

GIZA BALIABIDEEN ARRAZIONALIZAZIO-PLANA (2021-2022)

Udal honen adin-piramidea piramide alderantzikatu bat da, urtez urte hazten doana. Horregatik, bi urterako plan bat egin beharrean gara, bi urtera jubilazioei aurre egin ahal izateko.

1. Esparru arautzailea:

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testuategina onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuak, bere I. kapituluan, V. tituluan giza baliabideen plangintzarako tresnak jasotzen ditu (69-71 artikulua) eta agindu horietan oinarrituz egin dugu honako plangintza hau:

69. artikulua. Plangintzaren helburuak eta tresnak.

1. *Administrazio publikoetako giza baliabideak planifikatuta, aurrerapausoak eman nahi dira, batetik, zerbitzua ematerakoan eraginkortasuna lortzeko, eta, bestetik, erabilgarri dauden baliabide ekonomikoak kudeatzerakoan eragimenez jarduteko. Horretarako, langile kopurua egokitu behar da, langileak hobeto banatu, ondo prestatu eta lanbide-sustapena eta mugigarritasuna eskaini.*

2. *Administrazio publikoek giza baliabideak antolatzeko planak onartu ahal izango dituzte, plan horien barruan, besteak beste, honako neurri hauek hartuta:*

a) ***Dauden eta behar diren langileen inguruko analisia, aintzakotzat hartuta bai langile kopurua, bai lanbide-profilak edo prestakuntza-maila.***

b) *Lana antolatzeko erabiliko diren sistemei buruzko aurreikuspenak, eta lanpostuen egituretan egingo diren aldaketak.*

c) ***Mugigarritasun-neurriak***; esate baterako, kanpoko langileak sartzeko aukera etenda utz daiteke eremu jakin batzuetan edo lanpostuak betetzeko lehiaketa-deialdi batzuk eremu jakin batzuetako langileentzat bakarrik jarri.

d) ***Barne-sustapeneko eta langile-prestakuntzako neurriak***, eta ***nahitaezko mugigarritasunekoak*** ere bai, estatutu honen titulu honetako III. kapituluan ezarritakoari jarraituz.

e) ***Giza baliabide gehiago sartzeko neurriak, enplegu publikoaren eskaintzaren bitartez, hurrengo artikuluan ezarritakoarekin bat.***

70. artikulua. Enplegu publikoaren eskaintza.

1. Giza baliabideen beharrianak daudenean, eta, horretarako aurrekontuko diru-izendapena egonda, langile berriak sartzea beharrezko denean, enplegu publikoaren eskaintza egin behar da, edo langile-beharrianak betetzeko antzeko beste kudeaketa-tresnaren bat erabili behar da; horretarako, beharrezkoa izango da sortutako plaza horiek (eta, gehienez, ehuneko hamarreko kopuru gehigarria) betetzeko hautaketa-prozesuetarako deialdia egitea eta deialdia egiteko gehieneko epea ere finkatzea. Nolanahi den ere, enplegu publikoaren eskaintza edo erabiltzen den antzeko tresna hori betetzeko, hiru urteko epea izango da gehienez ere, eta epe hori ezingo da inola ere luzatu.

2. Administrazio publikoen gobernu-organoei urtero onartuko duten enplegu publikoaren eskaintza edo erabiltzen den antzeko tresna, dagokion aldizkari ofizialean argitaratu behar dute.

3. Enplegu publikoaren eskaintzan edo erabiltzen den antzeko tresna horretan giza baliabideak antolatzekeo planetatik datozen neurriak jaso ahal izango dira.

Oinarrizko araudi hau abiapuntutzat hartuta, araudi zabal bat sartu da indarrean giza baliabideen arrazionalizazioaren gaia garatzeko. Araudi horretan, besteak beste, administrazio publikoek enplegu-planak idazteko ahalmena xedatzen da. Administrazio publikoek, beren antolamendu-ahalmenean eta langileen ordezkariekin negoziatu ondoren, giza baliabideak arrazionalizatzeko programak finka ditzakete, bai funtzionarioentzat, bai kontratupeko langileentzat, guztiek izan dezaten, dagokien eremuaren barruan, giza baliabideak hobeto erabiltzeko abian jarritako ekimenen onura, betiere aurrekontuaren mugen barruan eta langileen politiketarako gobernu-organoen jarraibideak aplikatuz.

