



**LEGAZPIKO  
UDALA**

## **LEGAZPIKO UDALAREN 2023-2026 EPEALDIRAKO ENPLEGU PUBLIKOA ANTOLATZEKO PLANA**

Euskal Enplegu Publikoari buruzko abenduaren 1eko 11/2022 Legea promulgatu zenetik, Euskal Sektore Publikoko langileak kudeatzeko tresna juridiko bat dago, Enplegu Publikoa Antolatzeke Plana izenekoa. Tresna horrek giza baliabideen kudeaketa arinagoa eta malguagoa ahalbidetu beharko du, erakunde horien berezitasunetara egokituz, funtzionarioei zein langile lan-kontratudunei dagokienez. Horren aurretik, 16/1997 Legeak aldatutako Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/1989 Legean ere ematen zen aukera hori, eta zehatzago, 190/2004 Dekretutik aurrera (lanpostuak betetzeko sistemak modu bateratuan arautzen dituen Erregelamendua onartzen duena). Modu berean, funtzio publikoa berritzeko neurriak onartzen dituen abuztuaren 2ko 30/84 Legearen aplikagarritasun osagarrian oinarrituta -15. artikulua eta hurrengoak eta hogeita batgarren xedapen gehigarria-, zeina horri dagokionez zati batean aldatu baitzen, abenduaren 29ko 22/93 Legearen bidez; eta, ondoren, urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege-dekretua onartu zuen Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutuaren Legearen testu bateginean finkatutako estatutupeko langileentzako oinarriek eta lan-kontratudun langileentzako arauak ere aldatu zutena (69. art.).

Tresna horiek zerbitzu publikoak giza baliabide egoki eta ezinbestekoekin emango dituzten erakunde administratibo egokiak lortzeko helburuarekin sortzen dira. Antolamendu-planak aipatutako ondorioetarako beharrezkoak diren antolaketa-konponbideak gaitzeko benetako esparruak dira, eta, horretarako, aurreikuspen eta neurri ugari jasotzen dituzte, bai integralak, bai antolakundeko sektoreetara mugatuak.

Arrazionalizazio-programa honen jatorria Legazpiko Udaleko Giza Baliabideen Sailak egindako azterketan dago. Azterketa hori egiteko, sail bakoitzak egindako proposamenak hartu dira oinarritzat, bai eta, atzemandako antolamendu-akatsen ondorioz kanpoko aholkularitza-enpresek egindako antolamendu-azterlanak ere, udal-sailetan hainbat neurri hartzea komeni dela adierazten dutenak.

### **1.- APLIKAZIO-ARAUDIA**

#### **ENPLEGU PUBLIKOA ANTOLATZEA**

Bestalde, eta enplegu publikoaren antolamenduari dagokionez, Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 69.2 artikuluan ezarritakoaren arabera, Administrazio publikoek giza baliabideak antolatzeke planak onartu ahal izango dituzte, plan horien barruan, besteak beste, honako neurri hauek hartuta:

- a) *Dauden eta behar diren langileen inguruko analisia, aintzakotzat hartuta bai langile kopurua, bai lanbide-profilak edo prestakuntza-mailak.*
- b) *Lana antolatzeke erabiliko diren sistemei buruzko aurreikuspenak, eta lanpostuen egituretan egingo diren aldaketak.*
- c) *Mugigarritasun-neurriak; esate baterako, kanpoko langileak sartzeko aukera etenda utz daiteke eremu jakin batzuetan edo lanpostuak betetzeko lehiaketa-deialdi batzuk eremu jakin batzuetako langileentzako bakarrik jarri.*
- d) *Barne-sustapeneko eta langile-prestakuntzako neurriak, eta nahitaezko mugigarritasunekoak ere bai, estatutu honen titulu honetako III. kapituluan ezarritakoari jarraituz.*
- e) *Enplegu publikoaren eskaintzaren bidez giza baliabide gehiago sartzeko aurreikuspena, hurrengo artikuluan ezarritakoaren arabera.*



**LEGAZPIKO  
UDALA**

Euskal Enplegu Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 49. artikulua ondorengo ezartzen du enplegu publikoa antolatzeko Planei dagokienez:

*“1. Euskal administrazio publikoek, langileen ordezkartzearekin negoziatu ondoren, enplegu publikoa antolatzeko planak onartu ahal izango dituzte, funtzionarioei zein langile lan-kontratudunei aplikatzeko.*

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

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

- a) Dagoen langile kopuruari eta behar den langile kopuruari buruzko azterketa, hala langile kopuruaren aldetik nola lanpostuan jarduteko behar den kompetentzia profesionalaren aldetik.*
- b) Lana antolatzeko sistemei buruzko aurreikuspenak; lan-denbora eta denbora partzialeko lana berrantolatzeko sistemei buruzko aurreikuspenak eta lanari aplikatutako komunikazio eta informazioko teknologiei buruzko aurreikuspenak.*
- c) Telelanerako neurriak eta lanpostuaren kokapena malgutzeko neurriak.*
- d) Plangintzaldirako langile-beharrak betetzeko moduak identifikatzea, kontuan izanda hautaketarako, mugigarritasunerako eta prestakuntzarako neurriak.*
- e) Berresleipena, lanpostu-dotazioen berraxikipena eta langileen birbanaketa. Kasu horietan, eta neurri osagarri gisa, aldi baterako etenda utz daiteke kanpoko langileak jardun-eremu jakin batzuetan sartzeko aukera, edo zehazten diren eremuetako langileentzat mugatutako lanpostuak hornitzea.*
- f) Lanpostuen azterketari eta lanpostuen egituren arrazionalizazioari buruzko aurreikuspenak.*
- g) Administrazioen arteko mugigarritasunaren sustapena, lege honetan esaten denaz bat. Kasu horietan, eta neurri osagarri gisa, aldi baterako etenda utz daiteke kanpoko langileak jardun-eremu jakin batzuetan sartzeko aukera, edo zehazten diren eremuetako langileentzat mugatutako lanpostuak hornitzea.*
- h) Barne-sustapeneko neurriak edo, hala badagokio, sustapen profesionalerako eta langileak prestatzeko neurriak, bai eta nahitaezko mugigarritasunerako neurriak ere.*
- i) Prestakuntzako kontratuak eta gazteak sektore publikoan sartzeko praktikaldiko kontratuak sustatzeko neurriak.*
- j) Borondatezko eszedentzia eta erretiro aurreratua sustatzeko pizgarriak, baita zerbitzu aktiboari uko egin edo zerbitzu aktiboan behin betiko baja hartzekoak ere.*
- k) Enplegu publikoaren eskaintzaren bitartez giza baliabideak sartzeko aurreikuspena egitea, eta, hala badagokio, gerora agertutako arrazoi objektiboen ondorioz, hasieran sartutako plazak kanpoan uztea.*
- l) Beste edozein neurri, 48. artikuluan zehaztutako helburuak baldin baditu.*

