

II - ARABAKO LURRALDE HISTORIKOAREN TOKI ADMINISTRAZIOA

ARRATZUA-UBARRUNDIAKO UDALA

Giza baliabideak antolatzeko plana onartzea, zerbitzuak hobetzeko, belaunaldien arteko erreleboa egiteko eta udaleko langileen ezagutza transferitzeko

Udalbatzak, 2024ko abenduaren 18an egindako ohiko bilkuran, honako erabaki hau hartu zuen:

Urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bateginaren 69. artikulua xedatzen duenez, administrazio publikoetako giza baliabideen plangintzak honako helburu hauek izango ditu: batetik, zerbitzuak ematean eraginkortasuna lortzen laguntzea, eta, bestetik, eskura dauden baliabide ekonomikoak modu egokian erabiltzen laguntzea. Horretarako, langileen banaketa, prestakuntza, lanbide-sustapena eta mugikortasuna egokiak izango dira, eta giza baliabideak antolatzeko planak onartu ahal izango dituzte. Plan horietan, besteak beste, langileen baliabideak eta beharrianak aztertu ahal izango dira, bai langile-kopuruari dagokionez, bai lanbide-profilei edo kualifikazio-mailei dagokienez.

Antzeko terminoetan, Euskal Enplegu Publikoari buruzko abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 49. artikulua enplegu publikoa antolatzeko planak arautzen ditu, eta honako hau xedatzen du: "Euskal administrazio publikoek, langileen ordezkariekin negoziatu ondoren, enplegu publikoa antolatzeko planak onartu ahal izango dituzte."

Akordio honi erantsitako memorian egiaztatzen denez, udal honetako langileen artean zehazte nabarmena dago, batez beste 50,75 urtekoa. Hori dela eta, beharrezkoa da belaunaldien arteko erreleboa planifikatzea eta behar diren neurriak ezartzea egungo funtzionarioen plantillak metatutako esperientzia eta ezagutzak behar bezala transmititu ahal izateko horiek ordezkatu behar dituzten pertsoneri, udalak herritarrei ematen zaizkien zerbitzuak hobetzeko helburuak zehaztu ahal izan ditzan.

Negoiazio-mahai orokorrean negoziatu ondoren, Osoko Bilkurari giza baliabideak antolatzeko plana onar dezala eskatzeko akordioa lortu da, zerbitzuak hobetzeko, belaunaldien arteko erreleboa egiteko eta udalaren zerbitzura dauden langileen ezagutza transferitzeko.

Horri buruzko nahitaezko txostena ikusirik, udalbatzak aho batez (9 zinegotzietatik 9), Osoko Bilkuran aztertu beharreko Gaien Informazio Batzorde Iraunkorraren irizpenarekin bat etorritik, honako

ERABAKI hau hartu du

Lehenengoa. Giza baliabideak antolatzeko plana onartzea, udalaren zerbitzura dauden langileen zerbitzuak, belaunaldi-erreleboa eta ezagutzaren transferentzia hobetzeko.

Bigarrena. Alkatetzari eskuordetzea, langileen buru gisa, plan hori garatzeko eta aplikatzeko beharrezkoak diren xedapenak onar ditzan.

Hirugarrena. Erabaki hau indarrean jartzeko argitaratzea.

Denek jakin dezaten argitaratzen da.

Durana, 2025eko urtarrilaren 13a

Alkatea
M^a BLANCA ANTÉPARA URIBE

ERANSKINA

ARRATZUA-UBARRUNDIAKO UDALEKO LANGILEEN ZERBITZUAK, BELAUNALDI-ERRELEBOA ETA EZAGUTZA-TRANSFERENTZIA HOBETZEKO GIZA BALIABIDEAK ANTOLATZEKO PLANA.

MEMORIA

I. SARRERA

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 69.1 artikulua honako hau ezartzen du: "Administrazio publikoetako giza baliabideen plangintzak honako helburu hau izango du: zerbitzuak ematean eraginkortasuna lortzen laguntzea eta eskura dauden baliabide ekonomikoen erabileran eraginkortasuna lortzen laguntzea, langileen dimentsio egokiaren, banaketa hobearen, prestakuntzaren, lanbide-sustapenaren eta mugikortasunaren bidez".

Artikulu horren bigarren paragrafoak honako hau ezartzen du:

"Administrazio publikoek beren giza baliabideak antolatzeko planak onartu ahal izango dituzte. Plan horietan, besteak beste, honako neurri hauetako batzuk jaso beharko dira:

- a) Langile-baliabideen eta -premier azterketa, bai langile-kopuruaren ikuspegitik, bai horien lanbide-profilen edo kualifikazio-mailen ikuspegitik.
- b) Lana antolatzeko sistemei eta lanpostuen egituren aldaketei buruzko aurreikuspenak."

