



## ERRETERIA UDALA

Giza Baliabideak / Recursos Humanos

**Espediente zk./Nº expediente:** 2022RPOL0073

**Gaia/Asunto:** Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Programa. Udalaren berrantolatzea. Plazak eta lanpostuak birsailkatzea / Programa de Racionalización de Recursos Humanos. Reorganización municipal: reclasificación de plazas y puestos de trabajo.

**Eskatzailea/Solicitante:** ERRETERIAKO UDALA

**NAN(IFK)/DNI(NIF):** P2007200E

**Kokalekua/Emplazamiento:** ERRETERIA **Dekretu zk./Nº Decreto:** 2707

### JAKINARAZPENA

Udal Tokiko Batzarrak, 2022ko azaroaren 29an ohiko batzarrean, bestek beste, honako akordioa hartu zuen, beti ere akta onartzerakoan sor litezkeen aldaketen baitan:

**“4. Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Programa. Plazak eta lanpostuak birsailkatzea. (2022RPOL0073)”**

### AURREKARIAK

Administrazio publikoek, eta horien artean udalek ere bai, aldaketa garrantzitsuak izan dituzte azken urteetan herritarrei zerbitzu zabalagoak eskaintzearen.

2019-2023 Agintaldi Planak, konpromiso politikoen artean biltzen du “7.- Gobernantza demokratikoaren ereduak sakonduko duen herria”, eta horren barruan, “7.1.- Administrazioaren lanerako baliabideak hobetzea” erronka, eta honako proiektu hau: “7.1.3. Udalaren behar berrietara egokituko den epe ertaineko giza baliabideetako estrategia bat lantzea”.

Esparru horretan kokatzen da Errenteriako Udaleko Giza Baliabideetako departamentuak 2019. urtean giza baliabideen premiei aurre egiteko egin zuen diagnostikoa eta jarduketa proposamena. Bertan, Jarduketa Planaren barruan, lan-ildo bat jaso zen Udalaren antolaketaren –egituraren eta lanpostuen azterketa egiteko, Udalaren premia berriei begira horiek berriro diseinatzeko, egitura sinplifikatuz, arrazionalizatuz eta modernizatuz, eta, aldi berean, antolaketa-plangintzaren kultura sustatuz.

### NOTIFICACIÓN

La Junta de Gobierno Local en sesión ordinaria de fecha 29 de noviembre de 2022 adoptó, entre otros, a reserva de los términos que resulten de la aprobación del acta correspondiente, el siguiente acuerdo:

**“4. Programa de Racionalización de Recursos Humanos. Reorganización municipal: reclasificación de plazas y puestos de trabajo. (2022RPOL0073)”**

### ANTECEDENTES

Las Administraciones Públicas, entre ellas los Ayuntamientos, han sufrido cambios de importancia en los últimos años al objeto de ofrecer unos servicios más amplios a la ciudadanía.

El Plan de Mandato 2019-2023 recogió el compromiso político “7.- Un municipio que profundiza en el modelo de gobernanza democrática” y dentro de éste, el reto “7.1.- Mejorar los medios de trabajo de la Administración”, y el proyecto “7.1.3.- Diseño de una estrategia de Recursos Humanos que se adecue a las necesidades del Ayuntamiento a plazo medio”.

En este marco se sitúa el Diagnóstico y propuesta de actuación ante las necesidades de Recursos Humanos elaborado por el departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Errenteria del año 2019, donde dentro del Plan de Actuación se recogió una línea de trabajo dirigida a realizar un análisis de la organización municipal tanto de su estructura así como de los puestos de trabajo, al objeto de rediseñar los mismos de cara a las nuevas necesidades del Ayuntamiento, simplificando,



## ERRETERIA UDALA

Giza Baliabideak / Recursos Humanos

Udal departamentuetan egiten ari diren antolaketa-azterketaren barruan, Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Programa: Plazak eta lanpostuak birsailkatzea izenekoa osatu da, udal-beharrei eraginkortasunez eta efizientziaz erantzuteko administrazio-egitura eta lanpostu egokiak ezartzeko.

Herri Administrazio baten antolamendua eta giza baliabideak planifikatzeko, oinarritzko oinarri bat hartu behar da kontuan: antolamenduak ahalik eta eraginkortasunik handiena bilatu eta lortu behar du bere ardurapean dituen zerbitzu publikoak ematean, betiere antolamendu juridikoa zorrotz errespetatuz eta, horregatik, une bakoitzean indarrean dagoen legerian aurreikusitako teknikak eta bitartekoak erabiliz.

Prestatutako Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko programa abiatzen da antolaketako eta giza baliabideetako beharrak aztertuz, eta helburu du arlo horretan hainbat aurreikuspen ezartzea administrazio-egiturak eta lanpostuak aldatzeko.

Zehazki, Hirigintza, Ingurumena, Jasangarritasuna eta Hiri Mantentzea; Hezkuntza, Gazteria eta Kirolak; Gizarte Zerbitzuak, Kultur Aniztasuna eta Berdintasuna sailen organigrama-aurreikuspen bat biltzen du, zerbitzu eta lanpostu berriak sortuta. Halaber, biltzen du lanpostuen ezaugarriak aldatu, plaza eta postuak sortu eta egungo lanpostuak beste batzuetan bihurtuko direla.

racionalizando y modernizando la estructura, y al mismo tiempo, impulsando una cultura de planificación organizativa.

Dentro del análisis organizativo que se está llevando a cabo en los diferentes departamentos municipales, se ha elaborado el Programa de Racionalización de Recursos Humanos. Reorganización Municipal: Reclasificación de plazas y puestos de trabajo, al objeto de establecer una estructura administrativa y unos puestos de trabajo adecuados para responder de una forma eficaz y eficiente a las necesidades municipales.

La planificación de la organización y los recursos humanos en una Administración Pública debe realizarse partiendo del presupuesto básico de que la misma ha de tender a la búsqueda y consecución de la mayor eficacia posible en la prestación de los servicios públicos que tiene encomendados, dentro del respeto escrupuloso del ordenamiento jurídico y, por ello, con la utilización de las técnicas y medios previstos en la legislación vigente en cada momento.

El Programa de Racionalización de Recursos Humanos elaborado parte de un análisis de las necesidades organizativas y de recursos humanos, y tiene como objeto establecer una serie de previsiones en dicha materia, para la modificación de estructuras administrativas y de los puestos de trabajo.

En concreto, se recoge una previsión de organigrama para las áreas de Urbanismo, Medio Ambiente, Sostenibilidad y Mantenimiento Urbano; Educación, Juventud y Deporte; Servicio Sociales, Cultura de la Diversidad e Igualdad, con la creación de nuevos servicios y puestos de trabajo. También recoge la previsión de una modificación de las características de los puestos de trabajo, creación de plazas y puestos, así como la reconversión de puestos de



## ERRETERIA UDALA

Giza Baliabideak / Recursos Humanos

Aldi berean, udaleko Adminstrari eta Administrari Laguntzaile plaza/lanpostuei eragiten dieten xedapenak jaso dira.

Azken batean, dokumentuaren xedea da Udalaren jarduna programatzea eta planifikatzea, baina ez araudi izatea. Hartara, ondoren berrikusi beharko dira hainbat dokumentu (organigrama, lanpostu-zerrenda), jasotako neurriak txertatzeko, eta organo eskudunak onartu beharko ditu.

Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Programa indarrean egongo da onartzen denetik, eta bere eraginak 2025eko abenduaren 31 bitartean zabalduko ditu.

Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Programa hau onartzearen ondorioz, bidezkoa da Errenteriako Udalaren 2022rako Aparteko Enplegu Publikoaren Eskaintza aldatzea. Eskaintza hori enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriei buruzko abenduaren 28ko 20/2021 Legetik eratorritakoa da (Alkatetzaren 2022ko maiatzaren 12ko Dekretuaren bidez onartu zen eta maiatzaren 20ko Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean argitaratu zen, 95 zenbakian). Horrela, Iturgintzako ofizial plaza bat kenduko da (LPZren 5231.4 kodea), departamentuarentzat bestelako antolaketa bat aurreikusi baita, zerbitzua modu eraginkorragoan emateko.

