



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Sesiones de órganos de gobierno colegiados Acuerdo de Pleno

Kide anitzeko gobernu-organoen bilerak Udalbatzarraren erabakia

AYT/PLE/10/2018

ORG12I15L

Código de validación/Balidazio kodea
3S512Q483P1K3F0N143M



Honako hau egin da aditzera emateko Udalbatzaren Osoko Bilkurak, 2018ko abenduaren 18an egindako ohiko bileran, korporazio-kideen legezko kopuruaren aho batez, besteak beste, jarraian idatzitako erabakia hartu zuela:

Izaera estrukturaleko lanpostuentzat aldi baterako enplegua egonkortu eta finko bihurtzeko erabakia.

Azken urteotan, besteak beste, Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutuari buruzko Adierazpenak, Herri Administrazioen Ministroak eta CC.OO, UGT eta CSI-CSIF sindikatuek 2006ko ekainaren 13an Madrilen sinatutakoak, ezarri zuen administrazioetako lan-esparru berrian oinarritzko helburua dela, enplegu egonkorra eta kalitatezkoa bultzatzeko, behin-behinekotasuna gutxitzea,. Ildo beretik agertzen da Herri Administrazioetako Elkarriketa Sozialerako Adierazpena, 2009ko irailaren 7an Madrilen sinatua. Beste horrenbeste dio Funtzio Publikorako Estatu Idazkaritzaren 2009ko urriaren 22ko Ebazpenak, zeinaren bitartez 2010-2012 gizarte-elkarriketaren esparruan gobernu- sindikatuek hartutako Akordioa argitaratzen den. Idea bera defendatzen du Sektore Publikoko Enpleguan Behin-behinekotasuna Murrizteko 2005eko uztailaren 14ko Adierazpenak (Murtziako adierazpena delakoak), zeinak behin-behinekotasun-tasa murrizteko helburua finkatzen baituen, %10a gainditu ez dezan. Behin-behinekotasuna murrizteko helburu berbera jasotzen da 2007-2009 urteetarako lansari-erregimenari eta Lan Eskaintza Publikoari

Se extiende para hacer constar que, por el Pleno de la Corporación en sesión ordinaria de fecha 18 de diciembre de 2018, por mayoría unanimidad del número legal de miembros de la Corporación, entre otros, se adoptó el acuerdo que a continuación se transcribe:

Acuerdo sobre estabilización y consolidación del empleo temporal estructural.

La Declaración sobre el Estatuto Básico del Empleado Público, entre otras a lo largo de los últimos años, firmada en Madrid el 13 de junio de 2006 por el Ministro de Administraciones Públicas y los sindicatos CC.OO, UGT y CSI-CSIF, la cual establecía que “La reducción de la temporalidad es un objetivo esencial del nuevo marco laboral de las administraciones para fomentar el empleo estable y de calidad”. En la misma línea se manifiesta la Declaración para el Diálogo Social en las Administraciones Públicas, suscrita en Madrid, el 7 de septiembre de 2009. Otro tanto cabe aportar de la Resolución de 22 de octubre de 2009, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo Gobierno-Sindicatos, para la función pública en el marco del diálogo social 2010- 2012. La misma idea postula la Declaración para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo en el Sector Público, (la llamada “Declaración de Murcia), de 14 de julio de 2005, que fija como objetivo la reducción de la tasa de temporalidad en las Administraciones Públicas para que ésta no supere el 10%. El objetivo de reducción de la temporalidad se contempla, asimismo, en

buruzko Negoziazio Mahai Orokorraren Akordioan, Herri Administrazio Ministerioaren eta ordezkaritza gehien duten sindikatuen artean 2006ko irailaren 25en sinatua.

Enpleguan den behin behinekotasunagatik eta horren beste hainbat ezaugarri eta ondorioren harira Herriaren Defendatzaileak "Funcionarios interinos y personal eventual (gaur egun halakotzat lan-itunpeko langileak hartuz): la provisionalidad y temporalidad en el empleo público" txosten garrantzitsua egin behar izan zuen, arazolari aurre egiteko ekarpen garrantzitsua izanik. Ildo horretatik Herriaren Defendatzaileak aldi-baterako enplegua finko bihurtzeko hautaketa-prozesuak toki erakundeek beraiek egiteko aukera azpimarratu zuen, Neurri Fiskal, Administrazio eta Gizarte Alorreko buruzko abenduaren 30eko 50/1998 Legearen 39 artikuluan ezarritakoari jarraituz (Enplegu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 4. xedapen iragankorraren aurrekoa), zeinaren indarrez behin-behineko enplegua ordezkatzeko edo aldi baterako enplegu estruktural egonkorra finko bihurtzeko aukeraketa-prozesuen deialdia berdintasun-, merezimendu-, gaitasun- eta publikitate printzipioei jarraituz beteko den, oposaketa, lehiaketa edo lehiaketa-oposaketa hautaketa-sistemen bidez. Azken kasu horretan, lehiaketa-fasean, beste merezimenduekin batera, deialdiaren xede diren lanpostuetan izandako esperientzia baloratuko da, besteak beste.