Era berean, Euskal Enplegu Publikoari buruzko abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 49. artikulua honako hau xedatzen du:

"1. Euskal administrazio publikoek, langileen ordezkariekin negoziatu ondoren, enplegu publikoa antolatzeko planak onartu ahal izango dituzte, funtzionarioei zein lan-kontratuko langileei aplikatzeko.

2. Enplegu publikoa antolatzeko planak aurrekontu-mugetara egokituko dira, bai eta lege honetan eta lege hau garatzeko xedapenetan jasotako arauetara ere. Enplegu publikoa antolatzeko planek beren neurrietan edo jarduketetan lan-kontratuko langileei eragin diezaieketenean, lan-zuzenbidearen arauen arabera garatu beharko dira.

3. Enplegu publikoa antolatzeko planek, besteak beste, honako neurri hauek jaso ahal izango dituzte:

- a) Langile-baliabideen eta -beharren azterketa, bai langile-kopuruaren ikuspegitik, bai lanpostua betetzeko eskatzen den lanbide-gaitasunaren ikuspegitik.
- b) Lana antolatzeko sistemei buruzko eta lanaldia eta lanaldi partzialeko lana berrantolatzeko sistemei buruzko aurreikuspenak, bai eta lanari aplikatutako komunikazio- eta informazio-teknologiei buruzkoak ere.
- c) Telelaneko eta lanpostuaren kokapena malgutzeko neurriak.
- d) Planifikatu beharreko aldirako langile-beharrek betetzeko moduak identifikatzea, hautaketa-, mugikortasun- eta prestakuntza-neurriak kontuan hartuta.
- e) Lanpostuen dotazioak berresleitzea, berraxikitzea eta langileak birbanatzea. Kasu horietan, neurri gehigarri gisa sartu ahal izango da jarduera-eremu jakin batean kanpoko laneratzeak aldi baterako etetea, bai eta zehazten diren eremuetako langileentzat mugatutako lanpostuak betetzea ere.

- f) Lanpostuen analisiari eta lanpostuen egituren arrazionalizazioari buruzko aurreikuspenak.
- g) Administrazioen arteko mugikortasuna sustatzea, lege honetan aurreikusitakoaren arabera. Kasu horietan, neurri gehigarri gisa sartu ahal izango da jarduera-eremu jakin batean kanpoko laneratzeak aldi baterako etetea, bai eta zehazten diren eremuetako langileentzat mugatutako lanpostuak betetzea ere.
- h) Barne-sustapenerako edo, hala badagokio, lanbide-sustapenerako eta langileen prestakuntzarako neurriak, bai eta nahitaezko mugikortasunerako neurriak ere.
- i) Gazteak sektore publikoan sartzeko prestakuntza-kontratuak eta praktikaldiko kontratuak sustatzeko neurriak.
- j) Borondatezko eszedentziarako eta erretiro aurreraturako pizgarriak, bai eta zerbitzu aktiboari uko egiteko edo bertan behin betiko baja emateko pizgarriak ere.
- k) Enplegu publikoaren eskaintzaren bidez giza baliabideak sartzea aurreikustea, eta, hala badagokio, gerora sortutako arrazoi objektiboengatik hasieran sartutako plaza baztertea.
- l) 48. artikuluan zehaztutako helburuak dituen beste edozein neurri. "

II. MEMORIAREN HELBURUA

Memoria honen xedea da Arratzua-Ubarrundiako Udalaren eremuan Giza Baliabideak Antolatzeke Plan bat garatzea komeni den aztertzea, indarrean dagoen legeriaren arabera. Horretarako, besteak beste, belaunaldien arteko erreleboa eta erretirotik hurbil dauden langileen ezagutza transferitzea erraztuko duten neurriak finkatzea komeni den aztertuko da, eskaintzen dituen zerbitzuen prestazioa hobetzeko azken helburuarekin.

III. INGURUNEAREN AZTERKETA

Bibliografia ugaria da, eta adostasun orokorra dago Administrazio Publikoak modernizatzeko beharrari buruz, funtsean bi helbururekin: etengabe aldatzen ari den ingurune batean, gizartea dinamizatzeko eta hari zerbitzuak emateko elementu gisa jardutea, lehiakortasun handiagoa esparru guztietan, ziurgabetasun-gune zabalak eta aurrerapen zientifiko eta teknologiko handiak. Inguruabar horiek modernizazio- eta digitalizazio-ekimen, -plan eta -programetan gauzatu dira esparru guztietan, europarretatik hasi eta tokikoetaraino.

