

II - ARABAKO LURRALDE HISTORIKOAREN TOKI ADMINISTRAZIOA

AGURAINGO UDALA

Aguraingo Udalaren zerbitzura dauden langileen zerbitzuak, belaunaldien arteko erreleboa eta ezagutzaren transferentzia hobetzeko giza baliabideak antolatzeko plana onartzeko akordioa

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren testu bateginaren 69. artikulua xedatzen duenez (urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartu zen testu bategin hori), administrazio publikoetako giza baliabideen plangintzaren helburua izango da zerbitzuak ematean eraginkortasuna eta erabilgarri dauden baliabide ekonomikoen erabilera-efizientzia lortzen laguntzea, honako hauen bidez: langileen dimentsio egokia, banaketa hobe, prestakuntza, sustapen profesionala eta mugikortasuna. Horretarako, giza baliabideak antolatzeko planak onartu ahal izango dituzte, eta plan horietan, besteak beste, langileen baliabideen eta beharren azterketa jaso beharko da, bai langile-kopuruaren ikuspegitik, bai profil profesionalen edo haien kualifikazio-mailen ikuspegitik.

Ilido beretik, Euskal Enplegu Publikoari buruzko abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 49. artikulua enplegu publikoa antolatzeko planak arautzen ditu, eta xedatzen du "euskal administrazio publikoek, langileen ordezkariekin negoziatu ondoren, enplegu publikoa antolatzeko planak onartu ahal izango dituztela".

Akordio honen eranskin gisa ageri den memoriatik ondorioztatzen denez, Aguraingo Udaleko langileen plantilla nabarmen zahartzen ari da beste administrazio publiko batzuetako plantillarekin alderatuta. Hori dela eta, belaunaldien arteko erreleboa planifikatu behar da, eta beharrezko neurriak ezarri, funtzionarioen egungo plantillak pilatutako esperientzia eta ezagutzak behar bezala transmititu ahal izateko haien ordezkoei, eta, aldi berean, Aguraingo Udaleko sailek eta zerbitzuek herritarrei ematen zaizkien zerbitzuak hobetzeko helburuak zehaztu ahal izateko.

Negoiazio-mahai orokorrean negoziatu ondoren, Aguraingo Udalaren ordezkariak eta Aguraingo Udaleko langileen ordezkariak sindikalak aurreakordioa lortu dute euskal toki-erakundeetako langileen lan-baldintzak aldatzeko (UDALHITZ).

Nahitaezko txostenak ikusita, barne antolaketako informazio batzordearen proposamenez, eta Osoko Bilkurak 2024ko ekainaren 27an egindako bilkuran aztertu ondoren,

ERABAKI DU

Lehenengoa. Aguraingo Udaleko langileen zerbitzu-prestazioa, belaunaldi-erreleboa eta ezagutza-transferentzia hobetzeko giza baliabideak antolatzeko plana onartzea. Erabaki honen eranskinean dago jasota.

Bigarrena. Alkatetzaren esku uztea giza baliabideak antolatzeko plana garatzeko eta aplikatzeko behar diren xedapenak onartzea, zerbitzuak hobeto emateko, belaunaldi-erreleboa egiteko eta Aguraingo Udaleko langileei ezagutza transferitzeko.

Hirugarrena. Akordio hau ALHAOn argitaratu eta hurrengo egunean jarriko da indarrean.

Agurain, 2024ko uztailaren 30a

Alkatea
RAÚL LÓPEZ DE URALDE BALTASAR



ERANSKINA

AGURAINGO UDALEKO LANGILEEN ZERBITZUAK, BELAUNALDI-ERRELEBOA ETA EZAGUTZAREN TRANSFERENTZIA HOBETZEKO GIZA BALIABIDEAK ANTOLATZEKO PLANA.

MEMORIA

I. SARRERA

Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutuaren Legearen testuategia onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 69.1 artikulua honako hau ezartzen du: «Administrazio publikoetako giza baliabideen plangintzaren helburua izango da zerbitzuak eraginkortasunez ematen laguntzea eta eskura dauden baliabide ekonomikoak efizentziaz erabiltzen laguntzea, langileen dimentsio egokia, banaketa hobea, prestakuntza, sustapen profesionala eta mugikortasuna sustatuz».