Aurrekoarekin lotuta, Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/1989 Legeak, 22. artikuluan, giza baliabideak arrazionalizatzeko programei dagokienez, honako hau adierazten du:

22. artikulua

1. Euskal Administrazio Publikoek giza baliabideak arrazionalizatzeko programak onar ditzakete, euren buruak antolatzekeo duten gaitasunaren arabera eta langileen ordezkariekin negoziatu ostean. Programok euren berezitasunei egokituko zaizkie, eta funtzionarioei zein lan-kontratuko langileei buruzkoak izango dira, eta euren eraginpeko alorrean giza baliabideak ahalik ondoen erabiltzeko garatu behar diren jarduketak hartuko dituzte batera. Eta hori aurrekontuen mugen barne egin beharko da, gobernu-organoei langileei buruzko politikarako finka ditzaten jokabideen arabera.

2. Giza baliabideak arrazionalizatzeko programetan, enplegu-planetarako aplikagarriak diren arau orokorretan ezarritako neurri guztiak edo batzuen batzuk sar daitezke. Horretaz gain, borondatezko lan-utzialdian daudenentzat, alde aurretik jubilatu daitezenentzat, jarduneko zerbitzu-aldia uzten dutenentzat edo behin-betiko baja hartzen dutenentzat pizgarriak ere sar daitezke.

3. Lege honetan eta Administrazio Publiko bakoitzak eman dezan arautegian xedatutakoa beteko da giza baliabideak arrazionalizatzeko programetan.

4. Euren aplikazio-arautegi berezia beteko da enplegu planetan.

Enplegatu publikoaren oinarriko estatutuaren xedapenak garatzeko araudi autonomikorik ezean, Eusko Jaurlaritzaren 190/2004 Dekretua aplikatzen da. Dekretu horren 41. artikuluan eta hurrengoetan administrazio publikoen giza baliabideak arrazionalizatzeko programak arautzen dira, programa horiek jaso ditzaketen neurriak eta neurriok onartzeko prozedurak:

42. artikulua. Hainbat neurri

Giza-baliabideak arrazionalizatzeko programek euren baitan jaso ditzakete jarraian aipatutako neurri hauetako batzuk edo horiek guztiak.

a) Antolakuntza-egiturak nahiz lanpostuak aldatzeko aurreikuspenak.

b) Eraginpeko alorrean kanpoko langileak sartzea bertan behera uztea, sartze hori enplegu eskaintzaren bidez nahiz mugikortasun prozeduraren bidez gertatu bada.

c) Alor jakinetako langileei mugaturiko lehiaketak egitea lanpostuak betetzeko.

d) Langileen prestakuntza eta gaitasunerako plangintzak langileak berriro koka daitezen laguntzeko asmoz.

e) Barne-sustapenerako neurri bereziak.

f) Langileen berrizendapena.

g) Lanaldi partzialeko zerbitzuan jardutea.

h) Beste administrazio publiko batzuekin hitzarmenak sinatzea langileak berrizendatzeko xedez.

Borondatezko lan-utzialdia, aurreraturiko erretiroa, jarduneko zerbitzua uztea edo jarduneko zerbitzuan behin betiko baja hartzea sustatzeko pizgarriak.

j) Arrazionalizatzeko programaren helburuei dagozkien bestelako neurriak.

Beraz, ondoriozta daiteke giza baliabideak arrazionalizatzeko programa eta enplegu-planak jarduera global baten figurak direla, eta langileen egoera erakundearen beharretara egokitzeko eta aurreikuspenak finkatzeko egiten direla.

Administrazio-egiturak berrantolatzeko eta langileak planifikatzeko tresnak direnez, antzemandako desorekak konpontzeko erabiltzen dira batez ere.

Hortaz, aukera operatiboa ematen dute:

- Giza baliabideen erabilera optimizatzeko.
- Giza baliabideen politiken garapenean antzemandako premietara egokitzeko.

Gainera, martxoaren 10eko 364/1995 Errege Dekretuak bultzada handia ekarri zuen, halako tresnen eraginkortasuna adieraztean. Araudi horrek adierazten du plan integralek zehaztuko dituztela langileen arloan lortu beharreko helburuak, helburu horiek betetzeko giza baliabideen kopurua eta horien egitura, langileen kopurua eraldatzeko neurriak eta dagozkien jarduerak, bereziki mugikortasunari, prestakuntzari eta sustapenari dagokienez.

