



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Sesiones de órganos de gobierno colegiados Dictamen de Comisión Informativa

Kide anitzeko gobernu-organoen bilerak Informazio Batzordearen Irizpena

AYT/CIP/34/2020

ORG14I0SR

Código de validación/Balidazio kodea

3S0952515E21103F0JR8



Gai Orokorren eta Udalbatzarrak aztertu beharreko gaien Informazio-batzordeak 2020ko abenduaren 09an hartutako erabakiz Udalbatzarraren iritzipean jarriko da Ermuko Udaleko giza-baliabideak arrazionalizatzeko plana onestea, organo horrek, hurrengo bilkurara bertaratzen diren udal-korporazioko kideen aho batez, gaiari buruz erabaki dezan:

Ermuko Udalean Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Plana onartzea. Hona hemen planaren testua:

Administrazio publikoa, azken urteotan, aldaketa- eta modernizazio-prozesu batean murgilduta dago, araudi-aldaketa etengabeen ondorioz. Aldaketa horiek langile-zerrendetan ahalegin handiagoa egin beharra ekarri dute, eta ahalegin horrek langileen eguneratze- eta birziklatze-prozesu etengabeak eskatzen ditu. Administrazio langileen egunerokotasunean administrazio elektronikoari, gardentasunari, kudeaketa publikoko sistema berriei eta gobernantza berriari buruzko araudia sartu beharrak erabateko aldaketa ekarri du administrazioa ulertzeko moduan eta herritarrak harekin harremanetan jartzeko moduan.

Esan dezakegu Ermuko Udala administrazio aitzindarietako bat izan dela Euskadin gizarte modernoaren erronkei eta kudeaketa-modu berriei aurre egiteko orduan. 1999az geroztik, Udala lankidetzako publiko-pribatuko sareak lantzen hasi zen.

Por la Comisión Informativa de Asuntos Generales y de Pleno celebrada el día 09 de diciembre de 2020, se eleva al Pleno de la Corporación para que adopte acuerdo al respecto, en la primera sesión que celebre, por unanimidad de los/as miembros de la Corporación presentes en la sesión de aquélla, sobre Aprobación del plan de racionalización de los Recursos Humanos en el Ayuntamiento de Ermua.

Aprobar el Plan de racionalización de los Recursos Humanos en el Ayuntamiento de Ermua, cuyo texto es el siguiente:

La administración pública en los últimos años está inmersa en un proceso de cambio y modernización, fruto de los constantes cambios normativos, que han supuesto un esfuerzo añadido en las respectivas plantillas, esfuerzo que ha requerido de continuos procesos de actualización y reciclaje del personal integrante de las mismas. La inclusión en la agenda diaria de los y las trabajadores/as de la administración de la normativa en administración electrónica; en la transparencia; en los nuevos sistemas de gestión pública y la introducción de la nueva gobernanza, ha supuesto cambio radical en la manera de entender la administración y la forma en la que la ciudadanía se relaciona con esta.

Podemos afirmar, que el Ayuntamiento de Ermua ha sido una de las administraciones pioneras en Euskadi a la hora de afrontar los retos de la sociedad moderna y las nuevas formas de gestión. Desde 1999 el Ayuntamiento comienza a

Areagotu egiten da ezarritako helburuak lortzea ahalbidetuko duten itun pribatuak bilatzeko beharra. 2003. urtean udalbatzarrak etengabeko hobekuntzara eta berrikuntzara bideratutako antolaketa-eredu bat ezartzearen alde egin zuen. Udalaren antolaketa- eta funtzionamendu-eredua erronka berrien eta jarduteko modu berrien eskakizunetara egokitzeko beharra antzematen da. Prozeduren normalizazioa bultzatzen da, eta espedienteen kudeatzailea abian jartzen da (2006). Udal webgunea sortzen da (2005) eguneroko albiste-kanalarekin. Herritarrei arreta emateko bulegoa ireki zen (2008), eta eskaerak erregistratzeaz gain, espediente batzuk izapidetzen hasi ziren. Kexa eta iradokizunen prozedura eta udal-zerbitzuen gogobetetasun-inkestak abian jartzen dira. Lehen mapa estrategikoa lantzen da, barnean eta herritarrekin batera egindako hausnarketa-prozesu parte-hartzaile baten ondoren. Berrikuntzarako lehen mapa estrategiko horrek erakundea egokitzera behartzen du, bere helburuak lortu ahal izateko.

Hirugarren etapa batean, 2012. urteaz geroztik, antolamendu-egitura berria eta zeharkako proiektuen bidezko kudeaketa aukeratzen dira, bai eta tokiko garapenerako eta herritarren parte-hartzea bultzatzeko funtsezko baliabideak eskuratzea. Modernizazio-prozesu horien ondorioz, Plangintza Estrategikoa eta Berrikuntza arloa sortu zen, talde politikoaren eta teknikoaren arteko giltzarri moduan eta hainbat arloren zeharkako proiektu estrategikoak koordinatzeko. Hori guztia Mapa Estrategikoaren agente-plana eta helburuak betetzen direla bermatzeko. Pertsonen prestakuntza sustatzen da, talde-lanarekin, pertsonen arteko

tejer redes de Colaboración Público-Privada. Se intensifica la necesidad de buscar alianzas privadas que permitan alcanzar los objetivos establecidos. En el año 2003, la corporación municipal apuesta por la implantación de un modelo organizativo orientado a la mejora continua y la innovación. Se detecta la necesidad de adaptar el modelo de organización y funcionamiento del Ayuntamiento ante las exigencias de nuevos retos y nuevas formas de proceder. Se impulsa la normalización de procedimientos, y se pone en marcha el gestor de expedientes (2006). Se crea la Web municipal (2005) con el canal noticias diario. Se abre la oficina de atención a la ciudadanía (2008) donde además de registrar las solicitudes, se inicia la tramitación de algunos expedientes. Se pone en marcha el procedimiento de quejas y sugerencias y las encuestas de satisfacción de los servicios municipales. Se elabora el primer mapa estratégico tras un proceso de reflexión participativo interno y con la ciudadanía. Este primer mapa estratégico de innovación obliga a adaptar la organización para la consecución de sus objetivos.

En una tercera etapa, desde el año 2012 se opta por una nueva estructura organizativa y gestión por proyectos transversales, por la dotación de recursos clave para el desarrollo local y el impulso en la participación ciudadana. Como resultado de estos procesos de modernización, nace el área de Planificación Estratégica e Innovación, cuya misión es ejercer de bisagra entre el equipo político y técnico y coordinar los proyectos estratégicos transversales a varias áreas. Todo ello con objeto de garantizar el cumplimiento del plan de mandato y los objetivos del Mapa Estratégico. Se fomenta la formación de las personas para adquirir competencias de



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Sesiones de órganos de gobierno colegiados Dictamen de Comisión Informativa

Kide anitzeko gobernu-organoen bilerak Informazio Batzordearen Irizpena

AYT/CIP/34/2020

ORG1410SR

Código de validación/Balidazio kodea

3S0952515E21103F0JR8



komunikazioarekin, proiektuen kudeaketarekin, bilera eraginkorrekin eta abarrekin zerikusia duten zeharkako gaitasunak eskuratu ditzaten... kudeaketa proiektuen eta emaitzen arabera ezartzen joan dadin.

Toki-garapenaren esparruan, bi azpiegitura funtsezko eraiki dira: izarra Centre eraikina eta zuntz optikoko sarea. Gainera, Izarra Fundazioa sortzen da, horren guztiaren helburua udalerriko ekonomia-sarea dibertsifikatzen laguntzea izanik, oinarri teknologikoa duten enpresa-proiektu berriak erakarriz. Ermuak oso elkarte-sare indartsua eta inplikaturako herritarrak ditu. Hainbat prozesu eta proiektutan herritarrekin lankidetzan aritzea praktika zabaldua izan da denboran zehar. Hala ere, 2015etik aurrera, praktika hori proiektu estrategikoetara hedatu da (Hiri lagunkoia, Hiri hezitzailea, aisialdirako eta bizikidetzarako espazio berriak, etab.), eta gero eta ekimen gehiagok behar dute herritarren parte-hartzea. 2016an, kudeaketarako erreferentziak eskainiko dituen partaidetza-eredu bat diseinatzeko erabakia hartu zen, egungo berrikuntza- eta enpresa-sustapenerako sistemaren hirugarren zutabe legez finkatu delarik.