EPOELTBren Enplegu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bateratuaren xedapen iragankorretatik 4.ak

el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas sobre medidas retributivas y de Oferta de Empleo Público para los años 2007/2009, de 25 de septiembre de 2006, entre el Ministerio de Administraciones Públicas y las Organizaciones Sindicales más representativas.

Las situaciones motivadas por la temporalidad en el empleo y por determinadas características y efectos de la misma dio lugar a la elaboración de un importante informe del Defensor del Pueblo "Funcionarios interinos y personal eventual (entendiéndose actualmente por tales, a los trabajadores laborales): la provisionalidad y temporalidad en el empleo público", que constituye una valiosa aportación para afrontar dicha problemática. En ese sentido, el Defensor del Pueblo subrayó la posibilidad de que las Entidades Locales pudieran acogerse a la realización de procesos selectivos de consolidación de empleo temporal, con arreglo a lo previsto en el artículo 39 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, (predecesor de la DT 4ª EBEP) en virtud del cual: "La convocatoria de procesos selectivos para la sustitución de empleo interino o consolidación de empleo temporal estructural y permanente se efectuará de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y mediante los sistemas selectivos de oposición, concurso o concurso-oposición. En este último caso, en la fase de concurso podrán valorarse, entre otros méritos, la experiencia en los puestos de trabajo objeto de convocatoria".

La propia DT 4ª del TRLEBEP se hace eco de ello, al disponer literalmente que:



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Sesiones de órganos de gobierno colegiados Acuerdo de Pleno

Kide anitzeko gobernu-organoen bilerak Udalbatzarraren erabakia

AYT/PLE/10/2018

ORG12115L

Código de validación/Balidazio kodea

3S512Q483P1K3F0N143M



*ere antzekoa aipatzen du ondokoa hitzez
hitz adieraziz:*

1. Administrazio publikoek enplegua finko bihurtzeko deialdiak egin ahal izango dituzte, beren kidego, eskala edo kategoriei dagozkien lanpostu edo plaza estrukturalak betetzeko, baldin eta aurrekontu-zuzkidura badute plaza horiek, eta, 2005eko urtarrilaren 1a baino lehenagotik, bitarteko edo aldi baterako langilez beteta badaude.

2. Hautaketa-prozesuetan ondo bermatuko da berdintasun-, merezimendu-, gaitasun- eta publizitate-printzipioak beteko direla.

3. Hautaketa-proben edukiak zerikusia izan behar du deialdiaren xede diren lanpostuetako ohiko prozedurekin, atazekin eta eginkizunekin. Lehiaketa-fasean, beste merezimenduekin batera, administrazio publikoetan zerbitzuan emandako denbora eta deialdiaren xede diren lanpostuetan izandako esperientzia balioetsi ahal izango da.

Estatutu honen 61. artikuluko 1 eta 3. paragrafoetan ezarritakoaren arabera garatu behar dira hautaketa-prozesuak.

Hain da horrela, urteetan zehar, enplegu ezegonkorra egonkortzeko, hainbat tresna jarri ahal izan dira martxan "Enplegu Planak" direlakoan bitartez.

Hala ere, azken urteotan krisialdi ekonomiko larria izan da Espainian, eta Gobernuak enplegu ezegonkorra finko egitea galarazi duten erabakiak hartu behar izan ditu, besteak beste, enplegu publikoko gaietan kontuetan, nahiz eta kasu askotan

"1. Las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.

2. Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

3. El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del presente Estatuto."

Tal es así que durante años ha sido posible poner en marcha diferentes instrumentos para acometer la estabilización de empleo precario, a través de los llamados "Planes de Empleo".

Sin embargo, en los últimos tiempos España se ha visto inmersa en una profunda crisis económica que obligó al Gobierno a tomar decisiones, entre otras, en materia de empleo público, que incidían negativamente en la posibilidad de

izaera estrukturaleko lanpostuak ziren.

