



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA · EUSKAL HERRIA

IBARRAKO UDALEKO GIZA BALIABIDEAK ARRAZIONALIZATZEKO 2019-2021 BITARTEKO PROGRAMA PLANAREN 1. FASEA: MEMORIA

SARRERA

Azken urte hauetan administrazio eremuan indarrean sartu diren lege eta arau desberdinak direla medio (39/2015 Legea urriaren 1ekoa Administrazio Publikoen Prozedura Administrazio Erkidea arautzen duena, 40/2015 Legea urriaren 1ekoa Sektore Publikoko Erregimen Juridikoa arautzen duena, 2016/679/EBk onarturiko Erregelamendua, apirilak 27koa, Pertsona Fisikoen Datu Pertsonalen Tratamendua eta Zirkulazio Askea arautzen duena...) Ibarra udalak aldaketa garrantzitsu eta ezinbestekoak egin behar izan ditu lege hauetara moldatzeko. Aldaketa guzti hauek eragina izan dute; lan egiteko moduan, lan egiteko tresnetan, egunero aplikatu beharreko prozedura eta izapidetze sisteman, sistema informatikoan, langileen funtzio eta antolatzeko moduan...

Herritarrei eskaintzen zaizkien zerbitzuen eskaintza zabaltzea eragiteaz gain, administrazio elektronikoan murgiltzea eta hedatzea dakar eta guzti hau habian ezartzeko; herritarrei zuzenduriko zerbitzuen izapide liburua burutu da, izapide hauek sistematizatzeko espedienteak berregituratzen ari gara, espediente kudeatzaileen espediente bakoitzaren estruktura sortu eta dokumentazio eta txantiloiak sortzen gabiltza, prozesuen gardentasuna eta informazio publikorako sarbidea bermatzeko nahian espedienteak sistematizatu eta sinplifikatzen saiatzen ari gara, artxiboaren antolaketa burutzen ari gara, datu babeserako legea errespetatze aldera hau bermatzeko sistemak ezartzen ari gara, departameto desberdinen arteko koordinazio lana eta protokolorizazioa burutzen ari gara, langileen barne araudia berria sortzeko pausoak ematen ari gara.

Guzti hau bideratzeko, udal antolakuntzan ere aldaketa nabarmenak egitea beharrezkoa zaigu. Postu berriak sortzeko beharra sortzeaz gain, aurretik dauden postuen berregituratzea eta funtzioen banaketa egokia egitea ezinbestekoa da. Honen inguruko hausnarketa egiteko asmoz, espezializaturiko enpresa baten zerbitzuak kontratatu dira Ibarra Udaleko pertsonal diagnostika egiteko asmoarekin. Pertsonal diagnostikan 2 fase gauzatzea aurreikusten da. Une honetan lehen fasean aurkitzen gara eta helburua hauek lortu nahi dira diagnosi honekin:

- Antolamendua eta lanpostuen egoeraren azterketa, arazo eta disfuntzio esanguratsuenak identifikatu eta hobekuntza eremuak jaso.
- Lanpostuetan garatzen diren erantzukizunetan eta funtzioetan berrikusketa eta eguneratze beharrak antzeman.



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA · EUSKAL HERRIA

- Antolaketa-egitura Korporazio berriaren orientabide estrategikoekin eta egungo joerekin lerrokatzea, udal-antolaketaren eta -kudeaketaren arloan.

Giza baliabideen plantilla eta bere ezaugarrien inguruko lehen hausnaketa burutu ondoren, baliabide hauek nola antolatu herritarrei zerbitzu egokiena eman ahal izateko pausoak eman behar ditugu. Lehen ausnarketaren ondorioetako bat, plantilla horren egonkortasuna lortzea helburu nagusietako bat izan behar duela da. Egonkortasun honekin zerbitzuen egokitasuna, espezializazioa eta efizientzia lortzen dela ondorioztatu da. Beraz, erronkari aurre egiteko lehen pausoa Giza Baliabideen Arrazionalizazio plan bat egituratzea da eta Ibarako Udalaren helburua plan hau 2019ko urte amaieran onartzea da.

Ibarako Udalak dituen antolakuntza arazoak eta berriguratzea aurrera eramateko lana astuna da eta fase desberdinetan burutu beharko da. Bestalde, egungo egoera aztertu ondoren aldaketa desberdinak eman daitezke eta horren arabera faseek ere aldaketak jasan ditzazkete. Ondorioz, oraingo honetan lehen fasean murgiltzen da bereziki eta horren deskribapen zehaztua egiten du.

GIZA BALIABIDEEN ARRAZIONALIZAZIO PLANA

2018ko Estatuko aurrekontu Legeak ematen dizkigun aukeretatik baliatzeko, ezinbesteko zaigu lanpostu berriak sortzea, berrantolatzeko premia duten departamendu desberdinen definizio egokia egitea (beti ere legeak ezartzen dizkigun mugak errespetatuz) eta funtzioak postuetara egokitzea. Errege Dekretu Legegile 5/2015ak (urriak 30ekoa, Langile Publikoen Oinarrizko Estatuto Legearen testu bateratua onartzen duenak) bere V. tituluko I kapitulu giza baliabideen planifikazioa burutzeko tresnak aurreikusten ditu (69-71 artikulua bitarte) eta hauetatik baliatuz eta aipaturiko guztia aurrera eramateko honako plan hau burutzen dugu.

Beraz, Giza Baliabideen Arrazionalizazio Plana onartzea izango da lehen pausua eta honekin batera honako aldaketak egitea bideratzen dituzten tresnak habian jartzea ezinbestekoa da:

- Departamentuen ebaluazioa egitea, sail bakoitzean dauden beharren aurrean irtenbideak proposatuz. Hau, kontratatu den pertsona diagnostikaren bidez egitea gomendatzen da eta langileen ordezkariaren parte hartzearekin negoziatio mahaian hartu beharreko irizpenetan isladatu beharko litzateke.
- Sortu behar diren lanpostuak identifikatu, amortizatu beharreko lanpostuak identifikatu eta lanpostu berri horien anasili, balorazioa eta funtzioen asignazio egokia egin beharko litzateke.
- Dagokion urteko enplegu eskaintza burutu.
- Plantilla Organiko eta lanpostuen zerrenda egokitu eta zuzendu beharko litzateke: mailak, osagarriak egoki ezarriz, ...



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA · EUSKAL HERRIA

- Lanpostuen funtzioak eta zereginak berraztertu eta lortu nahi den organigramara egokitu beharko liratezke.
- Departamento bakoitzaren eta udal osoaren antolaketa jasotzen duen organigrama berria egin beharko litzateke.
- Langileen udal barne araudi berria egin beharko litzateke.
- Departamentu bakoitzean lanpostu bakoitzaren inguruan manual bat egitea ere proposatzen da, bertan adieraziko delarik lana nola burutu, zein tresnetaz baliatuz egiten den eta tresna horiek nola erabiltzen diren (modu honetan, polibalentzia berrmatuko litzateke postu bakoitzaren egitekoak protokolarizatu eta jasoaz).
- Protokoloak zehaztu beharko liratezke: departamentu desberdinen arteko elkarlana zehaztuz, itzulpen zerbitzuaren protokoloak zehaztuz, organo kolegiatuei irizpenak igortzeko modua zehaztuz (deialdiak egiteko, txostenak egiteko epeak zehaztuz) horrela barne mailan sor daitezkeen eskumen arloko dudak desagertuko liratezke. Lan taldeak eta teknikarien arteko bilerak sortu eta protokolarizatu beharko liratezke. Protokolo hauek instrukzioetan bilakatu eta langileei jakinarazteko, Ibarra Udalean sorturik dagoen Intranetaren erabilera bultzatu beharko litzateke.

Pertsonal diagnosiaren laguntzarekin, lanpostuen, departamentuen eta udalaren antolaketa egokia zehaztu ondoren lanpostuen balorazio prozesu berria egitea aurre ikusten da baina hau etorkitzunean egingo den lan bat izango da.

Egun, postu guzti hauen zeregin eta funtzioen benetako deskribapenak burutzen ari da.

Giza Baliabide Arrazionalizazio Planaren egikaritzarekin honako helburu nagusiak lortu nahi dira:

1. Egun plantillan dauden aldi baterako izendapen eta kontratuen egoera aztertzea, eta enplegua egonkortzeko neurriak aplikatzea, indarrean dauden legeek ematen dituzten baliabideak landuz. Errege Dekretu Legegile 5/2015ak (urriak 30ekoa, Langile Publikoen Oinarrizko Estatuto Legearen testu bateratua onartzen duenak) bere V. tituluko I kapituluaren giza baliabideen planifikazioa burutzeko tresnak erabili beharko direlarik.
2. Udal plantillaren tamaina egokitu, eraginkortasun eta efizientzia printzipioetan oinarrituz eta herritarren zerbitzuetara egokituz.



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA · EUSKAL HERRIA

3. Udal departamentuen egitura aztertzea, egokitzea eta departamentuak egoki estrukturatzea. Honetarako kontutan hartuko dira udaleko sektore publikoan egin behar diren arrazionalizazio eta sinplifikazio prozesuak. Alegia, administrazioa elektronikoa barmatu beharko da eta herritarren arreta egoki emateko hartu beharreko neurriak hartuko dira (legeak ezartzen dituen mugak egoki errespetatuz).
4. Ibarra Udaleko enplegu publikoaren kudeaketa antolatzeko eta sistematizatzeko tresna egokiak disenatzea.
5. Ibarra Udalak ematen dituen zerbitzuen eraginkortasuna eta kalitatea hobetzea
6. Etorkizunean Ibarra Udaleko langile publikoen ordainsariak berraztertzeke pausuak ematea eta aldi berean lanpostu bakoitzarentzat xedaturiko funtzio eta zereginetara egokitzea ordainsari eta erantzunkizunak.
7. Zuzendaritza funtzioa sendotzea, barne koordinazioa indartzea, zeharkako ikuspegia eta talde-lanaren kultura bultzatzea eta horretarako Koordinazio Taldea formalki eratzea da helburua. Orain arte Alkatetzarekin, Idazkaria eta Kontuhartzaileek egiten zen koordinaketa, areagotu egingo da eta horrela hiritarrekiko harremana erretzu eta arreta zerbitzu integralagoa emango da. Bestalde, guzti hau aurrera eramateko HAZ zerbitzua bultzatu beharko da.

Giza Baliabide Arrazionalizazio Planaren **lehenengo fasearen helburu** zehatzak honako hauek dira:

1. Aldi baterako lanpostuak eta funtzioak egonkortzeko 2017ko eta 2018ko Estatuko Aurrekontuak arautzen dituzten aukeretaz baliatzea, udaleko plantilla egonkortzeko eta prekarietate-maila gutxitzeko tresnak erabiltzea Lege 6/2018ak (uztailak 3koa, 2018 urteko Estatuko Aurrekontu Orokorak onartzen dituenak) bere 19. xedaturikoak alegia.
2. Premia duten lanpostuak sortzea:
 - a. Legeak xedaturiko funtzioak eta zereginak betetze aldera: izaera pertsonaleko datuak babesteko delegatua, Informatikaria...
 - b. HAZ zerbitzua sortzea: Herritarrentzako erreferentziazko Udal Zerbitzua da, eta bertatik eskaintzen zaizkie esku-hartze tekniko espezializatua behar ez duten udal zerbitzu gehienak (informazioa, izapideak egitea eta kudeaketa), bai zuzeneko arreta bidez, bai telefono bidez edo telematikoki. Sarrera errazteaz gain, komunikazioa eta harremana hobetzen ditu.
 - c. Brigadak behar duen organizazio estruktural egokia sortzea.
 - d. Kiroldegiaren egoera egonkortzea: Kiroletako politika eta kiroldegiko zerbitzuen bultzadarako lagunduko duen antolaketa. Kiroldegirako



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA · EUSKAL HERRIA

errentagarritasun planaren emaitzekin lerrokatuz (abian dagoen azterketa da eta zerbitzuaren antolaketa eta publikazioan izan dezaken eragina).

- e. Kultur etxearen optimizazioa
- f. Hirigintza, obra eta zerbitzuak eta merkaritza, nekazaritza eta ingurumen departamentuak uztartu eta departamentu buru bat izendatzea eta departamentu berria antolatzea behar dituen baliabideak emanaz.
- g. Udaltzaingoen estruktura sortzea bertan dagoen gorputz poliziala doitu. Udaltzain zerbitzu berriaren osaketa eta ezarpenaren plangintza erreztu:
 - i. Zerbitzuen katalogoa
 - ii. Lanpostuen estaldura
 - iii. Taldearen eraketa eta antolaketa (turnoak, ordutegiak, ...)
 - iv. Protokoloak eta prozedura administratiboak finkatu, zenbait kasutan beste sailekin koordinatuz (mugikortasuna, isunen kudeaketa, animaliak, hondakinak, bide publikoako okupazioak, kaleko salmentak, obren ikuskaritza, seinalizazio, ...)
 - v. Baliabide fisikoak eta materialak eskuratu

3. Amortiza daitezkeen lanpostuak identifikatzea

4. Plantillaren malgutasuna eta mugikortasunerako tresnak sortzea, giza baliabideen optimizazioa eta zeregineko egonkortasuna bermatzeko, hau langileen eskubideak kontutan hartuz egin beharko da. Plazen definizio orokorrak egitea, barne-sustapenerako jardunbideak, lehen aipaturiko manualak eginez etab. Sortzen diren singularizatu gabeko plaza berriak ahalik eta modu zabalenean definitzen saiatu beharko gara.

5. Ibarra Udaleko gainontzeko departamentuetan izan daitezkeen gabeziak eta husuneak detektatzea.

Azpimarratu behar da, prozesu guzti honen funtsezko elementuetako bat Negoziazio Kolektiboa dela. Horretarako udal agintariekin batera lan talde bat eratuko da prozesu guzti hau aurrera eramateko eta espezializazio duten kanpo enpresen laguntza ere beharko da. Prozesu guztia gardentasunarekin egingo da eta langileen iritzia kontutan hartuko da langileen ordezkariak prozesu osoan parte hartuko duelarik. Erabakiak aldiz, negoziazio mahaian hartzea gomendatzen da (Udalbatzak onartu beharreko erabakietan ezinbestekoa izan arren proposatzen da langileengan afekzioa duten erabakiak negoziazio mahaian erabakitzea ahal den neurrian).



