



ASTEASUKO UDALA
(GIPUZKOA)

2024ko URRIAREN 9an EGINIKO EZ OHIKO BILKURAREN AKTA

Asteasuko Udaletxeko Pleno Aretoan, 2024ko urriaren 9an, arratsaldeko 20.10etan,

Maria Pilar Legarra Cortajarena Alkate anderearen Lehendakaritzapean, behean aipatzen diren Zinegotziak bildu ziren:

ALKATE ANDREA: Maria Pilar LEGARRA CORTAJARENA (Asteasu Batuz, AB)

ZINEGOTZIAK: Larraitz ALKORTA AIZPURUA (Asteasu Batuz, AB)
Aitor USANDIZAGA IZAGUIRRE (Asteasu Batuz, AB)
Pedro Maria IZAGIRRE SARASOLA (Asteasu Batuz, AB)
Xabier ROTETA ERKIZIA (Asteasu Batuz, AB)
Iosu OMEÑACA ALCORTA (Asteasu Batuz, AB)
Aitziber EGAÑA CALLEJO (EAJ/PNV).

Ezin direla etorri aurretik adierazi dute: Amaia AGIRRE ARRASTOA (Asteasu Batuz, AB), Iosu ARIKARTE OTEGUI (Asteasu Batuz, AB)

BITARTEKO IDAZKARIA: Jon Gil Beltza.

Ezin direla etorri aurretik adierazi dute:

Alkate andreak, goian adierazitako orduan, irekitzat ematen du Udal Osoko Bilkura:

GAI ZERREDA:

1. Barne Antolaketa:

- **Arrazionalizazio Plana 2023-2026: Asteasuko Udaleko lanpostuen balorazioa eta lanpostuen zerrenda aldatzea onartzea**

2. OT 2024/021: Otabardi baserrian parrilla gunea estaltzeko baimena ematea.

.../...

SINA3b001237-b81b-4813-8cd8-9c4a67114722

LEHENENGO PUNTUA

Barne Antolaketa:

- **Arrazionalizazio Plana 2023-2026: Asteasuko Udaleko lanpostuen balorazioa eta lanpostuen zerrenda aldatzea onartzea**

I. Asteasuko Udalak, antolakuntza eta koordinazio mailan hobekuntzak bultzatzeko borondatea dauka, herritarren zerbitzuen eskakizunei egokitzeko helburuarekin.

Honekin batera, kontutan izan behar da, gaur egun inoiz baino gehiago, gure gizarteari aldaketa izugarria suposatzen dion eta oraindik ezagutu ezin ditzakegun ondorioak ekarri ditzakeen prozesu batean murgilduta gaudela.

Aldaketa globalak diren arren, gure inguruan ere efektuak dituztenak dira, bai eremu ekonomiko - finantzarioan, baita gizarte - alorrean ere, elkar erlazionatzen eta antolatzen garen modua aldatuz.

Gure Administrazio Publikoari egoerak eskatzen duen mailan egotea exijitzen zaio, gizartea aldatzen den erritmo bera jarraituz. Administrazio arina, eraginkorra eta eskuragarria izateak, antolakuntza modeloaren aldaketa dakar.

Administrazio berri hau, herritarren exijentziak ezagutu eta erantzuten dakiena izan behar da, eta horretarako, ezinbestekoa da unitate desberdinen planifikazio eta arrazionalizazioan oinarritutako giza baliabide eta pertsonalaren kudeaketa eta dimentsionamendu egokia izatea.

I. El Ayuntamiento de Asteasu tiene voluntad de impulsar mejoras organizativas y de coordinación adecuación a las exigencias de los servicios de la ciudadanía.

Junto a esto, hay que tener en cuenta que, hoy más que nunca, nos encontramos inmersos en un proceso que de enorme cambio social que puede acarrear consecuencias que todavía no podemos conocer.

Aunque son cambios globales, también tienen efectos en nuestro entorno y se relacionan tanto en el ámbito económico-financiero como en el ámbito social, y modificando la forma en que nos organizamos.

Se exige a nuestra Administración Pública que esté a la altura de las circunstancias, siguiendo el mismo ritmo al que cambia la sociedad. Una administración ágil, eficaz y accesible, provoca un cambio de modelo organizativo.

Esta nueva administración debe conocer y dar debida respuesta a las exigencias de la ciudadanía, y para ello es imprescindible contar con una gestión de los recursos humanos y personales basados en la planificación y racionalización y tener un dimensionamiento adecuado.



ASTEASUKO UDALA
(GIPUZKOA)

Eta are garrantzitsuagoa dena, behar beharrezkoa da etorkizunera begira, udal kontuen bideragarritasuna eta iraunkortasuna, eta herritarren ongizatea bermatzea ahalbidetzen duen modeloa martxan jartzea.

Nekez bete ahal izango dira, Asteasuko udalak ezarritako helburuak, proiektuaren oinarri izan nahi duen antolakuntza egitura gizarte eta ekonomiaren errealitatearekin bat ez badator, eguneratuta ez badago edo gaur egungo irizpide eta beharrak erantzuteko gai ez bada.

Bere ondorioz, Asteasuko Udalak aurrerapauso bat emateko premia ikusi du, barne antolakuntza mailan, ondorengo urteetarako instituzioaren garapenerako gida bezala baliagarriak izango diren eta helburu bezala hobekuntzak eskainiko dituzten zenbait ekintza martxan jartzea suposatuko duena.

Esan behar da 2001. urtekoa dela Asteasuko Udalaren antolaketa-egituraren eta lanpostuen azken azterketa integrala. Diagnostikoa enpresa espezializatu batek egin zuen, eta proposatutako antolaketa urte hartan bertan ezarri zen. Udalbatzak, 2001/12/19an egindako bilkuran, lanpostuen balorazioa onartu zuen.

II. 2021 urte hasieran Udala bere gaur egungo egoeraren analisia egiten hasi zen, espezializatutako aholkularitza bati diagnostikoa eskatuz. Dokumentu honek "Asteasuko udaleko lanpostuen azterketa, deskribapena eta balorazioa egin eta lanpostuen zerrenda eguneratzeko lanak" egiteko lanen

Y lo que es más importante, es una verdadera necesidad de cara al futuro, poner en marcha un modelo que garantice la viabilidad y sostenibilidad de las cuentas municipales, y que permita garantizar el bienestar de la ciudadanía.

Difícilmente se podrán cumplir, los objetivos marcados por el Ayuntamiento de Asteasu si la estructura organizativa que pretende ser la base del proyecto no se corresponde con la realidad social y económica, si no está actualizada y si no es capaz de responder a los criterios y necesidades actuales.

En consecuencia, el Ayuntamiento de Asteasu ve la necesidad de dar un paso adelante a nivel organizativo interno, que supone la puesta en marcha de una serie de acciones que sirva de guía y tenga por objetivo el desarrollo de la institución en los próximos años y la mejora de su oferta.

Debe significarse que data del año 2001 el último análisis integral de la estructura organizativa y puestos de trabajo del Ayuntamiento de Asteasu, cuyo diagnóstico fue efectuado por empresa especializada, y cuya organización propuesta fue implantada en aquel mismo año, resultando que el Pleno del Ayuntamiento, en sesión celebrada el 19/12/2001, aprobó la correspondiente valoración de puestos de trabajo.

II. A principios de 2021 el Ayuntamiento comenzó a realizar un análisis de su situación actual, mediante encargo de un diagnóstico solicitado a una asesoría especializada. Este documento recogería las principales conclusiones del análisis realizado en el marco de los trabajos de "Análisis, descripción y valoración de los

esparruan egindako azterketaren ondorio nagusiak jasoko zituen.

puestos de trabajo del Ayuntamiento de Asteasu y actualización de la relación de puestos de trabajo".

2022ko martxoan aipatu diganostikoa burutu zen, hauek izan zirelarik, besteak beste, aztertu ziren elementu nagusiak:

Este diagnóstico fue culminado en marzo de 2022, siendo objeto de principal análisis, entre otras, los siguientes aspectos:

- Esparru sozio teknikoa, edozein erakundek dituen elementu klasikoak biltzen dituen, hala nola ingurunea, helburuak, egiturak, finantza-baliabideak, baliabide materialak, eta administrazio-prozesuak.
- Eremu politiko-kulturala: erakunde publikoak errealitate politikoak izanik.
- Kontrol- eta hobekuntza-eremua, prozesuen eta jardueren kontrol-dinamikak biltzen dituen.
- Marco socio-técnico que engloba elementos clásicos de los que dispone cualquier organización, como el entorno, los objetivos, las estructuras, los recursos financieros, los recursos materiales, y los procesos administrativos.
- Ámbito político-cultural: siendo las instituciones públicas realidades políticas.
- Área de control y mejora que recoge las dinámicas de control de los procesos y actividades.

Azterketa hori amaitu ondoren, hauek izan ziren, besteak beste, Asteasuko udalean barne antolakuntza arloan hobetu beharreko gaiak:

Culminado dicho análisis, se diagnosticaron, entre otros, los siguientes asuntos a mejorar en el ámbito organizativo interno del Ayuntamiento de Asteasu:

- Lanpostu-zerrenda eguneratu beharra.
- Udaletxean ez dago gaur egungo antolaketa-egitura islatzen duen lanpostu-mailako organigrama funtzionalik.
- Asteasuko Udalak ez du lanpostuen funtzioen eskuliburu eguneraturik, lanpostu bakoitzaren eginkizunak eta eskumenak zehaztuko dituen, gaur egungo antolaketa-beharrizanen arabera.
- Necesidad de actualización la relación de puestos de trabajo.
- En el Ayuntamiento no existe un organigrama funcional a nivel de puesto que refleje la estructura organizativa actual.
- El Ayuntamiento de Asteasu no dispone de un manual actualizado de funciones de los puestos de trabajo que determine las funciones y competencias de cada uno de ellos en función de las necesidades organizativas actuales.



ASTEASUKO UDALA
(GIPUZKOA)

- Lanpostu jakin batzuen edukietan eta saillapenean disfuncionalitate batzuk daude.
- Zehaztutako administrazio-prozedurarik eza, askotan, langileek ezagutza ondare bihurtzen dutelako, administrazio-prozedurak sistematizatu eta manualizatzen ez direlako
- Ordainsari-sistema berrikusteko beharra; postu batzuen eta besteen arteko desberdintasun erlatiboak kontuan hartuta, eta horiek betetzen dituen pertsonaren produktibitatea eta/edo (okupatzailearen) jardun pertsonala alde batera utzita.
- Giza Baliabideen kudeaketa-funtzioa indartzea.
- Lanpostuak betetzerakoan behin-behinekotasuna gainditzeko beharra.
- Prestakuntza-eguneratze eta birziklatze-plan eraginkorraren beharra.
- Barne koordinazio eta komunikazio sistema ahula.
- Epe ertain eta luzerako estrategiarik/ikuspeirik eza.
- Existencia de una serie de disfuncionalidades en contenido y clasificación de determinados puestos de trabajo.
- La falta de procedimientos administrativos definidos debido, en muchas ocasiones, a la patrimonialización del conocimiento por parte del personal, a la falta de sistematización y manualización de los procedimientos administrativos.
- La necesidad de revisar el sistema retributivo, teniendo en cuenta las diferencias relativas entre los distintos puestos y con independencia de la productividad y/o la actuación personal de la persona que los ocupa.
- Reforzar la función de gestión de los Recursos Humanos.
- Necesidad de superar la temporalidad en la provisión de puestos de trabajo.
- Necesidad de una actualización formativa y un plan de reciclaje eficaz.
- Sistema débil de coordinación y comunicación interna.
- Falta de estrategias/perspectivas a medio y largo plazo.