Estatuko 2017rako Aurrekontu Orokorren ekainaren 27ko 3/2017 Legeak muga hori azkendu egin zuen, aldi baterako enplegua egonkortzeko eta finko egiteko bide garrantzitsua irekiz, hala adostu baitzen 2017ko martxoaren 29an Gobernuak eta ordezkaritza gehien duten sindikatuek sinatutako Enplegu Publikoa Hobetzeko Akordioan.

Erabaki horrek ondokoa xedatzen du:

Honako erabakian islatuta dauden aldeak erabat jakitun dira administrazio publikoen zerbitzura dauden langileek nabarmenki eta zuzenean lagundu dutela ekonomia suspertzen eta Espainiak gastu publikoa finkatzeko hartutako konpromisoak betetzen, eta azken aldian izan den herostura ahaleginaren zati handi bat jasan behar izan dutela.

Kolektibo horren ahalegina erabakigarria izan da helburuak lortzeko. Sakrifizio handia eskatu zaio; berori barik ezinezkoa zatekeen ekonomi espainiarrak 2012an zituen arazoei irtenbidea ematea. Halaber, honako akordio-kide guztiok bat gatzoz zerbitzu publikoen eraginkortasuna eta kalitatea bermatzea ezinbesteko helburua dela esatean, eta helburu hori zuzenean lotuta dagoela administrazio publikoen zerbitzura dauden langileek dituzten lan-baldintza eta -egoerarekin.

consolidar empleo precario, no obstante su carácter estructural, en muchos de los casos.

La Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 (en adelante, LPGE), ha puesto fin a dicha limitación, abriendo una vía importante a la consolidación y estabilización de empleo temporal, al amparo del Acuerdo para la Mejora del Empleo Público, firmada entre el Gobierno y las Organizaciones sindicales más representativas, el día 29 de marzo de 2017.

Dispone dicho acuerdo lo siguiente:

“Las partes representadas en este Acuerdo son plenamente conscientes de que el personal al servicio de las Administraciones Públicas ha contribuido de manera notable y directa a la recuperación económica y al cumplimiento de los compromisos adquiridos por España en materia de consolidación del gasto público, y ha tenido que soportar una parte importante del esfuerzo de austeridad llevado a cabo en el último periodo.

El esfuerzo de este colectivo ha sido un factor determinante en la consecución de los objetivos. Se le ha exigido un sacrificio sin el cual no hubiera sido posible dar solución a los problemas que atravesaba la economía española en el año 2012. También forma parte del análisis compartido en este Acuerdo que el objetivo necesario es garantizar la eficiencia y la calidad en la prestación de los servicios públicos, objetivo íntimamente ligados a la situación y condiciones laborales en las que debe prestar sus servicios el personal al servicio de las Administraciones Públicas.



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Sesiones de órganos de gobierno colegiados Acuerdo de Pleno

Kide anitzeko gobernu-organoen bilerak Udalbatzarraren erabakia

AYT/PLE/10/2018

ORG12I15L

Código de validación/Balidazio kodea
3S512Q483P1K3F0N143M



Behin defizit publikoa asko murriztu dela eta ekonomiaren egoera hobetu egin dela frogatu ondoren, Gobernuak pertsonalgaietan zegoen egoera berreskuratzeko prozesuari ekin ahal izan dio pixkana-pixkana, finantza aldetik dauden aukeren araberako talka ekonomikoaz eta sektore publikoko langileentzat ahulen diren aspektuetan arreta jarritz, langile publikoen eginkizuna eta baldintzak duin bihurtu eta administrazioen modernizazioari laguntzeko aldi berean (...).

Bere aldetik, Enplegu publikoa eta lan baldintzak hobetzeko Espainiako Gobernuak, bere Ogasun eta Funtzio Publikoaren Ministroaren bitartez, eta CCOO, UGT, y CSIF sindikatuek oraintsu sinatu den II Akordioak, 2018ko martxoaren 9koak, aurrekoaren ildo beretik jarraitzen du, eta enplegu ezegonkorra egonkortzeko prozesuen baitan kasu gehiago onartzen ditu, Estatuaren 2018rako Aurrekontu Orokorren uztailaren 3ko Legean jasota utziz.

Aipatu akordioak ondokoa dio:

Estatuaren 2017rako Aurrekontu Orokorren Legea onetsi baino lehen enplegu publikoa hobetzeko akordio bat sinatu zen 2017ko martxoaren 29an, gai honetan den egoera nabarmenki sendotzeko balio izan duena.