Nahiz eta Alkatetzari dagokion Enplegu Publikoaren Eskaintzak onartzeko eta, hala badagokio, aldatzeko eskumena, TAOLen 21.1 g) artikularen arabera, kasu honetan, proposatutako OEParen aldaketa hura onartzeko aurkeztu den Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Programaren ondorio da, eta, beraz, egokitzen da gai hori ere sartzea, erabaki

trabajo existentes en otros nuevos.

Al mismo tiempo, se recogen una serie de previsiones que afectarán a las plazas/puestos de trabajo de Administrativo y Auxiliar Administrativo del Ayuntamiento.

En definitiva, el documento tiene una vocación de programación y planificación de la actuación municipal, pero no encambio normativa. De esta forma, posteriormente será preciso las revisión de los correspondientes instrumentos: organigrama, plantilla orgánica, relación de puestos de trabajo, para incluir las medidas recogidas, y ser aprobadas por el órgano competente.

El Programa de Racionalización de Recursos Humanos entrará en vigor tras su aprobación, y desplegará sus efectos hasta el 31 de diciembre de 2025.

Como consecuencia de la aprobación del presente Programa de Racionalización de Recursos Humanos procede modificar la Oferta de Empleo Público extraordinaria del Ayuntamiento de Errenteria para el año 2022 derivada de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, aprobada por Decreto de Alcaldía de 12 de mayo de 2022, y publicada en el Boletín Oficial de Gipuzkoa n.º95, de 20 de mayo, de tal forma que se suprime una plaza de Oficial de Fontanería (código 5231.4 de la RPT), dado que se ha previsto una organización diferente para el departamento, al objeto de prestar el servicio de una forma más eficiente.

Si bien la competencia para aprobar y en su caso modificar las Ofertas de Empleo Público corresponde a la Alcaldía en base al artículo 21.1 g) de la LBRL, en este caso, la modificación de la OEP propuesta resulta como consecuencia del Programa de Racionalización de Recursos Humanos que se ha presentado para su aprobación, de forma que se ha



## ERRETERIA UDALA

Giza Baliabideak / Recursos Humanos

berean ebatz dadin. Bestalde, Tokiko Gobernu Batzarra Alkatetzari bere eskumenak betetzen laguntzeko organoa da, eta Alkatetza bera bertako kide bat da.

### ZUZENBIDE OINARRIAK

- \* 5/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 30ekoa, Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena (EPOETB).
- \* 30/1984 Legea, abuztuaren 2koa, Funtzio Publikoa Eraberritzeko Neurriei buruzkoa.
- \* 6/1989 Legea, Euskal Funtzio Publikoari buruzkoa.
- \* Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legea
- \* 781/1986 Legegintzako Errege Dekretua, apirilaren 18koa, Toki Araubidearen arloan indarrean dauden Xedapenen Testu Bategina onartzen duena
- \* Euskadiko Toki Erakundeei buruzko apirilaren 7ko 2/2016 Legea

Gaia Udaleko Negoazioazio Mahai Orokorrean negoziatu da, 2022ko urriaren 6an, azaroaren 9an eta 17an, eta azkeneko bileran gai honen inguruko akordioa lortu zuten Udal gobernuak eta LAB sindikatuak.

Giza Baliabideetako Arduradunak 2022ko azaroaren 25ean txosten juridikoa idatzi du.

Giza Baliabideetako delegatuak egindako erabaki-proposamena, eta Giza Baliabideetako arduradunak

entendido oportuno incluir también esta cuestión para que sea resuelta en el mismo acuerdo. Por otra parte, la Junta de Gobierno Local resulta un órgano de asistencia a la Alcaldía en el ejercicio de sus atribuciones, resultando la propia Alcaldía un miembro de la misma.

### LEGISLACIÓN APLICABLE

- \* 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 (TREBEP).
- \* Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública
- \* Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.
- \* Ley 7/1985 de 2 de abril que regula las Bases del Régimen Local
- \* Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Vigentes en materia de Régimen Local
- \* Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi

El asunto ha sido negociado en la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento, en las reuniones mantenidas los días 6 de octubre, 9 de noviembre y 17 de noviembre de 2022, resultando que en la última reunión alcanzaron un acuerdo el Equipo de Gobierno y la central sindical LAB.

La Responsable de Recursos Humanos con fecha 25 de noviembre de 2022 ha emitido informe jurídico.

Vista la propuesta de acuerdo de la delegada de Recursos Humanos y la conformidad dada por La



## ERRETERIA UDALA

Giza Baliabideak / Recursos Humanos

expedientean jasotako akordio-proposamenari emandako adostasuna ikusita.

Horregatik guztiagatik, Udal honetako Alkateak eskuordetutako eskumenak baliatuz, Tokiko Gobernu Batzarrak, aho batez,

### ERABAKI DU

1.- Onartzea Giza Baliabideak arrazionalizatzeko programa: plazak eta lanpostuak birsailkatzea, eranskin moduan jasotzen den dokumentuaren edukiarekin.

2.- Alkateari proposatzea 2022. urterako Errenteriako Udalaren Aparteko Lan Eskaintza Publikoaren aldaketa. Enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premia neurri buruzko abenduaren 28ko 20/2021 Legearen ondorioz egin zen eskaintza hori, eta Alkatearen 2022ko maiatzaren 12ko Dekretuaren bidez onartu eta maiatzaren 20ko GIPUZKOAKO ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu zen (95. zk.). Horrela, Iturgintzako ofizial plaza bat kenduko da (LPZren 5231.4 kodea).

3.- Akordio honen berri eragindako departamentuei eta Pertsonal Batzordeari ematea, eta udaleko Gardentasun Atarian argitaratzea.”

**Erabaki hau behin betikoa da eta administrazio bideari amaiera ematen dio. Dena den, administrazioarekiko auzi-errekurtsoa jar dezakezu, edota egoki deritzozun beste edozein errekurtso.**

**NON: Administrazioarekiko Auzien Donostiako Epaitegia.**

**EPEA: bi hilabetekoa, jakinarazpena jaso eta biharamunetik hasita.**

responsable de Recursos Humanos a la propuesta de acuerdo que consta en el expediente.

Por todo ello, en ejercicio de las competencias conferidas en virtud de delegación efectuada por la Alcaldía de este Ayuntamiento, la Junta de Gobierno Local, por unanimidad,

### ACUERDA

1.- Aprobar el Programa de Racionalización de Recursos Humanos. Reorganización Municipal: Reclasificación de plazas y puestos de trabajo, con el contenido del documento que se recoge como anexo.

2.- Proponer a la Alcaldía la modificación de la Oferta de Empleo Público extraordinaria del Ayuntamiento de Errenteria para el año 2022 derivada de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, aprobada por Decreto de Alcaldía de 12 de mayo de 2022, y publicada en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa n.º95, de 20 de mayo, de tal forma que se suprime una plaza de Oficial de Fontanería (código 5231.4 de la RPT).

3.- Comunicar el presente acuerdo a los departamentos afectados, a la Junta de Personal, y publicar en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento.”