Administrazio modernoa, hurbila, arina eta gardena lortzeko erabaki horren ondorioz, administrazio elektronikoa % 100ean ezartzeko behar diren tresnez hornitzen ari da erakundea, kudeaketaren gardentasuna udal administrazioaren funtzionamenduaren oinarrietako bat bihurtuz, herritarrei on-line sarbidea erraztuz udal izapideetarako eta, oro har, informazio publikoa eskuratzeko herritarrari zuzendatuko izapideak sistematizatuz eta aldatuz; udal administrazioaren alor guztietan udal-espedienteak aztertzeke, sinplifikatzeko eta katalogatzeko lanak

carácter transversal relacionadas con el trabajo en equipo, la comunicación interpersonal, la gestión de proyectos, las reuniones eficaces, etc....., con el objetivo de que se vaya implantando la gestión por proyectos y por resultados.

En el ámbito del Desarrollo local se construyen dos infraestructuras clave: el edificio Izarra Centre, y la red de fibra óptica. Además, se crea la fundación Izarra. Todo ello, con la idea de ayudar a diversificar el tejido económico del municipio atrayendo a nuevos proyectos empresariales con base tecnológica. Ermua se caracteriza por disponer de un tejido asociativo muy potente y una ciudadanía implicada. La colaboración con la ciudadanía en diferentes procesos y proyectos ha sido una práctica extendida a lo largo del tiempo. Sin embargo, es a partir de 2015 cuándo esta práctica se extiende a los proyectos estratégicos (Ciudad amigable, Ciudad Educadora, nuevos espacios de ocio y convivencia, etc.) y son cada vez más iniciativas las que requieren de la participación ciudadana. Es en 2016 cuando se toma la decisión de diseñar un modelo de participación que ofrezca referencias para su gestión, consolidándose como tercer pilar del actual sistema de innovación y promoción empresarial.

Fruto de esta decisión de alcanzar una administración moderna, cercana, ágil y transparente, se está dotando a la institución de las herramientas necesarias para la implantación al 100% de la administración electrónica, haciendo de la transparencia en la gestión uno de los pilares del funcionamiento de la administración municipal, facilitando a la ciudadanía el acceso on-line a los trámites municipales y, en general, a la información pública, sistematizado y modificado los trámites dirigidos a la ciudadanía; estamos realizando labores de análisis, de

egiten ari gara; udal-egituren antolaketa eta arrazionalizazioa helburuekin bat dator, eta ezinbesteko eginkizun bihurtu dira.

Administrazioaren kultura- eta antolaketa-eraldatzeko prozesu horien barruan, funtsezko elementuetako bat giza-faktorea da. Ermuko Udaleko langileak dira Udalak sustatzen dituen eta herritarrei eskaintzen dizkien politika eta zerbitzu guztien eragilea, eta, beraz, administrazio moderno batek ezin izango die inola ere etorkizuneko erronkei aurre egin pertsonak kudeatzeko politiken alde apustu egin gabe, eta egungo zein etorkizuneko premiekin bat datorren administrazio-antolamenduko egitura bat planifikatu gabe.

Berehala ekin behar zaio Udaleko plantillaren funtzioak eta antolamendua aztertzeke prozesuari. Urratsak eman behar dira baliabide horiek antolatzeke, egonkortzeke eta birneurritzeke, kudeaketan eraginkortasun, efizientzia eta hobekuntza handiagoa aurkitu nahian, betiere indarrean dagoen legeriak eskaintzen dituen tresnak erabiliz eta legedi horrek ezarritako mugak kontuan hartuz. Horretarako, dokumentu honen bidez, batetik, Ermuko Udalaren Giza Baliabideak arrazionalizatzeko eta antolatzeke programa garatze aldera behar diren neurriak ezartzeko oinarriak jarri nahi dira, fase ezberdinen bitartez proposamena pixkanaka ezarriz eta, bestetik, Udal langile askok erakundea berritzeke eta modernizatzeko prozesu honetan egin duen ahalegina aintzatesteko tresna izan nahi du. Ermuko

simplificación y catalogado de los expedientes municipales en todas las áreas de la administración municipal; la organización y racionalización de las estructuras municipales converge con los objetivos y se han convertido en labor imprescindible.

Dentro de estos procesos de transformación cultural y organizacional de la administración, uno de los elementos claves es el factor humano, las y los trabajadoras/es del Ayuntamiento de Ermua, son el elemento tractor de todas y cada una de las políticas y servicios que el Ayuntamiento impulsa y presta a la ciudadanía, por lo que una administración moderna no podrá en ningún caso afrontar los retos del futuro sin una apuesta clara por unas políticas de gestión de personas que afronte los retos de futuro y planifique una estructura y organización administrativa acorde a las necesidades tanto actuales como futuras.

Acometer un proceso de análisis funcional y organizacional de la plantilla del ayuntamiento es una necesidad que no puede esperar. Se han de dar pasos para organizar, estabilizar y redimensionar dichos recursos, buscando una mayor eficacia, eficiencia y mejora en la gestión, siempre utilizando los instrumentos que ofrece la legislación vigente y teniendo en cuenta los límites impuestos por la misma. Para ello, el presente documento pretende, por un lado establecer las bases para la implementación de las medidas necesarias para desarrollar la propuesta del Programa de racionalización y organización de los Recursos Humanos del Ayuntamiento de Ermua, propuesta que ha de ser implementada gradualmente acometiendo las diferentes fases, y por otro, servir como instrumento para reconocer el esfuerzo



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Sesiones de órganos de gobierno colegiados Dictamen de Comisión Informativa

Kide anitzeko gobernu-organoen bilerak Informazio Batzordearen Irizpena

AYT/CIP/34/2020

ORG1410SR

Código de validación/Balidazio kodea
3S0952515E21103F0JR8



Udalak azken urteotan jasotako aintzatespen eta sariak ezingo ziren errealtate izan, udal langileen inplikaziorik gabe; izan ere beharrezkoak diren tresna teknikoak ematen dizkie antolakuntzari, administrazio elektronikoaren eskaerei eta azken urteetan izan diren etengabeko aldaketa teknologiko eta legalei aurre egiteko.

Prozesu honen guztiaren helburu nagusiak ondokoak dira:

- *Lanpostuen funtzio-azterketa abian jartzea, egungo gizarteak eskatzen dituen erronkei aurre egiteko gai izango den administrazio modernoaren beharren arabera antolaketa-egitura definitzeko eta dimentsionatzeko lagungarri izan dadin.*
- *Gaur egun plantillan dauden aldi baterako kontratu eta izendapenen egoera aztertzea, eta indarreko legeriak eskaintzen dituen bideak erabiliz, enplegua egonkortzeko neurriak aplikatzea.*
- *Udaleko langileei azken urteetan egindako ahalegina eta dedikazioa aitortzea, aurrera egin dezaten eta Ermuko Udala erreferente izan dadin kudeaketa publiko berriari eta administrazio elektronikoaren ezarpenari dagokionean.*
- *Giza baliabideak ahalik eta hobekien hornitu eta antolatzea, plantillaren tamaina egokituz, eraginkortasun-eta efizientzia-printzipioen arabera.*

realizado por una gran parte de la plantilla del Ayuntamiento en este proceso de innovación y modernización de la organización. Los reconocimientos y premios recibidos por el Ayuntamiento de Ermua, a lo largo de los últimos años, no podrían haber sido una realidad sin la implicación del personal que lo componen, por dotar a la organización de los instrumentos técnicos necesarios para hacer frente a las demandas de la administración electrónica y los constantes cambios tecnológicos y legales que se han producido a lo largo de los últimos años.