Zentzu horretan langile-berritze tasa gehitzea adostu zen kide gehiago sartu ahal izateko, eta aldi baterako enplegua egonkortzeko prozesua jardunean jartzea, administrazio publikoetako langileen antolamendua hobetu eta zerbitzu publikoak

Una vez que se ha constatado una reducción significativa del déficit público y el inicio de la mejora de la economía, el Gobierno ha podido iniciar un proceso paulatino de recuperación de la situación preexistente en materia de personal, con un impacto económico acorde a las posibilidades financieras, centrándose en aquellos aspectos que se pueden considerar más sensibles para el personal al servicio del sector público, de modo que se dignifique el papel y las condiciones de los empleados públicos y, a la vez, contribuya a la modernización de las Administraciones (...).

Por su parte, el reciente II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, suscrito el 9 de marzo de 2018 por el Gobierno de España, a través de su Ministro de Hacienda y Función Pública, y las organizaciones sindicales CCOO, UGT, y CSIF, avanza en la línea de su predecesor y amplían la casuística enmarcada en los procesos de estabilización de empleo precario, lo cual se ha materializado en la Ley 6/2018 de 3 de julio de Generales del Estado para 2018.

Señala dicho Acuerdo:

“Por otra parte, la aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017 vino precedida de la firma de un Acuerdo de fecha 29 de marzo de 2017, para la mejora del empleo público, que ha servido para reforzar notablemente la situación en esta materia.

En este sentido, se acordó incrementar la tasa de reposición con el fin de incorporar nuevos efectivos, así como la puesta en marcha de un proceso de estabilización del empleo temporal, que permitiera mejorar la ordenación de los

ematean parte hartzen dutenei lanean egonkortasuna emateko.

Aipatutako akordioak lan-talde eta negoziazio erakunde ezberdinak sortzea aurreikusi zuen, berori gauzatzetik eratortzen diren gaitan elkar hartuta lan egiteko.

Hemen ordezkaturako aldeak bat datoz lehen aipaturiko akordioan ekin zitzea bideari jarraitu behar zaiola, bai langile berriak gehitzeko aurreikuspenen sakonduz bai egonkortze-prozesuei dagokienez, horien eremua handituz eta unibertsalizatuz, eta enplegatu publikoen eskubideentzat guztiz garrantzitsuak diren beste kontu batzuk gehituz”.

Esandako II Akordio horretan eta Estatuaren 2018rako Aurrekontu Orokorren Legearen 19. artikuluan “Lan Eskaintza Publikoaren edota langile beharren hornikuntza kudeatzeko antzerako beste edozein tresna” ezarritakoari jarraituz, ondorengo adierazten da:

Aipatutako akordioetan oinarrituta eta horiek Estatuaren 2017 eta 2018 urteetarako Aurrekontu Orokorren Legeetan izan duten kokapena kontutan izanik, erakunde honek aldi baterakotasunaren arazoa konpondu egin nahi du langileen lan-bizitzaren kalitatean eta karrera-aukera eta lanbidearen sustapenean ez ezik, haiek eman behar dituzten zerbitzu publikoen kalitatean ere negatiboki eragiten duelako.

Horretarako Ermuko Udalean aldi baterako enplegua egonkortu eta finko

efectivos de las Administraciones Públicas y sobre todo dotar de estabilidad profesional a quienes participan en la prestación de los servicios públicos.

El citado Acuerdo preveía expresamente la creación de diferentes grupos de trabajo e instancias de negociación para trabajar conjuntamente en las materias derivadas del mismo.

Las partes aquí representadas comparten la necesidad de continuar con la senda iniciada en el Acuerdo antes citado, profundizando tanto en lo relativo a la previsión del incremento en los efectivos de nuevo ingreso, como en lo que se refiere a los procesos de estabilización, ampliando y universalizando el ámbito de los mismos, y añadiendo además otras materias de gran importancia para los derechos de los empleados públicos.”

En congruencia con dicho II Acuerdo y el art. 19 de “Oferta de empleo Público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal” de LPGE para 2018 se postula como sigue:

Sobre la base de dichos Acuerdos y teniendo en consideración la traslación que tales han tenido en las LPGE para 2017 y 2018, es voluntad de esta Institución acometer la solución del problema de la temporalidad por su negativa incidencia, no sólo en la calidad de vida laboral de los empleados afectados y en sus oportunidades de carrera y promoción profesional, sino también en la calidad de prestación de los servicios públicos que aquéllos tienen encomendados.

