Código de validación/*Balidazio kodea*
1736085H101Y361N0960

ASUNTO/*GAIA*

Comisión Informativa de Asuntos Generales-Pleno		

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN/*PROPOSATUTAKO EBAZPENA*

I.- 2021eko abenduaren 28an, Enplegu Publikoan Aldi baterakotasuna Murrizteko Premiazko Neurriei buruzko 20/2021 Legea argitaratu zen BOEn. Lege horren 2. artikuluak honako hau ezartzen du: 2017rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko ekainaren 27ko 3/2017 Legearen (EDL 2017/112329) 19.1.6 artikuluan eta 2018rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko uztailaren 3ko 6/2018 Legearen (EDL 2018/110399) 19.1.9 artikuluan ezarritakoaz gain, aldi baterako enplegua egonkortzeko tasa gehigarri bat baimentzen dela egiturazko plazentzako, baldin eta administrazio publikoetako lanpostu zerrenda, plantilla edo giza baliabideak antolatzeko beste moduren batean egon zein ez egon, eta aurrekontu-zuzkidura izanik, 2020ko abenduaren 31 baino lehenagoko hiru urteetan gutxienez aldi baterako eta etenik gabe okupatuta egon badira.

Lehenengo xedapen iragankorrak ezartzen duenari kalterik egin gabe, 2017rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko ekainaren 27ko 3/2017 Legearen (EDL 2017/112329) 19.1.6 artikuluan eta 2018rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei

I.- Con fecha 28 de diciembre de 2021 se publica en el BOE la Ley 20/2021 de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público, cuyo artículo 2 establece que “adicionalmente a lo establecido en los artículos 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado (EDL 2017/112329) para el año 2017 y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado (EDL 2018/110399) para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

Sin perjuicio de lo que establece la disposición transitoria primera, las plazas afectadas por los procesos de estabilización previstos en los artículos 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado (EDL 2017/112329) para el año 2017, y 19.Uno.9 de la Ley

buruzko uztailaren 3ko 6/2018 Legearen (EDL 2018/110399) 19.1.9 artikuluan aurreikusitako egonkortze-prozesuen eraginpeko plazak aurreko paragrafoan deskribatutako egonkortze-prozesuaren barruan sartuko dira, baldin eta egonkortzeko enplegu publikoaren eskaintzetan sartuta egon badira eta, lege hau indarrean sartzen den eguna iritsita, deialdirik egin ez bada edo deialdia egin eta ebatzi bada, bete gabe geratu badira.

6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado (EDL 2018/110399) para el año 2018, serán incluidas dentro del proceso de estabilización descrito en el párrafo anterior, siempre que hubieran estado incluidas en las correspondientes ofertas de empleo público de estabilización y llegada la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, no hubieran sido convocadas, o habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir.

2. 1. paragrafoan aurreikusitako egonkortze-prozesuak eta egonkortze-prozesu berria artikulatzen dituzten enplegu-eskaintzak 2022ko ekainaren 1a baino lehen onetsi eta argitaratu beharko dira dagozkien aldizkari ofizialetan, eta administrazio publiko eskudunek koordinatuko dituzte.

2.Las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización contemplados en el apartado 1, así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022 y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.

Enplegu publikoko eskaintzetan sartutako lanpostuak betetzeko hautaketa-prozesuen deialdiak 2022ko abenduaren 31 baino lehen argitaratu beharko dira.

La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2022.

Hautaketa-prozesu horiek 2024ko abenduaren 31 baino lehen ebatzi beharko dira.

La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

3. Aldi baterako estaldura-tasa egiturazko plazen ehuneko zortzitik beherakoa izango da.

3.La tasa de cobertura temporal deberá situarse por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.

4. Hautaketa-prozesu horiek, lehia askearen, berdintasunaren, merezimenduaren, gaitasunaren eta publizitatearen printzipioak betetzen direla bermatuko dutenak, Estatuko Administrazio Orokorraren lurralde-eremu guztietan, autonomia-erkidegoetan eta toki-erakundeetan negoziatu ahal izango dira,

4.La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales, pudiendo articularse medidas que

eta administrazio publikoen arteko koordinazioa ahalbidetuko duten neurriak antolatu ahal izango dira horien garapenerako, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordearen baitan.

