

TOKI ADMINISTRAZIOA

3

ADMINISTRACIÓN LOCAL

EIBARKO UDALA

*Eibarko Udaleko Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Plana.*

Eibarko Udalak, 2021eko ekainaren 28ko ohiko osoko bilkuran, erabaki zuen Giza baliabideak arrazionalizatzeko plana (2021-2022) onestea.

Erabakia behin betikoa da eta amaiera ematen dio administrazio bideari.

Interesatuek erabaki honen aurka zuzenean administrazioarekiko auzi errekurtsua aurkez dezakete Administrazioarekiko Auzietako Donostiako Epaitegian, jakinarazpenaren biharamunetik hasita bi hilabeteko epean.

Hala ere, alde zuzenetik, aukerako berraztertze-errekurtsua aurkez dakioke Eibarko Udaltzari, iragarki hau argitaratu eta hurrengo egunetik hasita hilabeteko epean. Kasu horretan, ezin izango da administrazioarekiko auzi-errekurtsorik jarri harik eta berraztertze-errekurtsua berariaz ebatzi arte edo presuntzioz ezetsi arte. Hori guztia, egoki irizitako beste edozein errekurtsu jartzeari kalterik egin gabe.

Eibar, 2021eko uztailaren 21a—Jon Iraola Iriondo, alkatea.  
(5073)

GIZA BALIABIDEEN ARRAZIONALIZAZIO-PLANA  
(2021-2022)

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

1. *Esparru arautzailea.*

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

69. artikulua. Plangintzaren helburuak eta tresnak.

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

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

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

AYUNTAMIENTO DE EIBAR

*Aprobación del plan de racionalización de recursos humanos del Ayuntamiento de Eibar.*

El Pleno del Ayuntamiento de Eibar, en sesión celebrada el día 28 de junio de 2021, aprobó el plan de racionalización de recursos humanos 2021-2022.

Contra el presente Acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente:

Recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, ante el Pleno del Ayuntamiento de Eibar, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Donostia en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

Eibar, a 21 de julio de 2021—El alcalde, Jon Iraola Iriondo.  
(5073)

PLAN DE RACIONALIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
2021-2022

La pirámide de edad de este ayuntamiento en una pirámide invertida que se acrecienta año a año. Por ello, nos vemos en la necesidad de realizar un plan bianual para poder hacer frente a las jubilaciones en dos años.

1. *Marco normativo.*

El Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre que aprueba el texto refundido de la ley del estatuto básico del empleado público, incluye en su cap. I, título V, las herramientas para la planificación de recursos humanos (artículos 69-71) y basándonos en dichos preceptos realizamos el presente plan.

Artículo 69. Objetivos e instrumentos de la planificación.

1. La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

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

a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.

b) Lana antolatzeke erabiliko diren sistemei buruzko aurreikuspenak, eta lanpostuen egiturretan egingo diren aldaketak.

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

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

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

#### 70. artikulua. Enplegu publikoaren eskaintza.

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

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

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

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

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

#### 22. artikulua.

1. Euskal Administrazio Publikoak giza baliabideak arrazionalizatzeko programak onar ditzakete, euren buruak antolatzeke duten gaitasunaren arabera eta langileen ordezkariekin negoziatu ostean. Programak euren berezitasunei egokituak izango dira, eta euren eraginpeko alorrean giza baliabideak ahalik ondoen erabiltzeko garatu behar diren jarduketak hartuko dituzte batera. Eta hori aurrekontuaren mugen barne egin beharko da, gobernu-organismoek langilei buruzko politikarako finka ditzaten jokabideen arabera.

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

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

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

c) Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.

d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del presente título de este Estatuto.

e) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.

#### Artículo 70. Oferta de empleo público.

1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente.

3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

Tomado como punto de partida esta regulación básica, ha entrado en vigor una amplia normativa de desarrollo en el tema de racionalización de recursos humanos. En dicha normativa se dispone, entre otros, la potestad de las administraciones públicas para redactar planes de empleo. Las administraciones públicas en su poder de organización, y tras la negociación con los representantes de los trabajadores, pueden fijar programas de racionalización de recursos humanos tanto para los funcionarios como para los laborales a fin de que todos dispongan, dentro de su ámbito correspondiente, el beneficio de las iniciativas puestas en marcha para el mejor uso de los recursos humanos, dentro siempre de los límites del presupuesto y aplicando las directrices del órgano de gobierno para las políticas de personal.

En relación con lo anterior, la ley 6/1989 de la función pública vasca, señala, en su artículo 22, en relación con los programas de racionalización de recursos humanos, lo siguiente:

#### Artículo 22.

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.

3. Los programas de racionalización de los recursos humanos se registrarán por lo dispuesto en esta ley y la normativa que cada Administración Pública vasca dicte.