Los principales objetivos de todo este proceso son los siguientes:

- Puesta en marcha de un análisis funcional de los puestos de trabajo que contribuya a definir y dimensionar una estructura organizacional acorde a las necesidades de una administración moderna capaz de afrontar los retos que la sociedad actual demanda.
- Examinar la situación de los contratos y nombramientos temporales existentes actualmente en la plantilla, y aplicar medidas de estabilización del empleo, utilizando las vías que ofrece la legislación vigente.
- Reconocer al personal del Ayuntamiento el esfuerzo y dedicación a lo largo de los últimos años, que ha permitido avanzar y hacer del Ayuntamiento de Ermua un referente en la nueva gestión pública y la implantación de la administración electrónica.
- Dotar y organizar los Recursos Humanos lo mejor posible, adecuando el tamaño de la plantilla, en base a los principios de eficacia y

- *Ermuko Udalaren enplegu publikoaren kudeaketa antolatu eta sistematizatzeko tresna egokia diseinatzea.*
- *Udalak ematen dituen zerbitzuen egonkortasuna eta kalitatea hobetzea.*
- *Ermuko Udaleko langile publikoek jasotzen dituzten ordainsariak berrikustea eta lanpostu bakoitzaren eginkizunetara eta zereginetara egokitzea.*

Dokumentu honek, beraz, Ermuko Udaleko eta bere administrazio instituzionaleko plantillaren egoera aztertzea eskatzen du, zeren kapital sozial osoa udalarena duten enpresa publikoek, zein fundazio publiko eta gainerako erakunde autonomiadunek zerbitzuak ematen baitizkiete herritarrei, bakoitzak bere jarduera-eremuan.

Aldiak

I Aldia

1.- Funtzioen azterketa

Herri-administrazio baten giza baliabideen arloko edozein plangintzaren oinarri oinarritzko helburua zerbitzu publikoa eraginkortasunik handienez ematea izan behar du, beti ere ordenamendu juridikoa zorrotz errespetatuz eta, beraz, unean-unean indarrean dagoen legerian aurreikusitako teknikak eta neurriak erabiliz.

aur egun aplikagarria den Funtzio Publikoaren legeria oso konplexua da, hainbat arau-multzo, lege eta arautegitan sakabanatuta eta atomizatuta baitago. Egoera horrek interpretazio-arazo ugari sortzen ditu, eta, ondorioz, elkarren kontrakoak diren konponbideak sortu dira

eficiencia.

- *Diseñar un instrumento adecuado para organizar y sistematizar la gestión del empleo público del Ayuntamiento de Ermua.*
- *Mejorar la estabilidad y la calidad de los servicios que presta el Ayuntamiento.*
- *Revisar las retribuciones percibidas por los empleados públicos del Ayuntamiento de Ermua y adaptarlas a las funciones y tareas asignadas a cada puesto de trabajo.*

El presente documento requiere por lo tanto, de un análisis de la situación de la plantilla del Ayuntamiento de Ermua y de su administración institucional, en la medida que tanto las empresas públicas cuyo capital social pertenece íntegramente al Ayuntamiento, como la fundaciones públicas y resto de organismos autónomos prestan servicios a la ciudadanía en sus respectivos ámbitos de actuación.

Fases

Fase I

1.- Análisis funcional

Cualquier planificación en el área de recursos humanos de una Administración Pública debe asumir como presupuesto básico la búsqueda de la mayor eficacia en la prestación del servicio público dentro del respeto más escrupuloso al ordenamiento jurídico y, por tanto, con utilización de las técnicas y medidas previstas en la legislación vigente en cada momento.

La legislación de Función Pública aplicable en la actualidad resulta de gran complejidad, esta se encuentra dispersa y atomizada en diversos cuerpos normativos, leyes y reglamentos. Esta situación genera innumerables problemas interpretativos que ha llevado a soluciones muchas veces



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Sesiones de órganos de gobierno colegiados Dictamen de Comisión Informativa

Kide anitzeko gobernu-organoen bilerak Informazio Batzordearen Irizpena

AYT/CIP/34/2020

ORG1410SR

Código de validación/Balidazio kodea

3S0952515E21103F0JR8



sarritan administrazioaren jardunean.

Hala ere, arauen egoera nahasi horrek ezin du eragotzi administrazioak bere langileak modernizatzeko politikak aplikatzea.

Ezin da ahaztu arlo horretako edozein politika hertsatu egin daitekeela garatu behar den legegintza-eremua goitik behera eraldatzen bada, baina egia da, halaber, politika horietan aurrera egiten duen administrazioa egoera abantailatsuan jarriko lukeela.

Nolanahi ere, aitortu behar da azken lege-aldaketek tresna berriak eman dizkietela administrazio publikoei, beren giza-baliabideak berregituratu eta pertsonak kudeatzeko modu berriak erabiltzeko.

Administrazioaren eraldaketa orok bat etorri behar du eraginkortasun-, efizientzia- eta gardentasun-printzipioekin, eta teknika egokiak erabili behar dira erakundearen funtzionamendua hobetzeko, langileen kostuak optimizatzeko eta erakundeko pertsonen kudeaketa egokia egiteko. Horretarako, pertsona horien garapen pertsonala eta profesionala sustatu behar da, betiere berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-irizpideetan oinarrituta eta, ahal den neurrian, dagokien pertsonen borondate-irizpideari lehentasuna emanaz.

A zken urteotan, Ermuko Udalak langile-politika bati jarraitu dio, austeritatearen eta eskaini beharreko zerbitzu publikoetara egokitzearen irizpideei jarraituz, eta hori guztia kudeaketa

contradictorias en la práctica administrativa.

Este intrincado panorama legislativo no puede, no obstante, impedir el ejercicio y la adopción por parte de la Administración de políticas de modernización de sus trabajadores/as.

No puede obviarse que cualquier política enunciada en estas instancias puede verse coartada si el ámbito legislativo en el que se ha de desarrollar queda transformado de raíz, pero también es cierto que un avance en estas políticas situaría a la administración que acomete este tipo de actitudes en una situación ventajosa.

En cualquier caso debe reconocerse que las últimas reformas legislativas han dotado a las administraciones Públicas de nuevos instrumentos que les permiten acometer la reestructuración de sus Recursos Humanos y posibilitar nuevas formas de gestión de las personas.

Toda transformación administrativa debe de responder a los principios de eficacia, eficiencia, transparencia y supone la utilización de técnicas para la consecución de un mejor funcionamiento de la organización, la optimización de los costes de personal y una adecuada gestión de las personas de la institución, fomentando el desarrollo personal y profesional de las mismas, todo ello basado en criterios de igualdad, mérito, capacidad y sin perjuicio de primar en la medida de lo posible el criterio de voluntariedad de las personas afectadas.

A lo largo de los últimos años, el Ayuntamiento de Ermua ha venido siguiendo una política de personal bajo los criterios de austeridad y adecuación a los servicios públicos que debe prestar, todo ello en un

hobetzeko bidean etengabe aurrera eginez. Administrazioa modernizatzeko lan egiteko moduan eta herritarrekiko harremana ulertzeko moduan aldaketak egitea eskatuko du. Administrazioak bere plantillak behar diren egiturez hornitu behar ditu, beraz, lanpostuen azterketa tresna bat izan behar da hura osatzen duten pertsonen egitura-, gaikuntza- eta dimentsio-beharrak definitzeko. Prozesu hori inplikaturik pertsonen lankidetzak aktibo eta zuzenarekin gauzatu behar da, eta, horrela, erakundeko pertsonak aldaketa beraiekin zerikusirik ez duen zerbait bezala bizi ordez, zuzenean eragiten dien zerbait bezala bizitzea lortuko dugu.

Egin beharko den lanak honako haiek jorratu beharko lituzke besteak beste:

- *Eguneko egoeraren azterketa.*
- *Antolaketa-egituren azterketa.*
- *Lanpostu-tipoak identifikatzea eta taldekatzea.*
- *Galdeketa eta elkarrizketa pertsonalak.*
- *Kontrasteak.*
- *Monografiak egitea.*

2.- Finkatzeko prozesua eta langile berriak sartzea.

Azken urteotan, Ermuko Udala bere plantilla sendotzeko eta berritzeko prozesuetan ari da lanean, etorkizuneko erronkei aurre egin ahal izateko eta langile-premiei modu antolatuan erantzuteko.

Lan-ildo hori bi alditan bereiz

avance continuo en la mejora de la gestión. Modernizar la administración requerirá cambios en el modo de trabajar y en la forma de entender la relación con la ciudadanía. La administración debe dotar a sus plantillas de las estructuras necesarias, por lo que el análisis de puestos debe ser la herramienta a través de la cual se definan las necesidades estructurales, capacitacionales y dimensionales de las personas integrantes del mismo, proceso que ha de llevarse a cabo con la colaboración activa y directa de las personas implicadas, de esta manera conseguiremos que las personas de la organización no vivan el cambio como algo que no tiene relación con ellas sino como algo que les afecta directamente.