Aipatutako artikulua bigarren atal honako hau ezartzen du:

"Herri-administrazioek beren giza baliabideak antolatzeko planak onartu ahal izango dituzte. Plan horietan, besteak beste, neurri hauetako batzuk jasoko dira:

- a) Langileen eskuragarritasunaren eta beharren azterketa, bai langile kopuruari dagokionez, bai horien lanbide-profilei edo kualifikazio-mailei dagokienez.*
- 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 langile lan-kontratudunei aplikatzeko.

2. Enplegu publikoa antolatzeko planak aurrekontu-mugei egokituko zaizkie, bai eta lege honetan eta lege hau garatzeko xedapenetan jasotako arauei ere. Enplegu publikoa antolatzeko planek beren neurrietan edo jarduketan lan-kontratudun langileei eragin badieziaiekete, lan-zuzenbidearen arauen arabera garatu beharko dira.

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

- a) Langile-aukeren eta -beharren azterketa, bai langile-kopuruaren ikuspegitik, bai lanpostua betetzeko eskatzen den konpetentzia profesionalaren ikuspegitik.*
- b) Lana antolatzeko sistemei, lan-denbora eta lanaldi partziala berrantolatzeko sistemei eta lanari aplikatutako komunikazio- eta informazio-teknologiei buruzko aurreikuspenak.*
- c) Telelana eta lanpostuaren kokapena malgutzeko neurriak.*
- d) Plangintzaldirako langile-beharrak betetzeko moduak identifikatzea, hautaketa-, mugikortasun- eta prestakuntza-neurriak kontuan hartuta.*
- e) Lanpostuen dotazioak berresleitzea, berraxikitzea eta langileak birbanatzea. Kasu horietan, neurri gehigarri gisa, jarduera-eremu jakin batean aldi baterako kanpoko langileak sartzeari eten ahal izango da, bai eta zehazten diren eremuetako langileei 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, jarduera-eremu jakin batean aldi baterako kanpoko langileak sartzeari ahal izango da, bai eta zehazten diren eremuetako langileei mugatutako lanpostuak betetzea ere.
- h) Barne-sustapeneko neurriak edo, hala badagokio, lanbide-sustapeneko eta langileen prestakuntzako neurriak, bai eta nahitaezko mugikortasuneko neurriak ere.
- i) Gazteak sektore publikoan sartzeko prestakuntza-kontratuak eta praktikaldiko kontratuak sustatzeko neurriak.
- j) Borondatezko eszedentziarako eta erretiro aurreraturako pizgarriak, baita zerbitzu aktiboari uko egiteko edo zerbitzu aktiboan behin betiko baja emateko pizgarriak ere.
- k) Giza baliabideak enplegu publikoaren eskaintzaren bidez sartzeko aurreikuspena, bai eta, hala badagokio, gerora sortutako arrazoi objektiboengatik hasieran sartutako plazaak baztertzeko aurreikuspena ere.
- l) 48. artikuluan zehaztutako helburuak dituen beste edozein neurri. "

II. MEMORIAREN XEDEA

Memoria honen xedea da Aguraingo Udalaren eremuan Giza Baliabideak Antolatzeko Plan bat indarrean dagoen legeriaren arabera garatzea komeni den aztertzea, eta, besteak beste, belaunaldi-erreleboa eta erretiroa hartzeko adinetik hurbil dauden langileen ezagutzaren transferentzia erraztuko duten neurriak ezartzea komeni den aztertzea, Udalak eskaintzen dituen zerbitzuen prestazioa hobetzeko azken helburuarekin.

III. INGURUAREN AZTERKETA

Bibliografia ugaria da, eta adostasun orokorra dago Administrazio Publikoak modernizatzeko premiari buruz, funtsean bi helbururekin: etengabe aldatzen ari den ingurune batean elementu dinamizatzaile eta gizartearentzako zerbitzu-emate izatea, lehiakortasun handiagoa esparru guztietan, ziurgabetasun-espazio zabalak eta aurrerapen zientifiko eta teknologiko handiak. Inguruabar horiek modernizazio eta digitalizazioko hainbat ekimen, plan eta programatan gauzatu dira, esparru guztietan, Europatik hasi eta lokaletaraino.