Plan honen helburua ez da bibliografia eta plan horien azterketa zehatza egitea. Hala ere, guztietan ohikoa da lana kudeatzeko eta antolatzeke sistemak hobetzeari lotutako alderdiak sartzea, eskura dauden teknologia berriak hartzea (digitalizazioa, big data, adimen artifiziala, etab.) eta egiturak eta zerbitzuak gizarte-errealitate eta -premia berrietara egokitzea.

Ingurune horretan, Arratzua-Ubarrundiako Udalak ere neurri egokiak hartu behar ditu bere egitura, antolaketa eta plantilla herritarren beharretara eta gizartearen eskakizunetara egokitzeko, eta, aldi berean, bere ezagutzaren kudeaketa egokia bermatzen du.

IV. BARNE-ANALISIA ETA JUSTIFIKAZIOA

Aurreko atalean deskribatutako moduko ingurune baten aurrean, gaur egun Arratzua-Ubarrundiako Udalak bere egitura eta lanpostuak aztertzeke eta eguneratzeko prozesu bat egin behar du, ahalik eta modu eraginkor eta efizienteenean egokitzeko zerbitzu publiko gisa hartu behar diren eskakizun berrietara, bere eskumenetara eta etorkizunari aurre egin behar dien erronketara.

- Proiektu honek, besteak beste, honako zeregin eta produktu nagusi hauek biltzen ditu:
- 1) Arratzua-Ubarrundiako Udalaren antolaketa-egituraren azterketa eta diagnostikoa, eta, hala badagokio, aldaketa-proposamena, esleitutako eskumenen arabera.
 - 2) Lanpostuen sailkapenaren analisia eta diagnostikoa, gaur egun esleitutako eginkizunak eta zereginak aztertuta.
 - 3) Lanpostu moten deskribapena eguneratzea, lanpostu-eredu bakoitzaren deskribapen monografikoa eginez.
 - 4) Lanpostuak baloratzeko proposamena, egungo balorazio-sisteman oinarrituta, alde zuzenetik eguneratuta, hala badagokio.
 - 5) Lanpostuen zerrenda eguneratuaren proposamena.
 - 6) Lanpostu bakoitzerako fitxa eguneratuak.

Aurreko guztiari kalterik egin gabe, atal honetan langileen adinarekin eta Arrazionalizazio Planak erakundeari ekar diezazkiokeen abantailekin lotutako hainbat alderdi aztertuko dira. Garrantzitsua da azpimarratzea proposatutako Arrazionalizazio Planak, erronka berri horiei aurre egiteko plantilla gaztetzea bilatzeaz gain, egokitzapen orokor bat bultzatu nahi duela, plaza zaharkituak edo eredu zaharkituei dagozkienak amortizatuz eta erakundea modernizatzeko aukera emango duten berriak sortuz; zerbitzu publikoaren kontzeptu modernoagoi erantzuten dieten plaza berriak, aldi berean antolaketa hierarkiko berri bat egokituz.

Ondorioz, interesgarria izan liteke lanbide-karrerak laburtzea, erretirotik hurbil dauden pertsonen borondatezko martxari lagunduz, belaunaldien arteko erreleboa arintzeko, planteatu daitezkeen langileen eta erakundearen hobekuntza- eta eraldaketa-ekintzen eraginkortasuna handitzeko, eta, aldi berean, ezagutzaren kudeaketa egokia bermatzeko sistemak ezartzeko.

IV.1. Antoloamenduaren berregituratzea.

Nahiz eta, oro har, legegintzaldi bakoitzean Arratzua-Ubarrundiako Udalaren egitura organikoa eta funtzionala egokitu, egokitzapen horiek lehendik zeuden egitura eta lanpostuek, joera finkatuak eta abarrek baldintzatzen dituzte.

Hala ere, plantillaren egungo datuen arabera (2024ko abendua), Arratzua-Ubarrundiako Udaleko plantillaren %50 60 urte edo gehiagoko pertsonak osatzen dute, eta beste bat, lanpostuen %75 50 urte edo gehiagoko pertsonak betetzen dute.

1. Taula. Adinen banaketa lanpostuka

UNITATEA	50etik beherakoak	50etik gorakoak	Guztira
Administrazioa	1	3	4
GUZTIRA	1	3	4

Ondorioz, hurrengo urteetan administrazio-unitateak (kopuruari eta funtzioei dagokienez) sakonki berregituratzeko aukera irekiko da.

IV.2. Genero-ezberdintasunak ezabatzea.

Plantillaren egungo banaketak erakusten du emakumeen ehunekoa pixka bat handiagoa dela. C taldean, langileen % 66 emakumeak dira. A taldean, emakumeen ehunekoa % 100 da.