Administrazio bakoitzaren funtzio publikoaren araudian edo araudi espezifikoan ezarritakoari kalterik egin gabe, hautaketa-sistema lehiaketa-oposizioa izango da, eta lehiaketa-fasean puntuazio osoaren ehuneko berrogeiko balorazioa izango du. Balorazio horretan, kidego, eskala, kategoria edo baliokidean izandako esperientzia hartuko da kontuan gehienbat, eta baliteke oposizio-fasean egindako ariketak baztergarriak ez izatea, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bateginaren 37.1 c) artikuluan ezarritako negoziazio kolektiboaren esparruan.

Sektoreko edo administrazio bakoitzeko berariazko araudian hala aurreikusita badago, plazak betetzeko aldez aurreko mugikortasun- edo barne-sustapeneko mekanismoak bateragarriak izango dira egonkortze-prozesuekin.

5. Prozesu horien ebazpenak ez du ekarriko, inola ere, gastua edo langileak gehitzea, eta prozesu horietan aldi baterako lotura duten langileek betetzen dituzten egiturazko lanpostuak eskaini beharko dira nahitaez.

6. Bitarteko funtzionario edo aldi baterako lan-kontratuko langileentzako konpentsazio ekonomikoa zerbitzu-urte bakoitzeko hogei eguneko ordainsari finkoen

posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas en el desarrollo de los mismos en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público.

Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en la fase de oposición, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público .

En el supuesto de que en la normativa específica sectorial o de cada Administración así se hubiera previsto, los mecanismos de movilidad o de promoción interna previos de cobertura de plazas serán compatibles con los procesos de estabilización.

5.De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

6.Corresponderá una compensación económica, equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de

baliokidea izango da, eta urtebetetik beherako aldiak hilabeteka hainbanatuko dira, gehienez ere hamabi hilabetera arte, baldin eta, jardunean egonda, administrazioarekin duten harremana egonkortzeko hautaketa-prozesua ez gainditzeagatik amaitu bada.

Aldi baterako lan-kontratuko langileen kasuan, konpentsazio hori honako hauen arteko aldea izango da: zerbitzuan emandako urte bakoitzeko (gehienez ere hamabi hilabete) soldata finkoaren hogei eguneko gehienezkoaren eta kontratua amaitzeagatik jaso beharreko kalte-ordainaren arteko aldea, urtebetetik beherako aldiak hilabeteka hainbanatuta. Kalte-ordain hori bide judizialean aitortzen bada, zenbatekoak konpentsatuko dira.

Izangaiak egonkortzeko hautaketa-prozesuan parterik ez hartzeak ez dio inola ere konpentsazio ekonomikoa jasotzeko eskubiderik emango.

7. Eskaintzaren jarraipena egin ahal izateko, administrazio publikoek Ogasun eta Funtzio Publikoko Ministerioari ziurtatu beharko diote, Aurrekontuen eta Gastuen Estatu Idazkaritzaren bidez, ukitutako eremu bakoitzean dagoen aldi baterako egiturazko plaza kopurua.

Eta seigarren xedapen gehigarriak honakoa gehitzen du: Administrazio publikoek, salbuespen gisa eta EPOLTBren 61.6 eta 7. artikuluetan aurreikusitakoarekin bat etorriz, lehiaketa-sistemaren bidez deituko dituzte, 2.1 artikuluan ezarritako baldintzak betetzen dituztela, 2016ko urtarrilaren 1a baino lehen aldi baterako etenik gabe beteta egon diren plazak.

tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.

En el caso del personal laboral temporal, dicha compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

La no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de estabilización no dará derecho a compensación económica en ningún caso.

7.Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas estructurales ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados."