Txosten honen xedea ez da bibliografia eta plan horien azterketa sakona egitea. Hala ere, guztietan ohikoa da lana kudeatzeko eta antolatzeko sistemak hobetzearekin lotutako alderdiak sartzeari, eskuragarri dauden teknologia berriak hartzea (digitalizazioa, big data, adimen artifiziala, etab.) eta egiturak eta zerbitzuak gizartearen errealitate eta behar berrietara egokitzea.

Ingurune horretan, Aguraingo Udalak ere neurri egokiak hartu behar ditu bere egitura, antolaketa eta plantilla herritarren beharretara eta gizartearen eskakizunetara egokitzeko, eta, aldi berean, haien ezagutzaren kudeaketa egokia bermatzeko.

IV. BARNE-AZTERKETA ETA JUSTIFIKAZIOA

Aurreko atalean deskribatutako inguruaren aurrean, Aguraingo Udala, gaur egun, bere egitura eta lanpostuak aztertzeko eta eguneratzeko prozesu sakon batean murgilduta dago, ahalik eta modu eraginkor eta efizienteenean egokitzeko zerbitzu publiko gisa bere gain hartu behar dituen eskakizun berrietara, bere eskumenetara eta etorkizuneari aurre egin behar dien eronketara.

Proiektu horretan, besteak beste, zeregin eta produktu nagusi hauek sartzen dira:



- 1) Aguraingo Udalaren antolaketa-egituraren azterketa eta diagnostikoa, eta, hala badagokio, aldaketa-proposamena, esleitutako eskumenak kontuan hartuta.
- 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, eta, hala badagokio, alde aurretik eguneratuta.
- 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 modernizatzea ahalbidetuko duten berriak sortuz; zerbitzu publikoaren kontzeptu modernoagoei 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. Erakundea berregituratzea.

Nahiz eta, oro har, legegintzaldi bakoitzean Aguraingo Udalaren egitura organikoa eta funtzionala egokitu, egokitzapen horiek lehenik zeuden egitura eta lanpostuek, joera finkatuek eta abarrek baldintzatzen dituzte.

Hala ere, plantillaren egungo datuen arabera (2023ko abuztua), Aguraingo Udaleko plantillaren % 29,03 58 urte edo gehiagoko pertsonak osatzen dute, eta beste bat, lanpostuen % 32,26 56 urte edo gehiagoko pertsonak betetzen dituzte.

1. taula. Adinaren banaketa lanpostuetan

| UNITATEA | 56 urtetik beherakoak | 56 urtetik gorakoak | Guztira |
|----------------|--------------------------|------------------------|-----------|
| Administrazioa | 4 | 6 | 10 |
| Zerbitzuak | 3 | 3 | 6 |
| Hezkuntza | 14 | 1 | 15 |
| Guztira | 21 | 10 | 31 |

Ondorioz, hurrengo urteetan administrazio-unitateak (kopuruari eta funtzioei dagokienez) eta horien burutzak sakonki berregituratzeko aukera irekiko da, egungo okupatzaileei eragin gabe.

IV.2. Genero-desberdintasunak ezabatzea.

Plantillaren egungo banaketak erakusten du emakumeen ehunekoa pixka bat handiagoa dela. D taldean (ofizioetako langileei lotuta) langileen % 100 gizonak dira. A eta B taldeetan, emakumeen ehunekoa gizonena baino handiagoa da.



2. taula. Aguraingo Udaleko langileen banaketa, taldearen, sexuaren eta adin-tarteen arabera

| Taldea | 40 urtetik beherakoak | | | 40 eta 56 urte artekoak | | | 56 urtetik gorakoak | | | Guztira |
|---------|-----------------------|-----------|---------|-------------------------|-----------|---------|---------------------|-----------|---------|---------|
| | Gizonak | Emakumeak | Guztira | Gizonak | Emakumeak | Guztira | Gizonak | Emakumeak | Guztira | |
| A | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| B | 5 | 0 | 5 | 5 | 5 | 10 | 2 | 2 | 4 | 19 |
| C | 1 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 7 |
| D | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| E | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 3 |
| Guztira | 6 | 1 | 7 | 7 | 7 | 14 | 6 | 4 | 10 | 31 |

Horretatik guztitik ondoriozta daiteke datozen urteetan gizonen eta emakumeen okupazio-kuota berdinetara iristeko aukera emango duen ingurune bat sortuko dela, bai buruzagitza-postuetan, bai talde eta okupazio zehatzetan.

