

II - ARABAKO LURRALDE HISTORIKOAREN TOKI ADMINISTRAZIOA

AGURAINGO UDALA

Aguraingo Udalaren 2026-2028ko Enplegu Publikoa Antolatzeko Plana onartzea

Tokiko Gobernu Batzarraren 2026ko otsailaren 27ko ezohiko bilkuran onartutako erabakiaren bidez, Aguraingo Udalaren 2026-2028ko Enplegu Publikoa Antolatzeko Plana onartu zen. Hona hemen erabaki horren edukia:

Euskal Enplegu Publikoari buruzko abenduaren 1eko 11/2022 Legea aldarrikatu zenetik, euskal sektore publikoko langileen kudeaketak tresna juridiko berria dauka: Enplegu Publikoa Antolatzeko Plana. Tresna horrek giza baliabideen kudeaketa malguagoa eta arinagoa ahalbidetu beharko du, erakunde horien berezitasunetara egokituta, bai funtzionarioei zein lan-kontratadun langileei dagokienez. Lege horren aurretik, horrela jarduteko aukera zegoen Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/1989 Legean (16/1997 Legeak aldatua), eta, zehazkiago, 190/2004 Dekretutik aurrera (lanpostuak betetzeko sistema desberdinak batera arautzen dituen erregelamendua onartzen du dekretu horrek). Era berean, Funtzio Publikoa Eraldatzeko Neurriei buruzko 1984ko abuztuaren 2ko 30/1984 Legearen aplikazio osagarrian oinarrituta (15. artikulua eta hurrengoak eta hogeita batgarren xedapen gehigarria), zeina, gai horri dagokionez, abenduaren 29ko 22/93 Legeak aldatu baitzuen, eta geroago, estatutupeko langileentzako oinarriek eta lan-kontratadun langileentzako arauak (urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Enplegatu Publikoaren Estatutuaren testu bateginean jasota daude, 69. artikuluan).

Tresna horiek zerbitzu publikoak emateko administrazio-erakunde egokiak lortzeko sortzen dira, ezinbestekoekin giza baliabide egokiekin. Antolamendu-planak tresna erraztaileak dira, aipatutako ondorioetarako beharrezkoak diren antolakuntza-irtenbideei begira, eta, horretarako, aurreikuspen eta neurri sorta zabala biltzen dute, bai integralak, bai erakundeko sektoreetara mugatuak.

Arrazionalizazio-programa hau Aguraingo Udalak egindako azterketatik eratortzen da; azterketa horretan ikusi zen beharrezkoa dela neurriak hartzea egiturazko behin-behinekotasunaren tasa murrizteko.

1. APLIKATU BEHARREKO ARAUDIA

ENPLEGATU PUBLIKOAREN ANTOLAMENDUA.

Enplegu publikoaren antolamenduari dagokionez, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 69.2 artikulua aukera ematen die administrazio publikoei giza baliabideak antolatzeko planak egiteko, besteak beste, honako neurri hauetako batzuk barne hartuta:

- a) Dauden eta behar diren langileen inguruko analisia, aintzakotzat hartuta bai langile kopurua, bai lanbide-profilak edo prestakuntza-maila.
- b) Lana antolatzeko erabiliko diren sistemei buruzko aurreikuspenak, eta lanpostuen egituretan 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 hartu behar dira enplegu publikoaren eskaintzaren bitartez, hurrengo artikuluan ezarritakoarekin bat.

Euskal Enplegu Publikoaren 11/2022 Legearen 49. artikulua honako hau ezartzen du enplegu publikoa antolatzeke planei buruz:

«1. Euskal administrazio publikoek, langileen ordezkartzearekin negoziatu ondoren, auzkeran izango dute enplegu publikoa antolatzeke planak onartzea eta funtzionarioei zein langile lan-kontratudunei aplikatzea.

2. Enplegu publikoa antolatzeke planek hauek bete beharko dituzte: aurrekontuan jarritako mugak eta lege honetan nahiz lege hau garatuko duten xedapenetan jasotako arauak. Enplegu publikoa antolatzeke planen neurriek edo jarduerak langile lan-kontratudunei eragiten badiete, lan-zuzenbideko arauak diotenaren arabera garatu beharko dira.

3. Enplegu publikoa antolatzeke planek neurri hauek jaso ditzakete, beste batzuen artean:

a) Dagoen langile kopuruari eta behar den langile kopuruari buruzko azterketa, hala langile kopuruaren aldetik nola lanpostuan jarduteke behar den kompetentzia profesionalaren aldetik.

b) Lana antolatzeke sistemei buruzko aurreikuspenak; lan-denbora eta denbora partzialeko lana berrantolatzeke sistemei buruzko aurreikuspenak eta lanari aplikatutako komunikazio eta informazioko teknologiei buruzko aurreikuspenak.

c) Telelanerako neurriak eta lanpostuaren kokapena malgutzeke neurriak.

d) Plangintzaldirako pertsonal-beharrizanak betetzeke moduak identifikatzea, kontuan izanda hautaketarako, mugigarritasunerako eta prestakuntzarako neurriak.

e) Berresleipena, lanpostu-dotazioen berradskripzioa eta langileen birbanaketa. Kasu horietan, eta neurri osagarri gisa, aldi baterako etenda utz daiteke kanpoko langileak jardun-eremu jakin batzuetan sartzeko aukera, edo lanpostuak hornitzea eremu jakin batzuetako langileentzat mugatu.

f) Lanpostuen azterketari eta lanpostuen egituren arrazionalizazioari buruzko aurreikuspenak.

g) Administrazioen arteko mugigarritasunaren sustapena, lege honetan esaten denaz bat. Kasu horietan, eta neurri osagarri gisa, aldi baterako etenda utz daiteke kanpoko langileak jardun-eremu jakin batzuetan sartzeko aukera, edo lanpostuak hornitzea eremu jakin batzuetako langileentzat mugatu.

h) Barne-sustapeneko neurriak edo, hala badagokio, sustapen profesionalerako eta langileak prestatzeke neurriak, bai eta nahitaezko mugigarritasunerako neurriak ere.

i) Prestakuntzako eta praktiketako kontratuak sustatzeko neurriak gazteak sektore publikoan sar daitezten.

j) Borondatezko eszedentzia eta erretiro aurreratua sustatzeko pizgarriak, baita zerbitzu aktiboari uko egin edo zerbitzu aktiboan behin betiko baja hartzekeak ere.

k) Enplegu publikoaren eskaintzaren bitartez giza baliabideak sartzeko aurreikuspena egitea, eta, hala badagokio, gerora agertutako arrazoi objektiboen ondorioz, hasieran sartutako plazak kanpoan uztea.

l) Beste edozein neurri, 48. artikuluan zehaztutako helburuak baldin baditu.