2. Erretiro aurreratuagatiko primak

Erretiroaren indarreko araudia UDALHITZen:

XI. Kapitulu

BESTE ASISTENTZIA-HOBEKUNTZA BATZUK

95. Artikulua. Adinagatiko borondatezko erretiroa

1. Giza baliabideak arrazionalizatzeko helburuarekin eta horren esparruan, adinagatiko borondatezko erretiroa hartzeko prima berezia ezartzen da Erakundeko funtzionarioarentzat, ondoko artikuluan ezartzen diren kopuruekin, betiere baldintza hauek betez gero:

- a) Eskaera adinagatiko borondatezko erretirorako adina bete baino hiru hilabete lehenago gutxienez egitea.
- b) Aldez aurretiko tramitearen erantzuna jaso eta gehienez ere hilabeteko epean indarrean jartzea eskubide hori.

2. Dena dela, adinagatiko borondatezko erretiroa hartzeko adina heltzean jarriko dira indarrean eskubide ekonomikoak.

3. Kapitulu hau betetzen aldera, eragindako pertsonaren urteko ordainsari finkoaren 1/14rena izango da hilean jaso beharko duena.

4. Hileko kopurua zehazteko helburuarekin, lehenengo atalean zehaztutako baldintzak betetzen ez dituen funtzionarioari nahitaezko erretiroa hartzeko urte bat gutxiago geratzen zaiola ulertuko da, ez bada aldez aurretik egin beharreko tramitea egin ez arren adinagatik erritora hartzeko ahalmena duela.

5. Artikulu honetan zehaztutakoa indarrean jartzeko, Jarraipeneko Bitariko batzordeak etorkizunean egin daitekeenari buruzko proposamenak aurkeztuko ditu eta horien azterketa eta ebaluazioa egingo du.

96. artikulua. Erretiro aurreratuarentzako primak.

Primaren kopurua eskala hau jarraituta kalkulatu da, betiere urteko ordainsari gordina erreferentzia bezala hartuta, eta urteko ordainsari hori hilabeteko hainbanatu eta gero:

Adina	Hilabete kopurua
<u>60tik 61 urtera</u>	21
<u>61etik 62ra</u>	17
<u>62tik 63ra</u>	12
<u>63tik 64ra</u>	9
<u>64tik 65era</u>	6

Araudi berri hau proposatzen da erretiroen ondorioetarako.

a) Aplikazio eremua.

Plan hau bertan ezarritako baldintzak betetzen dituzten udal-langileei aplikatuko zaie, bai Eibarko Udaleko langileei, bai erakunde autonomoetakoei.

b) Baldintzak:

- a. Gutxieneko antzintasuna: erretiro aurreratuaren ondorioetarako, Eibarko Udalean edo haren erakunde autonomoetan zerbitzu aktiboa eman behar da gutxienez 5 urtez, gertaera eragilea jazo den dataren aurre-aurretik, bai eta azken 15 urteetan gutxienez 10 urteko benetako prestazioa ere.
- b. Enplegatu publikoak egiaztatzea nahitaezko erretiroa hartzeko adin arruntean erretiratuz gero jasoko lukeen pentsioaren zenbatekoa murriztuko zaiola, adin arrunt hori baino lehenago erretiratzearen ondorioz.