El trabajo a realizar debería de abordar entre otros las siguientes cuestiones:

- Análisis de la situación actual.
- Análisis de las estructuras organizativas
- Identificación de puestos tipos y agrupación de puestos.
- Cuestionarios y entrevistas personales.
- Contrastes.
- Elaboración de monografías.

2.- Proceso de consolidación y nuevas incorporaciones.

A lo largo de los últimos años el Ayuntamiento viene trabajando en procesos de consolidación y renovación de su plantilla al objeto de poder afrontar los retos del futuro y hacer frente a las necesidades de personal de una manera ordenada.

Esta línea de trabajo la podemos



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Sesiones de órganos de gobierno colegiados Dictamen de Comisión Informativa

Kide anitzeko gobernu-organoen bilerak Informazio Batzordearen Irizpena

AYT/CIP/34/2020

ORG14I0SR

Código de validación/Balidazio kodea
3S0952515E21103F0JR8



dezakegu; lehenengoa Udalbatzarraren Osoko Bilkurak 2018ko abenduaren 18an hartutako erabakiaren bidez hasi zen. Erabaki horren bidez, aldi baterako enplegua sendotzeko eta egonkortzeko plana onartu zen, honako lanpostu hauek ditu xede izanik:

- - 116 Kalitateko teknikaria
- - 120 Administraria
- - 310 Administrari laguntzailea
- - 206 Administraria
- - 108 Komunikazio Elektronikoko teknikaria
- - 131 Telekomunikazio- eta informatika-sistemetakoa teknikari espezialista
- - 109 Dokumentuak normalizatzeko eta antolatzeak teknikaria.
- - 130 Dokumentuak Normalizatzeko eta Antolatzeak langilea
- - 106 Euskara-itzultzailea
- - 510 Enpleguak/prestakuntzako teknikaria
- - 512 Enpleguak/prestakuntzako teknikari laguntzailea
- - 509 Immigrazioak teknikaria
- - 507 Enpresak teknikaria
- - 513 Gizarte-politikaak teknikaria
- - 514 Gizarte-politikaak teknikaria
- - 204 Administraria
- - 308 Hirigintzak administraria
- - 309 Mantentze-lanak eta brigadak arduraduna
- - 404 Zerbitzu soziokomunitarioak teknikaria
- - 414 Gizarte-langilea
- - 409 Zerbitzu soziokulturaak administrari laguntzailea

Beste alde batetik, 2017., 2018. eta 2019. ekitaldiei dagozkien Lan Eskaintza Publikoak onartu dira. Horietan, lehen adierazi diren egonkortu beharreko plaza

dividir en dos secuencias diferenciadas, una primera iniciada mediante acuerdo del Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 18 de diciembre de 2018, por el que se aprueba el Plan de Consolidación y Estabilización de Empleo Temporal, cuyas objeto son las siguientes plazas:

- 116 Técnico/a de Calidad
- 120 Administrativo/a
- 310 Auxiliar Administrativo/a
- 206 Administrativo/a
- 108 Técnico/a de Comunicación Electrónica
- 131 Técnico/a especialista de sistemas de telecomunicación e informática
- 109 Técnico/a de Normalización y Organización Documental.
- 130 Operador/a de Normalización y Organización Documental
- 106 Traductor/a de euskera
- 510 Técnico/a de Empleo/Formación
- 512 Técnico/a Auxiliar de Empleo/Formación
- 509 Técnico/a de Inmigración
- 507 Técnico/a de empresa
- 513 Técnico/a de Políticas sociales
- 514 Técnico/a de Políticas sociales
- 204 Administrativo/a
- 308 Administrativo/a Urbanismo
- 309 Encargado/a de Mantenimiento y Brigada
- 404 Técnico/a Servicios Socio-Comunitarios
- 414 Trabajador/a social
- 409 Auxiliar Administrativo/a Servicios socioculturales

Por otro lado, se ha procedido a aprobar las Ofertas Públicas de Empleo correspondientes a los ejercicios 2017, 2018 y 2019, que incluyen las plazas objeto de

sartzen dira, aldi honetan aurkeztu diren sortu plaza berri edo eraldatutakoekin batera:

1) LEP 2017

- Administrazio Kudeaketako koordinatzailea
- Espedienteak kudeatzeko teknikaria
- Informatikako teknikaria
- Smart City teknikaria
- 4 administrari plaza
- 2 administrari laguntzaile plaza
- Kalitateko teknikaria
- Normalizazioko teknikaria
- Komunikazio Elektronikoko teknikaria
- Euskara-itzultzailea
- Gardentasun-teknikaria
- Telekomunikazio- eta informatika-sistemetako teknikari espezialista
- Dokumentuak Normalizatzeko eta Antolatzeke langilea
- Proiektu-teknikaria
- Enpresa-gaietako teknikaria

2) LEP 2018

- 4 agente-plaza
- Enplegu/Prestakuntzako teknikari laguntzailea
- Enplegu/Prestakuntzako teknikaria
- Gizarte- eta lan-arloko orientatzailea
- Gizarte politiketako 2 teknikari-plaza
- Gizarte-langilea
- Immigrazioko teknikaria
- Mantentze-lanetako eta brigadako arduraduna
- Zerbitzu anitzetako ofiziala

3) LEP 2019

- 4 agente-plaza
- Ofizialorde-buruorde plaza 1
- 2 Lehen agente-plaza

estabilización indicadas anteriormente y las plazas de nueva creación o transformación que en este período se han presentado, siendo las siguientes:

1) OPE 2017

- Coordinador de Gestión - Administrativa
- Técnico/a de Gestión de Expedientes
- Técnico/a Informático/a
- Técnico/a de Smart City
- 4 plazas de Administrativo/a
- 2 plazas de Auxiliar Administrativo/a
- Técnico/a de Calidad
- Técnico/a de Normalización
- Técnico/a de Comunicación Electrónica
- Traductor/a de euskera
- Técnico/a de Transparencia
- Técnico/a especialista de sistemas de telecomunicación e informática
- Operador/a de Normalización y - Organización Documental
- Técnico/a de Proyectos
- Técnico/a de empresa

2) OPE 2018

- 4 plazas de Agente
- Técnico/a Auxiliar de Empleo/Formación
- Técnico/a de Empleo/Formación
- Orientador/a Socio-Laboral
- 2 plazas de Técnicos/as de Políticas Sociales
- Trabajador/a Social
- Técnico/a de Inmigración
- Encargado/a de Mantenimiento y Brigada
- Oficial de Servicios Múltiples

3) OPE 2019

- 4 plazas de Agentes
- 1 Plaza Suboficial-Subjefe
- 2 Plaza de Agente Primero



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Sesiones de órganos de gobierno colegiados Dictamen de Comisión Informativa

Kide anitzeko gobernu-organoen bilerak Informazio Batzordearen Irizpena

AYT/CIP/34/2020

ORG14I0SR

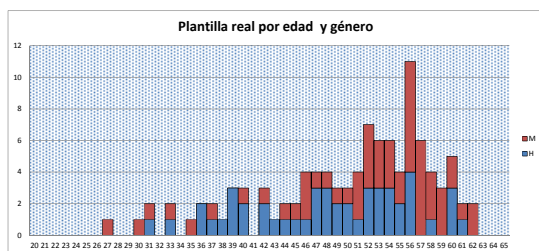
Código de validación/Balidazio kodea
3S0952515E21103F0JR8



- Administrari plaza 1

3.- Epe labur, ertain eta luzerako plangintza.

Gaur egun, Ermuko Udalak 111 lanpostuko plantilla dauka (2019ko LPZn onartua), eta horien adin-tarteak honako taula honetan ikus daitekeen moduan banatzen dira:



Errealitateak erakusten du Ermuko Udalak, gainerako administrazio publikoek bezala, datozen 10 urteetan belaunaldi aldaketa handi bati aurre egin behar diola udal-plantillan, eta horrek erabakiak hartzea behartzen duela, errelebo antolatu bat lortzeko eta ahalik eta ezagutza gutxien galtzeko, ohiko erretiro-egoerara modu masiboan pasatzea saihestuz. Horretarako, beharrezkoa da neurriak hartzea belaunaldi-aldaketa ahalik eta modu arrazionalenean pixkanaka arintzeko eta aurreratzeko.