Amaitzeko, funtsezko hobekuntza hauek proposatu ziren:

- Plantillaren dimentsionamendua, izan ere, erakunde orok hartu beharreko erabaki estrategikoetako bati eragingo dio: zein/zenbat langile-behar behar diren zerbitzuak eta prestazioak nahi den kalitate-mailan eskaintzeko eta

Finalmente, se propusieron las siguientes mejoras significativas:

- El dimensionamiento de la plantilla, ya que afectará a una de las decisiones estratégicas a tomar por toda organización: cuáles/cuántas necesidades de personal son necesarias para ofrecer los servicios y prestaciones al nivel de calidad

erreferentziako plantilla bat ezartzeko.

- Datozen urteetan administrazio publiko guztiek erretiro masiboak duten erronkari aurre egiteko, lanpostu hutsak kudeatzeko estrategiaren bat izatea.
- Tokiko gobernantza-eredu bat ezartzea.
- Administrazio-egiturak berriz diseinatzea.
- Toki-Administrazioaren digitalizazioa sustatzea.
- Administrazio-prozedurak eta – prozesuak tokiko erakundeetan pertsonak kudeatzeko eredua birdefinitzea.
- Lanpostu zerrenda berria.
- Plazak sortzea. Langileen plantilla onartzea.
- Aldi baterako enplegua egonkortzea.
- Antolaketa-sistema normalizatuak idartzea.
- Prozedurak arrazionalizatzea eta informatizatzea.

deseado y establecer una plantilla de referencia.

- Disponer en los próximos años de alguna estrategia de gestión de vacantes para afrontar el reto de la jubilación masiva para todas las administraciones públicas.
- Establecer un modelo de gobernanza local.
- Rediseño de estructuras administrativas.
- Promover la digitalización de la Administración Local.
- Redefinición del modelo de gestión de personas en las entidades locales de los procedimientos y procesos administrativos.
- Nueva relación de puestos de trabajo.
- Creación de plazas. Aprobación de plantilla de personal.
- Estabilización del empleo temporal.
- Fortalecer sistemas organizativos normalizados.
- Racionalizar e informatizar procesos.

III. Une horretan egonik, Enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriei buruzko abenduaren 28ko 20/2021 Legea indarrean sartu zen bere.

Erreforma horretan aurreikusitako lehenengo jarduera giza baliabideen eraginkortasuna hobetzeko neurriak hartzea izan zen, behin-behinekotasun maila handiak murriztuz eta administrazio publikoetako giza baliabideen kudeaketa malgutuz.

Erreformaren helburua da egiturazko behin-behinekotasun-tasa ehuneko 8tik behera kokatzea Espainiako

III. Estando en ese momento, se aprobó la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

La primera de las actuaciones previstas por dicha reforma fue la adopción de medidas para mejorar la eficiencia de los recursos humanos reduciendo los altos niveles de temporalidad y flexibilizando la gestión de los recursos humanos en las Administraciones Públicas.

El objetivo de la reforma es situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 por ciento en el conjunto de las



ASTEASUKO UDALA
(GIPUZKOA)

administrazio publiko guztietan, eta erreformak hiru dimentsio ditu: dagoen behin-behinekotasun handia konpontzeko berehalako neurriak hartzea, etorkizunean behin-behinekotasunean abusua eta iruzurra prebenitu eta zigortzeko neurri eraginkorrak hartzea, eta, azkenik, giza baliabideak hobeto kudeatzeko tresnak eta plangintzaren kultura sustatzea.

Ildo horretan, eta eginiko diagnostikotik eratorrita, azpimarratu behar da Asteasuko Udalak, gaur egun, 20/2021 Legean ezarritako % 8ko helburutik oso urrun dagoen tasa duela bere langile-plantillan.

Horregatik, lehentasuna eman zitzaion ALDI BATERAKO ENPLEGUA EGONKORTZEKO GIZA BALIABIDEAK ARRAZIONALIZATZEKO PROGRAMA. ASTEASUKO UDALA. egitea eta izapidetzeari, enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriei buruzko abenduaren 28ko 20/2021 Legean ezarritakoa betetzeko.

Hala, maiatzaren 16ko 2022/149 Alkatetza Dekretuaren bidez, aipatu arrazionalizazio plana onartu zen, dagokion enplegu publikoaren eskaintzarekin batera (2022/05/24 GAOn argitaratua). Segidan, maiatzaren 24ko 2022/159 Alkatetza Dekretuaren bidez, aurretik aipatutako 2022/149 Alkatetza Dekretuan egiaztatutako akatsa zuzendu egin zen (2022/05/30 GAOn argitaratua).

Segidan, abenduaren 14ko 2022/360 Alkatetza Dekretuaren bidez, beherago adierazten diren plazak/postuak

Administraciones Públicas españolas, actuando la reforma en tres dimensiones: adopción de medidas inmediatas para remediar la elevada temporalidad existente, articulación de medidas eficaces para prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro y, por último, potenciación de la adopción de herramientas y una cultura de la planificación para una mejor gestión de los recursos humanos.

En este sentido, cabe destacar que, derivado del diagnóstico efectuado, se evidenció que el Ayuntamiento de Asteasu soporta una tasa, en su plantilla de personal, muy alejada del objetivo del 8% establecido en la Ley 20/2021.

Por ello, se priorizó la formulación y tramitación del PROGRAMA DE RACIONALIZACION DE LOS RECURSOS HUMANOS PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL. AYUNTAMIENTO DE ASTEASU, para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Así, mediante Decreto de Alcaldía 2022/149, de 16 de mayo, se aprobó dicho plan de racionalización así como la oferta de empleo público correspondiente (publicado en el BOG 24/05/2022). Posteriormente, mediante Decreto de Alcaldía 2022/159, de 24 de mayo, se rectificó el error evidenciado en el precitado Decreto de Alcaldía 2022/149 (publicado en el BOG 30/05/2022).

Seguidamente, mediante Decreto de Alcaldía 2022/360, de 14 de diciembre, se dispuso la correspondiente convocatoria de pruebas selectivas, por el sistema de

lehiaketa-sistema erabiliz betetzeko hautaprobaren deialdia onetsi zen:

- Gizarte-laguntzailea: plaza 1
- Ekonomiako administraria: plaza 1
- Administrari laguntzailea: plaza 1
- Kulturako arduraduna: plaza 1
- Brigadako langile: 2 plaza

concurso, para la provisión de las siguientes plazas/puestos:

- Asistente social: 1 plaza
- Administrativo de economía: 1 plaza
- Auxiliar administrativo: 1 plaza
- Encargada de cultura: 1 plaza
- Operario de Brigada: 2 plazas

Gauzak horrela, Asteasuko Udala habian dauka hasieran diagnostikatu zen hobekuntzak bat, zehazki, Lanpostuak betetzerakoan behin-behinekotasuna gainditzeko beharra. Prozesu horiei lehentasuna eman zitzaizkien Enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriei buruzko abenduaren 28ko 20/2021 Legea indarrean sartu zelarik, eta horretan jasotako epeak errespetatzeko asmoarekin.

IV. 2023 urteko erdialde inguruan komeni izan zen Asteasuko udalean barne antolakuntza arloan hobetu beharreko gaiekin jarraitzea, hauek zirelarik eman beharreko lehenengo urratsak: gaur egungo antolaketa-egitura islatzen duen lanpostu-mailako organigrama funtzionala ezartzea, eta lanpostuen funtzioen eskuliburu eguneratua ezartzea, lanpostu bakoitzaren eginkizunak eta eskumenak zehaztuko dituen, gaur egungo antolaketa-beharrizanen arabera.

Ildo horretan, eta Udalak dituen auto antolamendu-eskumenak erabiliz, 2023ko uztailan udal-organigramaren proposamena egin zen, eta horren erabateko eraginkortasuna baldintzatuta egongo da udal-aurrekontuek lanpostu bakoitzari dagozkion aurrekontu-plantillak

Por lo tanto, el Ayuntamiento de Asteasu tiene en proceso una de las mejoras que fue diagnosticada inicialmente, en concreto, la necesidad de superar la temporalidad en la provisión de puestos de trabajo, procesos que fueron priorizados como resultado de la entrada en vigor de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y del respeto a los plazos que fueron dispuestos por dicha norma.

IV. Interesó a mediados de 2023 continuar con la mejora del ámbito organizativo interno del Ayuntamiento de Asteasu, de conformidad con el diagnóstico culminado en marzo de 2022; cuyos primeros pasos consistieron en reflejar un organigrama funcional a nivel de puesto que refleje la estructura organizativa actual, así como la disposición de un manual actualizado de funciones de los puestos de trabajo que determine las funciones y competencias de cada uno de ellos en función de las necesidades organizativas actuales.

En este sentido, y en uso de las atribuciones de auto-organización con que cuenta el Ayuntamiento, se elaboró en julio de 2023 una propuesta de organigrama municipal, cuya efectividad plena estará condicionada a que los presupuestos municipales puedan



ASTEASUKO UDALA
(GIPUZKOA)

edo aurrekontuz hornitutako plazen zerrenda zehaztu ahal izateko; horrela, eta organigrama horretan aurre ikusten diren lanpostu berriei dagokienez (arkitektoa, berdintasun-teknikaria, kultura-teknikaria), plazak sortzea eta betetzea bere garaian indarrean egongo den araudiaren mende izango da.

Kontuan hartuta lanpostua enplegu publikoa egituratzeko oinarritzko unitatea dela, eta lanpostu hori osatzen dela enplegatu publikoek betetzen dituzten eginkizun edo erantzukizunen multzo bat esleituz, horiek betetzen dituzten zereginak betez, proposatutako udal-organigraman adierazitako lanpostuen eginkizunen eskuliburuaren proposamena egin zen.

Era berean, eta zegokion negoziazio kolektiboko prozesuari kalterik egin gabe, gaur egun Asteasuko Udaleko lanpostuak betetzen dituzten enplegatu publikoekin lanpostu horiei esleitutako funtzioen edukia berriro kontsultatzea komeni izan zen, bakoitzaren funtzioak eta eskumenak egungo antolamendu-beharren arabera behar bezala zehaztu direla egiaztatzeke, eta lanpostuen edukiari eta sailkapenari dagokienez disfuncionaltasunak saihesteko.

Ildo horretan, udal langile gehienek 2023/02/09an (77. sarrera) idazki bat aurkeztu zuten, indarrean dagoen lanpostuen zerrendan agertzen den soldata-maila ordaintzeko eskatuz,

determinar las plantillas presupuestarias o la relación de plazas dotadas presupuestariamente que correspondan a cada puesto de trabajo; así, y en relación con los nuevos puestos de trabajo que se prevén en dicho organigrama (Arquitecto, Técnico/a de Igualdad, Técnico/a de Cultura), la creación de plazas y su provisión estará condicionada a la normativa que se encuentre vigente en su momento.

Considerando que el puesto de trabajo es la unidad básica de estructuración del empleo público, y que el mismo se conforma mediante la atribución de un conjunto de funciones o responsabilidades que son ejercidas por el personal empleado público a través del desempeño de las tareas que las satisfagan, se elaboró una propuesta de manual de funciones de los puestos de trabajo señalados en el organigrama municipal propuesto.

Así mismo, y sin perjuicio del proceso de negociación colectiva que correspondiera, interesó en ese momento volver a consultar con los empleados públicos que actualmente ocupan los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Asteasu el contenido de las funciones asignadas a dichos puestos, al objeto de verificar que se han determinado correctamente las funciones y competencias de cada uno de ellos en función de las necesidades organizativas actuales, así como evitar disfuncionalidades en contenido y clasificación de los puestos de trabajo.

