



TOLOSAKO
UDALA

Iragarkia

TOLOSAKO UDALA

TOLOSAKO UDALEKO GIZA BALIABIDEAK ARRAZIONALIZATZEKO 2018-2020 BITARTEKO PROGRAMA/ENPLEGU PLANAREN 1. FASEAREN BEHIN BETIKO ONESPENA

Tolosako udalbatza Plenoak, 2018ko abenduaren 10ean egindako bilkuran, bestek beste, ondoko erabaki hauek hartu zituen:

LEHENA.- *Tolosako udaleko Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko 2018-2020 Bitarteko Programaren 1. Fasea (Enplegu Plana) izeneko dokumentuari aurkezturiko alegazioak erantzutea, dokumentu honen aurrekarietan aipaturiko moduan. Segidan aipatzen dira, era laburrean:*

ERREKLAMATZAILEA	ERANTZUNA
1.- N. C., A.E., M.F., M.A.Z. 2018-11-20 9025	<ul style="list-style-type: none">• PROPOSAMENA: Alegazioa onartzea, egonkortze prozesua bermatzearren.
2.- T.R. 2018-11-20 9032	<ul style="list-style-type: none">• PROPOSAMENA: Alegazioa onartzea. Udaleko Departamentuekin kontsultatzea 2019 eta 2020 Lan Eskaintza Publikoak, beti ere aurrekontu legeriak eta birjarpen tasak eragindako mugak kontuan hartuta.
3.- M.M.F. 2018-11-20 9035	<ul style="list-style-type: none">• Hasiera batean, ezingo litzateke salbuespenik egin, oso zaila litzatekeelako adinetan eta bestelako baldintzetan mugak jartzea.• PROPOSAMENA: Alegazioa ez onartzea, baina lanpostua 2020ko Lan Eskaintza Publikoan sartzea eta Egonkortzeko Hautaketa Jardunbidea 2021ean garatzea.
4.- P.O. 2018-11-27 9227	<ul style="list-style-type: none">• PROPOSAMENA: Alegazioa onartzea.
5.- B. G. 2018-11-27 9237	<ul style="list-style-type: none">• PROPOSAMENA: Alegazioa onartzea eta Lanpostuen Zerrenda zuzentzea.
6.- A.B.	<ul style="list-style-type: none">• PROPOSAMENA: Alegazioa onartzea, eta langilearen antzintasuna 2004ko apirilaren 20tik hona onartzea. Halaber, Kirol Instalazioen Kudeatzaile lanpostuari 3. hizkuntza eskakizuna esleitzea.
7-8-9.- L.S., A.Z., A.Z. 2018-11-27	<ul style="list-style-type: none">• 2000ko azaroaren 29ko plenoko aktak eta alegazioek islatzen duten moduan, Tolosako udalbatza plenoak obra



9239, 9240, 9241	<p>edo zerbitzuko aldi baterako kontratuak egitea erabaki zuen.</p> <ul style="list-style-type: none">• Hartutako ebazpenaren ilegaltasuna alde batera utzita (erabakiak urratu zuen 1/1995 Errege Dekretu Legegileak, martxoaren 24koak, Langileen Estatutua onartu zuenak, bere 15.1.a) artikuluan xedaturikoa¹), erreklamatzailiek beraien idatzietan onartzen duten moduan, langile mugagabeak ez finkoak izateko baldintzak beteko lituzkete.• Egoera honen aurrean, udalak duen aukera bakarra da lanpostuak sortu eta hautaketa-jardunbideak sustatu.• Gai honi buruz jurisprudentzia ugari dago, azkena Epaimahai gorenak eman duen 1426/2018 Sententzia, 2018ko irailaren 26koa.• Egon zitezkeen irtenbideen artean, langileentzako mesedegarriena izan daitekeena aukeratu da, zera, aldi baterako enplegua kontsolidatzearena, 5/2015 Errege Dekretu Legegileak, Enplegatu Publikoen Oinarriko Estatutuak bere Laugarren Xedapen Iragankorreak arautakoa.• PROPOSAMENA: Alegazioa ez onartzea.
P. A. 10.- 2018-11-27 9242	<ul style="list-style-type: none">• Udalbatza Plenoak, 2018ko urriaren 30ean hartutako bigarren konpromisoa ondoko hau zen: <i>Lanpostuen funtzioak eta zereginak berraztertzea, oraingo errealitatea eta beharrak kontuan hartuta</i>. Aurreikusita dago prozesu honi hasiera ematea segidan, eta horrekin lotuta ere, baldintza bereziak dituzten lanpostuak (prestutasuna, dedikazioa, etab.) aztertzea.• PROPOSAMENA: Alegazioan jasotakoa prozesuaren 2. fasean aztertzea.
11.- J. M. 2018-11-28 9247	<ul style="list-style-type: none">• Hirigintza, Obra eta Zerbitzuak, eta Ingurumeneko Departamentuak proposaturiko organigramarekin bat dator egindako alegazioa. Izan ere, lanpostu honek eskatzen du ezagutzak izatea hirigintza, obra, eta lurralde antolakuntzako arloetan.• Era guztietan, ezinbestekoa izango litzateke EVETUk (edo beste entitate ofizial batek) sustaturiko Hirigintza eta Lurralde Antolaketari buruzko kurtsoa gaindituta izatea, (gutxienez 700 ordukoa).• PROPOSAMENA: Alegazioa partzialki onartzea. Arkitektura graduari erantsiko zaio Hirigintza eta Lurralde Antolaketako Ikasketei buruzko Ikastaroa, gutxienez 700 ordukoa.
12.- A.E. 2018-11-28 9248	<ul style="list-style-type: none">• PROPOSAMENA: A. E.k aurkeztutako lehenengo alegazioa kontuan hartzea, eta Kirol Departamentuko arduradunaren lanpostuaren zereginak eta ordainsariak berraztertzea, hastear dagoen fasean.• Atzeraeraginkortasunari dagokionez, berraztertzen



	<p>diren gainontzeko lanpostuekin batera izango beharko luke erabaki honek. Era guztietan, berrazterketa hori eman behar da Udal Lanpostuen Zerrendan aurreikusitako Kirol Instalazioen Kudeatzailea hornitu aurretik.</p>
13.- M.A.Z. 2018-11-28 9249	<ul style="list-style-type: none">• 3. alegazioaren kasuan aipatu den moduan, hasiera batean, ezingo litzateke salbuespenik egingo, oso zaila litzatekeelako muga jartzea.• PROPOSAMENA: Alegazioa ez onartzea, baino lanpostua 2021eko Lan Eskaintza Publikoan sartzea eta Egonkortzeko Hautaketa Jardunbidea 2022an garatzea.
14.- S.L.	<ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideetako Departamentuan dagoen dokumentazioa ikusita, Tolosako udal liburuzaina aukeratzeko jardunbidea garatu zenean lanpostu honi 4. Hizkuntza Eskakizuna esleitu zitzaion, 86/1997 Dekretuan xedaturikoa kontuan hartuz. Halaber, Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean argitaratutako 2015eko Lanpostuen Zerrendan, Lanpostu hau agertzen da 4. Hizkuntza Eskakizuna atxikituta.• Beraz, langile honen eskaeraren xedea da judanik udalak onartu zuen Hizkuntza Eskakizuna aldatzea.• Erreklamatazileak ez du zehaztu inolako arrazoirik, lanpostuaren ezaugarriei dagokiena, bere eskaera oinarritzeko.• Lanpostu berrien kasuan (Kulturako Erdi Mailako Teknikaria, Aparejadore,a Gizarte Langilea), 4. Hizkuntza Eskakizuna esleitu zaie, alegazioan aipatzen den kontrakoa, hain zuzen.• PROPOSAMENA: Alegazioa ez onartzea.
15.- O.O. 2018-11-28 9256	<ul style="list-style-type: none">• Garapen Ekonomikoa eta Enplegu Sustapenari dagokienez, Tolosako udalak dituen eskumen gehienak Tolosaldea Garatzen S.A.ren eskuetan jarriak ditu.• Bi entitateen arteko eginkizunen argitze-prozesuan, eskualdeko Enplegu Planari dagokion lan administratiboa (udalaren tramitazioa ezik), Tolosaldea Garatzen S.A.k burutu behar du.• Era guztietan, Departamentuaren lan-zama eta horri aurre egiteko beharrezkoak diren baliabideak, ondorengo fasean aztertu behar dira, udalbatza plenoak hartutako konpromisoa jarraituz.• Udalerrian dauden jarduera ekonomiko ezberdinak, ikuspuntu globaletik aztertu eta tratatu behar dira, denen arteko sinergiak aprobetxatuz, batzuk eta besteen arteko oreka mantenduz, eta udal baliabideen eraginkortasuna bermatuz.• Legealdi honen aurretik, bi Departamentu hauek bateratuta zeuden.• Administrarien lanpostuen funtzio eta zereginak aztertzeari



	<p>dagokionez, udalbatza plenoak hartutako konpromisoarekin bat dator.</p> <ul style="list-style-type: none">• PROPOSAMENA: Alegazioaren aurreneko zatia ez onartzea, eta Departamentu bat egitea, ondoko arlo hauek landuko dituenak: Garapen Ekonomikoa eta Enplegu Sustapena, eta Merkataritza, Feriak eta Turismoa. Bigarren zatia onartzea, eta Departamentuko administrarien lanpostuen funtzio eta zereginak berraztertzea 2. Fasean.
--	---

BIGARRENA.- Tolosako udaleko Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko 2018-2020 Bitarteko Programaren 1. Fasea (Enplegu Plana) behin betikoz onartzea.

HIRUGARRENA.- 2018ko Lanpostuen Zerrenda eta Programan xedaturiko lanpostuen funtzio eta zereginak onartzea. Hala ere, Eusko Jaurlaritzako Hizkuntza Politikako Sailburuordetzaren txostena behar duten Hizkuntza Eskakizunen kasuan (HPS oharra dutenak), behin behinekoak izango dira, eta udalbatza plenoak behin betiko izaeraz onartuko ditu aipatu txostena jaso ondoren.

LAUGARRENA.- Dokumentuaren eranskinetan jasotzen diren Lan Eskaintza Publikoen eta plaza zein lanpostuak hornitzeko jardunbideen izaera orientagarria onartzea, haien onspena organo eskudunak ebatzi behar duelako. Kasu guztietan, 2019 eta 2020 urteetako Lan Eskaintza Publikoak eta plazak betetzeko hautaketa jardunbideak ebatzi aurretik, Udal Departamentuekin kontsultak burutuko ditu organo eskudunak. Halaber, Lan Eskaintza Publikoek errespetatu beharko dute unean uneko araudia, sektore publikoko aurrekontuei buruzkoa.

BOSTGARRENA.- Horretaz gain, udalbatza plenoak konpromisoa hartzen du abian jarri den prozesuari amaiera emateko 2018-2020 epean, ondoko hauek betez:

- Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko 1. Fasea (Enplegu Plana) behin betikoz onartzea.
- Udaleko Lanpostu eta Departamentuen azterketa gauzatzea, hain zuzen:
 - Lanpostuen funtzioak eta zereginak berraztertzea, oraingo errealitatea eta beharrak kontuan hartuta
 - Departamentuen ebaluazioa egitea, sail bakoitzean dauden beharren aurrean irtenbideak proposatuz. Kasu honetan, ezinbestekoa da Sail bakoitzaren partaidetza bermatzea.
 - Departamentu bakoitzaren eta udal osoaren antolaketa jasotzen duen organigrama berraztertzea, garai berriekekin bat datorren organigrama finkatuz.
- Lanpostuen, Departamentuen, eta udalaren antolaketa zehaztu ondoren, lanpostuen balorazio prozesu bat gauzatzea, zeregin eta funtzioen benetako edukia kontutan hartzen dituenak. Edonola ere, lanpostuen balorazioetatik sorturiko



TOLOSAKO
UDALA

emaitzak aplikatzerakoan, kontuan hartu beharko da uneko aurrekontuei buruzko legeria.

SEIGARRENA.- Hartutako ebazpenak Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean, Iragarki Taulan, eta Tolosako udaleko web orrian argitaratzea.

DOKUMENTUAREN LABURPENA

1. SARRERA

Administrazio publikoek -horien artean, udalek-, aldaketa garrantzitsuak jasan dituzte azkeneko urte hauetan. Tolosako udalaren kasuan, herritarrei eskaintzen dizkien zerbitzuak gero eta zabalagoak dira; administrazio elektronikoaren hedapena, -besteak beste, baliabideak jartzea herritarrek sarbide elektronikoa izan dezaten udal izapideetara eta orokorrean, informazio publikora- gauzatzen ari da; herritarrei zuzendutako izapideak sistematizatu eta aldatu dira, prozesuen gardentasuna eta informazio publikorako sarbidea bermatzeko helburuekin; udal espedienteak aztertu, sinplifikatzeko eta katalogatzeko lanak burutzen ari gara udal administrazioaren sail guztietan; udaleko esturturen antolakuntza eta arrazionalizazioa ezinbesteko helburuak bihurtu dira... Prozesu hauen barruan, Tolosako Udalak egun duen Giza Baliabideen plantilla eta bere ezaugarriei buruzko hausnarketa bat egin ondoren, baliabide horiek antolatu eta egonkortasuna emateko pausoak eman behar dituela ondorioztatu da, beti ere indarreko legeriak ematen dituen tresnak erabiliaz, eta hark ezarritako mugak kontuan hartuz. Honetarako, dokumentu honetan Tolosako udaleko Giza Baliabideak arrazionalizatzeko eta antolatzeko Egitasmoaren 1. Fasearen proposamena aurkeztu da. Bertan, hainbat neurri ezberdin proposatuko dira, baino horren aurretik hainbat argibide eman behar dira.

Programa honek, Tolosako Udaleko Giza Baliabideak antolatzeko Egitasmo Orokorren 1. Fasea besterik ez da. Izan ere, Programaren aurreneko zirriborroaren inguruan aurkeztutako alegazioak erantzuteko idazkian, ondorengo hau agerian jarri zen:

"...Aurkeztu diren alegazio eta iradokizun anitzetan, udaleko sailak eta organigrama orokorra berrantolatzeko beharra agertu da. Halaber, hainbat lanpostuen funtzioak eta zereginak berraztertze eskaera ugari jaso dira.

Eskaera hauek erabat logikoak dira, kontuan hartzen badugu Udaleko Lanpostuen Katalogo orokorra 2004 abenduan erredaktatu zela, ondorengo aldaketa puntualen kalterik gabe. Hamalau urte hauetan aldaketa ugari eman dira toki-administrazioetan: zerbitzu gehiago eman behar dira, zerbitzuak emateko modu berriak sortu dira, zorrotasuna eta eskakizun berriak indarrean jarri ditu legeria berriak... Prozesu hau biziki sentitzen ari gara udaleko langileok azken hilabete hauetan, non abian jarri dira ondorengo proiektuak:

- *Enplegu-plana bera*



- *Udaleko Izapideen Eskuliburuaren definizioa eta Sozializazioaren prozesua.*
- *Udal Departamentu bakoitzeko espedienteen definizioa eta sistematizazioa, espedienteen tramitazio elektronikoa ezarri ahal izateko.*
- *Kontratuak arautzen dituen 9/2017 Legearekin egokitzapenak*
- *.....*

Aipatu beharra dago prozesu hauek ahalegin berezi bat egitea eskatzen diete udal langileei, eta egindako iradokizunek garbi adierazten dute egoera hori.

Beraz, eskakizun horien aurrean ezinbestekoa da hainbat ideia garbi uztea, Enplegu Planarekin hasi dugun prozesuari buruzkoak:

- 1 Enplegu Plan honek idazki honen hasieran aipaturiko helburu nagusiak dituela, zera, enplegua eta lanpostuak egonkortzeko 2018ko Estatuko aurrekontuko Legeak ematen dizkigun aukerez baliatzea, ezinbestekoak diren lanpostuak sortzea eta berrantolatzeke premia duten sailen definizioa egitea, beti ere legeriak jartzen dizkigun mugak errespetatuz.*
- 2 Behin Enplegu Plana onartu eta gero, Idazkari honen iritziz, ezinbestekoa izango litzatekeela prozesu bat abian jartzea ondorengo xedeekin:*
 - 2.1 Lanpostuen funtzioak eta zereginak berraztertzea, oraingo errealitatea eta beharrak kontuan hartuta*
 - 2.2 Departamentuen ebaluazioa egitea, sail bakoitzean dauden beharren aurrean irtenbideak proposatuz. Kasu honetan, abiapuntua - Departamentuaren diagnostika- Departamentu bakoitzak formulatu beharko luke.*
 - 2.3 Departamentu bakoitzaren eta udal osoaren antolaketa jasotzen duen organigrama berraztertzea, garai berrieke bat datorren organigrama finkatuz.*
- 3 Lanpostuen, Departamentuen, eta udalaren antolaketa zehaztu ondoren, lanpostuen balorazio prozesu bat abian jartzea, zeregin eta funtzioen benetako edukia kontutan hartzen dituen.*
- 4 Prozesu hauetan ezinbestekoa izango litzateke interesatu guztien parte hartzea*

Prozesu guzti honen helburu nagusiak ondoko hauek izango lirateke:

- *Egun plantillan dauden aldi baterako izendapen eta kontratuen egoera aztertzea, eta enplegua egonkortzeko neurriak aplikatzea, indarreko legeriak ematen dituen bideak landuz.*
- *Udaleko giza baliabideak ahalik eta era onenean hornitu eta antolatzea, plantillaren tamaina egokituz, eraginkortasuna eta efizientziaren printzipioetan oinarrituta.*
- *Udal Departamentuen egitura aztertzea eta egokitzea, udalak ematen dituen (eta plangintzan aurreikusitako epean eman behar dituen) zerbitzuak oinarritzat*



hartuta. Horretarako bereziki kontutan hartu dira udaleko sektore publiko osoan egin behar diren arrazionalizazio- eta sinplifikazio-prozesuak, administrazio elektronikoak jarri dituen erronkak, herritarren arreta hobetzeko neurriak, eta sortu diren behar berrien aurrean erantzunak, beti ere indarrean dagoen legeriak xedaturiko mugak ahaztu gabe.

- Tolosako langile publikoek jasotzen dituzten ordainsariak berraztertzea eta lanpostu bakoitzarentzat xedaturiko funtzio eta zereginetara egokitzea.
- Tolosako udaleko enplegu publikoaren kudeaketa antolatzeke eta sistematizatzeko tresna egokia diseinatzea.
- Udalak ematen dituen zerbitzuen eraginkortasuna eta kalitatea hobetzea.

Lehenengo fase honetako helburuak zehatzagoak dira:

1. Aldi baterako lanpostuak eta funtzioak egonkortzeko 2017ko eta 2018ko Estatuko Aurrekontuak arautzen dituzten Legeek ematen dituen aukerez baliatzea, udaleko plantilla egonkortzeko eta prekariedade-maila gutxitzeko, aurreikusten diren hautaketa-jardunbideetan Tolosako udaleko udal lanpostuetan izandako esperientzia bereziki kontuan hartuz.
2. Premia duten lanpostuak sortzea, honako arrazoi hauetan oinarrituta:
 - 2.1. Legeak xedaturiko funtzioak eta zereginak betetzea: Diruzaina, Izaera Pertsonaleko Datuak Babesteko Delegatua, Kontratazio arloko Teknikaria.
 - 2.2. Hirigintza, Obra eta Zerbitzuak eta Ingurumeneko Departamentuan epe laburrean aurreikusten diren aldaketa eta gabeziei aurre egitea, beti ere Legeak xedatzen dituen mugak errespetatuz.
 - 2.3. Udalaren eskumenekoak diren eta ezinbestekoak diren zerbitzuak ematea: Gizarte Zerbitzuak, Udal Ondarearen Kudeaketa, UDATE, Sustapen Ekonomikoa, Merkataritza eta Feriak, etab.
3. Hasiera batean amortiza edota alda daitezkeen lanpostuak identifikatzea.
4. Tolosako udaleko sektore publikoa berrantolatzea: hainbat sozietate instrumentalen disoluzioa bideratzea; sozietate haietan burutzen diren eta funtzio publikoko izaera duten eginkizunak administrazio publikoak bereganatzea; langileak hautatzeko garaian publizitatea, meritua, gaitasuna eta berdintasunean oinarritutako prozesuak baliozkotzea, eta, azken finean, Tolosako udalaren sektore publikoa arrazionalizazio eta eraginkortasunean oinarritzea, funtzio publikoak bermatuz. Halaber, amortiza daitezkeen lanpostuak amortizatzea, udalaren beharretara egokitzeko. Era honetan, plangintza honek Erretengibel S.A. , eta Tolosa Lantzen S.A. eragingo ditu.
5. Plantillaren malgutasuna eta mugikortasunerako tresnak sortzea, giza baliabideen optimizazioa eta zereginetikoko egokitasuna bermatzeko, beti ere langileen eskubideak kontuan hartuta: plazen definizio orokorrak, barne-sustapeneko



TOLOSAKO
UDALA

jardunbideak, lanpostuen birbanaketa eta langileen berrizendapena, etab. Horretaz gain, sortzen diren singularizatu gabeko plaza berriak ahalik eta era zabalenean definituko dira

6. Udaleko gainontzeko Departamentuetan izan daitezkeen gabeziak eta hutsuneak detektatzea, hasiera batean, Bigarren fasean garatu behar den prozesuaren kalterik gabe.
7. Tolosako udaleko Lanpostuen Zerrenda egokitzea.

Programa hau diseinatzeko, kontuan hartu dira Tolosako udala zein bere sektore publikoaren zati bat, hain zuzen, udalaren berriarazko baliabide izaera duten sozietateak (Erretengibel eta Tolosa Lantzen), sozietate hauetan Tolosako udalari dagozkion funtzio publikoko zereginak betetzen direla egiaztatu ondoren. Egindako azterketaren bitartez egiaztatu da, erakunde autonomo eta sozietate hauek udalari dagozkion zeregin anitzak betetzen dituztela: zerbitzu publikoen kudeaketa, udal espedienteen izapidetzea, udal espedienteetako txostenak, etab. Izan ere, askotan, oso zaila izan da bereiztea non amaitzen den udalaren zeregina, eta non hasten den aipaturiko sozietateena. Arrazoi hauengatik, sektore publikoko ikuspuntu honek programa osoa eragin du: langileen esperientzia, lanpostuen amortizazioa, lanpostu berrien sorrerari buruzko azterketak, eta Programa honen eragina gastu publikoaren gain ebaluatzeko garaian, Tolosako udala, Erretengibel S.A., eta Tolosa Lantzen S.A. hartu dira unitate funtzional baten gisa.