2. taula. Arratzua-Ubarrundiako Udalaren plantillaren banaketa, taldearen, sexuaren eta adin-tartearen arabera

Taldea	40tik beherakoak			40 eta 60 artekoak			60tik gorakoak			Guzt.
	Gizonezkoak	Emakumezkoak	Guzt.	Gizonezkoak	Emakumezkoak	Guzt.	Gizonezkoak	Emakumezkoak	Guzt.	
A	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
C	1	0	1	0	1	1	0	1	1	3
TOTAL	1	0	1	0	1	1	0	2	2	4

IV.3. Errealitate teknologiko berrirako gaikuntza eta egokitzea.

Oro har, langileen prestakuntzaren eta egungo premien eta eskaeren artean dagoen desfasea pertsonen adinarekiko zuzenki proportzionala da.

Ekitaldi honen eta datorrenaren artean, langileek lantzen dituzten aplikazio guztiak aldatuko dira, eta, ondorioz, egokitzapen-, prestakuntza- eta sentsibilizazio-ahalegina handitu egiten da hainbat arlotan, adinaren arabera.

Era berean, beharrezkoa da lanpostuak errealitate berrietara egokitzea, edukiari eta titulazio-eskakizunei dagokienez.

IV.4. Euskararen erabileraren normalizazioa Arratzua-Ubarrundiako Udalean

Egungo plantillaren datuen azterketatik ondorioztatzen denez, euskararen ezagutza askoz handiagoa da 60 urtetik beherakoaren artean adin horretatik gorakoaren artean baino.

3. Taula. Egiaztatutako hizkuntza-eskakizunak adin-tartearen arabera

Hizkuntza-eskakizuna	Orokorra		50etik beherakoak		50etik gorakoak	
	Pertsona kopurua	Ehunekoa	Pertsona kopurua	Ehunekoa	Pertsona kopurua	Ehunekoa
Egiaztatu gabe	1	25	0	0	1	25
1	0	0	0	0	0	0
2	2	50	1	25	1	25
3	1	25	0	0	1	25
4	0	0	0	0	0	0
GUZTIRA	4	100	1	25	1	75

Ondorioz, proposatutako arrazionalizazio-planak aukera ematen du Arratzua-Ubarrundiako Udalean euskararen ezagutzan eta erabileran sakontzeko eta lanpostuen derrigortasun-indizeak betetzea errazteko.

IV.5. Absentismoa.

Absentismoa bi alderditatik azter daiteke: gertakizun desberdinengatiko absentzia-tasa (aldi baterako ezintasunak, etab.) eta bertaratu gabeko lanaldiengatiko absentzia.

Hurrengo taulan ikus daitekeenez, aldi baterako ezintasunagatiko absentzien eta abarren ikuspuntutik, ez da altua, baina gaixotasunengatiko kontsultetara joateagatik lanaldi-orduak galtzen badira, bajak eragin ez dituzten arren, langileen baldintza fisiko okerragoak eragiten badituzte.

4. taula. Absentziak (kopurua eta iraupena) adin-tartearen arabera (2023 urte osoko datuak)

Adin-tartea	Absentzia-kopurua	Gutzizkoarekiko ehunekoa	Pertsona kopurua	Gutzizkoarekiko ehunekoa	Egun-kopuruaren batzbestekoa
26-35	0	0	1	25	0
35-60	1	50	1	25	4
+60	2	100	2	50	4

Bestalde, indarrean dauden enplegu-baldintzek antzinatasunaren arabera lanaldi ez-presentzialen kopurua ezartzen dute, hiru urtekoen kopuruaren arabera finkatuta. Horri dagokionez, plantillak, oro har, 6 hiru urteko dituzte aitortuta batez beste, baina 60 urtetik gorako kolektiboak 10 hiru urteko dituzte aitortuta batez beste, hau da, urtean 8 lanaldi, oporren eta norberaren gauzatarako lanaldien artean (16 lanaldi guztira). Horren guztiaren ondorioz, 60 urtetik gorako kolektiboak, batez beste, 8 egun gutxiago ematen dituzte urtean.

Ondorioz, proposatutako arrazionalizazio-plana aplikatzeak absentismo-tasa murriztea eta urteko benetako orduen urteko tasa handitzea ahalbidetuko luke.

IV.6. Aurrezpenak.

Aurreko kasuan bezala, hiru urtekoen kopuruaren arabera, antzinatasun-kontzeptua ordainduko da, eta horren zenbatekoa une bakoitzean betetzen den lanpostu-taldeari lotuta egongo da. Ondorioz, pertsona bakoitzeko erakundearen kostua aldatu egiten da antzinatasunaren arabera.