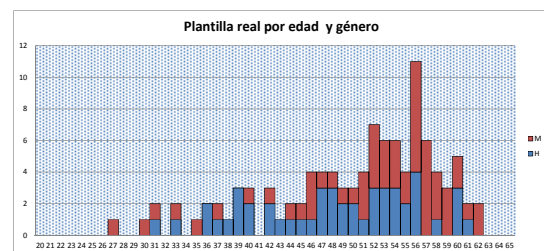
Ermuko Udalak, arazo horren jakitun, komenigarritzat jotzen du erretirorako pizgarrien sistema bat ezartzea, plantilla gaztetzeko eta, aldi berean, giza baliabideak baldintza ekonomiko hobereenetan arrazionalizatzeko.

Plan hau Funtzio Publikoa Eraldatzeko Neurriei buruzko abuztuaren

- 1 Plaza de Administrativo/a

3.- Planificación a corto, medio y largo plazo.

El Ayuntamiento de Ermua cuenta en la actualidad con una plantilla (aprobada en RPT año 2020) de 112 plazas, cuya franjas de edades se distribuyen tal y como se aprecia en el siguiente cuadro:



La realidad muestra como el Ayuntamiento de Ermua, al igual que el resto de la administración pública ha de afrontar a lo largo de los próximos 10 años un gran cambio generacional en la plantilla municipal que obliga a la toma de decisiones al objeto de lograra un relevo ordenado y con lo menor perdida de conocimiento posible, evitando que el paso a la situación de jubilación ordinaria ocurra de forma masiva, para ello se hace necesaria la adopción de medidas adicionales a efectos de mitigar y anticipar progresivamente el cambio generacional de la forma más racional posible.

El Ayuntamiento de Ermua, consciente de esta problemática estima conveniente establecer un sistema de incentivos a la jubilación que permita el rejuvenecimiento de la plantilla a la vez que facilite la racionalización de los recursos humanos en condiciones económicas favorables.

Este Plan tiene su fundamento legal en la Disposición Adicional Vigésimo primera

2ko 30/1984 Legearen hogeita batgarren xedapen gehigarrian oinarritzen da. Lege hori honakoa esatera dator:

Autonomia-erkidegoek eta toki-korporazioek, antolatzeko daukaten gaitasunaren arabera, enplegu-planeraz gain, giza baliabideak arrazionalizatzeko beste sistema batzuk ere ezarri ahal izango dituzte, beren berezitasunetara egokitutako programen bidez, zeinak lege honen 2. eta 3. ataletan, 18 artikuluan aipatutako neurri guztiak edo batzuk jaso ahal izango dituzten, bai eta borondatezko eszedentziarako eta erretiro aurreraturako pizgarriak ere.

Bestalde, **Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 22. artikulua** honako hau xedatzen du:

“1 Euskal Administrazio Publikoek giza baliabideak arrazionalizatzeko programak onar ditzakete, euren buruak antolatzeko duten gaitasunaren arabera eta langileen ordezkariekin negoziatu ostean. Programok euren berezitasunei egokituak 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-organuek langileei buruzko politikarako finka ditzaten jokabideen arabera.

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

de

la **Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública,** cuyo

texto es del siguiente tenor literal:

“Las comunidades autónomas y las corporaciones locales, de acuerdo con su capacidad de autoorganización, podrán adoptar, además de Planes de empleo, otros sistemas de racionalización de los recursos humanos, mediante programas adaptados a sus especificidades, que podrán incluir todas o alguna de las medidas mencionadas en los apartados 2 y 3 art. 18 de la presente ley, así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada..”

Por su parte, el **artículo 22 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública**

Vasca dispone:

“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.



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Sesiones de órganos de gobierno colegiados Dictamen de Comisión Informativa

Kide anitzeko gobernu-organoen bilerak Informazio Batzordearen Irizpena

AYT/CIP/34/2020

ORG14I0SR

Código de validación/Balidazio kodea

3S0952515E21103F0JR8



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”.

IIdo horretatik, **urriaren 13ko 190/2004 Dekretuak, Euskal Administrazio Publikoetako funtzionarioen lanpostuak betetzeko araudia onesten duenak, ondokoa dio bere 41. artikuluan:**

“Euskal herri administrazioek giza baliabideak arrazionalizatzeko programak onar ditzakete, euren buruak antolatzen duten gaitasunaren arabera eta langileen ordezkariekin negoziatu ostean. Programok euren berezitasunei egokituko zaizkie, eta funtzionarioei zein lan-kontratuko langileei buruzkoak izango dira. Hori guztia aurrekontuen mugen barne egin beharko da, gobernu-organoei langileei buruzko politikarako finka ditzaten jokabideen arabera. Zerbitzu publikoa eskaintzeko asmoz ezinbestekoak eta aproposak diren langileez osaturiko antolakuntza-administratibo egokia lortzeko xedez, arrazionalizatzeko programek euren eraginpeko alorrean giza baliabideak ahalik eta ondoen erabiltzeko garatu behar diren jarduketak hartuko dituzte batera. Baliteke jarduketok eragina edo ondorioak izatea, besteak beste, honako gaitan: langileen plantilen tamaina eta beharriaren plangintza, lanpostuen sailkapena ordainsarietan dagozkien ondorioak aintzat harturik, lanpostuen hautaketa baita betetzea ere, langileen sustapena eta igoera, eta prestakuntza”.

Bere 42 artikuluan, hartu daitezkeen neurri

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.”

En este sentido, el **Decreto 190/2004, de 13 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de las Administraciones Públicas Vascas**, abunda al respecto en su **artículo 41:**

“Las Administraciones Públicas Vascas, en ejercicio de su facultad 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, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal que fijen sus órganos de gobierno.

2. Con la finalidad de conseguir una organización administrativa idónea para la prestación del servicio público con los recursos humanos adecuados e imprescindibles, los programas de racionalización contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, que podrán referirse o incidir, entre otros aspectos, al dimensionamiento de plantillas y planificación de necesidades, a la clasificación de puestos de trabajo, con los efectos retributivos consiguientes, a la selección y provisión de puestos de trabajo, a la promoción y ascenso del personal y a la formación.”

Y en su **artículo 42**, en lo referente a las

ezberdinei buruz ari dela honakoa dio: "Gizabaliabideak arrazionalizatzeko programek euren baitan jaso ditzakete jarraian aipatutako neurri hauetako batzuk edo horiek guztiak:

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

Baliabideak arrazionalizatzeko programak egiteko prozedurari dagokionean **190/2004 Dekretuaren 43. artikulua** ondokoa exijitzen du:

"Horri erantsiko zaio justifikaziozko espediente bat jasoko baitira hartutako neurrien zergati objektiboak, lortu nahi den helburua, ondorio ekonomikoari buruzko txostena, aplikatu beharreko neurri zehatzak, eta arrazionalizatzeko programaren eraginpeko alorrak, hau da, antolakuntza, denbora eta langileen gaiei dagozkienak.

3.— Aurretik aipatutako txostenak lortu ondoren, langileen ordezkarekin negoziaketari ekingo zaio.

4.— Funtzio publikoaren alorrean eskuduntzak dituen sailak onartuko ditu programok, aldez aurretik ogasun alorrean eskuduntza duen sailak aldeko txostena eman behar duelarik. Sail bati baino ez badiote eragiten, sail horrek onartuko ditu, lehenago aipatutako sailek aldez aurretiko aldeko txostena eman eta gero".

Azkenik, **Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 69.2 artikulua** honakoa esatera dator:

Administrazio publikoek beren giza baliabideak antolatzeko planak onartu ahal izango dituzte, besteak beste, honako neurri hauetako batzuk barne hartuta:

b) Lana antolatzeko sistemei buruzko aurreikuspenak eta egitura eta lanpostuen

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

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

Por lo que respecta al procedimiento de elaboración de los Programas de Racionalización, el **artículo 43 del Decreto 190/2004** exige lo siguiente:

" Se acompañará de un expediente justificativo que incluirá las causas objetivas que motiven la adopción de éstas y la finalidad a conseguir, informe sobre los efectos económicos, la medida o medidas concretas a aplicar, así como el ámbito organizativo, temporal y de personal al cual le sería de aplicación el programa de racionalización.

3. Una vez obtenidos los informes precitados se procederá a la negociación con la representación de personal.

4. Su aprobación corresponderá al departamento competente en materia de función pública, previo informe favorable del que lo sea en materia de hacienda. Cuando se circunscriban a un solo departamento serán aprobados por éste, previo informe favorable de los departamentos citados."