*4. Era berean, enplegu publikoa antolatzeko planek honako hauek jaso beharko dituzte:*



**LEGAZPIKO  
UDALA**

- a) *Planaren aplikazio-eremua eta, hala badagokio, iraunaldia.*
- b) *Azalpen-memoria arrazoitu bat, gutxienez hauek definituko dituen: lortu nahi diren helburuak, eta helburu horiek lortu ahal izateko egokitzat jotzen den langile-kopurua eta enplegu publikoaren egitura.*
- c) *Plana betetzeko behar diren neurrien definizioa.*
- d) *Epeak ezartzea planean definitutako neurriak eta jarduerak aurrera eramateko.*
- e) *Txosten ekonomiko bat, non plana kuantifikatuko den planaren kostuaren edo gastu-murrizketaren arabera.*

*5. Nolanahi ere, artikulua honen 3. atalean jasotzen diren neurriak negoziazio kolektiboko prozesu berezian landuko dira langileen ordezkariarekin, lege honetan aurreikusten diren prozedura eta epeak errespetatuta. Gainera, entzuteko aukera eskainiko zaio interesdunari."*

Bestalde, Euskal Administrazio Publikoetako funtzionarioen lanpostuak betetzeko Araudiaren 41. artikulua, Eusko Jaurlaritzaren urriaren 13ko 190/2004 Dekretuaren eranskin gisa agertzen denak, honako hau aurreikusten du: Euskal Administrazio Publikoek, beren burua antolatzeko ahalmena baliatuz eta langileen ordezkariarekin negoziatuta, giza baliabideak arrazionalizatzeko programak ezarri ahal izango dituzte, beren berezitasunetara egokituta, funtzionarioei zein langile lan-kontratudunei dagokienez, aurrekontu-mugan barruan eta gobernu-organismoek finkatzen dituzten langile-politikako gidalerroekin bat etorriz.

Giza baliabideak arrazionalizatzeko programek neurri hauetako batzuk edo guztiak jaso ahal izango dituzte (42. artikulua):

- a) Antolakuntza-egiturak nahiz lanpostuak aldatzeko aurreikuspenak.
- b) Eraginpeko alorrean kanpoko langileak sartzeari bertan behera uztea, sartzeari enplegu eskaintzaren bidez nahiz mugikortasun prozeduraren bidez gertatu bada.
- c) Alor jakinetako langileei mugaturiko lehiaketak egitea lanpostuak betetzeko.
- d) Langileen prestakuntza eta gaitasunerako plangintzak langileak berriro koka daitezela laguntzeko asmoz.
- e) Barne sustapenerako neurri bereziak.
- f) Langileen berresleipena.
- g) Lanaldi partzialeko zerbitzuan jardutea.
- h) Beste herri administrazio batzuekin hitzarmenak sinatzea langileak berresleitzeko 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.

Neurri horiekin batera, justifikazio-espedita bat aurkeztu beharko da, honako hauek jasoko dituen: neurri horiek hartzea eragin duten arrazoi objektiboak eta lortu nahi den helburua, ondorio ekonomikoari buruzko txostena, aplikatu beharreko neurri zehatzak, eta arrazionalizazio-programaren eraginpeko alorrak, hau da, antolakuntza, denbora eta langileen gaiei dagozkienak (43. art.).



**LEGAZPIKO  
UDALA**

Erregulazio horrek lege-tresna bat ematen die administrazio publikoei. Tresna horrek langileen antolaketan malgutasun handiagoa izateko aukera ematen du, eta administrazio-karreraren garapenari buruzko oinarritzko araudian dauden irimotasunak gainditzeko aukera ematen du.

## **ENPLEGU PUBLIKOAREN ESKAINTZA ETA LANGILEAK BIRJARTZEKO TASAREN KALKULUA**

Estatuko 2023rako Aurrekontu Orokorrei buruzko abenduaren 23ko 31/2022 Legeak honako hau dio **20. artikuluan**:

*“Bat. Enplegu publikoaren eskaintza.*

- 1. Sektore publikoan harreman mugagabea duten langile berriak, aurreko artikuluko Bat.e) paragrafoan jasotako organoak izan ezik, Enplegu Publikoaren Eskaintzaren bidez sartuko dira, plangintza urte anitzeko esparru batean gauzatzeko modu gisa.*
- 2. Merkataritza-sozietate publikoek eta enpresa-entitate publikoek, sektore publikoko fundazioek eta nagusiki sektore publikoa osatzen duten administrazioen eta erakundeen partaidetza duten partzuergoek hogeita batgarren, hogeita bigarren eta hogeita hirugarren xedapen gehigarrietan ezarritakoa bete beharko dute.*
- 3. Enplegu Publikoaren Eskaintzaren konfigurazio zehatza langileen birjartze-tasaren bidez egingo da. Tresna horrekin zehazten da plangintza eta langileen kopuruari dagokionez, dimentsioa ematen zaio egungo plantillarekiko, baita artikulua honetan jasotako gainerako neurrien bidez ere.*