4. Orobat, hauek jaso beharko dituzte enplegu publikoa antolatzeko planek:

a) Planaren aplikazio-eremua eta, hala badagokio, iraunaldia.

b) Azalpen-memoria arrazoitu bat, gutxienez hauek definituko dituen: lortu nahi diren helburuak, eta helburu horiek lortu ahal izateko zenbat langile eta enplegu publikoaren nolako egitura jotzen den egokitzen.

c) Plana betetzeko behar diren neurrien definizioa.

d) Epeak ezartzea planean definitutako neurriak eta jarduerak aurrera eramateko.

e) Txosten ekonomiko bat, planaren zenbatespena egite aldera kostuaren ikuspegitik edo gastuaren murrizketarenetik.

5. Nolanahi ere, artikulua honen 3. apartatua jasotzen diren neurriak negoziatio kolektiboko prozesu berezian landuko dira langileen ordezkariarekin, lege honetan aurreikusten diren prozedura eta epeak errespetatuta. Gainera, entzunaldia emango zaio interesdunari.

Bestalde, euskal administrazio publikoetan funtzionarioen lanpostuak betetzeko araudiaren 41. artikulua (Eusko Jaurlaritzaren urriaren 13ko 190/2004 Dekretuaren eranskina) aurreikusten duenez, euskal administrazio publikoek, beren burua antolatzeko duten ahalmena erabiliz eta langileen ordezkariarekin negoziatuz, giza baliabideak arrazionalizatzeko programak egin ahal izango dituzte, beren berezitasunei egokitu eta funtzionarioentzat zein lan-kontratuko langileentzat, aurrekontu-mugen barruan eta beren gobernu-organismoek langileei buruzko politikan finkatzen dituzten jarraibideen arabera.

Giza baliabideak arrazionalizatzeko programek euren baita jaso ditzakete jarraian aipatutako neurri hauetako batzuk edo horiek guztiak (42. artikulua):

a) Antolakuntza-egiturak nahiz lanpostuak aldatzeko aurreikuspenak.

b) Eraginpeko alorrean kanpoko langileak sartzea bertan behera uztea, sartzeko 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 daitezen laguntzeko asmoz.

e) Barne-sustapenerako neurri bereziak.

f) Langileen berrizendapena.

g) Lanaldi partzialeko zerbitzuan jardutea.

h) Beste herri-administrazio 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.

Horri erantsiko zaio justifikaziozko espedientea non jasoko baitira hartutako neurrien zergati objektiboak, lortu nahi den helburua, ondorio ekonomikoari buruzko txostena, aplikatu beharreko neurri zehatzak, eta arrazionalizatzeko programaren eraginpeko alorrak, hau da, antolakuntza, denbora eta langileen gaiei dagozkienak (43. artikulua).

Erregulazio horrek lege-tresna bat ematen die administrazio publikoei, langileen antolaketa malgutasun handiagoz egiteko, eta, horrekin lotuta, administrazio-karreraren garapenari buruzko oinarriko araudiaren zenbait alderdi hain zurrunk ez izateko.

ENPLEGU PUBLIKOAREN ESKAINTZA ETA LANGILEEN BERRITZE-TASAREN KALKULUA.

2023rako Estatuko Aurrekontu Orokorraren abenduaren 23ko 31/2022 Legeak, antolamendu-plan hau egiteko unean luzatuak, honako hau ezartzen du 20. artikuluan:

“Bat. Enplegu publikoaren eskaintza.

1. Enplegu publikoaren eskaintzaren bitartez laneratuko dira langile sartu berriak harreman mugagabez sektore publikoan, aurreko artikuluaen Bat.e) letran jasotako organoen kasuan izan ezik, horrela urte batzuetarako plangintzaren emaitza gauzatuz.

2. Merkataritza-sozietate publikoek eta enpresa-entitate publikoek, sektore publikoko fundazioek eta administrazioek nahiz sektore publikoa osatzen duten erakundeek partaidetzaren gehiengoa duten partzuergoek hogeigarren, hogeita batgarren eta hogeita bigarren xedapen gehigarrietan ezartzen dena bete beharko dute.

3. Enplegu publikoaren eskaintzari dagokion konfigurazio zehatza gauzatzeko tresnak honako hauek dira: batetik, langileen berritze-tasa, zeinarekin planifikazioa zehazten baita eta egungo plantillarekiko dimentsioa ematen baitaio langile-kopuruaren ikuspuntutik, eta, bestetik, artikulua horretan dauden gainerako neurriak.

Bi. Enplegu publikoaren eskaintzaren antolaera.

1. Enplegu publikoaren eskaintza langileen berritze-tasa hauen bidez antolatuko da:

a) Lehenetsuneko sektoreetan tasa ehuneko 120 izango da, eta gainerako sektoreetan ehuneko 110.

b) Aurreko ekitaldiko abenduaren 31n zorra amortizaturik daukaten toki-erakundeek sektore guztietan izango dute ehuneko 120ko berritze-tasa.

c) Tasa ehuneko 125ekoa izango da Estatuko Segurtasun Indar eta Kidegoentzat, autonomia-erkidegoetako polizientzat eta Udaltzainguentzat, lehenetsuneko sektoretzat hartzen baitira.

d) Tasa espezifikoa, Bi.4 apartatuan aurreikusitako moduan.