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

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

42. artikulua. Hainbat neurri.

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

a) Antolakuntza-egiturak nahiz lanpostuak aldatzeko aurreikuspenak.

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

c) Alor jakinetako langileei mugaturiko lehiaketak egitea lanpostuak betetzeko.

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

e) Barne-sustapenerako neurri bereziak.

f) Langileen berrizendapena.

g) Lanaldi partzialeko zerbitzuan jardutea.

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

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

j) Arrazionalizatzeko programaren helburuei dagozkien bestelako neurriak.

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

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

Hortaz, aukera operatiboa ematen dute:

– Giza baliabideen erabilera optimizatzeko.

– Giza baliabideen politiken garapenean antzemandako premietara egokitze.

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

2. *Erretiro aurreratuagatiko primak.*

Erretiroaren indarreko araudia Udalhitzen:

XI. Kapitulua. Beste asistentzia-hobekuntza batzuk.

95. artikulua. Adinagatiko borondatezko erretiroa.

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

4. Los planes de empleo se registrarán por su normativa específica de aplicación.

A falta de normativa autonómica de desarrollo de las disposiciones del estatuto básico del empleado público, se aplica el decreto 190/2004 del Gobierno Vasco. En el artículo 41 y siguientes de dicho decreto se regulan los programas de racionalización de recursos humanos de las administraciones públicas, las medidas que pueden incluir dichos programas y los procedimientos para su aprobación:

Artículo 42. Diferentes medidas.

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

a) Previsiones de modificaciones de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.

b) Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto las derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad.

c) Realización de concursos de provisión de puestos de trabajo limitados a personal de ámbitos determinados.

d) Planes de formación y capacitación del personal para facilitar su recolocación.

e) Medidas específicas de promoción interna.

f) Reasignación de efectivos.

g) Prestación de servicios a tiempo parcial.

h) Establecimiento de convenios con otras administraciones públicas para la reasignación de efectivos.

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

j) Otras medidas que procedan en relación con los objetivos del programa de racionalización.

Se puede concluir, por lo tanto, que el programa de racionalización de recursos humanos y los planes de empleo son figuras de una actuación global y se realizan para adecuar la situación de los trabajadores a las necesidades de la organización y fijar las previsiones.

Al tratarse de herramientas de reorganización de las estructuras administrativas y planificación de personal, se utilizan sobre todo para solucionar desajustes observados.

Por lo tanto, ofrecen posibilidades operativas a estos efectos:

– Optimizar el uso de recursos humanos.

– Adecuar a las necesidades detectadas en el desarrollo de políticas de personal.

Además, el Real Decreto 364/1995 de 10 de marzo supuso un gran impulso al declarar la eficacia de este tipo de instrumentos. Dicha normativa señala que los planes integrales determinarán los objetivos a lograr en materia de personal, así como la cantidad de recursos humanos para cumplir dichos objetivos y su estructura, las medidas para transformar el número de trabajadores y sus correspondientes actuaciones, en especial en lo referente a la movilidad, formación y promoción.

2. *Primas de jubilación anticipada.*

Actual regulación de la jubilación en el Udalhitzen:

Capítulo XI. Otras mejoras asistenciales.

Artículo 95. 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 funcionario de la Institución una prima de jubilación voluntaria por edad, en las cuantías que figuran en el artículo siguiente, siempre que:

a) Eskaera adinagatiko borondatezko erretirorako adina bete baino hiru hilabete lehenago gutxienez egitea.

b) Aldez aurretiko tramitearen erantzuna jaso eta gehie-  
nez ere hilabeteke epean indarrean jartzea eskubide hori.

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

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

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

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

96. artikulua. Erretiro aurreratuarentzako primak.

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

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

Araudi berri hau proposatzen da erretiroen ondorioetarako:

a) Aplikazio eremua.

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

b) Baldintzak.

a.— Gutxienezko antzintasuna: erretiro aurreratuaren ondorioetarako, Eibarko Udalean edo haren erakunde autonomoetan zerbitzu aktiboa eman behar da gutxienez 5 urtez, gertaera eragilea jazo den dataren aurre-aurretik, bai eta azken 15 urteetan gutxienez 10 urteko benetako prestazioa ere.

b.— Enplegatutako publikoak egiaztatzea nahitaezko erretiroa hartzeko adin arruntean erretiratuz gero jasoko lukeen pentsioaren zenbatekoa murriztuko zaiola, adin arrunt hori baino lehenago erretiratzearen ondorioz.

c.— Bateriaezintasunak. Erretiro aurreratuagatik kalte-ordainak jasotzea bateraezina da Gizarte Segurantzak edo dagokion mutualitateak edozein ezintasun-modalitate onartzearekin, baldin eta horren ondorioz Eibarko Udaleko edo haren erakunde autonomoren bateko langileei behin betiko baja ematen bazaie erretiro aurreratu hartu aurretik. Inguruabar horren ondorioz, onuradunak jasotako prestazioa itzuli beharko du. Halaber, kalte-ordaina jasotzea bateraezina izango da erretiro aurreratuak pentsioa murriztea ez badakar, edozein modalitatetan.

d.— Kalte-ordaindutako erretiro aurreratuaren eskabideak eta zenbatekoak. Erretiro aurreratu kalte-ordainarekin jasotzeko eskabidea, erretiroa hartzeko aurreikusitako data baino hiru hila-

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 funcionario 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 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.