A tales efectos se elabora el presente Plan de Consolidación y Estabilización de



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Sesiones de órganos de gobierno colegiados Acuerdo de Pleno

Kide anitzeko gobernu-organoen bilerak Udalbatzarraren erabakia

AYT/PLE/10/2018

ORG12I15L

Código de validación/Balidazio kodea

3S512Q483P1K3F0N143M



*bihurtzeko honako plan hau landu da
jarraian ezartzen diren klausulen arabera.*

Empleo Temporal del Ayuntamiento de Ermua, de acuerdo con las cláusulas que se establecen a continuación.

KLAUSULAK

1. Artikulua.- XEDEA

Honako akordioaren xede da Ermuko Udaleko lan-itunpeko langileei dagokienez aldi baterako enplegu estrukturala egonkortu eta finko bihurtzeko berariazko prozesua eratzea, Giza Baliabideen Antolamendu Plan baten bidez, hala ezartzen baitute EPOELTBren aldi baterako 4. xedapeneko 69 artikulua eta Estatuaren Aurrekontu Orokorren Legeak. Horren helburua egoera desagokiak legeztatzea da, enplegu publikoa eskuratzeko aukera berdintasunaren printzipioa errespetatuta, eta Udalak, prozesu honetan finko bihurtuko diren lanpostuak zein izan behar diren zehazteko, bidezketasun osoz emandako arrazoiengatik inguruabar guztiak kontutan hartuz.

2. Artikulua.- AKORDIOAREN IZAERA ETA OINARRIAK

Honako akordioak arau konbentzionalaren izaera du eta EPOELTBren 37.1 artikuluan eta Estatuaren Aurrekontu Orokorren Legean aurreikusitakoaren babesean burutuko da.

Izaera estrukturalako lanpostuentzat aldi baterako enplegua finko bihurtzeko eta egonkortzeko akordioa Giza Baliabideen Antolamendurako Planaren bitartez gauzatuko da, zeina Udalak duen giza baliabideak antolatu eta planifikatzeko sistemak garatzeko ahalmenaren arabera (EPOELTBren 69 artikuluan aurreikusia) egin den.

CLÁUSULAS

Artículo 1.- OBJETO

Es objeto del presente Acuerdo articular un proceso extraordinario de consolidación y estabilización del empleo temporal de carácter estructural, referido al personal laboral en el Ayuntamiento de Ermua, a través de la figura de un Plan de Ordenación de los Recursos Humanos, de conformidad con lo dispuesto en el art. 69, la DT 4ª del TRLEBEP, y la LPGE, con el fin de regularizar las situaciones impropias, con pleno respeto a los principios de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público, y todo ello, teniendo en cuenta las circunstancias concretas que justificadamente razone el Ayuntamiento, en base a determinar qué plazas serán objeto de consolidación en este proceso.

Artículo 2.- NATURALEZA Y FUNDAMENTO DEL ACUERDO

Este Acuerdo tiene naturaleza de norma convencional y se efectúa al amparo de lo previsto en el art. 37.1 TRLEBEP, especialmente en su Disposición Transitoria Cuarta y en la LPGE.

El Acuerdo de Consolidación y Estabilización de Empleo Temporal Estructural se instrumenta a través de un Plan de Ordenación de los Recursos Humanos, el cual se elabora de acuerdo con la capacidad del Ayuntamiento para elaborar sistemas de ordenación y planificación de sus recursos humanos, prevista en el art. 69 TRLEBEP.

3. Artikulua.- APLIKAZIO-EREMU SUBJEKTIBOA

Giza Baliabideen Antolamendurako Planaren aplikazio-eremuan kokatuko dira finkoak ez diren lan-itunpeko langileak (eta ondorioz, finkoak ez diren mugagabeak), baldin eta ematen dituzten zerbitzuak inpropioak eta indarrean den araudian aurreikusitako legezko kasuren batekoak badira, Txosten Juridikoan eta Justifikazio Memorian ezarritakoari jarraituz beti ere, eta jarraian jasotzen den artikuluan ezarritako baldintzak eta erakundearen ageriko errealitatea kontutan izanik.

Aipatutako Txosten-Memoria honako Akordioari erantsiko zaio udal honetako organo eskudunak onetsi behar baitu.

4. Artikulua.- EGONKORTUKO DIREN LANPOSTUAK

Egonkortu eta finko bihurtuko dira egungo araudian aurreikusita dauden kasuetako baten xedatutako enplegu-zerrendak, Txosten Juridiko eta Justifikazio Memorian ezarritakoari jarraituz.