*Bi. Enplegu publikoaren eskaintza artikulatzea.*

- 1. Enplegu publikoaren eskaintza langileen birjartze-tasa hauen bidez antolatuko da:*
  - a) Lehentasunezko sektoreetan, tasa ehuneko 120 izango da, eta gainerako sektoreetan, ehuneko 110.*
  - b) Aurreko ekitaldiko abenduaren 31n finantza-zorra amortizatuta duten toki-erakundeek ehuneko 120ko tasa izango dute sektore guztietan.*
  - c) Tasa ehuneko 125ekoa izango da Estatuko Segurtasun Indar eta Kidegoentzat, Polizia Autonomikoko kidegoentzat eta Udaltzaingoentzat, horiek ere lehentasunezko sektoretzat hartuko baitira.*
  - d) Tasa espezifikoak, bi.4 paragrafoan aurreikusitako baldintzetan.*

*Aurreko paragrafoetan ezarritakoak ez diela enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurrien abenduaren 28ko 20/2021 Legetik edo aurreko arauetatik eratorritako egonkortze-prozesuei kalterik egiten ulertzen da.”*

*(Bi) 4. Administrazio bakoitzak, aparteko izaeraz, Enplegu Publikoaren behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurrien abenduaren 28ko 20/2021 Legean aurreikusitako helburua lortzeko beharrezkoa den tasa espezifiko bat baimendu ahal izango du, enplegu publikoko behin-behinekotasunak eremu bakoitzeko egiturazko plazen ehuneko 8 gainditu ez dezan, betiere justifikatuta baldin badago eduki beharko duen urte anitzeko plangintza-tresnaren arabera.”*



LEGAZPIKO  
UDALA

Hiru. Langileak birjartzeko tasa aplikatzeko arauak.

1. Langileak birjartzeko tasa kalkulatzeko, baimendutako gehieneko tasaren ehunekoa aplikatuko zaio aurreko aurrekontu-ekitaldian zerbitzuak emateari utzi dioten langile finkoen kopuruaren eta aipatutako ekitaldian, edozein arrazoirengatik –hiru.4 paragrafoan aurreikusitako kasuetan izan ezik, edo lanpostuak erreserbatzea ez dakarten egoeretatik itzuli direnetan izan ezik–, sartu diren langile finkoen kopuruaren arteko aldeari.

Ondorio horietarako, erretiroagatik, heriotzagatik, uko egiteagatik, lanpostua gorde gabeko eszedentzia-egoeragatik, karrerako funtzionario-izaera galtzeagatik edo lan-kontratua amaitzeagatik emandako lanpostu-uzteak zenbatuko dira, bai eta lanpostua gordetzea ez dakarren edo lanpostua uzten den administrazioaren kontura ordainsariak jasotzea ez dakarren beste edozein administrazio-egoeragatik lanpostu-uzteak ere.

Era berean, kontuan hartuko dira beste administrazio publiko batzuetara lekualdatzeko lehiaketan ondoriozko altak eta bajak, bai eta artikulu honen sei.3 paragrafoan eta hogeita batgarren, hogeita bigarren eta hogeita hirugarren xedapen gehigarrien bat.3 paragrafoan xedatutakoaren ondorioz sortutakoak ere, kasuan kasuko sektorean alde aurreko harreman finko eta mugagabea duten langileen mugikortasunari dagokionez.

Unibertsitateko irakasleen kidego batean sartzearen ondorioz hutsik geratzen diren irakasle kontratatu doktoreen plazak hurrengo ekitaldiko birjartze-tasan sartu ahal izango dira.

2. Aurreko zenbakiko arauen ondoriozko tasa handitu ahal izango da uneko ekitaldian (eskaintza onartuko den egunera arte) izandako alta eta bajen ondoriozko tasarekin, eta hori Enplegu Publikoaren Eskaintzan bertan jaso beharko da. Horretarako, eskaintza ekitaldiko lehen seihilekoan onartu beharko da. Plaza horiek hurrengo ekitaldiko birjartze-tasatik kenduko dira.

3. Baimendutako tasaren baliozkotasuna ondorengora egongo da baldintzatuta, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bateginaren 70. artikulua araber:

a) Lanpostuak Lan Eskaintza Publiko batean sartzera. Eskaintza hori administrazio publikoetako gobernu-organismoek onartu beharko dute, eta probintziako, autonomia-erkidegoko edo, hala badagokio, Estatuko aldez aurretik ofizialean argitaratu beharko da, urte bakoitza amaitu baino lehen.

b) Plazen deialdia probintziako, autonomia-erkidegoko edo, hala badagokio, Estatuko aldez aurretik ofizialean argitaratzera, gehienez ere hiru urteko epean gauzatzen dela bermatu beharko delarik.

Deialdi bat gauzatzean bete ez diren lanpostuak berriro deitu ahal izango dira, baldin eta hiru urte baino gehiago igaro ez badira horiek baimendu zituen lan-eskaintza publikoa argitaratu zenetik. Deialdi berriak aurreko deialdietatik datozen plazak eta horiei dagokien eskaintza identifikatu beharko ditu. Aurreikuspen hori 2023a baino lehenagoko ekitaldietako eskaintzen ondoriozko hautaketa-prozesuen deialdiei aplikatuko zaie, dagoeneko argitaratuta daudenak barne.

**4. Ez dira birjartze-tasarako kontuan hartuko eta, beraz, hura kalkulatzeko ez dira honako hauek kontuan hartuko:**

a) Aurreko ekitaldietako enplegu publikoaren eskaintzak gauzatzean langileak sartzearen ondorioz betetzen diren plazak.