IV.3. Errealitate teknologiko berrira egokitzea eta trebatzea.

Oro har, langileen prestakuntzaren eta egungo premien eta eskaeren artean dagoen desfasea pertsonen adinarekin areagotzen da zuzenean.

Ondorioz, egokitzapen-, prestakuntza- eta sentsibilizazio-ahalegina handitu egiten da hainbat eremutan, adinaren arabera.

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

IV.4. Euskararen erabilera normalizatzea Aguraingo Udalean

Egungo plantillaren datuen azterketatik ondorioztatzen denez, euskararen ezagutza askoz handiagoa da 56 urtetik beherakoek artean adin horretatik gorakoek artean baino.

3. taula. Adin-tarteen arabera egiaztatutako profilak

| Hizkuntza Eskakizuna | Orokorra | | 56 urtetik beherakoak | | 56 urtetik gorakoak | |
|----------------------|---------------|-----------|-----------------------|-----------|---------------------|-----------|
| | Lagun kopurua | Ehunekoak | Lagun kopurua | Ehunekoak | Lagun kopurua | Ehunekoak |
| Eskakizunik gabe | 6 | 19,35 | 2 | 6,45 | 4 | 12,90 |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 4 | 12,91 | 3 | 9,68 | 1 | 3,23 |
| 3 | 21 | 67,74 | 17 | 54,84 | 4 | 12,90 |
| 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Guztira | 31 | 100 | 22 | 70,97 | 9 | 29,03 |

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

IV.5. Absentismoak

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

Hurrengo taulan ikus daitekeenez, aldi baterako ezintasunengatiko absentsien eta abarren



ikuspegitik, ABEen kopuruaren eta adinaren artean erlazio zuzenik ez dagoen arren, horien batez besteko iraupena zuzenki proportzionala da, adinak gora egin ahala handituz.

4. taula. Absentismoak (kopurua eta iraupena) adin-tarteen arabera (2022ko datu osoak)

| Adin tartea | Absentzia-kopurua | Gutzizkoarekiko % | Lagun kopurua | Gutzizkoarekiko % | Bataz besteko iraupena |
|----------------|-------------------|-------------------|---------------|-------------------|------------------------|
| -26 | 23 | 1,79 | 2 | 4,26 | 11,50 |
| 26-35 | 290 | 22,59 | 13 | 27,66 | 22,31 |
| 36-45 | 249 | 19,39 | 8 | 17,02 | 31,13 |
| 46-55 | 112 | 8,72 | 11 | 23,40 | 10,18 |
| +56 | 610 | 47,51 | 13 | 27,66 | 46,92 |
| GUZTIRA | 1.284 | 100 | 47 | 100 | 27,32 |

Bestalde, indarrean dauden enplegu-baldintzek antzinatasunagatiko lanaldi ez-presentzialen kopuru bat ezartzen dute hirurtekoen kopuruaren arabera. Horri dagokionez, plantillak, oro har, 5,32 hirurteko ditu aitortuta batez beste, hau da, urtean ia lanaldi bat mota horretan (31 lanaldi guztira). Hala ere, 56 urtetik gorako kolektiboak 10 hirurteko ditu aitortuta batez beste, hau da, 6 lanaldi urtean (60 lanaldi guztira). Horren guztiaren ondorioz, 56 urtetik gorako kolektiboak zerbitzu eraginkorra ematen du, batez beste, urtean 6 egun gutxiago.

Ondorioz, proposatutako arrazionalizazio-plana aplikatzeak aukera emango luke absentismo-tasa murrizteko eta urteko benetako orduen tasa handitzeko.

IV.6. Aurrezkiak.

Aurreko kasuan bezala, hirurtekoen kopuruaren arabera, antzinatasunaren kontzeptua ordaintzen da, eta horren zenbatekoa une bakoitzean betetzen den lanpostuaren taldeari lotuta dago. Ondorioz, erakundeko kostua antzinatasunaren arabera aldatzen da.