5. Artikulua.- IZAPIDEGINTZA

Sinatu eta hilabeteko epean gehienez argitaratuko da deialdia Bizkaiko Aldizkari Ofizialean eta bere ohiko bideari jarraituko zaio legeak ezarritako epea eta jarduketak betez, prozesua ahalik eta arinen eta ahal bezain laster bideratzen ahaleginduz.

Artículo 3.- AMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN

Quedará incluido en el ámbito de aplicación del Plan de Ordenación de los Recursos Humanos, el personal laboral no fijo (por consiguiente, también los indefinidos no fijos), cuya relación de servicios sea considerada de carácter impropio y enmarcada en alguno de los supuestos legales previstos en la normativa vigente, de acuerdo con lo que se establezca en el “Informe Jurídico y Memoria Justificativa” y teniendo en cuenta los condicionamientos establecidos en el artículo siguiente, así como la realidad patente en la Institución.

Dicho Informe-Memoria quedará incorporado a este Acuerdo de cara a su aprobación por el órgano competente de este Ayuntamiento.

Artículo 4.- PLAZAS OBJETO DE ESTABILIZACIÓN

Serán objeto de consolidación y estabilización las relaciones de empleo circunscritas en alguno de los supuestos previstos en normativa actual, de conformidad con lo dispuesto en el “Informe Jurídico y Memoria Justificativa”.

Artículo 5.- TRAMITACIÓN

1. La ejecución del proceso de consolidación y estabilización de este empleo no fijo se concretará a través de la inclusión de las plazas que correspondan en la Plantilla, teniendo en consideración lo previsto en la RPT, sin perjuicio de la modificación que sobre aquella se haya de operar, con la consiguiente aprobación y publicación de la Oferta de Empleo Público de aquéllas en los boletines oficiales que



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Sesiones de órganos de gobierno colegiados Acuerdo de Pleno

Kide anitzeko gobernu-organoen bilerak Udalbatzarraren erabakia

AYT/PLE/10/2018

ORG12I15L

Código de validación/Balidazio kodea

3S512Q483P1K3F0N143M



correspondan de País Vasco y del Estado, y la superación de los procesos selectivos correspondientes.

6. Artikulua.- DENBORA-EREMUA

Sinatu ondoren hilabeteko epean gehienez argitaratuko da deialdia Bizkaiko Aldizkari Ofizialean, legean aurreikusitako jarduketak eta epeak beteta, bere ohiko bideari jarraituz, eta prozesua ahal bezain laster, arin bideratzen ahaleginduz beti ere.

Artículo 6.- ÁMBITO TEMPORAL

En el plazo máximo de un mes desde la firma se publicará la correspondiente convocatoria en el BOP de Vizcaya, que seguirá su curso normal dentro de los plazos y actuaciones previstos en la ley, procurando que la sustanciación del proceso se resuelva con agilidad, lo más pronto que sea posible.

7. Artikulua.- HAUTAKETA-PROZESUA

1. Lanpostuen profil espezializatua eta deialdiaren berriazko izaera kontutan izanik enplegua egonkortzeko erabiliko den hautaketa-prozesua lehiaketa-oposaketa librea izanen da. Lehiaketa-fasean bereizita baloratuko dira ondorengoak, kontzeptu ezberdinak direlako:

a) Deialdi honen xede diren lanpostuetan edo antzerakoetan zerbitzuak eman izanagatik esperientzia, edota deialdiaren xede diren lanpostuen edo antzerakoen berezko eginkizunak bete izanagatikoa. Esperientzia Ermuko Udaleko lanpostuetan lortu izana beste erakunde batzuetan antzerako lanpostuetan lortutakoaren apur bat ginetik baloratuko da.

b) Edozein administrazio publikotako kategoria profesional edo lanpostutan zerbitzuak eman izanagatik esperientzia.

c) Deialdien oinarrietan espresuki

Artículo 7.- SISTEMA SELECTIVO

1. El sistema selectivo a emplear en la consolidación será, habida cuenta el perfil especializado de las plazas y del planteamiento excepcional en su convocatoria, el de concurso-oposición libre, en el que se valorará por separado y en la fase de concurso, por tratarse de conceptos diferentes:

a) La experiencia por la prestación de servicios en los puestos de trabajo objeto de esta convocatoria o en puestos análogos, o bien por el desempeño de tareas propias de los puestos objeto de la convocatoria o de puestos análogos, si bien la experiencia en los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Ermua se valorará ligeramente por encima de la experiencia en puestos semejantes en otras Instituciones.

b) La experiencia por la prestación de servicios en cualquier categoría profesional o plaza, en cualquier Administración Pública.

c) Todos aquellos méritos que,

xedatuta egoteagatik, hala denean, baloratzekoak izan daitezkeen merezimendu oro: deialdiaren xede den lanpostuaren eginkizunekin lotutako prestakuntza edo trebakuntza ikastaroak, legearen arabera eskatutako titulazioak baino maila goragokoak izatea eta abar.