Aurreko paragrafoetan ezarritakoak ez ditu eragotziko Enplegu Publikoan Behin-behinekotasuna Murrizteko Premiazko Neurriei buruzko 2021eko abenduaren 28ko 20/2021 Legearen ondorio diren egonkortze-prozesuak, ez eta lehenagoko arauen ondorio direnak ere.”

“(Bi) 4. Administrazio bakoitzak, salbuespen gisa, tasa espezifiko bat baimendu ahal izango du, Enplegu Publikoaren Behin-behinekotasuna Murrizteko Premiazko Neurrien abenduaren 28ko 20/2021 Legean aurreikusitako helburua betetzeko, hau da, enplegu publikoko behin-behinekotasunak eremu bakoitzeko egiturazko plazen ehuneko 8 ez gainditzeko, betiere eduki beharko duen urte anitzeko plangintza-tresnaren arabera justifikatuta badago.”

“Hiru. Langileen berritze-tasa aplikatzeko arauak.

1. Langileen berritze-tasa kalkulatzeko, baimendutako gehieneko ehunekoa bi hauen arteko aldeari aplikatuko zaiola: aurreko aurrekontu-ekitaldian zerbitzuak emateari utzi dioten langile finkoen kopurua, batetik, eta aipatutako ekitaldian dena delako arrazoiagatik sartu diren langile finkoen kopurua, bestetik; hiru.4 apartatuko egoerak edo lanpostuak erreserbatzea ez dakarten egoeretatik itzuli direnak kontuan hartu gabe, betiere.

Ondore horietarako, honako arrazoi hauek direla-eta sortutako lanpostu-uzteak konputatuko dira: jubilazioa, erretiroa, heriotza, uko egitea, lanpostua erreserbatu gabeko eszedentzia-egoe-ran deklarazioa, karrerako funtzionarioaren izaera galtzea edo lan-kontratua amaitzea, edota lanpostua erreserbatzea edo lanpostua uzten den administrazioaren aldetik ordainsariak jasotzea ez dakarren beste edozein administrazio-egoera.

Era berean, kontuan hartuko dira beste administrazio publiko batzuekin izandako lekualdaketa-lehiaketen ondoriozko altak eta bajak, bai eta, dena delako sektorean lehendik harreman finkoa eta mugagabea duten langileen mugikortasunari dagokionez, xedapen hauen ondorioz sortutakoak ere: hizpide dugun artikuluko sei.3 apartatua eta hogeita batgarren, hogeita bigarren eta hogeita hirugarren xedapen gehigarrietako bat.3 apartatua.

Unibertsitateko irakasleen kidego batera sartzearen ondorioz hutsik gelditzen diren irakasle doktore kontratatuen lanpostuak hurrengo ekitaldiko berritze-tasan sartu ahalko dira.

2. Jarduneko ekitaldian eskaintza onetsi arte dauden altak eta bajak gehitu ahalko zaizkio aurreko zenbakiko arauen ondoriozko tasari. Hori Enplegu Publikoaren Eskaintzan bertan idatziz jasota geldituko da. Horretarako, ekitaldiko lehen seihilekoan onartu beharko da eskaintza. Plazak hurrengo ekitaldiko berritze-tasari kenduko zaizkio.

3. Baimenduriko tasa balioduna izan dadin, honako baldintza hauek bete beharko dira, Enplegu Publikoaren Oinarriko Estatutuaren Legearen testu bateginaren 70. artikulua arabera:

a) Plazak sartzen diren enplegu publikoaren eskaintza administrazio publikoetako gobernu-organismoek onartu behar dute, eta probintziako, autonomia-erkidegoko edo estatuko aldzikari ofizialean argitaratu behar da, kasuan-kasuan, urtea amaitu aurretik.

b) Plazen deialdia probintziako, autonomia-erkidegoko edo, bestela, Estatuko aldzikari ofizialean argitaratu behar da, eta gehienez ere hiru urteko epean betearaziko dela bermatu.

Deialdia gauzatzean betetzen ez diren plazetarako beste deialdi bat egin ahal izango da, baldin eta hiru urte baino gehiago igaro ez badira plazak baimendu zituen enplegu publikoaren eskaintza argitaratu zenetik. Deialdi berriak identifikatu beharko du zein plaza datozen aurreko deialdietatik eta zein eskaintzatarakoak diren. 2023koaren aurreko ekitaldietako eskaintzen ondoriozko hautaketa-prozesuetarako deialdiei aplikatuko zaie aurreikuspen hori, dagoeneko argitaratu diren deialdiak barne.

4. Honako hauek ez dira kontuan hartuko berritze-tasarako, eta, beraz, ez dira kontuan hartuko tasa kalkulatzeko:

a) Aurreko ekitaldietako enplegu publikoaren eskaintzak gauzatzean lanean hasten diren langileekin betetzen diren plazak.

b) Barne-sustapeneko deialdietako plazak, ezta prozesu horien ondoriozko lanpostu-uzteak ere, kasu hauetan izan ezik: barne-sustapenaren bidez unibertsitateko katedradunen kidegora sartzearen ondoriozkoak, Unibertsitatei buruzko abenduaren 21eko 6/2001 Lege Organikoaren 62.2 artikuluan ezarritako moduan.

c) Epai judizialez langile mugagabe ez-finko deklaraturako langileen plazak.

d) Soldadutza eta marineltzako militar profesionalen plantillak betetzeko plazak, lege honen hamazazpigarren xedapen gehigarriarekin bat.