Finalmente, el **artículo 69.2 del Real Decreto Legislativo 5/2015**, de 30 de octubre,

por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público dispone:

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

b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Sesiones de órganos de gobierno colegiados Dictamen de Comisión Informativa

Kide anitzeko gobernu-organoen bilerak Informazio Batzordearen Irizpena

AYT/CIP/34/2020

ORG14I0SR

Código de validación/Balidazio kodea
3S0952515E21103F0JR8



aldaketak.

*Ermuko Udala oinarritzat hartuta, 2009ko abenduaren 2ko osoko bilkuran udaleko funtzionarioen lan-baldintzak arautzen dituen akordioa onartu zen. Akordio horren **III. tituluak** beste laguntza-hobekuntza batzuk arautzen ditu, baldintza hauetan: **85. artikulua.- Adinagatiko borondatezko erretiroa.***

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

- a) Eskaera adinagatiko borondatezko erretirorako adina bete baino gutxienez hiru hilabete lehenago 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 betetze aldera, eragina izango duen pertsonaren urteko ordainsari finkoaren 1/14rena izango da hilean jaso beharko duena.*

4. *Hileko kopurua zehazteko helburuarekin, lehenengo atalean zehaztutako baldintzak betetzen ez dituen pertsonalari nahitaezko erretirora heltzeko urte bat gutxiago geratzen zaiola bezala jokatuko da, ez bada aldez*

estructuras y de puestos de trabajo.”

Centrándonos en el Ayuntamiento de Ermua, mediante acuerdo plenario de fecha 2 de diciembre de 2009, se aprobó el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios y funcionarios del ayuntamiento cuyo **Título III** regula **otras mejoras asistenciales** en los siguientes términos: **Artículo 85- 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 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 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*

aurretik egin beharreko tramitea egin ez arren adinagatik erretiroa hartzeko ahalmena duen.

5. Artikulu honetan zehaztutakoa indarrean jartzeko, I.Z.A.B.ek etorkizunean egin daitekeenari buruzko proposamenak aurkeztuko ditu eta horien azterketa eta ebaluazioa egingo du.

*Erretiro aurreratuarentzako primei dagokienean aipaturiko **akordioaren 86. artikulua** zenbateko batzuk ezarri zituen, gaur e*
gun honela aldatu direnak:

Adina	Hilabete kopurua
61etik 62ra	20 Hilabete kopurua
62tik 63ra	14 Hilabete kopurua
63tik 64ra	12 Hilabete kopurua
64tik 65era	12 Hilabete kopurua

Plan horren helburua da, langileen ordezkariekin negoziatu ondoren, udal-zerbitzuen eraginkortasun-maila handitzea eta giza baliabideak optimizatzea, plantilla eman beharreko zerbitzuetara egokitu ahal izateko, gastuari eustearen printzipioa kontuan hartuta.

Horretarako, zerbitzu aktiboan dauden eta Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrean borondatezko erretiroko pentsioa jasotzeko ezarritako baldintzak betetzen dituzten Udal langileentzat erretiro aurreratua bultzatzen duten neurriak jasotzen ditu, gero plantilla berregituratzeko.

3.1.- Aplikazio-eremua

Programa hau Ermuko Udalean zerbitzu aktiboan dauden funtzionarioei eta lan-kontratuko langileei aplikatuko zaie.

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.

En cuanto a las cantidades fijadas como prima de jubilación anticipada en el **Artículo 86** del acuerdo regulador establecía unas cantidades que se modifican en los siguientes términos:

Edad	Mensualidades
61 a 62 años	20 mensualidades
62 a 63 años	14 mensualidades
63 a 64 años	12 mensualidades
64 en adelante	9 mensualidades

Este Plan, previa negociación con los representantes del personal, pretende incrementar los niveles de eficiencia en la prestación de los servicios municipales y una optimización de los recursos humanos, de manera que permita la adecuación de la plantilla a los servicios a prestar, teniendo en cuenta el principio de contención del gasto. A tal efecto, incluye medidas que potencian la jubilación anticipada para los/as empleados/as del Ayuntamiento en situación de servicio activo y que reúnan los requisitos establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social para percibir pensión de jubilación voluntaria, para la posterior reestructuración de la plantilla.

3.1-Ámbito de aplicación

Este programa será de aplicación a los y las funcionarios y funcionarias y personal laboral en servicio activo del Ayuntamiento de Ermua.



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Sesiones de órganos de gobierno colegiados Dictamen de Comisión Informativa

Kide anitzeko gobernu-organoen bilerak Informazio Batzordearen Irizpena

AYT/CIP/34/2020

ORG14I0SR

Código de validación/Balidazio kodea

3S0952515E21103F0JR8



3.2.- Kontzeptuak, baldintzak eta bateraezintasunak

Plan honen ondorioetarako, kontzeptu hauek honela ulertuko dira:

Erretiro aurreratua adinaren arabera: koefiziente murriztaileak eta konpentsazio konputagarriak aplikatu ondoren, Gizarte Segurantzako erregimenaren ohiko adina baino lehen langile bakoitzarentzat gertatzen dena.

Urterokoa: kalte-ordainaren zenbateko zehatza jakiteko, hilabetetik beherako denbora-zatiak hilabete oso gisa zenbatuko dira. Urteko zenbatekoa langileak erretiro aurreratua hartzean esleituta dituen urteko ordainsari gordinekin zenbatuko da. Ordainsari horiek barne hartuko dituzte eskatzaileak jasotzen dituen soldata-oinarria, antzinatasuna, aparteko ordainsariak, lanpostu-mailako osagarria eta berariazko osagarria.

Gutxieneko antzinatasuna: erretiro aurreratuagatik primak eskuratzeko baldintza izango da gertaera eragilea gertatu aurreko 5 urteetan Ermuko Udalarri zerbitzuak eman izana, bai eta azken 15 urteetan 10 urteko prestazio efektiboa jaso izana ere. Bitarteko funtzionarioen eta lan-kontratu mugagabeko langileen kasuan, denbora hori 15 urtekoa izango da.

Erretiro-pizgarriak jasotzeko ezinbesteko baldintzak: nahitaezko erretiro-adin arruntean erretiratuz gero jasoko lukeen pentsioaren zenbatekoari dagokionez, langileak erretiro-pentsioaren zenbatekoan murrizketa izango duela egiaztatzea, adin arrunt horrekin alderatuta erretiroa adin aurreratu batean hartzearen ondorioz.

3.2-Conceptos, condiciones e incompatibilidades

A efectos de este Plan, los siguientes conceptos se entenderán de la siguiente manera:

Jubilación anticipada por edad: Después de aplicar los coeficientes reductores y las compensaciones computables, la que ocurre antes de la edad ordinaria del régimen de la Seguridad Social para cada empleado.

Anualidad: A los efectos de determinar el importe exacto de la indemnización, las fracciones de tiempo inferiores al mes se computarán como mes completo. El importe de la anualidad se computará con las retribuciones brutas anuales que el personal empleado tuviera asignadas en el momento en que se produzca la jubilación anticipada. Dichas retribuciones comprenderán: salario base, antigüedad, pagas extraordinarias, complemento de destino y complemento específico que perciba la persona solicitante.

Antigüedad mínima: Será requisito para acceder a las primas por jubilación anticipada, haber prestado servicios al Ayuntamiento de Ermua durante un período de tiempo mínimo de 5 años inmediatamente anterior a la fecha en la que se produzca el hecho causante, así como una prestación efectiva de 10 años en los últimos 15 años. En el caso de funcionarios/as interinos/as y del personal laboral indefinido, este período de tiempo será de 15 años.

Condiciones indispensables para percibir los incentivos de jubilación: Que el/la empleado/a acredite que sufrirá una reducción en el importe de su pensión de jubilación, con respecto del importe de la 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 respecto a esa edad

Ordaindutako beste edozein jarduera egiteari uko egitea; horretarako, Gizarte Segurantzari eta/edo Ogasunari buruzko lan-egoerari buruzko txostenak eskatu ahal izango zaizkie, eta nahitaez aurkeztu beharko dituzte. Informazio hori aurkezteko betebeharra betetzen ez bada, prestazioaren onuradunak prestazio horren zenbateko osoa itzuli beharko dio Udalari.