Azkenik, azpimarratu behar da prozesu guzti honen elementu nagusienetarikoa Negoziazio Kolektiboa dela. Alde batetik, Programako hainbat gai negoziatzea legezko baldintza delako, baino bestetik, proposatzen den prozesua tamalez iritsiko litzateke bere helmugara langileen ordezkarien oposizioarekin, edota jarrera pasiboarekin. Hori da, azken finean, proposamen honen atzean lortu nahi den helburua, zera, denon elkarlana batzea, udal administrazio hobetoago bat egiteko, herritarrei ematen dizkiegun zerbitzuak gero eta hobetoagoak izan daitezen ere.

Aurkezturiko Memoriak ondorengo atalak ditu, espedienteen jasotzen direnak:

- I. Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Programak: Araubide Juridikoa eta Printzipio Nagusiak.
- II. Tokiko entitateek bere burua antolatzeko duten ahala: Lanpostuen Zerrenda eta Aurrekontu-Plantilla.
- III. Tolosako udaleko giza baliabideen egonkortasunari buruzko diagnostia, orokorra zein Departamentu bakoitzekoa.
- IV. Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Programaren neurriak
- V. Proposatutako neurrien azterketa juridikoa.
- VI. Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Planaren izapidetzea.
- VII. ERANSKINAK
 - o 1. ERANSKINA: 2018ko Lanpostuen Zerrenda.



- 2. ERANSKINA: Sortu edo aldatzen diren Lanpostuen funtzioak.
- 3. ERANSKINA: 2018-2020 urteetako Lan Eskaintza Publikoen Programazioa eta Hautaketa-jardunbideetako programazioa (orientagarria).

2 GIZA BALIABIDEAK ARRAZIONALIZATZEKO PROGRAMAREN 1. FASEAN AURREIKUSITAKO NEURRIAK

Diagnostiko orokorra eta Departamentuz-Departamentukoa egin ondoren, lehenengo ondorioak hauek dira:

- udal honek mantendu edota hobetu nahi baditu ematen dituen zerbitzuak, oso zaila du lanpostuak amortizatzea edota ematen diren lan izaerako zerbitzuak gutxitzea. Hala ere, ahalegin berezi bat egin da departamentuz-departamentu, lanpostu berrien sorrerak dituen mugak kontuan hartuz.
- Bigarren ondorioa, 2001etik, 2005etik, 2009tik..... orain ere, lanean diharduten langileek emandako zerbitzuak aztertuz gero, iraupen hori duten enpleguen izaera estrukturala eta iraunkorra adierazten dute.
- Hirugarren ondorioa: Aipatu diren urteetatik (gehienez 2014ko abenduaren 31tik, gero ikusiko dugun moduan) orain arte lanean diharduten langileentzako, **enplegua kontsolidatzeko edo egonkortzeko prozesuak** diseinatu behar dira.

Horretarako, Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Programa hau tresna egokia da. Honen bitartez, ondoko helburu hauek bete nahi dira:

- Udalaren eskumenekoak eta Udalak nahitaez eman beharrekoak diren zerbitzuak ematen direla bermatzea, gastu publikoaren arrazionalizazioaren esparruaren barruan.
- Udal zerbitzuen katalogoa oinarri bezala hartuta, departamentu bakoitzak eman behar dituen zerbitzuak, bakarka edo partekatuta, definitu behar direla ikusirik, une honetan ematen direnak eta legez eman beharrekoak abiapuntutzat hartzea, enpleguaren beharrak oinarritzeko.
- Udaleko departamentu ezberdinetan egiten diren lan estruktural eta iraunkorrak bereiztea lan koitunturaletatik.
- Udalak duen langileen aldi baterako tasa jaistea eta aldi baterako lan kontratuen zein bitarteko funtzionarioen izendapenen erregularizazioa egitea, 2018ko Estatuko Aurrekontu Legeak xedaturiko mailaraino (%8a), hiru urteko epean programaturiko Lan Eskaintza Publikoen bitartez.
- Lege xedapen berrietara egokitzea, eta baliabide pertsonalak zein materialak prestatzea herritarrei zerbitzu telematikoak eskaini ahal izateko.
- Udalaren antolaketa eredia finkatzea, zerbitzuak emateko erak definituz: baliabide propioekin, kanpoko baliabideen kontratazioa erabiliz.....
- Langilearen garapen profesionala sustatzea, mugikortasuna, formazioa, barne promozioa eta antzeko neurriak hartuz.



Lanpostuen sorrera, aldaketa, eta amortizazioari dagokienez, Plangintza honen bitartez ondoko neurriak hartzea proposatzen da, Departamentu bakoitzean:

1º.- GARAPEN EKONOMIKOA, TURISMOA, MERKATARITZA, AZOKAK ETA ENPLEGUAREN SUSTAPENA.

Garapen Ekonomikoa eta Enplegua, eta Turismo eta Azokak bat egitea proposatzen da Departamentu bakar bat osatuz. Departamentu honek arduradun lanpostua izango luke, Goi Mailako Teknikaria. Honek ekarriko luke 1. kapituluko gastua gehitzea, baino kontutan hartu behar da 2. kapituluko gastua jaitsiko litzatekeela, dirua aurreztuz, eta homogeneotasun terminoak hautsi direla kasu honetan, zerbitzua kudeatzeko era aldatzen delako.

Horretaz gain, Departamentuan hutsik dagoen Administrariaren lanpostua, behin betikoz hornituko da Plangintza honek aurreikusitako epealdian, 6/2018 Legeak, Estatuko Aurrekontuak arautzen duenak, bere 19.9 artikuluan xedatutakoaren arabera.

GARAPEN EKONOMIKOA, ENPLEGUA, TURISMOA, MERKATARITZA ETA AZOKAK				
Plaza Berria	Taldea	Urteko Ordainsariak	Hornitzeko Era	Gastu berria
Departamentuko Arduraduna	A1	42.751,94	Oposizio-Lehiaketa	BAI (2. kapituluarekin konpentsatuta)
Administraria (Lanpostuen Zerrendan bitarteko izaeraz)	C1	29.937,02	Oposizio-Lehiaketa (Enplegua Egonkortzeko Tasa Gehigarria)	EZ

2º. - EUSKARA ETA HEZKUNTZA/EUSKALTEGIA

Euskara eta Hezkuntza Departamentuko arduradunaren lanpostua behin betikoz hornitzeko hautaketa-jardunbidea garatuko da Programa honen indarraldiaren barruan. Ez du ekarriko inolako aldaketarik aurrekontuan. Horretaz gain, udalbatza plenoak onartutako funtzioen artean, Udal Euskaltegiko aurrekontua prestatzea eta horren jarraipena egitea dagozkio lanpostu honi.

Euskaltegiko pertsonalari buruzko neurriak, Egitasmo honen 2. fasea garatu ondoren ebatziko dira, zerbitzuaren beharrak eta euskaltegiko antolakuntza ebazten direnean.



EUSKARA ETA HEZKUNTZA				
Lanpostua	Taldea	Urteko Ordainsariak	Hornitzeko Era	Gastu berria
Departamentuko Arduraduna	A1	45.311,14	Oposizio-Lehiaketa	EZ

3º.- GIZARTE ZERBITZUAK

Dokumentu honen aurrekarietan adierazi denaren arabera, eta Departamentuko azterketa sakonago baten kalterik gabe, urteetan zehar lanean diharduen pertsonalaren enplegua kontsolidatzeko neurriak hartu behar dira. Izan ere, pertsonal honek betetzen ditu EPOEren Laugarren Aldi Baterako Xedapenean araututakoa:

Disposición transitoria cuarta. Consolidación de empleo temporal.

1. Las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.

2. Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

3. El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del presente Estatuto. Artikulu honetan xedatutakoaren arabera:

1. Hautaketa-jardunbideak irekiak izango dira, eta lehia askea bermatuko dute, diskriminazio positiboko neurrien kalterik gabe.
2. Merituen balorazioa proportzionatua izan behar du, jardunbidearen emaitza erabaki gabe.

Bestaldetik, 12/2008 Legeak, abenduaren 5ekoa, Gizarte Zerbitzuei buruzkoak, Gizarteratze Zerbitzua Lehen mailako Gizarte Zerbitzu gisa sailkatzen du bere 22 artikuluan: *1.5.- Gizarte-zerbitzuen eremuan partaidetza eta gizarteratzea sustatzeko zerbitzua.* Lege honen 42.4 artikuluan xedatutakoaren arabera, Gizarteratze Zerbitzua, lehen mailako zerbitzua denez, udal eskumenekoa da. Zerbitzu honekin loturiko zereginek izaera estrukturala dute, eta pertsonal propioarekin hornitu behar dira, kasu askotan funtzio publikoen erabilera eskatzen dutelako. Arrazoi honengatik, ezinbestekoa da lanpostu berria sortzea, gastu hau 2. kapitulutik 1. kapitulura lekuz aldatuz.



GIZARTE ZERBITZUAK					
Lanpostu Berria (Kontsolidatzeko)	Kopurua	Taldea	Urteko Ordainsariak	Hornitzeko Era	Gastu berria
Gizarte Langileak	2	A2	35.562,52	Oposizio-Lehiaketa (Enplegua Kontsolidatzeko Tasa Gehigarria)	EZ
Administraria	2	C1	29.937,02	Oposizio-Lehiaketa (Enplegua Kontsolidatzeko Tasa Gehigarria)	EZ
Gizarte Langilea	1	A2	35.562,52	Oposizio-Lehiaketa	BAI (2. kapituluarekin konpentsatuta)
Ondoren, Lanpostuen Zerrendan era finkoan agertzen den eta hutsik dagoen lanpostua aipatzen da, kontsolidatze-jardunbidean sartzea proposatzen delako.					
LZerrendan Dagoen lanpostua	Kopurua	Taldea	Urteko Ordainsariak	Hornitzeko Era	Gastu berria
Gizarte Langilea	1	A2	35.562,52	Oposizio-Lehiaketa (Enplegua Kontsolidatzeko Tasa Gehigarria)	EZ

4º.- HIRIGINTZA, OBRAK ETA ZERBITZUAK ETA INGURUMENA

Departamentu honetan ondorengo neurriak hartzea proposatzen da:

1.- Lanpostuak amortizatzea

- Erretengibel sozietateko Gerentea, Arkitektoa eta Administrariaren lanpostuak amortizatu behar dira sozietatean.
- Zerbitzuetako Arduradunaren lanpostua (C1 taldekoa) hornitzen duen langilea datorren urtean hartuko du erretiroa. Programa honek aurreikusten du une horretan aipatu lanpostua amortizatzea, eta Obra Publikoetako ingeniariaren lanpostua sortzea, A2 taldekoa, udalak sustaturiko obrak diseinatzeko, udalaren obra publikoen exekuzioa zuzentzeko, eta udalak gauzatzen dituen obra eta zerbitzuen kontratuen jarraipena egiteko.
- Hirigintza Letraduaren lanpostua amortizatuko da eta bere ordeztan, Administrazio Orokorreko Teknikariaren lanpostua sortuko da, ondoko funtzio nagusiekin:



espedienteak informatzea eta ebazpen proposamenak eta irizpenak formulatzea; aholkularitza juridikoa gauzatzea; espedienteen osaketari buruzko irizpideak proposatzea eta adostea udaleko gainontzeko zerbitzuekin, beharrezkoa izango balitz; Departamentuko administrarien lana koordinatzea eta zuzentzea; espedienteak behar bezala izapidetzen direla egiaztatzea eta beharrezkoak diren argibide eta irizpideak ematea; kontratazio espedienteetarako proposamenak formulatzea, eta Departamentuko gainontzeko teknikariei argibideak ematea kontratazio proposamenak era egokian formula ditzaten, etab.

- Hirigintza Departamentuko Administralari buruaren lanpostua amortizatuko da, eta bere ordean, Departamentuko Administralaria- Artxiboko Arduradunaren lanpostua sortuko litzateke, C1 taldeari atxikituta. Lanpostuaren behin-behineko balorazioak kontuan hartuko du funtzioen aldaketa, Administralarien buruzagitza Administrazio Orokorreko Teknikariari emango zaiola ikusirik.

2.- Udaleko sektore publikoa berrantolatzea eta enpresa ondorengotza bermatzea

- Aurrekarietan aipatu den bezala, Erretengibel sozietateko langileak, lan kontratudun finakoak dira, eta bere garaian hautatuak izan ziren berdintasuna, meritua eta gaitasunari buruzko printzipioak bermatuz, lehia bermatu zuten jardunbide publikoen bitartez. Horretaz gain, langile hauek udalari dagozkion funtzio publikoak betetzen dituzte, agerian jarri den moduan.
- Arrazoi hauek kontuan hartuta, funtsean, ez litzateke inolako kontraesanik egongo enpresa ondorengotza arautzen duen 2/2015 Errege Dekretu Legegilearen (Langileen Estatutuaren) 44. artikuluan araututakoan eta enplegu publikorako sarbidea arautzen duten EPOEren 55. eta hurrengo artikuluetan xedatutakoaren artean. Kasu honetan, bi egoera bat datoz: alde batetik, Tolosako udalaren ondorengotza, Erretengibel sozietatearen desegite-prozesua amaitzeko baldintzarekin, eta bestetik, enplegu publikora sartzeko baldintza guztiak bete dituen pertsonalaren lekualdaketa udaleko lanpostuetara, sozietateko lanpostuak amortizatu ondoren,
- Beraz, ondorengo neurri hauek hartzea proposatzen da, Erretengibel sozietatean hiru lanpostu hauek amortizatu ondoren:
 - Tolosako udaleko Hirigintza, Obra eta Zerbitzuak eta Ingurumeneko Departamentuan 2. Arkitekto lanpostua sortzea, lan kontratupekoa, Erretengibelen betetzen zituen oinarrizko funtzioekin, Departamentuak burutuko diren doikuntza edo zuzenketa kalterik gabe, zerbitzuen emakida hobetzeko.
 - Erretengibel sozietateko Administralaria, hutsik geldituko den Hirigintza, Obra eta Zerbitzuak eta Ingurumeneko Departamentuko Administralari-Artxiboko Arduraduna lanpostuari atxikitzea, lan kontratupeko langile gisa. Administralari honek, bere lansaioaren zati batean, UDATEn emango lituzke bere zerbitzuak, Tolosako Hirigune Historikoarekin loturiko eskaerak bideratuz.



- Ondoren, beharrezkoak diren funtzionarizazio-jardunbideak garatzea, 6/1989 Legeak, Euskal funtzio Publikoa arautzen duenak, bere Seigarren Xedapen Iragankorrean xedatutakoaren arabera:
- Aurreikusitako neurri hauekin, udalak eta bere sektore publikoak aurreztuko lituzkete amortizatutako lanpostuen ordainsariak. Era honetan, Tolosako udaleko sektore publikoa berrantolatuko litzateke, dagoen egoera irregularra konponduz, eraginkortasuneko printzipioan oinarrituta, berariazko baliabideak erabiliz.

3.- Lanpostu berriak sortzea

- Hirigintza Departamentuan Administrazio Orokorreko Teknikariaren lanpostu berriak ez luke inolako gastu gehigarririk ekarriko. Halaber, dedikazioarengatik osagarririk ez luke izango.
- Udal Aparejadore lanpostu berria sortu behar da, baino honek ere ez du gastu gehiago sortuko. Izan ere, azkeneko urte hauetan etengabe kontratatu edo izendatu dira arkitekto teknikoak, udalean edo Erretengibelen, eta horrek adierazten du bigarren lanpostuaren behar estrukturala.
- Obra Publikoen Ingeniariaren lanpostu berriak, A2 taldekoak, ekarriko lukeen gastu berria, C1 eta A2 erdi mailako teknikariaren arteko diferentzia izango litzateke. Kontuan hartu behar da C1 taldean sailkaturiko lanpostuak dedikazioarengatik osagarria duela eta A2 taldekoak ez.

4.- Hainbat lanpostuen funtzio eta zereginak aldatzea

- Departamentu honetan ematen ari den berrantolaketa prozesua ikusita, plangintza honetan egiten diren proposamenak, Saileko lanpostuen behin betiko funtzio eta zereginekin baldintzaturik daude. Hala ere, hainbat arazoek berehalako erantzuna behar dute, eta horiek aztertuko dira dokumentu honetan.
- 9/2017 Legeak, Sektore Publikoko Kontratuak arautzen duenak, URTEKO KONTRATUEN PLANGINTZA egiteko betebeharra xedatzen du, sektore publikoko entitate bakoitzean. Beraz, 2019ko Plangintza landu eta gauzatu ahal izateko, sail honi dagozkion kontratuen plangintza gauzatu behar da, eta zeregin hori lanpostu bati atxikitu behar zaio.
- Bestaldetik, egindako plangintzaren jarraipena burutu behar da ere.
- Zeregin hauek, Obra eta Zerbitzuetako saileko Ingeniari Teknikoko lanpostuari atxikituko zaizkio, aldi baterako izaeraz, eta Departamentuko behin betiko estruktura ebatzi arte. Era honetan, ondoko funtzio eta zereginak beteko lituzke:
 - Saileko kontratazioen programazioa.
 - Hirigintza, Obra eta Zerbitzuak eta Ingurumeneko Departamentuko Arduradunak ematen dizkion obren proiektuak.
 - Hirigintza, Obra eta Zerbitzuak eta Ingurumeneko Departamentuko Arduradunak ematen dizkion obren jarraipena.
 - Hirigintza, Obra eta Zerbitzuak eta Ingurumeneko Departamentuko Arduradunak ematen dizkion kontratuen jarraipena.



- Zeregin hauek, *Aldi baterako funtzioen esleipenaren* bitartez beteko lirateke, eta horiengatik ordainsarien osagarri bat jasoko luke, esleipena irauten duen bitartean. Osagarri honek 6/2018 Legeak, Estatuko Aurrekontuak onartzen dituenak, bere 18.Siete atalean xedaturikoaren arabera finkatzen da, eta arrazoi honengatik ez du konputatuko homogeneotasunezko helburuetarako. Osagarria kalkulatzeko ondoko irizpidea hartu da kontuan: Goi mailako Ingeniaria eta Ingeniari Teknikoaren arteko diferentziaren %50a gehitzea proposatzen da, beti ere, aurretiaz aipatu diren funtzioak betetzen diren bitartean.
- Halaber, Ingurumen eta Landa Eremuko Teknikariaren lanpostuaren funtzio eta zereginak berraztertu eta zehaztu behar dira, gainontzeko lanpostuenak bezala, Departamentuko lanpostu guztien zereginak argitzeko, eta denen arteko koordinazioa hobetzeko .
- Berrantolaketa prozesuan, ondoko behar hauek kontuan hartu beharko dira
 - Saileko kontratazioen proposamenak.
 - Hirigintza, Obra eta Zerbitzuak eta Ingurumeneko Departamentuko Arduradunak ematen dizkion obren proiektuak.
 - Hirigintza, Obra eta Zerbitzuak eta Ingurumeneko Departamentuko Arduradunak ematen dizkion obren jarraipena.
 - Hirigintza, Obra eta Zerbitzuak eta Ingurumeneko Departamentuko Arduradunak ematen dizkion kontratuen jarraipena.
- Garbiketako pertsonala, Lantaldeko Pertsonal gisa sailkatuko da Lanpostuen Zerrendan, gaur egun duen talde eta kategoria berdinarekin.

5.- Administrari lanpostu bat Idazkaritza Departamentuko Kontratazio Unitateari berraxikitzea

Dokumentu honen diagnosian, Hirigintza, Obra eta Zerbitzuak eta Ingurumeneko Departamentuko zeregin administratiboak berrantolatzeko beharra azaldu da, batez ere Kontratazioko espedienteen tramitazioaren zentralizazioaren ondorioz.

Prozesu honen barruan proposatzen da Administrari baten lanpostua Idazkaritza Departamentuko Kontratazioko Unitateari berraxikitzea, titularraren erretiroa eman ondoren, 2019ko abuztuan. Aldaketa honek ez du inolako gastu berririk ekarriko.