Ondorengo taulan kostua alderatzen da, antzinatasunaren arabera, 56 urtetik gorako kolektiboarentzat eta gainerako langileentzat, taldeka:

5. taula. Antzinatasunagatiko ordainsarien aldea (eurotan/urtean), taldearen eta adin-tartearen arabera

| Taldea | Hirurteko kopurua, batez beste | | | | Antzinatasunaren batez besteko kostua | | Kostu-aldea |
|--------|--------------------------------|------------------|---------|-------------------|---------------------------------------|-------------------|-------------|
| | kopurua | 56 baino gehiago | kopurua | 56 baino gutxiago | 56 baino gehiago | 56 baino gutxiago | |
| A | 1 | 11 | 0 | 0 | 10.724,00 | 0,00 | 10.724,00 |
| B | 4 | 11,50 | 15 | 2,80 | 33.586,00 | 15.471,00 | 18.115,00 |
| C | 3 | 6,67 | 4 | 3,35 | 14.161,00 | 9.489,00 | 4.672,00 |
| D | 1 | 11 | 0 | 0 | 6.254,00 | 0,00 | 6.254,00 |
| E | 1 | 12 | 2 | 5 | 6.018,00 | 5.015,00 | 1.003,00 |
| | GUITIRA | | | | 70.743,00 | 29.975,00 | 40.768,00 |

Ondorioz, Arrazionalizazio Plana aplikatzeak langileen kostuan aurreztea ekarriko luke, eta, kasuaren arabera, guztiz edo partzialki konpentsatu ahal izango luke belaunaldi-erleboia eta ezagutzaren transferentzia errazteko proposatutako neurrien kostua.

IV.7. Eskuragarritasun operatiboa.



Erakunde independenteek egindako txostenen, azterlanen eta lanen arabera, adinak aurrera egin ahala, aldaketa funtzional batzuk agertzen dira, bai zentzumenen eta ingurumenaren eremuan, bai gaitasun fisikoan (ikusmen-defizita, bero eta hotz handiko egoerekiko tolerantzia txikiagoa, ahalegin 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, horren ondorioz, 60 urte edo gehiago dituzten langileak lan jakin batzuk egiteki salbuetsita gera daitezke, eta horrek berekin ekar dezake Aguraingo Udalak zeregin horietarako erabil ditzakeen baliabideak murriztea.

IV.8. Plantilla gaztetzea.

Aguraingo Udalaren zerbitzura dauden langileek agerian uzten dute zahartze nabarmena dagoela, bai Estatuko beste kolektibo batzuei dagokienez, bai ELGEko administrazio guztiei dagokienez.

Esate baterako, Aguraingo Udaleko plantillaren batez besteko adina 47,74 urte da (50,23 urte emakumeen kasuan, 45,94 gizonen kasuan). Era berean, plantillaren % 32,26k 56 urte baino gehiago ditu, eta % 45,16k 50 urte baino gehiago.

EINen BAI inkestaren arabera, 50 urtetik gorako soldatapekoen ehunekoa % 30,3koa da Espainian. Sektore pribatuan % 26,78 dira eta sektore publikoan % 44,38.

Bestalde, plantillaren banaketaren bilakaerak eta azken urteetako batez besteko adinak oso aldaketa gutxi izan dituzte; beraz, denborak aurrera egin ahala, plantillaren batez besteko adinak gora egin du pixkanaka.

Datozen urteetan belaunaldi-erreleborako pizgarriak ezarriko ez balitz, erretiroa hartzeko batez besteko adina 66 urtekoa izango litzatekeela kontuan hartuta, Aguraingo Udalaren batez besteko adinak gorantz jarraituko luke.

Aitzitik, laguntzak ezarriko balira eta batez besteko erretiro-adina 63 urte izatea lortuko balitz, plantillaren batez besteko adina nabarmen jaitsiko litzateke, langile erretiratuak ordeztzen dituzten pertsonen batez besteko adina 35 urte ingurukoa baita.

V. ONDORIOAK

Aguraingo Udalaren egitura organikoa eta haren lanpostuak aztertu eta birdiseinatuko dituen Arrazionalizazio Plana onartzea, inguruan gertatzen ari diren aldaketa sozial, teknologiko, kultural eta ekonomikoetara egokitu daitezen, oinarritzko ekintza da udalerriko gizartearekiko dituen betebeharrei dagokienez antolamendu eraginkorra eta efizientea lortzeko.