- c. Bateriaezintasunak. Erretiro aurreratuetatik kalte-ordainak jasotzea bateraezina da Gizarte Segurantzak edo dagokion mutualitateak edozein ezintasun-modalitate onartzearekin, baldin eta horren ondorioz Eibarko Udaleko edo haren erakunde autonomoren bateko langileei behin betiko baja ematen bazaie erretiro aurreratua hartu aurretik. Inguruabar horren ondorioz, onuradunak jasotako prestazioa itzuli beharko du. Halaber, kalte-ordaina jasotzea bateraezina izango da erretiro aurreratuetatik pentsioa murriztea ez badakar, edozein modalitatetan.
- d. Kalte-ordaindutako erretiro aurreratuaren eskabideak eta zenbatekoak. Erretiro aurreratua kalte-ordainarekin jasotzeko eskabidea, erretiroa hartzeko aurreikusitako data baino hiru hilabete lehenago egin beharko da. Gutxieneko denbora hori ez zaie eskatuko plana indarrean jartzen denean primak jasotzeko eskubidea ematen duen adina betetzeko hiru hilabete baino gutxiago falta zaizkien udal-langileei. Kalte-ordaindutako erretiro aurreratuaren eskabidearekin batera, interesdunak Gizarte Segurantzaren edo dagokion Mutuaren dokumentua aurkeztu behariko du, zeinean haren adina zehaztuko den erretiroaren ondorioetarako, edo, bestela, lan-bizitzaren txostena. Halaber, Udalak egoki irizitako beste edozein agiri eskatu ahal izango du eskabidea izapidetzeko, eta egoki irizitako Gizarte Segurantzaren txostenak eskatu ahal izango ditu. Kalte-ordainaren zenbateko zehatza zehazteko, euskal erakunde publikoetako funtzionarioen lan-baldintzak arautzen dituen akordioaren 95. eta 96. artikuluetan eta horiekin bat datozenetan xedatutakoa beteko da (Udalhitz 2008-2010).
- e. Neurri horiek emateko, akordio honetako xedapenak bete beharko dira. Zinpeko aitortzea edo eskatutako txostenak aurkezteko betebeharra betetzen ez bada, kalte-ordainaren onuradunak Udalarari itzuli beharko dio eskabidearen zenbateko osoa. Era berean, interesdunak Erabateko Baliaezintasun Iraunkorraren adierazpena lortzen badu, erretiro aurreratuetatik edo ezintasun iraunkor osoetatik bajaren datarekin edo horren aurreko datarekin, Udalarari itzuli beharko dio kalte-ordain gisa jasotako zenbatekoa.
- f. Akordio honen esparruan, kalte-ordain gisa jasotako kopuruen tratamendu fiskala.

Gipuzkoako Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergari buruzko urtarrilaren 17ko 3/2014 Foru Arauaren 9. artikuluan xedatutakoaren arabera, zergapetzetik salbuetsita egongo dira Herri Administrazioen Giza Baliabideen Plan Estrategikoetan araututako eta aitortutako kopuruak, Langileen Estatutuaren 51. artikuluan ezarritako arrazoietako batean oinarrituta, kaleratze kolektiboan eta kaleratze eta kargugabetze objektiboan parekoak direnean. Zergaz salbuetsitako kalte-ordainaren zenbatekoa ezingo da 180.000 eurotik gorakoa izan.

g. UDALHITZeko 96. artikulua honako aldaketa proposatzen da:

96. artikulua. Udalhitzeko erretiro aurreratuarentzako primak.

Primaren kopurua eskala hau jarraituta kalkulatu da, betiere urteko ordainsari gordina erreferentzia bezala hartuta, eta urteko ordainsari hori hilabeteko hainbanatu eta gero:

Ohiko erretiroaren adina baino lehenagoko urteak	Hilabete kopurua
<u>5 urte</u>	21
<u>4 urte</u>	17
<u>3 urte</u>	12
<u>2 urte</u>	9
<u>Urte 1</u>	6

3. Lanpostuen zerrenda.

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testuategina onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuak, bere 74. artikuluan, hala dio:

Administrazio publikoek lanpostuen zerrenden bitartez edo antzeko antolaketa-tresnak erabilita egituratuko dute beren antolamendua.

Tokiko entitateei dagokienez, antolatzeko ahalmena Tokiko Autonomiaren Europako Gutunean jasotzen da, 6.1 artikuluan.

Bestetik, Euskal Funtzio Publikoaren 6/1989 Legeak, bere 13. artikuluan eta hurrengoetan, lanpostuen zerrenda arautzen du, eta hala adierazten du:

1. Euskal Administrazio Publikoek beren barne-egiturak arrazoibideratu eta eratu, langileen beharrak finkatu, lanpostuetan jarduteko eskatutako baldintzak zehaztu eta horietako bakoitza sailkatzeko baliabideak dituzte lanpostu-zerrenda.

2. Lanpostu-zerrendek aurrekontuetan diruz hornitutako lanpostu guztiak hartu beharko dituzte, funtzionarioentzat, lan-kontratupeko langile finkoentzat eta behin-behinekoentzat gordetakoak bereiziz.

