



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Detección de nuevas necesidades y definición de puestos Propuesta de resolución

Behar berriak hautematea eta lanpostuak definitzea Proposatutako ebazpena

4403/2021

RHH15I0R7

Código de validación/Balidazio kodea
4X4M6A2D2T4Y040D14KV



ASUNTO/GAIA

Modificación de Relación de Puestos de Trabajo /Lanpostuen zerredan aldaketa

Comisión Informativa de Asuntos
Generales-Pleno

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN/PROPOSATUTAKO EBAZPENA

Kontutan izanik administrazio publikoak, bere autonomiaz eta autogobernuaz baliatuz, giza-baliabideak antolatzeko daukan bitarteko teknikoa LPZ dela eta zerbitzu publikoa emateak dakartzan beharretara egokitu behar duela, LPZk egungo beharrei ezezik korporazio bakoitzak egiaz dituen beharrei ere erantzun behar die.

Moldaketa-prozesu horrek aukera ematen dio toki-korporazioari LPZ aldatzeko, horrek zerbitzu publikoak eraginkortasunez eman beharrak dakartzan eskakizunei erantzuten ez dienean. LPZk tresna dinamikoa behar du izan, ez estatikoa edo moldakaitza, eta dinamismo eta moldakortasun hori Konstituzioak toki-autonomiari emaniko garantien aukera zabalean babesturik daude.

Hala ere, administrazioaren egiazko beharrei erantzuteko tresna behar duela izan jakinik eta, ondorioz, aldagarria, egungo arauen markoa aztertu beharra dago, zeren eta hori zatituta eta toki bakarrean bilduta egon ez arren, legezko arau-multzo bat dago horri buruz, bete beharrekoa dena.

Considerando que la RPT es el instrumento técnico al servicio de la Administración Pública para la organización efectiva de sus recursos humanos en el uso que pueda hacer de su autonomía y autogobierno, debiendo adaptarla a las necesidades que le exige la prestación efectiva de sus servicios públicos, aquella tiene que responder a necesidades no solo actuales sino reales de la propia Corporación.

Este proceso adaptativo exige la posible modificación por la Corporación Local de la RPT cuando no responda a las exigencias que le impone el deber de una prestación eficiente de los servicios públicos, debiendo convertirse en un instrumento dinámico y no estático o pético; dinamismo y adaptación que se hallan amparadas por el arco de la garantía constitucional de la autonomía local.

Ahora bien, siendo conscientes de que se ha de tratar de un instrumento que debe responder a las necesidades reales de la Administración, y por tanto, susceptible de modificación, se ha de reconsiderar el actual marco normativo por cuanto que, aunque este se encuentre fragmentado y desubicado unitariamente, existe un

Egungo arauak LPZ onartzeko eskumena eta, ondorioz, hori aldatzekoa Udalari ematen diote Udalbatzarraren bitartez, hala ezartzen baitu TJOALen 22.2 artikulua i) atalak, eta eskuduntza hori ezin daiteke eskuordetu (TJOALen 22.4 artikulua).

Baina hala eta guztiz ere indarreko legeriak ez du xehetasunez arautzen LPZ onesteko eta aldatzeko berariazko prozedura zehatzik, baina badira maila ezberdineko arauak horretarako izapide eta dokumentu batzuk bakoitza bere aldetik aipatzen dituztenak.

Euskal Herriko Autonomi Erkidegoan Euskal Funtzio Publikoaren 6/1989 Legearen 13. artikulua ezartzen du lanpostu zerrendak direla Euskal Administrazio Publikoek bere barne-egiturak arrazoibideratu eta eratu, langile-beharra finkatu, lanpostuetan jarduteko eskatutako baldintzak zehaztu eta horietako bakoitza sailkatzeko duten baliabidea.

Euskal Herriko Autonomi Erkidegoan Euskal Funtzio Publikoaren 6/1989 Legearen 18. artikulua agintzen du egitura organikoan egiten diren aldaketak onesteak horiei dagozkien lanpostuen zerrendak ere aldi berean onestea ekarri behar duela, baina, beti ere lanpostu zerrenden bidez sortu, aldatu edo kenduko direla lanpostuak.

Garrantzitsua da kontutan izatea beharrezkoa dela, TJOALTBren 126.1 artikuluan ezarritakoa aplikatuz, espedientearen hasieran pertsonal saileko buruak, alkatearen edota dagokion

conjunto de normas legales al respecto que habrá de cumplirse.

La regulación actual atribuye la competencia para la aprobación de la RPT y consecuentemente de sus modificaciones al Ayuntamiento constituido en Pleno, en virtud de lo previsto en el art. 22.2.i) LRBRL, sin que tal atribución pueda ser objeto de delegación (art. 22.4 LRBRL).

Ahora bien, no obstante, lo anterior, la normativa vigente no regula de forma detallada un procedimiento específico o concreto para la aprobación y modificación de la RPT, sino que existen diferentes normas de distinto rango que se refieren separadamente a alguno de sus trámites y documentos.