Añadiendo la Disposición adicional sexta "las Administraciones Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de

Código de validación/*Balidazio kodea*
1736085H101Y361N0960

Prozesu horiek behin bakarrik egingo dira, eta Estatuko Administrazioaren, autonomia-erkidegoen eta toki-erakundeen lurralde-eremu bakoitzean negoziatu ahal izango dira, betiere arau honetan ezarritako epeak errespetatuz.

Ermuko Udalaren Lanpostuen Zerrenda eta onartutako egiturazko plazak aztertu ondoren, 20/2021 Legeak adierazitako baldintzak betetzen dituzten bi plaza daudela ikusi da, eta horien zuzkidura ez dagoela jasota dagozkion antolamendu-tresnetan. Horregatik, lehen aipatutako artikuluetan adierazitakoari erantzuteko, eta dagokion lan-eskaintza publikoa onartzeari ekin aurretik, 20/2021 Legean adierazitako parametroetan aldi baterakotasuna murrizteko, honako lanpostu hauek sortu behar dira:

- *Lorezaina: lanpostua 1996ko maiatzaren 6tik aurrera etenekin okupatuta dago, eta orain arte ez da egoera erregularizatu. Aipaturiko datatik lanpostua aurrekontuz hornituta dago, eta urtero onartzen den langile-plantillakoa da.*

- *Administraria: lanpostua 2010eko azaroaren 2tik aurrera etenekin okupatuta dago, eta orain arte ez da egoera erregularizatu. Aipaturiko datatik lanpostua aurrekontuz hornituta dago, eta urtero onartzen den langile-*

enero de 2016.

Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma."

Analizada la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Ermua y las plazas de carácter estructural reconocidas, se ha detectado la existencia de dos plazas que cumplen con los condicionantes señalados por la Ley 20/2021 y cuya dotación no se encuentra reflejada en los instrumentos de ordenación correspondientes, por ello y al objeto de dar respuesta a lo señalado en los anteriormente citados artículos, y antes de acometer la aprobación de la correspondiente oferta de empleo publico con el fin de reducir la temporalidad en los parámetros señalados por la Ley 20/2021 se ha de proceder a la creación de los siguientes puestos de trabajo:

- Jardinera/o: El puesto lleva ocupándose interrumpidamente desde el 6 de mayo de 1996 sin que hasta la fecha se haya procedido a la regularización de la situación. Este puesto se encuentra dotado presupuestariamente desde la fecha y forma parte de la plantilla de personal que se aprueba anualmente.

- Administrativa/o: El puesto lleva ocupándose interrumpidamente desde el 2 de noviembre de 2010 sin que hasta la fecha se haya procedido a la regularización de la situación. Este puesto se encuentra dotado

plantillakoa da.

II.- Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legeak 90.2 artikuluan aurreikusten duenez, toki-erakundeek, aurrekontuaren bidez, urtero onartuko dute plantilla, funtzionarioentzat, lan-kontratuko langileentzat eta behin-behineko langileentzat gordetako lanpostu guztiak barne hartuko dituela. Plantillek arrazionaltasun-, ekonomia- eta efizientzia-printzipioei erantzun beharko diete, eta ekonomiaren antolamendu orokorraren arabera ezarriko dira; langile-gastuek ezin izango dituzte izaera orokorrarekin ezartzen diren mugak gainditu.

Toki-araubidearen arloan indarrean dauden lege-xedapenen testu bategina onartzen duen apirilaren 18ko 781/1986 Legegintzako Errege Dekretuaren 126.1 artikuluak gehitzen du plantilla horiei printzipio horiekin bat datozela egiaztatzen duten aurrekariak, azterlanak eta agiriak gehituko zaizkiela.

Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 90.2 artikuluan eta Toki Araubidearen arloan indarrean dauden Lege Xedapenen Testu Bategina onartzen duen apirilaren 18ko 781/1986 Legegintzako Errege Dekretuaren 126.4 artikuluan arautzen den lanpostu-zerrendan ez bezala, plantillak ez ditu lanpostuen funtsezko ezaugarriak zehazten, ezta horiek betetzeko baldintzak ere, horien helburua aurrekontu-antolamendua izanik. Beraz, Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 4.1.a) artikuluan eta azaroaren 28ko 2568/1986 Errege Dekretuaren bidez onartutako Toki Erakundeen Antolamendu, Jarduera eta

presupuestariamente desde la fecha y forma parte de la plantilla de personal que se aprueba anualmente.