6.- Izaera estrukturaleko enplegua egonkortzea

Departamentuan hutsik dauden ondorengo lanpostuak, behin betikoz hornituko dira Plangintza honek aurreikusitako epealdian, 6/2018 Legeak, Estatuko Aurrekontuak arautzen duenak, bere 19.9 artikuluan xedatutakoaren arabera:

- Ingeniari Teknikoa
- Ingurumeneko Teknikaria
- Ikuskatzaile-Delineatzailea
- Bi peoi



HIRIGINTZA, OBRA ETA ZERBITZUAK ETA INGURUMENA/ERRETEGIBEL					
Amortizazioak					
Amortizatzeko	Kopurua	Taldea	Urteko Ordainsariak		AURREZKIA
Erretengibel-kudeatzailea	1	A1	51.102,71		51.102,71
Erretengibel-Administraria	1	C1	29.573,68		29.573,68
Erretengibel-Arkitektoa	1	A1	43.583,22		43.583,22
Zerbitzuetako Arduraduna(2019)	1	C1	39.531,37		39.531,37
Hirigintzako Letradua	1	A1	50.348,71		50.348,71
Hirigintzako Administrari Burua	1	C1	34.230,68		34.230,68
TOLARGIKO OFIZIALA	2	C1	85.073,85		85.073,85

HIRIGINTZA, OBRA ETA ZERBITZUAK ETA INGURUMENA				
Plaza berriak				
Berria	Taldea	Urteko Ordainsariak	Hornitzeko Era	Gastu berria
Arkitektoa (Erretengibeletik)	A1	49.497,7	Sektore publikoko berrantolaketa/Funtzio narizazioa	BAI ->+ 5.914,48 (Erretengibeletako amortizazioarekin konpentsazioa eginda)
Administraria (Erretengibeletik)	C1	32.083,85	Sektore publikoko berrantolaketa/Funtzio narizazioa	EZ (Aurrezkia: - 2.146,83 €)
AOT	A1	43.721,3	Oposizio-Lehiaketa	BAI
Obra Publikoetako Ingeniari Teknikoa	A2	38.054,24	Oposizio-Lehiaketa	EZ-> -1.477,13 (Aurrezkia:bi lanpostuen arteko diferentzia)
Aparejadore	A2	42.992,74	Oposizioa-Lehiaketa	EZ (azken 4 urteetan aurrekontu-doikuntzarekin)



TOLOSAKO
UDALA

Lantaldeko Peoiak (4)	E	(1) 25.074,70 (2) 100.298,8	Oposizio-Lehiaketa	EZ
-----------------------	---	--------------------------------	--------------------	----

HIRIGINTZA, OBRA ETA ZERBITZUAK ETA INGURUMENA				
Hornitu beharreko plazak, Plantillan daudenak				
Plaza/Lanpostua	Taldea	Urteko Ordainsariak	Hornitzeko Era	Gastu berria
Departamentuko Arduraduna	A1	70.167,55 (dedikazioa barne)	Oposizio-Lehiaketa	EZ
Ingeniari Teknikoa	A2	45.186,7	Oposizio-Lehiaketa (Enplegua Egonkortzeko Tasa Gehigarria)	BAI, egokitzapena (aldi baterako funtzio berriak 7.132,46 €)
Arkitektoa	A1	49.497,7	Oposizio-Lehiaketa (Enplegua Egonkortzeko Tasa Gehigarria)	EZ
Ingurumen eta Landa Eremuko Teknikaria	A2	36.201,76	Oposizio-Lehiaketa (Enplegua Egonkortzeko Tasa Gehigarria)	EZ
Ikuskatzaile/ Delineatzailea	C1	31.521,82	Oposizio-Lehiaketa (Enplegua Egonkortzeko Tasa Gehigarria)	EZ
Peoiak (2) (Lanpostuen Zerrendan daudenak baino behin betikoz hornitu gabe)	C2/E	(1) 25.074,70 (2) 50.149,42	Oposizio-Lehiaketa (Enplegua Egonkortzeko Tasa Gehigarria)	EZ

5º.- IDAZKARITZA

Departamentu honetan ondorengo neurriak hartzea proposatzen da:

1.- UDATEko berrantolaketa:



- Jakinarazleak dagozkion zereginak berreskuratu ondoren, UDATEn, hiru administrari-lanpostu sortu beharko lirateke, bulegoa hornitzeko era estandarizatu batean (5.000 biztanleko administrari bat, borobilduz) :
 - Administrari bat: Oposizio-Lehiaketa Irekia, Enplegua egonkortzeko. Udalarentzat kosturik gabe.
 - Administrari bat: Giza Baliabideen birbanaketa erabiliz, langilearen adostasunarekin (liburutegiko laguntzailea). Udalarentzat kosturik gabe (orain, lansaio erdia Pertsonalean eta beste erdia UDATEn)
 - Administrari bat: Barne Sustapenez hornitzeko kontsulta egin ondoren, sistema hori jarraituko litzateke (Oposizio-Lehiaketa mugatua). Inor ez balitz egongo interesatuta, Oposizio-Lehiaketa librearen bitartez hornituko lirateke. Kasu horretan, ezingo litzateke ziurtatu kosturik izango lukeen ala ez, baina era guztietan kontuan hartu behar da Erretengibel sozietateko administrariaren lanpostua amortizatu dela.

2.- Kontratazioko Unitate zentralizatua

- Proposatzen da Kontratazioko Teknikariaren lanpostua sortzea. Horrekin batera, izendatutako Programako funtzionarioaren lanpostua amortizatuko litzateke. Kontratazioko administrariari dagokionez, aurreko atalean aipatu den moduan, Hirigintza, Obra eta Zerbitzuak eta Ingurumeneko Administrari lanpostu bat berraxikituko litzateke Kontratazioko Unitatera, titularra 2019an jubilatuta ondoren, kostu gehigarririk gabe. Teknikariaren plaza hautatzeko jardunbidea, oposizio-lehiaketa librea izango litzateke. Administrariaren lanpostuari dagokionez, Barne Sustapenari emango zaio lehentasuna, eta inor ez balitz interesaturik egongo, oposizio-lehiaketa librean esleituko litzateke.

3.- Etxebizitza eta Udal Ondarearen Teknikari Kudeatzailea

- Aurretik aipatu den moduan, langile batek betetzen ditu hauetako zeregin batzuk 2006tik. Lanpostu berria sortzeak ez luke inolako gastu gehigarririk ekarriko. Lanpostua, Kudeaketa Teknikari gisa konfiguratu da, A2 taldekoa, ondoko zereginekin:
 - Etxebizitza tasatuen kudeaketa orokorraren programazioaz arduratzea, Idazkaritzako Administrazio Orokorreko Teknikariarekin elkarlanean: esleitzeko jardunbideak izapidetzea, oinarri eta txostenak barne, kontratuak prestatzea eta izapidetzea, etab.
 - Etxebizitzen erabileraren kontrola gauzatzea, herritarrei kontsultak erantzutea, beharrezkoak diren baimenak kudeatzea, elaborazio berezia behar ez duten txostenak prestatzea
 - Alokairuko etxebizitzen kudeaketa: etxebizitzaren egoera egiaztatzetik, kontratu berria izenpetu eta etxebizitza entregatu arteko prozesua
 - Zuzkidurako bizitokiak kudeatzea
 - Etxebizitza hutsak merkaturatzeko programak kudeatzea



- Uzturre asistentzia zentroko pertsona autonomoentzako bizitokien eskualdaketa kudeatzea
- Udal jabetzako garajeak kudeatzea.
- Herritarrei informazioa ematea, bere arloko gaiei buruz
- Administrariari irizpideak ematea, sailari dagozkion gaiei buruz: espedienteen kudeaketa, antolakuntza, unitateko dokumentazioaren antolaketa, etab.
- Udaleko gainontzeko teknikariek elkarlanean aritzea, udal ondarearen kudeaketa hobetzeko.
- Udalaren jabetzako higiezinak (lokalak...) besterentzeko (lagatzeko, saltzeko, akuran emateko...) jardunbideak jasotzen duten espedienteak prestatzea eta izapidetzea, Idazkaritzako Administrazio Orokorreko Teknikariak lagunduta.
- Lagapenean eman diren udaleko lokalen zerrendaren osaketa, udaleko gainontzeko Departamentuen informazioaz baliatuz.
- Lanpostua hornituko da Oposizio-Lehiaketa irekian, enplegua egonkortzeko jardunbidean.
- Langilearen ordainsari orokorrak mantenduko dira behin behineko balorazioan, eta berraztertuko dira lanpostu guztien balorazio orokorra egiten denean.

4.- Pertsonal Unitateko hirugarren administraria

- Hirugarren administrari honek ez du inolako lanposturik betetzen Pertsonal Departamentuan, bi administrari-lanpostu besterik ez dagoelako, eta egoera honi amaiera jarri behar zaio. Bere jatorrizko lanpostua liburutegiko laguntzailea (administraria, administrazio orokorrekoa) da, eta une honetan enpresa baten zerbitzuen bitartez ematen da zerbitzu hori. Proposatzen da Giza Baliabideen Birbanaketa, langilea UDATE zerbitzuari atxikitzeko, adostasuna egonez gero, dagokion jardunbidea garatu ondoren. Kostuen gehikuntzarik ez dago, oraingo ordainsariekin alderatuta.

5.- Informatika Unitateko Teknikaria

- Lanpostua hornituko da Oposizio-Lehiaketa irekian, enplegua egonkortzeko jardunbidean. Kostuaren gehikuntzarik ez dago.

6.- Idazkaritzako Administraria

- Aurrekarietan aipatu den moduan, lanpostu hau hutsik dago, eta bitarteko izaeraz betetzen du udal funtzionario batek Zerbitzu Eginkizunetan. Hornikuntza mota honen gehieneko iraupena bi urtekoa dela ikusirik, epea amaitu aurretik behin betikoz hornituko da, barne lehiaketa mugatu bidez. Kostuen gehikuntzarik ez dago.



7.- Jakinarazlea

- Langile hau jatorrizko lanpostura bueltatzea proposatzen da, UDATEn dituen zerbitzu-eginkizunak amaituz. Kasu honetan **diru kopuru bat aurreztuko litzateke (3.517,36 €.koa)**, bi lanpostu hauen zuzkidura aurreikusten delako udal aurrekontuetan

IDAZKARITZA				
Plaza/Lanpostu berriak				
Berria	Taldea	Urteko Ordainsariak	Hornitzeko Era	Gastu berria
UDATEko Administraria	C1	29.937,02	Oposizio-Lehiaketa (Enplegua Egonkortzeko Tasa Gehigarria)	BAI -> 1.293,4
UDATEko Administraria)	C1	29.937,02	Giza Baliabidetako Birbanaketa	EZ
UDATEko Administraria	C1	29.937,02	Oposizio-Lehiaketa (Barne-sustapen mugatua edo irekia)	BAI
Kontratazioko Teknikaria	A1	43.721,30	Oposizio-Lehiaketa	BAI
Etxebizitza eta Ondare Kudeaketako Teknikaria	A2	40.025,16	Oposizioa-Lehiaketa (Enplegua Egonkortzeko Tasa Gehigarria)	EZ
Kontratazioko Administraria	C1	29.937,02	1. Barne Sustapena 2. Oposizio Lehiaketa librea	EZ (berraxtekipena)

IDAZKARITZA				
Hornitu beharreko plazak edo lanpostuak, Plantillan daudenak				
Plaza/Lanpostua	Taldea	Urteko Ordainsariak	Hornitzeko Era	Gastu berria
Idazkaritzako Administraria	C1	29.937,02	Barne Lehiaketa Mugatua	EZ
Informatikaria	A1	43.693,44	Oposizio-Lehiaketa (Enplegua Egonkortzeko Tasa)	EZ



			Gehigarria)	
Jakinarazlea	E		Zerbitzualdia amaitzea	EZ Aurrezkia: - 3.517,36 €

6º.- KIROLA KETA TOLOSA LANTZEN

Ondorengo neurriak proposatzen dira:

- Kirol Departamentuko Administrariaren lanpostua behin betikoz hornitzeko jardunbidea garatzea: Oposizio-lehiaketa libre. Ez du gastu gehigarrik ekarriko.
- Tolosa Lantzen: Kirol Instalazioen Kudeatzaile-Koordinatzaile lanpostua sortzea, eta aldi baterako enplegua kontsolidatzeko jardunbidea garatzea, behin betikoz hornitzeko. Sistema: Oposizio Lehiaketa irekia, Enplegua kontsolidatzeko jardunbidea.
- Kirol Eraikinetako Arduradunaren lanpostua amortizatuko da, enpresa baten bitartez emango delako zerbitzu hau.

KIROLAK					
Amortizazioak					
Amortizatzen	Kopurua	Taldea	Urteko Ordainsariak		AURREZKIA
Kirol Eraikinetako Arduraduna	1	C2	33.032,04		33.032,04

KIROLAK				
Hornitu beharreko plaza/Lanpostua				
Plaza/Lanpostua	Taldea	Urteko Ordainsariak	Hornitzeko Era	Gastu berria
Administraria	C1	29.937,02	Oposizio-Lehiaketa libre	EZ
Kirol Instalazioen Kudeatzaile-Koordinatzailea	A2	42.740,74	Oposizio-Lehiaketa (Enplegua Kontsolidatzeko Tasa Gehigarria)	EZ



7º KONTUHARTZAILLETZA

Departamentu honetan ondoko neurriak hartzea proposatzen da:

- Diruzainaren lanpostua sortzea, A1 taldean sailkatuta. Hornitzeko era: Gaitasun Nazionaleko Funtzionarioentzako Merituen Lehiaketa. Hutsik geldituko balitz: Oposizio-Lehiaketa irekia. Gastu berria ekarriko du.
- Errenta/Zerbitzu Ekonomikoen Administariaren lanpostua sortzea, ondoko zereginekin: zerga, tasa eta prezioen errolda fiskalak prestatu, helegite eta tasa zein zergen kitapenen jakinarazpenak luzatu, herritarrei arreta eman, eta, orokorrean, Departamentuak behar dituen zerbitzuak ematea, bere kategoriaren barruan.....Izan ere, azken urte hauetan bitarteko funtzionarioak izendatu dira zeregin hauetarako ohiko eran, behar estruktural baten aurrean gaudela egiaztatuz.
- Kontuhartzailetzako Goi mailako Teknikariaren lanpostuari dagokionez, Tolosako Hiltegian betetzen dituen behin-behineko zereginak eta udalean sortu diren behar berrien arteko bateragarritasuna aztertu ondoren, UDALHITZ hitzarmenean araututako Baliagarritasuneko Lanaldi Luzatuko erregimena aplikatzea, urteko 1.685 ordukin eta ordainsarien %20ko osagarriarekin (antzinatasuna ezik). Udaleko behar berriak, dokumentu honen aurrekarietan aipatu dira. Osagarri honek 6/2018 Legeak, Estatuko Aurrekontuak onartzen dituenak, bere 18.Siete atalean xedaturikoaren arabera finkatzen da, eta arrazoi honengatik ez du konputatuko homogeneotasunezko helburuetarako.
- Kontuhartzailetzako Administariaren lanpostu bat (1) hornitzen duen langileak betetzen ditu EPOEren Laugarren Aldi Baterako Xedapenean araututako baldintzak. Beraz, lanpostua behin betikoz hornitzea proposatzen da, Oposizio-Lehiaketa irekiaz, Kontsolidatzeko jardunbidearen barruan.
- Halaber, Plangintza honetan, Tolosako udalaren eta bere sektore publikoaren ikuspuntu orokorra hartu dela kontuan harturik, udalaren berariazko baliabideak diren sozietateetan emandako zerbitzuak kontuan hartu dira, beti ere zerbitzu horiek funtzio berdinak dituen lanpostuekin lotuta baldin badaude. Arrazoi honengatik, Kontabilitateko Administariaren lanpostua bitarteko funtzionario gisa betetzen duen langileari, Erretengibel sozietatean administari gisa emandako zerbitzuak onartzen zaizkio. Horren ondoren, enplegua egonkortzeko jardunbidearen bitartez proposatzen da lanpostu hau behin betiko izaeraz hornitzea.
- Kontuhartzailetzako bigarren administariaren (2) funtzioak aldatu behar dira, eta bere ordezkari Errentetako Administariaren zereginak atxikitu. Horretarako, Kontuhartzailetzako Administariaren lanpostua amortizatuko da, eta Errenta Administariaren Lanpostua sortuko da. Langilea, lanpostu berriari berresleituko zaio, eta gaur egun jasotzen dituen ordainsariak ez dira gutxituko.
- Azkenik, Departamentu honen azterketa sakona egin behar da prozesu honen 2. fasean, udala eta bere sektore publikoko barne-kontrola xedatzen duen araudiak eskatzen dituen baldintzak betetzeko, eta Departamentuak behar dituen



baliabideez hornitzeko. Beraz, ez dira bazterten, ez lanpostu berriak sortzeko beharra, ezta kanpoko enpresen laguntza kontratatzea ere.

- Hala eta guztiz ere, Tolosako udaleko Sozietateen kontabilitatea eta auditoretza kanpoko enpresen bitartez gauzatzea proposatzen da, Kontuhartzaitzari lege zuzenaren bitartez dagozkion zereginen kalterik gabe.

KONTUHARTZAIETZA					
Amortizazioak					
Amortizatze	Kopurua	Taldea	Urteko Ordainsariak		
Kontuhartzaitzako 2. administraria	1	C1	30.933,82		

KONTUHARTZAIETZA				
Plaza berriak				
Lanpostu Berria	Taldea	Urteko Ordainsariak	Hornitzeko Era	Gastu berria
Diruzaina	A1	44.428,72	GNF: Lehiaketa	BAI (Legeak aginduta)
Errenta /Zerbitzu Ekonomikoen Administraria	C1	30.933,82	Oposizio-Lehiaketa Librea	BAI
Errenta Administraria	C1	30.933,82	Giza Baliabideen Berresleipena	EZ

* azken urtetako 1. kapituluko gastuarekin diferentzia

KONTUHARTZAIETZA				
Hornitu beharreko plazak, Plantillan daudenak				
Plaza/Lanpostua	Taldea	Urteko Ordainsariak	Hornitzeko Era	Gastu berria
Kontuhartzaitzako Administraria (1)	C1	29.937,02	Oposizio-Lehiaketa (Enplegua Kontsolidatzeko Tasa Gehigarria)	EZ
Kontabilitateko administraria	C1	30.803,2	Oposizio-Lehiaketa (Enplegua Egonkortzeko Tasa Gehigarria)	EZ



8º.- KULTURA, JAIK, GAZTERIA

Departamentu honetan ondoko neurriak proposatzen dira:

- Lanpostuen Zerrendako Administrariaren lanpostua, lan-itunpekoa, amortizatu eta bere ordezkari Funtzionario izaerako lanpostua sortu behar da. Lanpostu hau behin betiko izaeraz beteko da Oposizio-Lehiaketa irekiaz, Enplegua Egonkortzeko jardunbidean. Gastu gehigarriak ez du ekarriko.
- Kultura eta Festetako Koordinatzailearen lanpostua amortizatuko da, eta bere ordezkari Kultura Kudeaketako Teknikariaren lanpostua sortuko da, A2 taldekoa. Lanpostua behin betikoz hornituko da oposizio-lehiaketa irekiaren bitartez. Kostu ekonomikoa: C1 eta A2 arteko diferentzia.
- Kultura eta Festetako Koordinatzaileari dagokionez, honako aukera hauek aurreikusi dira: lehena, Liburutegiko Laguntzailearen lanpostua berresleitzea. Bestelako kasuan, hutsik dagoen lanpostu bat berresituko zaio, bere kategoriaren barruan. Orain duen ordainsaria (prestutasun eta dedikazioko osagarria ezik) eta lanpostu berriari dagokion ordainsariaren arteko diferentzia egongo balitz, diferentzia hori osagarri iragankor gisa mantenduko zaio, eta igoeren kasuan, aipatu osagarria erabiliko da igoera ordaintzeko, agortu arte. Kosturik gabe, eta liburutegiaren kasuan, 2. kapitulutik aurreztuko da zerbitzu honen kontratazioa.
- Gazteria arloko Teknikariaren kasuan, betetzen ditu EPOEren Laugarren Aldi Baterako Xedapenean araututako baldintzak. Beraz, lanpostua behin betikoz hornitzea proposatzen da, Oposizio-Lehiaketa irekiaz, Kontsolidatzeko jardunbidearen barruan. Gastu gehigarriak gabe.
- Balio Anitzeko Laguntzailea eta Administrariaren lanpostuak behin betikoz betetzeko, Oposizio-Lehiaketa irekia eta Enplegua Egonkortzeko jardunbideak garatuko dira. Kostu gehigarriak gabe.
- Liburuzainaren kasuan, hutsik dagoen lanpostua behin betikoz hornitzeko jardunbidea garatuko da, Egonkortzeko jardunbidea erabiliz.
- Azkenik, Informazio Kudeatzailearen Lanpostua sortuko den Partaidetza eta Gardentasuneko Departamentuari berratzkituko zaio.

KULTURA AMORTIZAZIOAK				
Lanpostua Berria	Taldea	Urteko Ordainsariak		
Administraria (Lan itunpekoa)	C1	29.937,02		
Kultura eta Festetako Koordinatzailea	C1 (%4ko Osagarria)	32.251,25		



KULTURA Plaza berriak				
Lanpostu Berria	Taldea	Urteko Ordainsariak	Hornitzeko Era	Gastu berria
Administraria (funtzionarioa)	C1	29.937,02	Oposizio-Lehiaketa (Enplegua Egonkortzeko Tasa Gehigarria)	EZ
Kultura Kudeaketako Teknikaria	A2	36.574,3	Oposizio-Lehiaketa Librea	BAI (C1 + prestutasuna eta A2 arteko diferentzia: 4.325,05 €)

KULTURA Hornitu beharreko plazak, Plantillan daudenak				
Plaza/Lanpostua	Taldea	Urteko Ordainsariak	Hornitzeko Era	Gastu berria
Gazteria Teknikaria	A2	36.574,3	Oposizio-Lehiaketa (Enplegua Kontsolidatzeko Tasa Gehigarria)	EZ
Balio Anitzeko Laguntzailea	C2	27.890,14	Oposizio-Lehiaketa (Enplegua Egonkortzeko Tasa Gehigarria)	EZ
Liburuzaina	A2	37.021,18	Oposizio-Lehiaketa (Enplegua Egonkortzeko Tasa Gehigarria)	EZ

9º.- BERDINTASUNA

Departamentu honetan, hasiera batean egonkortuko dira bi teknikarien lanpostuak lanaldi osoz, eta Prozesu honen bigarren fasean Departamentuko egitura aztertuko da, Emakumeen Etxearen proiektua garatuagoa egongo delako.

Lanpostu hauek behin betikoz betetzeko, Oposizio-Lehiaketa irekia eta Enplegua Egonkortzeko jardunbideak garatuko dira. Kostua, teknikari baten lanaldiaren %50a izango da. Kopuru honek 6/2018 Legeak, Estatuko Aurrekontuak onartzen dituenak, bere 18.Siete atalean xedaturikoaren arabera finkatzen da, eta arrazoi honengatik ez du konputatuko homogeneotasunezko helburuetarako.