En la CC AA del País Vasco dispone el Art. 13 de la Ley 6/ 1989, de la Función Pública Vasca, las relaciones de puestos de trabajo son el instrumento mediante el cual las Administraciones Públicas vascas racionalizan y ordenan sus estructuras internas, determinan sus necesidades de personal, definen los requisitos para su desempeño y clasifican cada uno de ellos.

En la CCAA del País Vasco el Art. 18 de la Ley 6/1989, de la Función Pública Vasca la aprobación de modificaciones en la estructura orgánica exigirá simultáneamente la de las correspondientes relaciones de puestos de trabajo, añadiendo que, en todo caso, la creación, modificación o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las Relaciones de Puestos de Trabajo.

Es importante tener en cuenta que es necesario, por aplicación analógica del art. 126.1 T.R.R.L., el informe o estudio del Jefe del departamento de personal al inicio del expediente a instancia de Alcaldía o



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Detección de nuevas necesidades y definición de puestos Propuesta de resolución

Behar berriak hautematea eta lanpostuak definitzea Proposatutako ebazpena

4403/2021

RHH15I0R7

Código de validación/Balidazio kodea
4X4M6A2D2T4Y040D14KV



ordezkariaren eskariz, txostena edo azterketa egitea. Bertan zehaztasunez jasoko da proposatutako langileen antolaketa, hots, lanpostuen, ordainsariaren, osagarrien, eginkizunen, betetzeko eta sartzeko moduaren deskribapen xehatua.

Eta kasu honetan Ermuko Udal Idazkariak dagokion nahitaezko txostena eman du 2021eko uztailaren 8an, eta honako aldageta-proposamen hau aurkeztu du bertan:

LANPOSTU-ZERRENDAREN ALDAKETAK

Toki Jaurbidearen Oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legean ezarritakoari jarraituz eta Konstituzioak ematen duen toki-autonomiak zentzutik eratorritako udal-eskumen eta autoantolaketa-ahalmenarekin bat etorritik, Lanpostu Zerrendan (aurrerantzean LPZ) ondorengo aldagetak aurkeztu dira egiteko, udal honetan lan egiten duten langileen plantilla herritarrek administrazio publikoei eskatzen dietenari arin eta modu eraginkorrean erantzuteko erronka eta beharizan berriei modu objektibo eta eraginkorrean apurka-apurka egokituz joateko.

LEHENA: Lanpostu-zerrendaren aldageta 2021 urterako

Euskal Funtzio Publikoaren uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 13. artikuluan eta ondorengoetan ezarritakoari jarraituz, 2021 urterako LPZrendaketa partziala aurkeztu da onartzeko eta ondoren argitaratzeko.

I.- Balio anitzeko laguntzaileen 5 lanpostu

mediante providencia de la Delegación correspondiente. Aquél deberá contener de forma precisa la ordenación de personal que se propone, es decir, deberá llevarse a cabo una descripción detallada de los puestos, retribución, complementos, funciones, provisión y acceso.

El Secretario municipal ha emitido el correspondiente informe preceptivo en fecha 8 de julio de 2021, en el que presenta la siguiente propuesta de modificación:

MODIFICACIONES EN LA RPT

De conformidad con la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, con las competencias municipales y la capacidad de autoorganización derivada del sentido de la autonomía local consagrada por la Constitución, se presentan estas modificaciones en la Relación de Puestos de Trabajo (en adelante RPT) con el fin de ir acomodando de una manera más objetiva y eficaz la plantilla del personal que realiza su trabajo en este Ayuntamiento a los nuevos retos y necesidades emergentes de dar respuesta rápida y eficiente a las nuevas demandas que presenta la ciudadanía a sus administraciones públicas.

PRIMERO: Modificación de la relación de puestos de trabajo para el año 2021

De conformidad con los artículos 13 y ss. de la Ley 6/1989, de 6 de julio de la Función Pública Vasca se presenta para su aprobación y posterior publicación la modificación parcial de la RPT para el año 2021.

I.- Creación de 5 puestos de Auxiliar Polivalente.

sortzea.

Kirol-instalazioetan eginkizun anitzeko laguntzaile lanak egiteko bost lanpostu sortzea. Orain arte lan horiek kanpoko enpresa batek egin ditu zerbitzu-kontratu bidez. Lanpostu horietarako honako betekizunak eskatzen dira:

- *Sailkapen Profesionaleko E Taldea.*
- *Derrigorrezko 2. hizkuntz eskakizuna (2. HE), 2021eko abenduaren 31ko data duena.*
- *Administrazio Orokorreko eskala, menpekoen azpieskala, lanbide taldeetako titulazio taldekoa.*

II.- Brigadako arduradun lanpostuaren dedikazioagatik osagarria.

Azken urteotan, lanpostuaren berezitasunagatik, behin eta berriz egon da udal-brigadako arduradunaren lanpostua betetzen duen pertsonaren zerbitzu profesional baliatzeko beharra ohiko lan-ordutegitik kanpo. Prestasun hori, nahiz eta egoera epidemiologikoak areagotu egin duen, egia da maiz errepikatzen dela, bai astegunetan eta bai asteburuetan.