**Contra el presente acuerdo, que es definitivo, y pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso contencioso-administrativo o cualquier otro recurso que estime procedente.**

**LUGAR: ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Donostia.**

**PLAZO: en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de su notificación.**



**ERRETERIA  
UDALA**

Giza Baliabideak / Recursos Humanos

**Nolanahi ere, nahi izanez gero, aurreko idatz-  
zation adierazitako administrazioarekiko auzi-  
errekurtsoaren aurretik, berraztertzeko  
errekurtsoa aurkez diezaiokezu ebazpena eman  
zuen organoari hilabeteko epean, jakinarazpen  
hau jaso eta biharamunetik hasita.**

**No obstante, con carácter potestativo y previo al  
recurso contencioso-administrativo señalado  
anteriormente, contra la resolución expresa que  
se le notifica, podrá/n Vd/s. interponer recurso de  
reposición, ante el mismo órgano que la dictó, en  
el plazo de un mes que se contará desde el día  
siguiente al de la fecha de la recepción de la  
presente notificación.**

Errenterian, sinaduran agertzen den datan

Errenteria, en la fecha de la firma

Idazkari orokorra / Secretaria general

Nagore Sarasola Otermin

- PERTSONAL BATZORDEA



## ERRETERIA UDALA

Giza Baliabideak / Recursos Humanos

### ERANSKINA / ANEXO

**GIZA BALIABIDEAK ARRAZIONALIZATZEKO  
PROGRAMA: PLAZAK ETA LANPOSTUAK  
BIRSAILKATZEA.**

**PROGRAMA DE RACIONALIZACIÓN DE  
RECURSOS HUMANOS. REORGANIZACIÓN  
MUNICIPAL: RECLASIFICACIÓN DE PLAZAS Y  
PUESTOS DE TRABAJO.**

#### MEMORIA

Administrazio publikoek, eta horien artean udalek ere bai, aldaketa garrantzitsuak izan dituzte azken urteetan herritarrei zerbitzu zabalagoak eskaintzearen.

2019-2023 Agintaldi Planak, konpromiso politikoen artean biltzen du “7.- Gobernantza demokratikoaren ereduan sakonduko duen herria”, eta horren barruan, “7.1.- Administrazioaren lanerako baliabideak hobetzea” erronka, eta honako proiektu hau: “7.1.3. Udalaren behar berrietara egokituko den epe ertaineko giza baliabideetako estrategia bat lantzea”.

Esparru horretan kokatzen da Errenteriako Udaleko Giza Baliabideetako departamentuak 2019. urtean giza baliabideen premiei aurre egiteko egin zuen diagnostikoa eta jarduketa proposamena. Bertan, Jarduketa Planaren barruan, lan-ildo bat jaso zen Udalaren antolaketaren –egituraren eta lanpostuen azterketa egiteko, Udalaren premia berriei begira horiek berriro diseinatzeko, egitura sinplifikatuz, arrazionalizatuz eta modernizatuz, eta, aldi berean, antolaketa-plangintzaren kultura sustatuz.

2020an udal departamentu bakoitzaren organigrama eta eskumenak berrikusteko lanari ekin zitzaion, baita lanpostuen ezaugarriei buruzko fitxak egiteari ere. COVID-19ak eragindako osasun-krisiak ekarri zuen etenaldiaren ondorioz, lan hori gelditu egin zen, premiazkoagoak ziren beste behar batzuei aurre egin behar izan zitzaielako, eta, beraz, 2021ean heldu zitzaion berriro lanari.

#### MEMORIA

Las Administraciones Públicas, entre ellas los Ayuntamientos, han sufrido cambios de importancia en los últimos años al objeto de ofrecer unos servicios más amplios a la ciudadanía.

El Plan de Mandato 2019-2023 recogió el compromiso político “7.- Un municipio que profundiza en el modelo de gobernanza democrática” y dentro de éste, el reto “7.1.- Mejorar los medios de trabajo de la Administración”, y el proyecto “7.1.3.- Diseño de una estrategia de Recursos Humanos que se adecue a las necesidades del Ayuntamiento a plazo medio”.

En este marco se sitúa el Diagnóstico y propuesta de actuación ante las necesidades de Recursos Humanos elaborado por el departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Errenteria del año 2019, donde dentro del Plan de Actuación se recogió una línea de trabajo dirigida a realizar un análisis de la organización municipal tanto de su estructura así como de los puestos de trabajo, al objeto de rediseñar los mismos de cara a las nuevas necesidades del Ayuntamiento, simplificando, racionalizando y modernizando la estructura, y al mismo tiempo, impulsando una cultura de planificación organizativa.

En el año 2020 se inicia el trabajo de revisar el organigrama y competencias de cada departamento municipal, así como la elaboración de las fichas de características de los puestos de trabajo. Con la interrupción de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID 19, el citado trabajo quedó paralizado dado que hubo que hacer frente a otras necesidades más urgentes, de forma que se retomó el mismo en el año 2021.



## ERRETERIA UDALA

Giza Baliabideak / Recursos Humanos

2022ko abenduan udal departamentu guztien organigrama eta eskumenak berrikusten amaitzea aurreikusten da, eta 2023ko lehen hiruhilekoan aurkeztuko da Errenteriako Udalaren organigramari eta eskumenei buruzko dokumentu osoa, onetsi dadin.

Ordura arte, zerbitzuaren beharrei aurre egin ahal izateko, udal sail eta departamentuen organigramak partzialki onesten jarraituko da.

2021eko apirilean, Tokiko Gobernu Batzarrak zenbait departamenturen organigramei eta eskumenei buruzko dokumentuak onetsi zituen:

\* **Lehendakaritza saila:** Informazio Gizartea eta Informazio eta Komunikazio Teknologiak (IKT) departamentuak.

\* **Ogasuna eta Garapen Ekonomiko saila:** Kontuhartzailtza eta Diruzaintza departamentuak.

\* **Kultura, Agiritegia eta Argitarapenak eta Liburutegia saila:** Kultura departamentua eta Liburutegia departamentua.

Une honetan, departamentu hauen analisisa amaitu da:

\* **Hirigintza, Ingurumena, Jasangarritasuna eta Hiri Mantentzea saila** (orain arte, Hirigintza, Zerbitzuak, Ingurumena eta Hiri Mantenimendua): Hirigintza, Ingurumena eta Jasangarritasuna departamentua batetik, eta Hiri Mantentzea departamentua bestetik (orain arte, Hirigintza departamentua, Ingurumena departamentua eta Hiri Mantenimendua departamentua).

\* **Hezkuntza, Gazteria eta Kirolak saila:** Hezkuntza eta Gazteria departamentua (orain arte, Hezkuntza departamentua eta Gazteria departamentua), eta Kirolak departamentua.

\* **Gizarte Zerbitzuak, Kultur Aniztasuna eta Berdintasuna saila:** Gizarte Zerbitzuak

En diciembre de 2022 está previsto finalizar con la revisión del organigrama y competencias de todos los departamentos municipales, y en el primer trimestre de 2023 se presentará para su aprobación el documento completo de organigrama y competencias del Ayuntamiento de Errenteria.

Hasta entonces, para poder hacer frente a las necesidades del servicio se seguirán aprobando parcialmente los organigramas de las diferentes áreas y departamentos municipales.

En abril de 2021 la Junta de Gobierno Local aprobó los documentos de organigrama y competencias de una serie de departamentos:

\* **Área de Presidencia:** departamentos de Sociedad de la Información y Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).

\* **Área de Hacienda y Desarrollo Económico:** Departamentos de Intervención y Tesorería.

\* **Área de Cultura, Archivo y Publicaciones y Biblioteca:** departamento de Cultura y departamento de Biblioteca.

En este momento se ha finalizado con el análisis de los siguientes departamentos:

\* **Área de Urbanismo, Medio Ambiente, Sostenibilidad y Mantenimiento Urbano** (hasta la fecha Urbanismo, Servicios, Medio Ambiente y Mantenimiento Urbano): departamento de Urbanismo, Medio Ambiente y Sostenibilidad, y departamento de Mantenimiento Urbano (hasta la fecha departamento de Urbanismo, departamento de Medio Ambiente y departamento de Mantenimiento Urbano).

\* **Área de Educación, Juventud y Deportes:** departamento de Educación y Juventud (hasta la fecha departamento de Educación y departamento de Juventud), y departamento de Deportes.