TOLOSAKO
UDALA

BERDINTASUNA				
Hornitu beharreko plazak, Plantillan daudenak				
Plaza/Lanpostua	Taldea	Urteko Ordainsariak	Hornitzeko Era	Gastu berria
Teknikariak(2)	A2	(1) 36.547,84 (2) 73.095,68	Oposizio-Lehiaketa irekia eta Enplegua Egonkortzeko jardunbideak (Enplegua Egonkortzeko Tasa Gehigarria)	1. EZ 2. BAI: Lanaldi baten %50a 18.273,92

10º.- UDALTZAINGOA

Departamentu honetan garatu behar diren jardunbideak ondoko hauek dira:

UDALTZAINGOA				
Hornitu beharreko plazak, Plantillan daudenak				
Plaza/Lanpostua	Taldea	Urteko Ordainsariak	Hornitzeko Era	Gastu berria
Agenteak (2)	C2	C1 36.777,60	Oposizio-Lehiaketa	EZ
UDALTZAINBURUA	C1	47.391,10	Oposizio-Lehiaketa mugatua, Barne Sustapena	EZ
UDALTZAINBURU-ORDEA	C1	44.249,66	Oposizio-Lehiaketa mugatua, Barne Sustapena	EZ
TRAFIKO KOORDINATZAILE A	C1	36.777,60	Oposizio-Lehiaketa mugatua, Barne Sustapena	EZ

3. Agentearen lanpostua 2017ko Lan Eskaintza Publikoan onartu zen

11º.- MUSIKA ESKOLA

Musika Eskolako pertsonalari buruzko neurriak, Egitasmo honen 2. fasea garatu ondoren ebatziko dira, zerbitzuaren beharrak eta Musika Eskolako antolakuntza ebatzen direnean. Bitartean, ondoko neurriak hartuko dira:



TOLOSAKO
UDALA

- Orduko kobratzen duten irakasleen ordainsariak, gainontzekoekin homogeneizatuko dira, hileko maiztasuna izanik, egiten den lansaiorearen portzentaiaren arabera.
- Pertsonalaren lan-harremanari dagokionez, Epaitegitik emandako sententziak beteko dira.
- Bandako Zuzendariaren lanpostuaren kasuan, kontuan hartu behar da une honetan Tolosako Musika Bandarekin ireki den prozesua, hitzarmena berritzeko xedea duena. Aztertu diren alternatiben artean, batean bideragarria ikusten da Tolosako udaleko Lanpostuen Zerrendan aipatu lanpostua mantentzea, beti ere Musika Eskolako irakaslea izateko baldintzarekin lotuta. Ematen ari den negoziazioan irtenbidea bestelakoa izango balitz, lanpostua Iraungitzeko sailkatuko da eta hutsik geratzen denean, amortizatu egingo da.

12º.- DEPARTAMENTU BERRIA: PARTAIDETZA, GARDENTASUNA ETA DATUAK BABESTEKO DELEGAZIOA.

Dokumentu honen aurrekarietan aipatu den moduan, Departamentu honen sorrera beharrezkoa da, ondorengo arrazoi nagusiengatik:

- Teknikari bat beharrezkoa da, 19/2013 Legeak xedatu dituen gardentasunari buruzko betebeharrak bete ahal izateko: publizitate aktiboko betebeharrak Departamentu guztietan betetzen direla egiaztatu, gai honi buruzko irizpideak eman, herritarrek duten eskubidea informazio publikora sartzeko protokoloak sortu eta irizpideak proposatu, gardentasuna sustatzeko kodeak proposatu....
- 2/2016 Legeak, Euskadiko toki Instituzioei buruzkoak xedatzen dituen partehartze tresna ezberdinak aztertu behar dira, haietan oinarritutako protokoloak sortu, *Tolosatzen* prozesuarekin jarraitu, herritaren partehartzea txertatu udaleko ohiko dinamikatan, udal langileak formatu....
- 2016/679 (EB) Erregelamendua 2018ko maiatzaren 25ean indarrean sartu ondoren, Datuen Babeserako Delegatuaren figura ezinbestekoa da, eta udalak izendatu behar du.
- Hauekin bat etorritik, Partaidetza eta Gardentasunaren arloetan, Administrazio Orokorreko Teknikariaren lanpostua sortu behar da, funtzio anitzekin: **Partaidetza, Gardentasuna, Datuen Babesa, Informazio Publikoa... Teknikari honek Datuen Babeserako Delegatuaren zereginak beteko lituzke, eta era honetan, beteko litzateke legeriak (Europako Erregelamenduak) agindutakoa.** Lanpostu honen zereginak 2007tik betetzen ditu Hirigintzako Letraduaren lanpostua bitarteko izaeraz hornitzen duen teknikariak, izendapen baten bitartez. Beraz, Lanpostua hornitzeko sistema Oposizio-Lehiaketa irekia eta Enplegua Egonkortzeko jardunbidea izango da.
- Departamentu honi berraxikituko zaio Informazio Kudeatzailearen lanpostua.



PARTAIDETZA, GARDENTASUNA ETA DATUAK BABESTEKO DELEGARITZA				
Plaza/Lanpostua	Taldea	Urteko Ordainsariak	Hornitzeko Era	Gastu berria
AOT	A1	43.721,30 € Prestutasuna/ Dedikazioa: Aztertzeko	Oposizio-Lehiaketa irekia eta Enplegua Egonkortzeko jardunbidea (Enplegua Egonkortzeko Tasa Gehigarria)	BAI (Legeak aginduta)

Beraz, ezinbestekoa litzateke Tolosako udaleko Lanpostuen Zerrenda berriak aldaketa hauek jasotzea, dokumentu honen 1. eranskinean proposatzen den moduan.

NEURRI NAGUSIEN LABURPENA

Aurreko ataletan aipatu diren neurri nagusietatik at, hona hemen Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Programa honek proposatzen dituen bestelako neurriak:

IV.1.- Funtzio edo enplegu publikoan sartzeko era oposizio-lehiaketa izatea, eta lanpostuak hornitzeko edo zuzkitzeko sistema lehiaketa izatea, eta hori Lanpostuen Zerrendan islatzea.

Era honetan, Izendapen Askea desagertuko da, bai lanpostuak hornitzeko, baita enplegu publikora sartzeko tresna gisa. Halaber, publizitatea, meritua, gaitasuna eta berdintasuneko printzipioak bermatuko dira.

IV.2.- Lanpostuen Zerrendan eta Katalogoan, Administrazio Orokorreko lanpostuak aztertzeta, ahalik eta diziplina anitzekoak izateko helburuarekin, lanpostuen arteko mugikortasuna ahalbidetuz.

Era honetan, udaleko langileek erraztasun gehiago izango dituzte Barne Sustapeneko jardunbideetan parte har dezaten, beti ere publizitatea, meritua, gaitasuna eta berdintasuneko printzipioak bermatuz.

IV.3.- Barne Sustapeneko eta Barne Sustapeneko gurutzatuko jardunbideak garatzeko bideak ahalbideratzea.

Izaera (funtzionarioak/lan itunpekoak) eta Eskala ezberdinetako langileei bidea erraztuko zaie Barne Sustapeneko jardunbideetan parte har dezaten, beti ere publizitatea, meritua, gaitasuna eta berdintasuneko printzipioak bermatuz.



IV.4.- Funtzionarioentzat gordetako eta lan-itunpeko pertsonal finkoak hornitutako lanpostuetan, funtzionarizatzeko prozesuak garatzea.

Prozesu hauek, 6/1989 Legeak, uztailaren 6koak, Euskal Funtzio Publikoari buruzkoak, bere Seigarren Xedapen Iragankorrean arautzen dira, eta eragindako pertsonalarentzat mugatuak izango dira.

IV.5.- Izaera estrukturala duten plazak eta postuak kontsolidatzeko/egonkortzeko hautaketa-jardunbideak garatzea.

Hautaketa-jardunbide hauek ondorengo legerian oinarrituko lirateke:

- 5/2015 Errege Dekretu Legegileak, urriaren 30ekoak, Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutuaren Laugarren Xedapen Iragankorra: 2005eko urtarrilaren 1etik aurrera aldi baterako edo bitarteko eraz eta etengabez betetako postu, plaza edo zereginak, aurrekontuan aurreikusitakoak, **kontsolidatuko** dira.
- 2018ko Estatuko Aurrekontuak arautzen dituen Legearen 19.Uno.9 artikulua: 2014ko abenduaren 31ik aurrera aldi baterako edo bitarteko eraz eta etengabez betetako postu, plaza edo zereginak, egiturazkoak, aurrekontuan aurreikusitakoak, **egonkortuko** dira. Sozietate publikoen kasuan, xedapen berdina jasotzen da 27.7 Xedapen Gehigarrian.

Azpimarratu behar da jardunbide hauek garatzea ez dela legeak jarritako betebeharrak, aukera bat baizik. Hala ere, kontuan hartzen badugu Tolosako udaleko errealitatea, azken hamarkadetako pausoak, eta garatu ez diren jardunbide guztiak, beharrezkotzat jotzen da konpromiso hau hartzea, burutu behar diren prozesuetan udaleko eta bere sektore publikoko langileek ahalik eta berme gehienak izan ditzaten.

IV.6.- Hutsik dauden lanpostuak betetzeko eskaintza publikoetan sartu beharreko eta jardunbide libreak garatzeko lanpostuak zehaztu dira.

IV.7.- Erretengibel Sozietateko Pertsonal finkoaren eskualdaketa:Sektore publikoko berrantolaketa

Aurreko atalean aipatu den moduan, Programa honek eragindako lanpostuak ondoko hauek dira: Kudeatzailea, Arkitektoa, eta Administraria, denak lan itunpeko pertsonal finkoa. Langile hauek aukeratzeko garaian, publikitate, merezimendua, gaitasuna eta berdintasunean oinarritutako prozedurak jarraitu ziren.

Une honetan, udalak bere gain hartu behar ditu sozietate honek ematen dituen zerbitzuak, eta epe laburrean, bere disoluzioari ekingo dio. Horretarako, 2018ko Estatuko aurrekontuak arautzen dituen Legearen..... (ikus 2017ko aurrekontuak arautzen dituen Legearen 26. Xedapen Gehigarria eta Hirugarren Xedapen Iragankorra), eta 2/2015



Errege Dekretu Legegileak, Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bategina onartzen duenak, bere 44. artikuluan xedaturikoa, enpresa-oinordetzaren aurrean egongo ginateke. Bestelako kasuan, langileen absortzioa administrazioaren edo sektore publikoaren berrantolaketaren ondorioa izango litzateke.

PROPOSATUTAKO NEURRIEN OINARRI JURIDIKOA

Aurreko atalean aipatu diren xedapen zehatzez gain, Dokumentu honetan aurreikusi diren enplegua egonkortzeko neurrien oinarri nagusia, 2018ko Estatuko Aurrekontuei buruzko 6/2018 Legeak xedatu du. Hona hemen laburpen bat:

19. art. - Lan Eskaintza Publikoa edo antzeko beste tresnaren bat pertsonal-beharren hornikuntza kudeatzeko.

Legeak zehaztutako sektore publikoan pertsonal berria txertatzeko, gero adierazten diren ataletan xedatutako mugak eta baldintzak bete behar dira. [Honako hauek salbuetsita daude: merkataritza-sozietate publikoak eta enpresa-entitate publikoak, sektore publikoko fundazioak eta nagusiki Sektore Publikoa osatzen duten Administrazioek eta Organismoek parte hartutako partzuergoak, horiek denak, hurrenez hurren, Lege honen eta Estatuko Organo Konstituzionalen hogeita zazpigarren, hogeita zortzigarren eta hogeita bederatzigarren xedapen gehigarrietan xedatutakoari jarraituko baitiote]:

- Salbuespena: aurreko EPE batzuei dagozkien hautapen-prozesuetatik datorren pertsonala txertatzea.
- 1. muga: Gastuen aurrekontuaren 1. kapitulua. (*homogeneotasun-egoeren haustura-kasuetan izan ezik, Programa honetan argudiatzen den bezala*).

Administrazio Publikoetan pertsonala txertatzeari buruzko xedapenak:

- a) Aurreko ekitaldietan aurrekontu-egonkortasunari eta zor-publikoari eta gastu arauari buruzko helburuak bete dituzten Administrazio Publikoak (*Tolosako Udala*):
 1. Birjarpen-tasa, ehuneko 100.
 2. Tasa gehigarria, % 8, giza baliabideen errefortzua behar duten sektoreetan, betiere aurrekontu-egonkortasun eta finantza-jasangarritasunaren esparruaren barruan. *Portzentaje gehigarri hau lehentasunez erabiliko da jarraian azaltzen diren egoeraren bat gertatzen denean: zerbitzu publiko berriak ezartzea, urte-sasoia araberako jarduera jarduera turistikoaren eraginez handitzea edo espero diren erretiro-kopurua altua izatea.*
 3. Aipatutako portzentajea % 10 izango da toki-erakundeentzat, baldin-eta, aurreko baldintzaz gain, zor-finantzarioa 2017ko abenduaren 31n amortizatua badaukate.



4. Bere birjarpen-tasa edozein sektore edo kolektibotan, berdin dio zeinetan, metatzeko aukera.
- b) Estatuko Segurtasun Indar eta Kidegoetarako, Autonomietako Polizia Kidegoetarako eta Udaltzaingoetarako, birjarpen-tasa izango da ehuneko 115.
- c) Birjarpen-tasa gehigarria, % 5, udalerrri guztiek, baldin-eta, apirilaren 2ko 7/1985 Legeko 26.1 artikulua aplikatuta, 2013tik 2017rako denboraldiko ekitaldiren batean zerbitzu publiko gehiago emateko legezko betebeharra izan badute, urte horietako urtarrilaren 1ean eguneratutako udal-eroldaren arabera zuzenbidezko biztanleria hazteagatik. Tolosako udalak ez luke beteko baldintza hau, aipatu Legearen 26.1 xedaturiko biztanleen kopuru-muga ez duelako bete (20.000 biztanle)
- d) Giza baliabideen birjarpen-tasaren kalkulua: aurreko urteetan bezala. Espediente honen kasuan, kontuan hartu beharko dira 2017an eta 2018an emandako jubilazioak, halaber 2019an aurreikusten direnak, Lan Eskaintza Publikoak onartzeko garaian.
- e) Giza baliabideen birjarpen-tasatik eratortzen den gehienezko plaza-kopuruaren barruan ez dira aintzat hartuko barne-sustapeneko prozeduren bidez hornitzeko ateratzen diren plazak, ez eta epai judizial bidez mugagabe ez-finkotzat jotako pertsonalari dagozkionak ere.
- f) **ALDI BATERAKO ENPLEGUA EGONKORTZEKO TASA GEHIGARRIA,** 2017ko Aurrekontuei buruzko Lege Orokorrean (ALO) dagoenez gain:
1. Barne hartuko ditu izaera estrukturaleko plazak.
 2. Aurrekontu-zuzkidura dutenak.
 3. Aldi baterako lotura duen langileek betetzen dituztenak. Posible al da posturik ez duten plazak aintzat hartzea? BAI, AURRETIK LANPOSTU-ZERRENDA (LPZ) GASTUA HANDITU GABE ALDATUZ GERO. BIRKALIFIKATU DIREN PLAZAK ERE SAR DAITEZKE, betiere eginkizunak aldatzen ez badira. Auzitegi Gorenak 2016ko azaroaren 29an emandako bi epai: 1003/2016 eta 1022/2016.
 4. Gutxienez 2014ko abenduaren 31 ezkerro, aldi baterako eta etenik gabe beteta egon direnak.
 5. Honako sektore eta kolektibo hauetan: administrazio-zerbitzuetako eta zerbitzu orokorretako langileak, ikerkuntza-arlokoak, osasun publiko eta ikuskatzailea medikokoak, bai eta beste zerbitzu publiko batzuk ere. Guztiak, Toki Administrazioan, 2018ko Estatuko Aurrekontuak onartzen dituen Legearen xedapenak kontuan hartuz.



6. Tasa gehigarri honi dagozkion Enplegu Publikoko Eskaintzak: onartu eta dagozkien aldizkari ofizialetan argitaratu behar dira, 2018-2019 eta 2020 ekitaldietan. Egonkortze prozesuen barruan dauden plazak aldi baterako betetzeko tasak ehuneko 8tik behera egon behar du, arlo bakoitzean, aldiaren amaiera. TASEN BALIOZKOTASUNA BALDINTZA HAUEK BETETZEAREN MENDE GELDITZEN DA.
7. Hautaketa-prozesuak: berariazkoak, irekiak, lehia libre, berdintasun, meritu, gaitasun eta publikotasun printzipioak bermatuta.
8. Negoziatu ahal izango dira Estatuko Administrazio Orokorreko eta Autonomia Erkidegoetako eta Toki-Erakundeetako lurralde-eremu bakoitzean.
9. Prozesu horiek garatzeko, Administrazio desberdinen arteko koordinazioa posible egiten duten neurriak artikulatu daitezke.
10. MUGAK: Gastu-gehikuntzarik ez, giza-baliabideen gehikuntzarik ez.
11. Ogasun eta Funtzio Publikoaren Ministerioari jakinarazi behar zaio aldi baterako zenbat plaza dauden, bai eta ISPA sistemaren bidezko egonkortze-prozesuen emaitzak ere.

Horretaz gain, Aldi baterako langileen kontratazioa edo bitarteko funtzionarioen izendapena: **bakar-bakarrik egoera berezietan eta presazko eta atzeraezinezko beharrak betetzeko.**

Lehentasunezko sektoreetan birjartze-tasak piltzeko aukera: berdin.

Arau hauek guztiek oinarrizko izaera dute eta Konstituzioaren 149.1.13a eta 156.1 artikuluen babespean ematen dira.

ALDI BATERAKO ENPLEGUA KONTSOLIDATZEKO ETA EGONKORTZEKO JARDUNBIDEEI BURUZKO IRIZPIDE OROKORRAK

Gai honi buruz Estatuan zehar eman diren prozesuak aztertu ondoren, dokumentu honetan prozesu hauek garatzeko irizpide orokorrak proposatzen dira, indarrean dagoen legeria kontuan hartuta. Abiapuntu gisa, 2017KO ESTATUKO AURREKONTU OROKORRETATIK ERATORRITAKO EGONKORTZE PROZESUA APLIKATZEKO IRIZPIDE KOMUNAK, (hainbat aldaketekin) izeneko dokumentuan oinarritzen da proposamen hau.

ENPLEGU PUBLIKORA SARTZEKO SISTEMAK, 2017KO AURREKONTU LEGEAREN ONDOREN eta 2018ko Estatuko Aurrekontu Legearen aurreikuspenak kontuan hartuta:

- Txanda irekia: oposizioa edo oposizio-lehiaketa.



TOLOSAKO
UDALA

- Txanda irekia: aldi baterako enplegua egonkortzeko prozesuekin (2014-12-31 baino lehenagoko enpleegua).
- Txanda irekia, aldi baterako enplegua kontsolidatzeko prozesuekin (2005-01-01 baino lehenagoko enplegua). Enplegatu publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 4. Xedapen iragankorrean araututako kontsolidazio prozesuekin. Kasu horretan, proben edukiak zerikusia izango du deialdi bakoitzaren helburu diren lanpostuen ohiko prozedura, lan eta funtzioekin (PROBA PRAKTIKOAK) . Berdintasun-, meritu-, gaitasun- eta publikotasun- printzipioak errespetatu beharko dira.

AZKENEKO BIEK HELBURU BERA DUTE: ALDI BATERAKO LANGILEEN TASA MURRIZTEA, PROZESUAREN AMAIERAN, % 8 BAINO TXIKIAGOA IZAN ARTE. Helburu hori 2018ko ALO Proiektuan mantentzen da.

JARDUKETA-IRIZPIDEAK:

- Iragarri beharreko plazak:
 - Aldi baterako betetako plazen kopurua: % 100. *Kasu honetan, alde batera utzi dira hainbat lanpostu edo kolektibo: musika eskola eta, euskaltegiko irakasleak, erretirotik gertu egon daitezkeen langileak...*
 - Lanaldi partzialeko lan-postuak: bat balitz bezala zenbatuko dira, eta prozesuan izaera horrekin hornitu ahalko dira.
 - Egonkortze-kopuru horri aldatu gabe eutsiko zaio prozesu osoan zehar.
- Egonkortze- eta kontsolidazio-epeak zenbatzeko, ez dira etenalditzat hartuko, lanpostua, dagozkion tramite administratiboen ondorioz, hutsik egon den epea (adib: funtzionario bat lanpostua utzi ondoren beste bat izendatzea, edota langilea berriro izendatu edo kontratatzeke epe laburra).
- Zer gertatzen da erreferentziazko lanposturik ez duen aldi baterako langileekin? Lanpostu hauek prozesuan kontaktuko dira baldin eta:
 - izaera estrukturala badute, behar estrukturaleri erantzuten badiete (hau da egiaztatu beharreko lehen aspektua).
 - aldi baterako programak ez badira.
 - aurrekontu-zuzkidura badute eta 1. Kapituluren gehikuntzarik eragiten ez badute.
 - Bere kasuan, lanpostu berriak sortu edo hutsik daudenak aprobetxatu behar dira.
 - *Gure kasuan kontuan hartu dira:*
- Lanpostuen kopurua, ez pertsonena:



- Pertsona batek baino gehiagok bete badu lanpostu edo dotazio bat egonkortze-prozesuan, kontaktu egin beharko da.
- Bitarteko langile bi txandakatu badira plaza berean, lanpostu bakarra kontaktu behar da.
- Aldi baterako langile laboralak bete eta ahalmen publikoak erabiltzea beharrezko duten lanpostuak/ Funtzionarizatzeak:
 - Plazak kontaktu egingo dira dagokion kidego ed eskalako langile funtzionarioek bete ditzaten.
 - Egonkortze-prozesuetan parte hartu ahal izango dute lanpostu horiek behin-behineko izaerarekin betetzen duen langile laborek. Langile horiek funtzio horretan egindako lana merituzat hartuko da.
- Hautaketa-prozesuaren baldintzak:
 - Atera beharreko lanpostuak sartu behar dira LEP (Lan Eskaintza Publikoa) batean, zeina eskumena duen organoak onartu eta dagokion aldizkari ofizialean argitaratuko den.
 - Deialdietan adierazi behar da zein LEPan dauden baimenduta.
 - Lanpostu berak hutsik jarraitzen badu hautaketa-prozesuaren ondoren, sartu ahal izango da hurrengo LEPan.
- LEPak exekutatzeko epeak:
 - Hautaketa-prozesuaren deialdiak argitaratuko dira 3 urteko epean, dagokion LEPa onartzen den egunetik kontaktzen hasita, 2018an izan behar duelarik.
- Debekatuta dago deialdi itxiak egitea; prozesu irekiak izan behar dute.
- Lanpostua eskuratzeko behar den titulu akademikoa edo hizkuntza-profila eskatuko da, baita lanpostu hori aldi batean eta jarraian bete dutenei ere, salbu-eta araudiak besterik baimentzen duela. Aldi baterako kontratua dutenek antzintasun baldintzak betetzen dituztenean, parte-hartzeko aukera eduki behar izan dute (doktrina judiziala).
- Deialdia, beste hautaketa-prozesu batzuekin batera ala haietatik aparte? Bi moduak izan daitezke, honako hauek aintzat hartuta:
 - Prozesuak egiten badira prozesu arruntekin metatuta, baloratu beharreko ariketak eta merituak berberak izango direla.
 - Bereizita burutzen diren prozesuak guztietan desberdintasunak ezar daitezkeela.
 - Nolanahi ere, prozesuek izan behar dutela irekiak, lehia askekoak.