Artículo 96. Primas para la jubilación anticipada.

La cuantía de la prima se calculará con arreglo a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas anuales, prorrateándose por meses –entre año y año– dicha retribución:

Edad	N.º de mensualidades
60 a 61 años	21
61 a 62	17
62 a 63	12
63 a 64	9
64 a 65	6

Se propone esta nueva regulación a efectos de jubilaciones:

a) Ámbito de aplicación.

El presente Plan será de aplicación a los empleados municipales que cumplan los requisitos establecidos en el mismo, tanto al personal del Ayuntamiento de Eibar como al de los Organismos Autónomos.

b) Condiciones.

a.— Antigüedad mínima: a los efectos de la jubilación anticipada, se requiere la prestación de servicio activo en el Ayuntamiento de Eibar o sus Organismos Autónomos durante un periodo mínimo de 5 años, en el inmediatamente anterior a la fecha en que se produzca el hecho causante, así como una prestación efectiva mínimo de 10 años de en los últimos 15 años.

b.— Que la persona empleada publica acredite que sufrirá una reducción en el importe de su 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 ordinaria.

c.— Incompatibilidades. La percepción de indemnizaciones por jubilación anticipada 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 del personal empleado del Ayuntamiento de Eibar o de alguno de sus Organismos Autónomos con anterioridad a la jubilación anticipada. Esta circunstancia comportará la obligación de la persona beneficiaria de reintegrar de la prestación percibida. Asimismo, la percepción de la indemnización será incompatible cuando la jubilación anticipada no implique reducción de la pensión en cualquiera de sus modalidades.

d.— Solicitudes e importes de la jubilación anticipada indemnizada. La solicitud para acogerse a las medidas de jubilación anticipada con indemnización deberá realizarse con tres

bete lehenago egin beharko da. Gutxieneko denbora hori ez zaie eskatuko plana indarrean jartzen denean primak jasotzeko eskubidea ematen duen adina betetzeko hiru hilabete baino gutxiago falta zaizkien udal-langileei. Kalte-ordaindutako erretiro aurreratuaren eskabidearekin batera, interesdunak Gizarte Segurantzaren edo dagokion Mutuaren dokumentua aurkeztu behariko du, zeinean haren adina zehaztuko den erretiroaren ondorioetarako, edo, bestela, lan-bizitzaren txostena. Halaber, Udalak egoki irizitako beste edozein agiri eskatu ahal izango du eskabidea izapidetzeko, eta egoki irizitako Gizarte Segurantzaren txostenak eskatu ahal izango ditu. Kalte-ordainaren zenbateko zehatza zehazteko, euskal erakunde publikoetako funtzionarioen lan-baldintzak arautzen dituen akordioaren 95. eta 96. artikuluetan eta horiekin bat datozenetan xedatutakoa beteko da (Udalhitz 2008-2010).

e.— Neurri horiek emateko, akordio honetako xedapenak bete beharko dira. Zinpeko aitortpena edo eskatutako txostenak aurkezteko betebeharra betetzen ez bada, kalte-ordainaren onuradunak Udalari itzuli beharko dio eskabidearen zenbateko osoa. Era berean, interesdunak Erabateko Baliaezintasun Iraunkorren adierazpena lortzen badu, erretiro aurreratuagatik edo ezintasun iraunkor osoagatik bajaren datarekin edo horren aurreko datarekin, Udalari itzuli beharko dio kalte-ordain gisa jasotako zenbatekoa.

f.— Akordio honen esparruan, kalte-ordain gisa jasotako kopuruen tratamendu fiskala.

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

g.— Udalhitzeko 96. artikulua honako aldaketa proposatzen da:

96. artikulua. Udalhitzeko erretiro aurreratuarentzako primak.