2. Enpleguaren egonkortze-prozesua sarbide libreko sistema bidez antolatuko da EPOELTBren 55.1. eta 2. artikuluetan adierazitako printzipioen arabera, eta bereziki berdintasun-, merezimendu-, gaitasun- eta publizitate-printzipioak betez.

8. Artikulua.- HAUTAKETA-PROZESUEN DISEINUA

1. Honako artikulua honetan ezarritako irizpideei jarraituz prozesu hau egikaritzeko onesten diren oinarrietan Aldi Baterako Enplegua Egonkortu eta Finko Egiteko Plana gauzatzeko onetsi direla jasoko da.

Oinarriok onetsi baino lehen, langileen ordezkariak esateko dutena entzungo da.

2. Oinarrietan, lehiaketako bi eremuen balorazioa bilduko duen baremoa jasoko da, aurreko artikuluan ezarritako merezimenduen eta horiek egiaztatzekeo sistemen arabera.

3. Lehiaketa-fasean gehienez lortu ahal izango den puntuazio-portzentajea ez da deialdi osoaren %40a baino gehiago izango.

4. Oposizio-fasea bi ariketa gutxienez gaindituz egiaztatu beharko da. Bat teorikoa izango da, oinarriei erantsitako gai orokor eta berariazkoen ingurukoa; bestea, berriz,

en su caso, puedan ser objeto de valoración por así disponerse expresamente en las bases de las convocatorias, tales como cursos de formación o perfeccionamiento relacionados con las funciones del puesto objeto de la convocatoria, estar en posesión de titulaciones superiores a las requeridas legalmente, etc.

2. El proceso de consolidación se articulará mediante sistemas de libre acceso, sujetos a los principios constitucionales señalados en el art. 55.1 y 2 TRLEBEP y en especial, al de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Artículo 8.- DISEÑO DE LOS PROCESOS SELECTIVOS

1. Las bases que se aprueben en ejecución de este proceso, de acuerdo con los criterios establecidos en este artículo, indicarán que lo son en ejecución del Plan de Consolidación y Estabilización de Empleo Temporal.

Se dará audiencia a la representación de los trabajadores con anterioridad a la aprobación de las mismas.

2. Las bases incluirán un baremo con la valoración de los dos ámbitos del concurso, en su caso, de acuerdo con los términos del artículo anterior y los respectivos sistemas de acreditación.

3. El porcentaje máximo de puntuación aplicable al concurso no podrá superar el 40% del total de la convocatoria.

4. La fase de oposición deberá verificarse mediante la superación, al menos, de dos ejercicios, uno de carácter teórico, que versará sobre las materias



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Sesiones de órganos de gobierno colegiados Acuerdo de Pleno

Kide anitzeko gobernu-organoen bilerak Udalbatzarraren erabakia

AYT/PLE/10/2018

ORG12115L

Código de validación/Balidazio kodea

3S512Q483P1K3F0N143M



*praktikoa, bigarren ariketa honen
puntuazioa lehenengoarena baino
handiagoa izanik.*

Puntuazio hau handiagoa izatearen zergatia lan-eskaintza publikoaren onespeneren inguruan legeak ezartzen dituen oinarriak bete beharra da, hots, "oroimenezko ariketei garrantzia gutxitu" eta "hautaketa-prozesuen edukia lanpostuan beharreko eginkizun eta lanei egokitzea", egoeraren arabera beti ere, eta are gehiago prozesua Giza Baliabideen Antolamendurako Plan bat betetzeko, kasua den bezala, egiten denean.

9. Artikulua.- DESGAITASUNA DUTEN PERTSONENTZAKO ERRESERBATZEN DEN PORTZENTAJEA

Onetsiko den Lan Eskaintza Publikoan hutsik dauden lanpostuen %7 desgaitasuna duten pertsonentzako erreserbatzeari buruz EPOELTBren 59 artikuluan ezarritakoa kontutan izan beharko da.