- Aukerak negoziazio kolektiboaren esparruan edukiko dira kontuan.
- Tolosako udalaren kasuan, aldi baterako lana kontsolidatzeko edo egonkortzeko jardunbide berezituak burutzea proposatzen da.
- Egonkortze-prozesuetan erabili beharreko hautaketa-sistemak: (Ez Enplegatu publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 4. Xedapen Iragankorrean araututako kontsolidatzeko-prozesuak; kasu horretan, antzintasun handiena duten langileentzat proba batik-bat praktikoa izango litzateke oposizio-lehiaketa fasean):
 - Oposizioa edo oposizio-lehiaketa, dagokion prozesua erregulatzeko berariazko araudia dagoenean izan ezik.
 - Egoera objektibo berberen aurrean ez da tratatu ezberdintasunik egingo.
 - Oposizioa: gainditutakoen kopurua izango da gainditu dutenen kopuru berbera, plaza kopurua gaindituta ere.
 - Lehiaketa: ezin da erabili oposizio-fasea gainditzeko, eta ez da baztertzaileria izango.
 - Lehiaketa-faseari emandako puntuazio osoa: ezin du gainditu indarrean dagoen araudiak baimendutako gehieneko puntuazioa. Gure kasuan, bat etorrita TAOLaren 100.2^a). artikuluan ezarritakoarekin, 896/1991 Errege Dekretua, Oinarrizko Arau eta Gutxieneko Programei dagokienean, izango litzateke aplikagarri, eta Euskal Funtzio Publikoaren Legea (EFPL) izango litzateke aplikagarri lehenengoak arautzen duen guztian. EFPLren 26.3 artikulua xedatzen duenez, lehiaketa-fasean puntuazioak ezin du gainditu oposizio-faseari dagokion puntuazioaren % 45a. Egonkortze eta kontsolidatze jardunbideetan puntuazio garrantzitsua emango zaio udal honetan burututako jardunari.
 - Horretaz gain, lehiaketa-fasean baloratu behar dira, bai Administrazioan emandako zerbitzuak, baita beste merituz batzuk (titulazioa, ikastaroak). Izan ere, lanpostuan izandako esperientziak ezin du baldintza bakarra izan.
- Aldi baterako edo bitarteko langileari jakinarazi behar zaio lanpostu hori deialdiaren barruan sartuko dela.
- Deialdian identifika daitezke, edo ez, zein diren eskainiko diren lanpostuak, eta horiek dagozkien kodeak. Dena dela, prozesuaren tipologia aipatu behar da kasu guztietan: kontsolidazioa (Enplegatu publikoaren Oinarrizko Estatutua), egonkortzea (Estatuko Aurrekontu Orokorren Legea) edo epai batek mugagabe ez-finko izaera aitortzen duen epaiaren ondorengo prozesua,...
- Eskaintzako lanpostuen lehentasun-ordena: Administrazio bakoitzari dagokio, irizpide objektiboaren arabera; negotiazio kolektiboaren bidez ebatzi behar da.
- Hautaketa-prozesuaren ondoren, lanpostuen uzteak eta jabetzeak modu koordinatuan artikulatu behar dira.



- Egonkortze eta kontsolidazio-prozesuak negoziazio kolektiboaren bidez ebatzi behar dira (Estatuko Aurrekontu Orokorren Legea Enplegatu publikoaren Oinarrizko Estatutua).

5º.- LANPOSTUAK HORNITZEKO BESTELAKO ERAK

190/2004 Dekretuak, urriaren 13koak, besteak beste, ondoko era hauek arautzen ditu, lanpostuen hornikuntzarako:

- Liburutegiko Administariak UDATEko lanpostua hornitzeko: Giza Baliabideen Birbanaketa, 37 eta 38 artikulua.
- Amortizatuko den Kontuhartzailera Administariaren lanpostuko titularra, sortuko den Errenta Administariaren lanpostua hornitzeko: Pertsonalaren Berresleipena, 44. art.
- Hirigintza Departamentuko Administariaren lanpostua Kontratazio Departamentuari atxikitzea: Lanpostuaren Berraxikipena, 39 eta 40. artikulua.

Neurri hauek hartzea proposatzen da Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Programa honetan, ondoan azalduko den prozedura jarraituz.

6º.- PLANAREN ONARPENA EMATEKO PROZEDURA: IZAPIDETZEA

Giza Baliabideak arrazionalizatzeko Planak onartzeko prozedura bi eremuetan garatu behar da:

1. Langileen ordezkariekin negoziazioa

5/2015 Errege Dekretu Legegileak, urriaren 30ekoak, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuarenak, 37.1.c) artikuluan ezarritakoari jarraiki, negoziatzeko gai izango dira, Herri Administrazioetako bakoitzak dituen eskumenei lotuta, bakoitzak bere eremuan eta kasuan-kasuan legez dagokion irismena izanik, giza baliabideak antolatzeko planak eta planifikazio-tresnak.

Testu bereko 33. artikulua ezartzen du negoziazio-prozedura udalaren ordezkarien eta langileen ordezkarien artean egingo dela. Azkenik, 37.2 artikulua xedatzen du, besteak beste, honako gai hauek ez direla izango nahitaez negoziazioan aztertu beharrekoak, kontsultak egiteko eragozpenik gabe, halere:

- Herri Administrazioen erabakiak, baldin eta beren antolamendu-ahalei eragiten badiete.
- Zerbitzu publikoen erabiltzaileek eta herritarrek dituzten eskubideen erregulazioa.



TOLOSAKO
UDALA

- Administrazioeko egintzak eta xedapenak eratzeko prozedura.
- Zuzendaritzako langileen lan-baldintzak zehazteko erabakiak.
- Hierarkia-harremanari dagozkion zuzendaritza eta kontrol-ahalmenak.

Programaren 1. zirriborroak ondorengo izapidetzea izan du:

- Giza Baliabideetako Batzordean aztertu eta eztabaidatu da, udal talde politiko guztiekin eta langileen ordezkariekin.
- Saio ezberdinak egin dira: Udal Departamentuetako arduradunekin, eta sail bakoitzarekin.
- Prozesu parte-hartzaile bat eman da nahi izan duten langile guztiekin.

2. Udaleko Osoko Bilkuraren onespena

Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Planaren xedapenek eragina izango dute Lanpostuen Zerrendan eta Langileen Plantillan (lanpostuak sortzea, sailkatzea, ezaugarriak aldatzea, ordainsariak arautzea...), halaber Aurrekontuko 1. Kapitulan.

Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Plana onartzeko eskumena Osoko Bilkurari dagokio, 7/1985 Legeak, Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituenak, 22.2.i) artikuluan ezarritakoaren arabera. Jardunbideari dagokionez, ondoko izapide hauek bete behar dira:

- Pertsonaleko Batzorde Informatiboak diktaminatu behar du Programari dagokion irizpena.
- Programa, udalbatza plenoaren behin behineko onespena behar du, 7/1985 Legeak, Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituenak, bere 90 artikuluan eta 781/1986 Errege Dekretu Legegileak, Toki Araubidearen arloan indarrean dauden legezko xedapenen Testu Bategina onartzen duenak, bere 126 artikuluan xedatutakoaren arabera.
- Espedientea informazio publikoan jarriko da, 15 laneguneko epean, interesatuek aztertu eta iradokizunak edo alegazioak aurkez ahal ditzaten.
- Epea iragan eta alegaziorik aurkeztuko ez balitz, programa behin betiko onartutzat emango da, eta argitaratuko da Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean eta web orrian.
- Alegazioak aurkeztuko balira, Batzorde Informatiboak diktaminatuko ditu eta udalbatza plenoak ebatziko ditu. Ondoren, Programaren behin betiko onespeneri buruzko erabakia hartuko luke aipatu organoak.

Horretaz gain, urte bakoitzeko Lan Eskaintza Publikoaren onespena eta plazak zein lanpostuak hornitzeko deialdien onspena Alkate-Udalburuari dagozkio, 7/1985 Legeak, apirilaren 2koak, bere 21.1.g) artikuluan xedatutakoaren arabera. Tolosako udalaren kasuan, aipaturiko eskumena Tokiko Gobernu Batzarraren esku jarri zen, Alkatetzak 2015eko uztailaren 29an emandako 2015/1.728 Dekretuaren bitartez. Beraz, dokumentuaren eranskinetan azaltzen diren Lan Eskaintza Publikoen eta Hautaketa



TOLOSAKO
UDALA

frogen egutegiak izaera orientatiboa dute, eta eskumena duen organoaren onespena behar dute, indarrean sartu ahal izateko.

Tolosan, 2018ko abenduaren 10ean. Alkateak

Anuncio



TOLOSAKO UDALA

APROBACION DEFINITIVA DE LA 1ª FASE DEL PROGRAMA 2018-2020 DE RACIONALIZACION DE RECURSOS HUMANOS /PLAN DE EMPLEO DEL AYUNTAMIENTO DE TOLOSA

El Pleno del Ayuntamiento de Tolosa, en sesión celebrada el 10 de diciembre de 2018, ha adoptado, entre otras, las siguientes resoluciones:

PRIMERA.- Resolver las alegaciones presentadas al documento denominado *1ª Fase del Programa 2018-2020 de Racionalización de Recursos Humanos/Plan de Empleo* del Ayuntamiento de Tolosa, de conformidad con los antecedentes obrantes en el documento cuyo contenido se resume a continuación:

RECLAMANTE	RESPUESTA
1.- N. C., A.E., M.F., M.A.Z. 2018-11-20 9025	<ul style="list-style-type: none">• PROPUESTA: Estimar la reclamación, con objeto de garantizar el proceso de estabilización.
2.- T.R. 2018-11-20 9032	<ul style="list-style-type: none">• PROPUESTA: Estimar la reclamación. Las Ofertas Públicas de empleo de 2019 y 2020 serán consultadas con los Departamentos Municipales, teniendo en cuenta en todo caso las limitaciones derivadas de la legislación presupuestaria y la tasa de reposición.
3.- M.M.F. 2018-11-20 9035	<ul style="list-style-type: none">• En un primer momento no podría hacerse ninguna excepción, dada la dificultad de establecer límites en relación con la edad u otros condicionamientos.• PROPUESTA: Desestimar la alegación. Sin embargo, la plaza será incluida en la Oferta Pública de empleo de 2020, y el procedimiento de estabilización se desarrollará en 2021.
4.- P.O. 2018-11-27 9227	<ul style="list-style-type: none">• PROPUESTA: Estimar la reclamación.
5.- B. G. 2018-11-27 9237	<ul style="list-style-type: none">• PROPUESTA: Estimar la reclamación y corregir la Relación de Puestos de Trabajo.
6.- A.B.	<ul style="list-style-type: none">• PROPUESTA: Estimar la alegación, y reconocer al trabajador una antigüedad desde el 20 de abril de 2004. Asimismo, asignar el puesto de Gestor de Instalaciones Deportivas el perfil lingüístico 3.
7-8-9.- L.S., A.Z., A.Z. 2018-11-27 9239, 9240, 9241	<ul style="list-style-type: none">• De conformidad con lo reflejado en el acta de la sesión plenaria de 29 de noviembre de 2000, y en la propia alegación, el Pleno del ayuntamiento de Tolosa acordó realizar sendos contratos de servicio.• Al margen de la ilegalidad de la resolución adoptada



	<p>(vulneraba lo establecido en el art. 15.1.a) del RD Leg 1/1995, del Estatuto de los Trabajadores), tal y como aceptan las propias alegantes en sus escritos, cumplirían las condiciones para ser trabajadoras indefinidas no fijas .</p> <ul style="list-style-type: none">• Ante esta situación, la única alternativa que tendría el ayuntamiento sería la de crear los puestos y promover los correspondientes procedimientos de selección.• Existe numerosa jurisprudencia sobre esta cuestión, la última relevante la Sentencia nº 1426/2018 dictada por el Tribunal Supremo el 26 de septiembre de 2018..• De entre todas las alternativas posibles, se ha optado por la más favorable para las trabajadoras, la de consolidación de empleo temporal, regulada en la disposición Transitoria Cuarta del RDLegislativo 5/2015, del Estatuto Básico del Empleado Público.• PROPUESTA: Desestimar la alegación.
P. A. 10.- 2018-11-27 9242	<ul style="list-style-type: none">• El segundo de los compromisos adoptados por el pleno del 30 de octubre de 2018 fue el siguiente: <i>Revisar las funciones y tareas de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta la realidad y necesidades actuales.</i> El citado proceso está previsto a continuación, y junto con él, el análisis de los puestos con condiciones especiales (disponibilidad, dedicación, etc.)• PROPUESTA: Analizar la alegación en la segunda fase del proceso.
11.- J. M. 2018-11-28 9247	<ul style="list-style-type: none">• La alegación se corresponde con el organigrama propuesto para el Departamento de Urbanismo, Obras y Servicios, y Medio Ambiente. Ciertamente, este puesto exige un conocimiento en los ámbitos del urbanismo, obras y ordenación del territorio.• En todo caso, sería imprescindible la superación del curso de urbanismo y ordenación del territorio promovido por la EVETU, u otra entidad oficial, con una duración mínima de 700 horas.• PROPUESTA: Estimar parcialmente la alegación. Junto al grado de Arquitectura se añadirán estudios de urbanismo y ordenación del territorio, de, al menos, 700 horas.
12.- A.E. 2018-11-28 9248	<ul style="list-style-type: none">• PROPUESTA: Estimar la primera de las alegaciones presentada por A.E., y revisar las tareas y retribuciones del puesto de Responsable de Deportes, en la fase próxima a comenzar.• En relación con la retroactividad, la resolución relativa a este punto debería darse junto con el resto de puestos a revisar. En todo caso, deberá darse antes de la cobertura del puesto de Gestor de Instalaciones Deportivas.



<p>13.- M.A.Z. 2018-11-28 9249</p>	<ul style="list-style-type: none">• De conformidad con lo expuesto en el caso de la alegación nº 3. , no podrían realizarse excepciones, dada la dificultad de establecer límites.• PROPUESTA: Desestimar la alegación. Sin embargo, la plaza será incluida en la Oferta Pública de empleo de 2021, y el procedimiento de estabilización se desarrollará en 2022.
<p>14.- S.L.</p>	<ul style="list-style-type: none">• De conformidad con la documentación obrante en el Departamento de Recursos Humanos, cuando se desarrolló el proceso selectivo para cubrir la plaza de bibliotecario/a del Ayuntamiento de Tolosa, se asignó a dicho puesto el perfil lingüístico 4, teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto 86/1997. Asimismo, en la Relación de Puestos de Trabajo publicada en 2015 se incluye este puesto con el perfil lingüístico 4. asignado.• Por consiguiente, la solicitud de esta trabajadora es la de modificar un perfil lingüístico ya aprobado en su día por el ayuntamiento.• La reclamación no detalla ninguna motivación, fundada en las características del puesto, para fundamentar su solicitud.• En el caso de nuevos puestos, (Técnico/a Medio/a de Cultura, Aparejador/a, Trabajador/a Social), se les ha asignado el Perfil Lingüístico 4 , al contrario de lo que se afirma en la alegación.• PROPUESTA: Desestimar la alegación.
<p>15.- O.O. 2018-11-28 9256</p>	<ul style="list-style-type: none">• En materia de Desarrollo Económico y Fomento de Empleo, el Ayuntamiento de Tolosa ha trasladado la mayor parte de sus competencias a Tolosaldea Garatzen S.A..• En el proceso de aclaración de los respectivos quehaceres entre las dos entidades, el trabajo administrativo correspondiente al Plan de Empleo comarcal debe desarrollarse en Tolosaldea Garatzen S.A., excepto la tramitación municipal.• En todo caso, la carga de trabajo del Departamento y los medios necesarios para hacerle frente deben analizarse en la siguiente fase, continuando con el compromiso adoptado por el pleno.• Las diferentes actividades económicas que existen en el municipio deben ser tratadas desde una perspectiva global, aprovechando las sinergias existentes entre todas, manteniendo el equilibrio, y garantizando la eficacia de los medios del ayuntamiento.• Anteriormente a esta legislatura, ambos Departamentos estaban juntos.• En lo relativo al análisis de las funciones y quehaceres del personal administrativo, se corresponde con el compromiso adoptado por el pleno del ayuntamiento.• PROPUESTA: Desestimar la primera de las



	<p>alegaciones, y crear u solo Departamento con los siguientes ámbitos de actuación: Desarrollo Económico y Promoción de Empleo, y Comercio, Ferias y turismo. Estimar la segunda de las alegaciones, y analizar las funciones y quehaceres del personal administrativo en la 2ª fase.</p>
--	---

SEGUNDA.- Aprobar el documento denominado **1ª Fase del Programa de Racionalización de los Recursos Humanos del Ayuntamiento de Tolosa, 2018-2020 (Plan de Empleo)**

TERCERA.- Aprobar las funciones y tareas de los puestos de trabajo establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo de 2018 y en el Programa. Sin embargo, en el caso de los Perfiles Lingüísticos que precisan el informe de la Viceconsejería de Política Lingüística del Gobierno Vasco (tienen la nota HPS), tendrán carácter provisional, y serán aprobados con carácter definitivo por el pleno del ayuntamiento una vez recibido el correspondiente informe.

CUARTA.- Aprobar la naturaleza orientativa de las Ofertas Públicas de empleo y de los procesos de cobertura de plazas y puestos, que deben ser objeto de aprobación por el órgano competente para ello. En todo caso, antes de resolver las Ofertas Públicas de empleo de 2019 y 2020, y los correspondientes procesos selectivos, el órgano competente efectuará las correspondientes consultas con los Departamentos municipales. Asimismo, las Ofertas Públicas de Empleo deberán respetar la normativa presupuestaria vigente en cada momento.

QUINTA.- Además de lo expresado, el pleno del ayuntamiento adopta el compromiso de concluir en el período 2018-2020 el proceso iniciado, cumpliendo lo siguiente:

- Aprobar definitivamente la 1ª fase del Programa de Racionalización de Recursos Humanos (Plan de Empleo).
- Realizar un análisis de la situación de los puestos de trabajo y de los Departamentos del Ayuntamiento en lo relativo a:
 - Revisar las funciones y quehaceres de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta la realidad y necesidades actuales.
 - Realizar una evaluación de los Departamentos, proponiendo soluciones ante las necesidades de cada uno. En este caso, es imprescindible garantizar la participación de cada Departamento.
 - Revisar el organigrama que traslade la organización de todo el ayuntamiento y de cada Departamento, estableciendo un organigrama acorde con los tiempos venideros.
- Después de concretar la organización de los Puestos de Trabajo, de los Departamentos, y del ayuntamiento, realizar un proceso de valoración de los



TOLOSAKO
UDALA

puestos de trabajo que tenga en cuenta el verdadero contenido de las funciones y tareas. En cualquier caso, a la hora de aplicar los resultados de las valoraciones de los puestos de trabajo, deberá tenerse en cuenta la legislación aplicable en materia presupuestaria.

SEXTA.- Publicar las resoluciones adoptadas en el Boletín Oficial de Gipuzkoa, en el Tablón de Anuncios y en la página web del ayuntamiento de Tolosa.

RESUMEN DEL DOCUMENTO

1. INTRODUCCIÓN

Las administraciones públicas —entre ellas, los ayuntamientos— han sufrido cambios de importancia en los últimos años. En el caso del Ayuntamiento de Tolosa, cada vez son más amplios los servicios que ofrece a la ciudadanía; se está llevando a cabo la ampliación de la administración electrónica —disponer recursos para que la ciudadanía tenga acceso, entre otras cosas, a los trámites municipales y, en general, a la información pública—; se han sistematizado y modificado los trámites dirigidos a la ciudadanía, con el objeto de garantizar la transparencia de los procesos y el acceso a la información pública; estamos realizando labores de análisis, simplificación y catalogado de los expedientes municipales en todas las áreas de la administración municipal; la organización y racionalización de las estructuras municipales se han convertido en objetivos imprescindibles... Dentro de estos procesos, tras hacer una reflexión sobre la plantilla y características de los Recursos Humanos con los que cuenta actualmente el Ayuntamiento de Tolosa, se ha concluido que se deben dar pasos para organizar y estabilizar dichos recursos, siempre utilizando los instrumentos que ofrece la legislación vigente y teniendo en cuenta los límites impuestos por la misma. Para ello, en el presente documento se presenta la propuesta de la 1ª Fase del Programa de racionalización y organización de los Recursos Humanos del Ayuntamiento de Tolosa. En el mismo se propondrán diversas medidas, pero antes de eso se deben hacer varias aclaraciones.

El presente programa no es más que la 1ª Fase del Proyecto General de organización de los Recursos Humanos del Ayuntamiento de Tolosa, ya que en el escrito de contestación a las alegaciones presentadas en el primer borrador del Programa se puso de manifiesto lo siguiente:

“...En las numerosas alegaciones y sugerencias presentadas, se ha manifestado la necesidad de reorganizar los departamentos municipales y el organigrama general. Asimismo, se han recibido numerosas solicitudes de reorganización de las funciones y los quehaceres de diferentes puestos de trabajo.”



TOLOSAKO
UDALA

Dichas solicitudes son muy lógicas, teniendo en cuenta que el Catálogo General de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento se redactó en diciembre de 2004, sin contar con las modificaciones posteriores. En estos catorce años ha habido numerosos cambios en las administraciones locales: se han incrementado los servicios a prestar, se han creado nuevos modo de prestación de los mismos, la nueva legislación ha aportado más rigor y nuevos requisitos... Los trabajadores municipales estamos sintiendo este proceso sobre todo en los últimos meses, en los que se han puesto en marcha estos proyectos:

- *El propio Plan de Empleo*
- *La definición del Manual de Trámites municipales y el Proceso de Socialización.*
- *La definición y sistematización de los expedientes de cada Departamento municipal, para poder establecer la tramitación electrónica de los expedientes.*
- *Adecuaciones a la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público*
- *.....*

Hay que mencionar que estos procesos suponen un esfuerzo especial para los empleados municipales, tal y como manifiestan con claridad las sugerencias que se han hecho.