En este sentido, la mayoría de empleados municipales presentaron el 9/02/2023 (entrada nº 77) escrito solicitando que se les abone el nivel salarial que consta en la relación de puestos de trabajo en vigor,

2022ko urtarrilaren 1era arteko atzeraeraginarekin.

Hala, uztailaren 28ko 2023/228 Alkatetza Dekretuaren bidez, eragindako udaleko enplegatu publikoei entzunaldia izapidetza eman zitzaion, dagokion negoziazio kolektiboko prozesuari kalterik egin gabe, bakoitzaren funtzioak eta eskumenak egungo antolamendu-beharren arabera behar bezala zehaztu direla egiazta zezaten, lanpostuen edukiari eta sailkapenari dagokienez disfuncionaltasunak saihesteko; eta era berean, egoki irizitako alegazioak eta agiriak aurkez zitzaion.

V. Segidan, eta abenduaren 23ko, 31/2022 Legeak, 2023rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzkoak, 20.Bi.1.d) eta 4. artikuluan xedatutakoaren arabera, Udalbatzarrak 2023ko abenduaren 26an eginiko bilkuran, ASTEASUKO UDALEAN 2023-2026 EPEALDIAN GIZA BALIABIDEAK ANTOLATZEKO PLANA onartzea adostu zuen, honako plaza hauek barne:

- Brigadako arduraduna (2. mailako ofiziala) 1.
- Brigadako operaria 1.
- Udaltzaingoko zerbitzuaren agentea 1.

Hori tasa berezi bat da, ez-ohiko izaera duena, eta bere helburua honako hau da: 20/2021 legeak ezarritako helburua, enplegu publikoaren tenporalitateak %8-aren azpitik murriztea

Programa hori 2024/01/9 eta 2024/01/16ko GAOn argitaratu zen. Hari

con efecto retroactivo a 1 de enero de 2022.

Así, mediante Decreto de Alcaldía 2023/228, de 28 de julio, se otorgó trámite de audiencia a los empleados públicos municipales, para que sin perjuicio del proceso de negociación colectiva que corresponda, pudieran verificar que se han determinado correctamente las funciones y competencias de cada uno de ellos en función de las necesidades organizativas actuales, así como evitar disfuncionalidades en contenido y clasificación de los puestos de trabajo y, en su caso, alegaran y presentaran los documentos que estimaran pertinentes.

V. Seguidamente, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 20.Dos.1.d) y 4. de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, el Pleno del Ayuntamiento, en sesión celebrada el 26 de diciembre de 2023, aprobó el PROGRAMA DE RACIONALIZACION DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL PERIODO 2023-2026 EN EL AYUNTAMIENTO DE ASTEASU, incluyendo en el mismo las plazas siguientes:

- 1 Encargado de brigada (Oficial de 2ª)
- 1 Operario de Brigada.
- 1 Agente de Servicio Policía Local.

Se trata de una tasa especial, de carácter extraordinario, cuyo objetivo es reducir las temporalidades del empleo público por debajo del 8% establecido por la ley 20/2021.

Este programa fue publicado en el BOG de 9/01/2024 y 16/01/2024. Su



ASTEASUKO UDALA
(GIPUZKOA)

dagokion lan-eskaintza publikoa abenduaren 27ko 2023/373 Alkatetza Dekretuaren bidez onetsi zen, eta 2024/01/11ko GAO n argitaratu zen.

VI. Aurretik adierazi den moduan, okupatzen gaituen diagnostikoak egoera hauek egiaztatu ditu: lanpostu jakin batzuen edukietan eta sailkapenean disfuncionalitate batzuk daudela; postu batzuen eta besteen arteko desberdintasun erlatiboak kontuan hartuta, eta horiek betetzen dituen pertsonaren produktibitatea eta/edo (okupatzailearen) jardun pertsonala alde batera utzita, ordainsari-sistema berrikusteko beharra dagoela; eta giza baliabideen kudeaketa-funtzioa indartu behar dela.

Ondorioz, duela bi hamarkada baino gehiagotik Udalean aplikatzen ari den soldata-egituraren edozein berrikuspenek (Estatuko eta Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu-araudian aurreikusitakoaren arabera urtero onartu diren igoerak alde batera utzi gabe) Asteasuko Udala sartuta dagoen berrantolaketa integraleko prozesuaren parte izan beharko du, eta dagokion bideragarritasun juridiko eta negoziazio kolektiboaren esparruan.

VII. Adierazi diren horiek guztiagatik, eta ikusirik Asteasuko Udalak baduela gaur egungo antolaketa-egitura islatzen duen lanpostu-mailako organigrama funtzionala ezartzen duen proposamena, eta lanpostuen funtzioen eskuliburu eguneratua ezartzeko proposamena duela, lanpostu bakoitzaren eginkizunak eta eskumenak zehaztuko dituen, gaur egungo antolaketa-beharrizanen arabera, administrazio honen lanpostuen balorazio

correspondiente oferta de empleo público fue aprobada mediante Decreto de Alcaldía 2023/373, de 27 de diciembre, y publicada en el BOG DE 11/01/2024.

VI. Tal y como se ha señalado anteriormente, el diagnóstico que nos ocupa en la actualidad ha evidenciado la existencia de una serie de disfuncionalidades en contenido y clasificación de determinados puestos de trabajo, la necesidad de revisar el sistema retributivo, teniendo en cuenta las diferencias relativas entre los distintos puestos y con independencia de la productividad y/o la actuación personal de la persona que los ocupa, y la necesidad de reforzar la función de gestión de los Recursos Humanos.

En consecuencia, cualquier eventual revisión de la estructura salarial que se viene aplicando en el Ayuntamiento desde hace más de dos décadas (sin perjuicio de los incrementos que se han venido aprobando anualmente en función de lo previsto en la normativa presupuestaria del Estado y Comunidad Autónoma del País Vasco) deberá formar parte del proceso de reorganización integral en el que está inmerso el Ayuntamiento de Asteasu, y en el marco de la viabilidad jurídica y negociación colectiva que corresponda.

VII. Por todo cuanto se ha señalado, y una vez que el Ayuntamiento de Asteasu cuenta en estos momentos con una propuesta de organigrama funcional a nivel de puesto que refleja la estructura organizativa actual, así como la disposición de una propuesta de manual actualizado de funciones de los puestos de trabajo que determina las funciones y competencias de cada uno de ellos en función de las necesidades organizativas

prozesuari hasiera eman zitzaion bere Negoziazio Mahai Orokorrean.

Hori kontuan hartuta urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bateginaren 37.1.c) eta l) artikuluetan aurreikusitakoarekin bat etorriz, irizpide orokorrak ezartzen dituzten arauak negoziatuko direla lanpostuak eskuratzeko, karrerarako, lanpostuak betetzeko, lanpostuak sailkatzeko sistemarako eta giza baliabideak planifikatzeko plan eta tresnetarako, bai eta enplegu publikoko eskaintzei buruzko irizpide orokorrak ere.

Hala, Negoziazio Mahai Orokorrak, 2024/03/7, 2024/05/8 eta 2024/05/20an eginiko bilkuretan, Udalaren lanpostuei graduak esleitzeari buruzko adostasunera iritsi da; horretarako aditu den aholkularitzak proposatutako lanpostuak baloratzeko metodoaren eskuliburua teorikoa erabili da, orientabide eta erreferentzia-esparru izan behar duten balorazio-irizpideak edo -faktoreak jasotzen dituenak.

Jarraian, maiatzaren 27ko 2024/148 Alkatetza Dekretuaren bidez, entzunaldia izapidetza eman zitzaion gaur egun Asteasuko Udaleko lanpostuak betetzen dituzten enplegatu publikoei, egoki irizitako alegazioak eta agiriak aurkez zitzaion, Negoziazio Mahai Orokorrak Udalaren lanpostuei graduak esleitzeari buruzko adostasunaren inguruan, eta horretarako aditu den aholkularitzak proposatutako lanpostuak baloratzeko metodoaren eskuliburua teorikoaren inguruan, orduan orientabide eta

actuales, se inició el proceso de valoración de puestos de trabajo de esta administración en el seno de su Mesa General de Negociación.

Ello considerando que, de conformidad con lo previsto en el artículo 37.1.c) y l) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, serán objeto de negociación las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos y los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

Así, la Mesa General de Negociación, en sesiones celebradas el 7/03/2024, 8/05/2024 y 20/05/2024, ha alcanzado un consenso en relación con la asignación de grados a los puestos de trabajo del Ayuntamiento, sirviéndose del manual teórico del método de valoración de los puestos de trabajo propuesto por la asesoría especializada, y que contiene los criterios o factores de valoración que deben servir de orientación y marco de referencia.

Seguidamente, mediante Decreto de Alcaldía 2024/148, de 27 de mayo, se otorgó trámite de audiencia a los empleados públicos municipales, para que alegaran y presentaran los documentos que estimen pertinentes, en relación con la asignación de grados a los puestos de trabajo del Ayuntamiento consensuada en la Mesa General de Negociación, así como del manual teórico del método de valoración de los puestos de trabajo propuesto por la asesoría especializada, y que contiene los criterios



ASTEASUKO UDALA
(GIPUZKOA)

erreferentzia-esparru izan behar duten balorazio-irizpideak edo -faktoreak jasotzen dituenak.

Jarraian, Eneko Joseba Alberdi Linazasoro jaunak alegazio-idazkia aurkeztu zuen 2024/06/14an (sarrera zk: 709), gaur egun Ekonomia Arloko Administrarria lanpostua betetzen duen langileak (aurrerantzean Ekonomia Arloko Teknikari Laguntzaile deituko da). Idazki horretan, lanpostu horrek 4. faktoreko 1. gradua izatea eskatzen da; izan ere, lanpostuen funtzioen eskuliburu eguneratuak deskribatutako eginkizunen arabera, nahiz eta zeregina nagusiki indibiduala izan, beste lanpostu batzuetako oinarritzko atazak eta zeregin oso zehatzak nolabait ikuskatzea eta kontrolatzea ekar dezake.

Alegazio hori 2024/09/9an eginiko Negoziazio Mahai Orokorraren bilkuran aztertu egin zen.

Kontuan hartuta argudio hauek:

- Alegazioaren xede den lanpostuak, proposatutako organigramak erakusten duen bezala, ez duela beste ezein lanposturen gaineko aginte edo funtzionaltasun hierarkikorik edo pertsonalik, eta zuzenean idazkari kontu-hartzailearen (azken administrazio-erantzukizuna bere gain hartzen duena) eta, bigarrenik, alkatetzaren mende dagoela.

Hala, Negoziazio Mahai Orokorrak, 2024/09/9an eginiko bilkura berean, eta aurkeztutako alegazio hori ezetsi behar dela iriztu ondoren, administrazio honen

o factores de valoración que deben servir de orientación y marco de referencia.

Seguidamente, mediante instancia presentada el 14/06/2024 (entrada nº 709) D. Eneko Joseba Alberdi Linazasoro, empleado que ocupa actualmente el puesto de Administrativo de Economía (que pasará a denominarse Técnico Auxiliar del Área Económica) ha presentado escrito de alegaciones. En dicho escrito, se solicita que dicho puesto cuente con el Grado 1 en el Factor 4, dado que según las funciones descritas en el manual actualizado de funciones de los puestos de trabajo propuesto, si bien el desempeño es eminentemente individual, puede suponer una cierta supervisión y control de tareas básicas y muy concretas de otros puestos de trabajo.