3. Lanpostu-zerrendek honako hauek adieraziko dituzte nahitaez horietako bakoitzeko:

a) Izena,

b) Atxikita dagoen Saila edo Zuzendaritza,

c) Dedikazio-araubidea,

d) Hori betetzeko eskatutako baldintzak, horien artean derrigorrez hizkuntza-eskakizuna, eta horrek indarra galtzen dueneko eguna, eta

e) kasu bakoitzean zer Talde, Kidego, Eskala edo lan-kategoriatan sartuta dagoen. Lanpostuak Talde bati baino gehiagori aukeran eman ahal izango zaizkie, betiere horietako maila-arteoan sartutakoak balira behintzat.

2. Funtzionarioentzat gordetako lanpostuetan, honako hauek ere adieraziko dira:

a) Lanpostuari eman zaion maila, 1etik 30era bitartekoa,

b) Lanpostu-horniketarako sistema eta, hala beharko balitz, zein Administrazio Publikotako funtzionarioei ematen zaien lanpostuak betetzeko aukera, eta

d) Izendatua duten berriazko osagarriak.

Udaltzaingo Saila alde batera lagata, etorkizuneko panorama hauxe da:

(Argitalpen honetan izen-abizenak eta jaiotza-datak alde batera uzten dira, datu pertsonalak babesteagatik. Jatorrizko dokumentuan agertzen dira)

4. Sailen arabera:
Udaltzaingoa

(Argitalpen honetan izen-abizenak eta jaiotza-datak alde batera uzten dira, datu pertsonalak babesteagatik. Jatorrizko dokumentuan agertzen dira)

ERRETIROAGATIKO PRIMAK: UDALHITZeko 96. artikulua erretiro-primetatik salbuetsita geratuko lirateke abenduaren 14ko 1449/2018 Errege Dekretuaren arabera erretiroa hartzen duten funtzionarioak; dekretuan toki-administrazioa osatzen duten erakundeen zerbitzura dauden udaltzaingoen aldeko erretiro-adinaren koefiziente murriztailea ezartzen da.

Erretiro aurreratua hartzen duten bitarteko poliziako funtzionarioak prima horietan sartuko lirateke; izan ere, UDALHITZek ez ditu mugak ezartzen bitarteko funtzionarioen kasuan, baina bai aldi baterako lan-kontratupeko langileen kasuan.

LPZ: komisariordearen lanpostua sortzea.

EPE: Erretiroa hartu ahala, lanpostu horiek guztiak deialdi bateratuetan sartzera edo deialdi horiek handitzea.

1/2020 Legegintzako Dekretua, uztailaren 22koa, Euskal Herriko Poliziari buruzko Legearen testu bategina onartzen duena.

35. artikulua. Eskalak eta kategoriak.

1. Euskal Autonomia Erkidegoko polizia-kidegoek egitura hierarkiko eskaladuna dute eta, eskala horietan, kategoria hauek daude:

b) Betearazpen Eskala: komisarioen eta **komisariordeen kategoria.**

c) Ikuskapen Eskala: ofizialen eta ofizialordeen eskalak.

d) Oinarrizko Eskala: agente lehenen eta agenteen kategoriak.

2. Eskalak honela daude sailkatuta lanbide-talde eta -azpitaldeen arabera:

b) Betearazpen Eskala: A taldea, A2 azpitaldea.

c) Ikuskapen Eskala eta Oinarrizko Eskala: C taldea, C1 azpitaldea.

57. artikulua. Eskalak eta kategoriak.

1. Udaltzaingoko kidegoetan eskalak eta kategoriak sortzeko, Eusko Jaurlaritzak erregelamenduz ezartzen dituen kategorien arteko proportzionaltasun-irizpideak bete behar dira, kontuan hartuta biztanleria, herriaren ezaugarriak eta poliziakide kopurua, eta nahitaez sortu beharko dira kategoriak kasu hauetan:

c) Komisariordeen kategoria, 25.000 biztanle baino gehiagoko udalerrietan, edo hango udaltzaingoak 40 kide baino gehiago badauzka lanpostu-zerrendan.

2. Goragoko kategoria bat eratzeko, beharrezkoa izango da aldeaz aurretik beheko kategoria guztiak sortuta egotea.

58. artikulua. Kidegoaren Burutza.

Udaltzaingoaren burutzako lanpostuei dagokien kategoria sortzea Udaltzaingorako onartutako hierarkia-egituran goren dagoen kategoriari dagokio, baldin eta pertsona bakarreko burutza bada, aurreko artikuluan ezarritako irizpideei jarraikiz.