## LEGAZPIKO UDALA

- b) *Barne-sustapenaren bidez deitzen diren lanpostuak, eta prozesu horietatik eratorritako lanpostu-uzteak, salbu eta sistema horren bidez Unibertsitateko Katedradunen Kidegora sartzen direnak, Unibertsitateei buruzko abenduaren 21eko 6/2001 Lege Organikoaren 62.2 artikuluan aurreikusitako baldintzetan.*
- c) *Epai judizial bidez mugagabe ez-finko deklaraturako langileei dagozkien plazak.*
- d) *Tropako eta Marineltzako militarrentzat baimendutako gehieneko plantillak betetzeko plazak, lege honen hamazazpigarren xedapen gehigarriaren arabera.*
- e) *Beren iraupen luzeko konpromisoaren azken hamar urteetan dauden tropako eta marineltzako militar profesionalentzat soilik diren langile finkoen plazen deialdiak, bai eta Tropako eta Marineltzako militarren apirilaren 24ko 8/2006 Legearen 19.1 artikuluan aurreikusitako prestasunagatiko esleipena, deialdi iragarri arte, jasotzen ari diren prestasun bereziko erreserbistei zuzendutakoak ere. Deialdi horiek betetzeko zailtasun bereziak dituzten eremuetan soilik onartu ahal izango dira. Horretarako, deitutako lanbide-kategoria, kidego edo eskaletarako sarbide libreko txanda bat egon beharko da. Aukera hori sektore publiko osoan aplikatuko da.*
- f) *Zerbitzu berriak abian eta funtzionatzen jartzeko behar diren plazak, baldin eta estatuko, autonomia-erkidegoko edo tokiko arau baten bidez jasotzen bada zerbitzu horiek ezartzea.*
- g) *Zuzeneko kudeaketaren bidez ematera pasatzen diren zerbitzu publikoetan, kanpoko enpresek zerbitzu zehatz hori emateko erabiltzen zuten plaza-kopurua.*
- h) *Suteak prebenitzeko eta itzaltzeko zerbitzuetako langileen plazak, baldin eta, aurrekontuz hornituta izanik, zerbitzu horiek emateari, sortzeari, antolaketari eta egiturari buruzko legezko edo erregelamenduzko aurreikuspenak betetzeko beharrezkoak badira.*
- i) *Aurrekontuetan polizia autonomikoko kidegoetako langileez hornitutako plazak, dagokion Segurtasun Batzordeak onartutako mugaren barruan.”*

## **2.- APLIKAZIO-EREMUA ETA INDARRALDIA**

Antolamendu Plan honen aplikazio-eremua Legazpiko Udala da, eta aurreikusten dituen neurriak 2023-2026 aldian gauzatuko dira.

## **3.- HELBURUAK ETA APLIKATU BEHARREKO NEURRIAK**

Enplegu Publikoa Antolatzeko Programa honek, sektore publikoa modernizatzeko testuinguruan, Legazpiko Udalak herritarrei ematen dizkien zerbitzu publikoak etengabe hobetzen laguntzeko funtsezko helburua du. Giza baliabideak haren balio handiena duten baliabidea izanik eta aurreikusitako helburuak gauzatzeko ardura dutenez, ezinbestekoa da langile publikoen gaitasunak etengabe eguneratzeko eta giza baliabideen arloko kudeaketa hobetzeko prozesua sustatzea.

### **3.1. LANPOSTU BERRIAK SORTZEA**

Ez dago legezko debekurik 2023ko ekitaldi honetan lanpostuak sortzeko, baina badira urteko aurrekontu-xedapenekin zerikusia duten ohiko mugak.



## LEGAZPIKO UDALA

Ildo horretan, Funtzio Publikoko Estatu Idazkaritzaren 2022ko azaroaren 14ko Ebazpena aipa daiteke, XXI. mendeko administrazio baterako esparru-akordioa argitaratzen duena. Honako hau ezartzen du:

*"...Zazpigarrena. Talentua erakartzea eta atxikitzea.*

*Administrazio publikoek gaur egungo gizartearen beharrei erantzun behar die, gizartea berritzailea, irekia, plurala eta inklusiboa den gizarteari. Enplegatu publikoen aintzatespenetik eta profesionaltasunetik abiatuta, administrazio publikoek pertsona kualifikatuak, motibatuak eta zerbitzu publikoaren bokazioarekin konprometituak izaten jarraitu behar dute. Profesionalizatutako langile publikoen multzo bat, herritarrei zuzendutako zerbitzu publikoa ematen lagunduko duena, kontuak emateko egungo estandarren arabera eta erronka berriei konponbide azkarrak eta erantzunak emateko gaitasuna duena. Eta hori guztia, giza baliabideen dimentsionamendu nahikoa ziurtatuko duen giza baliabideen plangintza egoki baten esparruan.*

*Horretarako, eta galdutako enplegu publikoa berreskuratzen laguntzeko, plantillak gaztetzeko eta plantilla defizitarioetan premiazko eskaerei erantzuteko, 2023ko Enplegu Publikoaren Eskaintzek enplegu garbia sortzea sustatuko dute administrazio publikoen eremuan, eta, eskaintza horiek egiteko, honako faktore hauek hartuko dituzte kontuan:*

- *Plantilla osatzen dutenen adina eta erretiroaren proiektzioa.*
- *Zerbitzu berriak abian jartzea edo daudenak zabaltzea.*
- *Zerbitzuak barneratzea eta itzultzea.*

*Halaber, enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko eta behin-behinekotasun horrek egiturazko plazen ehuneko 8 ez gainditzeko, administrazio bakoitzak, ezohiko izaeraz, berriazko tasa gehigarri bat baimendu ahal izango du, enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriei buruzko abenduaren 28ko 20/2021 Legean aurreikusitako helburua betetzeko... "*

Lanpostu berriak sortzeak izan ditzakeen ondorioei dagokienez, Estatuko Aurrekontu Orokorren legeak ezarritako langile-gastua handitzeari buruzko mugei dagokienez, arau honek eragozten duena honako hau dela esan behar da: berdintasun-baldintzetan, aurreko ekitaldiko abenduaren 31n zeuden lanpostuen ordainsariak ezarritako urteko mugaren gainetik igo ahal izatea; baina horrek ez du eraginik izango baimendutako kasuetan langile berriak sartzeagatik bi ekitaldien arteko langile kopuruari dagokionez gerta daitezkeen aldaketetan.

Hala, arauak berriaz aurreikusten ditu zazpigarren atalean, ordainsari-hazkundearen muga horren salbuespen gisa, ordainsarrietan egin beharreko egokitzapenak egitea, baldin eta, bereziki eta salbuespenez, ezinbestekoak badira eta, besteak beste, programa bakoitzari esleitutako langile kopuruaren aldaketaren ondorioz gertatzen badira, hala nola plantillan lanpostu berriak sortu behar izatea.