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA · EUSKAL HERRIA

ATALAK

Memoria honek honako atalak barneratzen ditu:

- I. Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Programak: Araubide Juridikoa eta Printzipio Nagusiak
- II. Tokiko Entitateek bere burua antolatzeko duten ahala: Lanpostuen Zerrenda eta Aurrekontu-Plantilla
- III. Ibarra Udaleko giza baliabideen egonkortasunari buruzko diagnostia, orokorra eta departamentuka
- IV. Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Programaren neurriak
- V. Proposatzen diren neurrien azterketa juridikoa
- VI. Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Planaren izapidetzea
- VII. Eranskinak:
 - a. 2019 urteko lanpostuen zerrenda
 - b. 2019 urteko plantilla organikoa
 - c. 2020 urteko lanpostuen zerrenda
 - d. 2020 urteko plantilla organikoa

I ADMINISTRAZIO PUBLIKOAN GIZA BALIABIDEAK ARRAZIONALIZATZEKO PROGRAMAK: ARAUBIDE JURIDIKOA ETA PRINTZIPIO NAGUSIAK



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA · EUSKAL HERRIA

Indarrean dagoen Konstituzioak, bere 103. artikuluan xedaturikoari jarraiki; Administrazio Publikoak objetibotasunez zerbitzatzeko dituzten interes orokorrak, eta jardueraren printzipioa du, besteak beste, eraginkortasuna, legearen eta zuzenbide osotara men eginik. Bestalde 5/2015 Errege Dekretu Legegileak, urriaren 30ekoak, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutua (EPOE hemendik aurrera) arautzen duena, honako dio bere Zioen Azalpenean:

Artikulu hau EPOEko 69. artikulua xedatzen duenarekin uztartuz, giza baliabideak planifikatzeko helburu eta tresnak honakoak direla adierazten da:

CAPÍTULO I

Planificación de recursos humanos

Artículo 69. Objetivos e instrumentos de la planificación.

1. La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

2. **Las Administraciones Públicas podrán aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos**, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

a) **Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal**, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.

b) **Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras** de puestos de trabajo.

c) **Medidas de movilidad**, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.

d) **Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa** de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del presente título de este Estatuto.

e) La **previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público**, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.

3. Cada Administración Pública planificará sus recursos humanos de acuerdo con los sistemas que establezcan las normas que les sean de aplicación.

Oinarrizko erregulazio hau abiapuntutzat hartuta, garapenerako araudi zabal bat indarrean jarri da Giza Baliabideak arrazionalki erabiltzeko gaitasuna. Araudi horretan, besteak beste, xedatzen da Administrazio Publikoek enplegu-planak lantzeko duten ahalaz. Administrazio Publikoek, beren burua antolatzeko ahal horretaz baliatuz, eta langileen ordezkariekin negoziatu ondoren, giza baliabideak arrazionalki erabiltzeko



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA · EUSKAL HERRIA

programak ezar daitezke, bai langile funtzionarioentzat eta bai lan-kontratukoentzat ere, guztiek izan dezaten, bakoitzaren eragin-eremuaren barruan, giza baliabideak hobeto erabiltzeko abian jarritako ekimenen onura. Guztia, betiere, aurrekontuak ematen dituen aukeren barruan, eta Gobernu Organoek pertsonal-politikarako ezarritako gidalerroak aplikatuz.

Honen arira, 6/1989 Legeak, uztailaren 6koak Euskal Funtzio Publikoa arautzen duenak, 22. artikuluan honakoa adierazten du Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Programen inguruan:

Artículo 22.

1. Las Administraciones Públicas vascas, **de acuerdo con su capacidad de autoorganización y mediando 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.

2. **Los programas de racionalización de recursos humanos podrán incluir todas o alguna de las medidas establecidas en la normativa general de aplicación para los planes de empleo**, así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada e incentivos a la renuncia al servicio activo o baja definitiva en él.

3. Los programas de racionalización de los recursos humanos se regirán por lo dispuesto en esta ley y la normativa que cada Administración Pública vasca dicte.

4. Los planes de empleo se regirán por su normativa específica de aplicación.

5. El personal afectado por un programa de racionalización de los recursos humanos podrá ser reasignado en otras Administraciones Públicas en los términos que establezcan los convenios que a tal efecto puedan suscribirse entre ellas.

6. En el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma, los programas de racionalización de recursos humanos podrán afectar a uno o varios Departamentos, Organismos o áreas administrativas concretas. Su aprobación corresponderá al Departamento competente en materia de función pública, previo informe favorable del que lo sea en materia de hacienda. Cuando se circunscriban a un solo Departamento serán aprobados por éste, previo informe favorable de los Departamentos citados. La iniciativa para su elaboración corresponderá al Departamento u Organismo afectado o, conjuntamente, a los Departamentos competentes en materia de función pública y de hacienda. En este último supuesto, se recabará informe a los Departamentos a los que se aplique.

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren xedapenak garatzeko araudi autonomikorik ezean, Eusko Jaurlaritzak emandako 190/2004 Dekretua aplikatzen da. Dekretu honetako 41. artikulua eta hurrengoetan arautzen da administrazio publikoetako giza baliabideak arrazionalizatzeko programak, programa hauek barne har ditzaketan neurriak eta onarpena emateko prozedurak.

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.



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA · EUSKAL HERRIA

- 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 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.

Guzti honekin ondorioztatu daiteke, Giza Baliabieak Arrazionalizatzeko Programak eta Enplegu planak jarduketa globaleko figurak direla, eta langileen egoera antolakundearen premietara egokitzeko neurriak eta aurreikuspenak finkatzeko egiten direla. Pertsonala planifikatzeko eta administrazioko egiturak berrantolatzeko tresnak direnez, ezagunak eta egiaztatuak diren desdoikuntzak konpontzeko erabiltzen dira batez ere. Beraz, aukera operatiboak eskaintzen dituzte honako ondorioetarako:

- Giza baliabideen erabilera optimizatzeko
- Pertsonal-politikak garatzean atzemandako premietara egokitzeko

Honetaz gain, Estatuko 364/1995 Errege Dekretuak, martxoaren 10ekoak, behin-betiko bultzada eman zuen era honetako tresnen eraginkortasuna aitortuz, arau honek ezartzen ditu Giza Baliabideen Plan Integralak zehaztuko dituztela pertsonalaren arloan lortu beharreko helburuak, helburu horiek betetzeko egokitzat jotzen diren giza baliabideen kopurua eta egitura, hasierako langile-kopurua eraldatzeko behar diren neurriak eta horretarako egin beharreko jarduketak, batez ere mugikorasanari, prestakuntzari eta promozioari dagokionez.



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA · EUSKAL HERRIA

II. TOKIKO ENTITATEEK BEREN BURUA ANTOLATZEKO DUTEN AHALA: LANPOSTUEN ZERRENDA ETA PLANTILLA

5/2015 Errege Dekretu Legegileak, urriaren 30ekoak, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutua arautzen duenak, 74. artikuluan honakoa adierazten du:

Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares.

Tokiko Entitatei dagokionez, beraien burua antolatzeko ahalmena Tokiko Autonomiaren Europako Gutunak 6.1 artikuluan aitortzen die.

Bestalde, 6/1989 Legeak, uztailaren 6koak, Euskal Funtzio Publikoari buruzkoak, 13. artikuluan eta hurrengoetan arautzen ditu Lanpostuen zerrendak eta honakoa adierazten du hauen inguruan:

1. Administrazio Publikoetako Lanpostuen Zerrenden xedea da: barne-egiturak arrazionalizatzea eta ordenatzea, langile-premiak finkatzea, lanpostuetan jarduteko eskatutako baldintzak zehaztea eta lanpostu bakoitza sailkatzea.
2. Lanpostuen Zerrendak lanpostu guztiak jaso behar ditu, aurrekontuan dotazioa duten guztiak, funtzionarioentzat, lan-kontratuko langile finkoentzat, aldi baterako lan-kontratukoentzat eta behin-behineko pertsonalentzat gordetakoak bereiziz.
3. Lanpostuen Zerrendak honako hauek adieraziko ditu lanpostu bakoitzeko: lanpostuen izena; saila; dedikazio-erregimena; lanpostua betetzeko eskatutako baldintzak, horien artean hizkuntz eskakizuna; sailkapen-taldea, eskala, azpieskala edo kategoria lan-kontratuko langileak direnean; osagarriak (destinokoa eta espezifikoa), eta lanpostua betetzeko modua.

Aipatu, 7/1985 Legeak, apirilaren 2koak, bere 90.2 artikuluan, Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituenak, tokiko entitateak behartzen ditu antolakuntzan dituzten lanpostu guztien zerrenda osatzera, lehen azaldutako funtzio publikoari buruzko oinarrizko legedian aurreikusitakoaren arabera. Halaber, Lege honen 90.1 artikulua



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA · EUSKAL HERRIA

xedatutakoaren arabera, Toki-Korporazio bakoitzari dagokio urtero, aurrekontuaren bidez, langileen plantilla onartzea. Zerrenda horretan funtzionarioen, eta lan-kontratuko eta behin-behineko langileen lanpostu guztiak jaso behar direlarik.

Aipatutakoaren arira, 781/1986 Legegintzako Errege Dekretuak, apirilaren 18koak, Toki Araubiearen arloan indarrean dauden xedapenen Testu Bategina onartzen duenak (aurrerantzean TATB), xedatzen du lanpostuen zerrendek beti jaso beharko dutela funtzio publikoari buruzko oinarritzko legedian aurreikusitako edukia, eta 7/1985 Legeko 90.2 artikuluan ezarritako arauen arabera prestatuko dela lanpostuen zerrenda. TATBko 126. artikulua, 1.2 eta 3. paragrafoetan arautzen du plantilla prestatzeko eta aurrekontuan onartzeko modua, adierazten du plantillan sartuko direla dotazio ekonomikoa duten plaza guztiak. Halaber, artikulua honek xedatzen du plantilla aldatzeko honako prozedura jarraitu beharko dela:

- 2.- Las plantillas podrán ser ampliadas en los siguientes supuestos:
 - a.- Cuando el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gasto corriente no ampliables.
 - b.- Siempre que el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales.

Lo establecido en este apartado será sin perjuicio de las limitaciones específicas contenidas en leyes especiales o coyunturales.

Azken urte hauetan Estatuko Aurrekontuetako legeek bereziki mugatu dituzte sektore publikoaren langile kontratazioak. Honek eragin handia izan du udal plantilletan eta ondorioz, langileen behin-behinekotan tasa neurri gabe hazi da.

Bestalde, karrerazko funtzionarioen batz besteko adina oso altua da eta jubilazio eta aurrejubilazio egoerak handitu dira. Lan postu hauek bete nahian, eta zeuden mugak ganditzeko modurik ez denez izan, behin behinekotasunez postuak betetzea ezinbestekoa izan da.

Guzti honetaz gain, indarrean sartu diren legeek (ondoren adieraziko direnak) postu eta funtzio berriei aurre egitea dakar eta egokitzeko beharra suertatu da. Gainera ez da ahaztu behar Errege Dekretu Legegile 5/2015ak (urriak 30ekoa, Langile Publikoen Oinarritzko Estatuto Legearen testu bateratua onartzen duenak) bere 10.4 artikuluan honakoa adierazten duela:

10.4. En el supuesto previsto en la letra a) del apartado 1 de este artículo, las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización

Ondorioz postu hauek erregularizatu egin behar dira eta dagoikion lan eskaintzan postu hauek eskaintzeko obligazioa dugu.

Hau dela eta, pertsonal diagnosi bat egitea ezinbestekoa izan zaigu. Modu honetan, antolamendu eta lanpostuen egoeraren azterketa egitea derrigorrezkoa izan da arazo eta disfunzio esanguratsuenak identifikatu eta hobekuntza eremuak jasotzeko asmoarekin.



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA · EUSKAL HERRIA

Bestalde, lanpostuetan garatzen diren erantzunkizun eta funtzioen berrikusketa ere egin behar izan da eguneratzeko beharrak atzemateko. Informazio guzti honekin, korporazioaren antolaketa-egitura berriaren orientabide estrategikoa aurkitu nahi izan da udaleei eskatzen zaien betebeharrei aurre egiteko eta egun udal-antolaketa eta kudeaketa arloan dauden joera berriekin lerrokatzeko.

III. IBARRAKO UDALEKO GIZA BALIABIDEEN EGONKORTASUNARI BURUZKO DIAGNOSIA.

DIAGNOSTIKO OROKORRA

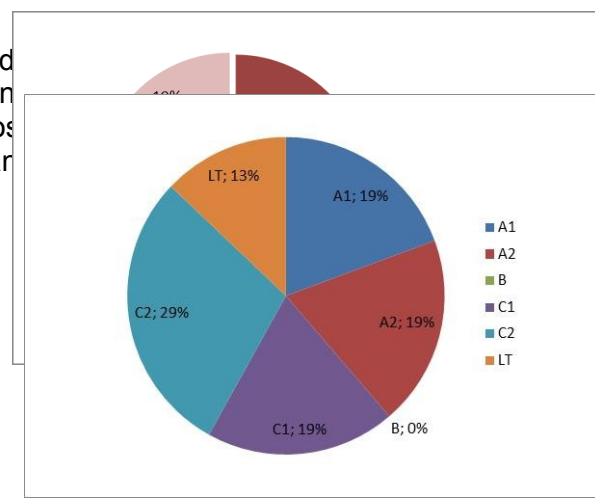
Pertsonal diagnosi batek suposatzen duen aldaketa eta langile eta udal funtzionamenduari ekar dakizkion aldaketak garrantzitsuak izan daitezkeela ohartu ondoren, kanpoko enpresa batek diagnosi hau modu objetiboagoan eta zuzenagoan egingo duela erabaki du Ibarra Udalak. 2019ko maiatzaren 9an 2019/179 Alkate Dekretu bidez, LKS enpresa kontratatzen da Ibarra Udaleko pertsonal diagnosis burutzeko asmoarekin.