e) Iraupen luzeko konpromisoaren azken hamar urteetan dauden soldadutza eta marineltzako militar profesionalentzat eta deialdiak argitaratzen diren momentuan prestutasun-ordainsaria –Soldadutza eta marineltzari buruzko apirilaren 24ko 8/2006 Legearen 19.1 artikuluan ezarria– jasotzen duten prestutasun bereziko erreserbistentzako bakarrik diren langile finkoen plazen deialdiak. Betetzeko zailtasun bereziak dauden eremuetan baino ezingo dira onartu deialdi horiek. Horretarako, beharrezkoa izango da sarbide libreko txanda bat egotea deitutako kategoria profesional, kidego edo eskaletan. Posibilitate hori sektore publiko osoan aplikatzekoa izango da.

f) Zerbitzu berriak abiarazteko eta martxan jartzeko behar diren plazak, baldin eta estatuko, zerbitzu horiek autonomia-erkidegoko edo tokiko arau baten bidez ezartzen badira.

g) Zuzeneko kudeaketaren bidez ematen hasten diren zerbitzu publikoetan, kanpoko enpresek zerbitzu zehatz horretara bideratzen zuten plaza kopurua.

h) Suteak prebenitzeko eta itzaltzeko zerbitzuetako langileen plazak, aurrekontu-zuzkidura badute eta beharrezkoak badira halako zerbitzuak emateari, sortzeari, antolatzeari eta haien egiturari buruzko legezko edo erregelamenduzko aurreikuspenak betetzeko.

i) Aurrekontu-zuzkidura duten polizia autonomikoko kidegoetako plazak, kasuan-kasuan dagokion segurtasun-batzordeak onarturiko mugen barruan”

2. APLIKAZIO-EREMUA ETA INDARRALDIA

Aguraingo Udala da Antolamendu-plan honen aplikazio-eremua, eta bertan jasotzen dituen neurriak 2026-2028 aldian gauzatuko dira.

3. XEDEA ETA NEURRI APLIKAGARRIAK

Enplegu publikoa antolatzeako programa honen (aurrerantzean, EPAP) helburu nagusia da, sektore publikoa modernizatzeko testuinguruan, Aguraingo Udalak herritarrei ematen dizkien zerbitzu publikoak etengabe hobetzen laguntzea. Giza baliabideek daukate balio handiena eta aurreikusitako helburuak egia bihurtzeko ardura dute; hori dela eta, ezinbestekoa da enplegatu publikoen gaitasunak eguneratzeko eta giza baliabideen arloko kudeaketa hobetzeko prozesu etengabe bat sustatzea.

Hona hemen Aguraingo Udaleko langileen egungo egoera:

Lanpostuen zerrendan sortutako 47 lanpostuetatik, 22 karrerako funtzionarioek edo lan-kontratudun langile finkoek betetzen dituzte.

Hau da lanpostu hutsen egoera:

12 lanpostu hutsik daude, eta ez dira inola ere bete.

Bitarteko funtzionarioek 8 lanpostu betetzen dituzte.

— Diru-bilketako administrari laguntzailea (Lanpostuen zerrendaren bidez diru-bilketako administrari gisa birsailkatzen da): EPEa egin arte edo 3 urterako 2025ko abuztuaren 25etik.

— BAZ administrari laguntzailea (Lanpostuen zerrendaren bidez diru-bilketako administrari gisa birsailkatzen da): EPEa egin arte edo 3 urterako 2025ko uztailaren 14tik.

— Udaltzain-laguntzailea (Lanpostuen zerrendaren bidez amortizatzen da): Gaur egungo udaltzain-laguntzailea EPEa egin arte edo 2025eko irailaren 23tik 3 urterako izendatu da. Plaza hori zenbait bitarteko funtzionariok bete dute 2021eko uztailaren 12tik.

— Idazkaritzako teknikaria: EPEa egin arte edo 3 urterako 2025eko maiatzaren 18tik.

— Ingurumeneko zaindaria: EPEa egin arte edo 3 urterako 2025eko abenduaren 22tik. 2025eko irailaren 25ean lanpostuen zerrenda aldatzean sortutako lanpostua.

— Arkitektoa: EPEa egin arte edo 3 urterako 2025eko abenduaren 23tik. 2025eko irailaren 25ean lanpostuen zerrenda aldatzean sortutako lanpostua.

— Liburuzaina: EPEa egin arte edo 3 urterako 2024ko uztailaren 3tik.

— Langile espezialista (2453 kodea): EPEa egin arte edo 3 urterako 2024ko ekainaren 25etik.

Aldi baterako lan-kontratudun langileek 4 lanpostu betetzen dituzte.

— Peoia: EPEa egin arte edo 3 urterako 2025eko martxoaren 17tik.

— Musika-eskolako 3 irakasle (bat 2025eko otsailaren 5etik, beste bat 2021etik eta bestea 2022ko irailaren 19tik).

- 1. Biolontxelo. Aldi baterako lan-kontratua, LEPa egin arte edo 3 urte 2022ko irailaren 19tik.
- 2. Biolina: Aldi baterako lan-kontratua, LEPa egin arte edo 3 urte 2025eko otsailaren 5etik.
- 3. Klarinete- eta saxofoi-irakaslea: 2020ko lanpostuen zerrendan lanpostu bakarra jasotzen da, eta orain onartu nahi den lanpostuen zerrendan ere lanpostu bakarra izatea aurreikusten da. Gaur egun, bi pertsonak betetzen dute, eta biek dute aldi baterako lan-kontratua. Klarinete-irakaslea, 2021eko irailaren 13tik, eta saxofoi-irakaslea, 2021eko irailaren 7tik.

3.1. 2026KO ENPLEGU PUBLIKOAREN ESKAINTZA. BERRITZE-TASA ARRUNTA.

Aguraingo Udalak 2026rako berritze-tasa arrunta du, EALoren 20. Hiru artikuluan ezarrikoa oinarri hartuta; izan ere, behin betiko baja bat izan da karrerako funtzionarioetan edo lan-kontratudun finkoetan 2025 ekitaldian. Zehazki, aguazila baja izan zen, erretiroagatik, 2025eko abenduaren 18an.