78. artikulua. Barne-sustapeneko sarbidea.

1. Barne-sustapeneko txandan lehiatzeko, kategorian sartzeko ezarrita dauden betekizun orokorrak bete beharko dituzte funtzionarioek; horretaz gain, manu honek adierazitako administrazio-egoeretan egon behar dute eta eskatzen diren zerbitzu-urteak eginak izan behar dituzte, kasuan kasu, hartu nahi den kategoriaren edo eskalaren beheagoko hurrengo kategorian edo eskalan, eta ez dute zehapenik izan behar falta astuna edo oso astuna egin izanagatik, edo, zehapenik ezarri bazaie, zehapen hori ezerezuta egon behar da.

2. Barne-sustapenaren bidetik lehiatzeko gaitzen duten administrazio-egoerak hauek dira: zerbitzu aktiboa edo zerbitzu bereziak; seme-alabak edo senitartekoak zaintzeko eszedentzia, eta genero-indarkeriagatiko eszedentzia. 3. Barne-sustapenean lehiatzeko, hona hemen zenbat zerbitzu-urte izan behar diren beteak hartu nahi den kategoriaren beheragoko hurrengo kategorian edo eskalan, kasuan kasu:

c) Komisariordeen edo komisarioen kategorietan sartzeko, Ikuskapen Eskalako kategoriaren bateko benetako lau zerbitzu-urte, eta urte horietako bi, gutxienez, ofizialen kategorian.

4. Jatorrizko kategorian edo eskalan egindako benetako zerbitzuen denbora kalkulatzeko, barne-sustapeneko sarbidea ahalbidetzen duten administrazio-egoeretan emandako denbora eta aurretik egindako praktikaldiaren denbora gehituko dira; baina, betiere, hautaketa-prozesua gainditu bada.

105. Zerbitzu-Eginkizunak.

1. Salbuespeneko kasuetan, eta lanpostua erreserbatuak, zerbitzu-eginkizunak esleitu ahal izango zaizkie funtzionarioei, euren eskala edo kategoriako lanpostuetan jardun dezaten edo atxikitako lanpostuari dagozkion eginkizun espezifikoez bestelako eginkizunak egin ditzaten. Halaber, behar den eskalan eta kategorian funtzionario nahikorik ez badago, eta zerbitzuaren beharrezan hala eskatzen bada, **zerbitzu-eginkizunak eman ahal izango dira norberarena ez beste kategoria bateko lanpostuak edo eginkizunak betetzeko, betiere eskala berean edo goragoko hurrengoan.**

Seigarren xedapen iragankorra. Udaltzaingoko burutza-postuak egokitzea.

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziari buruzko Legearen bosgarren aldaketaren ekainaren 27ko 7/2019 Legea indarrean jarri eta hiru urteko epean, polizia-kidegoa duten Euskal Autonomia Erkidegoko udalerriek kidego horietako burutza-postuak egokitu beharko dituzte, lege honek agindutakoarekin bat etortzeko.

2. Udaltzaingoko funtzionarioek, lege honetan adierazitakoaren arabera egokitu behar diren kidegoko burutza-postuak betetzen badituzte, postuetan segituko dute izendatu zituztenean ezarritako baldintza beretan, eta betetzen duten lanpostuari benetan esleitutako lanpostuak jasoko dituzte. Birkalifikatutako postuari dagokion kategorian integratuko dira langile horiek, baldin eta baldintza hauek betetzen badituzte: behin betiko destino hori eduki izana Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziari buruzko Legearen bosgarren aldaketaren ekainaren 27ko 7/2019 Legea indarrean jarri aurretiko bost urteetan; kategoria horri dagokion titulua izatea, eta Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiak emandako egiaztapen

profesionaleko ikastaro teoriko-praktikoa gainditzea, zeinean kontuan hartuko baitira esperientzia profesionala, espezializazio- eta gaikuntza-ikastaroak eta aldez aurretik eskatutako jakintza.

Integrazio horrek ezin izango du ez gastu publikoa handitu, ez jasotzen diren lansari guztien urteko zenbatekoa aldatu; beraz, bestelako lansari osagarrien bidez xurgatuko da aldaketa horrek oinarrizko lansariei eragindako gehikuntza.