Aldaketa ugari egin behar direla argi izanik, prozesu luze baten aurrean aurkitzen gara eta lehen urratsa udal plantilla eta udal antolaketaren egoeraren azterketa sakona egitea da.

2019ko azaroan aurkezten da analisi horren ondorioa. Bertan honako datuak ondorioztatu dira:

a) Langileen kontratuen arabera egiten den analisisa:

1. **Interinitatearen arazoa:** plantilako %42 interinitate egoeran dago, hau da 13 langile.
2. **Karrerako funtzionario urritasuna:** plantilako % 39 karrerazko funtzionarioak dira, 12 langile alegia eta hurrengo 3 urteetan hauetako 2 aurrejubilatzeke egoeran aurkitzen dira.
3. **Aldi baterako pertsonalari** dagokionez, aurkitzen da, 6 langile alegia. Hauetako erdi lanetan dabilta (urtero artero kontratatzen ondoriozta daiteke agian estrukturalako lanpostu betetzen saiatzen ari garela aldi baterako lanpostuak).
4. **Ez dago labora finkorik.**





IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA · EUSKAL HERRIA

b) Langileen sailkapen taldearen arabera honako postuak barneratzen dira:

- a) A1 taldean:
 - a. Kontuhartzailea (Nazio Gaikuntza)
 - b. Diruzaina (Nazio Gaikuntza)
 - c. Idazkaria (Nazio Gaikuntza)
 - d. Arkitektoa
 - e. Euskara eta Hezkuntza teknikaria
 - f. Ingurumen Teknikaria
 - g. Itzultzaile-Interpretea

- b) A2 taldean:
 - a. Arkitekto-Tekniko-Aparejaorea
 - b. Liburuzaina
 - c. Gizarte Langilea
 - d. Kultura-Gazteria Teknikaria
 - e. Informatikoa (programa bidezko funtzionarioa)

- c) C1 taldean:
 - a. Administraria (Kontuhartzaitza)
 - b. Administraria (Giza Baliabideak)
 - c. Administraria (Zergabilketa)
 - d. Administraria
 - e. Lehen Agentea
 - f. Agentea (3)
 - g. Kiroldagiko zuzendaria

- d) C2 taldean:
 - a. Administrari Laguntzailea (errola eta artxiboa)
 - b. Administrari Laguntzailea (erregistroa)
 - c. Administrari Laguntzailea (diruzaintza)
 - d. Administrari Laguntzailea (ongizatea eta idazkaritza)
 - e. Administrari Laguntzailea (kultura eta gazteria)
 - f. Administrari Laguntzailea (programa bidezko funtzionarioa)
 - g. Obra arduraduna
 - h. Lorezaina
 - i. Argiketaria
 - j. Obra eta zerbitzu langilea
 - k. Eginkizun anitzeko langilea

- e) E/LT taldean:
 - a. Alguazila
 - b. Obra eta zerbitzuko langilea

Guzti honekin honako arazoekin aurkitzen da Ibarra Udala:

1.- Behin-behinekotasun egoera (plantilaren %42):



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA · EUSKAL HERRIA

2010 urtetik aurrera, Estatuko Aurrekontu Orokorrek pertsonal arloa mugatu dute. Sektore Publikoko erakundeen lan eskaintza publikoa murriztera eraman gaituzte eta ezarri diren mugak direla eta ezinezkoa izan da lan eskaintza publikorik eskeini. Muga honetaz gain, birjarpen-tasaren muga dugu gure gain eta honek jubilatzen ziren langileek sorturiko hutsuneak izaera finkoko langileekin betetzeko aukera ezezten zuten. Egun muga hau mantentzen da aurrekontu-legearekin.

Bestalde, indarrean sartu diren lege berriek funtzio eta zerbitzu gehiago ekarri dituzte (administrazio elektronikoa, datu babeserako ordezkariak, berdintasun teknikariak, ingurumen teknikariak, ...) eta hauei aurre egiteko ezinezkoa izan da plantila handitzea edo postu berriak sortzea. Aurrekontu legearen debeku eta mugak errespetatuz, aukera bakarra zerbitzu berriei aurre egiteko; bitarteko funtzionarioak edo aldi baterako lan izaerako langileak kontratatzea izan da.

Bestalde, 2010. urtean Idazkaritza eta Kontuhartzaitza departamentuak banandu ziren (ordurarte bateraturik zeuden) eta ez zen inolako funtzio banaketarik egin, ez eta antolakuntza berririk aurreikusi ere. Honek arazo handiak sortu ditu: modu ez egokian banaketa egitea eta departamentu horietako arduradunen komunikazioa faltak (politikariek ere pertsonal arloan zeuden liskarrei aurre egiteko arazoak zituztelarik) ez du pertsonal arloan behar zen garapenik ekarri.

Aipatu behar da, Lege 6/2018ak (uztailak 3koa, 2018 urteko Estatuko Aurrekontu Orokorrek onartzen dituenak) bere 19. Xedaturikoak oinarritzko izaera duela eta honek derrigortzen gaituela egonkortasuna bilatzera.

2.- Langileen batez besteko adina

Egun plantilan nahiko jende gaztea dago (bataz bestekoa 40-50 urte bitarte dagoelarik). Azken urte hauetan plantilaren gehiengoa aurre jubilatuta da eta hurrengo urteetan 3 edo 4 pertsona jubilatzea aurreikusten da. Aurre jubilatuta diren langile horien postuak bitarteko funtzionario bidez bete behar izan dira eta betetzeko aukera ez zegoenean funtzio batzuk beste departamentu batzuetara esleitu dira (adibidez euskara departamentuak kirola beregain hartu du).

3.- Administrazio Elektronikoak eta herritarrei arreta emateko modu berriek sorturiko betebeharrak

39/2015 Legeak, urriaren 1ekoak, Administrazio Publikoen Prozedura Administratibo Erkidea arautzen duenak, berrikuntza ugari ekarri ditu eta 2018ko urriaren 2tik aurrera hauek indarrean egotea eskatzen zen. Lege honen arabera; erregistro elektronikoaren sorrera eta elkarreragingarritasuna, ahalordetzeen eta gaitutako funtzionarioen erregistroak, administrazioen sarbiderako puntu bakarra, artxibo elektronikoa, jakinarazpen elektronikoa... indarrean egon behar ziren. Abuztuaren 31ko 11/2018 Errege-Dekretuak bi urtez atzeratu zuen betebeharrak hau eta 2020ko urriaren 2rako indarrean egon behar dira gutxienez: ahalordetzeen erregistroa, gaitutako



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA · EUSKAL HERRIA

funzionarioen erregistroa, erregistro elektronikoa, administrazioko sarbide puntu bakarra eta artxibo elektronikoa.

Guzti hau indarrean jartzeko Ibarra Udalak izugarrizko aldaketa egin behar du eta kontutan izanik dituen programa informatiko denak IZFEekin dituela, azken honek baliabideak jartzen dituen heinean jardun ahal izango du. Bestalde orain arte Ibarra Udalak ez du inoiz informatikari posturik izan eta aldaketa denak aurrera eramateko ezinbestekoa da informatikan aditua den norbait plantilan barneratzea. Horretarako 3 urteetarako programa bidezko bitarteko funtzionario bat kontratatu da baina 2019ko abuztuan langile honek postuari uko egin dio. Beraz, bitartean kanpo enpresak kontratatu dira urte beteko epean lanpostu honekin zer egin eta nola bete ausnartu arte.

Bestalde, Ibarra Udalak ezinbestekoa izango du HAZ edo herritarrarentzako arreta zerbitzu bat eratzea. Egun administrari languntzaile batek egiten du herritarrei zuzenduriko arreta. Baina kontutan izanik herritarrek aurkezten dituzten dokumentuak dokumentu elektronikoa bihurtu behar ditugula eta herritarrari dokumentazio guztia itzuli behar zaiola (IZFEko programan eskaneatu, dokumentu elektronikoa sortu eta ahal den neurrian herritarraren posta elektronikora igorri behar direla) baliabide informatiko ugari ezarri behar dira (eskanerrak, pantaila bikoitzak, sinadura biometrikoa egiteko tabletak, agian telekomunikazio sarea aldatu beharko da kontestadore automatikoak ezartzeko ezintasunaren aurrean, agian mugikor berriak erosi behar dira sinadurak egin ahal izateko edozein unetan...).

Arreta zerbitzuarekin, herritarrei zerbitzua emateko modua guztiz aldatuko da. Herritarrei erraztasunak ematea du helburu zerbitzua emateko modu honek. Eskerak presentzialki dokumentu elektronikoa bidez egiteaz gain, telematikoki egiteko aukera ere zabaltzen da. Bestalde, aurrez dauden dokumentuak ez aurkeztea edo beharrezkoak ez diren dokumentuak ez aurkeztea ekarriko du herritarraren mesederako. Baliabide elektronikoak erabiltzera zuzentzen da zerbitzua eta horretarako ezinbestekoa da formakuntza sakon bat egitea bai arreta emango duen pertsonalarengan eta herritarra ere formatu beharko dugu baliabide teknologikoak erabili ahal izan ditzaten. Bertan egongo den pertsonala iraunkorra izatea gomendatzen da, bertan jaso behar den formakuntza eta eskarmentua handia izango baita (herritarrari zerbitzu eraginkorra emate aldera).

Azkenik zerbitzu honekin beste departamentu batzuetan dagoen lan karga gutxitzea lortu beharko litzateke. Hau da, ahal diren izapide eta kontsulta gehienak zerbitzu honek kudeatu beharko ditu, ahal den heinean eta dagokion formakuntza jaso ondoren. Kalitatezko zerbitzua lortzeaz gain beste departamentu batzuetako kargak gutxitu eta prozedurak arindu beharko lirateke.

Ibarra Udalak, lehen pausoa eman zuen izapideen liburua eginez aurreko korporazio taldearen lana izanik. Baina izapide hauek sistema informatikoan barneratzeko lan taldea, lan orduak eta antolaketa behar da. Banaka banaka izapide guztiak barneratzen joan, espedienteak sortu IZFEko espediente kudeatzailean eta prozedurak bateratu eta egokitzeko lan sakona egin beharrean aurkitzen gara. Horretarako baliabide pertsonal eta lan ordu asko behar direla kontutan hartu behar da. Espediente kudeatzailea egokitzeak suposatuko luke lehen arretan lorturiko datu denak konexioan egongo liratezkeela Ibarra Udako programa desberdinetan eta informazio egoki



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA · EUSKAL HERRIA

bideratuko litzatekeela (ez liratezke arazoak sortuko kudeatu behar duen departamentua zein den eta nola kudeatu behar duen, dena sistematizaturik egongo baita). Sistema zentralizatu bat sortzera behartua gaude, herritarraren eskubideak bermatzeko eta antolaketa egoki batez legeak esandako baldintza eta betebeharrak betetzeko.

Prozesu hau jarraituz, Ibarra Udalak artxibo elektronikoa barneratzeko egin beharreko lehen lanetako batzuk egin ditu baina beste lan batzuk egiteke dauzka. Kanpo enpresa bat kontratatu zen artxiboan zegoen dokumentazioa husteko eta lehen xahuketa burutu zen. Fase hau aurreko korporazioarekin aurrera eraman zen baina hurrengo pausu batzuk ematea ezinbestekoa da. Departamentu bakoitzean dagoen dokumentazioa garbitu eta artxibatu behar da. Bestalde artxibo departamentalak egiten ari dira eta horiek nola uztartu artxibo orokorrarekin prozedimentatzeke gelditzen da. Oraindik kanpo enpresa kontratatu beharrean izango da Ibarra Udala aurrez zegoen artxiboa egokitu eta agian digitalizazio prozesua ere martxan jarri beharko litzateke.

4.- Zerbitzu eta eginkizun berriak barneratzeko beharra:

Lege berriek betebeharrak berriak ekarri dituzte eta honen arira honakoak dira aipagarriak:

- a) **9/2017 Sektore Publikoko Kontratazioa arautzen duen Legearen** baitan, lizitazio elektronikoa barneratu da. Honek dakarrena da lizitazio denak modu elektronikoan kudeatu behar izatea eta bide batez lizitazioan parte hartzen duen kontratazio mahaia ere modu egonkorrean antolatu behar izatea. Kontratazio alorrean egun Ibarra Udalak arazoak ditu, teknikariei zaila egiten zaie legeak eskatzen dituzten baldintza denak betetzea pleguetan txertatu ahal izateko. Kontratazio teknikaririk ez egoteak, Idazkari eta personal administrariak lan hauek bereganatzea dakar eta aldi berean teknikariek esfortzu handia egin behar izaten dute plegu teknikoak burutu ahal izateko eta ondoren plegu adminitratiboekin bateratzeko. Ezinbestekoa da pleguen txantiloak propioak barneratzea eta behingo espediente kudeatzailean plegu horiek egokitu eta protokolizatzea. Aholkularitza juridikoa egiteko denbora ez izateak segurtasun juridiko falta dakar eta teknikariak ezinbestean atzeratzea dakar. Azkenean kontratu legeak eta prozedura administratiboak ezarritako epean gaineratzen zaizkigu eta modu ez egokian ateratzen dira esleipenak. Honi konponbidea ematea ezinbestekoa zaigu.
- b) **19/2013 Gardentasun, Informazio Publikoa eta Gobernu Onaren Legeak eta 2/2016 Euskadiko Tokiko Erakundearen Legeak** arautzen dutenari jarraiki udalek obligazioa izango dute gardentasuna bermatzeko eta bermatuarazteko. Honen baitan, kontratazioko gai denak, aurrekontuak, diru-laguntzak, araudiak, organigramak eta abar argitaratu egin beharko dira. Kasu batzuetan planak burutu beharko dira legez eta plan hauen jarraipena egiteaz gain baloratu egin behar da egin dena eta egin ez dena. Bestalde, herritarren partehartzea sustatze alera prozesuak diseinatu, gauzatu eta bermatu behar dira eta horretarako baliabideak ezarri behar dira. Egun plan horien ardurak Idazkariak du baina protokolizatu eta sistematizatu egin behar ditu teknikarien



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA - EUSKAL HERRIA

laguntzarekin informazioa egoki argitaratu eta informazioa lortzeko eta gordetzeko moduak sistematizatzeko.