Bestalde, kontuan izan behar dugu 2023ko EALoren 20. Hiru artikuluko 2. idatz-zatian ezarritakoa: “Aurreko zenbakiko arauen ondoriozko tasa handitu liteke dagokion ekitaldian, eskaintza onartzen den egunera arte, erregistratutako alta eta bajeen ondoriozkoarekin; hura enplegu publikoaren eskaintzan bertan jaso beharko da. Horretarako, eskaintza ekitaldiko lehen seihilekoan onartu beharko da. Plaza horiek hurrengo ekitaldiko berritze-tasatik kenduko dira”.

Hori horrela, kontratazio-teknikariak eragindako behin betiko bajak aintzat hartu beharko dira: erretiroagatik baja 2026ko otsailaren 16an, eta administratibo bat, borondatezko baja, 2026ko otsailaren 24an.

Guztira, beraz, Aguraingo Udalak lau (4) plazako tasa arrunta du eta, 20. Bi.1 artikuluko daka-
renari jarraikiz:

“a) Lehenasunezko sektoreetan, tasa ehuneko 120koa izango da eta, gainerako sektoreetan, ehuneko 110koa.

b) Aurreko ekitaldiko abenduaren 31rako finantza-zorra amortizatuta duten toki-entitateek ehuneko 120ko tasa izango dute sektore guztietan.

c) Tasa ehuneko 125ekoa izango da Estatuko Indar eta Segurtasun Kideentzat, autonomia-mailako polizia-kideentzat eta Udaltzaingoentzat, lehenasunezko sektoretzat ere joko direnak.

3. Lehenasunezko sektoretzat jotzen dira berritze-tasaren ondorioetarako:

E) Administrazio Publikoak, aholkularitza juridikoari eta baliabide publikoen kudeaketari dago-
kienez.

Ñ) Herritarrei gizarte-zerbitzuetan eta garraio publikoko zerbitzuetan zuzeneko asistentzia ematen dieten langileen plazak eta segurtasun eta larrialdietako plazak, herritarrei zerbitzu publikoetan eta enpleguaren arloan prestazio eta politika aktiboen kudeaketan ematen zaien arretarekin zerikusia dutenak.

O) Informazioaren eta komunikazioen teknologien arloan zerbitzuak ematen dituzten lan-
gileak”.

Nahiz eta Aguraingo Udalak aurreko ekitaldiko abenduaren 31n zorra amortizatuta ez izan, kontuan izan behar dugu tasa arruntaren bidez bete nahi diren zenbait plaza Legeak aipatzen dituen sektoreen barruan kokatzen direla:

— Udaltzaingoaren plazak: haien tasa ehuneko 125ekoa da, eta 2025eko abenduan aguazilak hartutako erretiroaren ondoriozkoa da.

— Herritarrei arreta emateko plazak: tasa ehuneko 120koa da, eta administrariaren erretiro-
aren ondoriozkoa da.

— Aholkularitza juridikoko eta zerbitzu publikoen kudeaketako plazak: ehuneko 120ko tasa
eta idazkaritzako teknikariaren erretiroaren ondoriozkoa da.

Hori horrela, Aguraingo Udalak ehuneko 120ko bi tasa eta ehuneko 125eko bat ditu; beraz, ehuneko 365eko tasa metatua.

Kontuan hartuta pertsona batek beteko duen plaza bat ezin dela zatietan banatu, badirudi arrazoizkoa dela berritze-tasaren goranzko biribiltzea egitea; izan ere, hura sortzen du EALOk berak, ehuneko 120az baitihardu, eta ez ehuneko 100az (horrek ez luke sortuko horrelako ondorioz). Kasu honetan ondoriozko zatiketa ehuneko 0,50etik gorakoa denez, goranzko biribiltzea proposatzen da, eta, guztira, 4 plaza bete beharra, berritze-tasa arruntaren bidez.

3.2. 2023RAKO ESTATUKO AURREKONTU OROKORREN LEGEAREN 20. BI ARTIKULUKO 4. IDATZ-ZATIAN AURREIKUSTEN DENTASA BEREZIA.

2023rako Estatuko Aurrekontu Orokorraren Legearen 20. bi. artikuluko 4 idatz-zatia indarrean dago gaur egun, bigarren urtez jarraian luzatu delako, eta honako hau dio:

“Administrazio publiko bakoitzak beharrezko tasa espezifiko baimendu ahal izango du, ohiz kanpoko neurri gisa, Enplegu Publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriak ezartzen dituen abenduaren 28ko 20/2021 Legeak ezarri bezala, arlo bakoitzean egiturazko plazetako aldi baterako estalduren tasa ehuneko 8koa baino txikiagoa izan dadin; tasa hori baldin eta izan beharko duen urte anitzeko plangintza-tresna duen erabakiarekin justifikatzen bada bakarrik onetsiko da”

Beraz, tasa berezi bat da, ezohiko izaera duena, eta helburu du egiturazko behin-behinekotasun tasa murriztea ehuneko 8tik behera, 20/2021 Legean ezarritako helburuari jarraikiz.

Une hauetan, Aguraingo Udalak 44 plazako egiturazko plantilla du; haietatik, 22 behin betiko beterik daude eta 11, aldi baterako edo bitartekotasun bidez.

Aldi baterako edo bitartekotasun bidez beteta dauden 12 plazez ehuneko 25eko egiturazko behin-behinekotasuna dakarte, Legean ezartzen den ehuneko 8tik oso gora.

Hala bada, Aguraingo Udalak neurri egokiak hartu behar ditu tasa hori ehuneko 8tik jaisteko, eta hura da Antolamendu Plan honen helburua.

EALOren 20. Bi.4 artikulua bi eskakizun ezartzen ditu: eskainiko diren plazen egiturazko izaera justifikatzea eta justifikazio hori jasoko duen urte anitzeko enplegu publikoaren antolamendu-plan bat onartzea, bai eta hura lortzeko abian jarriko diren neurriak ere.