Beraz, neurri aparteko eta berezi horiek toki-korporazioen administrazio-antolaketaarako ahalaren esparrukoak dira, esta Estatuko Aurrekontu Orokorren Legean ezarritako ehuneko mugatik gorako ordainsari-igoerak sor ditzakete; hala ere, arauaren salbuespena denez, modu murriztailean interpretatu beharko da, eta, nolahi ere, haren beharra justifikatu beharko da, Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen Legearen 90. artikulua exijitzen duen bezala. Artikulu horretan xedatutakoaren arabera, plantillek arrazionaltasun-, ekonomia- eta efizientzia-printzipioei erantzun beharko diete, eta ekonomiaren antolamendu orokorraren arabera ezarri beharko dira, langile-gastuek oro har finkatutako mugak gainditu ezingo dutelarik.

Bestalde, toki araubideko gaietan indarrean dauden legezko xedapenen testu bateratua onartzen duen apirilaren 18ko 781/1986 Legegintzako Errege Dekretuaren 126. artikulua langileen plantillak handitzeko aukera ematen du, baina honako kasuetara mugatuta: gastuaren gehikuntza beste unitate edo zabaldu ezin diren kapitulu batzuk



## LEGAZPIKO UDALA

murriztuz konpentsatzen denean, edo zuzkiduren gehikuntza legezko xedapenek ezarritako nahitaezko zerbitzuak ezartzearen edo zabaltzearen ondorio denean.

Beraz, uste dugu ekitaldiko soldata-masaren gehikuntzaren mugak ez dakarrela plantillan dauden plazen aldaketa erabat debekatzera; hala ere, izapidetzen den espedientean arrazoitu egin beharko dira hartutako neurriak eta, horretarako, aldaketen jatorria zehaztu duten aparteko beharrian eta zirkunstantzien azterketa zorrotza egingo da, eta arrazionaltasun-, ekonomia- eta eraginkortasun-printzipioak betetzen direla justifikatu beharko da, bai eta aipatutako toki-arauditik eta aurrekontu-egonkortasunari buruzko arauditik eratorritako betekizunak ere.

Ildo horretatik, Auzitegi Gorenaren 2009ko urriaren 7ko epaiaren arabera (1506/2005 errekurtsua), langileen kapituluan igoera gertatu bada ere, lanpostuen balorazioa eta katalogazioa egin ondoren, igoera hori ordainsariak lanpostu bakoitzaren ezaugarrietara egokitze batean oinarritu zela hartu zen aintzat:

*Hartutako erabakiak 2002rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko abenduaren 27ko 23/2001 Legea urratzen zuela iritzita, baliogabetzea nahi izan zen, aurreko urtearen aldean % 2tik gorako ordainsari-igoerak zekartzalako baina, horren aurrean, epaiak dio igoera hori % 4 eta % 5 artekoa izan arren, ez dela lege horren aurkakotzat jo behar. Horren arrazoa honakoa da: Udalak lanpostu guztiak aztertzeari eta, ex novo, lanpostu bakoitzaren eginkizunak ezartzeari ekin ziola, eta, era berean, bakoitzaren balorazio ekonomikoa egin zuela, alde aurretik langileak kudeatzeko tresnarik izan gabe.*

Jarraian, Legazpiko udalean lanpostuak sortzeko, eraldatzeko eta/edo amortizatzeko dauden beharrak aztertuko ditugu, bai eta horien ondorioz plantillan dauden plazak ere:

### ANTOLAKETA ARLOA

#### ZERBITZU EKONOMIKOAK:

Giza Baliabideen sailean dauden datuen arabera, 2019. urteaz geroztik, indartu egin dira udalak teknologiaren arloan dituen premiak eta, horretarako aldi baterako bi programa gauzatu dira (09/09/2019-09/09/2022 eta 09/09/2022-09/09/2025). Programa horien bidez, bitarteko langileak hartu dira administrazio elektronikoa abian jartzeko eta ezartzeko, webgunea eta gardentasun-ataria kudeatzeko, eta abar. Eginkizun horiek egiturazkoak izatera iritsi direla ikusita, aurrerago ere ikusiko den bezala (3.3.1. atala), lanpostu bat sortzea proposatzen da, eta, ondorioz, plantillan dagokion plaza sortzea proposatzen da, eduki funtzional hori modu egonkor eta estrukturalen bere gain hartuko duena.

Ildo horretan, honako neurri hauek proposatzen dira:

a.- Informatikako teknikari lanpostuaren dotazio berri bat sortzea bai eta hari lotutako plaza, A2 azpitaldekoa, administrazio bereziko eskala, azpieskala teknikoa, erdi-mailako teknikaria. Lanpostu horri esleitu beharreko hizkuntza-eskakizuna 3. HE izango da, Eusko Jaurlaritzako Hizkuntza Politikarako Sailak 2023ko azaroaren 2an emandako txostenean ezarritakoaren arabera. Esleitu beharreko derrigortasun-data proposatutako lanpostuen zerrenda onartzen den osoko bilkurarena izango da, eta lanpostuaren funtzioak eta ordainsariak gaur egun dagoen informatikako teknikariaren beste dotazioaren berdinak izango dira.

### LURRALDE ARLOA





**LEGAZPIKO  
UDALA**

## **HIRIGINTZA, OBRAK ETA ZERBITZUAK:**

Giza Baliabideen sailean dauden datuen arabera, udalerraren premiek eta azken urteotako antolaketa-egituraren bilakaerak sail horretan hainbat lanpostu amortizatzeraz, eraldatzeraz eta sortzeraz behartzen dute.