- c) **2016/679/EBk onarturiko Erregelamendua, apirilak 27koa, Pertsona Fisikoen Datu Pertsonalen Tratamendua eta Zirkulazio Askea arautzen** duenak aldiz betebeharrak ezarri ditu. Hasteko Datuak Babesteko Delegatua izateko obligazioa zehazten du. Egun, dugun plantilarekin ezinezkoa da pertsona berri bat kontratatzea postu hau betetzeko. Bestalde figura honen ezaugarri bereziak direla eta (independientea izan behar du objetibotasunez bere lana burutzeko eta datuen tratamendu eta kudeaketan egon daitezkeen ez betetzeak salatu edo konpontzeko) tratamendu berezia eman behar zaio. Hori dela eta, kanpoko enpresa bat kontratatu da hau aurrera eramateko. Egokiena, egiteko hau barruko langile batek burutzea izango litzateke eta lan hauek egiten dituenen independentzia osoz jokatzeko bermatu beharko litzaiotke. Bestalde, erregelamendua datuen tratamenduan ere aldaketak ekarri ditu. Orain ezinbestekoa da dauden izapideak aztertuz, datuak sailkatu eta fitxak egitea non adierazten den zein tratamendu egiten zaien, zeintzuk diren hartu behar diren segurtasun neurriak, aurretiazko arriskuaren analisia egitea ezinbestekoa da eta azkenik "esquema nacional de seguridad" delakoaren baitan dena protokolatzea. Horren ardura ere Idazkariak du egun eta enpresa horrekin lankidetzan diardu. Baina gai honetan lan handia egin behar da teknikari eta langile denak formatu eta sentsibilizatuz eta datuen babesaren zaintzan barneratuz. Aztertu beharko da informatikari postuarekin Datu Babesaren delegatu figura uztartu nahi zaion edo ez, baina aurrerago hartu beharreko erabakia litzateke.
- d) **27/2013 Tokiko Entitateen Arrazionalizazio eta Jasangarritasuna legeak** arautzen duenari jarraiki, kontrol eta fiskalizazio betebeharrak gehitu ditu eta gaikuntza nazionalerako funtzionarioei egokitzen die egiteko hori (128/2018 dekretuak xedatzen duen bezala). Honi gehitzen badiogu 424/2017 Errege Dekretuak, Tokiko Sektore Publikoko Entitateen Barne-Kontrolaren araubide juridikoa arautzen duenaren baitan, kontrol eskakizuna are gehiago egiten da. Kontuhartzaileak bereganatzen du lan guzti hau eta bertan egin beharrekoak denboran eta baliabideetan asko astuntzen da.

5.- IZFEekin lankidetzan eta bere lanaren eskutik:

Ibarra Udalak egun dituen programa informatiko denak IZFEen barneraturik daude: erregistroa, zergabilketa, sareko, espediente kudeatzailea, jakinarazpenak, isunak, udaltzainen programak,...

Aipatu beharrean gaude Ibarra Udalak urteetan informatika alorrean lan gutxi egin duela eta informatika mailan duen atzerapena nabaria dela. Informatikaririk ez izateak soilik mantenu lanak burutzea ekarri du. Espedienteak paperean egin dira orain gutxi arte.

Egun, espediente kudeatzailean langile gehienek parte hartzen dute eta oinarrizko nozioak dituzte (nahiz eta badauden teknikari batzuk espediente kudeatzailea modu



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA - EUSKAL HERRIA

bikainean erabiltzen ikasi dutenak formakuntza urriarekin). IZFE aurreratzen doa azken hilabeteetan baina aurrerapen horiei etekina ateratzeko nahitaezkoa da informatikari bat izatea jornada osoz sistema guztiak kontsolidatu bitartean behintzat. Egin beharreko lana ez da soilik mantenimendu lan bat baizik programak elikatu behar dira, estruktura informatikoak sortu behar dira eta IZFEk dakartzan berrikuntzak barneratu eta erakutsi behar dira (espedieteen estruktura sortu, sinadura biometrikoa barneratu, jakinarazpenak egokitu, datu baseak egokitu, gardentasun legeak eskatzen dituen informazioak egoki argitaratzeko oinarriak eta baliabideak ezarri, web orrialdea elikatu eta egokitu, herritarrei telematikoki izapideak egiteko balibideak egokitu....).

6.- Departamentuen estrukturazio berria eta funtzio desagertzeak eta gehitzeak

Ondoren azalduko den analisian ageri den bezala eta aurrez adierazitako lege aldaketan ondorio bezala, departamentuen estrukturazio berria martxan jartzea derrigorrezkoa egiten zaigu. Bestalde, funtzioa batzuk desagertuz doaz (gehienbat paperezko espedientearekin zerikusia duten funtzioak: adibidez jakinarazpenak paperean egitea...) eta aldiz beste funtzio batzuk gehitu egiten dira (adibidez datu babesaren inguruan, berdintasunaren inguruan, administrazio elektronikoak dakartzan berrikuntzetatik eratorritakoak...).

7.- Brigadan langile bat hartzearen beharra:

IBARRAKO UDALEAN LOREZAIN BAT KONTRATATZEKO BEHARRA

Ibarako brigadari urtean zehar egin beharreko lan guztiak burutzea ezinezkoa egiten zaiola ikusirik, txosten honen bidez arazo hau azaldu eta lorezain bat kontratatzeke beharra adierazi nahi nuke.

Ibarako Udaleko brigada bost langilez osatua dago, brigada burua, argiketaria, lorezaina eta bi igeltsero. Argiketariak eta lorezainak, orokorrean, oso lan espezifikoak dituzte, hau da, argiketaria, argiteri publikoaren eta eraikinen instalakuntza elektrikoaren mantentzeaz arduratzen da, lorezainak berriz, lorategien mantentze lanak egiten ditu.

Zenbait lan egiteko, ordea, bi lagun behar dira, batez ere, langileen segurtasuna bermatzeko, izan ere, horietako lan asko altueran egiten dira eta laguntzaile baten beharra nahitaezkoa da. Lan horien zerrenda honakoa da:

Lorezaintza

- Zuhaitzen inausketak
- Denboraldiko loreak jarri
- Herri bideetako kunetak garbitu



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA · EUSKAL HERRIA

- Lorategien berrikuntza lanak
- Zuhaitzak kendu horrela erabakitzen denean

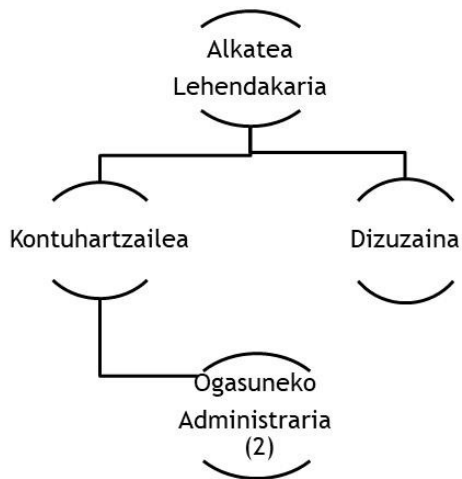
Argilanak

- Argiteriaren konponketak
- Instalazio berriak egin
- Gabonetako argiak jarri-
- Festetako instalazioak

Egin beharreko lanak ikusita, eta brigadako langile guztien lanak antolatzen dituen brigada buruarekin adostuta, ondorioztatu dugu lorezain bat kontratatzea egokiena izango litzatekeela. Lorezaintzaren inguruan sortzen diren lanak ugariak dira, aurreko atalean zerrendatutakoez gain (altueran laguntzarekin egin behar direnak), auzo konpostaren jarraipena, tratamendu fitosanitarioak, belarrak eta sasiak moztu, lorategiak eta eremu berdeak mantendu, desbrozeak eta abar egin behar dira. Udaberrian eta udazkenean, lan karga handiagoko sasoietan, lorezaintza lanak egingo lituzke langileak, eta gainontzekoetan, horiez gain, elektrikariari lagunduko lioke altuerako lanak egiten. Horrez gain, brigadaren lan orokorretan lagunduko luke, festetako muntaietan eta herriko eragile desberdinek antolatzen dituzten ekintzetan besteak beste. Oro har, egunerokotasunean sortzen diren lanetan lagundu beharko luke.

ANTOLAMENDUA DEPARTAMENTUKA

1.- Ogasuna



Kontuhartzailetza:

Egun honako funtzioak dituzte eta honako postuak barneratzen dira bertan:

Kontuhartzailea	Kontrol finantzarioa Aurrekontua Zerbitzuen kostuen analisia Ordenantza fiskalak Dirulaguntzen eta Pertsonaleko datuen estatura igortzeko ardura Ogasun saileko kudeaketa
Diruzaina	Diruzaintza Zergabilketa kudeaketa
Kontuhartzaileko Administraria	Gastu eta sarreraren kontabilizazioa Fakturak Ordainketa dokumentuen kudeaketa Kontuhartzailetzako administrari funtzioak
Zergabilketa Administraria (1+1)	Errolda fiskalen kudeaketa Tributu-kudeaketa Higiezinaren trasmisioak Borondatezko epeko eta enbargu-aurreko exekutiba Isunen kudeaketa (TAO)

Kanporaturik dauden zerbitzuak: Isunen kudeaketa+ Exekutiba (GFA-Ogasuna)



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA · EUSKAL HERRIA

Diagnosiaren baitan honako arazoekin aurkitzen gara eta honako konponbideak aurkitzen saiatu behar gara:

Arazoak:

Zergabilketako antolaketa: zenbait funtzio zuzenean ogasun departamentutik eramango den edo ez argitzea falta da:

- Isunen kudeaketa: Udaltzaingo berriak eta Zergabilketak isunen kudeaketan zein zeregin/noiz arte egingo duten definitzea falta da.
- Zerga-bilketako Herritarren Arreta: Herritarren Arreta zerbitzuak lehen, mailako arreta bezala, eta Zergabilketak, 2. Mailako arreta bezala, zein zeregin/noiz arte egingo duten definitzea falta da.
- Exekutiba nola kudeatu eta zein fasetaraino barneratu
- Ondasunen bahituren izapideak eramaten hastea Udaletik.

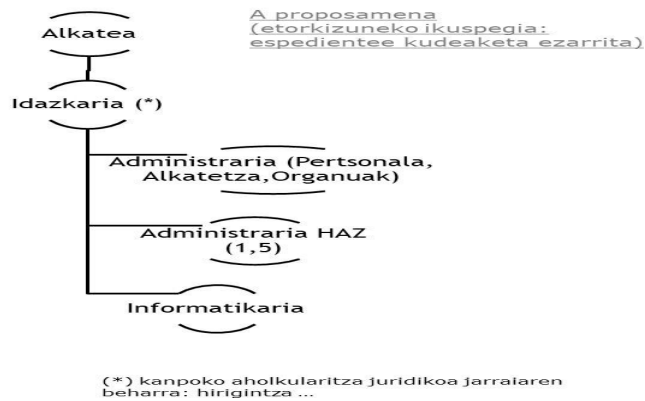
Honetarako honako irtenbidea ematen saiatuko gara:

- a) Zergabilketako pertsonala dimentsionatu:
 - Zergabilketa, Diruzaintza saileko postu bat **bezala egonkortuz eta sail berean lanpostu erdi bat gehiago sortuz isunak eta zergabilketarako.**
- b) Espediente kudeaketarako izapideak eta izapide horiek zein departamentuk eta departamentutik nork egin behar dituen zehaztea.
- c) Antolakuntza erabakiak hartuz, txertatuz, baloratuz eta jarraipena eginez.
Formakuntzarekin jarraitzea
- d) Kontabilitatean formakuntza espezializatua
- e) Diruzaina eta kontu-hartzailearen ardura eta funtzioei buruzko hausnarketa eta banaketa egitea.
- f) Pertsonalaren finkotasuna.
- g) Egitura fisikoa hobetzeko aukerak baloratu.



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA - EUSKAL HERRIA

2.- Idazkaritza



Idazkaritza:

Idazkaria	Fede publikoa Aholkularitza juridikoa Prozedura administratiboen legezotasuna bermatzea Udal ondarea Idazkaritza saieleko kudeaketa
Informatikaria	Informatika kudeaketa Espedienteen kudeaketa Erabiltzaileei arreta
Gizabaliabidetako Adm.	Gizarte Segurantzza Nomina Lan prebentziorako enpresarekin koordionazioa. Seguruak Hautaketa prozesuak Ordutegi kontrola Kontratazioa
Harrera/Erregistroa	Arreta zerbitzua Erregistroa Bizituen errolda Kexak, abisuak Dekretuak Zergabilketa TAO txartelak Udaletxeko giltzak

Kanporaturik dauden zerbitzuak: Lan prebentzioa eta Inbentarioaren eguneratze lanak



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA · EUSKAL HERRIA

Diagnosiaren baitan honako arazoekin aurkitzen gara eta honako konponbideak aurkitzen saiatu behar gara:

Arazoak:

Idazkaritzan, pertsonal falta eta idazkariari lagunduko dion tekniko baten beharra (hirigintza, kontratazioa, pertsonala arloa) agerian gelditzen da.

Prozedura administratiboetan gabeziak nabaritzen dira eta ondorioz kontsulta asko iristen dira Idazkaritzara

Pertsonal kudeaketan, zalantzak eta legea ondo betetzeko erreferentzia behar da.

Nomina eta Gizarte Segurantzako tramiteak ez ditu beste inork egiten. Gizarte segurantzaren epe barruan egin behar dira tramiteak eta oporraldiak direla edo gaixotasun baxa bat gertatzen bada, arazoak izango litzateke.

Harrera zerbitzua: Askotan zaila egiten da bi gauza batera egitea, hau da, telefonoko deiak atenditu, igual momentu horretan herritarrak mostradorean zain... Desbordatuta batzutan alde hortatik.

Zerbitzu informatikoaren beharra

- Aldaketak azkarregi edo ondo zehaztu gabe egin nahi izatea.