EUSKERA ETA EUSKALTEGIA

(Argitalpen honetan izen-abizenak eta jaiotza-datak alde batera uzten dira, datu pertsonalak babesteagatik. Jatorrizko dokumentuan agertzen dira)

ERRETIROAGATIKO PRIMAK: Langile guztiek jaso ditzakete UDALHITZeko 96. artikuluko erretiro aurreratuaren primak.

OBRAK:

(Argitalpen honetan izen-abizenak eta jaiotza-datak alde batera uzten dira, datu pertsonalak babesteagatik. Jatorrizko dokumentuan agertzen dira)

ERRETIROAGATIKO PRIMAK:

Erretiro aurreratua hartzen duten bitarteko funtzionarioak prima horietan sartuko lirateke; izan ere, UDALHITZek ez ditu mugak ezartzen bitarteko funtzionarioen kasuan, baina bai aldi baterako lan-kontratupeko langileen kasuan.

Gainerako langileak, karrerako funtzionario izanik, aipatutako primak jaso ditzakete.

LPZ: Hau da egoera dramatikoenean dagoen saila; proposatzen da hiru plaza sortzea jubilatuko behar diren teknikarien lanpostuen proportzio berean. Gaur egun baditugu jada bi bitarteko langile, arkitekto tekniko lanpostuetarako sortutako IVAPEko lan-politsetatik.

Sortu beharreko hiru plazetatik, bi arkitekto teknikorenak izango lirateke eta bat bide, ubide eta portuetako ingeniariarena.

EPE: Planaren neurri gisa, plaza hauek EPEn sartuko lirateke.

PORTALEKO, UDALETXEKO, IKASTETXEETAKO ETA ERREBALEKO ATEZAINZAK

(Argitalpen honetan izen-abizenak eta jaiotza-datak alde batera uzten dira, datu pertsonalak babesteagatik. Jatorrizko dokumentuan agertzen dira)

ERRETIROAGATIKO PRIMAK:

Langile guztiek izan dezakete erretiro aurreratu eta, beraz, UDALHITZeko 96. artikuluko primak jaso, lan-kontratu finkoko langileak baitira, baina, oraingoz, guztiek aukeratuko dute erretiro partziala, onuragarriagoa delako.

XXXren kasuan dagoeneko luzapenean dago; hortaz, hemen ez dago inolako primarik, eta, gainera, aldi baterako lan-kontratudun langilea da.

LPZ: Portaleko eta Udaletxe atezaintzen egoera aztertzea eta Portaleko hirugarren solairuko atezain-plaza bat sortzea lanaldi partzialesan.

Udaletxe lanpostuetako bat aldatzea eta desgaitasuna duten pertsonentzako erreserbatzea.

Aزتertzea plantillako lanpostu estruktural bat sartzea, desgaitasun intelektuala duten pertsonentzako erreserbatua.

MUSIKA ESKOLA

(Argitalpen honetan izen-abizenak eta jaiotza-datak alde batera uzten dira, datu pertsonalak babesteagatik. Jatorrizko dokumentuan agertzen dira)

ERRETIROAGATIKO PRIMAK:

Erretiro aurreratua hartu dezakete, baina oraingoz denek aukeratuko dute erretiro partziala onuragarriagoa delako. Plantillaren zati bat bakarrik dago lanaldi osoan; hortaz, haiek bakarrik aukeratu dezakete modalitate hori.

Errelebo-kontratuekin arazo handiak daude, zeren eta erreleboa eman behar dutenek ez dute nahikoa ikaslerik lanaldiaren % 50 egiteko urte eta erdian, eta, Udaleko lanpostuetara jo behar da, baina lanpostu horiek sortuak izango dira, edo errefortzuak edo beste erretiro batzuk direla eta sortzen diren beste behar batzuentzat.

EPE: Planaren neurri gisa, EPEn aldi baterako plazak sartzea (gehienak).

ZERAMIKA ETA DIBUJO ESKOLAK

(Argitalpen honetan izen-abizenak eta jaiotza-datak alde batera uzten dira, datu pertsonalak babesteagatik. Jatorrizko dokumentuan agertzen dira)

Erretiro arrunt honen ordezkapen-prozesua martxan dago jada.