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

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

### 3. Lanpostuen zerrenda.

Enplegatutako Publikoaren Oinarritako Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Lege-gintzako Errege Dekretuak, bere 74. artikuluan, hala dio:

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

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

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

meses de antelación a la fecha prevista para la jubilación. Esta antelación mínima no será exigible para aquel personal municipal 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 presentar del documento de la Seguridad Social o de la Mutua correspondiente, en el que se especifique su edad a efectos de jubilación o, en su defecto, el informe de vida laboral. Asimismo, el Ayuntamiento podrá reclamar cualquier otra documentación que considere procedente para la tramitación de la solicitud, y podrá requerir los informes de la Seguridad Social que estime procedentes. Para la determinación de la cuantía concreta de la indemnización se estará a lo dispuesto en los artículos 95 y 96 y concordantes del Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del personal funcionario de las instituciones públicas vascas (Udalhitz 2008-2010).

e.— 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 los informes solicitados, la persona beneficiaria de la indemnización deberá de reintegrar 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 Incapacidad Permanente en grado de Total, estará obligado a devolver al Ayuntamiento la cantidad percibida en concepto de indemnización.

f.— Tratamiento fiscal de las cantidades percibidas en concepto de indemnización en el marco del presente acuerdo.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 de la Norma Foral 3/2014, de 17 de enero, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de Gipuzkoa, 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 de impuesto no podrá exceder de 180.000 euros.

g.— Se propone la siguiente modificación del artículo 96 Udalhitz.

Artículo 96.— Primas para la jubilación anticipada del Udalhitz.

La cuantía de la prima se calculará con arreglo a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas anuales, prorrateándose por meses –entre año y año– dicha retribución:

<i>Años antes de la edad de jubilación ordinaria</i>	<i>N.º de mensualidades</i>
5 años	21
4 años	17
3 años	12
2 años	9
1 año	6

### 3. Relación de puestos de trabajo.

El Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, reguladora del estatuto básico del empleado público, señala en su artículo 74 lo siguiente:

Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares.

En cuanto a las entidades locales, la potestad de organizarse se recoge en la Carta Europea de la Autonomía Local, artículo 6.1.

Por otra parte, la Ley 6/1989 de la Función Pública Vasca, en su artículo 13 y siguientes regula la relación de puestos de trabajo y señala:

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

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

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

- a) Izena,
- b) Atxikita dagoen Saila edo Zuzendaritza,
- c) Dedikazio-araubidea,
- d) Hori betetzeko eskatutako baldintzak, horien artean de-  
rigorrez hizkuntza-eskakizuna, eta horrek indarra galtzen du-  
neko eguna, eta
- e) Kasu bakoitzean zer Talde, Kidego, Eskala edo lan-kate-  
goriatan sartuta dagoen. Lanpostuak Talde bati baino gehiagori  
aukeran eman ahal izango zaizkie, betiere horietako maila-arte-  
koan sartutakoak balira behintzat.

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

- a) Lanpostuari eman zaion maila, 1etik 30era bitartekoa,
- b) Lanpostu-horniketarako sistema eta, hala beharko balitz, zein Administrazio Publikotako funtzionarioei ematen zaian lanpostuak betetzeko aukera, eta
- d) Izendatua duten berriarazko osagarriak.

Udaltzaingo Saila alde batera lagata, etorkizuneko panorama hauxe da:

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

#### 4. *Sailen arabera.*

– Udaltzaingoa.

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

Erretiroagatik Primak:

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

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

LPZ: Komisariordearen lanpostua sortzea.

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

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

35. artikulua. Eskalak eta kategoriak.

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

b) Betearazpen Eskala: komisarioen eta komisariordeen kategoria.

1. 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.

2. 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.

3. Las relaciones de puestos de trabajo indicarán necesariamente para cada uno de ellos:

- a) Su denominación,
- b) Departamento o Centro directivo al que se halle adscrito,
- c) Régimen de dedicación,
- d) Requisitos exigidos para su desempeño, entre los que necesariamente deberá figurar el perfil lingüístico asignado y su fecha de preceptividad, y
- e) La adscripción al Grupo, Cuerpo o Escala, o categoría laboral que en cada caso corresponda. Los puestos de trabajo podrán atribuirse indistintamente a más de un Grupo, siempre que estuvieran comprendidos en su intervalo de niveles.

2. Tratándose de puestos de trabajo reservados a funcionarios, se indicará además:

- a) El nivel, del 1 al 30, con el que el puesto haya sido clasificado,
- b) Sistema de provisión y, en su caso, la determinación de las Administraciones Públicas a cuyos funcionarios se les permita concurrir a su cobertura, y
- c) Complemento específico que tengan asignado.

En panorama futuro es el siguiente, exceptuando el departamento de policía municipal:

(En documento original nombres, apellidos y fechas de nacimiento que se obvia en esta publicación por protección de datos de carácter personal).

#### 4. *Por departamentos.*

– Policía Municipal.

(En documento original nombres, apellidos y fechas de nacimiento que se obvia en esta publicación por protección de datos de carácter personal).