Hurrengo taulan, 60 urtetik gorako kolektiboarentzako kostua konparatzen da, antzinatasunaren arabera, eta gainerako plantilla, taldearen arabera:

5. taula. Ordainsarien diferentzia (eurotan/urtean) antzinatasunaren arabera, taldearen eta adin-tartearen arabera

Taldea	Hiru urteko kopurua batez beste				Antzinatasunaren kostua batez beste		Kostuaren aldea
	Zk.	60tik gora	Zk.	60tik behera	60tik gora	60tik behera	
A	11	1	0	0	7.864,78	0,00	7.864,78
C	11	1	1,5	2	7.864,78	871,00	6.993,78
GUZTIRA					15.729,56	871,00	14.858,56

Ondorioz, Arrazionalizazio Plana aplikatzeak aurrezpenak ekarriko lituzke plantillaren kostuan, eta horiek, kasuen arabera, osorik edo zati batean konpentsa dezakete belaunaldien arteko erreleboa eta ezagutzaren transferentzia errazteko proposatutako neurrien kostua.

Era berean, beste kopuru batzuk ere badaude, hala nola produktibitate- eta kilometraje-plusa, bere garaian langile zaharrenekin adostu zirenak eta urtean 2.896,60 euro aurrezteka ekar dezaketanak.

IV.7. Erabilgarritasun operatiboa

Erakunde independenteek egindako txosten, azterlan eta lanen arabera, adinean aurrera egin ahala, aldaketa funtzional batzuk agertzen dira, bai zentzumen- eta ingurumen-eremuan, bai gaitasun fisikoan (ikusmen-defizita, bero eta hotz handiko egoerekiko tolerantzia txikiagoa, esfortzu fisikoak egiteko gaitasun txikiagoa, elastikotasun txikiagoa, artikulazioen endekapena, erortzeko arrisku handiagoa, etab.).

Hori guztia oinarri hartuta, ondorioztatzen da beharrezkoa dela lan-baldintzak adin handieneko ezaugarrietara egokitzea, eta horrek 60 urte edo gehiago dituzten langileak lan jakin batzuk egiteko salbuetsita geratzea ekar dezake, eta horrek Arratzua-Ubarrundiako Udalaren baliabide erabilgarriak murriztea ekar dezake, zeregin horietarako erabil daitezkeenak.

IV.8. Plantillaren gaztetzea.

Arratzua-Ubarrundiako Udalaren zerbitzura dauden langileek agerian uzten dute zahartze nabarmena dagoela, bai Estatuko beste kolektibo batzuei dagokienez, bai ELGAko administrazio guztiei dagokienez.

Adibidez, Arratzua-Ubarrundiako Udaleko langileen batez besteko adina 50,75 urte da (58 urte emakumeen kasuan, 29 gizonen kasuan). Era berean, plantillaren % 50ak 60 urte baino gehiago ditu eta % 75ak 50.

EINen Biztanleria Aktiboaren Inkestaren arabera, Espainian 50 urtetik gorako soldatapekoen ehunekoa % 30,3 da. Sektore pribatuan % 26,78 eta publikoan % 44,38. Beraz, udal honek soberan gainditzen ditu ehuneko horiek.

Bestalde, plantillaren banaketaren bilakaerak eta azken urteetako batez besteko adinak oso aldaketa gutxi izan dituzte, eta, ondorioz, denborak aurrera egin ahala, plantillaren batez besteko adina pixkanaka igotzen joan da.

Belaunaldi-erleborako pizgarriak ezarriko ez balitz, hurrengo urteetan, erretiroa hartzeko batez besteko adina 66 urtekoa izango litzatekeela kalkulata, Arratzua-Ubarrundiako Udalaren batez besteko adinak gorantz jarraituko luke.

Aitzitik, laguntzak ezarriko balira eta batez besteko erretiro-adina 64 urtekoa izatea lortuko balitz, plantillaren batez besteko adina nabarmen jaitsiko litzateke, erretiratutako langileak ordezkatzen dituzten pertsonen batez besteko adina 35 urtekoa dela zenbatesten baita.

V. ONDORIOAK

Arratzua-Ubarrundiako Udalaren egitura organikoa eta lanpostuak ingurunean gertatzen ari diren aldaketa sozial, teknologiko, kultural eta ekonomikoetara

egokitzeko aztertu eta berriz diseinatuko dituen Giza Baliabideak Antolatzeko Plana onartzea oinarritzko ekintza da udalerriko gizartearekiko betebeharre dagokienez antolamendu eraginkorra eta efizientea lortzeko.

Testuinguru horretan, plantillaren gaztetzea eta belaunaldien arteko erreleboa sustatzeko neurriak ezartzea funtsezko tresna da Arratzua-Ubarrundiako Udalaren giza baliabideak kudeatzeko, eta abantaila handiak ekarriko lizkieke bai erakundeari bai bertan lan egiten duten langileei; izan ere, egitura eta lanpostuak berrantolatzea erraztuko luke, Arratzua-Ubarrundiako Udalak aurre egin behar dien erronka eta behar berrietara egokitzeko; lanpostuak eta egitura egokitzeko erraztasun handiago batetik, egungo teknologia-eskakizunetara egokitutako titulazio eta konpetentziak dituzten lanpostu berriak sartzeko aukerara, talde eta kolektibo jakin batzuetan geratzen den genero-arrakala ezabatzea, euskararen erabilera eta normalizazioa bultzatzea, absentismoa murriztea, plan zehaztutan gaitasun operatiboa handitzea eta langileen kostuak murriztea lortzea.