***Bateraezintasunak:** erretiroagatiko kalte-ordaina jasotzea bateraezina da Gizarte Segurantzak edota dagokion mutualitateak edozein ezintasun-modalitate onartzearekin, baldin eta horren ondorioz enpleguak, erretiroa hartu aurretik, Ermuko Udalean behin betiko baja hartzen badu. Hori gertatzen bada onuradunak itzuli egin beharko dio jasotako kalte-ordaina Ermuko Udalari.*

Era berean, bateraezinak dira erretiro-adin arrunta aurreratzearekin, baldin eta pentsioan edota beste edozein erretiro-modalitatetan kalterik eragiten ez duenean.

3.3-Indarraldia

Plana Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratu eta hurrengo egunean jarriko da indarrean, eta indargabetu arte egongo da, dagokion prozeduraren bidez erabaki daitezkeen aldaketak egitea eragotzi gabe.

3.4- Erretiro aurreratuko arauak eta zenbatekoak

Plan hau indarrean dagoen bitartean zerbitzu aktiboan dauden eta adinagatiko

ordinaria.

Que renuncie a realizar cualquier otra actividad remunerada, a cuyos efectos se les podrá solicitar, con la obligación de aportar, informes de su situación laboral respecto a la Seguridad Social y/o Hacienda. En caso de incumplimiento de la obligación de presentar la citada información, el beneficiario o beneficiaria de la indemnización habrá de reingresar al Ayuntamiento el importe íntegro de la misma.

Incompatibilidades: La percepción de la indemnización por jubilación, 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 de la persona empleada en el Ayuntamiento de Ermua en fecha anterior a la de la jubilación. Esta circunstancia comportará la obligación de la persona beneficiaria del reintegro de la indemnización recibida al Ayuntamiento de Ermua.

Asimismo, son incompatibles con el adelanto de edad ordinaria de jubilación que no suponga menoscabo en su pensión o cualesquiera otras modalidades de jubilación.

3.3-Vigencia

El Plan entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», y tendrá vigencia hasta su derogación, sin perjuicio de las modificaciones que puedan acordarse, a través del oportuno procedimiento.

3.4-Reglas y cuantías para la jubilación anticipada

El personal empleado del Ayuntamiento de Ermua que durante la vigencia del presente



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Sesiones de órganos de gobierno colegiados Dictamen de Comisión Informativa

Kide anitzeko gobernu-organoen bilerak Informazio Batzordearen Irizpena

AYT/CIP/34/2020

ORG14I0SR

Código de validación/Balidazio kodea

3S0952515E21103F0JR8



borondatezko erretiroa hartzeko baldintzak betetzen dituzten Ermuko Udaleko langileek indemnizaziodun erretiro aurreratuko neurriez baliatzea eskatu ahal izango dute.

Eskaera urtarrilaren 31 baino lehen egin beharko da, eta, edonola ere, erretiroa hartzeko aurreikusitako data baino hiru hilabete lehenago, Ermuko Udaleko langileen lan-baldintzak arautzen dituen akordioan ezarritako baldintza beretan.

Gutxieneko aurrerapen hori ez zaie eskatuko udal-langileei, baldin eta, plana indarrean jartzen denean, hiru hilabete baino gutxiago geratzen bazaie primak jasotzeko eskubidea ematen duen adina betetzeko.

Indemnizazioa duen erretiro aurreratuaren eskaerarekin batera, interesdunak Gizarte Segurantzaren edo dagokion mutualitatearen agiria aurkeztu beharko du.

Era berean, Udalak egoki iruditzen zaion beste edozein agiri eskatu ahal izango du eskaera izapidetzeko, eta Gizarte Segurantzaren txostenak era eskatuj ahal izango ditu kotizaziorik ezari edo pentsioari buruz.

Primaren zenbatekoa urteko ordainsari gordin osoen arabera kalkulatu da.

Ondorio horietarako, hileko soldata urteko ordainsari gordin osoaren 1/14rena izango da.

3.5- Aurrekontu-baliabideak

Urte bakoitzeko Aurrekontu Orokorrak, plan hau indarrean dagoen aurrekontu-ekitaldietan, hasieratik edota kasuan kasuko aurrekontu-aldaketak eginez, plana gauzatzearen ondoriozko betebeharrak

Plan se encuentre en servicio activo y reúna los requisitos para acceder a la jubilación voluntaria por edad, podrá solicitar acogerse a las medidas de jubilación anticipada indemnizada.

La solicitud deberá realizarse antes del 31 de enero y en cualquier caso con tres meses de antelación a la fecha prevista para la jubilación, en los mismos términos y condiciones establecidas en el acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal del Ayuntamiento de Ermua.

Esta antelación mínima no será exigible para aquellos/as empleados/as municipales 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 aportar documento de la Seguridad Social o Mutualidad correspondiente, en el que se especifique su edad a efectos de jubilación.

Asimismo, el Ayuntamiento, podrá reclamar cualquier otra documentación que considere procedente para la tramitación de la solicitud, y podrá requerir informes de Seguridad Social sobre no cotización o pensión.

La cuantía de la prima se calculará con referencia a las retribuciones íntegras brutas anuales.

A estos efectos, se entenderá que una mensualidad equivale a 1/14 de la retribución íntegra bruta anual.

3.5- Disponibilidades presupuestarias.

El Presupuesto General de cada año contemplará inicialmente o a través de las oportunas modificaciones presupuestarias, durante los ejercicios presupuestarios de vigencia del presente Plan, las dotaciones

betetzeko aurrekontu-zuzkidurak jasoko ditu. Aurrekontu-zuzkidura horiek dagozkien aurrekontu-partidetan gauzatuko dira, eta urtero 200.000 euroko muga ekonomikoa ezarriko da.

I. kapituluko aurrekontu-zuzkiduren soberakinak, behar izanez gero, Planak araututako neurriak finantzatzeko erabili ahal izango dira, horretarako bideratutako partidara kredituak transferituz.

Aurrekontuan jasotakoa baino diru-kopuru handiagoa suposatzen duten eskabide-kopurua egonez gero, honako irizpide hauek ezarriko dira aurkeztutakoei lehentasuna emateko:

- 1. Adinagatik eta erretirora kotizatutako urteengatik planari atxiki ahal izatea.*
- 2. Interesdunaren osasun-egoera.*
- 3. Mendeko pertsonak ardurapean izatea.*
- 4. Adina.*
- 5. Atxikita dagoen zerbitzuaren beharrak.*

3.6- Planaren mugak eta plantillaren doikuntzak eta LPZ

Planaren mende dauden eta kalte-ordaina jaso duten jarduketa-kopuru osoa mugatu egingo da aurrekontu-ekitaldi bakoitzean plana gauzatzeari aplikatu ahal zaizkion aurrekontu-baliabideen arabera.

Erretiro aurreratuen eraginpeko langileen lanpostuei esleitutako funtzioak eta plazak aztertu egingo dira, hala badagokio, beste lanpostu eta plaza batzuetako eginkizunak berregituratzeko.

Neurri horiek emateko, Akordio honetako xedapenak bete beharko dira. zinpeko aitorpena edo eskatutako txostenak aurkezteko betebeharra betetzen ez bada, kalte-ordainaren onuradunak itzuli egin

presupuestarias destinadas a satisfacer las obligaciones derivadas de su ejecución. Dichas dotaciones presupuestarias se materializarán en las correspondientes partidas presupuestarias, estableciéndose anualmente un tope económico de 200.000 euros.

Los sobrantes de las dotaciones presupuestarias del capítulo I, en caso necesario, podrán ser destinados a la financiación de las medidas reguladas por el Plan mediante la transferencia de los créditos a la partida destinada a tal efecto.

En el caso de existir un número de solicitudes que conlleven una cantidad económica superior a la presupuestada se establecen los siguientes criterios a la hora de priorizar las presentadas:

- 1. Aquellos/as que puedan acogerse por edad y años cotizados a la jubilación.*
- 2. Estado de salud del interesado/a.*
- 3. Tener a su cargo a personas dependientes.*
- 4. Edad.*
- 5. Necesidades del servicio al que se encuentre adscrita/o.*

3.6- Limitaciones del plan y ajustes de plantillas y RPT.

El número total de las actuaciones indemnizadas sujetas al Plan, estará limitado por las disponibilidades presupuestarias aplicables a la ejecución del Plan durante cada ejercicio presupuestario.