\* **Área de Servicios Sociales, Cultura de la Diversidad e Igualdad:** departamento de Servicios





## ERRETERIA UDALA

Giza Baliabideak / Recursos Humanos

departamendua, Kultura Aniztasuna, Garapenerako Lankidetzeta eta Giza eskubideak departamentua eta Berdintasuna departamentua

Aldi berean, lanpostu batzuk birsailkatzea planteatu da, erreferentziatzen hartuta organigraman duten posizioa, lanpostu horien ardura maila edo lanpostua behar bezala betetzeko behar den titulazioa.

Azkenik, ondorioztatu da administrari laguntzailea lanpostuak iraungitzekotzat jo beharko liratekeela, eta administraria lanpostuekin ordeztu, lanpostu horiei gaitasun handiagoak eta administrazio-espedituek izapidetzean ardura maila handiagoa eskatzen baitaizkie, Udalaren egungo beharrezanekin bat etorritz.

Azken helburua izango litzateke garai berrien araberrako organigrama berria sortzea, bilduko duena zerbitzu publikoak modu eraginkor eta efizientean ematea ahalbidetuko duen egitura egoki eta ordenatua.

Administrazio publiko bateko antolaketa eta giza baliabideak planifikatzerakoan administrazioak bere gain hartuta duen zerbitzu publikoa modu eraginkorrean ematea bilatu eta lortu behar da, betiere, antolamendu juridikoa zehatz-mehatz errespetatuz, eta beraz, une bakoitzean indarrean dauden legeetan aurreikusitako teknikak eta neurriak erabiliz.

Giza Baliabideen arloko marko juridikoa Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuan jasotako oinarrizko izaerako estatuko legediak osatzen du, eta Euskal Autonomia Erkidegoan, gainera, Euskal Funtzio Publikoaren uztailaren 6ko 6/1989 Legeak.

Estatuko oinarrizko legedia horri -administrazio

Sociales, departamento de Cultura de la Diversidad, Cooperación al Desarrollo y Derechos Humanos y departamento de Igualdad.

Al mismo tiempo, se ha planteado la reclasificación de una serie de puestos de trabajo tomando como referencia la posición que ocupan en el organigrama, el nivel de responsabilidad de los mismos o la titulación necesaria para un adecuado desempeño del puesto de trabajo.

Finalmente, se ha concluido que los puestos de trabajo de Auxiliar Administrativo/a deberían ser declarados a extinguir, y ser sustituidos por puestos de trabajo de Administrativo/a, al resultar unos puestos a los que se les exige unas competencias más amplias y un mayor nivel de responsabilidad en la tramitación de los expedientes administrativos acordes con las actuales necesidades del Ayuntamiento.

El objetivo final sería crear un nuevo organigrama acorde a los nuevos tiempos, que recoja una estructura adecuada y ordenada que permita una prestación eficaz y eficiente de los servicios públicos.

La planificación de la organización y los recursos humanos en una Administración Pública debe realizarse partiendo del presupuesto básico de que la misma ha de tender a la búsqueda y consecución de la mayor eficacia posible en la prestación de los servicios públicos que tiene encomendados, dentro del respeto escrupuloso del ordenamiento jurídico y, por ello, con la utilización de las técnicas y medios previstos en la legislación vigente en cada momento.

Conforman el marco jurídico en materia de personal la legislación estatal de carácter básico recogida en el 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 y, en nuestra Comunidad Autónoma, la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

A esta legislación básica estatal, de aplicación a



## ERRETERIA UDALA

Giza Baliabideak / Recursos Humanos

publiko guztotan aplikatu beharrekoa- eta erkidegoko legediari, toki administrazio osatzen duten erakundeen zerbitzura dagoen pertsonala arautzeko legeak gehitu behar zaizkie.

Horrela, Euskal Funtzio Publikoaren Legearen 22.1 artikulua, honako hau ezartzen du: «*Euskal Administrazio Publikoek giza baliabideak arrazionalizatzeko programak onar ditzakete, euren buruak antolatzeko duten gaitasunaren arabera eta langileen ordezkariekin negoziatu ostean. Programok euren berezitasunei egokituko zaizkie, eta funtzionarioei zein lan-kontratuko langileei buruzkoak izango dira, eta euren eraginpeko alorrean giza baliabideak ahalik ondoen erabiltzeko garatu behar diren jarduketak hartuko dituzte batera. Eta hori aurrekontuen mugen barne egin beharko da, gobernu-organuek langileei buruzko politikarako finka ditzaten jokabideen arabera*».

Giza Baliabideak arrazionalizatzeko programaren barruan sar daitezkeen neurrien artean daude antolaketa edo egituren egokitzapen-neurriak, Euskal herri-administrazioetako funtzionarioen lanpostuak betetzeko araudia onartzeko den urriaren 13ko 190/2004 Dekretuaren 42. artikuluan xedatutakoaren arabera.

### 42. artikulua. Hainbat neurri

*Giza-baliabideak arrazionalizatzeko programek euren baitan jaso ditzakete jarraian aipatutako neurri hauetako batzuk edo horiek guztiak:*

- a) *Antolakuntza-egiturak nahiz lanpostuak aldatzeko aurreikuspenak.*
- b) *Eraginpeko alorrean kanpoko langileak sartzea bertan behera uztea, sartze hori enplegu eskaintzaren bidez nahiz mugikortasun prozeduraren bidez gertatu bada.*
- c) *Alor jakinetako langileei mugaturiko lehiaketak egitea lanpostuak betetzeko.*

todas las Administraciones Públicas, y a la legislación autonómica, se añaden una serie de textos legislativos reguladores del personal al servicio de los entes que conforman la Administración Local.

Así, concretamente el artículo 22.1 de la Ley de la Función Pública Vasca, establece que: «*Las Administraciones Públicas vascas, de acuerdo con su capacidad de autoorganización y mediante negociación con la representación del personal, podrán adoptar programas de racionalización de los recursos humanos adaptados a sus especificidades y referidos tanto a personal funcionario como laboral, que contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal que fijen sus órganos de gobierno*».

Entre las posibles medidas que se pueden incluir dentro de un Programa de Racionalización de Recursos Humanos, se encuentran las medidas organizativas o de adecuación de estructuras, tal y como lo recoge el artículo 42 del Decreto 190/2004, de 13 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de las Administraciones Públicas Vascas.

### Artículo 42. Diferentes medidas.

*Los programas de racionalización de recursos humanos podrán incluir todas o alguna de las medidas siguientes:*

- a) *Previsiones de modificaciones de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.*
- b) *Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto las derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad.*
- c) *Realización de concursos de provisión de puestos de trabajo limitados a personal de*



## ERRETERIA UDALA

Giza Baliabideak / Recursos Humanos

d) Langileen prestakuntza eta gaitasunerako plangintzak langileak berriro koka daitezen laguntzeko asmoz.

e) Barne sustapenerako neurri bereziak.

f) Langileen berrizendapena.

g) Lanaldi partzialeko zerbitzuan jardutea.

h) Beste herri administrazio batzuekin hitzarmenak sinatzea langileak berrizendatzeko xedez.

i) Borondatezko lan-utzialdia, aurreraturiko erretiroa, jarduneko zerbitzua uztea edo jarduneko zerbitzuan behin betiko baja hartzea sustatzeko pizgarriak.

j) Arrazionalizatzeko programaren helburuei dagozkien bestelako neurriak.

ámbitos determinados.

d) Planes de formación y capacitación del personal para facilitar su recolocación.

e) Medidas específicas de promoción interna.

f) Reasignación de efectivos.

g) Prestación de servicios a tiempo parcial.

h) Establecimiento de convenios con otras administraciones públicas para la reasignación de efectivos.

i) Incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada e incentivos a la renuncia al servicio activo o baja definitiva en él.

j) Otras medidas que procedan en relación con los objetivos del programa de racionalización.

### 1. HELBURUA.

Giza baliabideak arrazionalizatzeko programa honen helburua da jasotzea udaleko sail eta departamentuetako egitura administratiboa eta lanpostuak egokitzea modu eraginkor eta efizientean erantzuteko zerbitzu publikoei.

Programa hau idatzi da hainbat udal departamenturen eta Giza Baliabideetako departamentuaren arteko elkarlanaren ondorioz.