Hilerrri programa ez egokia

Honetarako honako irtenbidea ematen saiatuko gara:

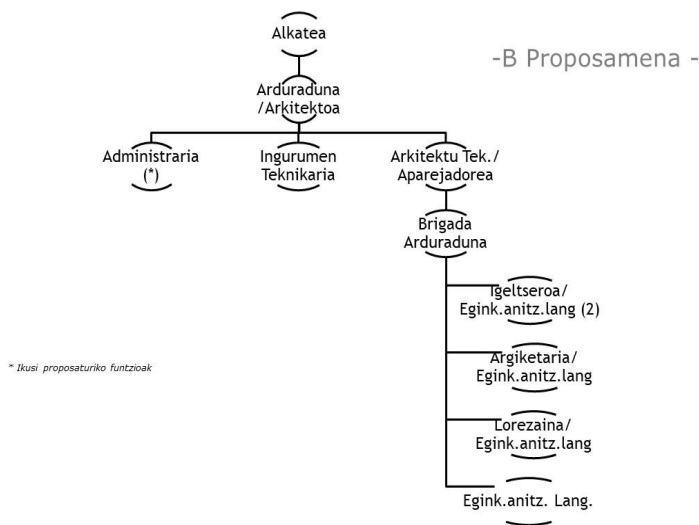
- a) Idazkaritzan, pertsonala errefortzua :
 - **TAG baten beharra:** Hirigintzari babesa gehiago, Kontratazioan pleguak berrikusteko, pertsonal arloan ere jakin beharko luke.
 - **Administrari bat,** idazkariak egiten dituen lan administratiboak egiteko.
- b) Aholkularitza juridikoa protokolizatu: kontsulta uneak ezarri, teknikoek gaiak aurrez igorri azterketa eta erantzuna egokia ahalbideratzeko, ...
- c) Bilera ordurak gutxitu edo bestela lan administratiboa gutxitu, biak ezin bait dira egoki egin.
- d) Espediente kudeatzaileari lehentasuna ematea espedienteak protokolizatuz eta horrela teknikariek ez lituzkete horrenbeste galdera eta zalantza izango.
- e) Giza baliabideetako teknikari batekin.
- f) Beste langile batekin jakin beharko luke baita ere nomina eta gizarte segurantzako tramiteak egiten
- g) Harrera zerbitzua errefortzatu edo hainbat karga arindu edo bideratu: Beste administrari bat hirigintzan edo beste bat Herreran, piko potente batzuk sortzen direnean.
- h) Telefonía sistema eta erantzunagailu sistema hobetzeko aukerak aztertu.
- i) Administrazio elektronikoak planteatzen dituen beharretara egokitzeko zerbitzu informatikoak definitzea.



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA - EUSKAL HERRIA

- j) Gauzak ongi zehaztu beharko lirateke zerbait berria egin edo inplantatu aurretik, prestatutakoa gero aldatzerakoan askoz denbora gehiago galtzen delako
- k) Hilerriko programa berria eratuz

3.- Lurraldea, Iraunkortasuna: Hirigintza/ Obra eta Zerbitzuak/ Ingurumena, Nekazaritza, Merkataritza



Hirigintza:

Arkitektoa	Planeamendua Udal hondarenaren egoeraren ikuskaritzak Apatta Poligonoko planeamendua eta jardueren jarraipena Obra haundien lizentziak Obra Proiektuak Eraikinen ikuskaritza teknikoa
------------	--

Kanporaturik dauden zerbitzuak: Apatta industrialdeko kudeaketa (Mankomunitatea)

Diagnosiaren baitan honako arazoekin aurkitzen gara eta honako konponbideak aurkitzen saiatu behar gara:

Arazoak:

Lan administratiboa arintzeko beharra eta bere ondorioak:

- Jakinarazpenak: Espediente kudeatzailearekin tramitea zaildu egiten da, fisikoki ere jakinarazpena prestatu eta bidali behar da.



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA · EUSKAL HERRIA

- Bulegoko artxiboa eramateko pertsonala falta.
- Atzerapenak: herritarren eskaerak, lizentzietan, espedieak itxi gabe, IT-Eraikinen ikuskaritza, Apatta poligonoko jarraipena...
- Lana tekniko ateratzeko denbora falta: legeak interpretatu eta zuzen aplikatzeko denbora behar da. Proiektuak ondo eramateko. Ordenantzak egiteko (ordenantzak lana erraztu dezakete). Urterako aurre ikusten diren obrak aurrera ateratzeko zailtasunak (urte batetik bestera egin gabe gelditu izan dira).
- Lan bikoizketa: Papera eta digitala batera. Espediente kudeatzailea martxan jartzea aurretik oinarriak zehaztu gabe.

Formaziorako denbora falta. Nahasketa eta deskoordinazioa zenbait espediente edo lan ardura noren gidaritzapean diren zalantzak daudelarik

Honetarako honako irtenbidea ematen saiatuko gara:

- a) **Administrari bat konpartitzea** (Hirigintza, Obra eta Zerbitzuak, Ingurumena departamentuekin):
- b) Laguntza:
 - Lan administratiboa arindu.
 - Laguntza juridiko egonkorra hirigintza, zerbitzuak (jarduera sailkatuak batez ere) eta ingurumenerako (15ean behin).
 - Espediente kudeatzailea ondo egotea.
- c) Udaltzain zerbitzuarekin lan batzuk berantolatu

Ingurumena, Nekazaritza eta Merkataritza:

Ingurumen Teknikaria	Ingurumen, merkataritza eta nekazaritza batzordea Tokiko Agenda 21 Herri bideak Hondakinak Lorezaintza diseinua eta lanen jarraipena Izurriteen kontrola Argiteri publikoan energia kontsumoa eta argi kutsadura murrizteko neurriak Landa eremuan ematen diren zerbitzuen jarraipena Errekaren ur kalitatearen egoera ona sustatu eta jarraitu Sensibilizazio kanpainak Dirulaguntzak
----------------------	--

Kanporaturik dauden zerbitzuak: Hondakinen bilketa (Mankomunitatea) Garraio publikoa (Mankomunitatea)Izurriteak eta arratoiak hiltzea

Diagnosiaren baitan honako arazoekin aurkitzen gara eta honako konponbideak aurkitzen saiatu behar gara:

Arazoak:



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA - EUSKAL HERRIA

Zalatzak eta nahasketa eta deskoordinazioa dago espediente edo lan ardura noren gidaritzapean dagoen jakiteko

Jarduera Sailkatuen gaian, zenbait arlotan ingurumenak parte hartu beharko luke, koordinazio lan baten bitartez (obra eta zerbitzuarekin partekatuz)

Hiri-hondakinen txartel berriaren bila datozen herritarrei arreta egiteak denbora asko darama.

Honetarako honako irtenbidea ematen saiatuko gara:

- a) **Administrari bat konpartitzea** (Hirigintza, Obra eta Zerbitzuak, Ingurumena departamentuekin):
- b) Laguntza:
 - Lan administratiboa arindu.
 - Laguntza juridiko egonkorra hirigintza, zerbitzuak (jarduera sailkatuak batez ere) eta ingurumenerako (15ean behin).
 - Espediente kudeatzailea ondo egotea.
- c) Udaltzain zerbitzuarekin lan batzuk berantolatu
- d) Hirigintza, zerbitzuak eta ingurumen sailen koordinazioa hobetu edo Koordinazio bilerak, zuendaritza batekin. edo medio bateratuak hiru departamentuentzako.
- e) Herriko hiri-hondakinen edukiontzi marroiak eta grisak irekitzeko txartelak aktibatzeko zerbitzua behe solairuan egotea litzateke egokiena, ahalik eta zerbitzu azkarrena eta erosoena eskaintzeko
- f) Ingurumenari dagozkion lanak, ingurumen departamentuak bere gain hartuta, Hirigintza zein Obra eta Zerbitzuak departamentuekin koordinazioa areagotuta.

Obra eta Zerbitzuak :

Arkitekto Tek. /Aparejadorea	Obra eta jarduera lizentziak tramitatu Udal eraikinen eta etxebizitzien mantentzea, segurtasuna, irisgarritasuna Urbanizazio proiektuak eta obrak, segurtasuna Zerbitzuen kontratazioa eta jarraipena: kale garbiketa, eraikinen garbiketa, hilerriaren kudeaketa Bide publikoaren okupazioa Herritarren eskaera eta kexei erantzuna Brigadaren igeltsaritza lanak kudeatu Erosketa txikiak eta bulego materialaren kudeaketa
---------------------------------	--

Kanporaturik dauden zerbitzuak: Kale garbiketa, Udal Eraikinen garbiketa, Hilerriaren kudeaketa

Diagnosiaren baitan honako arazoekin aurkitzen gara eta honako konponbideak aurkitzen saiatu behar gara:



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA · EUSKAL HERRIA

Arazoak:

Lan administratiboa arintzeko beharra eta bere ondorioak:

- Jakinarazpenak: Espediente kudeatzailearekin tramitea zaildu egiten da, fisikoki ere jakinarazpena prestatu eta bidali behar da.
- Bulegoko artxiboa eramateko pertsonala falta.
- Atzerapenak: herritarren eskaerak, lizentzietan, espedieak itxi gabe, IT-Eraikinen ikuskaritza, Apatia poligonoko jarraipena...
- Lana tekniko ateratzeko denbora falta: legeak interpretatu eta zuzen aplikatzeko denbora behar da. Proiektuak ondo eramateko. Ordenantzak egiteko (ordenantzek lana erraztu dezakete). Urterako aurre ikusten diren obrak aurrera ateratzeko zailtasunak (urte batetik bestera egin gabe gelditu izan dira).
- Lan bikoizketa: Papera eta digitala batera. Espediente kudeatzailea martxan jartzea aurretik oinarriak zehaztu gabe.

Formaziorako denbora falta. Nahasketa eta deskoordinazioa zenbait espediente edo lan ardura noren gidaritzapean diren zalantzak daudelarik

Jarduera Sailkatuen gain, zenbait arlotan ingurumenak parte hartu beharko luke, koordinazio lan baten bitartez (obra eta zerbitzuarekin partekatuz)

Honetarako honako irtenbidea ematen saiatuko gara:

- a) **Administrari bat konpartitzea** (Hirigintza, Obra eta Zerbitzuak, Ingurumena departamentuekin):
- b) Laguntza:
 - Lan administratiboa arindu.
 - Laguntza juridiko egonkorra hirigintza, zerbitzuak (jarduera sailkatuak batez ere) eta ingurumenerako (15ean behin).
 - Espediente kudeatzailea ondo egotea.
- c) Udaltzain zerbitzuarekin lan batzuk berantolatu
- d) Ingurumenari dagozkion lanak, ingurumen departamentuak bere gain hartuta, Hirigintza zein Obra eta Zerbitzuak departamentuekin koordinazioa areagotuta

Brigada:

Obra Arduraduna	Brigadaren antolaketa eta koordinazioa Ekitaldien koordinazioa eta muntaia Obretako baliabideak eskuratu Udal eraikin eta etxebizitzaren mantenua Bilgailu eta baliabideen mantenua eta erosketa Herritarrei udalaren gertutasuna erakutsi
-----------------	---



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA - EUSKAL HERRIA

Argiketaria	Argiteri publikoaren mantenua eta hobekuntzak Herriko ekintzetan azpiegiturak prestatu Eraikinetako inspezio teknikorako rebisioak Udal eraikinen mantenua. Kaldereritza lanak Arduraduna ordezkatu
Igeltseroa	Igeltseritzako mantenu orokorra Eraikin publikoen mantenua Herriko ekintza ezberdinetako muntaiak Kamioi gidaritzaa Liztor asiako ezabaketa
Lorzaina	Jardinetako mantendua eta hobekuntzak Konposta Herriko ekintza ezberdinetako muntaiak
Obra-Zerbitzuko langilea	Ekitaldietan muntaiak Brigada laguntza

Diagnosiaren baitan honako arazoekin aurkitzen gara eta honako konponbideak aurkitzen saiatu behar gara:

Arazoak:

Brigadan, langile gutxi behar guztiei aurre egiteko.

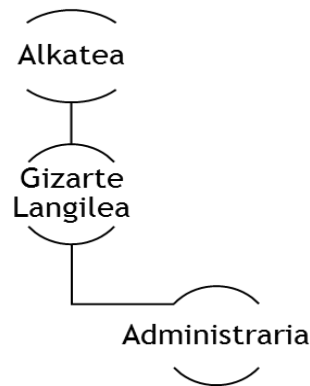
Brigadan laguntzaileak hartzen dituztenean ez dira elektrikariak (momentuz borondate ona bai). Elektrizitateko lanak egiteko bakarrik askotan

Brigadan, planifikazioa eta komunikazio falta: kumunikatzeko bideak ere indartu (biltegian ez dago internetik, ez eta iragarki taularik.....).

Inbertsioak urtea aurrera jo ala erabakitzea.

Zenbait lan egiteko baliabide materialak ez egokia: Grua behar denean beste lankideen menpe (beste lanak utzi behar dituzte).

4.- Gizarte Zerbitzuak



Gizarte Langilea	Sailaren kudeaketa Herritarrekin elkarhizketak informazioa, zerbitzuen jectioak ea. eta etxeko bixitak Koordinazio lana Eskaera eta espedienteen tramitazioa
Adm. Lag Gizarte Zerb.	Gizarte zerbitzuko administrazio lanak Zizkidurako bizitokiak Herritarrekiko lehen arreta

Diagnosiaren baitan honako arazoekin aurkitzen gara eta honako konponbideak aurkitzen saiatu behar gara:

Arazoak:

Zuzkidurako bizitokiak ez da gizarte zerbitzuetako bezeroei zuzendutako zerbitzu bat, gazteei orohar hartuta baizik eta gizarte zerbitzutik

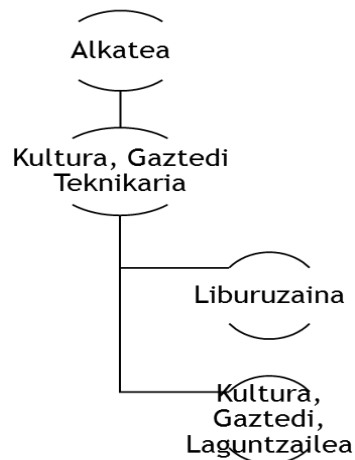
Honetarako honako irtenbidea ematen saiatuko gara:

Eskumenak eta nola bideratu modu egokienean aztertu (gaztedi, obra eta zerbitzuak, ...)