Testuinguru horretan, plantilla gaztetzea eta belaunaldi-erreleboa sustatzeko neurriak ezartzea funtsezko tresna izango litzateke Aguraingo Udalaren giza baliabideak kudeatzeko, abantaila garrantzitsuak izango bailituzke bai erakundearentzat, bai bertan lan egiten dutenentzat; izan ere, egitura eta lanpostuak berrantolatzea erraztuko luke, Aguraingo Udalak aurre egin behar dien erronka eta behar berrietara egokitzeko; lanpostuak eta egitura errazago egokituko lirateke egungo eskakizun teknologikoetara egokitutako titulazio eta gaitasunak dituzten lanpostu berriak sartzeko aukerara; talde eta kolektibo jakin batzuetan geratzen den genero-arrakala kenduko litzateke; euskararen erabilera eta normalizazioa bultzatuko litzateke; absentismoa murriztuko litzateke; plan jakinetan jarduteko gaitasuna handituko litzateke; eta langileen kostuak murriztuko lirateke.



Hala ere, hurrengo bost urteetan, langileen % 16,13k erakundea utz dezake, ezaguerak eta giza kapitala galduz. Ondorioz, aipatutako Arrazionalizazio Planak ezagutza aditua atxikitzen bideratutako neurriak jaso beharko lituzke, Aguraingo Udaleko plantillaren zati handi baten irteeraren kaltea minimizatzeko.

Horregatik guztiagatik, guztiz gomendagarria da Arrazionalizazio Planak zenbait neurri jasotzea, erretiratzeko adina duten pertsonak, erakundea utzi aurretik, beren proposamenak eta lankidetzak helaraz ditzaten, adituen ezagutzetan eta esperientzian oinarrituta, bai beren unitateetako zerbitzuak hobeto emateko aukerak identifikatzeari dagokionez, bai horiek gauzatzeari dagokionez. Era berean, lanpostua uzten duen pertsonaren eta etorkizunean lanpostua beteko duenaren artean informazioa helarazteko neurriak ezarri beharko lirateke – zereginen dokumentazioa, eskuliburuak egitea, etab. – , erakundean ezagutza mantentzen dela bermatzeko. Hori guztia arduradun hierarkikoarekin eta Langileen Zinegotziarekin koordinatuta.

PLANAREN NEURRIAK ARAUTZEA

1. artikulua. Xedea.

Plan honen helburua da Aguraingo Udaleko Administrazio Orokorraren zerbitzuen prestazioa hobetzea, hobekuntza-helburuak eta horiek lortzeko beharrezkoak diren neurriak definituz, eta langileak gazteagotzea, pixkanaka ordeztuz, erretiro aurreratua hartzeko adinetik hurbil daudenen ezagutzei eusteko, langile berriei transferituz.

2. artikulua

Plan honek honako neurri hauek biltzen ditu:

- A. Zerbitzuak hobeto emateko eta ezagutzak transferitzeko programak ezartzea.
- B. Langileak gaztetzeko programa bat ezartzea.

3. artikulua. Langile-eremua

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

- A. Aguraingo Udalean gutxienez 8 urtez jardun izana.
- B. Aguraingo Udaleko Administrazio Orokorrean zerbitzu aktiboko egoeran egotea, edo, Plan honen ondorioetarako, egoera horrekin parekatutako egoeraren batean, erretiro aurreratua hartzeko aurreikusitako dataren aurreko 5 urteetan.
- C. Erretiro aurreraturako aurreikusitako adina baino 2 urte gutxiago izatea.
- D. Planari heltzeko egiten duen eskaeran adierazten duen egunean erretiro aurreratua hartzeko konpromisoa hartzea.
Gutxienezko adina edo erretiro aurreratua hartzeko baldintzak ezartzen dituen araudia aldatzen den kasuetan izan ezik, data hori behin bakarrik aldatu ahal izango da, eta betiere Plan honetan aurreikusitako metatzeak edo konpentsazioak baliatzeko aldia hasi aurretik, edo, hala badagokio, hura ordeztuko duen pertsona hautatzeko prozedura hasi aurretik.

2. Planaren aplikazio-aldian aurreko paragrafoan adierazitako baldintzaren bat betetzen ez duten langileek Plan honetan aurreikusitako metatzeak eta konpentsazioak galduko dituzte.



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

4. artikulua. Bateriaezintasunak.