Las funciones asignadas a los puestos de trabajo y las plazas del personal afectado por las jubilaciones anticipadas serán objeto de análisis con el fin de reestructurar, en su caso, funciones de otros puestos y plazas.

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 informes solicitados, el beneficiario o



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Sesiones de órganos de gobierno colegiados Dictamen de Comisión Informativa

Kide anitzeko gobernu-organoen bilerak Informazio Batzordearen Irizpena

AYT/CIP/34/2020

ORG1410SR

Código de validación/Balidazio kodea

3S0952515E21103F0JR8



beharko dio Udalari horren zenbateko osoa.

Era berean, interesdunak Erabateko Baliaezintasun Iraunkorraren adierazpena lortzen badu, kalte-ordain gisa aitortu eta jaso duen zenbatekoa Ermuko Udalari itzuli beharko dio erretiro aurreratuagatik edo baliaezintasun iraunkor osoaren aitortuagatik bajaran data baino lehenagoko ondorioekin.

3.7- Plantillaren doikuntza eta LPZ

Erretiro aurreratuen eraginpeko langileen lanpostu eta plazei esleitutako funtzioak aztertu egingo dira, Udalean planteatzen diren behar eta erronkei aurre egingo dieten baliabideak berregituratzeko, eta horrek udal-plantillako lanpostuak amortizatzea, eraldatzea edo aldatzea berekin ekar dezake.

Administrazioa hobetzeko gomendatutako estrategien artean, Funtzio Publiko sinplifikatza eta malgutasun-irizpideak sartzera bideratutakoak daude, eta funtzionarioei balio-aniztasun maila egokia ematea, sortzen diren egoera aldakorretara egokitu daitezten. Guztia herritarren beharrezan eraginkortasunez erantzuteko.

Malgutasun horrek lotuta egon behar du beren berezitasunagatik individualizatuak ez diren lanpostuen balioaniztasunarekin eta zeharkakotasunarekin, eta, horrela, administrazio modernoa lortuko da, langileek Udaleko arlo guztietako zereginetan eta eginkizunetan duten erantzunkidetasunean oinarrituta.

Ezin da kudeaketa eraginkor eta modernoa ulertu, lanpostuak eta pertsonak arlo eta

beneficiaria de la indemnización habrá 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 de Invalidez Permanente en grado de Total, estará obligado a devolver al Ayuntamiento de Ermua la cantidad percibida en concepto de indemnización que le haya sido reconocida.

3.7- Ajuste de plantilla y R.P.T

Las funciones asignadas a los puestos de trabajo y las plazas del personal afectado por las jubilaciones anticipadas serán objeto de análisis con el fin de reestructurar los recursos que hagan frente a las necesidades y retos que se planteen en el Ayuntamiento, lo que podrá conllevar la amortización, transformación o modificación de puestos de trabajo de la plantilla municipal.

Entre las estrategias recomendadas para la mejora de la Administración, se encuentran las dirigidas a simplificar e introducir criterios de flexibilidad en la Función Pública y dotar al personal funcionario de un adecuado nivel de polivalencia para que se adapte a las cambiantes situaciones que se presenten. Todo ello con el objetivo de responder eficazmente a las necesidades de la ciudadanía.

Esa flexibilidad ha de estar ligada a la polivalencia y la transversalidad de todos aquellos puestos que por su singularidad no sean individualizados, logrando una administración moderna basada en la corresponsabilidad de los trabajadores y trabajadoras en las tareas y funciones de las diferentes áreas del Ayuntamiento.

No es posible entender una gestión eficaz y moderna sin abandonar viejos modelos

zerbitzu jakin batzuetako zeregin eta funtzioetara modu iraunkor eta mugiezinean atxikitzean oinarritutako eredu zaharrak alde batera utzi gabe.

Ondorioz, hartutako konpromisoa betetze aldera, eta Plan honetan aurreikusitako tresnak udal-plantilla arrazionalizatzeko eta modernizatzeko helburuarekin eraginkorrak diren heinean, beti ere langile-gastuari eusteko irizpideari jarraituz, laguntzaile-mailako plazak administrazio-mailako bihurtuko dira, balio anitz eta zeharkako izaerekin. Era horretan administrazio moderno bihurtzeko beharrezko tresnak emango zaizkio Udalari, eta arlo bakoitzeko arduradunak izango dira, beren zuzendaritza-eginkizuna betez, lanpostuetako titularrei zereginak eta helburuak esleituko dizkietenak, antolakunde osoan planteatzen diren premien arabera.

3.8- Arrazionalizazio Plan honen arabera, kalte-ordain moduan jasotako zenbatekoen tratamendu fiskala.

Bizkaiko Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergari buruzko abenduaren 5eko 13/2013 Foru Arauaren 9. artikuluan xedatutakoarekin bat, zergapetzetik salbuetsita egongo dira Herri Administrazioen Giza Baliabideen Plan Estrategikoetan araututako eta aitortutako kopuruak, Langileen Estatutuaren 51. artikuluan ezarritako kausetako batean, kaleratze kolektiboen eta kaleratze eta kargugabetze objektiboen parekotzat hartzen direlako.

Zergaz salbuetsitako kalte-ordainaren zenbatekoa ezingo da 180.000 eurotik gorakoa izan.

II. Aldia

basados en las adscripciones de puestos y personas a tareas y funciones de determinadas áreas y servicios de manera permanente e inamovible.

Consecuentemente, en cumplimiento del compromiso adquirido y en la medida en que los instrumentos previstos en este Plan se muestren eficaces para el objetivo de racionalización y modernización de la plantilla municipal, y manteniendo el criterio de contención del gasto de personal, se reconvertirán las plazas de nivel auxiliar en plazas de nivel administrativo, polivalente y transversales, dotando al Ayuntamiento de las herramientas necesaria para convertir la misma en una administración moderna de forma que serán directamente los responsables de cada Área, en el ejercicio de su función directiva, quienes asignen tareas y objetivos a los titulares de las distintas plazas, en función de las distintas necesidades que se planteen en el conjunto de la organización.

3.8-Tratamiento fiscal de las cantidades percibidas en concepto de indemnización conforme al presente Plan de Racionalización.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 de la Norma Foral 13/2013, de 5 de diciembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de Bizkaia, 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 del impuesto no podrá exceder de 180.000 euros.

Fase II



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Sesiones de órganos de gobierno colegiados Dictamen de Comisión Informativa

Kide anitzeko gobernu-organoen bilerak Informazio Batzordearen Irizpena

AYT/CIP/34/2020

ORG14I0SR

Código de validación/Balidazio kodea

3S0952515E21103F0JR8



1.- Lanbide-sustapeneko prozedurak ezartzea. Langileen malgutze- eta mugikortasun-tresnak sortzea, giza baliabideak optimizatzen direla eta zereginetara egokitzen direla bermatzeko, langileen eskubideak kontuan hartuta betiere.

2.- aintzatespen profesionala.

3.- Ermuko Udalaren sektore publikoa aztertzeke prozesuari ekitea, kudeaketaren eraginkortasun- eta efizientzia-printzipioetan oinarrituta, egungo sistemak eta ereduak mantentzearen egokitasuna zehazteko; azken finean, Ermuko Udalaren sektore publikoa arrazionaltasunean eta egonkortasunean oinarritzea, funtzio publikoak bermatuz.

1.- Implementación de procedimientos de promoción profesional. Crear instrumentos de flexibilización y movilidad de la plantilla, con el fin de garantizar la optimización de los recursos humanos y su adecuación a las tareas, teniendo siempre en cuenta los derechos de los/as empleados/as.

2.- Reconocimiento profesional.

3.- Iniciar un proceso de análisis del sector público del Ayuntamiento de Ermua basado en los principios de eficacia y eficiencia en la gestión, al objeto de determinar la idoneidad del mantenimiento de los sistemas y modelos actuales, en suma, basar el sector público del Ayuntamiento de Ermua en la racionalidad y en la estabilidad, garantizando las funciones públicas.

BOZKETAREN EMAITZA

PSE-EE/PSOE: Aldekoak 6

EH Bildu: Aldekoak 1

EAJ/PNV: Aldekoak 4

Elkarrekin Ermua: Aldekoak 2

PP: Aldekoak 1

RESULTADO DE LA VOTACIÓN

PSE-EE/PSOE: A favor 6

EH Bildu: A favor 1

EAJ/PNV: A favor 4

Elkarrekin Ermua: A favor 2

PP: A favor 1