II.- La Ley 7/1985, de 2 abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, prevé en su artículo 90.2 que las Entidades Locales aprobarán anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual. Las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general.

Añade el artículo 126.1 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local que a ellas se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.

A diferencia de la relación de puestos de trabajo regulada en los artículos 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y 126.4 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local , la plantilla no determina las características esenciales de los puestos de trabajo, ni los requisitos para su ocupación, siendo su finalidad la ordenación presupuestaria; es por tanto consustancial con la potestad de autoorganización prevista en los artículos 4.1.a) de la Ley 7/1985, de 2 abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local

Código de validación/*Balidazio kodea*
1736085H101Y361N0960

Araubide Juridikoaren Erregelamenduaren 4.1.a) artikuluan aurreikusitako autoantolaketa-ahalari atxikia dago, hortaz ez dago zertan sindikatuekin negoziatu beharrik.

Ildo horretatik, Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 13. artikuluak ezartzen du: "Euskal Administrazio Publikoek bere barne-egiturak arrazoibideratu eta eratu, langilego-beharrak finkatu, lanpostuetan jarduteko eskatutako baldintzak zehaztu eta horietako bakoitza sailkatzeko baliabidea dituzte lanpostu-zerrendak".

Eta 14. artikuluak zehazten du: "Lanpostu-zerrendek aurrekontuetan diruz hornitutako lanpostu guztiak hartu beharko dituzte, funtzionarientzat, lan-itunpeko langile finkoentzat eta behin-behingoentzat gordetakoak bereiziz".

Ondorioz, honako hau ERABAKI DA: egiturazkotzat identifikatutako lorezain eta administrari plazak sortzea, lanpostu zerrendan egon ez arren langileen plantilletan sartuta egon direlako.

Aldaketa-erabakia Udalaren Osoko Bilkurari dagokio, Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 22.2.i) artikuluan aurreikusitakoaren arabera, eta eskumen hori ezin da eskuordetu.

Aztergai dugun aldaketa- eta sortze-proposamenak ez dakar I. kapitulua

y 4.1.a) del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, estando por tanto excluida de la obligatoriedad de negociación con las organizaciones sindicales.

En este sentido, el artículo 13 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca establece que "las relaciones de puestos de trabajo son el instrumento mediante el cual las Administraciones Públicas vascas racionalizan y ordenan sus estructuras internas, determinan sus necesidades de personal, definen los requisitos exigidos para su desempeño y clasifican cada uno de ellos."

Determinando el artículo 14 que "las relaciones de puestos de trabajo deberán incluir la totalidad de los existentes que se hallen dotados presupuestariamente, distinguiendo los reservados a funcionarios, a personal laboral fijo y personal eventual."

En consecuencia se ACUERDA proceder a la creación de las plazas de jardinera/o y administrativa/o identificadas como estructurales y no incluidas en la Relación de Puestos de Trabajo pero si en las diferentes plantillas de personal.

El acuerdo de modificación corresponde al Ayuntamiento Pleno, en virtud de lo previsto en el artículo 22.2.i) de la Ley 7/1985, de 2 abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, sin que tal atribución pueda ser objeto de delegación.

La propuesta de modificación y creación que nos ocupa no supone

handitzea, antolakundean egitura-izaera duten lanpostuak direlako, nahiz eta lanpostuenzerrendan jasota ez egon. Beraz, ez da udal kontu-hartzailearen txostenik behar, ez baitu gastu-gehikuntzarik suposatzen.

incremento del Capitulo I al tratarse de puestos de trabajo que tienen carácter estructurales en la organización a pesar de no plasmarse dicha condición en la Relación de Puestos de Trabajo, por lo que no requiere informe de la intervención municipal al no suponer incremento de gasto alguno.