1. Plan honetan aurreikusitako metatzeak edo konpentsazioak baliatzeko aldiak, ondorio guztietarako, zerbitzu aktibotzat hartuko dira, eta, beraz, bateraezintasunen arloan indarrean dagoen araudia aplikatuko da.

2. Plan honetan aurreikusitako metatzeak eta konpentsazioak bateraezinak dira erretiro-primak edo Aguraingo Udalaren zerbitzuko langile izateari uko egiteko edozein pizgarri ordaintzearekin, baita judizialarekin ere. Kasu horretan, metatze eta konpentsazio horien ondorioz baliatutako denboraldietan, onuradunek jasotzeko eskubidea duten ordainsariak edo primak deskontatuko dira, eta horiek nahikoak ez badira, onuradunak behar diren zenbatekoak itzuli beharko dizkio Aguraingo Udalari, metatze eta konpentsazio gisa baliatutako denboraldiei dagozkien ordainsari guztiak itzuli arte.

3. Ezin izango dira plan honetara bildu Gizarte Segurantzaren araudiaren arabera dagokien erretiro-adin arrunta lortu ondoren zerbitzu aktiboan luzapena lortzen duten edo Plan honen ondorioetarako antzeko egoeran jarraitzen duten langileak.

5. artikulua. Zerbitzuak hobeto emateko eta ezagutzak transferitzeko programak

1. Plan honi atxikitzen zaizkion langileak behartuta egongo dira beren unitate administratibo, zuzendaritza edo saileko zerbitzuak hobetzeko programa definitzen laguntzera, eta programa hori aplikatzeko beharrezkoak diren jarduerak egitera..

2. Zerbitzuak hobeto emateko programen helburua izango da administrazio-jarduera hobetzeko eremuak identifikatzea, lortu beharreko helburuak finkatzea eta zehaztutako helburuak lortzeko hartu beharreko neurriak finkatzea, programa horren esparruan zerbitzuak hobeto edo eraginkortasun handiagoz emateko. Langileek, Plan honetan sartzen direnetik, aipatutako programa definitzen eta aplikatzen lagunduko dute. Programa hori Aguraingo Udaleko administrazio-unitateko arduradunak onartu beharko du. Horretarako, Aguraingo Udaleko administrazio-unitateko arduradunak eskatuta, Plan honen eraginpeko langileek memoria bat egingo dute. Memoria horretan, zerbitzuak ematean antzemandako arazoak eta arazo horiek konpontzeko hartu beharreko neurriak identifikatuko dira, eta, behin programa hori definituta, bertan zehaztutako neurrien aplikazioan parte hartuko dute. Era berean, Planari atxikitako langileek beren lanpostua betetzeko eskuliburu bat egingo dute, eta bertan zehatz-mehatz zehaztuko dira urtebeteko zikloan egindako zereginak. Aguraingo Udalak horretarako ezartzen dituen irizpide eta ereduaren arabera egingo da eskuliburu hori, eta dagokion administrazio-unitateko arduradunaren oniritziarekin bidali beharko zaio.

3. Ezagutzak transferitzeko programaren helburua izango da bermatzea Planari atxikitako langileek ezagutzak transferituko zaizkiela mendeko administrazio-unitateko arduradunak izendatzen dituen langileei. Programa horrek 6 hilabeteko iraupena izango du, eta Plan honetan aurreikusitakoaren arabera bidezkoak diren konpentsazioak eta metaketak eta erretiroagatik kargu-uztearen aurreko opporrak edo baimenak hartu baino lehen gauzatuko da.

4. Bi programetan parte hartzeak 10 minutuko konpentsazioa ekarriko du Plan honetan aurreikusitakoaren arabera dagozkion konpentsazioak eta metaketak baliatzen hasi aurreko 12 hilabeteetako lanaldi bakoitzeko.



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

5. Ondoriozko konpentsazioari hurrengo artikuluan ezarritako koefizienteak aplikatuko zaizkio, ohiko erretiro-adinari dagokionez erretiroa aurreratzen den hilabete kopuruaren arabera, eta metatuta baliatuko dira erretiro aurreratua hartu aurreko urtean (12 hilabete).

5. artikulua. Langileen belaunaldi-erreiboko programa.

1. Langileen belaunaldi-erreiboko programaren helburua langile horien ordezkapena planifikatzea eta Aguraingo Udaleko giza baliabideak gaztetzea da.