Primas de jubilación:

Quedarían exceptuados de las primas de jubilación del artículo 96 Udalhitz, aquel personal funcionario que se jubile de acuerdo con el Real Decreto 1449/2018, de 14 de diciembre, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los policías locales al servicio de las entidades que integran la Administración local.

El personal policial funcionario interino que se jubilara anticipadamente, sí entraría en estas primas, ya que el Udalhitz no las limita en el caso de personal funcionario interino, pero si en el caso de personal laboral temporal.

RPT: Creación de puesto de subcomisario/a.

OPE: Incluir todas los puestos que se vayan jubilando en las convocatorias unificadas o ampliaciones de las mismas.

Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco.

Artículo 35. Escalas y categorías.

1. Los Cuerpos de la Policía del País Vasco se estructuran jerárquicamente en escalas y, dentro de estas, en las siguientes categorías:

b) Escala Ejecutiva, con las categorías de comisario o comisaria y subcomisario o subcomisaria.

- c) Ikuskapen Eskala: ofizialen eta ofizialordeen eskalak.
- d) Oinarrizko Eskala: agente lehenen eta agenteen kategoriak.

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

- b) Beteazpen Eskala: A taldea, A2 azpitaldea.
- c) Ikuskapen Eskala eta Oinarrizko Eskala: C taldea, C1 azpitaldea.

57. artikulua. Eskalak eta kategoriak.

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

c) Komisariordeen kategoria, 25.000 biztanle baino gehi-goko udalerrietan, edo hango udaltzaingoak 40 kide baino ge-hiago badauzka lanpostu-zerrendan.

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

58. artikulua. Kidegoaren Burutza.

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

78. artikulua. Barne-sustapeneko sarbidea.

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

2. Barne-sustapenaren bidetik lehiatzeko gaitzen duten ad-ministratio-egoerak hauek dira: zerbitzu aktiboa edo zerbitzu be-reziak; seme-alabak edo senitartekoak zaintzeko eszedentzia, eta genero-indarkeriagatik eszedentzia. 3. Barne-sustapenean lehiatzeko, hona hemen zenbat zerbitzu-urte izan behar diren beteak hartu nahi den kategoriaren beheagoko hurrengo kate-gorian edo eskalan, kasuan kasu:

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

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

105. artikulua. Zerbitzu-Eginkizunak.

1. Salbuespeneko kasuetan, eta lanpostua erresebatu-rik, zerbitzu-eginkizunak esleitu ahal izango zaizkie funtzionarioei, euren eskala edo kategoriako lanpostuetan jardun dezaten edo atxikitako lanpostuari dagozkion eginkizun espezifikoek bestela-ko eginkizunak egin ditzaten. Halaber, behar den eskalan eta ka-

c) Escala de Inspección, con las categorías de oficial y sub-oficial.

d) Escala Básica, con las categorías de agente primero y agente.

2. Las escalas se clasifican en los siguientes grupos y sub-grupos profesionales:

b) La Escala Ejecutiva se clasifica en el grupo A, subgrupo A2.

c) Las escalas de Inspección y Básica se clasifican ambas en el grupo C, subgrupo C1.

Artículo 57. Creación de escalas y categorías.

1. La creación de escalas y categorías en los Cuerpos de Policial local debe atender a los criterios de proporcionalidad entre las diferentes categorías que se determinen reglamentariamente por el Gobierno Vasco, atendiendo a la población, características de la localidad y el número de efectivos, estando obligados a crear las categorías correspondientes en los siguientes casos:

c) La categoría de subcomisario o subcomisaria en aque-llos municipios que rebasen los 25.000 habitantes o cuya Poli-cía local cuente con más de 40 efectivos de plantilla.

2. Para el establecimiento de una categoría superior será necesaria la preexistencia de todas las categorías inferiores.

Artículo 58. Jefatura del Cuerpo.

La determinación de la categoría correspondiente a los puestos de trabajo de jefatura de la Policía local, cuando esta sea unipersonal, corresponderá a la categoría que se encuentre jerárquicamente más arriba en la estructura aprobada para el Cuerpo de Policía local, atendiendo a los criterios establecidos en el artículo anterior.

Artículo 78. Acceso por promoción interna.

1. Para concurrir por el turno de promoción interna los fun-cionarios o funcionarias deberán reunir los requisitos generales establecidos para el ingreso en la correspondiente categoría; hallarse en las situaciones administrativas a que se refiere este precepto y haber completado los años de servicio exigibles, según los casos, en la categoría o escala inmediatamente infe-rior a la que se aspira, así como no haber sido sancionado por la comisión de falta grave o muy grave, salvo que se hubiera ob-tenido la cancelación de la sanción impuesta.