Hala ere, datozen bost urteetan, langileen % 50ek erakundea utz dezakete, ezagutzak eta giza kapitala galduta. Ondorioz, aipatutako Arrazionalizazio Planak adituen ezagutza atxikitzaera bideratutako neurriak jaso beharko litzuzke, Arratzua-Ubarrundiako Udaleko langilearen zati hain garrantzitsu baten irteeraren kaltea minimizatzeko.

Horregatik guztiagatik, guztiz gomendagarria da Arrazionalizazio Planak zenbait neurri jasotzea, erretirotik hurbil dauden pertsonak, Erakundea utzi aurretik, beren proposamenak eta lankidetzara helarazteko, beren ezagutza eta esperientzia adituetan oinarrituta, bai beren lanpostuetako zerbitzuak hobetzeko aukerak identifikatzeari dagokionez, bai horiek gauzatzeari dagokionez. Era berean, lanpostua uzten duen pertsonaren eta etorkizunean beteko duenaren artean informazioa eskualdatu ahal izateko neurriak ezarri beharko lirateke – zereginen dokumentazioa, eskuliburuak egitea eta abar –, erakundean ezagutza mantentzen dela bermatzeko. Hori guztia, hierarkia-arduradunarekin eta langileen arduradunarekin koordinatuta.

PLANAREN NEURRIAK ARAUTZEA

1. Artikulua. Helburua

Plan honen helburua da Arratzua-Ubarrundiako Udaleko Administrazio Orokorren zerbitzuak hobetzea, hobekuntza-helburuak eta hori lortzeko beharrezko neurriak zehaztuz, eta langileak gaztetzea, arian-arian ordezkatzuz, erretiro aurreratua hartzeko adinetik gertu daudenen ezagutzak mantentzeko aukera emanez, langile berriei transferituz..

2. artikulua.

Plan honek hurrengo neurriak hartzen ditu bere barnean:

A. Zerbitzuak emateko eta ezagutzaren transferentzia gauzatzeko hobekuntza-programak ezartzea.

B. Langileak gaztetzeko programa bat ezartzea.

3. artikulua. Eremu pertsonala

1. Plan honi atxiki ahal izango zaizkio honako baldintza hauek betetzen dituzten langileak:

A. Arratzua-Ubarrundiako Udalean gutxienez 15 urteko zerbitzua izatea.

B. Arratzua-Ubarrundiako Udaleko Administrazio Orokorrean zerbitzu aktiboan egotea, edo Plan honen ondorioetarako egoera horrekin parekatzen diren egoeretako batean egotea erretiro aurreratua hartzeko aurreikusitako dataren aurre-aurreko 5 urteetan.

C. Erretiro aurreraturako aurreikusitako adina baino 2 urte gutxiago izatea.

D. Erretiro aurreratua hartzeko konpromisoa hartzea, Planari heltzeko egiten duen eskabidean adierazitako datan.

Data hori, gutxieneko adina edo erretiro aurreratua hartzeko baldintzak ezartzen dituen araudia aldatzen den kasuetan izan ezik, behin bakarrik aldatu ahal izango da, betiere Plan honetan aurreikusitako metaketak edo konpentsazioak baliatzeko aldia hasi aurretik, edo, hala badagokio, ordeztuko duen pertsona hautatzeko prozedura hasi aurretik.

2. Plana aplikatzeko aldian aurreko paragrafoan adierazitako baldintzaren bat betetzen ez duten langileek plan honetan aurreikusitako metaketak eta konpentsazioak galduko dituzte.

3. Plan honetan sartzeko, zerbitzu aktiboaren egoerarekin parekatutako egoeratzat hartuko dira lanpostua gordetzea dakarten administrazio-egoerak.

4. artikulua. Bateriaezintasunak.

1. Plan honetan jasotako metaketak edo konpentsazioak baliatzeko aldiak jarduneko zerbitzutzat hartuko dira ondorio guztietarako, eta, beraz, bateraezintasunen arloan indarrean dagoen araudia aplikatuko da.

2. Plan honetan jasotako metaketak eta konpentsazioak bateraezinak dira Arratzua-Ubarrundiako Udalaren zerbitzuko langile izateari uko egiteko erretiro-primak edo edozein pizgarri ordaintzearekin, baita judizialarekin ere.