Ilido horretan, honako neurri hauek proposatzen dira:

a.- Ingeniari teknikoaren lanpostua (30102 kodea) eta lanpostu horri lotutako plaza amortizatzea. Lanpostu hori hutsik dago 2016ko uztailaren 15etik, titularrak erretiroa hartu zuenetik. Harrezkero, ez da lanpostua betetzeko beharrik izan, eta arlo teknikoan dauden premiak gainerako langile-profilekin betetzen dira.

b.- Lorezain ofizialaren lanpostua (30208 kodea) eta lanpostu horri lotutako plaza amortizatzea. Lanpostu hori hutsik dago 2017. urtetik, titularraren ezintasun iraunkor oso eta berrikustezinagatik. Harrezkero, ez da lanpostua betetzeko beharrik izan, lorezaintza-zerbitzua kanpoko enpresa batek eskaintzen duelako zerbitzu-kontratu baten bidez.

c.- Mantentze-lanetako ofizialaren lanpostuaren dotazio berri bat sortzea (30202, 30205 kodea) bai eta hari lotutako plaza, C2 azpitaldekoa, administrazio bereziko eskala, zerbitzu berezietako azpieskala, lanbideetako langileak motakoa, lorezain ofizialaren lanpostuaren (30208 kodea) amorizazioari lotua, brigadan eginkizun horiek indartu egin behar direlako. **ESKAIKIZUN BEREIAK:**B eta C gidabaimenak

Lanpostu horri esleitu beharreko hizkuntza-eskakizuna 2. HE izango da, Eusko Jaurjaritzako Hizkuntza Politikarako Sailak 2023ko azaroaren 2an emandako txostenean ezarritakoaren arabera. Esleitu beharreko derrigortasun-data proposatutako lanpostuen zerrenda onartzen den osoko bilkurarena izango da, eta lanpostuaren funtzioak eta ordainsariak gaur egun dauden mantentze-lanetako ofizialaren beste bi dotazioen berdinak izango dira.

d.- Giza Baliabideen sailean dauden datuen arabera, 2018. urteaz geroztik, Lurralde arloan indartu egin dira arlo administratiboan dauden beharrianak eta, horretarako aldi baterako programa bat gauzatu da (07/05/2018-07/05/2021 eta 10/05/2021-10/05/2024). Programa horren bidez, bitarteko langileak hartu da Udaltzaingoa lan administratiboak egiteko, ordura arte Udaltzaingoa ez baitzuen lan horietarako laguntzarik. Eginkizun horiek egiturazkoak izatera iritsi direla ikusita, aurrerago ere ikusiko den bezala (3.3.1. atala), lanpostu bat sortzea, eta, ondorioz, plantillan dagokion plaza sortzea proposatzen da, eduki funtzional hori modu egonkor eta estrukturalen bere gain hartuko duena.

Ilido horretan Administrari lanpostuaren (30104 kodea) dotazio berri bat sortzea proposatzen da eta hari lotutako plaza, C1 azpitaldekoa, administrazio orokorreko eskala, azpieskala administratiboa. Lanpostu horri esleitu beharreko hizkuntza-eskakizuna 3. HE izango da, Eusko Jaurjaritzako Hizkuntza Politikarako Sailak 2023ko azaroaren 2an emandako txostenean ezarritakoaren arabera. Esleitu beharreko derrigortasun-data proposatutako lanpostuen zerrenda onartzen den osoko bilkurarena izango da, eta lanpostuaren funtzioak eta ordainsariak ondorengo hauek izango dira:

- Administrazio-lanak egitea ekipo, programa eta aplikazio informatikoak eta bulegoko beste material eta ekipo batzuk erabiliz.
- Espediente administratiboak izapidetzea eta haien jarraipena egitea.
- Hainbat dokumentazio mota artxibatzea eta horien kontrola eta jarraipena egitea.



## LEGAZPIKO UDALA

- Datu-baseak eta erregistroak eguneratzea eta tratatzea.
- Dokumentuak, estatistikak, memoriak, txostenak eta abar egitea, zehaztutako jarraibideen eta prozeduren arabera.
- Gutunak banatzea eta tramiteak egiteko nahitaezko inprimakiak eta formularioak ematea.
- Herritarrei arreta eta informazioa ematea aurrez-aurre eta telematikoki.
- Arloko teknikariei eta/edo hierarkian goragokoei laguntzea, hala eskatzen zaionean (agenda eraman, bilaketak egin, proiektuak/memoriak/txostenak egiten lagundu,... etab.).
- Bileretan, bilkuretan, batzordeetan,... etab. parte hartzea eta akta jasotzea, hala eskatzen zaionean.
- Administrazio-laguntza ematea, zeharka, dagoen arloko langileei.
- Hierarkian gorago daudenen agintzen dioten antzeko beste edozein lan egitea.

e.- 30206 kodea duen "Brigadako langilea-Dunper gidaria" lanpostuaren izena aldatzea eta, aurrerantzean, "Zeregin askotako peoia" deitzea, lanpostuari balioaniztasun handiagoa eta gaur egun dauden beste dotazioen funtzio berberak emanez.

### **UDALTZAINGOA:**

Udaltzainburuak emandako txostenaren arabera, azken urteotan nabarmen handitu dira Legazpiko udalerriko herritarren segurtasunaren arloko beharrak. Hori dela eta, plantilla handitu egin behar da, Udaltzaingoaren oinarritzko eskalako agentearen lanpostuaren dotazio berri bat sortuz, eta hari lotutako plaza: C1 azpitaldea, administrazio bereziko eskala, zerbitzu berezien azpieskala, udaltzaingoa, oinarritzko eskalako agentearen kategoria. Lanpostu horri esleitu beharreko hizkuntza-eskakizuna 2. HE izango da, Eusko Jaurlaritzako Hizkuntza Politikarako Sailak 2023ko azaroaren 2an emandako txostenean ezarritakoaren arabera. Esleitu beharreko derrigortasun-data proposatutako lanpostuen zerrenda onartzen den osoko bilkurarena izango da, eta lanpostuaren funtzioak eta ordainsariak gaur egun dauden udaltzainen gainerako dotazioen berdinak izango dira.