2. Las situaciones administrativas que habilitan para con-currir a la promoción interna son estar en servicio activo o ser-vicios especiales, así como las situaciones de excedencia por cuidado de hijos o hijas o de familiares, y de excedencia por razón de la violencia de género. 3. Los años de servicio comple-tados según los casos en la categoría o escala inmediatamente inferior a la de la categoría a la que se aspira que resultan exi-gibles para concurrir a la promoción interna son:

c) Para el acceso a la categoría de subcomisario o subcomi-saria y a la de comisario o comisaria, cuatro años de servicios efectivos perteneciendo a categorías de la Escala de Inspección, de los cuales dos años al menos deberán serlo en la categoría de oficial.

4. A los efectos de cómputo del tiempo de servicios efecti-vos en la categoría o escala de procedencia, al periodo transcu-rrido en las situaciones administrativas que permiten el acceso a la promoción interna se incrementará el correspondiente al de prácticas previo al ingreso en esta, siempre que el proceso se-lectivo hubiera sido superado.

Artículo 105. Comisiones de Servicio.

1. En casos excepcionales, y con reserva de su puesto de trabajo, el personal funcionario podrá ser asignado en comisión de servicios al desempeño de puestos de trabajo propios de su escala o categoría o a la realización de funciones distintas de las específicas del puesto al que se halle adscrito. Asimismo, de

tegorian funtzionario nahikorik ez badago, eta zerbitzuaren beharrian hala eskatzen badu, zerbitzu-eginkizunak eman ahal izango dira norberarena ez beste kategoriatan bateko lanpostuak edo eginkizunak betetzeko, betiere eskala berean edo goragoko hurrengoan.

Seigarren xedapen iragankorra. Udaltzaingoko burutza-postuak egokitzea.

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziari buruzko Legearen bosgarren aldaketaren ekainaren 27ko 7/2019 Legea indarrean jarri eta hiru urteko epean, polizia-kidegoa duten Euskal Autonomia Erkidegoko udalerriek jasoko dituzte. Birkalifikatutako postuari dagokion kategorian integratuko dira langile horiek, baldin eta baldintza hauek betetzen badituzte: behin betiko destino hori eduki izana Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziari buruzko Legearen bosgarren aldaketaren ekainaren 27ko 7/2019 Legea indarrean jarri aurretiko bost urteetan; kategoriatan horri dagokion titulua izatea, eta Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiak emandako egiaztapen profesionaleko ikastaro teoriko-praktikoa gainditzea, zeinean kontuan hartuko baitira esperientzia profesionala, espezializazio- eta gaikuntza-ikastaroak eta alde aurretik eskatutako jakintza.

2. Udaltzaingoko funtzionarioek, lege honetan adierazita-koaren arabera egokitu behar diren kidegoko burutza-postuak betetzen badituzte, postuotan segituko dute izendatu zituztenean ezarritako baldintza beretan, eta betetzen duten lanpostuari benetan esleitutako lanpostuak jasoko dituzte. Birkalifikatutako postuari dagokion kategorian integratuko dira langile horiek, baldin eta baldintza hauek betetzen badituzte: behin betiko destino hori eduki izana Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziari buruzko Legearen bosgarren aldaketaren ekainaren 27ko 7/2019 Legea indarrean jarri aurretiko bost urteetan; kategoriatan horri dagokion titulua izatea, eta Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiak emandako egiaztapen profesionaleko ikastaro teoriko-praktikoa gainditzea, zeinean kontuan hartuko baitira esperientzia profesionala, espezializazio- eta gaikuntza-ikastaroak eta alde aurretik eskatutako jakintza.

Integrazio horrek ezin izango du ez gastu publiko handitu, ez jasotzen diren lanpostu guztien urteko zenbatekoa aldatu; beraz, bestelako lanpostu osagarrien bidez xurgatuko da aldagaitza horrek oinarritzeko lanpostu eragindako gehikuntza.

– Euskera eta Euskaltegia.

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

Erretiroagatik primak:

Langile guztiek jaso ditzakete Udaltzateko 96. artikuluko erretiro aurreratuaren primak.

– Obrak.

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

Erretiroagatik primak:

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

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

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

Sortu beharreko hiru plaza-eremuak, bi arkitekto teknikorenak izango lirateke eta bat bidez, ubide eta portuetako ingeniariarena.

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

– Portaleko, Udaletxeko, Ikastetxeetako eta Errealeko atezaintzak.

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

no existir funcionarios o funcionarias suficientes en la escala y categoría correspondiente, y si las necesidades del servicio así lo exigen, podrán conferirse comisiones de servicios para el desempeño de puestos de trabajo o funciones propias de otra categoría distinta a la de pertenencia, siempre que sean de la misma escala o de la inmediatamente superior.