Por tanto, ante dichas solicitudes es imprescindible dejar claras varias ideas sobre el proceso que hemos puesto en marcha con el Plan de Empleo:

- 1 *Que el presente Plan de Empleo tiene los objetivos principales mencionados al comienzo de este escrito, es decir, servirse de las opciones que nos ofrece la Ley de Presupuestos del Estado para 2018 para estabilizar el empleo y los puestos de trabajo, crear los puestos imprescindibles y definir las áreas que necesitan reorganizarse, respetando en todo caso los límites que nos impone la legislación.*
- 2 *Una vez aprobado el Plan de Empleo, sería necesario, en opinión de esta Secretaria, poner en marcha un proceso con los siguientes fines:*
 - 2.1 *Revisar las funciones y las tareas de los puestos de trabajo teniendo en cuenta la realidad y necesidades actuales.*
 - 2.2 *Evaluar los departamentos, proponiendo soluciones a las necesidades que hay en cada área. En este caso, cada Departamento deberá formular su punto de partida -diagnóstico del Departamento-.*
 - 2.3 *Revisar el organigrama que recoge la organización de cada departamento y de todo el ayuntamiento, fijando un organigrama que sea acorde a los nuevos tiempos.*



TOLOSAKO
UDALA

- 3 *Una vez concretada la organización de los puestos de trabajo, departamentos y ayuntamiento, poner en marcha un proceso de valoración de los puestos de trabajo que tenga en cuenta el verdadero contenido de las tareas y funciones.*
- 4 *En estos procesos será imprescindible la participación de todos los interesados.*

Los principales objetivos de todo este proceso son los siguientes:

- Examinar la situación de los contratos y nombramientos temporales existentes actualmente en la plantilla, y aplicar medidas de estabilización del empleo, utilizando las vías que ofrece la legislación vigente.
- Dotar y organizar los Recursos Humanos lo mejor posible, adecuando el tamaño de la plantilla, en base a los principios de eficacia y eficiencia.
- Examinar y adecuar la estructura de los departamentos municipales, tomando como base los servicios que ofrece el Ayuntamiento (y que debe ofrecer en el plazo previsto en el plan). Para ello, se deben tener especialmente en cuenta los procesos de racionalización y simplificación que se tienen que llevar a cabo en todo el sector público del Ayuntamiento, los desafíos que ha traído la administración electrónica, las medidas de mejora de la atención ciudadana, y las respuestas a las nuevas necesidades creadas, todo ello sin olvidar los límites dispuestos por la legislación vigente.
- Revisar las retribuciones percibidas por los empleados públicos del Ayto. de Tolosa y adaptarlas a las funciones y tareas asignadas a cada puesto de trabajo.
- Diseñar un instrumento adecuado para organizar y sistematizar la gestión del empleo público del Ayuntamiento de Tolosa.
- Mejorar la estabilidad y la calidad de los servicios que presta el Ayuntamiento.

Los objetivos de esta primera fase son más específicos:

1. Valerse de las opciones que para estabilizar los puestos de trabajo y funciones temporales ofrecen las leyes que rigen los presupuestos del Estado de 2017 y 2018, con el fin de estabilizar la plantilla municipal y reducir el nivel de precariedad, teniendo especialmente en cuenta en los procesos de selección la experiencia que se tenga en los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Tolosa.
2. Crear los puestos de trabajo necesarios, tomando como base estos motivos:
 - 2.1. El cumplimiento de funciones y tareas dispuestas por ley: tesorero/a, delegado/a de Protección de Datos Personales, técnico/a del área de Contratación.
 - 2.2. Hacer frente a los cambios y carencias que se prevén a corto plazo en el departamento de Urbanismo, Obras y Servicios y Medioambiente, respetando los límites dispuestos por ley.



TOLOSAKO
UDALA

- 2.3. Ofrecer los servicios de competencia municipal imprescindibles: Servicios Sociales, Gestión del Patrimonio Municipal, UDATE, Fomento Económico, Comercio y Ferias, etc...
3. Identificar los puestos de trabajo que en principio se pueden amortizar o modificar.
4. Reorganizar el sector público del Ayuntamiento de Tolosa: encauzar la disolución de diferentes sociedades instrumentales; asumir, por parte de la administración pública, las tareas de carácter de función pública que se llevan a cabo en dichas sociedades; validar los procesos basados en la publicidad, el mérito, la capacidad y la igualdad a la hora de seleccionar empleados, y, en suma, basar el sector público del Ayuntamiento de Tolosa en la racionalidad y en la estabilidad, garantizando las funciones públicas. Asimismo, amortizar los puestos que se puedan amortizar, para adaptarlos a las necesidades del Ayuntamiento. Así, este plan afectará a Erretengibel S.A. y a Tolosa Lantzen S.A.
5. Crear instrumentos de flexibilización y movilidad de la plantilla, con el fin de garantizar la optimización de los recursos humanos y su adecuación a las tareas, teniendo siempre en cuenta los derechos de los/as empleados/as: unas definiciones más generales de las plazas, procedimientos de promoción interna, redistribución de los puestos de trabajo y re-denominación de empleados, etc... Además, se definirán del modo más amplio posible las nuevas plazas no singularizadas que se creen.
6. Detectar, en principio, las carencias y vacantes que pueda haber en los demás departamentos municipales, sin perjuicio del proceso a desarrollar en la Segunda fase.
7. Adecuar la Relación de Puestos de trabajo del Ayuntamiento de Tolosa.

Para el diseño de este programa se han tenido en cuenta tanto el Ayto. de Tolosa como una parte de su sector público, concretamente las sociedades con carácter de recursos propios del ayuntamiento (Erretengibel y Tolosa Lantzen), tras verificar que en las mismas se cumplen tareas de función pública que corresponden al Ayto. de Tolosa. Por medio de del estudio realizado se ha verificado que dichos organismos autónomos y sociedades llevan a cabo numerosas tareas que corresponden al Ayuntamiento: gestión de servicios públicos, tramitación de expedientes municipales, informes de expedientes municipales, etc... Ya que a menudo ha sido muy difícil dilucidar dónde finaliza la labor del Ayuntamiento y donde empieza la de las sociedades mencionadas. Esta perspectiva del sector público ha influenciado todo el programa, por estas razones: la experiencia de los/las empleados/as, la amortización de los puestos d trabajo, los estudios de creación de nuevos puestos, y a la hora de evaluar la influencia de de este Programa sobre el gasto público, el Ayuntamiento de Tolosa, Erretengibel S.A. y Tolosa Lantzen S.A. se han tomado como unidad funcional



Por último, hay que destacar que uno de los elementos principales de todo este proceso es la Negociación Colectiva. Por una parte, porque es un requisito legal negociar diferentes temas del Programa, pero por otra porque el proceso propuesto difícilmente llegaría a su meta con la oposición o actitud pasiva de la representación sindical. Ese es, en suma, el fin que se quiere lograr con esta propuesta, unir los esfuerzos de todos para hacer una administración mejor y para que los servicios que se ofrecen a la ciudadanía sean cada vez mejores.

La Memoria presentada tiene los siguientes apartados, que constan en el expediente:

- I. Programas de Racionalización de los Recursos Humanos: Régimen Jurídico y Principios Generales.
- II. Poder de las entidades locales para organizarse: Relación de Puestos de Trabajo y Plantilla Presupuestaria.
- III. Diagnóstico sobre la estabilidad de los recursos humanos del Ayto. de Tolosa, tanto la general como la de cada departamento.
- IV. Medidas del Programa de Racionalización de los Recursos Humanos.
- V. Análisis jurídico de las medidas propuestas
- VI. Tramitación del Programa de Racionalización de los Recursos Humanos.
- VII. ANEXOS
 - o 1^{er} ANEJO: Relación de Puestos de Trabajo de 2018.
 - o 2^o ANEJO: Funciones de los Puestos de Trabajo creados o modificados.
 - o 3^{er} ANEJO: Programación de la Oferta Pública de Empleo del periodo 2018-2020 y Programación de los Procesos de Selección (orientativa).

2. MEDIDAS PREVISTAS EN LA 1ª FASE DEL PROGRAMA DE RACIONALIZACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Una vez hecho el diagnóstico general y el de cada departamento, estos son las primeras conclusiones:

- Si este Ayuntamiento quiere mantener y/o mejorar los servicios que presta, es muy difícil amortizar puestos de trabajo y/o reducir el número de servicios de carácter laboral que se prestan. Sin embargo, se ha hecho un esfuerzo especial departamento a departamento, teniendo en cuenta los límites que tiene la creación de nuevos puestos de trabajo.
- Segunda conclusión: analizados los servicios que a día de hoy siguen prestando algunos/as empleados/as desde 2001, 2005, 2009..., queda de manifiesto el carácter estructural y permanente de los empleos que tienen esa duración.
- Tercera conclusión: Para los/as empleados/as que trabajan desde los años mencionados (como máximo desde el 31 de diciembre de 2014, como veremos luego) hasta la fecha, hay que diseñar **procesos de consolidación y estabilización del empleo.**



TOLOSAKO
UDALA

Para ello, este Programa de racionalización de los Recursos Humanos es un instrumento idóneo. Por medio del mismo se quieren cumplir los siguientes objetivos:

- Garantizar que se presten los servicios de competencia municipal y los que el Ayuntamiento debe prestar obligatoriamente, dentro del ámbito de racionalización del gasto público.
- Viendo que hay que definir los servicios que debe prestar en exclusiva o de modo compartido cada departamento tomando como base el catálogo de servicios municipales, tomar como punto de partida los que se están prestando actualmente y los que se deben prestar por ley, para fundamentar las necesidades de empleo.
- Separar los trabajos estructurales y permanentes que se realizan en cada departamento de los trabajos coyunturales.
- Reducir la tasa de empleados/as eventuales del Ayuntamiento y regularizar los contratos temporales y el nombramiento de funcionarios/as hasta el nivel dispuesto en la Ley de Presupuestos del Estado de 2018 (8 %), por medio de una Oferta Pública de Empleo programada en el plazo de tres años.
- Adecuarse a las nuevas disposiciones legales y preparar recursos personales y materiales para poder ofrecer a la ciudadanía servicios telemáticos...
- Fijar el modo de organización municipal: con recursos propios, utilizando la contratación de recursos externos...
- Promover el desarrollo profesional de la plantilla, tomando medidas de movilidad, formación, promoción interna y similares.

En lo que concierne a la creación, modificación y amortización de los puestos de trabajo, por medio de este Plan se propone adoptar las siguientes medidas en cada departamento:

1º.- DESARROLLO ECONÓMICO, TURISMO, COMERCIO, FERIAS Y FOMENTO DEL EMPLEO.

Se propone unir Desarrollo Económico y Empleo con Turismo y Ferias, constituyendo un único departamento, que tendría como responsable un/una técnico/a de Nivel Superior, lo que supondría incrementar el gasto del 1^{er} capítulo. Sin embargo, hay que tener en cuenta que descendería el gasto del 2^o capítulo, ahorrándose dinero, y que en este caso se han infringido los términos de homogeneidad, ya que se ha modificado el modo de gestionar el servicio.

Además, el puesto de administrativo/a vacante en dicho Departamento se cubrirá provisionalmente en el plazo previsto por el presente Plan, de conformidad con lo dispuesto en el art. 19.9 de la Ley 6/2018, de Presupuestos del Estado.



DESARROLLO ECONÓMICO, EMPLEO, TURISMO, COMERCIO Y FERIAS				
Nueva plaza	Grupo	Remuneración anual	Modo de provisión	Nuevo gasto
Responsable del departamento	A1	42.751,94	Concurso-Oposición	SI (Compensado con el 2. capítulo)
Administrativo/a (Con carácter de interino en la Relación de Puestos)	C1	29.937,02	Concurso-Oposición (Tasa Adicional para la Estabilización de Empleo)	NO

2º. - EUSKARA Y EDUCACIÓN/EUSKALTEGI

Dentro del periodo de vigencia de este Programa se desarrollará un procedimiento de selección para la provisión provisional del puesto de responsable del Departamento de Euskera y Educación, que no supondrá ninguna modificación en el presupuesto. Además de las funciones aprobadas por el Pleno de la Corporación, a este puesto de trabajo le corresponde preparar el presupuesto del Euskaltegi Municipal y realizar su seguimiento.

Las medidas sobre el personal del Euskaltegi se decidirán tras el desarrollo de la 2ª fase del presente Plan, cuando se determinen las necesidades del servicio y la organización del Euskaltegi.

EUSKARA Y EDUCACIÓN				
Puesto	Grupo	Remuneración anual	Modo de provisión	Nuevo gasto
Responsable del Departamento	A1	45.311,14	Concurso-Oposición	NO

3º.- SERVICIOS SOCIALES

Según lo indicado en los preliminares del presente documento, y sin perjuicio de un análisis más profundo, se deben tomar medidas para consolidar el empleo del personal que lleva años trabajando, ya que dicho personal cumple lo dispuesto en la Disposición Transitoria Cuarta del EBEP:

Disposición transitoria cuarta. Consolidación de empleo temporal.

1. Las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos



cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.

2. Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

3. El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del presente Estatuto:

1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de las medidas de discriminación positiva.

2. La valoración de méritos de los deberá ser proporcionada, sin determinar el resultado del proceso.

Por otro lado, la Ley 12/2008, de 5 de diciembre, de Servicios Sociales, en su art. 22 clasifica el Servicio de Inclusión como un servicio social de atención primaria: *1.5.- Servicio de promoción de la participación y la inclusión social en el ámbito de los servicios sociales. De conformidad con lo dispuesto en el art. 42.4 de dicha ley, el Servicio de Inclusión, al ser un servicio de atención primaria, es de competencia municipal. Las tareas relacionadas con este servicio tienen carácter estructural y se deben cubrir con personal propio, ya que en muchos casos requieren el ejercicio de funciones públicas, por lo que es imprescindible la creación de un nuevo puesto, trasladando este gasto del 2º Capítulo al 1º.*

SERVICIOS SOCIALES					
Nuevo puesto (para consolidar)	Número	Grupo	Remuneración anual	Modo de provisión	Nuevo gasto
Trabajadoras sociales	2	A2	35.562,52	Concurso-Oposición (Tasa Adicional para la Consolidación de Empleo)	NO
Administrativa	2	C1	29.937,02	Concurso-Oposición (Tasa Adicional para la Consolidación de Empleo)	NO



Trabajadora social	1	A2	35.562,52	Concurso-Oposición	SÍ (Compensado con el 2. capítulo)
A continuación se menciona el puesto que figura de forma fija en la relación de Puestos y que está vacante, ya que se propone su inclusión en el procedimiento de consolidación.					
Puesto que consta en la RP	Número	Grupo	Remuneración anual	Modo de provisión	Nuevo gasto
Trabajadora social	1	A2	35.562,52	Concurso-Oposición (Tasa Adicional para la Consolidación de Empleo)	NO

4º.- URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS Y MEDIOAMBIENTE

Se propone adoptar las siguientes medidas en este departamento:

1.- Amortizar puestos de trabajo

- Hay que amortizar los puestos de gerente, arquitecta y administrativa de la sociedad Erretengibel.
- El empleado que cubre el puesto de Responsable del Servicio (del grupo C1) se jubilará el año que viene. Este programa prevé amortizar dicho puesto en dicho momento y crear el puesto de ingeniero de Obras Públicas, del grupo A2, para diseñar las obras promovidas por el Ayuntamiento, dirigir la ejecución de las obras públicas municipales y llevar a cabo el seguimiento de los contratos de obras y servicios que realiza el Ayuntamiento.
- Se amortizará el puesto de letrado de Urbanismo y en su lugar se creará el de técnico de la Administración General, con las siguientes funciones: informar los expedientes y formular propuestas y dictámenes de resolución; llevar a cabo la asesoría jurídica; proponer criterios sobre la composición de los expedientes y consensuarlos con los demás servicios municipales, en caso de que sea necesario; coordinar y dirigir el trabajo de las administrativas del Departamento; verificar la correcta tramitación de expedientes y proporcionar las informaciones y criterios necesarios; formular propuestas de expedientes de contratación, dar explicaciones a los demás técnicos del Departamento para que formulen las propuestas de contratación de forma adecuada, etc...
- Se amortizará el puesto de administrativa jefe del Departamento de Urbanismo, y en su lugar se creará el puesto de administrativa de Departamento-Responsable del Archivo, adscrito al grupo C1. La valoración provisional del puesto tendrá en



TOLOSAKO
UDALA

cuenta el cambio de funciones, viendo que se encargará la dirección del personal administrativo al técnico de la Administración General.

2.- Reestructurar el sector público del Ayuntamiento y garantizar la sucesión de empresa

- Tal y como se ha indicado en los preliminares, el personal de la sociedad Erretengibel tiene contratos de trabajo fijos, y fueron seleccionados por medio de procedimientos públicos de concurrencia, garantizando los principios de igualdad, mérito y capacidad. Además, cumplen funciones públicas que corresponden al Ayuntamiento, tal y como se ha puesto de manifiesto.
- Teniendo en cuenta estas razones, básicamente no habría ninguna contradicción entre lo dispuesto en el art. 44 del Real Decreto Legislativo 2/2015 (Estatuto de los Trabajadores), que regula la sucesión empresarial, y lo dispuesto en el art. 55 y siguientes del EBEP, que regulan el acceso al empleo público. En este caso, coinciden dos situaciones: por una parte, la sucesión del Ayuntamiento de Tolosa, con el requisito de finalizar el proceso de disolución de la sociedad Erretengibel, y por otro, el traslado a puestos del Ayuntamiento del personal que cumple todos los requisitos para acceder al empleo público, después de amortizar los puestos de trabajo de la sociedad.
- Por tanto, se propone adoptar las siguientes medidas, una vez amortizados estos tres puestos de la sociedad Erretengibel:
 - Crear el 2º puesto de arquitecta en el departamento de Urbanismo, Obras y Servicios y Medioambiente del Ayuntamiento de Tolosa, con contrato laboral y con las funciones básicas que tienen en Erretengibel, sin perjuicio de los ajustes o correcciones que llevará a cabo el Departamento para mejorar la concesión de los servicios.
 - Adscribir la administrativa de la sociedad Erretengibel al puesto de administrativo-responsable del Archivo que quedará libre en el departamento de Urbanismo, Obras y Servicios y Medioambiente, como empleada con contrato laboral. Esta administrativa prestaría sus servicios durante una parte de su jornada en UDATE, encauzando las solicitudes relacionadas con el Casco Histórico de Tolosa.
 - A continuación, desarrollar los procedimientos de funcionarización necesarios, de conformidad con lo dispuesto en la Sexta Disposición Transitoria de la Ley 6/1989, de la Función Pública Vasca.
- Con estas medidas previstas, el Ayuntamiento y sus sociedades públicas se ahorrarían las retribuciones de los puestos amortizados. De este modo, se reestructuraría el sector público del Ayuntamiento de Tolosa, solucionando la situación irregular existente, basándose en el principio de eficacia y utilizando recursos propios.



3.- Crear nuevos puestos de trabajo

- El nuevo puesto de técnico de la Administración General del Departamento de Urbanismo no supondría ningún gasto adicional, ni tampoco tendría ningún complemento por dedicación.
- Hay que crear un nuevo puesto de aparejador/a municipal, pero ello no supondrá un mayor gasto, ya que estos últimos años se han contratado o nombrado arquitectos/as técnicos/as continuamente, tanto en el Ayuntamiento como en Erretengibel, lo que indica la necesidad estructural del segundo puesto.
- El nuevo gasto que supondría el nuevo puesto de ingeniero de Obras Públicas, del grupo A2, sería la diferencia entre técnico de nivel medio C1 y A2. Hay que tener en cuenta que el puesto clasificado en el grupo C1 cuenta con complemento por dedicación y el del grupo A2, no.

4.- Modificar las funciones y tareas de diferentes puestos.

- Viendo el proceso de reorganización que se está llevando a cabo en este Departamento, las propuestas que se hacen en este plan están condicionadas por las funciones y tareas definitivas de los puestos del departamento. Sin embargo, algunos problemas que se analizarán en el presente documento precisan una repuesta inmediata.
- La Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, establece la obligación de realizar un PLAN ANUAL DE CONTRATOS en cada entidad del sector público. Por tanto, para poder elaborar y llevar a cabo el Plan de 2019, hay que elaborar el plan de los contratos que corresponden a este Departamento, debiéndose adscribir dicha tarea a uno de los puestos.
- Por otro lado, también hay que llevar a cabo el seguimiento del plan realizado.
- Estas tareas se adscribirán al ingeniero técnico del área de Obras y Servicios con carácter provisional, hasta que se determine la estructura definitiva del Departamento. De este modo, cubriría las siguientes funciones y tareas:
 - La programación de las contrataciones del área.
 - Los proyectos de obras que le otorgue la responsable del Departamento de Urbanismo, Obras y Servicios y Medioambiente.
 - El seguimiento de las obras que le otorgue la responsable del Departamento de Urbanismo, Obras y Servicios y Medioambiente.
 - El seguimiento de los contratos que le otorgue la responsable del Departamento de Urbanismo, Obras y Servicios y Medioambiente.
- Estas tareas se cubrirían por medio de la *adjudicación de funciones temporales*, por las que recibiría una retribución complementaria mientras dure la adjudicación. Dicho complemento se fija conforme a lo dispuesto en el apartado 18.Siete de la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, por lo que no computará a efectos de homogeneidad. Para el cálculo del complemento se ha tenido en cuenta el siguiente criterio: se propone añadir el 50 % de la diferencia entre ingeniero superior e ingeniero técnico, siempre y cuando se cumplan las funciones anteriormente mencionadas.



- También hay que volver a examinar las funciones del puesto del técnico de Ámbito Rural, así como las de los demás puestos, con el fin de esclarecer las funciones de todos los puestos del Departamento y mejorar la coordinación entre ellos.
- En el proceso de reorganización se deberán tener en cuenta las siguientes necesidades:
 - La programación de las contrataciones del área.
 - Los proyectos de obras que le otorgue la responsable del Departamento de Urbanismo, Obras y Servicios y Medioambiente.
 - El seguimiento de las obras que le otorgue la responsable del Departamento de Urbanismo, Obras y Servicios y Medioambiente.
 - El seguimiento de los contratos que le otorgue la responsable del Departamento de Urbanismo, Obras y Servicios y Medioambiente.
- El personal de la limpieza se clasificará en la Relación de Puestos como Personal de la Brigada, con el mismo grupo y la misma categoría actuales.