Lanaldia luzatzeko dauden aukerak aztertuta, gure ustez, aztergai dugun kasurako, Ermuko Udaleko langileen lan-baldintzak arautzen dituen akordioaren 67. artikuluan araututakoa izango litzateke egokiena: Erabateko Prestasunaren Modalitatea. Horrek esan nahi du:

Creación de cinco puestos de trabajo para realizar las labores de auxiliar polivalente en las instalaciones deportivas que venían prestándose vía contrato de servicios por una empresa externa, con los siguientes requisitos:

- Grupo de Clasificación Profesional E.
- Perfil lingüístico 2 (PL2) preceptivo, con fecha 31 del 12 del 2021.
- Escala de Administración General, Subescala Subalterna, perteneciente al Grupo de Titulación de Agrupaciones Profesionales.

II.- Complemento de dedicación al puesto de encargado de la brigada.

A lo largo de los últimos años se ha venido repitiendo, por la singularidad del puesto de trabajo, la necesidad de precisar de los servicios profesionales de la persona que ocupa el puesto de encargado de la brigada municipal fuera de su horario ordinario de trabajo. Esta disponibilidad, si bien es cierto que se ha visto acrecentada por la situación epidemiológica que se vive, no es menos cierto que se viene repitiendo con asiduidad, tanto entre semana como durante los fines de semana.

Analizada las diferentes posibilidades de ampliación de jornada que presenta entendemos que para el caso que nos ocupa, el ideal sería el regulado en el Artículo 67 del acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal del Ayuntamiento de Ermua, Modalidad Disponibilidad Absoluta, lo cual supone:

- a) La prohibición de ejercer cualquier otra



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Detección de nuevas necesidades y definición de puestos Propuesta de resolución

Behar berriak hautematea eta lanpostuak definitzea Proposatutako ebazpena

4403/2021

RHH1510R7

Código de validación/Balidazio kodea
4X4M6A2D2T4Y040D14KV



a) Irabazi-asmoko beste edozein jarduera, publiko zein pribatua, egiteko debekua.

b) Lanpostu bat betetzen duen pertsonak erabateko prestasuna izatea bere lanpostuari dagozkion eginkizunak ohiko lanalditik kanpo, ordutegi malguan, betetzeko. Edozein unetan joan beharko du bere lanpostura, zerbitzuaren eskakizunei edo premiei erantzuteko hala eskatzen zaionean, joan-etorriak egitea eta antzeko beste eskakizun batzuk barne direla.

c) Osagarri hori jasotzeak kendu egiten dio ohiko lanalditik kanpo aparteko zerbitzuak egiteagatik konpentsazio ekonomikoa edo atsedeen-denbora jasotzeko eskubidea.

d) Zerbitzuaren arrazoiengatik dedikazio hori beharrezkoa ez bada, ez du ondorio ekonomiko negatiborik jasango.

e) Erakundeak lanpostuaren egutegia eta ordutegia aldatzeko ahalmena du, zerbitzuaren premien erantzuteko ezinbestekoa den gutxieneko aurre-abisuarekin.

2. Erabateko prestasuna eskatzen zaien lanpostuek soldataren eta lanpostu-mailako osagarri espezifikoaren (tarte orokorra) baturatik ateratzen den zenbatekoaren % 20 jasoko dute gehienez ere kontzeptu horregatik.

Horregatik, eta lanpostuari dagozkion eginkizunak behar bezala betetzeak

actividad lucrativa, tanto pública como privada.

b) La absoluta disponibilidad del ocupante de un puesto de trabajo a ejercer las funciones propias del puesto fuera de su jornada habitual de trabajo en horario flexible teniendo la obligación de acudir a su puesto de trabajo en cualquier momento cuando por necesidades del servicio o urgencia sean requeridos para hacerlo, incluyendo la realización de desplazamientos, así como otros requerimientos de naturaleza análoga.

c) La percepción de este tramo elimina todo derecho a la compensación económica o en tiempo de descanso por realización de servicios extraordinarios fuera de la jornada habitual.

d) Si por razones del servicio no fuera necesaria la realización de esta dedicación, no tendrá efectos económicos negativos.

e) La facultad de la Institución de modificar el calendario y el horario de trabajo del puesto con preaviso mínimo imprescindible en función de las necesidades del servicio.

2. Los puestos de trabajo con el requerimiento de Disponibilidad Absoluta percibirán por este concepto un máximo del 20% de la cantidad resultante de la suma de Sueldo, Complemento de Destino Complemento Específico Tramo General.

Por ello y a la vista de la dedicación que requiere la correcta ejecución de las

*eskatzen duen dedikazioa ikusita, lanpostu-
zerrenda aldatzea proposatzen da, lanpostu
horri % 20ko dedikazio-osagarria ezarriz.*

funciones propias del puesto de trabajo, se propone la modificación de la Relación de puestos de Trabajo estableciendo al puesto en cuestión un complemento de dedicación del 20%.