Disposición transitoria sexta. Adaptación de los puestos de jefatura de los Cuerpos de Policía local.

1. En el plazo de tres años (10/07/2022) a partir de la entrada en vigor de la Ley 7/2019, de 27 de junio, de quinta modificación de la Ley de Policía del País Vasco (10/07/2019), los municipios del País Vasco que dispongan de Cuerpo de policía deberán adaptar los puestos de jefatura de aquellas a los dictados de esta ley.

2. El personal funcionario de los Cuerpos de Policía local que ocupe puestos de jefatura del Cuerpo que deban adaptarse a los previsto en la presente ley continuará en su desempeño rigiéndose por las condiciones por las que fueron nombrados, y percibiendo las retribuciones efectivamente asignadas al puesto de trabajo ocupado. Dicho personal quedará integrado en la categoría correspondiente al puesto recalificado, siempre que tenga su destino definitivo en este durante los últimos cinco años antes de la entrada en vigor de la Ley 7/2019, de 27 de junio, de quinta modificación de la Ley de Policía del País Vasco, posea el título correspondiente a dicha categoría y superase un curso teórico-práctico de acreditación profesional impartido por la Academia Vasca de Policía y Emergencias, en el que se tendrá en cuenta la experiencia profesional, los cursos de especialización y capacitación realizados y los conocimientos previamente exigidos.

Tal integración no podrá suponer incremento de gasto público ni modificación del cómputo anual de las retribuciones totales que vienen percibiendo, por lo que el incremento en las retribuciones básicas que dicho cambio comporta se absorberá en otras retribuciones complementarias.

– Euskera y Euskaltegia.

(En documento original nombres, apellidos y fechas de nacimiento que se obvian en esta publicación por protección de datos de carácter personal).

Primas de jubilación:

Todo el personal puede acogerse a las primas de jubilación anticipada del artículo 96 Udaltzate.

– Obras.

(En documento original nombres, apellidos y fechas de nacimiento que se obvian en esta publicación por protección de datos de carácter personal).

Primas de jubilación:

El personal funcionario interino que se jubilara anticipadamente, sí entraría en estas primas, ya que el Udaltzate no las limita en el caso de personal funcionario interino, pero si en el caso de personal laboral temporal.

El resto de trabajadores al ser personal funcionario de carrera se pueden acoger a las citadas primas.

RPT: Este es el departamento en situación más dramática y se propone una creación de tres plazas paralelas a las de los técnicos que se van a jubilar. Actualmente ya contamos con dos interinos para las plazas de arquitecto técnico que provienen de las bolsas del IVAP.

Las tres plazas a crear serían dos de arquitecto/a técnica y una de ingeniero/a de caminos, canales y puertos.

OPE: Como medida del plan incluir estas plazas en OPE.

– Conserjerías Portalea, Casa Consistorial, Colegios y Erreale.

(En documento original nombres, apellidos y fechas de nacimiento que se obvian en esta publicación por protección de datos de carácter personal).



**Erretiroagatiko primak:**

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

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

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

Udaletxeko lanpostuetako bat aldatzea eta desgaitasuna duten pertsonentzako erreserbatzea.

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

– Musika Eskola.

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

**Erretiroagatiko primak:**

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

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

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

– Zeramika eta Dibujo Eskolak.

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

Erretiro arrunt honen ordezkapen-prozesua martxan dago jada.

– Kontu-Hartzailatza eta Diruzaintza.

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

**Erretiroagatiko primak:**

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

LPZ: Epe motzera Kontu-hartzailatzako teknikari plaza bat sortzea planteatzea.

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

– Lantaldea, Hilerria.

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

**Erretiroagatiko primak:**

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

**Primas de jubilación:**

Se puede acoger a la jubilación anticipada y por tanto, a las primas del artículo 96 Udaltziteko todo el personal ya que se trata de personal laboral fijo, aunque de momento todos optarán por la jubilación parcial al ser más beneficioso.

En el caso de xxx ya está en prolongación, con lo que no cabe prima alguna y además en personal laboral temporal.

RPT: Estudio de la situación de las conserjerías de Portalea y Casa Consistorial y creación de la plaza de conserje de la tercera planta de Portalea, a jornada parcial.

Modificar uno de los puestos de la casa consistorial y reservado a personas con discapacidad.

Estudiar de incluir un puesto estructural de plantilla reservado a persona con discapacidad intelectual.

– Musika Eskola.

(En documento original nombres, apellidos y fechas de nacimiento que se obvian en esta publicación por protección de datos de carácter personal).

**Primas de jubilación:**

Se puede acoger a la jubilación anticipada, aunque de momento todos optarán por la jubilación parcial al ser más beneficioso. Solo parte de la plantilla lo es a jornada completa, con lo que solo ellos pueden optar por esta modalidad.