Esta alegación fue analizada en la Mesa General de Negociación, en sesión celebrada el 9/09/2024.

Considerando los siguientes argumentos:

- Que el puesto de trabajo objeto de alegación, tal y como muestra el organigrama propuesto, no cuenta con mando o funcionalidad jerárquica o personal sobre ningún otro puesto de trabajo, y que depende directamente del Secretario Interventor (quien asume la responsabilidad administrativa última) y, en segundo extremo, de Alcaldía.

Así, la Mesa General de Negociación, en la misma sesión de 9/09/2024, tras considerar que procede desestimar la alegación presentada, ha alcanzado un

lanpostuen balorazioaren inguruko behin betiko adostasunera iritsi da, aditu den aholkularitzak proposatutako lanpostuak baloratzeko metodoaren eskuliburua teorikoa erabili delarik, orientabide eta erreferentzia-esparru izan den balorazio-irizpideak edo -faktoreak jaso dituenak.

VIII. Ekainaren 26ko 4/2024 Errege Lege Dekretuak, Ukrainako eta Ekialde Hurbileko gatazkek eragindako ondorio ekonomiko eta sozialei aurre egiteko zenbait neurri luzatzen dituen eta zerga, energia eta gizarte arloetan premiazko neurriak hartzen dituen, 6. artikuluan hau arautzen du:

“Sektore publikoaren zerbitzura dauden langileen ordainsari-neurriak

6. artikulua. Sektore publikoaren zerbitzura dauden langileen ordainsari-igoera 2024. urterako.

1. 2024. urtean, sektore publikoaren zerbitzura dauden langileen ordainsariak ehuneko 2ko gehieneko igoera globala izan ahal izango dute, 2023ko abenduaren 31n indarrean zeudenen aldean, azken horietan barne hartuta 2023rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko abenduaren 23ko 31/2022 Legearen 19.Bi.2 artikuluan aurreikusitakoaren ondoriozko igoerak, konparazioaren bi aldietarako homogeneousunari dagokionez, bai langileen kopuruari dagokionez, bai antzintasunari dagokionez. Ordainsari-igoera horrek 2024ko urtarrilaren 1etik aurrera izango ditu ondorio ekonomikoak.

2. Halaber, 2024ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin, ehuneko 0,5eko ordainsari-igoera gehigarria eta finkagarria aplikatuko da, hala badagokio, 2023ko abenduaren 31n indarrean dauden ordainsarien aldean, baldin eta 2022., 2023. eta 2024. urteetako KPI harmonizatuaren aldaketaren baturak 2022., 2023. eta 2024. urteetako ordainsari-igoera finko metatua gainditzen badu. Horretarako, Estatistikako Institutu Nazionalak (INE) 2024ko KPI

consenso definitivo en la valoración de puestos de trabajo de esta administración, que resulta de la asignación de grados a dichos puestos de trabajo, sirviéndose del manual teórico del método de valoración propuesto por la asesoría especializada, y que contiene los criterios o factores de valoración que han servido de orientación y marco de referencia.

VIII. El Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social, regula en su art. 6 lo siguiente:

“Medidas de carácter retributivo del personal al servicio del sector público

Artículo 6. Incremento retributivo del personal al servicio del sector público para el año 2024.

1. En el año 2024, las retribuciones del personal al servicio del sector público podrán experimentar un incremento global máximo del 2 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2023, incluidos en estas últimas los incrementos derivados de lo previsto en el artículo 19.Dos.2 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. Este incremento retributivo tendrá efectos económicos desde el 1 de enero de 2024.

2. Asimismo, con efectos de 1 de enero de 2024, se aplicará, en su caso, un incremento retributivo adicional y consolidable del 0,5 por ciento, respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2023, si la suma de la variación del IPCA de los años 2022, 2023 y 2024 superara el incremento retributivo fijo acumulado de 2022, 2023 y 2024. A estos efectos, una vez publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) los datos del IPCA del año 2024, se aprobará la aplicación de este incremento mediante Acuerdo



ASTEASUKO UDALA
(GIPUZKOA)

harmonizatuaren datuak argitaratu ondoren, igoera horren aplikazioa onartuko da Ministroen Kontseiluaren Erabakiaren bidez, eta BOEn argitaratuko da (...)"

2023rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko abenduaren 23ko 31/2022 Legeak, 19.zazpi artikuluan, honako hau xedatzen du:

"Siete. Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo".

Urriaren 1eko 39/2015 Legeak, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearenak, hau xedatzen du:

"39. artikulua. Ondorioak.

1.Administrazio Zuzenbideari dagozkion administrazio publikoen egintzak presuntzioz baliozkotzat hartuko dira eta ondorioak izango dituzte ematen diren egunetik, haietan besterik xedatzen ez bada.

2. Egintzaren efikazia geroratu egingo da egintzaren edukiak hala eskatzen badu edo jakinarazpenaren, argitalpenaren edo goragoko onepenezaren mende badago.

3. Salbuespenezko moduan, atzeraeragina eman dakieke egintzei, deuseztatutako egintzaren baten ordezkioak direnean, eta orobat interesdunaren aldeko ondorioak dakartzatenean, betiere, batetik, egintzak efikazia izateko jarri den data berrian egitatezko baldintzak jadanik existitzen baziren, eta, bestetik, efikaziak kalterik egiten ez badie beste inoren eskubide edo interes legitimoer".

IX. Kontuan hartuta argudio hauek:

Lehenengoa. Negoziazio Mahai Orokorrak, aurretik aipatu diren bilkuretan, adierazi du ondorengo

del Consejo de Ministros, que se publicará en el BOE (...)"

La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, en su artículo 19.siete, dispone lo siguiente:

"Siete. Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo".

La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, dispone lo siguiente:

"Artículo 39. Efectos.

1. Los actos de las Administraciones Públicas sujetos al Derecho Administrativo se presumirán válidos y producirán efectos desde la fecha en que se dicten, salvo que en ellos se disponga otra cosa.

2. La eficacia quedará demorada cuando así lo exija el contenido del acto o esté supeditada a su notificación, publicación o aprobación superior.

3. Excepcionalmente, podrá otorgarse eficacia retroactiva a los actos cuando se dicten en sustitución de actos anulados, así como cuando produzcan efectos favorables al interesado, siempre que los supuestos de hecho necesarios existieran ya en la fecha a que se retrotraiga la eficacia del acto y ésta no lesione derechos o intereses legítimos de otras personas".

IX. Considerando los siguientes argumentos:

Primero. Que la Mesa General de Negociación, en las sesiones que se han señalado con anterioridad, ha

SINA3b001237-b81b-4813-8cd8-9c4a67114722

lanpostuei dagozkien balorazioak bereziak eta salbuespenezkoak izan daitezkeela, honako arrazoi hauengatik:

determinado que deben considerarse de carácter singular y excepcional la valoración que corresponde a los siguientes puestos de trabajo, por los motivos que asimismo se señalan:

- Idazkari/kontu hartzailea (3.mailakoa): lanpostu hori A2tik A1era birsailkatu behar da, nahitaez; era berean, kontuan hartu behar dira, besteak beste, gaikuntza nazionala duten toki-administrazioko funtzionarioen araubide juridikoa arautzen duen martxoaren 16ko 128/2018 Errege Dekretuak adierazten dituen eginkizun berriak.
- Arlo ekonomikoko teknikari laguntzailea: izaera administratiborik ez duten funtzioak betetzen dituen lanpostua da, kudeaketa teknikokoak baizik, hala nola, udal-aurrekontuaren prestakuntza eta jarraipena, aldaketak eta likidazioa, kontu orokorra, gauzatze-mailaren kudeaketa, etab., eta udalaren esku-hartzeari laguntza teknikoa ematen diotenak.
- Gizarte Langilea: Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren Prestazio eta Zerbitzuen Zorro berria indarrean sartzeak – Euskal Autonomia Erkidegoko Zerbitzuen Sailak onartu zuen, urriaren 6ko 185/2015 Dekretuaren bidez onartu zen, eta Gizarte Zerbitzuei buruzko abenduaren 5eko 12/2008 Legea garatzen du – egitura berritzailea ezartzen du arlo horretan, eta gizarte-langilearen berezko eginkizunei eragiten die funtsean.
- Secretario/Interventor (clase 3ª): este puesto de trabajo debe reclasificarse de A2 a A1 de manera obligatoria y preceptiva; así mismo, deben considerarse las nuevas funciones que señala, entre otros, el Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.
- Técnico auxiliar del área económica: se trata de un puesto que realiza funciones que ya no tienen naturaleza administrativa, sino de auxilio técnico, tales como el apoyo en la formación y seguimiento del presupuesto municipal, sus modificaciones y liquidación, cuenta general, gestión de su grado de ejecución, etc, y que son de apoyo técnico a la intervención municipal.
- Trabajadora social: la entrada en vigor de la nueva Cartera de Prestaciones y Servicios del Sistema Vasco de Servicios Sociales, aprobado por de servicios del País Vasco, aprobado por Decreto 185/2015, de 6 de octubre, y que desarrolla la Ley 12/2008, de 5 de diciembre, de Servicios Sociales, implanta una estructura novedosa en la materia que afecta de manera esencial a las funciones propias de la Trabajadora Social.



ASTEASUKO UDALA
(GIPUZKOA)

- Brigada arduradun: dedikazio eta prestasun bat berrantolatu eta esleitzen zaio lanpostu horren eginkizunei. Esan beharra dago aipatu lanpostuak ez duela gaur egun disponibilitate araubiderik.
- Brigadako langileak: dedikazio eta prestasun bat berrantolatu eta esleitzen zaie lanpostu horien eginkizunei.
- Responsable de Brigada: se reordenan y asignan una dedicación y disponibilidad a sus funciones. Debe significarse que dicho puesto carece actualmente de régimen de disponibilidad.
- Operarios de Brigada: se reordenan y asignan una dedicación y disponibilidad a las funciones de estos puestos.

Bigarrena. Organigrama berri horretan aurre ikusten diren lanpostu berriei dagokienez (arkitektoa, berdintasun-teknikaria, kultura-teknikaria), plazak sortzea eta betetzea bere garaian indarrean egongo den araudiaren mende izango da. Hori bera aplikatuko zaio Gizarte Langilearentzat aurreikusitako dotazioaren % 50eko igoerari (dagoeneko sortutako plaza eta lanpostuari % 50ean gehitu ahal izango zaio, edo bigarren plaza eta postu bat sortu ahal izango da % 50ean).

Hirugarrena. Adostutako atzeraeraginari dagokionez, eta lanpostuen zerrenda administrazio-egintza bat denez, atzeraeraginezko eraginkortasuna eman ahal izango da, besteak beste, beste pertsona batzuen bidezko interesei kalterik egiten ez dienean.

Aztertzen ari garen kasuan, espedientean egiaztatuta geratu da lanpostuen eginkizunen eskuliburu eguneratu bat proposatu dela, funtzioak eta eskumenak zehazteko, gaur egungo antolamendu-beharren arabera. Alderdi hori gaur egun lanpostu horiek betetzen dituzten enplegatu publikoei kontsultatu zitzaizen, lanpostu bakoitzaren funtzioak eta eskumenak behar bezala zehaztu direla egiaztatzeko, egungo antolamendupremien arabera. Beraz, esan liteke

Segundo. Que, en relación con los nuevos puestos de trabajo que se prevén en el nuevo organigrama propuesto (Arquitecto, Técnico/a de Igualdad, Técnico/a de Cultura), la creación de plazas y su provisión estará condicionada a la normativa que se encuentre vigente en su momento. Esto mismo será de aplicación al incremento de un 50% de la dotación prevista para la Trabajadora Social (que podrá añadirse a la plaza y puesto ya creadas al 50%, o bien crear una segunda plaza y puesto al 50%).