### **HERRITARRAK ARLOA**

#### **GIZARTE ZERBITZUAK**

Giza Baliabideen sailean dauden datuen arabera, 2021. urteaz geroztik, gizarte zerbitzuen arloan indartu egin dira bertan dauden beharizanak eta, horretarako aldi baterako programa bat gauzatu da (01/06/2021-01/06/2024), herritarrek egindako eskaerak ugaritu eta zerbitzu-karta handitu ondoren sortutako lanei erantzuteko. Aldi baterako programa horren bidez, bitarteko langileak izan dira gizarte-zerbitzuen arloko tokiko eskumenei lotutako programak garatzeko. Eginkizun horiek egiturazkoak izatera iritsi direla ikusita, aurrerago ere ikusiko den bezala (3.3.1. atala), lanpostu bat sortzea, eta, ondorioz, plantillan dagokion plaza sortzea proposatzen da, eduki funtzional hori modu egonkor eta estrukturalen bere gain hartuko duena.

Ildo horretan, honako neurri hauek proposatzen dira:

a.- Gizarte-langilearen lanpostuaren (50101 kodea) dotazio berri bat sortzea bai eta hari lotutako plaza, A2 azpitaldekoa, administrazio bereziko eskala, azpieskala teknikoa, erdi-mailako teknikaria. Lanpostu horri esleitu



## LEGAZPIKO UDALA

beharreko hizkuntza-eskakizuna 3. HE izango da, Eusko Jaurlaritzako Hizkuntza Politikarako Sailak 2023ko azaroaren 2an emandako txostenean ezarritakoaren arabera. Esleitu beharreko derrigortasun-data proposatutako lanpostuen zerrenda onartzen den osoko bilkurarena izango da, eta lanpostuaren funtzioak eta ordainsariak gaur egun dago Gizarte-langilearen beste dotazioaren berdinak izango dira.

### KIROLAK:

Giza Baliabideen sailean dauden datuen arabera, udalerraren premiek eta azken urteotako antolaketa-egituraren bilakaerak sail horretako lanpostu bat amortizatzeraz behartzen dute.

Ilido horretan, honako neurri hauek proposatzen dira:

a.- Igeriketako monitorearen lanpostua (70102 kodea) eta hari lotutako plaza amortizatzea. Lanpostu hori hutsik dago 2022ko abenduaren 2tik, titularrak erretiroa hartu eta gero. Harrezkero, ez da lanpostua betetzeko beharrik izan, igeriketa-zerbitzua kanpoko enpresa batek eskaintzen duelako zerbitzu-kontratu baten bidez.

### 3.2. ENPLEGU PUBLIKOAREN ESKAINTZA. OHIKO BIRJARTZE-TASA

Estatuko Aurrekontu Orokorren Legearen 20.Hiru artikuluan ezarritakoaren arabera, Legazpiko Udalaren 2023ko **ohiko birjartze-tasa** honako hau da: 6 plaza, honako egoera hauen ondoriozkoak:

- Obra arduraduna. Erretiroa: 2022/12/29
- Igeriketako monitore. Erretiroa: 2022/12/02.
- Udaltzaingoko ofizialordea. Erretiroa: 09/01/2022.
- Udaltzaingoko Agente Lehena. Lanpostu hutsa 2022/04/27tik, beste administrazio publiko batean zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzia eskatu ondoren. Ez da lanpostua gordeko.
- Kamioi-garabiaren gidaria: Ezintasun iraunkor osoa, berrikusi egingo ez dena. 2022/12/23.
- Dunper gidaria. Ezintasun iraunkor osoa, berrikusi egingo ez dena. 2022/08/29.

Ilido horretan, tasa horren ondoriozko enplegu publikoaren Eskaintzan honako plaza hauek sartuko dira:

- Administrari plaza bat, Hirigintza, Obra eta Zerbitzuen Arloan sortu berri den lanpostuari lotua.
- Mantentze-lanetako ofizial plaza bat, kentzen den lorezaintzako ofizialaren plaza eraldatu eta gero sortu den lanpostu berriari lotua.
- Obra-brigadako arduradunaren plaza bat, 30201 kodea duen lanpostuari lotua.
- Kamioi gidariaren plaza bat, 30211 kodea duen lanpostuari lotua.
- Brigadako langile plaza bat, 30206 kodea duen lanpostuari lotua.
- Kiroldegiko obra eta mantentze-lanen ofizial plaza bat, 70103 kodea duen lanpostuari lotua.

### 3.3. ESTATUKO 2023RAKO AURREKONTU OROKORREN LEGEAREN 20.B.4 ARTIKULUAN AURREIKUSITAKO TASA BEREZIA

Estatuko 2023rako Aurrekontu Orokorren Legeak honako hau dio 20.Bi.4 artikuluan:



**LEGAZPIKO  
UDALA**

Administrazio bakoitzak, aparteko izaeraz, Enplegu Publikoaren behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurrien abenduaren 28ko 20/2021 Legean aurreikusitako helburua lortzeko beharrezkoa den tasa espezifiko bat baimendu ahal izango du, enplegu publikoko behin-behinekotasunak eremu bakoitzeko egiturazko plazen ehuneko 8 gainditu ez dezan, betiere justifikatuta baldin bada go eduki beharko duen urte anitzeko plangintza-tresnaren arabera."

Beraz, salbuespen izaera duen tasa berezia da eta hauxe da helburua: egiturazko behin-behinekotasunaren tasa % 8tik behera murriztea, 20/2021 Legean ezarritako helburuaren arabera.

Une honetan, Legazpiko Udalak 64 plazako egiturazko plantilla du; horietatik 46 behin betiko beteta daude eta 18 aldi baterako.

Azken horien artean, 3 plaza 20/2021 Legetik eratorritako egonkortze-prozesuetan sartuta daude, eta gainerakoak, egiturazko behin-behinekotasunaren % 39 dira, Legean ezarritako % 8aren gainetik.

Hori horrela izanik, Legazpiko Udalak dagozkion neurriak hartu behar ditu tasa hori % 8tik behera murrizteko. Hori da antolamendu-plan honen helburua.

Estatuko Aurrekontu Orokorren Legearen 20.Bi.4 artikulua bi baldintza ezartzen ditu: eskainiko diren plazen egiturazko izaera justifikatzea eta justifikazio hori jasoko duen enplegu publikoa antolatzeke urte anitzeko plan bat onartzea, bai eta hori lortzeko gauzatu beharko diren neurriak ere.