Gran problema con los contratos de relevo ya que los relevistas no tienen alumnos suficientes para realizar un 50 % de la jornada durante año y medio y hay que recurrir a puestos del Ayuntamiento, pero generados o como refuerzos o por necesidades que vayan surgiendo por otras jubilaciones.

OPE: Como medida del plan incluir las plazas temporales (la gran mayoría) en OPE.

– Escuelas de Cerámica y Pintura.

(En documento original nombres, apellidos y fechas de nacimiento que se obvian en esta publicación por protección de datos de carácter personal).

En marcha el proceso de sustitución de esta jubilación ordinaria.

– Intervención y Tesorería.

(En documento original nombres, apellidos y fechas de nacimiento que se obvian en esta publicación por protección de datos de carácter personal).

**Primas de jubilación:**

El total de trabajadores, al ser personal funcionario de carrera, se pueden acoger a las primas del artículo 96 Udaltziteko.

RPT: Planteamiento de creación de una plaza de técnico de intervención a corto plazo.

Posible transformación de la plaza de técnico medio de contratación y compras y recomposición de la unidad de contratación y compras (próxima jubilación también del responsable de contratación).

– Brigada, Cementerio.

(En documento original nombres, apellidos y fechas de nacimiento que se obvian en esta publicación por protección de datos de carácter personal).

**Primas de jubilación:**

Se puede acoger a la jubilación anticipada y por tanto, a las primas del artículo 96 Udaltziteko todo el personal fijo, aunque de momento, todos optarán por la jubilación parcial al ser más beneficioso.

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

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

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

– Liburutegia.

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

Erretiroagatik primak:

Karrerako funtzionario izanik, Udaltzitzeko 96 artikuluko primak jaso ditzake.

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

– Pegora.

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

Erretiroagatik primak:

Karrerako funtzionario izanik, Udaltzitzeko 96 artikuluko primak jaso ditzake.

– Idazkaritza

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

Erretiroagatik primak:

Karrerako funtzionario izanik, Udaltzitzeko 96 artikuluko primak jaso ditzake.

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

EPE: Plaza sortu ondoren, EPEn sartzeta.

– KIUB.

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

Erretiroagatik primak:

Karrerako funtzionario izanik, Udaltzitzeko 96 artikuluko primak jaso ditzake.

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

– Garbiketa.

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

Eibarren, 2020ko ekainaren 14an. Iratxe Picaza, Marisa Larrauri, CCOO, ELA, LAB, ERNE.

En el caso del personal temporal el Udaltzitz exceptúa en su disposición adicional al personal laboral temporal de las primas de jubilación del artículo 96. No podrán recibir primas de jubilación anticipada:

Planteamiento de seguir con los contratos de relevo hasta que la legislación lo permita.

RPT: Modificar uno de los puestos de brigada y reservarlo a personas con discapacidad.

– Biblioteca.

(En documento original nombres, apellidos y fechas de nacimiento que se obvian en esta publicación por protección de datos de carácter personal).

Primas de jubilación:

Al ser personal funcionario de carrera, se puede acoger a las primas del artículo 96 Udaltzitz.

El planteamiento es realizar la promoción interna de técnico de juventud e infancia, cubierta por un funcionario de carrera de este servicio y así poder sacar las dos plazas de auxiliar de biblioteca a la vez durante el 2022-2023.

– Pegora.

(En documento original nombres, apellidos y fechas de nacimiento que se obvian en esta publicación por protección de datos de carácter personal).

Primas de jubilación:

Al ser personal funcionario de carrera, se puede acoger a las primas del artículo 96 Udaltzitz.

– Secretaría

(En documento original nombres, apellidos y fechas de nacimiento que se obvian en esta publicación por protección de datos de carácter personal).

Primas de jubilación:

Al ser personal funcionario de carrera, se puede acoger a las primas del artículo 96 Udaltzitz.

RPT: Planteamiento de creación de una plaza de técnico de archivo a corto plazo. Modificar la plaza de Traducción y poner traductor/a interprete.

OPE: Tras creación de la plaza, inclusión de la misma en OPE.

– OMIC.

(En documento original nombres, apellidos y fechas de nacimiento que se obvian en esta publicación por protección de datos de carácter personal).

Primas de jubilación:

Al ser personal funcionario de carrera, se puede acoger a las primas del artículo 96 Udaltzitz.

Para su sustitución, movilidad interna y solape con otra persona de unos 2 o 3 meses.

– Limpieza.

(En documento original nombres, apellidos y fechas de nacimiento que se obvian en esta publicación por protección de datos de carácter personal).

Eibar, a 14 de junio de 2020. Iratxe Picaza, Marisa Larrauri, CCOO, ELA, LAB, ERNE.