2. Plan honen eraginpeko 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 aitortutako zerbitzu-urte bakoitzeko, 31 urtetik aurrera eta gehienez 40 urtera arte.

Ondoriozko baimena metatuta baliatuko da borondatezko erretiro aurreratua hartu aurreko urtean (12 hilabete).



B. Euskal Toki Erakundeetako Langileen Lan Baldintzak Arautzen dituen Akordioaren (UDALHITZ) 28. artikuluan ezarritako antzinasunagatiko lizentzia gehigarriak metatzea.

Plan honen eraginpeko langileek erretiro aurreratua hartzen den urtearen aurreko bi urte naturaletan sortutako antzinasunagatiko opor gehigarriei metatu ahal izango dizkiete..

6. artikulua. Konpentsazioak eta metaketak baliatzea

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

Funtzionarioek erretiro aurreratuagatiko zerbitzu aktiboa utzi aurreko urtean (12 hilabete) hartuko dituzte konpentsazio eta metatze horiek, etenik gabe. Hala ere, oporrei, txandei, norberaren gauzetarako baimenei, antzinasunagatiko lanaldi ez-presentzialei eta erretiro aurreratuagatiko zerbitzu aktiboa uzten den urte naturalari dagozkion antzinasunagatiko egun gehigarriak kargua uzten den egunaren aurre-aurretik baliatuko dira.

Pilaketak eta konpentsazioak ezin badira osorik edo zati batean gozatu zerbitzu aktiboa utzi aurreko urtean (12 hilabete), onuraduna aldi baterako ezintasuneko egoeran dagoelako, ezintasun iraunkor osoko edo absolutuko egoeran aitortzen zaiolako, oporrak, txandak edo edozein lizentzia edo baimen hartzeagatik (gai pertsonaletarako baimena, antzinasunagatiko lanaldi ez-presentzialak eta erretiroagatiko zerbitzu aktiboa utziko den urte naturalari dagozkion antzinasunagatiko opor gehigarriak barne), ez da inolako kopururik jasotzeko eskubiderik sortuko metatze eta konpentsazio horientzat, eta kontsumituztat joko dira, osorik edo partzialki, ondorio guztietarako.

Langileek erretiro aurreratua hartzeko ezarritako data iritsita, zerbitzu aktiboan jarraitzea erabakitzen badute, ordainsarien deskontu proportzionala egingo zaie, pilaketen edo konpentsazioen arabera, eta ordainsari horiek nahikoak ez badira, behar diren zenbatekoak itzuli beharko dizkiote Aguraingo Udalari, baimena osorik itzuli arte.

Xedapen iragankorra

Plan hau onartzean erretiro aurreraturako adinera iristeko 2 urte baino gutxiago falta zaizkien langileek Plana indarrean jartzen denean baliatu ahal izango dute, honako baldintza hauen arabera:

1. Zerbitzuak hobeto emateko eta ezagutzak transferitzeko programak. Oro har aurreikusitako konpentsazioak izango dituzte, baldintza eta betekizun berdinekin. Erretiro aurreratuaren data dela-eta Plan honen 5. artikuluan aurreikusitako jarduera guztiak egin ezin direnean, aurreko paragrafoan xedatutakoaren arabera metatutako aldiak baliatu ahal izateko, onuradunak bere lanpostua betetzeko eskuliburu bat egin beharko du, eta bertan zehatz-mehatz zehaztuko dira urtebeteko zikloan bertan egindako zereginak. Aipatutako eskuliburua Funtzio Publikoaren Zuzendaritzak horretarako ezartzen dituen irizpide eta ereduaren arabera egingo da, eta dagokion administrazio-unitateko arduradunaren oniritziarekin bidali beharko da.

2. Erretiroa hartu aurreko baimena.

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



3. Antzinasunagatiko opor gehigarriak.

Metatutako antzinasunagatiko egun gehigarritzat hartuko dira 2023an emandako zerbitzuen arabera eta erretiro aurreratuaren dataren arabera gehienez honako eskala honetatik ateratzen direnak:

| Metatutako egunak | | | |
|----------------------------|-------------------------|--------------------------|------------------------------------|
| Egindako zerbitzuak | 2024ko erretiroa | 2025eko erretiroa | 2026tik aurrerako erretiroa |
| 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 |