### 2. APLIKAZIO EREMUA.

Programa hau aplikagarri izango da Errenteriako Udalean.

### 3. INDARRALDIA.

Giza baliabideak arrazionalizatzeko programa hau onetsi ondoren jarriko da indarrean, eta aurreikusten dituen antolakuntza aldaketak Errenteriako Udaleko plantilla organikoan eta Lanpostuen Zerrendan ezarriko dira pixkanaka, 2023, 2024 eta 2025 urteetan, eta bere garapena ere, dagozkien

### 1. OBJETO.

Es objeto del presente Programa de Racionalización de Recursos Humanos recoger la adecuación de la estructura administrativa y de los puestos de trabajo de las diferentes áreas y departamentos municipales, al objeto de responder de forma eficaz y eficiente a los servicios públicos.

La redacción del presente programa es resultado del trabajo conjunto entre los diferentes departamentos y el departamento de Recursos Humanos.

### 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente programa será de aplicación en el Ayuntamiento de Errenteria.

### 3. VIGENCIA.

El presente Programa de Racionalización de Recursos Humanos entrará en vigor tras su aprobación, y las modificaciones organizativas en él previstas se implementarán en la plantilla orgánica y Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Errenteria de forma paulatina en los años 2023, 2024



## ERRETERIA UDALA

Giza Baliabideak / Recursos Humanos

aurreikuspenen arabera.

y 2025, así como sus correspondientes desarrollos, según las correspondientes previsiones.

### 4. PROGRAMAREN HELBURUAK.

Hauek dira programa honen berriazko helburuak:

1.- Aztertzea eragindako departamentuen antolamendua, eta horien lanpostuena, hala plantillakoak nola aldi baterako programenak, egitura behar berrietara egokitzearen.

2.- Departamentu bakoitzaren organigrama berrikustea egoera berrira egokitzeko unitate-administratiboen eta lanpostuen organigrama berria biltzen duen organigrama berri bat sortuz. Guztia ere egitura arrazional eta eraginkorragoa lortzeko.

3.- Berrikustea eragindako departamentuen eskumenak, behar berrien arabera izan daitezten.

4.- Eragindako Lanpostuen ezaugarrien fitxak.

5.- Plantilla organikoa eta Lanpostu-zerrenda: jaso beharko lirateke berrantolaketa berria eta lanpostuen egituraren eta ezaugarrien aldaketak.

### 5. GIZA BALIABIDEAK ARRAZIONALIZATZEKO PROGRAMA HONEN NEURRIAK.

1.- Departamentuen antolamenduaren azterketatik ateratzen dira antolamenduko eta giza baliabideetan behar berriak, zehazki, hauek:

1.1.- Hirigintza, Zerbitzuak, Ingurumena eta Hiri Mantenimendua saila.

1.1.1.- Sailaren, departamentuen eta zerbitzuen egitura.

- Sailaren izena aldatu da, eta Hirigintza, Ingurumena, Jasangarritasuna eta Hiri Mantentzea

### 4. OBJETIVOS DEL PROGRAMA.

Los objetivos específicos de este programa serán los siguientes:

1.- Análisis organizativo de los departamentos afectados, y de los puestos de trabajo de los mismos, tanto de plantilla como programas temporales, al objeto de adecuar su estructura a las nuevas necesidades.

2.- Revisión del organigrama de cada departamento, para adecuarlo a la nueva situación, elaborando un nuevo organigrama que recoja las unidades administrativas y puestos de trabajo de confluencia. Todo ello, en el marco de iniciar un camino hacia una estructura más racional y eficiente.

3.- Revisión de las competencias de los departamentos afectados, para que sea acorde a las nuevas necesidades.

4.- Fichas de características de los puestos de trabajo afectados

5.- Plantilla orgánica y Relación de Puestos de Trabajo: deberán recoger la nueva reorganización, y las modificaciones de estructura y características de los puestos de trabajo.

### 5. MEDIDAS OBJETO DEL PRESENTE PROGRAMA DE RACIONALIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

1.- Del análisis organizativo de los departamentos devienen nuevas necesidades de organización y recursos humanos. En concreto, las siguientes:

1.1.- Área de Urbanismo, Servicios, Medio Ambiente y Mantenimiento Urbano.

1.1.1.- Estructura del área, departamentos y servicios.

- El área cambia de denominación, pasando a ser el área de Urbanismo, Medio Ambiente, Sostenibilidad



## ERRETERIA UDALA

Giza Baliabideak / Recursos Humanos

saila izango da aurrerantzean.

- Hirigintza eta Ingurumena departamentuak bateratu egin dira, eta departamentu bakarra eratu da, Hirigintza, Ingurumena eta Jasangarritasuna departamentua izenekoak. Departamentu horren egituran lau zerbitzu eta pool administratibo bat daude, programa honi erantsitako organigrama dokumentuan jasotako egiturarekin. Zerbitzu berriak honako hauek izango dira: Planeamendua, Kudeaketa eta Hiri Berroneratzea; Hirigintza Diziplina; Herri Lanak, Proiektuak eta Mugikortasun Estrategia; eta Ingurumena eta Jasangarritasuna.

- Hiri Mantentzea departamentuan berrantolatu egin dira zerbitzuak, eta aurrerantzean sei zerbitzuek eta pool administratibo batek osatuko dute. Zerbitzu berriak honako hauek izango dira: Urak; Brigada; Obrak, Aroztegia, Errementaritza, Pintura eta Biltegia; Elektrizitatea; Lorezaintza; eta Ondarea eta Zerbitzuen Ikuskaritza.

### 1.1.2.- Plazak eta lanpostuak.

#### **Hirigintza, Ingurumena eta Jasangarritasuna departamentua:**

- **Basozaina** lanpostua: lanpostuaren ardura mailaren arabera, berau C1 taldean birsailkatzea proposatzen da. Lanpostuaren eginkizunak aztertu ondoren (programa honi erantsi zaizkio), ondorioztatu da eginkizun horiek ez dagozkiola C2 kategoria profesionaleko lanpostu bati, eta, beste udal batzuetan bezala, lanpostua C1 taldean sailkatu beharko litzatekeela.

2023ko Plantilla Organikoan eta Lanpostuen Zerrendan plaza eta lanpostu berria sortuko dira, eta egungo plaza eta lanpostua amortizatuko dira, hutsik baitago.

Lanpostua betetzeko modua barne-sustapenekoak izango da. Hori garatzen den bitartean, zerbitzu-eginkizunetan egungo lanpostua betetzen ari den

y Mantenimiento Urbano.

- Los departamentos de Urbanismo y Medio Ambiente se unifican pasando a constituir un único departamento con la denominación de departamento de Urbanismo, Medio Ambiente y Sostenibilidad. En la estructura del citado departamento se conforman cuatro servicios y un pool administrativo con la estructura recogida en el documento de organigrama que se adjunta al presente programa. Los nuevos servicios serán los siguientes: Planeamiento, Gestión y Regeneración Urbana; Disciplina Urbanística; Obra Pública, Proyectos y Estrategia de Movilidad y Medio Ambiente y Sostenibilidad.

- En el departamento de Mantenimiento Urbano se efectúa una reordenación de los diferentes servicios, pasando a estar conformado por seis servicios y un pool administrativo. Los nuevos servicios serán los siguientes: Aguas; Brigada; Obras, Carpintería, Herrería, Pintura y Almacén; Electricidad; Jardinería; y Patrimonio e Inspección de Servicios.

### 1.1.2.- Plazas y puestos de trabajo.

#### **Departamento de Urbanismo, Medio Ambiente y Sostenibilidad:**

- Puesto de trabajo de **Guardabosques**: en base al nivel de responsabilidad del puesto de trabajo se propone reclasificar el mismo al grupo C-1. Analizadas las funciones del puesto de trabajo, las cuales se adjuntan al presente programa, se concluye que las mismas no corresponden a un puesto de la categoría profesional C-2, y que al igual que en otros Ayuntamientos el puesto debería ser clasificado en el grupo C-1.