10. Artikulua.- ZERBITZUEN AITORPENA

Deialdia gainditzen duten langileei lanpostuan aldi baterako eta/edo mugagabeko hornikuntza-erregimenean emandako antzinatasun-denboraz aitortuko zaizkie egindako zerbitzuak, hala ezartzen baitu Administrazio Publikoan egindako zerbitzuak aitortzeari buruzko abenduaren 26ko 70/1978 Legeak.

comunes y específicas del temario que acompañará a las bases, y otro de carácter práctico, si bien la puntuación a otorgar por este segundo ejercicio será mayor a la otorgada por el primero.

Esta mayor puntuación encuentra su justificación en el cumplimiento de las premisas que marca la legislación sobre la aprobación de la oferta de empleo público, que no son otras que la "disminución del peso de los ejercicios de carácter memorístico", y la "adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar", dependiendo de la situación, y todo ello, con mayor motivo, cuando el proceso lo es por referencia a un Plan de Ordenación de los Recursos Humanos, como es el caso.

Artículo 9.- PORCENTAJE DE RESERVA A FAVOR DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En la Oferta de Empleo Público que se apruebe, deberá tenerse en cuenta lo dispuesto en el art. 59 TRLEBEP sobre reserva del 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad.

Artículo 10.- RECONOCIMIENTO DE SERVICIOS

Al personal que supere la convocatoria le serán reconocidos como servicios prestados el tiempo de antigüedad prestado en régimen de provisión temporal y/o indefinida, de conformidad con la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública.

<i>Egonkortuko diren lanpostuak</i>	Plazas objeto de estabilización
116 Kalitateko teknikaria	116 Técnico/a de Calidad
120 Administraria	120 Administrativo/a
310b Administrari laguntzailea	310b Auxiliar Administrativo/a
206 Administraria	206 Administrativo/a
108 Komunikazio elektronikoko teknikaria	108 Técnico/a de Comunicación Electrónica
131 Telekomunikazioko eta Informatikako Sistemetako teknikari aditua	131 Técnico/a especialista de sistemas de telecomunicación e informática
109 Normalizazio eta dokumentazioaren antolaketako teknikaria	109 Técnico/a de Normalización y Organización Documental.
130 Normalizazio eta dokumentazioaren antolaketako operadorea	130 Operador/a de Normalización y Organización Documental.
106b Euskara-itzultzailea	106b Traductor/a de euskera
510 Enplegu eta Formakuntza Teknikaria	510 Técnico/a de Empleo/Formación
512 Enplegu eta Formakuntza Teknikari Laguntzailea	512 Técnico/a Auxiliar de Empleo/Formación
509 Inmigrazioko Teknikaria	509 Técnico/a de Inmigración
507 Enpresako Teknikaria	507 Técnico/a de empresa
513 Gizarte Politiketako Teknikaria	513 Técnico/a de Políticas sociales
514 Gizarte Politiketako Teknikaria	514 Técnico/a de Políticas sociales
204 Administraria	204 Administrativo/a
308 Hirigintzako administraria	308 Administrativo/a Urbanismo
309 Mantentze-lan eta lantaldearen arduraduna	309 Encargado/a de Mantenimiento y Brigada
404 Gizarte zerbitzu komunitarioko	404 Técnico/a Servicios Socio-



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

**Sesiones de órganos de gobierno colegiados
Acuerdo de Pleno**

***Kide anitzeko gobernu-organoen bilerak
Udalbatzarraren erabakia***

AYT/PLE/10/2018

ORG12I15L

Código de validación/*Balidazio kodea*

3S512Q483P1K3F0N143M



Teknikaria

414 Gizarte-langilea

***409c Gizarte-Zerbitzu Administrari
laguntzailea***

Comunitarios

414 Trabajador/a social

**409c Auxliar Adminsitrativo/a
Servicios socioculturales**

BOZKETAREN EMAITZA

PSE-EE/PSOE: Aldekoak 6

EH Bildu: Aldekoak 2

EAJ/PNV: Aldekoak 3

Se puede Ermua Ahal da: Aldekoak 2

PP: Aldekoak 2

Irabazi: Aldekoak 1

RESULTADO DE LA VOTACIÓN

PSE-EE/PSOE: A favor 6

EH Bildu: A favor 2

EAJ/PNV: A favor 3

Se puede Ermua Ahal da: A favor 2

PP: A favor 2

Irabazi: A favor 1