3.2.1. PLAZEN EGITURAZKO EZAUGARRIEN ANALISIA.

Aurretik ikusi dugunez, 2023rako EALOk berriro ere nabarmentzen du nolako beharra dagoen eskaini nahi diren plazak “egiturazkoak” izateko.

Aurretik ere aurreikusi izan du legeak kontzeptu hori. Izan ere, abenduaren 28ko 10/2021 Legearen (Enplegu publikoaren behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriei buruzkoa) 2.1 artikulua honako hau ezartzen zuen:

“2017rako Estatuko Aurrekontu Orokorre buruzko ekainaren 27ko 3/2017 Legearen 19.1.6 artikuluan eta 2018rako Estatuko Aurrekontu Orokorre buruzko uztailaren 3ko 6/2018 Legearen 19.1.9 artikuluan ezarritakoaz gain, aldi baterako enplegua egonkortzeko tasa gehigarri bat baimentzen da. Tasa gehigarri horretan sartuko dira administrazio publikoetan jasota dauden, eta aurrekontu-zuzkidura izanik, 2020ko abenduaren 31ren aurreko hiru urteetan gutxienez aldi baterako eta etenik gabe okupatuta egon diren egiturazko plazak, plaza horiek lanpostu-zerrendetan, plantilletan edo giza baliabideak antolatzeko beste moduren batean sartuta egon ala ez”

Hau da, argi eta garbi adierazten du egonkortu edo bete nahi diren plazen egiturazko izaera, eta, hori honako hau da, 4. oinarri juridikoan adierazten den bezala, egoeraren arabera lanpostu baten eta egiturazko lanpostu baten arteko aldea mugatu zuen Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiaren 2013ko urriaren 15eko Epaiaren arabera (882/2011 errekurtsa):

“Ondorioz, eztabaida gai faktiko batera mugatzen da, eta arrazoi horren arrakasta eztabaidatutako «lanpostuak» udal-egituraren finkatu behar diren lanpostuak direla egiaztatzearen mende dago, lanpostu horiek iraunkorrak direlako eta udal-zerbitzutzat hartzen direlako, eta ez aldi baterako eta aurreikusi ezin diren lan hutsak, beste erakunde batzuek diruz lagundutako zerbitzuen barruan daudenak, eta jarduera osagarri gisa edo beste administrazio publiko batzuek eskuordetuta ematen direnak”

“Egiturazko” kontzeptuarekin jarraitzeko, EALoren 19. Bat.9 artikulua honako hau dakar: “prozesu horietan, egiturazko plazak eskaini behar dira”.

Egitura-izaerako plazaren kontzeptua ez da existitzen gure ordenamendu juridikoan, soilik 2017rako EALOk eta 2018rako EALOk eginiko erreferentzietan.

Plazaren egiturazko izaera haren behin-behineko izaeraren aurkakoa da. Egiturazko plaza direlakoak plaza egonkorrak eta iraunkorrek dira, eta ezinbesteko zerbitzu-behar finkoei erantzuten diete (arruntak). Egiturazko plazak plantillako plazak dira.

Auzitegi Nagusiaren epaia, Auzien Sala, Errioxa, 2016ko uztailaren 15a, 61/2016 errek.: “Egiturazko plazak bereizi egiten dira aldi baterako egoeretatik, eta amaitu egingo dira egoera koiunturaletatik eta aparteko egoeretatik, kausa desagertzean edo berariaz aurreikusi den epea desagertzean edo hura justifikatu zuten eginkizunak edo programak desagertzean”.

Auzitegi Nagusiaren epaia, Auzien Sala, Murtzia, 2016ko uztailaren 22a, 18/2016 errek.: “Administrazioak lanpostu jakin bati buruzko balorazioa alda dezake; eta une jakin batean, aldi baterakotzat jotzen zuen premia bati erantzuteko plaza bat sortu egin behar dela uste ahal izango du, betetzen diren funtzioak egiturazkoak, iraupen mugagabeak eta aldi baterako izendapenerako aurreikusitako gehieneko iraupena gainditzen dutenak direla egiaztatu delako; eta hori autoantolaketarako ahalmenaren parte da”.

Administrazioarekiko Auzien Epaitegiaren epaia, 4. zenbakikoa, Valladolidekoa, 2018ko urriaren 23koa, 103/2018 errek.: “Zerbitzu-harremanak jarraitzen du uzten den egunetik, hari lotutako lanbide- eta ekonomia-eskubide guztiekin.

Azterketa egokia egin behar da modu arrazoituan eta oinarrituan baloratzeko funtzioei dagoen egiturazko plaza bat sortzea bidezkoa den ala ez. Erabakiari lotutako ondorioak izan ahalko dira kontrakoa, lanpostu finkoen egiturazko defizitik dagoela antzematen ez delako, edo positiboa eta, ondorioz, plaza eta haren eskaintza eta deialdi publikoa sortzea”.

Beraz, hura da “egiturazko” kontzeptuaren esanahia: funtzio bati erantzuteko lanpostu bat izateko behar ez-koiunturala.

Hiru urteko epea plaza horien premieren eta haien «egiturazko» izaeraren zantzu bat izango litzateke. Baina antolaketa-azterketak jarraitzen du ezinbestekoa izaten, bai eta horren ondorioa ere, lanpostuen zerrendan edo “antzeko antolaketa-tresnan” islatzea (Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutuaren Testu Bateratuaren 74. artikulua). Iraunkortzat jotzen diren postuak dagoen toki-entitatearen lanpostuen zerrendan sartu beharko dira. Prozesuarekin batera joango den memoria teknikoak, antolatze ahalmena bezalako diskrezio-ahal baten arrazoitzat hartuko denak (Administrazio Publikoaren Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 35.1.i artikulua), «erabaki-irizpideak» egiaztatu beharko ditu, besteak beste, eta honako alderdi hauek aztertu: artatzen diren funtzioak, eta haien zehaztapena zereginei dagokienez eta beste batzuekiko erredundantzia edo antzekotasuna, jardun-estandarrak, gauzatze-denbora eta lan-kargak, eta abar.