En la Plantilla Orgánica y Relación de Puestos de Trabajo de 2023 se crearán la nueva plaza y puesto de trabajo y se amortizará la plaza y puesto actual, que se encuentra vacante.

La forma de provisión del puesto de trabajo será la de promoción interna. En tanto se desarrolle la misma, el funcionario de carrera que se encuentra



## ERRETERIA UDALA

Giza Baliabideak / Recursos Humanos

karrerako funtzionarioak lanpostu berria behin-behinean beteko du.

### - Ingurumeneko Goi mailako Teknikaria eta Ingurumeneko Erdi mailako Teknikaria lanpostua

Aintzat hartu behar da Ingurumeneko goi mailako teknikaria plaza eta lanpostua sortu zirela Ingurumeneko erdi mailako teknikariari zegozkionak aldatuta, eta harrezkero ez dela bigarren hori bete.

Horregatik guztiagatik, iraungitzekotzat jo da Ingurumeneko erdi mailako teknikaria plaza/lanpostua, eta Ingurumeneko goi mailako teknikaria plaza/lanpostua betetzeko mekanismo gisa aurreikusi da Ingurumeneko erdi mailako teknikaria plazaren titularrari zuzendutako barne sustapen mugatua.

### Hiri Mantentze departamentua:

- **Zerbitzu bakoitzeko buruen** lanpostuak: departamentuko zerbitzuen antolaketa berriak eskatzen du zerbitzuko burua figura bana aurreikustea horietako bakoitzean (Ondarea eta Zerbitzuen Ikuskaritza zerbitzuan izan ezik, hori departamentuaren arduradunaren mende egongo baita). Lanpostu horiek, arduraren mailaren eta eginkizunen arabera, C1 taldean sailkatu beharko dira. Gaur egun, elektrikari zerbitzuko burua lanpostua sailkapen talde horretan dago, ez, ordea, lorezain arduraduna edo Obrak zerbitzuko arduraduna lanpostuak.

Hortaz, plaza eta lanpostu berriak sortuko dira, eta, hala badagokio, aurrekoak amortizatu edo iraungitzekotzat joko dira. Lanpostu horiek betetzeko modua barne sustapen mugatua izango da, hala dagokionean, eta, bestela, txanda irekia.

Horiek gauzatzeko egutegi bat aurreikusi da, departamentuaren funtzionamendu egokia bermatu

ocupando el puesto actual en comisión de servicios, parará a ocupar provisionalmente el nuevo puesto.

### - Puesto de Trabajo de Técnico/a Superior Medio Ambiente y Técnico/a Medio/a Medio Ambiente

Debe considerarse que la plaza y el puesto de trabajo de Técnico/a Superior Medio Ambiente se crearon como transformación de los correspondientes a Técnico/a Medio-a de Medio Ambiente, sin que posteriormente se haya cubierto este último.

Por todo ello, procede declarar a extinguir la plaza/puesto Técnico/a Medio-a de Medio Ambiente, y prever como mecanismo de provisión de la plaza/puesto Técnico/a Superior de Medio Ambiente la promoción interna restringida dirigida al titular de la plaza Técnico/a Medio-a de Medio Ambiente.

### Departamento de Mantenimiento Urbano:

- Puestos de **Encargado/a de cada servicio**: la nueva organización de los servicios del departamento exige que en cada uno de los mismos se prevea una figura de Encargado/a de servicio (salvo en el servicio Patrimonio e Inspección de Servicios que dependerá de la Encargada general), resultando que dichos puestos de trabajo en base a su nivel de responsabilidad y funciones deberán ser clasificados en el grupo C-1. En la actualidad, el puesto de trabajo de Encargado/a de electricidad se encuentra encuadrado en ese grupo de clasificación, no en cambio el puesto de Encargado/a de Jardinería o Encargado/a de Obras.

Por lo tanto, se procederá a la creación de las nuevas plazas y puestos de trabajo, y en su caso a amortizar o declarar a extinguir los anteriores, resultando que cuando proceda la forma de provisión de los mismos será la de promoción interna restringida, y en otro caso el turno libre.

Se prevé un calendario de ejecución para poder garantizar el adecuado funcionamiento del



## ERRETERIA UDALA

Giza Baliabideak / Recursos Humanos

ahal izateko.

**Urak zerbitzuko burua:** plaza eta lanpostua 2023ko plantilla organikoan eta Lanpostuen Zerrendan sortzea aurreikusten da, ofizial iturgina plaza bat eta lanpostu bat iraungitzera deituz. Lanpostuaren behin betiko iraungipena Uretako zerbitzu buru lanpostua bete ostean gertatuko da.

**Aurrekoaren ondorioz,** ur eta saneamenduko zerbitzuko egungo arduradunaren lanpostua (5233) arduradun teknikoen taldean sartuko da, departamentuko arduradunari atxikita, eta izena aldatuko zaio. Lanpostuaren izena ingeniari teknikoa izatera pasako da. Hala ere ur zerbitzuaren gaineko ardura mantenduko du uretako buru lanpostua bete bitartean.

**Lorezaintza zerbitzuko burua:** plaza eta lanpostua 2023ko plantilla organikoan eta Lanpostuen Zerrendan sortzea aurreikusten da eta iraungitzekotzat jotzea gaur egungo lorezain arduraduna plaza eta lanpostua (C2 taldean sailkatua). Betetzeko modua barne sustapen mugatua izango da, plazaren/lanpostuaren egungo titularrari zuzendua. Hura gauzatu bitartean, egun lanpostua betetzen duena zerbitzu-eginkizunetan izendatuko da postu berrian.

**Obra eta zerbitzu anitzetako-arduraduna:** 2023. urteko plantilla organikoan eta LPZn plaza eta lanpostua sortzea aurreikusten da, baina une honetan ez da beteko. Lanpostu berri horrek errementaritzako, pinturako eta arotzeriako zerbitzuen koordinazioa ere eramango luke. Bere garaian lanpostu berria betetzeko modua baloratuko da (txanda irekia edo barne-sustapena). Era berean, 2022ko azaroaren 17an Negoziazio Mahai Orokorrean adostutakoa oinarri hartuta, aztertuko da ea arduradun horren figura nahikoa den zerbitzu guztiak koordinatzeko (obrak, pintura, biltegia, errementaritza eta aroztegia), edo beharrezkoa den hura banatzea eta lanpostuaren bigarren zuzkidura bat sortzea, koordinatu beharreko zerbitzuak bien artean banatuz.

departamento.

**Encargado/a de aguas:** se prevé crear la plaza y puesto en la plantilla orgánica y RPT del año 2023, declarando a extinguir una plaza y un puesto de oficia/a fontanero/a. La supresión definitiva del mismo se llevará a cabo una vez cubierto el puesto de Encargado/a de Aguas.

**Como consecuencia de lo anterior,** el actual puesto de Encargado/a del servicio de aguas y saneamiento (5233) pasa a formar parte del grupo de responsables técnicos adjunto a el/la responsable del departamento y cambia su denominación a Ingeniero/a Técnico/a, si bien mantiene la responsabilidad del servicio de aguas hasta la provisión del puesto de encargado.

**Encargado/a de jardinería:** se prevé crear la plaza y puesto en la plantilla orgánica y RPT del año 2023, declarando a extinguir la actual plaza y puesto de encargado de jardinería (clasificada en el grupo C2). La forma de provisión será la de promoción interna restringida dirigida al actual titular de la plaza/puesto de trabajo. En tanto se desarrolle la misma, el actual ocupante del puesto pasaría a ser nombrado en comisión de servicios en el nuevo puesto.

