos igual o anterior a la fecha en la que se produce la baja por jubilación anticipada o por el reconocimiento Incapacidad Permanente en grado de Total, estará obligado a devolver al Ayuntamiento la cantidad percibida en concepto de indemnización.
- f. Tratamiento fiscal de las cantidades percibidas en concepto de indemnización en el marco del presente acuerdo.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 de la Norma Foral 3/2014, de 17 de enero, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de Gipuzkoa, estarán exentas de tributación las cantidades reguladas y reconocidas en los Planes Estratégicos de Recursos Humanos de las Administraciones Públicas, en base a una de las causas establecidas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, equiparadas a los despidos colectivos y a los despidos y destituciones objetivos. La cuantía de la indemnización exenta de impuesto no podrá exceder de 180.000 euros.

g. Se propone la siguiente modificación del artículo 96 UDALHITZ

Art 96 Primas para la jubilación anticipada del Udalhitz.

La cuantía de la prima se calculará con arreglo a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas anuales, prorrateándose por meses –entre año y año– dicha retribución:

Años antes de la edad de jubilación ordinaria	Nº de mensualidades
<u>5 años</u>	21
<u>4 años</u>	17
<u>3 años</u>	12
<u>2 años</u>	9
<u>1 año</u>	6

3. Relación de puestos de trabajo

El Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, reguladora del estatuto básico del empleado público, señala en su artículo 74 lo siguiente:

Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares.

En cuanto a las entidades locales, la potestad de organizarse se recoge en la Carta Europea de la Autonomía Local, artículo 6.1.

Por otra parte, la Ley 6/1989 de la Función Pública Vasca, en su artículo 13 y siguientes regula la relación de puestos de trabajo y señala:

1. Las relaciones de puestos de trabajo son el instrumento mediante el cual las Administraciones Públicas vascas racionalizan y ordenan sus estructuras internas, determinan sus necesidades de personal, definen los requisitos exigidos para su desempeño y clasifican cada uno de ellos.

2. Las relaciones de puestos de trabajo deberán incluir la totalidad de los existentes que se hallen dotados presupuestariamente, distinguiendo los reservados a funcionarios, a personal laboral fijo y personal eventual.

3. Las relaciones de puestos de trabajo indicarán necesariamente para cada uno de ellos:

a) su denominación,

b) Departamento o Centro directivo al que se halle adscrito,

c) régimen de dedicación,

d) requisitos exigidos para su desempeño, entre los que necesariamente deberá figurar el perfil lingüístico asignado y su fecha de preceptividad, y

e) la adscripción al Grupo, Cuerpo o Escala, o categoría laboral que en cada caso corresponda. Los puestos de trabajo podrán atribuirse indistintamente a más de un Grupo, siempre que estuvieran comprendidos en su intervalo de niveles.

2. Tratándose de puestos de trabajo reservados a funcionarios, se indicará además:

a) el nivel, del 1 al 30, con el que el puesto haya sido clasificado,

b) sistema de provisión y, en su caso, la determinación de las Administraciones Públicas a cuyos funcionarios se les permita concurrir a su cobertura, y

c) complemento específico que tengan asignado.

En panorama futuro es el siguiente, exceptuando el departamento de policía municipal:

(En documento original nombres, apellidos y fechas de nacimiento que se obvian en esta publicación por protección de datos de carácter personal)

4. Por departamentos:

POLICIA MUNICIPAL

(En documento original nombres, apellidos y fechas de nacimiento que se obvian en esta publicación por protección de datos de carácter personal)

PRIMAS DE JUBILACIÓN: quedarían exceptuados de las primas de jubilación del artículo 96 UDALHITZ, aquel personal funcionario que se jubile de acuerdo con el Real Decreto 1449/2018, de 14 de diciembre, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los policías locales al servicio de las entidades que integran la Administración local.

El personal policial funcionario interino que se jubilara anticipadamente, sí entraría en estas primas, ya que el UDALHITZ no las limita en el caso de personal funcionario interino, pero si en el caso de personal laboral temporal.