5.- Kultura



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA · EUSKAL HERRIA



Kultura-Gazteria Teknikaria	Sailaren kudeaketa Kultura eta gazteria arloen sustapena eta kudeaketa Kultura ekipamenduak kudeatzea Jarduera soziokulturalak eta aisialdikoak antolatzea Herriko jaiak antolatzea Kultura ondarearen babesa Arloko diru-laguntzak kudeatzea.
Liburuzaina	Liburutegiko antolaketa Jendeari informazioa eta aholkularitza Mailegu zerbitzua Liburutegiko sustapena Fondoen kudeaketa eta erosketa
Adm. Lag. Kultura-Gazteria	Kultur etxeko arreta Kultur etxeko erabileren prestaketa Kultur lantegien kudeaketa administratiboa (matrikulak, ...) Erregistro zerbitzua Kanpoko lokalen kudeaketa Gazteri lan administratiboetan laguntza

Diagnosiaren baitan honako arazoekin aurkitzen gara eta honako konponbideak aurkitzen saiatu behar gara:

Arazoak:

Kultur etxean, pertsonal gabeziak, eskaini nahi den ordutegi eta zerbitzurako: Kultur Etxeko eraikin osoan hiru langile egoteak zerbitzua asko mugatzen du (4 solairu, hiru langile). Hori dela eta kontziliazioa ezinezkoa da eta behar eta zeregin pertsonaletarako denbora eza nabarmena da. Langileen baimen edo ezusteko egoerek zerbitzuan eragin zuzena dute.

Aholkularitza eta formazio handiagoa behar da, gehien bat arlo administratiboa eta juridikoan

Honetarako honako irtenbidea ematen saiatuko gara:



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA · EUSKAL HERRIA

Kultur Etxeko azterketa eta diagnosi zehatz bat burutzea eta horren ondorioz antolaketa definitzea:

- Eskaini beharreko zerbitzuak
- Kultur etxeko banaketa fisikoa.
- Orduategiak.
- Langile kopurua.

Lanpostuen ordezkapenak eta kontziliatzeko aukerak.

- Formakuntzarekin eta segurtasun juridikoa duen aditu batekin.
- Elkartrukerako foroak

6.- Udaltzaingoa



Udaltzaina	(legeak ezarritako funtzioak) Zerbitzua hasi berria da.
------------	--

Diagnosiaren baitan honako arazoekin aurkitzen gara eta honako konponbideak aurkitzen saiatu behar gara:

Arazoa:

Udaltzaingo zerbitzu berriaren osaketa.

Honetarako honako irtenbidea ematen saiatuko gara:

- Ezarpen plana:
 - Udaltzainburu funtzioen beharra.
 - Zerbitzuaren lehentasunak ete eredia argitu.
 - Protokoloak eta prozedura administratiboak finkatu eta beste departamenduekin harremana uztartu, berak hasitako lanari jarraipena emateko (mugikortasuna, animaliak, hondakinak, bide publikoko okupazioa, kaleko salmentak, obren ikuskaritza...)
 - Baliabide materialak eskuratzen joan:
 - Talonarioak

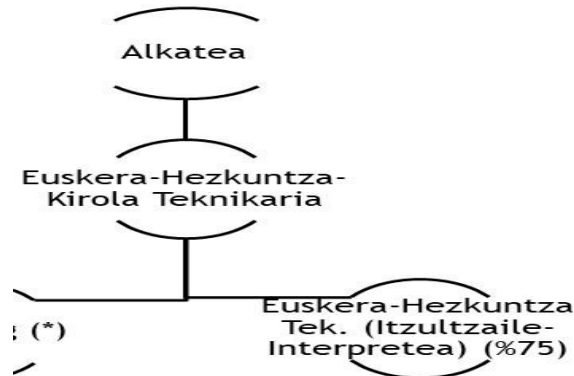


IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA - EUSKAL HERRIA

- Komunikazioak (enkriptazioa)
- Hiritarren harretarako bulegoa egokitu
- Zepoa (autoak ibilgetzeko)
- Garajea egokitu.
- ...

Lanbaldintzen inguruan zalantzak argitu (formakuntza eta lanaldia, sailkapen taldea, trienioak

7.- Euskara eta Hezkuntza



Euskera-Hezkuntza-Kirola Tenikaria	Sailaren kudeaketa Udaleko hizkuntza politikaren kudeaketa Udal langileen hizkuntzaren erabilera planak Udalerriko hizkuntza normalizazioa Kiroldegiaren kudeaketa Hezkuntzaren koordinazioa Arloko diru-laguntzak kudeatzea
Itzultzaile-Interpretea (75%)	Dokumentazioaren itzulpena-zuzenketa Osoko bilkuretan interpretazio lana egitea Itzulpena kanpoko elkarteei Hizkuntzari buruzko kontsultak Langileen trebakuntza

Diagnosiaren baitan honako arazoekin aurkitzen gara eta honako konponbideak aurkitzen saiatu behar gara:

Arazoa:

Itzulpen prozesuaren definizioa

Itzulpena egiteko denbora zehaztuta egon arren, beti daude presako agiriak, presaz egin beharrekoak, eta hori hobeto kudeatzea komeni da.

Honetarako honako irtenbidea ematen saiatuko gara:

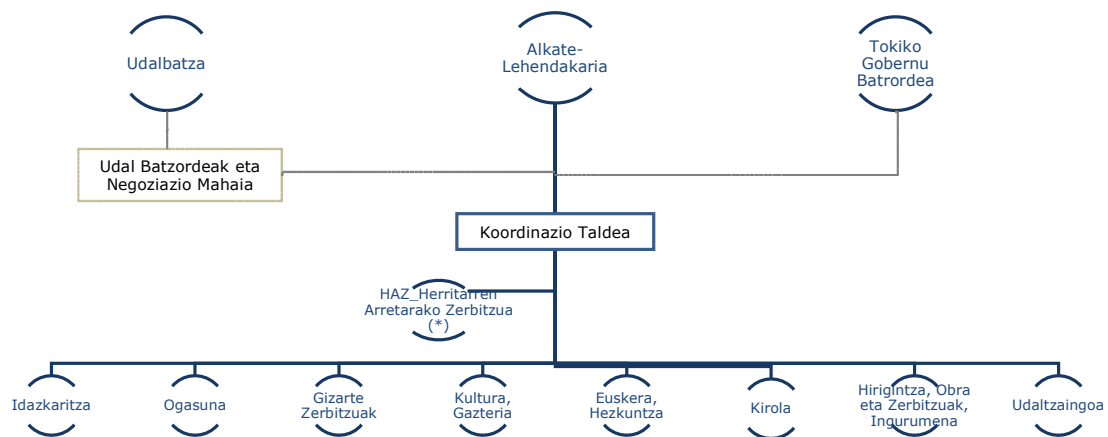


IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA · EUSKAL HERRIA

Itzulpen Protokolo zehatza definitu behar da itzulpenak jarraitu beharreko prozesuaz. Bestade, ondo definitu behar da zer itzuli behar den eta zer ez, askotan teknikoaren baitan gelditzen baita, edo bileretan zehaztuta egon arren, ez baita erabakia errespetatzen

DIAGNOSIA KONTUTAN IZANIK UDALAK HARTZEN DITUEN ERABAKIAK

Honako organigrama proposatzen da:



Diseinu irizpide bezala honakoa zehazten da: Zuzendaritza funtzioa sendotzea, barne koordinazioa indartzea, zeharkako ikuspegia eta talde-lanaren kultura bultzatzea eta horretarako Koordinazio Taldea formalki eratzea. Orain arte Alkatezarekin, Idazkaria eta Kontuhartzaileek egiten zuten koordinaketa areagotuz. Hiritarrekiko harremana erreztu eta arreta zerbitzu integralagoak ematea, horretarako HAZ zerbitzua bultzatuz

V GIZA BALIABIDEAK ARRAZIONALIZATZEKO PROGRAMAREN NEURRIAK

NEURRI NAGUSIEN LABURPENA



1.- Aurreikusten da datozen 3 urte hauetan aurrejubilazio batzuren aukera, eta kontuan izanda administrazio elektronikoaren erronkak etab, udalak bultzatu nahi du aurrejubilazio politika bat, zerbitzu publikoaren mesede eta efizientzian pentsatuta. Hori horrela izanda, udal honek bideragarri ikusten du aurrejubilazioak sortutako galera patrimonialaren konpentsazioa bideratzeko, garaian garai indarrean egongo den hitzarmen kolektiboak jasotzen dituen indemnizazioen ordainketa.

2.- Sailkapen taldeen homogeneotasuna lortzea kriterio berdina erabiliz: sailkapen taldeen arabera egiten den banaketa, ez da modu homogeneo edo bateratu bat erabiliz egin, lan beharrak sortu dituzten egoerak direla eta postuak sortzen joan dira eta kriterio bateratua erabili gabe sailkatu dira talde desberdinetan. Bestalde, egin diren izendapenak ez datoz bat egun lanpostuen zerrendan barneratu diren sailkapen taldeekin. Ondorioz, egoera bateratu eta homogeneoa erabiliz zuzenketak egin behar dira.

Bestalde, egun administrari laguntzaile figura ez dator bat egiten diren funtzio eta ardurekin eta udalaren beharrei aurre egiteko sailkapen talde bakarra, administrari taldea, sortzea egokiagoa litzateke. Administrari denak modu berean prestatu eta polibalentzia sortzeko. Modu honetan, administrari postu desberdinak bete ahal izango dira udalaren eta zerbitzuen beharrei aurre egiteko.

Analisia egin ondoren ondorioztatzen da, karrerazko funtzionario urritasuna dagoela alde batetik eta beste alde batetik aurrejubilazio eta behar berriei aurre egiteko aurrerantzean sortuko diren plazak modu egokian sailkaturik sortu behar direla. Honen arira eta aipaturikoa kontutan izanik administrari laguntzaile postu horiek desagertzen joan behar direla eta plantilan postu horiek betetzen dituzten langileek sortu behar diren administrari postuetara egokitu behar direla. Aipatutako guztia kontutan izanik honakoa burutu beharko litzateke:

- i. Erantzunkizunaren arabera sailkatu beharko litzateke A1 eta A2 taldea:
 - a. A1 taldean honako postuak barneratu beharko liratezke (kontutan izanik lehen 3ak legez gaikuntza nazionalako postuak izanik A1 taldekoak bezala sailkatzen direla eta Arkitektoa 3 zerbitzu desberdinenetako buru izendatuko dela)
 - i. Kontuhartzailea
 - ii. Diruzaina
 - iii. Idazkaria
 - iv. Arkitektoa
- ii. Aldiz, teknikari guztiak bere titulazioa kontutan izan gabe A2 taldean barneratu beharko liratezke:
 - a. Euskara eta Hezkuntza teknikaria
 - b. Ingurumen Teknikaria



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA - EUSKAL HERRIA

- c. Itzultzaile-Interpretea
 - d. Arkitekto-Tekniko-Apaporea
 - e. Liburuzaina
 - f. Gizarte Langilea
 - g. Kultura-Gazteria Teknikaria
 - h. Informatikoa (programa bidezko funtzionarioa)
- iii. Administrari laguntzaile postuak ahal den neurrian eta faseka (gero adieraziko den bezala) administrari postuetara bilakatu beharko liratezke

C1 taldean denak barneratu:

- a. Administraria (Kontuhartzaitza)
- b. Administraria (Giza Baliabideak)
- c. Administraria (Zergabilketa)
- d. Administraria
- e. Lehen Agentea
- f. Agentea (3)
- g. Kiroldagiko zuzendaria
- h. Administrari Laguntzailea (errolda eta artxiboa)
- i. Administrari Laguntzailea (erregistroa)
- j. Administrari Laguntzailea (diruzaintza)
- k. Administrari Laguntzailea (ongizatea eta idazkaritza)
- l. Administrari Laguntzailea (kultura eta gazteria)
- m. Administrari Laguntzailea (programa bidezko funtzionarioa)

- iv. Modu berean, C2 taldea ere bateratu egin beharko litzateke, E taldea desagertuz. Modu honetan langile denak egoera berdinean aurkituko liratezke eta sailkapen talde bakar eta homogeneoan egongo liratezke

C2 taldean barneratuz denak:

- a. Obra arduraduna
- b. Lorezaina
- c. Argiketaria
- d. Obra eta zerbitzu langilea
- e. Eginkizun anitzeko langilea
- f. Alguazila (desagertzera doan postua polizia gorputzarekin ez bateragarria)
- g. Obra eta zerbitzuko langilea

Bateratze hau lortzeko honako eragiketak egitea proposatzen da:

- a. **Aurreikusten da 4 administratibo plaza sortzea:**



- a. Idazkaritza %50eko jardunean administratibo plaza sortzea: %50 HAZ (herritarraren arreta zerbitzura bideratua). Plaza hau egun programa bidez kontraturik dagoen pertsonalak beteko du eta ez da plaza aterako oraingoz, ikusi arte benetan hau den edo ez HAZ zerbitzuaren beharrak betetzeko beharrezkoa den jardunaldia.
- b. Ongizate zerbitzurako administrari postua sortzea: ongizate departamentuan departamentuko behar eta legea ekarri dituen zerbitzu berri eta eskaerei aurre egiteko. Postu hau barne promozio bidez beteko litzateke egun Ibarra Udalean karrerazko funtzionario diren administrari laguntzaileei aukera emanez, prozesua gaindituz gero, postu hau jabetzen lortzeko. Postua egun administrari laguntzaile diren langileetako batek jabetzen lortuz gero, administrari laguntzaile postua desartuko litzateke.
- c. Erregistroko administrari postua sortzea: HAZ zerbitzua aurrera eramateko ezinbestekoa da administrari postua sortzea. Aurrez sortzen den administrari postuarekin eta administrari postu honekin HAZ zerbitzua bi administrariarekin doitu litzateke. Berain espezializaio maila dela eta ezinbesteko da administrari funtzioak egikaritzea eta horrek dakarren erantzunkizunak ere bereganatzea. Postu hau barne promozio bidez beteko litzateke egun Ibarra Udalean karrerazko funtzionario diren administrari laguntzaileei aukera emanez, prozesua gaindituz gero, postu hau jabetzen lortzeko. Postua egun administrari laguntzaile diren langileetako batek jabetzen lortuz gero, administrari laguntzaile postua desartuko litzateke.
- d. Hirigintzako administrari postua sortzea 100% jardunaldiarekin: ikusirik, Idazkaritza departamentuan lan administratiboa ugaritu egin dela eta departamentuak doitzeko nahiarekin hirigintzako administrari postu bat sortuko da. Postu honek barneratuko ditu egun idazkaritzak; hirigintza, obra eta zerbitzuak eta ingurumen, merkataritza eta nekazaritza departamentuek arira egiten dituen lan administratiboak. Bestalde, idazkaritza departamentuan egiten den berrantolakuntza handia dela eta (eta kontutan izanik bi administrari aurrejubilatuko direla hurrengo 2 urteetan, dagoen estruktura eskatzen duelako beste antolaketa berri bat egitea) egungo administrari hauen funtzio batzuk bereganatuko ditu. Hori da, idazkaritzan HAZ zerbitzuan %50 jardunaldian administraria ezartzearen arrazoi nagusia. Beraz, figura berri



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA - EUSKAL HERRIA

honek, printzipioz idazkaritzaren lan administratibo zati hastun bat barneratuko baitu. Hau horrela izanik, honako funtzio hauek egingo dituela aurreikusten da:

<p>Hirigintza Administraraiaren funtzioak</p>	<p>Departamentuko gaien (izapideak, kexak, iradokizunak,...)sarrera erregistro elektronikoa jaso (baliabide teknikoak uzten dutenean).</p> <p>Cd-etako edukia konprobatu, agiriak eskaneatu eta espediente kudeatzailean sartu.</p> <p>Bulegora jotzen duten pertsona guztiak atenditzea bai telefonoz bai aurrez aurre, teknikariaren beharra balego honi bideratuz.</p> <p>Espedienteen jakinarazpenak, sailetik ateratzen diren gutunei/agiriei irteera erregistroa emanez eta interesatuei bidaliz.</p> <p>Espedienteen likidazioak jakinarazi (obrak, ...)</p> <p>Obra handien lizentzietarako lan administratiboa, errekerimenduak agiriak osatzeko, jardueretan ingurumen organoari eta sanidadekoei txostenak eskatu, jakinarazpenak prestatu, abalen jarraipena,.</p> <p>EIT erregistroa eta eraikinen egoeraren jarraipena eta errekerimenduak bidaltzea.</p> <p>Hondakiinen txartelak banatu eta erregistro programaren jarraipena.</p> <p>Departamentuko artxiboa. Paperezko espedienteen departamentuko artxiboa osatu Bulegoko materialaren kudeaketa</p> <p>Lanpostuari dagozkion beste administrazio lanak egitea</p> <p>Artxibo orokorreko kudeaketa eta mantenua</p> <p>Hilerriko erregistroa.</p> <p>Higiezin naiz altzarietan jasandako erreklamazio eta istripuen Espedienteak.</p> <p>Departamentuko kontratazio espedienteen lan administratiboa. (Lizitazio elektronikoa, profila, adjudikazioa eta kontratuaren erregistroa idazkaritzatik.)</p>
---	--

* Ondorioz, hirigintzako administrari postu berri honek etorkizuenean adieraziko digu alde batetik HAZ zerbitzuan %50 lanaldiarekin ezarriko den lanpostuaren jardunaldia nahikoa den edo behar gehiago izango duen eta beste alde batetik argi geratzen da egun idazkaritzan dauden erregistroko administrari laguntzaile postuaren funtzio asko bereganatzen dituela (hilerria eta artxiboa...) eta beste alde batetik egun gizabaliabideetako administrariak dituen beste funtzio batzuk ere bereganatzen dituela (kontratatioko lan administratiboa, higiezin eta istripuen espedienteak...)



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA - EUSKAL HERRIA

*Adierazitakoa kontutan izanik, Dekretu 190/2004, urriak 13ak, zeinak Euskal Administrazio Publikoko langile funtzionarioen lan postuen probisioa erregelamendua arautzen duen bere 42. Artikuluan adierazi bezala udalak erabaki ditzazke giza arrazionalizazio plan baten barnean aurre erretiroa hartzeko inzentiboak ematea langileei. Idazkaritzako egoeran ezinbestekoa da aipaturiko bi langilei (erregistroko administrai laguntzailea eta giza baliabideetako administraria) inzentiboak ematea beraien aurre erretiroa hartzeko eskubidea egikaritu dezaten, berrantolaketa berriaren aurrean hartu beharreko erabakietan ez baitute beraien egungo funtzioek estaldura nahikorik.

- b. Ibarako Udalak 2016. urtean Enplegu Publikorako Eskaintza burutu zuen eta bertan lorazain postua eskaintzen zen. 2019. urtean amaitzen da Enplegu Publikorako Eskaintza (3 urterako indarraldia baitute Enplegu Publikorako Eskaintzak). Ondorioz, derrigorrez 2019ko Enplegu Publikorako Eskaintzan postu hori eskeini beharko da.

Beraz aldaketa guztiak barneratzeko lehen fase honetan honako neurriak hartuko liratezke zehazki:

2019 eta 2020. urteko plantila organikoan honako aldaketak burutu:

1.- Idazkari, Kontuhartzaile, Diruzaina eta Arkitektoa A1 taldean barneratuko dira. Postu hauek modu honetan sortuak daude. Arkitektoaren kasuan jabetzan du postua eta beste 3 postuak gaikuntza nazionalako postuak dira eta hutsik aurkitzen dira egun, nahiz eta bitarteko funtzionario bidez betetzen diren. Gaikuntza nazionalako postuetan eskuduntza Gipuzkoako Aldundiak du Ibarako Udalaren kasuan. Berari dagokio postu hauek betetzea eta kudeatzea. Beraz postu hauek ez dira 2019ko lan eskaintzan eskaintzen. Horretarako Aldundiak beste prozesu esa lan eskaintza prozedura berezia du.

2.- Teknikari denak A2 taldean ezarri denak eta estabilizatu.

· 3 jabetzakoa eratuak daude eta postuak beteak daude: gizarte langile teknikaria, kultura teknikaria eta liburuzaina

· 3 teknikari postu modu honetan sortuko dira: tokiko entitate batetako lanpostuen ezaugarrien aldaketa lanpostuen zerrendaren bidez burutu behar da, hau baita Administrazio Publikoak, bere autonomia eta autoantolakuntza ahalmenaren baitan, duen tresna tekniko giza baliabideen antolakuntza efektiboa burutzeko. Beraz, tresna honekin benetako beharrei erantzuteko



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA · EUSKAL HERRIA

mugimenduak burutu ditzazke. Ondorioz, plana sortu, benetako beharrei erantzuten ez dieten plazak kendu edo errealitatera egokitzeko plazetan aldaketak burutu ditzazke beti ere aurrekontuak hau egiteko aukera ematen baldin badu. Beraz, mugimendu hauek aurrekontura baldintzatuak gelditzen dira. Beraz A1 taldetik A2 taldera plazak birmoldatzeko mugimenduak lege barruan egiten dira. Ibarra Udalak alde batetik mugimendu honekin lortu nahi duena da postu bakoitzari dagokion formakuntza egokitzea eta ez postua betetzen duen teknikariaren formakuntzaren arabera sailkapen bat edo bestean barneratzea postu horren ezaugarriak. Bestalde, teknikari denak talde berean bateratuko liratezke kontutan izanik teknikari postu hauetan ez daudela menpe dauden beste posturik. Hau da, denak unipertsonalak dira edo ez dituzte beste lanpostu batzuk kudeatzen. Egun lanpostu hauek bitarteko funtzionario bidez betetzen dira baina Dekretu Legegile 5/2015 art. 14. artikulua adierazten duen bezala (Langile Publikoen Oinarrizko Estatuto Legearen testu bateratua onartzen duenak) soilik karrerazko funtzionarioek dute mugikortasun ezaren bakarkako eskubidea. Ondorioz, bitarteko funtzionarioek ez dute administrazioak mugikortasuna eman behar denaren kasuan eskubide berezirik. Baina ere ez legoke arazorik, postu hauek bitarteko funtzionario bidez betetzeko baldin eta langile hauek postu horrek eskatzen dituen beharrezko baldintzak betetzen baditu eta beti ere muga bezala karrerazko funtzionario bidez postu hori bete bitartean.

Beraz aipatzen diren postu hauetan A1 taldetik A2 talderako mugikortasuna sortuko da Ibarra Udaleko beharrei erantzuteko:

o Ingurumen teknikaria: A2 taldean sortzen den postua izango da eta A1an klasifikaturik zegoen postu hau desagertu egingo da. Postu hau oposaketa askean aterako den postua izango da. (2019ko estabilizaziorako lan eskaintzan sartuko da)

o Euskara eta Hezkuntza eta Kirol teknikaria: A2 taldean sortzen den postua izango da eta A1an klasifikaturik zegoen postu hau desagertu egingo da. Postu hau oposaketa askean aterako den postua izango da. (2019ko estabilizazioa lan eskaintzan sartuko da) **postu hau horrela aterako da Euskara, Hezkuntza eta Kirol teknikaria. Postu honetan, taldea aldatzeaz gain izena ere aldatzen zaio. Postu berri honek 3 arlo eramango ditu barneraturik: Euskara, Hezkuntza eta berria izango den Kirola. Kiroldegian egiten ari diagnosis amaitzean erabakiko denak adieraziko du etorkizunean horrela geldituko den edo egoera berri batean gauden.**

o Itzultzaile-Interpretea: A2 taldean sortzen den postua izango da eta A1an klasifikaturik zegoen postu hau desagertu egingo da. Postu hau oposaketa askean aterako den postua izango da. (2019ko estabilizazioa lan eskaintzan sartuko da)



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA · EUSKAL HERRIA

· Arkitekto tekniko-aparejadorea: A2 taldean sortua dago postu hau eta horrela aterako da oposaketa askean 2019ko estabilizazioarako lan eskaintza barruan. Egun bitarteko funtzionario bidez betetzen da postua.

A1 taldetik A2 taldera birklasifikatzen diren lanpostu hauek ez dute inolako aurrekontuaren 1. Kapituluaren handikuntzarik suposatuko.

3.- Administrari postuak:

· 2 jabetzakoak jada eratuak daude eta postuak beteak daude: pertsonal administraria eta kontuhartzaitzako administraria (hauek berdin mantentzen dira)

· 1 administrari postu sortua dago baina egun hutsi dago bitarteko funtzionario batek betetzen duelarik: zergabilketako administraria (2019ko estabilizaziorako lan eskaintzan barneratuko da)

· 2 administrari postu sortu erreserbarekin: (2019ko lan eskaintzan sartuko direnak)

- Postu hauek sortuko dira Udalak behar estrukturalak dituelako. TREBEP eko 14. artikulua bainan barne promozioa langile publikoen eskubide bat da non azpi taldean dagon langileari aukera ematen zaion goiko taldeko postua lortzeko. Hautaketa prozesu hau Konstituzioak agintzen dituen printzipioen baitan (berdintasuna, meritua eta gaitasuna) egin beharko da eta eskatuko da gutxienik azpiko taldean 2 urteko aintzintasuna izatea eta dagozkion hautaketa frogak gainditzea. Araudiaren arabera, konkurtso-oposaketa sistema bidez egingo da konkurtso fasean baloratuko dira karrera eta egikaritu dituzten postuetako meritua, baita formakuntza eta aintzintasuna ere. Erreposizio tasari dagokionez, 2 postu hauen sorrerak ez du muga hau gainditzeko. Hau da, barne promozio bidez postuak betetzean ez da erreposizio tasa aplikatu behar. Tasa hau soilik aplikatuko da Lan eskaintza publikoan sartu nahi diren plaza hutsetan. Kasu hauetan bai kontutan izan behar da erreposizio tasa.

Barne promozio bidez sortzen diren bi lanpostu hauek ez dira aurrekontuko 1. Kapituluaren kubritu behar, administrari laguntzaile bi jabetzako lanpostu baitira ekonomikoki aurrekusiak. C2 taldetik C1 taldera dagoen koste ekonomikoa lan postuaren udalaren antolakuntzaren ondorio da eta beraz soldata masaren muga ez da aplikagarria.

§ HAZ zerbitzurako administraria postuaren sorrera: zerbitzu berria da eta administrazio elektronikoa herritarren zerbitzura ezartzeko sortzen da postu hau. Postu honetan zentralizatuko dira herritarren lehen zerbitzuak eta arreta. Beraz, derrigorrez kualifikazio maila duen postu bat eratzea eskatzen da



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA · EUSKAL HERRIA

(espediente kudeatzailean erabilera, errolda, artxiboaren zaintza eta kudeaketa, erregistroen ardura...). Postu hau erreserbatu bezala sortuko da, beraz, soilik barne promozio bidez betetzeko erreserba izango du. Ondorioz, esperientzia duten karrerazko administrari laguntzaileentzako erreserbatua geldituko da duten formakuntza eta lan esperientziaren beharra dugulako postua betetzeko. Kasu honetan plantilan ezarri beharko da erreserba duela barne promoziorako eta administrari laguntzaile postuetako bat desagertu egingo dela administrari postua betetzen den unean.