Aurretik aipatu dugunez, gaur egun hamar lanpostu daude aldi baterako langileek eta/edo bitartekoek betetzen dituztenak; haien egiturazko izaerak ez du inolako zalantzarik, haiek sortzea justifikatu baitzen dagozkion lanpostuen zerrendan.

Administrariaren bi postuak (1135 eta 1131 kod.), lanpostuen zerrendan sortuak, bitartekotasun-izaeraren bidez betetzen ari dira, 2025eko uztailaren 14tik eta 2025eko abuztuaren 25etik, hurrenez hurren.

Arkitektoaren eta ingurumeneko teknikariaren postuak (2411 eta 2421kod.), lanpostuen zerrendan sortuak, bitartekotasun-izaeraren bidez betetzen ari dira, 2025eko abenduaren 23tik eta 2025eko abenduaren 22tik, hurrenez hurren.

Liburuzainaren postua (3541 kod.), lanpostuen zerrendan sortua, bitartekotasun-izaeraren bidez betetzen ari da, 2024ko uztailaren 3tik.

Peoiaren postua (2461 kod.), lanpostuen zerrendan sortua, aldi baterako betetzen ari da, 2025eko martxoaren 17tik.

Musika-irakaslearen hiru postuak (35706, 35711 eta 35715 kod.), lanpostuen zerrendan sortuak, aldi baterako betetzen ari dira, 2025. urte-hasieratik (titularrak uko egin ondoren, baina aldi baterako langileak egoera horretan darama 2021etik), 2025eko otsailaren 5etik eta 2022ko irailaren 19tik, hurrenez hurren.

Kasu horretan, igaro den denbora-tartea (kasu batzuetan 3 baino gehiago), eta betetzen dituzten funtzioak eta entitatearen helburuarekin duten lotura, lanpostuen zerrendan sortutako lanpostuak direnez, plaza horien egiturazko izaera justifikatuta geratzen da.

Hori guztia dela eta, tasa horren ondoriozko 2026ko enplegu publikoaren eskaintzan sartuko diren plazak honako hauek izango dira:

— Bi administrari plaza, administrazio orokorreko eskalakoak, azpieskala administratibokoak, C1 azpitaldekoak, bi posturi lotuak:

1. HAZ administraria (1135 kod.): 3. hizkuntza-eskakizuna, 2026ko otsailaren 26ko derrigortasun-datarekin.

2. HAZ administraria (1136 kod.): 3. hizkuntza-eskakizuna, 2026ko otsailaren 26ko derrigortasun-datarekin.

— Administrazio bereziko erdi-mailako teknikariaren plaza bat, A2 azpitaldekoa, ingurumeneko teknikariaren postuari lotua (2421 kod.). 3. hizkuntza-eskakizunarekin, 2025eko irailaren 25eko derrigortasun-datarekin.

— Administrazio bereziko goi-mailako teknikariaren plaza bat, A1 azpitaldekoa, arkitektoaren postuari lotua (2411 kod.). 3. hizkuntza-eskakizunarekin, 2025eko irailaren 25eko derrigortasun-datarekin.

— Liburuzainaren plaza bat, liburuzainaren postu bati lotua (3541 kod.), administrazio bereziko, zerbitzu berezietako azpieskalakoa, zeregin berezietakoa, C1 azpitaldekoa, 3. hizkuntza-eskakizunarekin, 2000ko irailaren 27ko derrigortasun-datarekin.

— Peoi/operario plaza bat, administrazio bereziko operario postuari lotua (2461 kod.), zerbitzu berezietako azpieskalakoa, hainbat lanbidetako langilea (klasea), titulazio-eskakizunik gabeko lantalde profesionalak, 1. hizkuntza-eskakizunarekin, 2026ko otsailaren 26ko derrigortasun-datarekin.

— Hiru musika-irakasle plaza, hiru musika-irakasle posturi lotuak (35706, 35711 eta 35715 kod.), A azpitaldea:

1. Musika-irakaslea: klarinetea eta saxofoia (35706 kod.): 3. hizkuntza-eskakizunarekin, 2009ko apirilaren 30eko derrigortasun-datarekin.

2. Musika-irakaslea: biolina (35711 kod.): 3. hizkuntza-eskakizunarekin, 2009ko apirilaren 30eko derrigortasun-datarekin.

3. Musika-irakaslea: biolontxelo (35715 kod.): 3. hizkuntza-eskakizunarekin, 2012ko abenduaren 31ko derrigortasun-datarekin.

3.4. BARNE-SUSTAPENeko NEURRIAK.

2023rako EALoren 20. Hiru artikuluko 4. idatz-zatian ezarritakoarekin bat etorriz, "berritze-tasarako ez dute zenbatuko eta, beraz, ez dira kalkulatzen kontuan hartuko honako hauek:

b) Barne-sustapen bidez deitzen diren plazak, ez eta prozesu horien ondoriozko uzteak, sistema horren bidez Unibertsitateko Katedradunen Kidegora sartzeko kasuak izan ezik, Unibertsitateen Lege Organikoaren (abenduaren 21eko 6/2001 Lege Organikoa) 62.2 artikuluan aurreikusitako baldintzetan."

Aurretik eginiko analisi-azterketan eta lanpostuen deskribapenean adierazitakoari jarraikiz, Aguraingo Udalak aurre egin behar dio honako egoera honi: obra eta zerbitzuetako brigadak brigada-arduradunaren postua bete behar du; haren funtzioak, gaur egun, langile espezialista batek betetzen ditu.

Lanpostu hori beteko da Aguraingo Udalean lanpostu horretara jotzeko eskakizunak betetzen dituzten karrerako langile funtzionarioen artean mugatutako barne-sustapeneko prozesu baten bidez.