RPT: creación de puesto de subcomisario/a.

OPE: Incluir todas los puestos que se vayan jubilando en las convocatorias unificadas o ampliaciones de las mismas.

Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco

Artículo 35. Escalas y categorías.

1. Los Cuerpos de la Policía del País Vasco se estructuran jerárquicamente en escalas y, dentro de estas, en las siguientes categorías:
 - b) Escala Ejecutiva, con las categorías de comisario o comisaria y **subcomisario o subcomisaria**.
 - c) Escala de Inspección, con las categorías de oficial y suboficial.

d) Escala Básica, con las categorías de agente primero y agente primera y agente.

2. Las escalas se clasifican en los siguientes grupos y subgrupos profesionales:

b) La Escala Ejecutiva se clasifica en el grupo A, subgrupo A2.

c) Las escalas de Inspección y Básica se clasifican ambas en el grupo C, subgrupo C1.

Artículo 57. Creación de escalas y categorías.

1. La creación de escalas y categorías en los Cuerpos de Policial local debe atender a los criterios de proporcionalidad entre las diferentes categorías que se determinen reglamentariamente por el Gobierno Vasco, atendiendo a la población, características de la localidad y el número de efectivos, estando obligados a crear las categorías correspondientes en los siguientes casos:

c) La categoría de subcomisario o subcomisaria en aquellos municipios que rebasen los 25.000 habitantes o cuya Policía local cuente con más de 40 efectivos de plantilla

2. Para el establecimiento de una categoría superior será necesaria la preexistencia de todas las categorías inferiores.

Artículo 58. Jefatura del Cuerpo.

La determinación de la categoría correspondiente a los puestos de trabajo de jefatura de la Policía local, cuando esta sea unipersonal, corresponderá a la categoría que se encuentre jerárquicamente más arriba en la estructura aprobada para el Cuerpo de Policía local, atendiendo a los criterios establecidos en el artículo anterior.

Artículo 78. Acceso por promoción interna.

1. Para concurrir por el turno de promoción interna los funcionarios o funcionarias deberán reunir los requisitos generales establecidos para el ingreso en la correspondiente categoría; hallarse en las situaciones administrativas a que se refiere este precepto y haber completado los años de servicio exigibles, según los casos, en la categoría o escala inmediatamente inferior a la que se aspira, así como no haber sido sancionado por la comisión de falta grave o muy grave, salvo que se hubiera obtenido la cancelación de la sanción impuesta.

2. Las situaciones administrativas que habilitan para concurrir a la promoción interna son estar en servicio activo o servicios especiales, así como las situaciones de excedencia por cuidado de hijos o hijas o de familiares, y de excedencia por razón de la violencia de género. 3. Los años de servicio completados según los casos en la categoría o escala inmediatamente inferior a la de la categoría a la que se aspira que resultan exigibles para concurrir a la promoción interna son:

c) Para el acceso a la categoría de subcomisario o subcomisaria y a la de comisario o comisaria, cuatro años de servicios efectivos perteneciendo a categorías de la Escala de Inspección, de los cuales dos años al menos deberán serlo en la categoría de oficial.

4. A los efectos de cómputo del tiempo de servicios efectivos en la categoría o escala de procedencia, al periodo transcurrido en las situaciones administrativas que permiten el acceso a la promoción interna se incrementará el correspondiente al de prácticas previo al ingreso en esta, siempre que el proceso selectivo hubiera sido superado.

Artículo 105. Comisiones de servicio.

1. En casos excepcionales, y con reserva de su puesto de trabajo, el personal funcionario podrá ser asignado en comisión de servicios al desempeño de puestos de trabajo propios de su escala o categoría o a la realización de funciones distintas de las específicas del puesto al que se halle adscrito. Asimismo, de no existir funcionarios o funcionarias suficientes en la escala y categoría correspondiente, y si las necesidades del servicio así lo exigen, **podrán conferirse comisiones de servicios para el desempeño de puestos de trabajo o funciones propias de otra categoría distinta a la de pertenencia, siempre que sean de la misma escala o de la inmediatamente superior.**

Disposición transitoria sexta. Adaptación de los puestos de jefatura de los Cuerpos de Policía local.