Tercero. En relación con la retroactividad de la valoración consensuada, siendo la relación de puestos de trabajo un acto administrativo podrá otorgarse eficacia retroactiva, entre otros condicionantes, cuando no perjudique intereses legítimos de otras personas.

En el supuesto que nos ocupa, ha quedado acreditado en el expediente que se ha propuesto un manual actualizado de funciones de los puestos de trabajo que determine las funciones y competencias en función de las necesidades organizativas actuales, extremo que fue consultado con los empleados públicos que actualmente ocupan dichos puestos de trabajo, al objeto de verificar que se han determinado correctamente las funciones y competencias de cada uno de ellos en

langile publikoek lehenagotik ere betetzen dituztela eginkizun horiek.

función de las necesidades organizativas actuales. Por lo tanto, podría afirmarse que los empleados públicos ya vienen realizando dichas funciones con anterioridad.

Hala eta guztiz ere, 2022 eta 2023 ekitaldietako udal-aurrekontuak behar bezala likidatu ziren, eta azken urteetako udal-aurrekontuek aurrekontu-oreka delikatua dutela. Oreka horrek aurrekontu-defizita eragiten ez badu ere, gastu-maila handia dute (batez ere II. eta IV. kapituluetan, ondasun, zerbitzu eta transferentzia arruntetan), eta horrek inbertsioei buruzko VI. kapitulua oso mugatua dakar. Beraz, adostutako balioespenaren eraginkortasuna 2022ko datara atzera eramateak indarrean dagoen (edo etorkizunean) udal-aurrekontuan kalte handia eragin lezakeela uste du, eta horrek administratuen interesak kaltetuko lituzkeela. Nolanahi ere, balorazio hori 2024/01/1era atzera eraman daiteke, indarrean dagoen aurrekontua egikartzeko fasean dagoelako eta Udalak oraindik ez duelako aplikatu ekainaren 26ko 4/2024 Errege Lege Dekretuak baimendutako gehikuntza, hori guztia dagokion aurrekontu-gaikuntza adosten bada.

Ello no obstante, los presupuestos municipales de los ejercicios 2022 y 2023 ya fueron debidamente liquidados, y los presupuestos municipales de los últimos años cuentan con un delicado equilibrio presupuestario, que si bien no causan déficit presupuestario, sí que tienen un nivel de gasto (sobre todo en los capítulos II y IV, bienes, servicios y transferencias corrientes) que implican un capítulo VI de inversiones muy limitado. Por lo tanto, considera que retrotraer la efectividad de la valoración consensuada a fecha de 2022 bien pudiera causar un importante perjuicio en el presupuesto municipal en vigor (o futuro), lo que lesionaría los intereses de los/las administrados. En cualquier caso, sí podría retrotraerse dicha valoración a fecha 1/01/2024 dado que el vigente presupuesto se encuentra en fase de ejecución y que el Ayuntamiento no ha aplicado aún el incremento autorizado por el Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, todo ello siempre y cuando se acuerde la debida habilitación presupuestaria.

Laugarrena. Indarrean dagoen lanpostuen zerrendak akatsak dituela horrek adierazten dituen talde/azpitaldeetarako esleitutako titulazioei dagokienez, eta Eusko Jaurlaritzako Herri Administrazioekiko Harremanetarako eta Erregistroetako Zuzendaritzak, 2024/02/29an aurkeztutako idazkiaren bidez (sarrera: 354. zk.), Udal honi jakinarazi dio.

Cuarto. Que la relación de puestos de trabajo en vigor cuenta con deficiencias en relación con las titulaciones asignadas para los grupos/subgrupos que señala aquella, extremo que ha sido significado a este Ayuntamiento por la Dirección de Relaciones con Administraciones Públicas y Registros de Gobierno Vasco, mediante escrito presentado el 29/02/2024 (entrada nº 354).



ASTEASUKO UDALA
(GIPUZKOA)

X. Urriaren xxko 2024/xxx Alkatetza Dekretuaren bidez, hau ebatzi da:

“LEHENA. Asteasuko Udalaren antolaketa egitura onartzea, I Eranskinekoa, eta orokorrean ezagutu dadin, argitaratu eta ahalik eta gehien zabaltzea.

Era berean, Lanpostuen eginkizunen eskuliburu eguneratua onartzea, II Eranskinekoa, funtzioak eta eskumenak zehazteko, gaur egungo antolamendu-beharren arabera.

Bere ondorioz, ASTEASUKO UDALEAN 2023-2026 EPEALDIAN GIZA BALIABIDEAK ANTOLATZEKO PLANAREN aldaketa onartzea.

Organigrama berri horretan aurre ikusten diren lanpostu berriei dagokienez (arkitektoa, berdintasun-teknikaria, kultura-teknikaria), plazak sortzea eta betetzea bere garaian indarrean egongo den araudiaren mende izango da. Hori bera aplikatuko zaio Gizarte Langilearentzat aurreikusitako dotazioaren % 50eko igoerari (dagoeneko sortutako plaza eta lanpostuari % 50ean gehitu ahal izango zaio, edo bigarren plaza eta postu bat sortu ahal izango da % 50ean)”.

XI. Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 70. Artikuluarekin bat.

Euskal Enplegu Publikoaren 11/2022 Legeak hau xedatzen du, besteak beste:

45. artikulua.– Lanpostu-zerrendak.

1.– Lanpostu-zerrendak euskal administrazio publikoek beren barne-egiturak arrazionalizatu eta ordenatzeko baliatzen dituzten tresnak dira, baita langile-beharrizanak zehaztu, lanpostuetan jarduteko betekizunak definitu eta lanpostu bakoitza sailkatzeko ere, efikaziari, efizientziari eta antolaketarako arrazionaltasunari buruzko irizpideen arabera.

X. Mediante Decreto de Alcaldía 2024/xxx, de xx de octubre, se ha resuelto lo siguiente:

“PRIMERO. Aprobar la estructura organizativa del Ayuntamiento de Asteasu, del Anexo I, ordenando su publicación y máxima difusión para general conocimiento.

Así mismo, aprobar el manual de funciones de los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Asteasu, del Anexo II, que determina las funciones y competencias en función de las necesidades organizativas actuales.

En consecuencia, aprobar la modificación del PROGRAMA DE RACIONALIZACION DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL PERIODO 2023-2026 EN EL AYUNTAMIENTO DE ASTEASU.

En relación con los nuevos puestos de trabajo que se prevén en el nuevo organigrama propuesto (Arquitecto, Técnico/a de Igualdad, Técnico/a de Cultura), la creación de plazas y su provisión estará condicionada a la normativa que se encuentre vigente en su momento. Esto mismo será de aplicación al incremento de un 50% de la dotación prevista para la Trabajadora Social (que podrá añadirse a la plaza y puesto ya creadas al 50%, o bien crear una segunda plaza y puesto al 50%)”.

XI. De conformidad con lo establecido en el Art. 70 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

La Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, dispone, entre otros, lo siguiente:

Artículo 45. – Las relaciones de puestos de trabajo.

1.– Las relaciones de puestos de trabajo son el instrumento mediante el cual las administraciones públicas vascas racionalizan y ordenan sus estructuras internas, determinan sus necesidades de personal, definen los requisitos exigidos para su desempeño y clasifican cada uno de los puestos de trabajo, de acuerdo con los criterios de eficacia, eficiencia y racionalidad organizativa.

2.– Lanpostu-zerrendek hauek hartuko dituzte barruan, batera edo bereizita: aurrekontuan zuzkidura duten egiturako lanpostu guztiak, funtzionario, langile lan-kontratudun eta behin-behineko langileentzat erreserbatuta daudenak.

3.– Lanpostu-zerrendak eta haietan izandako aldaketak Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko dira, edo kasuan kasuko lurralde historikoko aldizkarian foru-aldundietakoak edo toki-erakundeetakoak direnean. Argitaratu eta hurrengo egunean hasiko dira ondorioak izaten lanpostu-zerrendak, non eta berariaz beste data bat hazaten ez den. Hori guztia, lanpostu-zerrenden barruko datuen transferentzia bermatze aldera.

6.– Nolanahi ere den, lanpostu-zerrenden bitartez sortu, kendu edo aldatuko dira lanpostuak. Era berean, egitura organikoa aldatu nahi izanez gero, aldi berean aldatu beharko dira dagozkien lanpostu-zerrendak edo haien ordezkotresnak.

Apartatu honetan xedaturik dagoenerako, aldaketa hauek ez dira kontuan hartuko: eduki funtzionala ukitu gabe, lanpostuak adskribatuta dauden sail edo organoen izenari bakarrik eragiten diotenak.

7.– Lanpostu-zerrendak aurrekontu-aurreikuspenetara egokituko dira, halako moldez, non ezingo duten barnean hartu lanposturik baldin eta haren dotazioari ezin bazaio eutsi dagokion ekitaldirako aurrekontu-plantilletan aurreikusitako kredituekin.

9.– Foru- eta toki-administrazioetan eta Euskal Herriko Unibertsitatean, haien arauen arabera horretarako eskumena duen organoak onartuko ditu lanpostu-zerrendak.

48. artikulua.– Enplegu publikoa planifikatzea.

1.– Helburu hauek izango dituzte enplegu publikoa planifikatzeak eta enplegu publikoa planifikatzeko tresnak prestatu edo erabiltzeak: eraginkortasuna lortzea zerbitzu-prestazioan, bai eta efizientzia ere eskueran dauden baliabide humano, ekonomiko, material eta teknologikoak erabiltzean.

2.– Las relaciones de puestos de trabajo incluirán, conjunta o separadamente, la totalidad de los puestos de trabajo de naturaleza estructural que se hallen dotados presupuestariamente reservados a personal funcionario, personal laboral y personal eventual.

3.– Las relaciones de puestos de trabajo, así como sus modificaciones, se publicarán en el Boletín Oficial del País Vasco, o en el del territorio histórico respectivo cuando correspondan a diputaciones forales o entidades locales. Los efectos derivados de las relaciones de puestos de trabajo comenzarán a partir del día siguiente a su publicación, salvo que expresamente se prevea otra fecha. Todo ello, a efectos de garantizar la transferencia de los datos contenidos.

6.– En todo caso, la creación, supresión o modificación de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo. De igual manera, las modificaciones de la estructura orgánica exigirán simultáneamente la modificación de las correspondientes relaciones de puestos de trabajo o instrumentos que las sustituyan.

A los efectos de lo dispuesto en este apartado, no se tendrán en consideración las modificaciones que tan solo afecten a la denominación de los departamentos o de los órganos a los que estén adscritos los puestos de trabajo y no afecten al contenido funcional.

7.– Las relaciones de puestos de trabajo se ajustarán a las previsiones presupuestarias, de tal forma que no podrán contener puestos cuya dotación no pueda ser atendida con los créditos contemplados en las plantillas presupuestarias para el ejercicio correspondiente.

9.– Las administraciones forales, locales y la Universidad del País Vasco aprobarán sus relaciones de puestos de trabajo por el órgano que resulte competente de acuerdo con su propia normativa.

Artículo 48. – La planificación del empleo público.

1.– La planificación del empleo público y la elaboración o utilización de los distintos instrumentos de planificación de empleo público tendrán como objetivo la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y la eficiencia en la utilización de los recursos humanos, económicos, materiales y tecnológicos disponibles.