5.- Readscribir un puesto de administrativo/a a la Unidad de Contratación del Departamento de Secretaría.

En el diagnóstico del presente documento aparece la necesidad de reorganizar las tareas administrativas del Departamento de Urbanismo, Obras y Servicios y Medioambiente, sobre todo a consecuencia de la tramitación de los expedientes de Contratación.

Dentro de este proceso se propone readscribir un puesto de administrativo/a a la unidad de Contratación del Departamento de Secretaría una vez jubilada la titular, en agosto de 2019. Esa modificación no supone ningún nuevo gasto.

6.- Estabilizar el empleo de carácter estructural

De conformidad con lo dispuesto en el art. 19.9 de la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2019, en el plazo previsto por el presente Plan se cubrirán con carácter fijo los siguientes puestos vacantes del departamento:

- Ingeniero técnico
- Técnico de Medioambiente
- Inspector-Delineante
- Dos peones

URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS Y MEDIOAMBIENTE/ERRETEGIBEL				
Amortizaciones				
Amortizar	Número	Grupo	Remuneración anual	AHORRO
Gestor-Erretengibel	1	A1	51.102,71	51.102,71
Administrativa-Erretengibel	1	C1	29.573,68	29.573,68
Arquitecta-Erretengibel				



	1	A1	43.583,22	43.583,22
Responsable de Servicios (2019)	1	C1	39.531,37	39.531,37
Letrado de Urbanismo	1	A1	50.348,71	50.348,71
Administrativa jefe de Urbanismo	1	C1	34.230,68	34.230,68
Oficial de 1ª de Agua y Luz	2	C1	85.073,85	85.073,85

URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS Y MEDIOAMBIENTE				
Nuevas plazas				
Plaza	Grupo	Remuneración anual	Modo de provisión	Nuevo gasto
Arquitecta (de Erretengibel)	A1	49.497,7	Reorganización del sector público/Funcionarización	SÍ ->+ 5.914,48 (Compensado con la amortización de Erretengibel)
Administrativa (de Erretengibel)	C1	32.083,85	Reorganización del sector público/Funcionarización	NO (Ahorro: - 2.146,83 €)
TAG	A1	43.721,3	Concurso-Oposición	SÍ
Ingeniero técnico de Obras Públicas	A2	38.054,24	Concurso-Oposición	NO-> -1.477,13 (Ahorro: la diferencia entre los dos puestos)
Aparejador/a	A2	42.992,74	Concurso-Oposición	NO (con el ajuste presupuestario de los 4 últimos años)
Peones de la Brigada (4)	E	(1) 25.074,70 (2) 100.298,8	Concurso-Oposición	NO

URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS Y MEDIO AMBIENTE				
Plazas a cubrir que figuran en la Plantilla				
Plaza/Puesto	Grupo	Remuneración anual	Modo de provisión	Nuevo gasto



Responsable de Departamento	A1	70.167,55 (dedicación incluida)	Concurso-Oposición	NO
Ingeniero técnico	A2	45.186,7	Concurso-Oposición (Tasa Adicional para la Estabilización de Empleo)	SÍ, adaptación (nuevas funciones temporales 7.132,46 €)
Arquitecto/a	A1	49.497,7	Concurso-Oposición (Tasa Adicional para la Estabilización de Empleo)	NO
Técnico de Medioambiente y de Ámbito Rural	A2	36.201,76	Concurso-Oposición (Tasa Adicional para la Estabilización de Empleo)	NO
Inspector/ Delineante	C1	31.521,82	Concurso-Oposición (Tasa Adicional para la Estabilización de Empleo)	NO
Peones (2) (Figuran en la Relación de Puestos pero sin cubrir de modo fijo)	C2/E	(1) 25.074,70 (2) 50.149,42	Concurso-Oposición (Tasa Adicional para la Estabilización de Empleo)	NO

5º.- SECRETARÍA

En este Departamento se propone adoptar las siguientes medidas:

1.- Reorganizar UDATE:

- Una vez que el notificador recupere las funciones que le corresponden, en UDATE se deberían crear tres puestos de administrativa, para dotar la oficina de modo estandarizado (redondeando, una administrativa por cada 5.000 habitantes):
 - Una administrativa: Concurso-Oposición Abierto, para estabilizar el Empleo. Sin coste para el Ayuntamiento.
 - Una administrativa: utilizando la redistribución de Recursos Humanos, con la conformidad de la empleada (auxiliar de la Biblioteca). Sin coste para el Ayuntamiento. (ahora, media jornada en Personal y media en UDATE)
 - Un/a administrativo/a: tras realizar una consulta para cubrirlo por Promoción Interna, se seguiría dicho sistema (Concurso-Oposición limitado). Si no hubiese ningún/ninguna interesado/a, se cubriría por Concurso-Oposición libre. En dicho caso no se podría asegurar que no tendría ningún coste, pero



de todas formas hay que tener en cuenta que el puesto de administrativa de la sociedad Erretengibel ha sido amortizado.

2.- Unidad de Contratación centralizada

- Se propone crear el puesto de técnico/a de Contratación y, junto a ello, amortizar el puesto del funcionario del programa mencionado. En cuanto al/a la administrativo/a de Contratación, tal y como se ha mencionado en el apartado anterior, se readscribirá un puesto de Administrativo de Urbanismo, Obras y Servicios y Medioambiente a la Unidad de Contratación tras la jubilación del titular en 2019, sin coste adicional. El procedimiento de selección de la plaza del/de la técnico/a sería el de concurso-oposición libre. En cuanto al puesto de administrativo/a, se daría prioridad a la Promoción Interna y, si no hubiera ningún/ninguna interesado/a, se adjudicaría por concurso-oposición libre.

3.- Técnica gestora de Vivienda y Patrimonio Municipal

- Tal y como se ha mencionado anteriormente, una empleada cubre algunas de estas funciones desde el año 2006. La creación de un nuevo puesto no supondría ningún gasto adicional. El puesto se ha configurado como técnica de Gestión, del grupo A2, con las siguientes funciones:
 - Responsabilizarse de la programación de la gestión general de las viviendas tasadas, en colaboración con la técnica de la Administración General de Secretaría: tramitar los procedimientos de adjudicación, bases e informes incluidos, preparar y tramitar los contratos, etc...
 - Controlar el uso de las viviendas, atender las consultas de la ciudadanía, gestionar los permisos necesarios, redactar informes que no requieran una elaboración especial
 - Gestión de viviendas de alquiler: el proceso desde la comprobación del estado de la vivienda hasta la firma del nuevo contrato y la entrega de la vivienda.
 - Gestión de viviendas dotacionales.
 - Gestión de programas de comercialización de viviendas vacías
 - Gestión de la trasmisión de viviendas para personas autónomas del centro asistencial Uzturre.
 - Gestión de garajes de titularidad municipal.
 - Informar a la ciudadanía sobre asuntos de su ámbito.
 - Dar criterios al/a la administrativo/a sobre los asuntos correspondientes al área: gestión de expedientes, organización, organización de la documentación de la unidad, etc...
 - Colaborar con los/las demás técnicos/as municipales en la mejora de la gestión del patrimonio municipal.
 - Preparar y tramitar los expedientes reunidos en los procedimientos de enajenación (cesión, venta, alquiler...) de los inmuebles de titularidad municipal (locales...), en colaboración con la técnica de la Administración General de Secretaría.



- Completar la relación de locales municipales cedidos utilizando la información de los demás departamentos del Ayuntamiento.
- El puesto se cubrirá por Concurso-Oposición libre, en procedimiento de estabilización del empleo.
- En la valoración provisional se mantendrán las retribuciones generales de la empleada, que se revisarán cuando se haga la valoración general de todos los puestos de trabajo.

4.- Tercera administrativa de la Unidad de Personal

- Esta tercera administrativa no cubre ningún puesto en el Departamento de Personal, ya que no hay más que dos puestos de administrativo/a, por lo que hay poner fin a esta situación. Su puesto de origen es el de auxiliar de biblioteca (administrativa de la administración general), que en este momento se presta por medio de los servicios de una empresa. Se propone una redistribución de Recursos Humanos para adscribir dicha empleada a UDATE, si está de acuerdo, tras el desarrollo del correspondiente procedimiento. No hay incremento de gasto en relación con la retribución actual.

5.- Técnico de la Unidad de Informática

- El puesto se cubrirá por Concurso-Oposición abierto, en procedimiento de estabilización de empleo. No hay incremento de gasto.

6.- Administrativo/a de Secretaría

- Tal y como se ha mencionado en los preliminares, este puesto está vacante; lo cubre una funcionaria municipal interina en Comisión de Servicios. A la vista de que la duración máxima de este tipo de cobertura es de dos años, se cubrirá de modo fijo por Concurso interno restringido antes de la finalización de dicho plazo. No hay incremento de gasto.

7.- Notificador

- Se propone que este empleado finalice sus funciones de servicio en UDATE y se reintegre a su puesto original. En este caso **se ahorraría una cantidad de dinero (3.517,36 €)**, ya que la dotación de estos dos puestos está prevista en los presupuestos municipales.

SECRETARÍA				
Nuevas Plazas/Puestos de trabajo				
Nueva	Grupo	Remuneración anual	Modo de provisión	Nuevo gasto
Administrativo/a de UDATE	C1	Remuneración anual 29.937,02	Concurso-Oposición (Tasa Adicional para la Estabilización de Empleo)	SÍ -> 1.293,4



Administrativo/a de UDATE	C1	29.937,02	Redistribución de Recursos Humanos	NO
Administrativo/a de UDATE	C1	29.937,02	Concurso-Oposición (Tasa Adicional para la Estabilización de Empleo)	SÍ
Técnico/a de Contratación	A1	43.721,30	Concurso-Oposición	SÍ
Técnico/a de Vivienda y Gestión del Patrimonio	A2	40.025,16	Concurso-Oposición (Tasa Adicional para la Estabilización de Empleo)	NO
Administrativo/a de Contratación	C1	29.937,02	1. Promoción Interna 2. Concurso-Oposición libre	NO (readscripción)

SECRETARÍA				
Plazas o puestos de trabajo de la plantilla a cubrir				
Plaza/Puesto	Grupo	Remuneración anual	Modo de provisión	Nuevo gasto
Administrativo/a de Secretaría	C1	29.937,02	Concurso Interno Restringido	NO
Informático/a	A1	43.693,44	Concurso-Oposición (Tasa Adicional para la Estabilización de Empleo)	NO
Notificador	E		Fin de servicio	NO Ahorro: - 3.517,36 €

6º.- DEPORTES Y TOLOSA LANTZEN

Se proponen las siguientes medidas:

- Desarrollar el procedimiento para cubrir de modo fijo el puesto de Administrativo del departamento de Deportes: Concurso-Oposición libre. No supondrá ningún gasto adicional.
- Tolosa Lantzen: crear el puesto de Gestor-Coordenador de Instalaciones Deportivas y desarrollar un procedimiento de consolidación del empleo temporal



TOLOSAKO
UDALA

para cubrirlo con carácter fijo. Sistema: Concurso-Oposición libre, Procedimiento de consolidación del empleo.

- Se amortizará el puesto de Encargado de Instalaciones Deportivas, porque el servicio se ofrecerá a través de una empresa.

DEPORTES				
Amortizaciones				
Amortizar	Número	Grupo	Remuneración anual	AHORRO
Encargado de instalaciones deportivas	1	C2	33.032,04	33.032,04

DEPORTES				
Plaza o puesto de trabajo a cubrir				
Plaza/Puesto	Grupo	Remuneración anual	Modo de provisión	Nuevo gasto
Administrativo/a	C1	29.937,02	Concurso-Oposición libre	NO
Gestor/a-coordinador/a de Instalaciones Deportivas	A2	42.740,74	Concurso-Oposición (Tasa Adicional para la Consolidación de Empleo)	NO

7º.- INTERVENCIÓN

En este Departamento se propone adoptar las siguientes medidas:

- Crear el puesto de tesorero/a, clasificado en el grupo A1. Modo de provisión: Concurso de Méritos para Funcionarios de Habilitación Nacional. Si quedase desierto: Concurso-Oposición abierto. Supondrá un nuevo gasto.
- Crear el puesto de administrativo/a de Renta/Servicios Económicos, con las siguientes funciones: preparar los padrones fiscales de impuestos, tasas y precios, notificar recursos y liquidaciones de impuestos y tasas, atender a la ciudadanía y, en general, prestar otros servicios que precise el departamento dentro de su categoría... Para estas funciones, estos últimos años se han nombrado forma habitual funcionarios/as interinos/as, lo que confirma que estamos ante una necesidad estructural.
- En cuanto al puesto del técnico Superior de Intervención, una vez analizada la compatibilidad entre las funciones que realiza en el Matadero de Tolosa y las nuevas necesidades que han surgido en el Ayuntamiento, aplicar el régimen de



Jornada Ampliada con Disponibilidad regulado en el convenio UDALHITZ, con 1.685 horas anuales y un complemento salarial del 20 % (excepto antigüedad). Las nuevas necesidades del Ayuntamiento se han mencionado en los preliminares del presente documento. Dicho complemento se fija de conformidad a lo dispuesto en el art. 18.Siete de la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, por lo que no computará a efectos de homogeneidad.

- La empleada que cubre un puesto (1) de Administrativo de Intervención cumple los requisitos dispuestos en la Disposición Transitoria Cuarta del EBEP, por lo que se propone cubrir el puesto con carácter fijo, por medio de un Concurso-Oposición abierto, dentro del Procedimiento de consolidación.
- Asimismo, teniendo en cuenta que en este Plan se ha adoptado el punto de vista general del Ayuntamiento de Tolosa y su sector público, se han considerado los servicios prestados en las sociedades que son recursos propios del Ayuntamiento, siempre y cuando dichos servicios estén asociados a puestos con iguales funciones. Es por eso que se le reconocen a la empleada que cubre el puesto de administrativa como funcionaria interina los servicios prestados como administrativa en la sociedad Erretengibel. Por ello, se propone cubrir dicho puesto con carácter definitivo por medio de un procedimiento de estabilización de empleo.
- Hay que modificar las funciones del segundo (2) puesto de administrativo de Intervención, y en su lugar encomendarle las funciones de Administrativo de Renta. Para ello, se amortizará el puesto de administrativo/a de Intervención y se creará el puesto de administrativo/a de Renta. Al/a la empleada se le adjudicará el nuevo puesto sin reducir las retribuciones que recibe actualmente.
- Por último, en la 2ª fase de este proceso hay que hacer un profundo análisis de este Departamento, para cumplir los requisitos que exige la normativa que establece el control interno del Ayuntamiento y su sector público, por lo que no se rechaza la necesidad de crear nuevos puestos de trabajo ni tampoco la de contratar la ayuda de empresas exteriores.
- Aún y todo, se propone realizar la contabilidad y la auditoría de las Sociedades del Ayuntamiento de Tolosa por medio de empresas externas, sin perjuicio de las funciones que le corresponden por ley a Intervención.

INTERVENCIÓN					
Amortizaciones					
Por amortizar	Número	Grupo	Remuneración anual		
2º Administrativo de Intervención	1	C1	30.933,82		



INTERVENCIÓN Nuevas plazas				
Nuevo puesto	Grupo	Remuneración anual	Modo de provisión	Nuevo gasto
Tesorero	A1	44.428,72	FHN: Concurso	SÍ (Ordenado por ley)
Administrativo de Renta / Servicios económicos	C1	30.933,82	Concurso-Oposición libre	SÍ
Administrativo de Renta	C1	30.933,82	Reasignación de efectivos	NO

* *diferencia con el gasto del capítulo 1:*

INTERVENCIÓN Plazas de la plantilla a cubrir				
Plaza/Puesto	Grupo	Remuneración anual	Modo de provisión	Nuevo gasto
Administrativo de Intervención (1)	C1	29.937,02	Concurso-Oposición (Tasa Adicional para la Consolidación de Empleo)	NO
Administrativo de Contabilidad	C1	30.803,2	Concurso-Oposición (Tasa Adicional para la Estabilización de Empleo)	NO

8º.- CULTURA, FIESTAS, JUVENTUD

En este Departamento se propone adoptar las siguientes medidas:

- Hay que amortizar el puesto de administrativo/a de la Relación de Puestos de Trabajo, de carácter laboral, y en su lugar crear un puesto de funcionario/a. Este puesto se cubrirá con carácter definitivo por medio de un Concurso-Oposición abierto, dentro del proceso de Estabilización de Empleo, y no supondrá ningún gasto adicional.
- Se amortizará el puesto de coordinador de Cultura y Fiestas y en su lugar se creará el de técnico/a de Gestión Cultural, del grupo A2. El puesto se cubrirá con carácter definitivo por medio de un concurso-oposición abierto. Coste económico: la diferencia entre C1 y A2.
- En cuanto al coordinador de Cultura y Fiestas, se prevén las siguientes opciones: la primera, reasignarle el puesto de auxiliar de Biblioteca. En caso contrario, se le reasignará un puesto vacante, dentro de su categoría. En caso de que hubiese



diferencia entre el sueldo que tiene en la actualidad (excepto el complemento por disponibilidad y dedicación) y el que le corresponde al nuevo puesto, se le mantendrá dicha diferencia a modo de complemento permanente y, en el caso de subidas, dicho complemento se utilizará para abonar la subida, hasta que se agote. Sin coste alguno y, en el caso de la biblioteca, se ahorrará del 2º Capítulo la contratación de este servicio.

- En lo que se refiere a la técnica del área de Juventud, cumple los requisitos establecidos en la Disposición Transitoria Cuarta del EBEP. Por tanto, se propone cubrir el puesto con carácter definitivo, por medio de un Concurso-Oposición abierto, dentro del procedimiento de consolidación. Sin gastos adicionales.
- Para cubrir con carácter definitivo los puestos de auxiliar Polivalente y administrativa, se desarrollarán procedimientos de Concurso-Oposición abierto y de Estabilización de Empleo. Sin costes adicionales.
- En el caso del bibliotecario, se desarrollará un procedimiento para cubrir el puesto vacante con carácter definitivo, empleando un procedimiento de Estabilización.
- Finalmente, el puesto de gestor de la Información se readscribirá al Departamento de Participación y Transparencia que se va a crear.

CULTURA Amortizaciones		
Nuevo puesto	Grupo	Remuneración anual
Administrativo	C1	29,937,02
Coordinador de Cultura y Fiestas	C1 (Complemento del 4%)	32.251,25

CULTURA Nuevas Plazas				
Nuevo puesto	Grupo	Remuneración anual	Modo de provisión	Nuevo gasto
Administrativo (funcionario)	C1	29.937,02	Concurso-Oposición (Tasa Adicional para la Estabilización de Empleo)	NO
Técnico de Gestión de Cultura	A2	36.574,30	Concurso-Oposición Libre	Sí (C1 + disponibilidad y diferencia entre A2: 4.325,05 €)



CULTURA				
Plazas de la plantilla a cubrir				
Nuevo puesto	Grupo	Remuneración anual	Modo de provisión	Nuevo gasto
Técnica Juventud	A2	36.574,3	Concurso-Oposición (Tasa Adicional para la Consolidación de Empleo)	NO
Auxiliar polivalente	C2	27.890,14	Concurso-Oposición (Tasa Adicional para la Estabilización de Empleo)	NO
Bibliotecario	A2	37.021,18	Concurso-Oposición (Tasa Adicional para la Estabilización de Empleo)	NO

9º.- IGUALDAD

En este Departamento, en principio se estabilizarán los puestos de dos técnicas a jornada completa, y en la segunda fase de este Proceso se analizará la estructura del Departamento, porque el proyecto de la Casa de las Mujeres estará más desarrollado.

Para cubrir estos puestos con carácter fijo, se desarrollarán un Concurso-Oposición abierto y procedimientos de estabilización de Empleo. El coste será el correspondiente al 50 % de la jornada de un/a técnico/a. Ese importe se fija de conformidad con el art. 18.Siete de la Ley 6/2018, de Presupuestos generales del Estado para 2018, por lo que computará a efectos de homogeneización.

IGUALDAD				
Plazas de la plantilla a cubrir				
Plaza/Puesto	Grupo	Remuneración anual	Modo de provisión	Nuevo gasto
Técnicas(2)	A2	(1) 36.547,84 (2) 73.095,68	Concurso-Oposición abierto y procedimientos de estabilización de Empleo (Tasa Adicional para la Estabilización de Empleo)	1. NO 2. SI: El 50 % de una jornada 18.273,92



10º.- POLICÍA MUNICIPAL

Los procedimientos a desarrollar en este Departamento son los siguientes:

POLICÍA MUNICIPAL				
Plazas de la plantilla a cubrir				
Plaza/Puesto	Grupo	Remuneración anual	Modo de provisión	Nuevo gasto
Agentes (2)	C2	C1 36.777,60	Concurso-Oposición	NO
JEFE POLICÍA MUNICIPAL.	C1	47.391,10	Concurso-Oposición restringido, Promoción interna	NO
SUBJEFE POLICÍA MUNICIPAL.	C1	44.249,66	Concurso-Oposición restringido, Promoción interna	NO
COORDINADOR TRÁFICO	C1	36.777,60	Concurso-Oposición restringido, Promoción interna	NO

El puesto del 3^{er} agente se aprobó en la Oferta de Trabajo de 2017.

11º.- ESCUELA DE MÚSICA

Las medidas sobre el personal de la Escuela de Música de determinarán tras desarrollar la 2ª fase de este Plan, cuando se determinen las necesidades del servicio y la organización de la Escuela de Música. Mientras tanto, se adoptarán las siguientes medidas:

- Las retribuciones de los/las profesores/as que cobran por hora se homogeneizarán con las de los demás profesores/as, según el porcentaje de su jornada laboral.
- En lo que respecta a las relaciones laborales del personal, se cumplirán las sentencias dictadas por el Juzgado.
- En el caso del puesto del director de la Banda, hay que tener en cuenta el proceso abierto en este momento con la Banda de Música de Tolosa, cuyo objetivo es la renovación del convenio. Entre las alternativas analizadas, se ve viable la de mantener dicho puesto en la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Tolosa, siempre que se cumpla el requisito de ser profesor/a de la Escuela de Música. Si de la negociación se desprende otra solución, se clasificará el puesto cara a su caducidad y, cuando quede desierto, se amortizará.