1. En el plazo de tres años (10/07/2022) a partir de la entrada en vigor de la Ley 7/2019, de 27 de junio, de quinta modificación de la Ley de Policía del País Vasco (10/07/2019), los municipios del País Vasco que dispongan de Cuerpo de policía deberán adaptar los puestos de jefatura de aquellas a los dictados de esta ley.

2. El personal funcionario de los Cuerpos de Policía local que ocupe puestos de jefatura del Cuerpo que deban adaptarse a los previsto en la presente ley continuará en su desempeño rigiéndose por las condiciones por las que fueron nombrados, y percibiendo las retribuciones efectivamente asignadas al puesto de trabajo ocupado. Dicho personal quedará integrado en la categoría correspondiente al puesto recalificado,

siempre que tenga su destino definitivo en este durante los últimos cinco años antes de la entrada en vigor de la Ley 7/2019, de 27 de junio, de quinta modificación de la Ley de Policía del País Vasco, posea el título correspondiente a dicha categoría y superase un curso teórico-práctico de acreditación profesional impartido por la Academia Vasca de Policía y Emergencias, en el que se tendrá en cuenta la experiencia profesional, los cursos de especialización y capacitación realizados y los conocimientos previamente exigidos.

Tal integración no podrá suponer incremento de gasto público ni modificación del cómputo anual de las retribuciones totales que vienen percibiendo, por lo que el incremento en las retribuciones básicas que dicho cambio comporta se absorberá en otras retribuciones complementarias.

EUSKERA ETA EUSKALTEGIA

(En documento original nombres, apellidos y fechas de nacimiento que se obvian en esta publicación por protección de datos de carácter personal)

PRIMAS DE JUBILACIÓN: Todo el personal puede acogerse a las primas de jubilación anticipada del artículo 96 UDALHITZ.

OBRAS

(En documento original nombres, apellidos y fechas de nacimiento que se obvian en esta publicación por protección de datos de carácter personal)

PRIMAS DE JUBILACIÓN:

El personal funcionario interino que se jubilara anticipadamente, sí entraría en estas primas, ya que el UDALHITZ no las limita en el caso de personal funcionario interino, pero si en el caso de personal laboral temporal.

El resto de trabajadores al ser personal funcionario de carrera se pueden acoger a las citadas primas.

RPT: Este es el departamento en situación más dramática y se propone una creación de tres plazas paralelas a las de los técnicos que se van a jubilar. Actualmente ya contamos con dos interinos para las plazas de arquitecto técnico que provienen de las bolsas del IVAP.

Las tres plazas a crear serían dos de arquitecto/a técnica y una de ingeniero/a de caminos, canales y puertos.

OPE: Como medida del plan incluir estas plazas en OPE.

CONSERJERIAS PORTALEA, CASA CONSISTORIAL, COLEGIOS Y ERREBAL

(En documento original nombres, apellidos y fechas de nacimiento que se obvian en esta publicación por protección de datos de carácter personal)

PRIMAS DE JUBILACIÓN:

Se puede acoger a la jubilación anticipada y por tanto, a las primas del artículo 96 UDALHITZ todo el personal ya que se trata de personal laboral fijo, aunque de momento todos optarán por la jubilación parcial al ser más beneficioso.

En el caso de XXX ya está en prolongación, con lo que no cabe prima alguna y además en personal laboral temporal.

RPT: Estudio de la situación de las conserjerías de Portalea y Casa Consistorial y creación de la plaza de conserje de la tercera planta de Portalea, a jornada parcial.

Modificar uno de los puestos de la casa consistorial y reservado a personas con discapacidad.

Estudiar de incluir un puesto estructural de plantilla reservado a persona con discapacidad intelectual.