ASTEASUKO UDALA
(GIPUZKOA)

2.- Enplegu publikoaren plangintzak genero-ikuspegia sartuko du, eta helburu izango du Administrazio publikoaren giza baliabideak egokitzea honen bitartez: prestakuntzako, lanbide-sustapenerako eta mugigarritasunerako politikak lantzea.

3.- Enplegu publikoaren plangintzarako prozesuak sindikatu-ordezkaritzarekiko negoziazio kolektiboaren gaitzat hartuko dira.

49. artikulua.- Enplegu publikoa antolatzekeo planak.

1.- Euskal administrazio publikoek, langileen ordezkaritzarekin negoziatu ondoren, aukeran izango dute enplegu publikoa antolatzekeo planak onartzea eta funtzionarioei zein langile lan-kontratudunei aplikatzea.

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

51. artikulua.- Aurrekontu-plantillak.

1.- Euskal administrazio publikoen aurrekontuek zehaztuko dituzte aurrekontu-plantillak, hau da, lanpostu bakoitzari dagozkion plaza aurrekontu-zuzkiduradunen zerrenda, bai eta zein sailkapentaldede edo -azpitaldetara adskribatzen diren eta zein kidego, eskala, aukera eta, hala badagokio, espezialitatetakoak diren. Lan-kontratuko plazen kasuan, hauek adieraziko dira: zenbat diren eta langile lan-kontratudunen sailkapeneko zein talde profesionaletara adskribatzen diren, halakorik baldin badago. Behin-behineko langileentzako dotazioei dagokienez, banan-banan zehaztuko da lanpostu bakoitzari ezarritako ordainsariaren zenbatekoa.

Apirilaren 2ko Toki-araubidearen oinarriak arautzen dituen 7/1985 Legearen 22.2.i) artikuluan jasotakoarekin bat.

Aurretik Asteasuko Udaleko bitarteko Idazkari Kontu hartzaileak txosten-proposamena egin du.

2.- La planificación del empleo público incluirá la perspectiva de género, y tendrá como objetivo la adecuación de los efectivos de la Administración pública mediante la elaboración de sus políticas de formación, promoción profesional y movilidad.

3.- Los procesos de planificación del empleo público serán objeto de negociación colectiva con la representación sindical.

Artículo 49. - Planes de ordenación del empleo público.

1.- Las administraciones públicas vascas, previa negociación con la representación de personal, podrán aprobar planes de ordenación del empleo público de aplicación tanto al personal funcionario como al personal laboral.

2.- Los planes de ordenación del empleo público se ajustarán a las limitaciones presupuestarias, así como a las normas contenidas en esta ley y en las disposiciones de desarrollo de la misma. Cuando los planes de ordenación del empleo público puedan afectar en sus medidas o actuaciones al personal laboral, deberán desarrollarse conforme a las normas del derecho laboral.

ARTÍCULO 51. - Plantillas presupuestarias.

1.- Los presupuestos de las administraciones públicas vascas determinarán las plantillas presupuestarias o la relación de plazas dotadas presupuestariamente que corresponden a cada puesto de trabajo, así como el grupo o el subgrupo de clasificación al que se adscriban y el cuerpo, escala, opción y especialidad, en su caso, al que pertenezcan. En el supuesto de plazas laborales, se expresará el número y su adscripción al grupo profesional en que, en su caso, se clasifique el personal laboral. En el caso de dotaciones para personal eventual, se expresará de forma individualizada, respecto de cada puesto de trabajo, la retribución fijada para dicho personal.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.2.i) de la Ley 7/1985, de 4 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Previo informe-propuesta del Secretario Interventor interino del Ayuntamiento de Asteasu.

Ogasuna, Kontu Bereziak eta Administrazio Batzordeak aurretik irizpena eman du.

Proposamena bozketara jarri da, ondorengo emaitza eman delarik:

Aldeko botuak: 7 (Legarra, Alkorta, Usandizaga, Izagirre, Roteta, Omeñaca, Egaña)
Kontrako botuak: 0
Abstentzioak: 0

Gauzak horrela, Asteasuko Udalbatzak

Previo dictamen de la Comisión Informativa de Hacienda, Cuentas Especiales y Administración.

La propuesta se somete a votación con el siguiente resultado:

Votos a favor: 7 (Legarra, Alkorta, Usandizaga, Izagirre, Roteta, Omeñaca, Egaña)
Votos en contra: 0
Abstenciones: 0

Por todo cuanto antecede, el Pleno del Ayuntamiento de Asteasu,

ERABAKIA HARTU DU

LEHENA. Asteasuko Udaleko lanpostuen balorazioa onartzea, I eranskinetara, lanpostuak baloratzeko metodoaren eskuliburua teorikoa erabili delarik, orientabide eta erreferentzia-esparru izan den balorazio-irizpideak edo -faktoreak jaso dituenak.

Onartutako balorazioari atzeraeragina ematen zaio, 2024/01/01etik aurrerako ondorioekin. Atzeraeraginezko ondorio horrengatik egin beharreko ordainketen erregularizazioa egokitu egingo da 2024ko ekitaldirako indarrean dagoen udal-aurrekontuan adierazitako gehieneko mugara; ekitaldi honetan ordaintzen ez den zenbatekoa 2025eko ekitaldirako udal-aurrekontuen proiektuan sartuko da, eta berehala ordainduko da, hura indarrean sartzen denean.

BIGARRENA. Asteasuko Udaleko lanpostuen zerrenda aldatzea, onartutako balorazioan jasotako ordainsarien zenbatekoa adieraziz eta sailkapen-talde / azpitaldeetarako esleitutako titulazioak

HA ACORDADO

PRIMERO. Aprobar la valoración de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Asteasu, del Anexo I, que resulta de la asignación de grados a dichos puestos de trabajo, sirviéndose del manual teórico del método de valoración utilizado, y que contiene los criterios o factores de valoración que han servido de orientación y marco de referencia.

Se otorga eficacia retroactiva a la valoración aprobada, con fecha de efecto de 1/01/2024. La regularización de los pagos que por dicho efecto retroactivo correspondan se adaptarán al límite máximo señalado en el presupuesto municipal en vigor para el ejercicio 2024; el importe que no sea satisfecho en este ejercicio se incluirá en el proyecto de presupuestos municipales para el ejercicio 2025, para su inmediato abono una vez el mismo entre en vigor.

SEGUNDO. Modificar la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Asteasu, señalando la cuantía de las retribuciones contenidas en la valoración aprobada, así como subsanando las



ASTEASUKO UDALA
(GIPUZKOA)

zuzenduz, II eranskinean jasotakoaren arabera.

Organigrama berri horretan aurre ikusten diren lanpostu berriei dagokienez (arkitektoa, berdintasun-teknikaria, kultura-teknikaria), plazak sortzea eta betetzea bere garaian indarrean egongo den araudiaren mende izango da. Hori bera aplikatuko zaio Gizarte Langilearentzat aurreikusitako dotazioaren % 50eko igoerari (dagoeneko sortutako plaza eta lanpostuari % 50ean gehitu ahal izango zaio, edo bigarren plaza eta postu bat sortu ahal izango da % 50ean).

HIRUGARRENA. Erabaki hau Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean eta Udaleko iragarki-taulan argitaratzea, Euskal Enplegu Publikoaren 11/2022 Legearen 45.artikuluari jasotakoaren arabera.

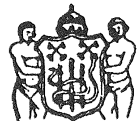
titulaciones asignadas para los grupos/subgrupos de clasificación, de conformidad con lo dispuesto en el Anexo II.

En relación con los nuevos puestos de trabajo que se prevén en el nuevo organigrama municipal (Arquitecto, Técnico/a de Igualdad, Técnico/a de Cultura), la creación de plazas y su provisión estará condicionada a la normativa que se encuentre vigente en su momento. Esto mismo será de aplicación al incremento de un 50% de la dotación prevista para la Trabajadora Social (que podrá añadirse a la plaza y puesto ya creadas al 50%, o bien crear una segunda plaza y puesto al 50%).

TERCERO. Publicar el presente acuerdo en el Boletín Oficial de Gipuzkoa y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento, de conformidad con lo dispuesto en el art. 45 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.

I ERANSKINA / ANEXO I

DOT.	Nueva Denominación	PROPUESTA DE VALORACIÓN														IMPACTO ECONÓMICO									
		COMPLEMENTO DE DESTINO				COMPLEMENTO ESPECÍFICO										PROPUESTA DE VALORACIÓN									
		Conoc. Exp. F.1	Indic. Dir. F.2	Auton. omia F.3	Mando F.4	PUNTO S CD	NIVEL CD	Resp. Gest. F.5.1	Resp. Datos Condit. F.5.2	Resp. Relac. F.6	Cond. Amb. y Riesgo F7.1.1	Cond. Amb. y Riesgo F7.1.2	Cond. Amb. y Riesgo F7.1.3	p. Horas F7.2	Dedic. F8	PUNTOS CE	PUNTO S X DOT	S.	S	CD	CD	CE	TOTAL	TOTAL X DOT	DIF
1	Idazkari-Kontuhartzailea	5	5	5	2	255	26	5	4	4	1	1	1	0	1	185	185	A1	17.218,62 €	26	14.222,40 €	28.887,21 €	60.328,23 €	60.328,23 €	4.288,06 €
1	Aparejadorea	4	4	4	1	195	23	4	3	3	1	1	1	0	0	135	135	A2	15.141,07 €	23	10.730,67 €	21.079,85 €	46.951,60 €	46.951,60 €	1.181,76 €
1	Arlu ekonomikoko teknikari laguntzailea	4	3	3	0	150	20	4	3	3	2	1	1	0	0	140	140	C1	11.596,45 €	20	8.572,37 €	21.860,59 €	42.029,41 €	42.029,41 €	3.063,32 €
1	Administraria	3	3	3	0	135	19	3	3	3	2	1	1	0	0	125	125	C1	11.596,45 €	19	8.064,13 €	19.518,38 €	38.178,96 €	38.178,96 €	2.441,46 €
1	Administrari laguntzailea	3	2	2	0	105	17	2	3	3	2	1	1	0	0	110	110	C2	9.829,44 €	17	7.111,13 €	17.176,18 €	34.116,75 €	34.116,75 €	1.435,15 €
0,5	Gizarte langilea	4	4	4	1	195	23	4	3	3	2	1	2	0	0	145	72,5	A2	15.141,07 €	23	10.730,67 €	22.641,32 €	48.513,07 €	24.256,53 €	3.384,50 €
0,6	Kultura laguntzailea	3	2	2	0	105	17	2	2	3	2	1	1	1	0	110	69,3	C2	9.829,44 €	17	7.111,13 €	17.176,18 €	34.116,75 €	21.493,55 €	1.950,45 €
1	Brigadako arduraduna	3	2	2	2	135	19	2	2	3	3	3	3	0	1	145	145	C2	9.829,44 €	19	8.064,13 €	22.641,32 €	46.534,89 €	46.534,89 €	3.532,28 €
1	Operarioa	2	1	1	0	60	14	1	1	2	4	4	4	0	1	125	125	E	9.008,32 €	14	5.778,58 €	19.518,38 €	34.305,28 €	34.305,28 €	3.198,39 €
1	Operarioa	2	1	1	0	60	14	1	1	2	4	4	4	0	1	125	125	E	9.008,32 €	14	5.778,58 €	19.518,38 €	34.305,28 €	34.305,28 €	3.198,39 €
0	Udalizaingo zerbitzu agentea	3	3	3	0	135	19	3	3	3	3	3	3	0	1	165	0	C1	11.596,45 €	19	8.064,13 €	25.764,27 €	45.424,85 €	0,00 €	0,00 €
0	Arkitektoa	5	5	4	2	240	25	5	4	4	1	1	1	0	1	185	0	A1	17.218,62 €	25	12.317,85 €	28.887,21 €	56.423,68 €	0,00 €	0,00 €
0	Berdintasun teknikaria	4	4	4	1	195	23	4	3	3	1	1	1	0	0	135	0	A2	15.141,07 €	23	10.730,67 €	21.079,85 €	46.951,60 €	0,00 €	0,00 €
0	Kultur teknikaria	4	4	4	1	195	23	4	3	3	1	1	1	0	0	150	0	A2	15.141,07 €	23	10.730,67 €	23.422,06 €	49.293,80 €	0,00 €	0,00 €