### **3.3.1. PLAZEN EGITURAZKO IZAERAREN ANALISIA**

Lehen ikusi dugun bezala, 2023ko Estatuko Aurrekontu Orokorren Legeak berriro azpimarratzen du eskaini nahi diren plazak "egiturazkoak" izan behar dutela.

Ez da Legeak kontzeptu hori jasotzen duen lehen aldia; hala, Enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriei buruzko abenduaren 28ko 20/2021 Legearen 2.1 artikulua honako hau ezartzen zuen:

*"2017rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko ekainaren 27ko 3/2017 Legearen 19.Bat.6 artikuluan eta 2018rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko uztailaren 3ko 6/2018 Legearen 19.Bat.9 artikuluan ezarritakoaz gain, aldi baterako enplegua egonkortzeko tasa gehigarri bat baimentzen da. Tasa gehigarri horretan sartuko dira administrazio publikoetan jasota dauden, eta aurrekontu-zuzkidura izanik, 2020ko abenduaren 31ren aurreko hiru urteetan gutxienez aldi baterako eta etenik gabe okupatuta egon diren egiturazko plazak, plaza horiek lanpostu-zerrendetan, plantilletan edo giza baliabideak antolatzeke beste moduren batean sartuta egon ala ez."*

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

*"Ondorioz, eztabaida gai faktiko batera mugatzen da, eta arrazoi horren arrakasta eztabaidatutako «lanpostuak» udal-egituran finkatu behar diren lanpostuak direla egiaztatzearen mende dago, lanpostu horiek iraunkorrak direlako eta udal-zerbitzutzat hartzen direlako, eta ez aldi baterako eta aurreikusi ezin diren lan hutsak,*



LEGAZPIKO  
UDALA

**beste erakunde batzuek diruz lagundutako zerbitzuen barruan daudenak, eta jarduera osagarri gisa edo beste administrazio publiko batzuek eskuordetuta ematen direnak.”**

*"aurrekontuetan **premiatzkoak edo noizbehinkakoak ez diren lanetarako –hau da, egiturazko lanetarako– kreditu-zuzkidurak sartu behar dira; aldiz, **premiatzko eta noizbehinkako lanetarako, iraunkortasunik eta aurreikuspenik gabeko lanetarako –hau da, ez-egiturazkoetarako–, horietarako zuzkiduren aurreikuspenak baino ez dira jasoko”.*****

“Egiturazko” kontzeptuarekin jarraituz, 2018ko Estatuko Aurrekontu Orokorren legearen 19.Bat.9 artikulua honakoa jaso zuen: *"prozesu horietan, nahitaez, **egiturazko plazak eskaini behar dira”.***

Egiturazko plazaren kontzeptua ez da existitzen gure ordenamendu juridikoan, 2017ko eta 2018ko Estatuko Aurrekontu Orokorren Legeek egindako erreferentziatik harago.

Plaza egiturazkoa izatea behin-behineko izaeraren aurkakoa da. Egiturazko plazak izenekoak izaera egonkorra eta iraunkorra duten plazak dira, eta ezinbesteko zerbitzu-premia finkoei (normalak) erantzuten diete. Egiturazko plazak plantillako plazak dira.

Errioxako Justizia Auzitegi Nagusiaren Administrazioarekiko Auzien Salaren 2016ko uztailaren 15eko epaia, 61/2016 errekurtsua: *"Egiturazko plazak aldi baterako, egoeraren arabera edo ohiz kanpoko aldi baterako egoeretatik bereizten dira; azken horiek amaitutzat emango dira berariaz aurreikusitako kausa edo epea desagertzen denean edo lanpostu horiek justifikatu zituzten funtzioak edo programak ezabatzen direnean”.*

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

SJC-A, 4. zk., Valladolid, 2018ko urriaren 23koa, 103/2018 errekurtsua: *“Zerbitzu-harremanak iraun egiten du eta indarrean jarraitzen du kargua utzi zenetik, hari datxezkion eskubide profesional eta ekonomiko guztiekin.*

*Dagokion azterketa egin behar da betetako funtzioei buruz, modu arrazoituan eta oinarrituan egiturazko plaza bat sortzea bidezkoa den ala ez baloratzeko, erabakiari lotutako ondorioekin, besteak beste, ondorio negatiboa, lanpostu finkoen egiturazko defizita ez hautemateagatik, edo ondorio positiboa, plaza sortzearekin eta haren eskaintza eta deialdi publikoekin .”*

Beraz, hori da "egiturazko" kontzeptuaren esanahia: **funtzio bat betetzeko lanpostu bat izateko behar ez-koibunturala.**

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



**LEGAZPIKO  
UDALA**

Antolamendu-plan honen 3.1 atalean, gaur egun bitarteko langileek betetzen dituzten bi lanposturen ezaugarriak azaldu dira, eta argi geratu da eginkizun horiek egiturazkoak direla.

Horregatik guztiagatik, tasa horren ondoriozko enplegu publikoaren Eskaintzan honako plaza hauek sartuko dira:

- Informatikako teknikari plaza bat, 20601 kodea duen lanpostuaren dotazio berri bati lotua.
- Gizarte-langile plaza bat, 50101 kodea duen lanpostuaren dotazio berri bati lotua.

#### **4.- ANTOLAMENDU-PLANAREN ONDORIO EKONOMIKOAK**

Planean proposatutako neurriek erakundearen aurrekontuaren 55.000€-ko I. kapitulua (langile-gastuak) gehitzea eragiten dute.

Gehikuntza hori Estatuaren 2023rako Aurrekontu Orokorrei buruzko abenduaren 23ko 31/2022 Legeak 19.7 artikuluan ezarritakoaren babespean dago:

*"Zazpi. Aurreko paragrafoetan xedatutakoak ez du eragotziko ordainsarrietan egokitzapenak egin ahal izatea, **bereziki eta salbuespenez, ezinbestekoak direnak lanpostuen edukiagatik**, programa bakoitzari atxikitako langile kopuruaren aldaketagatik edo programa horiei ezarritako helburuen betetze-mailagatik."*

Igoeraren arrazoia: Udaltzain plaza berri baten sorrera.