**Encargado/a de obras y servicios varios:** se prevé crear la plaza y puesto en la plantilla orgánica y RPT del año 2023, si bien no se cubriría en este momento. Este nuevo puesto llevaría también la coordinación de los servicios de herrería, pintura y carpintería. Se valorará en su momento la forma de cubrir el nuevo puesto (turno libre o promoción interna). Así mismo, en base a lo acordado en la Mesa General de Negociación el 17 de noviembre de 2022, se estudiará si la figura de este encargado/a es suficiente para la coordinación de todos los servicios (obras, pintura, almacén, herrería y carpintería), o si es preciso desdoblarse la misma y crear una segunda dotación del puesto de trabajo, repartiendo entre ambos los servicios a coordinar.



## ERRENTERIA UDALA

Giza Baliabideak / Recursos Humanos

Egungo lanpostua (C2) karrerako funtzionario batek betetzen du behin-behinean, eta haren erretiroa bi edo hiru urtekoa izango dela aurreikusten da. Beraz, dagoen bezala uztea eta plaza eta lanpostua kentzea proposatzen da, erretiroa hartu ondoren.

**Brigadako arduraduna:** 2023. urteko Plantilla Organikoan eta LPZn plaza eta lanpostua sortzea aurreikusten da. Lanpostua betetzeko modua barne-sustapen murriztua izango da, zerbitzuko ofizialaren plazaren titularren artean. 2023an, brigadako ofizialaren lanpostu bat amortizatzea komeni den baloratuko da.

### 1.1.3.- Aldi baterako programak: Hiri Mantentzea

- **Arkitekto teknikoa** lanpostua: aldi baterako programa 2023ko urtarrilean amaituko da. Plaza/lanpostuaren egiturazko beharra, atxikipena eta ezaugarriak ondorioztatu dira. 2023ko plantilla organikoan eta Lanpostuen Zerrendan sartuko dira.

### 1.1.4.- Beste plaza eta lanpostuen sorrera

Ondare eta zerbitzuen ikuskaritza zerbitzuan Udal ondare eta zerbitzuen arduradun lanpostuaren izana (5301.1) aldatu egiten da, Zerbitzuetako ikuskari izen berria izango duelarik. Aldi berean, lanpostuaren bigarren dotazioa sortuko da.

Aldaketa hauek 2023ko plantilla organikoan eta Lanpostuen Zerrendan jasoko dira.

## **1.2.- Hezkuntza, Gazteria eta Kirolak saila.**

### 1.2.1.- Sailaren, departamentuen eta zerbitzuen egitura

- Sailaren egiturak bere horretan jarraitzen du.

- Hezkuntza departamentua eta Gazteria departamentua bateratu egin dira, eta departamentu bakarra eratu da, Hezkuntza eta Gazteria departamentua izeneko. Departamentu horren

El puesto actual (C2) se encuentra cubierto provisionalmente por un funcionario de carrera cuya jubilación se prevé en dos o tres años. Por lo tanto, se propone dejarlo como está y proceder a la supresión de la plaza y puesto tras su jubilación.

**Encargado/a de Brigada:** se prevé crear plaza y puesto en la Plantilla Orgánica y RPT del año 2023. La forma de provisión será la promoción interna restringida entre los titulares de plaza de oficial del servicio. Se valorará durante el año 2023 la conveniencia de amortizar uno de los puestos de oficial de la brigada.

### 1.1.3.- Programas temporales: Mantenimiento Urbano

- Puesto de trabajo de **arquitecto/a técnico-a:** el programa temporal finalizará en enero 2023. Se concluye la necesidad estructural de la plaza/puesto de trabajo, adscripción y características. Se incluirán en la plantilla orgánica y RPT de 2023.

### 1.1.4.- Creación de otras plazas y puestos de trabajo

En el servicio de Patrimonio e Inspección de Servicios se modifica la denominación del puesto de trabajo de Responsable de Patrimonio Municipal y Servicios (5301.1), pasando a denominarse Inspector de Servicios. Al mismo tiempo, se crea una segunda dotación del puesto de trabajo.

Estas modificaciones se incluirán en la plantilla orgánica y RPT de 2023.

## **1.2.- Área de Educación, Juventud y Deportes.**

### 1.2.1.- Estructura del área, departamentos y servicios.

- La estructura del área se mantiene.

- Los departamentos de Educación y Juventud se unifican pasando a constituir un único departamento con la denominación departamento de Educación y Juventud. En la estructura del citado departamento





## ERRETERIA UDALA

Giza Baliabideak / Recursos Humanos

egituran bi zerbitzu eta pool administratibo bat daude, programa honi erantsitako organigrama dokumentuan jasotako egiturarekin. Zerbitzu berriak honako hauek izango dira: Hezkuntza eta Gazteria.

- Kirolak departamentuaren egiturak bere horretan jarraitzen du.

### 1.2.2. Plazak eta lanpostuak

#### **Hezkuntza eta Gazteria departamentua:**

**Sukaldaria:** lanpostuari eskatutako titulazioa (Lanbide Heziketa erdi mailakoa sukaldaritzan) eta erantzukizun mailaren ondorioz plaza eta lanpostua 2023ko plantilla organikoan eta Lanpostuen Zerrendan sortzea aurreikusten da, eta iraungitzekotzat jotzea gaur egungo sukaldaria plaza eta lanpostua (C2 taldean sailkatua). Betetzeko modua barne sustapen mugatua izango da, plazaren/lanpostuaren egungo titularrari zuzendua. Hura gauzatu bitartean, egun lanpostua betetzen duena zerbitzu-eginkizunetan izendatuko da lanpostu berrian.

#### **Kirolak departamentua:**

Ez da aldaketarik planteatu.

### 1.2.3.- Aldi baterako programak

Ez dago aldi baterako programarik indarrean

### **1.3. Gizarte Zerbitzuak, Kultur Aniztasuna eta Berdintasuna saila**

#### 1.3.1.- Sailaren, departamentuen eta zerbitzuen egitura

- Sailaren egitura eta departamentuak bere horretan jarraitzen dute.

### 1.3.2.- Plazak eta lanpostuak

#### **Gizarte Zerbitzuak departamentua**

- **Etxez etxeko laguntzailea** lanpostua: lanpostuaren arduraren mailaren eta eskatzen den titulazioaren arabera (DBH graduatua edo parekoa eta

se conforman dos servicios y un pool administrativo con la estructura recogida en el documento de organigrama que se adjunta al presente programa. Los nuevos servicios serán los siguientes: Educación y Juventud.

- La estructura del departamento de Deportes se mantiene.

### 1.2.2.- Plazas y puestos de trabajo.

#### **Departamento de Educación y Juventud:**

**Cocinero/a:** en base a la titulación (FP grado medio hostelería) y nivel de responsabilidad exigido al puesto de trabajo, se prevé crear la plaza y puesto en la plantilla orgánica y RPT del año 2023, declarando a extinguir la actual plaza y puesto de cocinero-a (clasificada en el grupo C2). La forma de provisión será la de promoción interna restringida dirigida a la actual titular de la plaza/puesto de trabajo. En tanto se desarrolle la misma, la actual ocupante del puesto pasaría a ser nombrada en comisión de servicios en el nuevo puesto.

#### **Departamento de Deportes:**

No se plantean modificaciones.

### 1.2.3.- Programas temporales

No existen programas temporales en vigor.

### **1.3.- Área de Servicios Sociales, Cultura de la Diversidad e Igualdad.**

#### 1.3.1.- Estructura del área, departamentos y servicios

- La estructura del área y departamentos se mantiene.

### 1.3.2.- Plazas y puestos de trabajo.

#### **Departamento de Servicios Sociales:**

- Puesto de trabajo de **auxiliar domiciliario/a:** en base al nivel de responsabilidad y titulación exigida al puesto de trabajo se propone reclasificar el mismo al



## ERRETERIA UDALA

Giza Baliabideak / Recursos Humanos

profesionaltasun soziosanitarioaren ziurtagiria edo baliokidea), beraz C2 taldera birsailkatzea proposatzen da. Gaur egun lanpostu horiei eskatzen zaien prestakuntza maila eta duten arduraren maila aztertu ondoren, funtsezko lanpostuak direla ondorioztatu da eta egoki ikusi da C2 taldera birsailkatzea.