ASTEASUKO UDALA
(GIPUZKOA)

II ERANSKINA / ANEXO II

LANPOSTUEN ZERRENDA 2024 / RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO 2024

KARRERAKO FUNTZIONARIOEI GORDETAKO LANPOSTUAK / PUESTOS DE TRABAJO RESERVADOS A FUNCIONARIOS DE CARRERA

Zen b Dot..	Izena-Denominación	Sailekpena Clasificación			T	HS- FP	Ordainsariak Retribuciones		HE PL		DD-FP	Dedikazioa Dedicación		Oharrak-Observaciones
		T-AZ G-SG	E-AZP E-SE	Klase a Clase			DO-CD	BO-CE	Id-irak Esc	Min-ent Oral		J-L	DL-DA	
1	Idazkaria Secretario/a	A1 A2 (*)	1.3		610	N-N	26	28.887,21€	4	4	1992.12.31	%100	50 Ordu Horas	Merezimendu espezifikoak (**) Méritos específicos (**)
1	Aparejadora Aparejador/a	A2	3.1	EM-M	410	L-C	23	21.079,85€	3	3	2005.08.08	%100		B Gida Baimena Permiso de Conducir B
1	Arlo ekonomikoko teknikari laguntzailea Técnico/a auxiliar area económica	C1	2.3		300	L-C	20	21.860,59€	3	3	2005.08.08	%100		
1	Administraria Administrativo/a	C1	2.3		300	L-C	19	19.518,38€	3	3	1992.12.31	%100		Pertsonal laborez betea. Iraungitzera. Cubierto por personal laboral. A extinguir

1	Administrari laguntzailea Auxiliar administrativo/a	C2	2.4		200	L-C	17	17.176,18€	3	3	2013.02.20	%100		
1	Gizarte langilea Trabajador/a social	A2	3.1	EM-M	432	L-C	23	22.641,32€	3	3	1992.12.31	%50		B Gida Baimena Permiso de Conducir B
1	Kultura laguntzailea Auxiliar de Cultura	C2	3.2	2.3	200	L-C	17	17.176,18€	3	3	1992.12.31	%63		Iraungitzera A extinguir
1	Udaltzaingo zerbitzu agentea Agente de servicios policiales	C1	3.2	2.1	300	L-C	19	25.764,27€	3	3	2023.12.26	%100	50 Ordu Horas	B Gida Baimena Permiso de Conducir B

(*) A2 azpitaldera irekia (128/2018 EDren 4. Xedapen Iragankorra)

(**) Merezimendu espezifikokoak:

1.- Eginiko zerbitzuak:

* Azpieskala berean, Euskal Autonomi Elkartearen barruan: 0,020 puntu urte bakoitzeko (0,22 puntu gehienez).

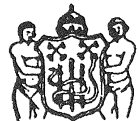
* Azpieskala berean, Euskal Autonomi Elkartean kanpo: 0,01 puntu urte bakoitzeko (0,22 puntu gehienez).

* Herri-Administrazioan Administrazio Orokorreko Teknikari gisa edo antzeko lanposturen batean eginiko zerbitzuak: 0,01 puntu urte bakoitzeko (0,06 puntu gehienez).

2.- Prestakuntza-ikastaroak:

* HAAE edo Euskal Autonomi Elkarteko beste erakunde ofizial batek udal-kontuhartzaitzarekin zerikusia duten gaien buruz antolatutako 40 orduko edo iraupen luzeagoko ikastaro bakoitzeko: 0,25 puntu (0,75 puntu gehienez).

* HAAE edo Euskal Autonomi Elkarteko beste erakunde ofizial batek udal-administrazioarekin zerikusia duen beste edozein gaien buruz antolatutako 40 orduko edo iraupen luzeagoko ikastaro bakoitzeko: 0,15 puntu (0,75 puntu gehienez).



ASTEASUKO UDALA
(GIPUZKOA)

3.- Titulazioak:

* Zuzenbideko edo Ekonomia eta Enpresa Zientzietako doktoretza titulua izatea: 0,5 puntu.

(*) Abierto al subgrupo A2 (Disposición Transitoria 4ª RD 128/2018)

(**) Méritos específicos:

1.- Servicios prestados.

* En la subescala, dentro de la Comunidad Autónoma del País Vasco: 0,020 puntos por año, hasta un máximo de 0,22 puntos.

* En la subescala, fuera de la Comunidad Autónoma del País Vasco: 0,01 puntos por año, hasta un máximo de 0,22 puntos.

* Servicios prestados en la Administración Pública como Técnico de Administración General o similar: 0,01 puntos por año, con un máximo de 0,06puntos.

2.- Cursos y Diplomas.

* Por cada curso de aprovechamiento igual o superior a 40 horas organizado por el IVAP u otra entidad oficial de la Comunidad Autónoma del País Vasco, sobre materias relacionadas con la Intervención Municipal: 0,10 puntos, con un máximo de 0,30 puntos.

* Por cada curso de duración igual o superior a 40 horas organizado por el IVAP u otra entidad oficial de la Comunidad Autónoma del País Vasco, sobre cualquier otro tema relacionado con la Administración Municipal: 0,05 puntos, con un máximo de 0,20 puntos.

3.- Titulaciones.

* Doctorado en Derecho o en Ciencias Económicas y Empresariales: 0,5 puntos.

LAN PERTSONALARI GORDETAKO LANPOSTUAK / PUESTOS DE TRABAJO RESERVADOS A PERSONAL LABORAL

Zen b Dot..	Izena-Denominación	Sailkapena Clasificación			T	HS- FP	Ordainsariak Retribuciones		HE PL		DD-FP	Dedikazioa Dedicación		Oharrak-Observaciones
		T-AZ G-SG	E-AZP E-SE	Klase a Clase			DO-CD	BO-CE	Id-irak Esc	Min-ent Oral		J-L	DL-DA	
1	Brigadako arduraduna Responsable brigada	C2			200	L-C	26	22.641,32€	2	2	1992.12.31	%100	50 Ordu Horas	B eta C Gida Baimena Permiso de Conducir B y C
1	Eginkizun anitzeko Operarioa Operario funciones múltiples	AP			100	L-C	14	19.518,38€	2	2	1998.12.31	%100	50 Ordu Horas	B eta C Gida Baimena Permiso de Conducir B y C
1	Eginkizun anitzeko Operarioa Operario funciones múltiples	AP			100	L-C	14	19.518,38€	2	2	1998.12.31	%100	50 Ordu Horas	B eta C Gida Baimena Permiso de Conducir B y C
1	Eginkizun anitzeko Operarioa Operario funciones múltiples	AP			100	L-C	14	19.518,38€	2	2	2023.12.26	%100	50 Ordu Horas	B eta C Gida Baimena Permiso de Conducir B y C



ASTEASUKO UDALA
(GIPUZKOA)

* Klabeak.

KOD: kodigoa.
ZLP: Lanpostu homogeneo kopurua.

* Sailkapena.

— T-AZ: taldea-Azpitaldea:

A1: Enplegatu Publikoaren oinarrizko Estatutuaren TB 76. artikulua.

A2: Enplegatu Publikoaren oinarrizko Estatutuaren TB 76. artikulua.

C1: Enplegatu Publikoaren oinarrizko Estatutuaren TB 76. artikulua.

C2: Enplegatu Publikoaren oinarrizko Estatutuaren TB B 76. artikulua.

LT: Lanbide taldea Enplegatu Publikoaren oinarrizko Estatutuaren TB 76. artikulua.

— E-AZP - Eskala-Azpieskala:

1: Gaikuntza nazionala.
1.1: Azpieskala idazkaritza.
1.2: Azpieskala kontu-hartzaitza Diruzaintza.
1.3: Azpieskala Idazkaritza kontu-hartzaitza

2: Administrazio orokorra.

2.1: Teknikoa.
2.2: Gestiokoa.
2.3: Administratiboa.
2.4: Laguntzailea.
2.5: Mendekoa.

3: Administrazio Berezia.

3.1: Teknikoa.
3.2: ZB: zerbitzu Bereziak.

— klasea:

Administrazio Berezia:

* Claves.

COD: código.
NPH: n.º de puestos homogéneos.

* clasificación.

— G-SG: Grupo-Subgrupo:

A1: Artículo 76 TR del Estatuto Básico del Empleado Público.

A2: Artículo 76 TR del Estatuto Básico del Empleado Público.

C1: Artículo 76 TR del Estatuto Básico del Empleado Público.

C2: Artículo 76 TR del Estatuto Básico del Empleado Público.

AP: Agrupación Profesional. Artículo 76 TR del Estatuto Básico del Empleado Público.

— E-SE - Escala-Subescala:

1: Habilitación nacional.
1.1: Subescala Secretaría.
1.2: Subescala intervención tesorería.
1.3. Subescala Secretaría intervención

2: Administración General.

2.1: Técnico-a.
2.2: Gestión.
2.3: Administrativo-a.
2.4: Auxiliar.
2.5: Subalterno-a.

3: Administración Especial.

3.1: Técnico-a.
3.2: SE: Servicios Especiales.

— clase:

Administración Especial:

1: Teknikoa.

GM: Goi mailakoa.
EM: Erdi mailakoa.
L: Laguntzailea.

2: ZB: zerbitzu Bereziak.

1: Udatzaingoko zerbitzu agentea.
2: Ofizioetako langileak.
2.1: Ofizial.
2.2: Peoia.
3: Kulturetxeko laguntzailea
4: Kiroldegiko monitorea.
5: Soroslea.
6: Harrera kiroldegia/igerilekuak.

LM: Lanpostu mota:

B: Berezitua.
N: Normalizatua (ez berezitua).

T: Titulazioa:

Ikus ERANSKINA I.

HS: Hornidura sistema:

N: Gaikuntza nazionaleko lehiaketa.
L: Lehiaketa.
IL: izendapen librea.

*

Ordainsariak.

LO: Lanpostu-mailako osagarria:
1-tik 30-rako mailak.
TO: Tarte Orokorra.
DBT: Dediakzio bereziko tartea.

HE: Hizkuntza eskakizuna:
Id/Irak: Idazmena eta Irakurmena 1, 2, 3, 4:
19/2024 Dekretuan ezarritakoak (2024/03/8
EHAA).
Min/Ent: Mintzamina eta entzumena 1, 2, 3, 4:
19/2024 Dekretuan ezarritakoak (2024/03/8
EHAA).

DD: Derrigortasun data.

1: Técnico-a.

S: Superior.
M: Medio.
A: Auxiliar.

2: SE: Servicios Especiales.

1: Agente servicios policiales
2: Personal de oficios.
2.1: Encargado-a oficial.
2.2: Peón.
3: Auxiliar Kulturetxea.
4: Monitor polideportivo
5: Socorrista.
6: Recepción polideportivo/piscinas.

TP: tipo de puesto:

S: Singularizado.
n: normalizado.

T: titulación:

Ver ANEXO I.

FP: forma de provisión:

N: concurso habilitación nacional.
C: concurso.
LD: Libre designación.