KONTU-HARTZAILETZA ETA DIRUZAINZTA

(Argitalpen honetan izen-abizenak eta jaiotza-datak alde batera uzten dira, datu pertsonalak babesteagatik. Jatorrizko dokumentuan agertzen dira)

ERRETIROAGATIKO PRIMAK:

Langile guztiek, karrerako funtzionario izanik, UDALHITZeko 96. artikuluko primak jaso ditzaketeke.

LPZ. Epe motzera Kontu-hartzaitzako teknikari plaza bat sortzea planteatzea.

Kontrazio eta erosketa teknikariaren plaza ere alda liteke eta Kontratazio eta Erosketak Unitatea birmoldatu daiteke (Kontratazio arduradunak ere laster hartuko du erretiroa).

LANTALDEA, HILERRIA

(Argitalpen honetan izen-abizenak eta jaiotza-datak alde batera uzten dira, datu pertsonalak babesteagatik. Jatorrizko dokumentuan agertzen dira)

ERRETIROAGATIKO PRIMAK:

Langile guztiek izan dezakete erretiro aurreratu eta, beraz, UDALHITZeko 96. artikuluko primak jaso, lan-kontratu finkoko langileak baitira, baina, oraingoz, guztiek aukeratuko dute erretiro partziala, onuragarriagoa delako.

Aldi baterako langileen kasuan, UDALHITZek, bere xedapen gehigarrian aldi baterako lan-kontratudunak ere salbuetsi egiten ditu 96. artikuluko erretiro-primetatik. Ezingo dute jaso erretiro aurreratuko primarik:

Errelebo-kontratuekin jarraitzeko planteatzea legeak uzten duen arte. Merkeago ateratzeko, plazak sor daitezke paraleloan eta sar dadila langile-lan-kontratudun finkoa.

LPZ. Udal Lantaldeko lanpostuetako bat aldatzea eta desgaitasuna duten pertsonentzako erreserbatzea.

LIBURUTEGIA

(Argitalpen honetan izen-abizenak eta jaiotza-datak alde batera uzten dira, datu pertsonalak babesteagatik. Jatorrizko dokumentuan agertzen dira)

ERRETIROAGATIKO PRIMAK:

Karrerako funtzionario izanik, UDALHITZeko 96 artikuluko primak jaso ditzake.

Planteamendua da Gazteria eta Hautzaroko teknikariaren barne-sustapena egitea (lanpostu hori zerbitzu honetako karrerako funtzionario batek betetzen du) eta, hala, bi plazak liburutegiko laguntzaileen plazak batera atera ahal izatea 2022-2023an.

PEGORA

(Argitalpen honetan izen-abizenak eta jaiotza-datak alde batera uzten dira, datu pertsonalak babesteagatik. Jatorrizko dokumentuan agertzen dira)

ERRETIROAGATIKO PRIMAK:

Karrerako funtzionario izanik, UDALHITZeko 96 artikuluko primak jaso ditzake.

IDAZKARITZA

(Argitalpen honetan izen-abizenak eta jaiotza-datak alde batera uzten dira, datu pertsonalak babesteagatik. Jatorrizko dokumentuan agertzen dira)

ERRETIROAGATIKO PRIMAK:

Karrerako funtzionario izanik, UDALHITZeko 96 artikuluko primak jaso ditzake.

LPZ. Epe motzera Artxiboko teknikari plaza bat sortzea planteatzea. Begoña Azpiriren plaza aldatzea eta itzultzaile/interpretari jartzea.

EPE: Plaza sortu ondoren, EPEn sartzea.

KIUB

(Argitalpen honetan izen-abizenak eta jaiotza-datak alde batera uzten dira, datu pertsonalak babesteagatik. Jatorrizko dokumentuan agertzen dira)

ERRETIROAGATIKO PRIMAK:

Karrerako funtzionario izanik, UDALHITZeko 96 artikuluko primak jaso ditzake.

Ordezkapena egiteko, barne-mugikortasuna eta beste pertsona batekin elkarrekin batera aritzea 2 edo 3 hilabetez.

GARBIKETA

(Argitalpen honetan izen-abizenak eta jaiotza-datak alde batera uzten dira, datu pertsonalak babesteagatik. Jatorrizko dokumentuan agertzen dira)

Eibarren, 2020ko ekainaren 14an.

Iratxe Picaza

Marisa Larrauri

CCOO

ELA.

LAB

ERNE