MUSIKA ESKOLA

(En documento original nombres, apellidos y fechas de nacimiento que se obvian en esta publicación por protección de datos de carácter personal)

PRIMAS DE JUBILACIÓN:

Se puede acoger a la jubilación anticipada, aunque de momento todos optarán por la jubilación parcial al ser más beneficioso. Solo parte de la plantilla lo es a jornada completa, con lo que solo ellos pueden optar por esta modalidad

Gran problema con los contratos de relevo ya que los relevistas no tienen alumnos suficientes para realizar un 50% de la jornada durante año y medio y hay que recurrir a puestos del Ayuntamiento, pero generados o como refuerzos o por necesidades que vayan surgiendo por otras jubilaciones.

OPE: Como medida del plan incluir las plazas temporales (la gran mayoría) en OPE.

ESCUELAS DE CERÁMICA Y PINTURA

(En documento original nombres, apellidos y fechas de nacimiento que se obvian en esta publicación por protección de datos de carácter personal)

En marcha el proceso de sustitución de esta jubilación ordinaria.

INTERVENCIÓN Y TESORERIA

(En documento original nombres, apellidos y fechas de nacimiento que se obvian en esta publicación por protección de datos de carácter personal)

PRIMAS DE JUBILACIÓN:

El total de trabajadores, al ser personal funcionario de carrera, se pueden acoger a las primas del artículo 96 UDALHITZ.

RPT: Planteamiento de creación de una plaza de técnico de intervención a corto plazo.

Posible transformación de la plaza de técnico medio de contratación y compras y recomposición de la unidad de contratación y compras (próxima jubilación también del responsable de contratación).

BRIGADA, CEMENTERIO

(En documento original nombres, apellidos y fechas de nacimiento que se obvian en esta publicación por protección de datos de carácter personal)

PRIMAS DE JUBILACIÓN:

Se puede acoger a la jubilación anticipada y por tanto, a las primas del artículo 96 UDALHITZ todo el personal fijo, aunque de momento, todos optarán por la jubilación parcial al ser más beneficioso.

En el caso del personal temporal el UDALHITZ exceptúa en su disposición adicional al personal laboral temporal de las primas de jubilación del artículo 96. No podrán recibir primas de jubilación anticipada:

Planteamiento de seguir con los contratos de relevo hasta que la legislación lo permita.

RPT: Modificar uno de los puestos de brigada y reservarlo a personas con discapacidad.

BIBLIOTECA

(En documento original nombres, apellidos y fechas de nacimiento que se obvian en esta publicación por protección de datos de carácter personal)

PRIMAS DE JUBILACIÓN:

Al ser personal funcionario de carrera, se puede acoger a las primas del artículo 96 UDALHITZ.

El planteamiento es realizar la promoción interna de técnico de juventud e infancia, cubierta por un funcionario de carrera de este servicio y así poder sacar las dos plazas de auxiliar de biblioteca a la vez durante el 2022-2023.

PEGORA

(En documento original nombres, apellidos y fechas de nacimiento que se obvian en esta publicación por protección de datos de carácter personal)

PRIMAS DE JUBILACIÓN:

Al ser personal funcionario de carrera, se puede acoger a las primas del artículo 96 UDALHITZ.

SECRETARÍA

(En documento original nombres, apellidos y fechas de nacimiento que se obvian en esta publicación por protección de datos de carácter personal)

PRIMAS DE JUBILACIÓN:

Al ser personal funcionario de carrera, se puede acoger a las primas del artículo 96 UDALHITZ.

RPT: Planteamiento de creación de una plaza de técnico de archivo a corto plazo. Modificar la plaza de Traducción y poner traductor/a interprete.

OPE: Tras creación de la plaza, inclusión de la misma en OPE.

OMIC

(En documento original nombres, apellidos y fechas de nacimiento que se obvian en esta publicación por protección de datos de carácter personal)

PRIMAS DE JUBILACIÓN:

Al ser personal funcionario de carrera, se puede acoger a las primas del artículo 96 UDALHITZ.

Para su sustitución, movilidad interna y solape con otra persona de unos 2 o 3 meses.

LIMPIEZA

(En documento original nombres, apellidos y fechas de nacimiento que se obvian en esta publicación por protección de datos de carácter personal)