Kasu horretan, metaketa eta konpentsazio horien ondorioz baliatutako aldiak deskontatu egingo dira langile onuradunek jaso ditzaketen ordainsari edo primetatik, eta horiek nahikoak ez badira, onuradunak Arratzua-Ubarrundiako Udalari itzuli beharko dizkio metaketa eta konpentsazio gisa baliatutako aldiei dagozkien ordainsariak osorik itzuli arte behar diren zenbatekoak.

3. Ezin izango dute Plan hau baliatu Gizarte Segurantzaren araudiaren arabera dagokion ohiko erretiro-adinera iritsi eta zerbitzu aktiboaren luzapena lortzen duten edo Plan honen ondorioetarako egoera parekatuan jarraitzen duten langileek.

5. artikulua. Zerbitzuak hobetzeko eta ezagutzak transferitzeko programak

1. Plan honi heltzen dioten langileek beren administrazio-unitateko zerbitzuak hobetzeko programa definitzen lagundu beharko dute, eta programa hori aplikatzeko behar diren jarduerak egin beharko dituzte.

2. Zerbitzu-ematea hobetzeko programen xedea izango da administrazio-jarduera hobetzeko esparruak identifikatzea, lortu beharreko helburuak finkatzea eta programa horren esparruan zerbitzuak hobetzea edo eraginkorrago ematea lortzeko zehaztutako helburuak lortzeko hartu beharreko neurriak ezartzea.

Langileek, Plan honetan sartzen direnetik, aipatutako programa definitzen eta aplikatzen lagunduko dute, eta Arratzua-Ubarrundiako Udaleko administrazio-unitateko arduradunak onartu beharko du.

Horretarako, Plan honi atxikitako langileek, Arratzua-Ubarrundiako Udaleko administrazio-unitateko arduradunak eskatuta, memoria bat egingo dute. Memoria horretan, zerbitzuak ematean antzemandako arazoak eta horiek konpontzeko hartu beharreko neurriak identifikatuko dira, eta, behin programa definitu ondoren, bertan definitutako neurriak aplikatzen parte hartuko dute.

Era berean, Planari atxikitako langileek beren lanpostua betetzeko eskuliburu bat egingo dute, eta bertan zehatz-mehatz zehaztuko dira urtebeteko ziklo batean egindako zereginak.

3. Ezagutzak transferitzeko programaren helburua izango da Planari atxikitako langileen, beren lanpostua betetzen duten langile berrien eta/edo pertsonalaren arduradunaren ezagutzak transferituko direla bermatzea. Programa horrek 4 hilabeteko iraupena izango du, eta plan honetan aurreikusitakoaren arabera dagozkion konpentsazioak eta metaketak baliatzeko aldia hasi baino lehen garatuko da, bai eta erretiroagatik lana utzi aurreko oporren edo baimenen kasuan ere.

4. Bi programetan parte hartzeak 10 minutuko konpentsazioa ekarriko du, Plan honetan aurreikusitakoaren arabera bidezkoak diren konpentsazioak eta metaketak baliatzeko aldia hasi aurreko 12 hilabeteetako lanaldi bakoitzeko.

Ondorio horietarako, lanalditzat hartuko dira ordutegi orokorrari dagokion egutegian zehaztutakoak (2023. urtea, 225 lanaldi).

5. Ateratzen den konpentsazioari hurrengo artikuluan ezarritako koefizienteak aplikatuko zaizkio, erretiroa ohiko erretiro-adinari dagokionez aurreratzen den hilabete kopuruaren arabera, eta konpentsazio hori erretiro aurreratuaren dataren aurreko urtean (12 hilabete) metatuko da.

6. artikulua. Langileen belaunaldi-erreleborako programa.

1. Langileen belaunaldi-erreleborako programaren xedea da langile horiek ordezkatzeko plangintza egitea eta Arratzua-Ubarrundiako Udaleko giza baliabideak gaztetzea.

2. Plan honi atxikitako langileek honako neurri hauek hartu ahal izango dituzte erretiro aurreratua hartu aurretik:

A. Euskal toki-erakundeetako langileen lan-baldintzak arautzen dituen akordioaren (UDALHITZ) 60 bis artikuluan aurreikusitako 18 minutuko erretiroa hartu aurreko baimena hartzea.

Plan honi atxikitako langileek erretiro aurreratuaren dataren aurreko urtean metatuko dute baimen hori, erretiro hori aurreratzeko hilabete kopuruaren arabera, honako eskala honetako koefizienteak aplikatuz:

HILABETEA	KOEFIZIENTEA
24	9,00
23	8,75

22	8,55
21	8,35
20	8,05
19	7,80
18	7,50
17	7,24
16	6,84
15	6,47
14	6,17
13	5,80
12	5,38
11	4,95
10	4,55
9	4,10
8	3,67
7	3,24
6	2,84
5	2,40
4	1,98
3	1,56
2	1,00
1	1,00

Era berean, egun 1 metatuko da onartutako zerbitzu-urte bakoitzeko, 31 urtetik aurrera eta gehienez 40 urtera arte.