* Retribuciones.

CD: complemento destino:
Niveles del 1 al 30 de la Ley.
GG: tramo general.
DE: tramo dedicación especial.

PL: Perfil lingüístico:
Esc: Expresión y Comprensión escrita: 1, 2, 3,
4. Los definidos en el Decreto 19/2024 (BOPV
8/03/2024).
Oral: Expresión y Comprensión oral: 1, 2, 3,
4. Los definidos en el Decreto 19/2024 (BOPV
8/03/2024).

FP: fecha preceptividad.



ASTEASUKO UDALA
(GIPUZKOA)

D: Dediakazioa:

Lanaldiaren portzentaia.

D-Luzea: Dediakazio Luzea.

L: Lanaldia:

1: Arrunta.

1.1: Udaleko arrunta (jarraitua).

2: Lanaldi zatitua: goizez eta arratsaldez.

3: Txandaka.

3.1: Goizez eta arratsaldez.

3.2: Goizez, arratsaldez eta larunbatetan.

3.3: Goizez, arratsaldez, gaez, larunbat, igande eta jai egunetan.

3.4: Goizez, arratsaldez, larunbatetan eta igandetan.

3.5: Goizez, arratsaldez, larunbatetan, igandetan eta jaiegunetan.

4: Murriztua.

I ERANSKINA

Kodea	Titulazioak
100	Eskola ziurtagiria
200	Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzan Graduatua, Oinarriko Lanbide Heziketako titulua edo baliokidea.
300	Batxiler titulua, Lanbide Heziketako erdi-maila titulu teknikoa edo baliokidea.
350	Eraikuntza delineantea, edota eraikuntza proiektuen garapena eta aplikazioko Lanbide Heziketako 2. Mailako titulua edo baliokidea izatea.
400	Gradu-titulua, lizentziatura, ingeniari teknikoa, unibertsitate diplomatua, arkitekto teknikoa edo baliokidea.
401	Informatikan ingeniari teknikoa edo ingeniari teknikoaren lehenengo 3 urteak gaintuak.
410	Arkitektura teknikoan graduatua edo baliokidea.
420	Gradu-titulua, lizentziatura, ingeniari teknikoa, unibertsitate-diplomatua, arkitekto teknikoa edo baliokidea.

D: Régimen dedicación:

Porcentaje de jornada.

D-Ampliada: Dedicación ampliada.

J: Jornada:

1: ordinario.

1.1: ordinario ayuntamiento (continuada).

2: Jornada partida: mañana y tarde.

3: Turnos.

3.1: Mañana y tarde.

3.2: Mañana, tarde y sábados.

3.3: Mañana, tarde, noche, sábados, domingos y festivos.

3.4: Mañana, tarde, sábados y domingos.

3.5: Mañana, tarde, sábados, domingos y festivos.

4: Reducida.

ANEXO I

Código	Titulaciones
100	Certificado de Escolaridad
200	Graduado en Educación Secundaria obligatoria, técnico-a Formación Profesional Básico, o equivalente.
300	Título de Bachiller, técnico-a grado medio Formación Profesional, o equivalente.
350	Formación Profesional de 2.º grado o equivalente, especialidad delineante construcción, o ciclo superior de desarrollo y aplicación de proyectos de construcción, o similar.
400	Título de Grado, Licenciatura, ingeniero técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto técnico o equivalente.
401	Ingeniería técnica informática o los 3 primeros años de la ingeniería aprobados.
410	Grado en Arquitectura técnica, o equivalente.
420	título de Grado, Licenciatura, ingeniero técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto técnico o equivalente.

430	Grado, ingeniari teknikoa, unibertsitate diplomaduna, arkitekto teknikoa izatea + emakume eta gizonen arteko berdintasun gaietan prestakuntzako ikastaroren bat egina edukitzea, gu txie nez 150 ordukoa eta organo ofizialen batek ziurtatuta (unibertsitateak edo administrazio publikoak).	430	Grado, ingeniería técnica, diplomatura universitaria, arquitectura técnica + curso de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres de al menos 150 horas de duración y certificado por un órgano oficial (universidad o administración pública).
432	Gizarte lanean diplomaduna.	432	Diplomada/o en trabajo Social.
440	Unibertsitateko titulua gehi 600 orduko Laneko Arriskuen Prebentzioko masterra. 39/1997 EDren 37.2 artikuluan exijituriko prestakuntza, Laneko Arris kuak Prebenitzeko zerbitzuaren Araudia onartzen duena.	440	Título universitario y Máster de 600 horas en Prevención de Riesgos Laborales. Formación exigida en el art. 37.2 del RD 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
450	Musikako edo tresna autoktonoetako gaituntzako graduako edo unibertsitate diplomaduneko titulua edo baliokidea.	450	Título de Grado o Diplomado Universitario en Habilitación en Música o instrumentos autóctonos o equivalente.
460	Gradua, ingeniari teknikoa, Unibertsitate Diplomatura (edo lizentziaturako lehenengo 3 urteak gaituntzako), Arkitektura teknikoa, Lanbide-Hezkuntza 3 edo baliokidea + Bibliotekologia kurtsoa.	460	Grado, ingeniero-a técnico-a, Diplomado-a Universitario-a (o 3 primeros años de la licenciatura aprobados), Arquitectura técnica, fP3 o equivalente +curso Bibliotecología.
600	zuzenbidean, zientzia Politiko, Ekonomia zientzia edo Enpresa zientzian lizentziatua edo Merkataritzako intendentea Gradua edo lizentziatura.	600	Grado o Licenciado-a en Derecho, ciencias Políticas, Económicas o Empresariales, intendente Mercantil o Actuario.
610	Grado, Doktore, Lizentziatu, ingeniari, Arkitekto titulua edo baliokidea.	610	Grado, Doctor-a, Licenciado-a, ingeniero-a, Arquitecto-a o equivalente.
620	zuzenbide, Ekonomia zientzia edo Enpresa zientzietan lizentziatua. Gradua	620	Grado, Licenciado-a en Derecho, ciencias Económicas o Empresariales.
650	Jarduera fisikoa eta kirol zientzietan lizentziatua. Gradua.	650	Grado, Licenciatura en Educación física y Deportes.
660	Goi mailako ingeniari titulua edo gradua eta masterra ondorengo espezialitateetan: Bide, Ubide eta Portuak, Elektrizitatea, Hidrologia, Hidraulika, obra Publikoak.	660	Título o grado superior de ingeniería y master en las siguientes especialidades: caminos, canales y puertos,



ASTEASUKO UDALA
(GIPUZKOA)

				electricidad, hidrología, hidráulica, obras públicas.
670	Arkitektura edo baliokidea.	Gradu-titulua		Título de Grado en Arquitectura o equivalente.

BIGARREN PUNTUA

OT 2024/021: Otabardi baserrian parrilla gunea estaltzeko baimena ematea.

Idazkariak hitza hartu du.

Azaroaren 28ko Toki Erakundeetako Antolamendu, Funtzionamendu eta Araubidearen Erregelamendua onartzen duen 2568/1986 Errege Dekretuaren 82.3 artikuluan jasotakoarekin bat, Udalbatzarrak proposamena gai-zerrendan txertatzea berretsi behar du.

Alkate andreak hitza hartu du.

Azaroaren 28ko Toki Erakundeetako Antolamendu, Funtzionamendu eta Araubidearen Erregelamendua onartzen duen 2568/1986 Errege Dekretuaren 96 artikuluan jasotakoarekin bat, Larraitz Alkorta Aizpurua andreak aretoa utzi beharko du, izan ere, aipatutako zinegotziak, Otabardi baserriko jabea izanik, aztertu behar den gaian interes zuzena duelako.

Une honetan, Larraitz Alkorta Aizpurua andrek aretoa utzi du.

Alkate andreak hitza hartu du.

Aztertuko den eskaera abuztuaren azken astean aurkeztu zen, eta aldeko txosten teknikoa eta lege txostenak eman dira. Ez da beharrezkotzat jo aurretik informazio-batzordea egitea, ez daudelako beste gai esanguratsurik aztertzeko; dena den, une honetan aztertu nahi den gaia presazkotzat jotzea proposatu du, Otabardi baserrian dagoen jarduera sailkatuari ez kaltetzeko.

Proposamena bozketara jarri da, ondorengo emaitza eman delarik:

Aldeko botuak: 6 (Legarra, Usandizaga, Izagirre, Roteta, Omeñaca, Egaña)

Kontrako botuak: 0

Abstentzioak: 0

Gauzak horrela, Udalbatzarrak proposamena gai-zerrendan txertatzea berretsi du. Hau da proposamena:

- | | |
|--|--|
| - Expediente zenbakia: OT 2024-021 | - Expediente: OT 2024-021 |
| - Eskatera-data: 2024/08/28 | - Fecha solicitud: 28/08/2024 |
| - Sarrera zenbakia: 876 | - Número de entrada: 876 |
| - Eskatzailea: Alfredo Aranburu Gartzia jauna. | - Solicitante: Don Alfredo Aranburu Gartzia. |
| - Hirigintza baimen eskaera: Asteasuko Upazan auzoa 147an dagoen Otabardi baserriaren ondoan parrilan estaltze bat egitea. | - Solicitud de licencia urbanística: Ejecución de una cubrición sobre la parrilla, junto al caserío Otabardi, Upazan 147 de Asteasu. |
| - Obren egikaritze materialaren aurrekontua: 200,00€ | - Presupuesto ejecución material de las obras: 200,00€ |
| - Udaleko Arkitekto aholkulariaren txostena: 2024/08/29 Aldekoa, baldintzekin. | - Informe Arquitecto asesor Municipal: 29/08/2024 Favorable con condiciones. |
| - Udaleko Bitarteko Idazkari Kontu hartzailearen txosten-proposamena: 2024/04/09 | - Informe-propuesta del Secretario Interventor Interino: 4/09/2024 |

Asteasuko Plangintza Arau	A la vista de lo establecido en el artículo 113 de las Normas Subsidiarias de Planeamiento de Asteasu.
Subsidiarioetan jasotakoarekin bat.	

Proposamena bozketara jarri da, ondorengo emaitza eman delarik:	La propuesta se somete a votación con el siguiente resultado:
---	---

Aldeko botuak: 5 (Legarra, Usandizaga, Izagirre, Roteta, Omeñaca, Egaña)	Votos a favor: 6 (Legarra, Usandizaga, Izagirre, Roteta, Omeñaca, Egaña)
Kontrako botuak: 0	Votos en contra: 0
Abstentzioak: 0	Abstenciones: 0

Gauzak horrela, Udalbatzak	Por todo ello, el Pleno del Ayuntamiento
----------------------------	--

ERABAKIA EMAN DU

HA ACORDADO

LEHENA.- Eskatutako obra baimentzea, beti ere aurkeztutako agiriak betetzekotan.	PRIMERO.- Autorizar la obra solicitada, en base a la documentación presentada.
--	--



ASTEASUKO UDALA
(GIPUZKOA)

Eta azertu beharreko gai gehiagorik ez zegoenez, Alkate andreak bilkura amaitutzat eman du egun bereko 20:21 zirela. Eta aztertutakoa eta erabakitakoa jasota gera dadin Akta hau egin dut. Bitarteko Idazkariak.

Asteasun, 2024ko urriaren 9an.

Bitarteko Idazkariak

Jon Gil Beltza



Sinaduren laburpena / Resumen de firmas

Titulua / Título:

Udalbatzarreko akta 2024.10.09

CSV/EKS:

SINA3b001237-b81b-4813-8cd8-9c4a67114722