Barne-sustapeneko deialdia Aguraingo Udalean zerbitzu aktiboan dauden karrerako funtzionarioetara soilik mugatuko da.

Barne-sustapeneko prozesuetan parte hartzea borondatezkoa da, eta enplegatu batzuek, aurkezten ez badira edo hautaketa-prozesua gaingitzen ez badute, egungo postuan dituzten baldintzetan jarraituko dute, entitatean zerbitzuak ematen jarraitzen duten bitartean.

Beraz, honako neurri hauek hartzea proposatzen da:

— Brigadako arduradunaren postuari lotutako plaza sartzeko (2451 kod.) 2026ko enplegu publikoaren eskaintzan, barne-sustapeneko txandaren bidez.

4. UDALAK ONARTU BEHARREKO ENPLEGU PUBLIKOAREN ESKAINZAREN LABURPENA

2026. URTEKO ENPLEGU PUBLIKOAREN ESKAINTZA.

TXANDA IREKIA.

Tasa arruntaren bidez: (4).

— Administrazio orokorreko teknikariaren plaza bat, A1 azpitaldekoa, idazkaritzako teknikariaren lanpostuari lotua (1112 kod.), 3. hizkuntza-eskakizunarekin, 2026ko otsailaren 26ko derrigortasun-datarekin.

— Administrazioaren plaza bat, administrazio orokorreko eskalakoak, azpieskala administratibokoak. C1 azpitaldekoa, administrazioaren lanpostuari lotua (1134 kod.), 3. hizkuntza-eskakizunarekin, 2026ko otsailaren 26ko derrigortasun-datarekin.

— Udaltzaingoko 2 agente plaza, C1 azpitaldekoak, Udaltzaingoko agenteen postuei lotuak (4041 eta 4042 kod.), 2. hizkuntza-eskakizunarekin, 2006ko apirilaren 20ko derrigortasun-datarekin.

Tasa espezifikoen bidez: (9).

— Bi administrazio plaza, administrazio orokorreko eskalakoak, azpieskala administratibokoak, C1 azpitaldekoak, bi posturi lotuak:

1. HAZ administrazioa (1135 kod.): 3. hizkuntza-eskakizuna, 2026ko otsailaren 26ko derrigortasun-datarekin.

2. HAZ administrazioa (1136 kod.): 3. hizkuntza-eskakizuna, 2026ko otsailaren 26ko derrigortasun-datarekin.

— Administrazio bereziko erdi-mailako teknikariaren plaza bat, A2 azpitaldekoa, ingurumeneko teknikariaren postuari lotua (2421 kod.), 3. hizkuntza-eskakizunarekin, 2025eko irailaren 25eko derrigortasun-datarekin.

— Administrazio bereziko goi-mailako teknikariaren plaza bat, A1 azpitaldekoa, arkitektoaren postuari lotua (2411 kod.), 3. hizkuntza-eskakizunarekin, 2025eko irailaren 25eko derrigortasun-datarekin.

— Liburuzainaren plaza bat, liburuzainaren postu bati lotua (3541 kod.), administrazio bereziko, zerbitzu berezietako azpieskalakoa, zeregin berezietakoa, C1 azpitaldekoa, 3. hizkuntza-eskakizunarekin, 2000ko irailaren 27ko derrigortasun-datarekin.

— Peoi/operario plaza bat, administrazio bereziko operario postuari lotua (2461 kod.), zerbitzu berezietako azpieskalakoa, hainbat lanbidetako langilea (klasea), titulazio-eskakizunik gabeko lantalde profesionalak, 1. hizkuntza-eskakizunarekin, 2026ko otsailaren 26ko derrigortasun-datarekin.

— Hiru musika-irakasle plaza, hiru musika-irakasle posturi lotuak (35706, 35711 eta 35715 kod.), A azpitaldea:

1. Musika-irakaslea: klarinetea eta saxofoia (35706 kod.): 3. hizkuntza-eskakizunarekin, 2009ko apirilaren 30eko derrigortasun-datarekin.

2. Musika-irakaslea: biolina (35711 kod.): 3. hizkuntza-eskakizunarekin, 2009ko apirilaren 30eko derrigortasun-datarekin.

3. Musika-irakaslea: biolontxelo (35715 kod.): 3. hizkuntza-eskakizunarekin, 2012ko abenduaren 31ko derrigortasun-datarekin.

BARNE-SUSTAPENKOTXANDA.

— Brigadako arduradunaren plaza bat, brigadako arduradunaren postuari lotua (2451 kod.), administrazio bereziko, zerbitzu berezietako azpieskalakoa, hainbat lanbidetako langileen klasekoa, C2 azpitaldekoa, 2. hizkuntza-eskakizunarekin, 2026ko otsailaren 26ko derrigortasun-datarekin.

5. ANTOLAMENDU-PLANAREN ONDORIO EKONOMIKOAK

Planean proposatutako neurriek ez dakarte entitatearen aurrekontuko I. kapituluaren (langileen gastuak) igoerarik.

Erabaki honen aurka administrazioarekiko auzi-errekurtsoa aurkeztu ahal da Vitoria-Gasteizko Administrazioarekiko Auzien Epaitegian, ALHAOn argitaratu eta biharamunetik hasita, bi hileko epean, edo, hautazko berraztertze-errekurtsoa, hilabeteko epean, erabakia eman duen organo beraren aurrean. Hori guztia, Administrazioarekiko Auzien Jurisdikzioa arautu duen Legearen (uztailaren 13ko 29/1998 Legea) 46.1 artikulua xedatutakoaren arabera, Herri Administrazioen Administrazio Prozedura Erkidearen Legearen (urriaren 1eko 39/2015) 123. eta 124. artikuluetan ezarritakoari jarraikiz.

Guztiek jakin dezaten eta dagozkion ondorioak izan ditzan argitaratzen da.

Agurainen, 2026ko martxoaren 4an

Alkatea

RAÚL LÓPEZ DE URALDE BALTASAR