Ateratzen den baimena metatuta hartuko da borondatezko erretiro aurreratuen dataren aurreko urtean (12 hilabete).

B. Euskal toki-erakundeetako langileen lan-baldintzak arautzen dituen Akordioaren (UDALHITZ) 28. artikuluan ezarritako antzinatasunagatiko lizentzia gehigarriak metatzea.

Plan honi atxikitako langileek erretiro aurreratua hartu aurreko bi urte naturalan sortutako antzinatasunagatiko opor gehigarriei gehitu ahal izango dizkiete.

7. artikulua. Konpentsazioak eta metaketak baliatzea.

Plan honetan aurreikusitako konpentsazioak eta metaketak baliatzeko, 5. artikuluan aurreikusitako jarduerak egin beharko dira.

Kompentsazio eta metaketa horiek etenik gabe baliatuko dira funtzionarioak erretiro aurreratuagatik zerbitzu aktiboan kargua utzi aurreko urtean (12 hilabete). Hala ere, opor, txanda, gai pertsonaletarako baimen, antzinatasunagatiko lanaldi ez-presentzial eta antzinatasunagatiko egun gehigarriei dagozkien egunak, erretiro aurreratuagatiko zerbitzu aktiboan lana uzten den urte naturalari dagozkionak, kargua uzten den eguna baino lehen hartuko dira.

Metaketak eta konpentsazioak ezin badira zerbitzu aktiboa utzi aurreko urtean (12 hilabete) osorik edo zati batean baliatu, onuraduna aldi baterako ezintasun iraunkorreko egoeran dagoelako, ezintasun iraunkor osoko edo absolutuko egoeran dagoelako, oporrak, txandak edo edozein lizentzia edo baimen hartzeagatik, gai pertsonalengatiko baimena, antzinatasunagatiko lanaldi ez-presentzialak eta erretiroagatiko zerbitzu aktiboa uzten den urte naturalari dagozkion

antzinatasunagatiko opor gehigarriak barne, metaketa eta konpentsazio horientatik ez da inolako kopururik ordaintzeko eskubiderik sortuko, eta osorik edo zati batean kontsumituztat joko dira ondorio guztietarako.

Langileek erretiro aurreraturako adierazitako eguna iristen denean, langileak zerbitzu aktiboan jarraitzea erabakitzen badu, bere ordainsarien deskontua egingo da, metaketan edo konpentsazioen arabera baliatutako denboraren proportzioan, eta ordainsari horiek nahikoak ez badira, Arratzua-Ubarrundiako Udalari itzuli beharko dizkio baimena osorik itzuli arte behar dituen zenbatekoak.

Xedapen iragankorra

El personal que a la aprobación del presente Plan le falten menos de 2 años para alcanzar la edad de jubilación anticipada podrá acogerse al mismo a su entrada en vigor de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. Zerbitzuak hobetzeko eta ezagutzak transferitzeko programak.

Oro har aurreikusitako konpentsazioak izango dituzte, baldintza eta betekizun berekin.

Erretiro aurreratuaren datagatik ezin badira Plan honetako 5. artikuluan aurreikusitako jarduera guztiak egin, aurreko paragrafoan xedatutakoaren arabera metatutako aldiak baliatzeko, onuradunak bere lanpostua betetzeko eskuliburu bat egin beharko du. Eskuliburu horretan, zehatz-mehatz zehaztu beharko dira lanpostuan urtebeteko zikloan egindako zereginak. Eskuliburu hori Funtzio Publikoaren Zuzendaritzak horretarako ezartzen dituen irizpide eta ereduen arabera egingo da, eta haren mendeko administrazio-unitateko arduradunaren oniritziarekin bidali beharko da.

2. Erretiroa hartu aurreko baimena.

Oro har aurreikusitako konpentsazioak izango dituzte, baldintza eta betekizun berekin.

3. Antzinatasunagatiko opor gehigarriak.

Antzinatasunagatik metatutako egun gehigarriak izango dira, 2023. urtean emandako zerbitzuen arabera eta erretiro aurreratuaren dataren arabera, gehienez ere honako eskala honetako egunak:

Pilatutako egunak			
Emandako zerbitzuak	Erretiroa 2024an	Erretiroa 2025ean	Erretiroa 2026an edo hortik aurrera
32 urte edo gehiago	8	8	8
31 urte	7	8	8
30 urte	6	7	8
29 urte	6	7	7
28 urte	3	6	6
27 urte	0	3	6