Aintzat hartuta lan-kontratuko langileentzat gordetako lanpostuak direla, plazak iraungitzeko daudela, eta ez dagoela lanpostu horiek eskuratu ditzakeen beste enplegatu publikorik, lanpostu-igoera egingo da, Langileen Estatutuak aurreikusitakoaren arabera. Aldaketa hori egingo da 2023ko plantilla organikoan eta lanpostuen zerrendan plaza/lanpostua sortu eta aurrekoak amortizatu ondoren.

### 1.4. Beste batzuk

Antolamenduaren azterketa amaitu ez bada ere, administrari laguntzailea plazak eta lanpostuak iraungitzekotzat jotzeko beharra ondorioztatu da, eta administraria lanpostu korrelatiboak sortzekoa, lanpostu horiek eskatzen zaizkien gaitasunekin eta arduraren mailarekin hobeto egokitzen direlako.

Plantilla organikoan eta lanpostuen zerrendan aldaketak datzen urteetan hurrenez hurren egingo dira.

Plazak/lanpostuak pixkanaka beteko dira, barne sustapen mugatuaren bidez edo txanda irekiaren bidez, kasuaren arabera, eta administrari laguntzailea lanpostuan mantenduko dira administraria plaza eta lanpostu berriak eskuratzeko baldintzak betetzen ez dituzten karrerako funtzionario titularrak, edo bitarteko funtzionarioak, plazak/lanpostuak legez aurreikusitako prozeduraren bidez bete arte.

Aurreko paragrafoan aurreikusitakoa aplikatuko zaie 2021eko Lan Eskaintza Publikoan aurreikusitako barne sustapen bidez bete beharreko administraria lanpostuei, ulertzen baita Udaleko administrari

grupo C2. Analizado el nivel de formación exigido a la fecha a estos puestos de trabajo (Graduado en ESO o equivalente más certificado de profesionalidad socio-sanitario o equivalente), y el nivel de responsabilidad, resultando puestos de trabajo esenciales se entiende que procede su reclasificación al grupo C2.

Considerando que se trata de puestos de trabajo reservados al personal laboral, que las plazas están declaradas a extinguir, y que no existen otros empleados/as públicos que puedan acceder a los mismos, se procederá a un ascenso profesional según las previsiones del Estatuto de los Trabajadores. Dicha modificación se efectuará tras la creación de la plaza/puesto de trabajo en la plantilla orgánica y RPT 2023 y amortizar los anteriores.

### 1.4.- Otros.

Aunque no haya finalizado el análisis organizativo, se ha concluido la necesidad de declarar a extinguir las plazas y puestos de auxiliar administrativo/a, y crear los correlativos de administrativo/a por ser más acordes al nivel de responsabilidad y competencias exigidos a estos puestos de trabajo.

Las modificaciones en plantilla orgánica y RPT se efectuarán de forma paulatina en los próximos años.

La provisión de las plazas/puestos de trabajo se efectuará de forma paulatina, bien por promoción interna restringida o turno libre, en cada caso, manteniendo en el puesto de trabajo de auxiliar administrativo/a a las y los funcionarios de carrera titulares de los mismos que no cumplen los requisitos para acceder a las nuevas plazas y puestos de trabajo de administrativo/a, o al personal funcionario interino hasta que las plazas/puestos sean cubiertos mediante el procedimiento legalmente previsto.

La anterior previsión será de aplicación a las plazas de administrativo/a a proveer mediante promoción interna previstas en el OEP 2021, entendiéndose que se trata de una promoción interna restringida a las y



## ERRETERIA UDALA

Giza Baliabideak / Recursos Humanos

laguntzailea plazen titularrei mugatuta dagoen barne sustapena dela.

**2.- Organigrama berrikustea.** Proposatutako organigrama berria erantsi da 1. dokumentu gisa.

**3.- Eskumenak berrikustea.** 2. dokumentu gisa erantsi da.

**4.- Lanpostuen ezaugarrien fitxak.** Lantzen ari dira., eta 2023. urtean zehar definituak izatea aurreikusten da.

**5.- Plantilla organikoa eta Lanpostu-zerrenda.** Aurreko ataletan azaldutako aldaketak jasoko dituzte.

los titulares de plaza de auxiliar administrativo/a del Ayuntamiento.

**2.- Revisión del organigrama.** Los nuevos organigramas propuestos se adjuntan como documento nº1.

**3.- Revisión de las competencias.** Se adjuntan como documento nº2.

**4.- Fichas de características de los puestos de trabajo.** En proceso de elaboración, y se preve que estarán definidas durante el año 2023.

**5.- Plantilla orgánica y Relación de puestos de trabajo.** Recogerán las modificaciones descritas en los apartados anteriores.

### 6. AURREKONTU BALIABIDEAK.

Udalaren 2023 eta 2025 bitarteko aurrekontuetan jaso beharko dira programa honetako neurriei aurre egin ahal izateko beharrezko baliabideak.

### 6. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTARIA.

Los presupuestos municipales de 2023 a 2025 deberán recoger las dotaciones presupuestarias necesarias para poder hacer frente a las medidas recogidas en el presente programa.

### 7. EBALUAZIOA ETA BIGARREN FASEA.

Giza baliabideak arrazionalizatzeko programa honen ezarpena ebaluatu beharko du Giza Baliabideak departamentuak.

### 7. EVALUACIÓN Y SEGUNDA FASE.

La evaluación de la implantación del presente programa de racionalización de recursos humanos deberá efectuarse por parte del departamento de Recursos Humanos.

### 8. ONARTZEKO PROZEDURA.

Giza baliabideak arrazionalizatzeko programa hau onartzeko prozedurak bi fase izango ditu:

1.- Langileen ordezkariekin negoziatzea:

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 37.1c) artikuluan xedatutakoaren arabera, negoziatu beharko dira, dagokien esparruan, eta administrazio publiko bakoitzaren eskumenen arabera eta kasu bakoitzerako lege ezarritako irismenarekin, Giza Baliabideak antolatzeko planak eta planifikazio-tresnak.

### 8. PROCEDIMIENTO DE APROBACIÓN.

El procedimiento de aprobación del presente Programa de Racionalización de Recursos Humanos se desarrollará en dos fases:

1.- Negociación con la representación del personal:

En base a lo dispuesto en el artículo 37.1 c) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, TREBEP, serán materia de negociación, en su ámbito respectivo, y en relación a 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.



## ERRETERIA UDALA

Giza Baliabideak / Recursos Humanos

Ilido berean, Euskal Herri administrazioetako funtzionarioen lanpostuak betetzeko araudia onartzen duen urriaren 13ko 190/2004 Dekretuaren 43. artikulua.

### 2.- Tokiko Gobernu Batzarrak onartzea.

Kontuan hartuta Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Programa arau izaera ez duen dokumentua dela, hau da, Plan edo programa baten parekoa, bere onarpena Alkateari dagokio apirilaren 2ko Toki Araubidearen Oinarri 7/1985 Legearen 21.1 artikulua araberak. Hala ere, eskumena Tokiko Gobernu Batzarrari eskuordetua izan da 2019ko uztailearen 1eko 3015 zbakiko ebazpenez.

En el mismo sentido el artículo 43 del Decreto 190/2004, de 13 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de las Administraciones Públicas Vascas.

### 2.- Aprobación por la Junta de Gobierno Local.

Resultando el programa de Racionalización de Recursos Humanos un documento no normativo equiparable a un Plan o Programa, la aprobación del mismo corresponde a la Alcaldesa, en base al artículo 21.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, si bien mediante Decreto nº 3015 de 1 de julio de 2019, fue delegada a la Junta de Gobierno Local.



## Sinaduren laburpena / Resumen de firmas

**Titulua / Título:**

2022RPOL0073-JAKINARAZPENA TOKIKO AKORDIOA/NOTIFIC. IJUNTA GOBIERNO