12º.- NUEVO DEPARTAMENTO: PARTICIPACIÓN, TRANSPARENCIA Y DELEGACIÓN DE PROTECCIÓN DE DATOS.

- Tal y como se ha indicado en los preliminares del presente documento, es necesario crear este Departamento, por las siguientes razones:
- Se necesita un/a técnico/a para poder cumplir las obligaciones sobre transparencia dispuestas por la Ley 19/2013: comprobar que las obligaciones de publicidad activa se cumplen en todos los departamentos, aportar criterios sobre este asunto, crear protocolos y proponer criterios para cumplir el derecho que tiene la ciudadanía de acceder a la información pública, proponer códigos para promover la transparencia...
- Hay que analizar los distintos instrumentos de participación dispuestos por la ley 2/2016, de Instituciones Locales de Euskadi; crear protocolos basados en los mismos; continuar con el proceso *Tolosatzen*, integrar la participación ciudadana en las dinámicas habituales del Ayuntamiento, formar al personal municipal...
- Tras la entrada en vigor del Reglamento (UE) 2016/679 el 25 de mayo de 2018, la figura del Delegado de Protección de Datos se ha convertido en una figura imprescindible, que el Ayuntamiento debe nombrar.
- De conformidad con lo anterior, se debe crear un puesto de técnico/a de la Administración General en las áreas de Participación y Transparencia, con muchas funciones: **Participación, Transparencia, Protección de Datos, Información Pública... Dicho/a técnico/a cumpliría las funciones de Delegado/a de Protección de Datos y, de este modo, se cumpliría lo ordenado por ley (Reglamento Europeo)**. Desde el año 2007, las funciones de este puesto las cumple el técnico que cubre por nombramiento, de modo interino, el puesto de letrado de Urbanismo. Por tanto, el sistema para cubrir el puesto será el de Concurso-Oposición abierto y procedimiento de Consolidación de Empleo.
- El puesto de gestor de Información se readscribirá a este Departamento.

PARTICIPACIÓN, TRANSPARENCIA Y DELEGACIÓN DE PROTECCIÓN DE DATOS				
Plaza/Puesto	Grupo	Remuneración anual	Modo de provisión	Nuevo gasto
TAG	A1	43.721,30 € Disponibilida/ Dedicación: pendiente de estudio	Concurso-Oposición abierto y procedimiento de estabilización de Empleo (Tasa Adicional para la Estabilización de Empleo)	SI (Ordenado por ley)



TOLOSAKO
UDALA

Por tanto, es imprescindible que la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Tolosa recoja estas modificaciones, tal y como se propone en el Anexo 1 del presente documento.

RESUMEN DE LAS PRINCIPALES MEDIDAS

Aparte de las medidas mencionadas en el apartado anterior, he aquí otras medidas que propone el presente Programa de racionalización de Recursos Humanos:

IV.1.- Que el modo de entrada en la función o el empleo público sea el concurso-oposición, y que el sistema para la cobertura o dotación de los puestos sea el concurso, y que se ello refleje en la Relación de Puestos de Trabajo.

De este modo, la Libre Designación desaparecerá, no sólo para cubrir puestos sino también como instrumento para el acceso al empleo público. Asimismo, se garantizarán los principios de publicidad, mérito, capacidad e igualdad.

IV.2.- Que se analicen los puestos de Administración General en la Relación de Puestos de Trabajo y en el Catálogo, con el objeto de la máxima multidisciplinariedad posible, para posibilitar la movilidad entre puestos.

De este modo, el personal municipal tendrá más facilidades para participar en los procedimientos de Promoción Interna, garantizándose en todo caso los principios de publicidad, mérito, capacidad e igualdad.

IV.3.- Posibilitar vías para desarrollar procesos de promoción Interna y Promoción Interna cruzada.

Se facilitará a los/las empleados/as de Régimen (funcionario-a/laboral) y Escala diferente la participación en los procesos de Promoción Interna, garantizándose en todo caso los principios de publicidad, mérito, capacidad e igualdad.

IV.4.- Desarrollar procesos de funcionarización en los puestos reservados a funcionarios/as cubiertos por personal laboral.

Dichos procesos se regulan en la Disposición Transitoria sexta de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, y estarán restringidos a los/as empleados/as afectados/as.

IV.5.- Desarrollar procedimientos de consolidación/estabilización de plazas y puestos de carácter estructural.

Estos procedimientos de selección se basarían en la siguiente legislación:



- La Disposición Transitoria Cuarta del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público: se **consolidarán** los puestos, plazas o funciones cubiertos ininterrumpidamente de modo temporal o interino desde el 1 de enero de 2005.
- El art. 19.Uno.9 de la Ley de Presupuestos de 2018: se **estabilizarán** los puestos, plazas o funciones estructurales previstos en los presupuestos cubiertos ininterrumpidamente de modo temporal o interino desde el 31 de diciembre de 2014. En el caso de las Sociedades públicas, se recoge la misma disposición en la Disposición Adicional 27.7.

Cabe subrayar que el desarrollo de estos procedimientos no es una obligación impuesta por ley, sino que es potestativo. Sin embargo, si tenemos en cuenta la realidad del Ayuntamiento de Tolosa, los pasos dados en esta última década y todos los procedimientos que no se han desarrollado, se ve imprescindible la adopción de este compromiso, para que los/as empleados/as del Ayuntamiento así como los/las de otros sectores públicos tengan las máximas garantías posibles.

IV.6.- Se han concretado los puestos a incluir en las ofertas públicas y en los procedimientos de selección a desarrollar.

IV.7.- El traspaso del personal fijo de la Sociedad Erretengibel: reorganización del sector público

Tal y como se ha mencionado en apartado anterior, los puestos afectados por este programa son la arquitecta y la administrativa, todos ellos de personal fijo. A la hora de su selección, se siguieron procedimientos basados en los principios de publicidad, mérito, capacidad e igualdad.

En este momento, el Ayuntamiento debe asumir los servicios que presta esta sociedad y en breve procederá a su disolución. Así, nos encontraríamos ante una sucesión de empresa, conforme con la Ley que regula los presupuestos del Estado (véase la Disposición Adicional 26 y la Tercera Disposición Transitoria de la Ley que regula los presupuestos del 2017) y lo establecido en el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 2/2005, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En otro caso, la absorción sería consecuencia de una reorganización de la administración o del sector público.

ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS MEDIDAS PROPUESTAS

Aparte de las disposiciones comentadas en apartados anteriores, las medidas previstas para la estabilización del empleo que se recogen en este Documento tienen como base la Ley 6/2018 de los Presupuestos del Estado 2018. He aquí un resumen:



TOLOSAKO
UDALA

Art. 19.- Oferta de Empleo Público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal

La incorporación de nuevo personal en el sector público definido en la Ley, a excepción de las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el Sector Público, que se regirán por lo dispuesto en las disposiciones adicionales vigésima séptima, vigésima octava y vigésima novena respectivamente, de esta Ley y de los Órganos Constitucionales del Estado, estará sujeta a los **límites y requisitos** establecidos en los apartados siguientes.

- **Excepción:** Incorporación de personal procedente de procesos selectivos que se correspondan con OPEs anteriores.
- Límite 1º: **Capítulo I del presupuesto de gastos.** (*salvo supuestos de ruptura de las situaciones de homogeneidad, como se argumentan en el presente Programa*)

Disposiciones en cuanto a la incorporación de personal en las Administraciones Públicas:

- a) Administraciones Públicas que en el ejercicio anterior hayan cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y la regla de gasto (*Tolosako udala*):
 1. Tasa de reposición del 100 por cien.
 2. Tasa adicional del 8% en ámbitos o sectores que requieran un refuerzo de efectivos, siempre dentro del marco de la estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera. *Este porcentaje adicional se utilizará preferentemente cuando se dé, entre otras, alguna de las siguientes circunstancias:* establecimiento de nuevos servicios públicos, incremento de actividad estacional por la actividad turística o alto volumen de jubilaciones esperadas.
 3. Dicho porcentaje será del 10% para las entidades locales que, además de los requisitos anteriores, tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre de 2017.
 4. Posibilidad de acumular su tasa de reposición indistintamente en cualquier sector o colectivo.
- b) Para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Cuerpos de Policía Autónoma y Policías Locales la tasa de reposición será del 115 por ciento.
- c) Tasa de reposición adicional del 5% todos los municipios que, en alguno de los ejercicios del período 2013 a 2017, hayan tenido la obligación legal de prestar un mayor número de servicios públicos en aplicación del artículo 26.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, como consecuencia del incremento de la población de



TOLOSAKO
UDALA

derecho según el padrón municipal de habitantes actualizado a 1 de enero de los citados años. El Ayuntamiento de Tolosa no cumpliría esta condición, teniendo en cuenta que no ha cumplido el límite de habitantes establecido en el art. 26.1 de la Ley (20.000).

- d) Cálculo de la tasa de reposición de efectivos: igual que otros años anteriores. En el presente expediente habrán de tenerse en cuenta las jubilaciones habidas en 2017 y 2018, y las previstas para 2019, a la hora de aprobar las Ofertas Públicas de Empleo.
- e) No computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos las plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial.
- f) **TASA ADICIONAL PARA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL**, además de la existente en la LGP de 2017:
1. Incluirá las plazas de naturaleza estructural
 2. Que estén dotadas presupuestariamente
 3. Que estén desempeñadas por personal con vinculación temporal. ¿Es posible considerar las plazas sin puesto, SÍ, SI PREVIAMENTE SE MODIFICA LA RPT SIN INCREMENTO DE GASTO. PUEDEN INCLUIRSE PLAZAS QUE HAYAN SIDO OBJETO DE RECLASIFICACIÓN, siempre que las tareas no varíen. Dos STS 29 de noviembre de 2016, la 1003/2016 y 1022/2016
 4. Que hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos desde el 31 de diciembre de 2014
 5. En los siguientes sectores y colectivos: personal de los servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica así como otros servicios públicos. *TODOS EN LA A. LOCAL*, teniendo en cuenta las disposiciones de la Ley de Presupuestos del Estado para 2018.
 6. Las Ofertas de Empleo Público correspondientes a esta tasa adicional: deben aprobarse y publicarse en los boletines correspondientes, durante los ejercicios de 2018-2019 y 2020. ¿EJECUCIÓN DE LAS OFERTAS? : La tasa de cobertura temporal de las plazas incursas en los procesos de estabilización, deberá situarse al final del período, en cada ámbito, por debajo del 8 por ciento. **LA VALIDEZ DE LAS TASAS QUEDA CONDICIONADA AL CUMPLIMIENTO DE ESTAS CONDICIONES.**
 7. Procesos selectivos: específicos, abiertos, garantizando los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad,



TOLOSAKO
UDALA

8. Podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales,
9. Pueden articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos.
10. LÍMITES: No incremento de gasto, no incremento de efectivos.
11. Obligación de remitir al Ministerio de hacienda y Función Pública el n.º de plazas temporales existentes, así como de informar de los resultados de los procesos de estabilización a través del sistema ISPA.

Además, la contratación personal temporal o nombramiento de funcionarios interinos: solamente en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

Posibilidad de acumular tasas de reposición en sectores prioritarios: igual.

Todos estos preceptos tienen carácter básico y se dictan al amparo de los artículos 149.1.13.a y 156.1 de la Constitución.

CRITERIOS GENERALES SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONSOLIDACIÓN Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL

Tras examinar los procesos que sobre esta cuestión se llevan a cabo en el Estado, en este documento se proponen los criterios generales para el desarrollo de dichos procesos, teniendo en cuenta la legislación vigente. La presente propuesta se basa, como punto de partida, en el documento denominado **CRITERIOS COMUNES PARA LA APLICACIÓN DEL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN DERIVADO DE LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA 2017** (con algunas modificaciones).

SISTEMAS DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO TRAS LA LEY DE PRESUPUESTOS DE 2017, y teniendo en cuenta las previsiones del Proyecto de 2018:

- Turno libre: oposición o concurso-oposición.
- Turno libre: con procesos de estabilización de empleo temporal (plazas anteriores a 31-12-2014).
- Turno libre: con procesos de consolidación regulados en la D. Transitoria 4ª del EBEP, para las situaciones de empleo anteriores al 1 de enero de 2005. En tal supuesto, el contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria (PRUEBAS PRÁCTICAS). Deberán respetarse los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.



TOLOSAKO
UDALA

LOS DOS ÚLTIMOS TIENEN UN OBJETIVO: REDUCIR LA TASA DE PERSONAL TEMPORAL HASTA QUE, AL FINAL DEL PROCESO, SEA INFERIOR AL 8%. Dicho objetivo se mantiene en la LGP de 2018.

CRITERIOS DE ACTUACIÓN:

- Número de plazas a convocar:
 - Cómputo del 100% de las plazas ocupadas temporalmente. *En este caso se han excluido varios puestos o colectivos: txistularis, profesorado del euskaltegi, personal cercano a la edad de jubilación...*
 - Plazas a tiempo parcial: se computarán como una, y podrán cubrirse con tal carácter en el proceso.
 - Esta cifra de estabilización se mantendrá fija e invariable a lo largo de todo el proceso.
- No se consideran interrupción para el cómputo de los plazos de estabilización o consolidación los períodos menores de tiempo en que la plaza haya estado vacante como consecuencia de la realización de los trámites administrativos correspondientes (ej. nombramiento de un funcionario interino tras el cese del anterior, o el plazo breve entre el nuevo nombramiento o contrato de la persona trabajadora).
- ¿Qué ocurre con el personal temporal sin puesto de referencia? Estas plazas se computarán en el proceso siempre que:
 - tengan carácter estructural, respondan a necesidades estructurales (este será el primer aspecto a confirmar)
 - no se trate de programas temporales
 - tengan dotación presupuestaria y no supongan incremento del Capítulo 1.
 - en su caso, deben crearse nuevos puestos o aprovechar vacantes existentes.
 - *En nuestro caso se ha tenido en cuenta:*
- Cómputo de plazas, no de personas:
 - Si una plaza o dotación ha sido ocupada por más de una persona en el período de estabilización, debe ser computada.
 - Si dos interinos se han alternado ocupando una misma plaza, se computará una.
- Plazas cubiertas por personal laboral temporal que impliquen ejercicio de potestades públicas/Funcionarizaciones:



TOLOSA
UDALA

- Las plazas se computarán a los efectos de ser cubiertas por personal funcionario del cuerpo o escala correspondiente.
- En los procesos de estabilización podrá tomar parte el personal laboral temporal que las ocupa con carácter temporal. Los servicios prestados por este personal en dichas funciones se reconocerán como méritos.
- Requisitos del proceso selectivo:
 - Los puestos a convocar deben incluirse en una OPE, aprobada por el órgano competente, y anunciada en el Boletín correspondiente.
 - Es necesario indicar en las convocatorias la OPE en la que se autorizan.
 - Si una misma plaza continúa vacante tras el proceso de selección, podrá incluirse en la siguiente OPE.
- Plazos de ejecución de las OPEs:
 - Las convocatorias de los procesos selectivos se publicarán en el plazo de 3 años, a partir de la aprobación de la correspondiente OPE, a partir de 2018.
- Prohibición de convocatorias restringidas, deben ser procesos abiertos.
- Exigencia de titulación académica necesaria o de perfil lingüístico para el acceso a la plaza, también para aquellos que la hayan desempeñado de forma temporal ininterrumpida, salvo que la normativa lo permita. En el caso de los contratados temporales que cumplan los requisitos de antigüedad: deben haber tenido la posibilidad de participar (doctrina judicial)
- ¿Convocatoria conjunta o separada con otros procesos selectivos? Pueden darse de ambas formas, teniendo en cuenta:
 - Que si los procesos se realizan de forma acumulada a aquellos ordinarios, los ejercicios y los méritos a valorar serán los mismos.
 - Que cabe establecer diferenciaciones siempre que los procesos se lleven de forma separada.
 - Que, en cualquier caso, deben ser procesos abiertos, de libre concurrencia.
 - Que las opciones se considerarán en el marco de la negociación colectiva.
 - En el supuesto del Ayuntamiento de Tolosa, se propone llevar a cabo procedimientos de consolidación o estabilización del empleo diferenciados.
- Sistemas selectivos a utilizar en los procesos de estabilización (no de consolidación de la DT 4ª EBEP, para el personal más antiguo que ya hemos dicho que consistiría en una prueba eminentemente práctica en la fase de oposición y concurso):



- Oposición o concurso-oposición, salvo que exista normativa específica reguladora del proceso correspondiente.
- No procedencia de diferencias de trato ante las mismas situaciones objetivas.
- Oposición: el n.º de aprobados será el mismo que el de personas que aprueben, aunque exceda el n.º de plazas.
- Concurso: no puede utilizarse para superar la fase de oposición, ni tener carácter eliminatorio.
- La puntuación total atribuida a la fase de concurso: no puede exceder el máximo permitido por la normativa en vigor. En nuestro caso, y en virtud de lo establecido en el art. 100.2.^a) de la LBRL, sería de aplicación el RD 896/1991 en lo relativo a reglas Básicas y Programas Mínimos en los procesos de selección, siendo la Ley de la Función Pública Vasca de aplicación en todo lo regulado por el primero. El art. 26.3 de la LFPV establece que la puntuación en la fase de concurso no puede exceder el 45% de la correspondiente a la fase de oposición. En los procesos de consolidación y estabilización se dará una puntuación importante a la actividad desarrollada en este Ayuntamiento.
- Además, en la fase de concurso deben valorarse otros méritos diferentes de los servicios prestados a la Administración (titulaciones, cursos). La experiencia en el puesto no puede ser el único requisito.
- Es necesario comunicar a la persona trabajadora temporal o interina afectada que la plaza va a ser objeto de convocatoria.
- En la convocatoria pueden o no identificarse las plazas a ofertar, con sus códigos correspondientes. Sin embargo, en todo caso debe hacerse referencia a la tipología del proceso: consolidación (EBEP), estabilización (LPGE) o proceso tras sentencia que declara la condición de indefinido no fijo.....
- Orden de prelación de las plazas a ofertar: corresponde a cada Administración, en función de criterios objetivos, debiendo ser objeto de negociación colectiva.
- Es necesario articular, tras los procesos de selección, los ceses y las tomas de posesión de las plazas correspondientes de forma coordinada.
- Los procesos de estabilización y de consolidación deben ser objeto de negociación colectiva (LPGE y EBEP).
- Egonkortze eta kontsolidazio-prozesuak negoziazio kolektiboaren bidez ebatzi behar dira (Estatuko Aurrekontu Orokorren Legea Enplegatu publikoaren Oinarrizko Estatutua).

5.- OTROS SISTEMAS DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO



TOLOSAKO
UDALA

- El Decreto 190/2004, de 13 de octubre, entre otras cosas, regula las siguientes formas para la provisión de puestos de trabajo:
- Provisión del puesto de UDATE por la administrativa de la biblioteca: redistribución de efectivos; artículos 37 y 38.
- Provisión del puesto de administrativa de Renta por la titular del puesto de administrativa de Intervención que se va a amortizar: reasignación de efectivos; artículo 44.
- Adscripción al Departamento de Contratación del puesto de administrativa del Departamento de Urbanismo: readscripción de puestos; artículos 39 y 40.
- Se propone adoptar estas medidas en este Programa de Racionalización de Recursos Humanos, con sujeción al siguiente procedimiento.

PROCEDIMIENTO PARA LA APROBACIÓN DEL PLAN: TRAMITACIÓN

El procedimiento para la aprobación del Plan de Racionalización de Recursos Humanos, se debe desarrollar en dos ámbitos:

1.- Negociación con la representación del personal.

Con arreglo a lo establecido en el artículo 37.1.c) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público, serán materia de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, los planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

El artículo 33 del mismo texto establece que el proceso de negociación se llevará a cabo entre los/las representantes municipales y los/las del personal. Por último, el artículo 37.2 establece, entre otros, que quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, aunque sin perjuicio de realizar consulta:

- Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización.
- La regulación del ejercicio de los derechos de la ciudadanía y de los/las usuarios/as de los servicios públicos.
- El procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.
- La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.
- Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.

El 1^{er} borrador del Programa ha seguido el siguiente trámite:



TOLOSAKO
UDALA

- Se ha analizado y debatido en la Comisión de Personal, con todos los grupos políticos y la representación sindical.
- Ha habido diversas sesiones con las jefaturas de departamentos y con cada departamento.
- Se ha desarrollado un proceso participativo con el personal que así lo ha deseado.

2. Aprobación por el Pleno del Ayuntamiento.

Las disposiciones del Plan de Racionalización de Recursos Humanos afectarán a la relación de puestos y la plantilla del personal (creación de puestos, clasificación, modificación de características, regulación de remuneraciones...). Afectará también al 1^{er} Capítulo de los presupuestos.

La competencia para la aprobación del Plan de Racionalización de Recursos Humanos corresponde al Pleno, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22.2.i) de la Ley 7/1985, Reguladora de las Bases del Régimen Local. En cuanto al procedimiento, se deben realizar los siguientes trámites:

- La Comisión Informativa de Personal dictaminará sobre el Programa.
- El Programa requiere la aprobación del Pleno de la Corporación, con arreglo a lo establecido en el artículo 90 de la Ley 7/1985, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y en el artículo 126 del Real Decreto Legislativo 781/1986, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.
- El expediente se someterá a exposición pública por un plazo de 15 días, para que los/las interesados/as puedan examinarla y presentar sugerencias y alegaciones.
- Si expira el plazo y no se ha presentado alegación alguna, se considerará aprobado definitivamente y se publicará en el Boletín Oficial de Gipuzkoa y en la página web.
- Caso de haber alegaciones, las dictaminará la Comisión Informativa y las resolverá el Pleno. Posteriormente, dicho órgano adoptará el acuerdo de aprobación definitiva del Programa.

Además, compete a la Alcaldía la aprobación de la Oferta Pública de Empleo de cada año y la aprobación de las convocatorias para la provisión de los puestos de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril. En el caso del Ayuntamiento de Tolosa, esta competencia es de la Junta de Gobierno



TOLOSAKO
UDALA

Local, por la delegación efectuada mediante el Decreto 1728 de Alcaldía, de fecha 29 de julio del 2015. Por lo tanto, los calendarios de la Oferta Pública de Empleo y de las pruebas de selección tienen carácter orientativo y precisan la aprobación del órgano competente para que entren en vigor.

En Tolosa, a 10 de diciembre de 2018. La Alcaldesa.