§ Gizarte zerbitzuetarako administrari postuaren sorrera: Gizarte zerbitzuei dagokionez, Gipuzkoako Aldundiak arlo honetan apostua egin du eta arlo honetako legeeren baitan zerbitzu berriak emateko obligazioa dugu. Zerbitzu hauek emateko espezializazioa duten administrariak behar dira eta administrari laguntzaile batek ezingo luke bertan hartu behar diren erantzunkizunei aurre egin. Postu hau erreserbatu bezala sortuko da, beraz, soilik barne promozio bidez betetzeko erreserba izango du. Ondorioz, esperientzia duten karrerazko administrari laguntzaileentzako erreserbatua geldituko da duten formakuntza eta lan esperientziaren beharra dugulako postua betetzeko. Kasu honetan plantilan ezarri beharko da erreserba duela barne promoziorako eta administrari laguntzaile postuetako bat desagertu egingo dela administrari postua betetzen den unean.

- HAZ zerbitzurako administrari plaza sortu %50eko jardunaldian: administrari postu hau %50eko lanaldiarekin ateratzen da printzipioz. Hirigintzako administrari postu berriak eta egingo diren aldaketa berriek balditzatuko dute etorkizunean postu hau %50 edo lanaldi handiagoan atera behar den. Gutxienez 2 edo 3 urte beharko dira postu horren funtzioak egoki zehazteko eta ondorioz egun ez da egokia postu hau oposaketa aske bidez ateratzea. Zehaztu bitartean, egun programa bidez kontraturik dagoen bitarteko administrariak beteko du (herritar arrera zerbitzu ordutegian behintzat postu honetako lanak burutuko dituelarik) ikusi arte beste departameto desberdinen antolakuntza berrietatik zer eratortzen den eta zein funtzio izendatzen diren HAZ zerbitzura. Lanpostu berri honek ez du kostu gehigarririk suposatzen, amortizatzen den postuaren soldata baino baxuagoa baita berria.

o Kultura administraria sortu. Administrari postu hau sortzen da Ibarako Udalak arrazionalizazio plan honen bidez postu kualifikatu eta erantzunkizunekoak sortzeko irizpidearen baitan. Legeek agintzen dituzten betebeharrekin dakartzaten erantzunkizunei aurre egiteko postu hau sortzea ezinbestekoa da. Postu hau bete bitartean bitarteko funtzionario bidez beteko da (2019ko estabilizazioarako lan eskaintzan barneratuko da)

Lanpostu berri honen kostua egun arte rpt eta aurrekontuan barneratutako desagertzen den administrari laguntzaile lanpostu bidez bideratzen da. Postu honen kostu gehigarria birklasifikaziari lotua dagoenarik eta beraz soldata



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA - EUSKAL HERRIA

masaren mugaren baldentzetara lotua ez dagoelarik.

4.- Administrari laguntzaile postuak: aurrez egin diren mugimenduak direla eta administrari laguntzaile taldea 2019ko lanpostuen erlazioan desagertetzeko prozesuan bezala agertuko dira. 2 karrerako funtzionarioen esku dauden administrazio laguntzaile plaza horiek utzi egingo dira oraingoz karrerako funtzionarioek plaza lortu bitartean.

5.- Udaltzaingo departamentuko postuak:

- Lehen agentea: postu hau jada sortua dago eta C1 taldean barneratua dago. Postu hau berez "comisión de servicios" figura erabiliz beteko da. Kontutan izanik barne promozio bidez bete ezin dezakegun postua dela, horretarako agente postuan 3 urtez egon behar baitira agenteak, udaltzaingo gorputza berri izanik ezinezkoa da beste modu batean betetzea Ibarra Udalak dituen beharrei aurre egiteko. Beraz nahiz 2016ko lan eskaintzan sartua egon ezin izan zen bete eta ondorioz 2019ko lan eskaintzan barneratzea ezinbestekoa izango da.

- Agente postuak: 3 agente postu sortuak daude eta C2 taldetik C1 taldera klasifikatu berri dira Euskadiko Polizi legeak horrela agintzen duelako. 2 agente postua jada oposaketa bidez hautaketa egina dago eta 2 praktiketako funtzionario izendatu ziren. Hauetako batek uko egin dio praktika funtzionario izaerari eta soilik agente bat izango genuke jabetzan baldin eta praktikaldia gainditzen baldin badu. Ondorioz, 2 postu hutsik geldituko liratezke.

Kontutan izan behar da, 3 agente horietatik soilik bi eskaintzeko aukera izan dugula. Arrazoia da xxx legeak debekatu egiten zuela alguazil figura eta polizia figurak bateraturik egotea. Hau da, bateraezina zen bi figurak izatea. Ondorioz, alguazilaren aurre jubilazioa eman arte ezinezkoa zitzaigun postu hori eskaintzea.

Oraingoz 2 postu hauek 2019ko lan eskaintzan barneratuko dira, eta bitartean "comisión de servicios" figura bidez betetzeko asmoa dago (sortu den ezustekoa kontutan izanik eta gorputzak funtzionatzen hasteko derrigorrezkoa zaigu beste agente bat izendatzea bestela ezinezko litzateke agente baten opor egun eta gaixoaldiak betetzea).

- Alguazil postua amortizatu egiten da bertako postua jabetzan zuen langilearen aurre erretiroa dela eta. 2019 urtean jubilatzen denez, postu hau 2020 urteko erreposizio tasan kontutan hartuko da.

6.- Zerbitzu berezien azpieskala: eginkizun anitzeko klaseko postuak:



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA · EUSKAL HERRIA

- Obra enkargatua: C2 taldean dagoen postu bat da eta egun jabetzan dago karrerazko funtzionario baten bitartez.

- Eginkizun anitzeko langilea elektrikaria: C2 taldean dagoen postu bat da eta egun jabetzan dago karrerazko funtzionario baten bitartez.

- 2 postu modu honetan sortuko dira: tokiko entitate batetako lanpostuen ezaugarrien aldaketa lanpostuen zerrendaren bidez burutu behar da, hau baita Administrazio Publikoak, bere autonomia eta autoantolakuntza ahalmenaren baitan, duen tresna teknikoa giza baliabideen antolakuntza efektiboa burutzeko. Beraz, tresna honekin benetako beharrei erantzuteko mugimenduak burutu ditzazke. Ondorioz, planaz sortu, benetako beharrei erantzuten ez dieten plazak kendu edo errealitatera egokitzeko plazetan aldaketak burutu ditzazke beti ere aurrekontuak hau egiteko aukera ematen baldin badu. Beraz, mugimendu hauek aurrekontura baldintzatuak gelditzen dira. Beraz lanbide taldetik C2 taldera plazak birmoldatzeko mugimenduak lege barruan egiten dira. Ibarako Udalak alde batetik mugimendu honekin lortu nahi duena da postu bakoitzari dagokion formakuntza egokitzea eta ez postua betetzen duen langile edo pertsonaren formakuntzaren arabera sailkapen bat edo bestean barneratzea postu horren ezaugarriak. Egundako lanpostu hau bitarteko funtzionario bidez betetzen da baina Dekretu Legegile 5/2015 Dekretu Legegilearen 14. artikulua adierazten duen bezala (Langile Publikoen Oinarrizko Estatuto Legearen testu bateratua onartzen duenak) soilik karrerazko funtzionarioek dute mugikortasun ezaren bakarkako eskubidea, Ondorioz, bitarteko funtzionarioek ez dute administrazioak mugikortasuna eman behar denaren kasuan eskubide berezirik. Beraz aipatzen diren postu honetan lanbide taldetik C2 talderako mugikortasuna sortuko da Ibarako Udaleko beharrei erantzuteko. Behar nagusia da talde bateratua sortzea eta brigadan dauden langile denak kualifikazio bereko langileak izatea eta polibalentzia lortzeko derrigorrez talde berdinean egokitu behar dira (askotan lan desberdinak egikaritu behar baitituzte eta gaituak egon behar dira horretarako):

- Obra zerbitzuko langilea (igeltxeroa) postu berria sortzen da C2 taldean barneratua dagoena. Aurrez postu hau lanbide taldean barneraturik zegoen eta horrela klasifikaturiko postua desagertu egingo da, Ibarako Udaleko lanpostu zerrendan lanbide talde klasifikazioko postu denak desagertuko direlarik eta brigada guztia C2 taldean sailkatuko delarik. 2019ko lan eskaintza publikoan barneratuko da lanpostu hau eta oposaketa aske bidez beteko da.

Alderdi ekonomikoari dagokionean, dagoeneko bere ordainsariak C2 mailari dagozkionak ziren, eta beraz ez da inolako kostu gehigarriak aurreikusten.

- Lorezain postu berri bat sortzen da C2 taldean sailkaturik dagoena eta postu hau oposaketa aske bidez beteko da. Alguazil postuaren



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA · EUSKAL HERRIA

amortizazioaren erreposizio tasarekin betetzen da. (2020ko lan eskaintzan barneratuko da)

Alderdi ekonomikoari dagokionean, ordainsariak alguazilarenaren parekoan dira, eta beraz aurrekontuko 1. Kapituluaren eragin aipagarriarik sortu gabe.

· Lorezain postua: jada postua sortua dago eta C2 taldean klasifikaturik egongo da. Postu hau egun bitarteko funtzionario baten bitartez betetzen da baina 2016 lan eskaintzan barneratua zegoen eta deialdia burutzea dagokio oposaketa aske bidez.

· Eginkizun anitzeko langilea: jada postua sortua dago eta C2 taldean klasifikaturik egongo da. Postu hau egun bitarteko funtzionario baten bitartez betetzen da baina 2019 estabilizaziorako lan eskaintzan barneratuko da eta oposaketa aske bidez beteko da.

7.- Azkenik, Ibarra Udalak euskararen alde egiten duen apostu eta bere barne politikari eutsiz, Ingurumen teknikari postuaren hizkuntza eskakizuna 3 izan beharrean 4 izatea erabakitzen du. Honen arrazoi nagusia ez da udalak bere horretan harturiko aldebakarreko erabaki bat. Euskarri nagusia, postu hau sortu zenean Eusko Jaurlaritzak beharrezko hizkuntz eskakizun perfilaren inguruan egindako txostena litzateke. Bertan 4 hizkuntz eskakizuna behar duen postua dela proposatu zuen. Teknikari espezializatuen irizpidea jarriki, 3. Perfiletik 4. Hizkuntza eskakizuna ezartzea erabakitzen da.

VI PROPOSATURIKO NEURRIEN AZTERKETA JURIDIKOA

1.- OINARRI JURIDIKOA

VII PLANAREN ONARPENA EMATEKO PROZEDURA

Giza Baliabidek Arrazionalizazeko Plan hau onartzeko prozeduran bi eremu kontutan izan behar dira; alde batetik langileekin beharrezkoa den negoziazio eremua eta beste alde batetik, udal organoek hartu beharrezko erabakiak hartzeko derrigorrez bete behar diren izapideak aurrera eramateko eremua.

1. Langileen ordezkariekin negoziazioa

5/2015 Errege Dekretu Legegileak, urriaren 30ekoak, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuak arautzen dituenak, bere 37.artikuluan honakoa adierazten du negoziatu daitezkeen gaiak zeintzuk izango diren:



Artículo 37. Materias objeto de negociación.

1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las comunidades autónomas.

b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.

c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

e) Los planes de Previsión Social Complementaria.

f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.

g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.

h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

i) Los criterios generales de acción social.

j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.

k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley.

l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Beraz, negoziatzeko gaia da, Herri Administrazio bakoitzak dituen eskumenak kontutan izanik, bere eremuan giza baliabideak antolatzeko planak eta planifikazio-tresnak. Ibarako Udalaren kasuan, Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Plana negoziazioan barneratu beharreko gaia litzateke.

Negoziatu daitezkeen gaietaz gain, nahiz eta ez diren derrigorrez negoziazio mahaiaren bitartez aztertu beharreko gaiak, legeak aukera ematen du negoziazio mahairekin ausnarketa eta gogoetan egitea honako gai hauetan:

. Artículo 37. Materias objeto de negociación.

2. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:

a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización.



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA - EUSKAL HERRIA

Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las organizaciones sindicales a que se refiere este Estatuto.

b) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

c) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.

d) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.

e) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional

Bestalde, aipaturiko 5/2015 Errege Dekretu Legegileak, bere 33. artikuluan negoziazio hau nola burutu behar den adierazten du:

Artículo 33. Negociación colectiva.

1. La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y lo previsto en este capítulo.

A este efecto, se constituirán Mesas de Negociación en las que estarán legitimados para estar presentes, por una parte, los representantes de la Administración Pública correspondiente, y por otra, las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, las organizaciones sindicales más representativas de comunidad autónoma, así como los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal, en las unidades electorales comprendidas en el ámbito específico de su constitución.

2. Las Administraciones Públicas podrán encargar el desarrollo de las actividades de negociación colectiva a órganos creados por ellas, de naturaleza estrictamente técnica, que ostentarán su representación en la negociación colectiva previas las instrucciones políticas correspondientes y sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello.

Negoziazioa legaltasun printzioaren baitan egingo da eta beti ere aurrekontua kontutan izanik (bera mugatuko du negoziatzen diren gaiak aurrera eraman daitezkeen edo ez). Bestalde fede onaren baitan eta publizitatea eta gardentasuna mantenduz. Negoziatio mahaia izango da eskuduntza izango duena eta bertan dauden kide eskumendunak honakoak izango dira: alde batetik Administrazio Publikoaren ordezkariak egongo dira eta beste alde batetik langileen ordezkariak egongo dira legeak adierazten duen moduan.

2.- Udal organoek erabakiak hartzeko izapidetzea.



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA - EUSKAL HERRIA

Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Planak eragin nabaria izango du udal aurrekontuko lehen kapituluan. Hau da, lanpostuak sortu, sailkatu, ezaugarri eta funtzioak aldatuko direlarik. Lanpostuen zerrenda eta Langileen plantilla aldatzeaz gain aurrekontuan eragina izango du.

Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Plana onartzeko eskuduntza Ibarra Udaleko Udalbatzari dagokio, 7/1985 Legeak, Tokiko Araubidearen Oinarriak arautzen dituenak honela adierazten baitu bere 22.2.i artikuluan:

Artículo 22.

1. El Pleno, integrado por todos los Concejales, es presidido por el Alcalde.
2. Corresponden, en todo caso, al Pleno municipal en los Ayuntamientos, y a la Asamblea vecinal en el régimen de Concejo Abierto, las siguientes atribuciones:

j) La aprobación de la plantilla de personal y de la relación de puestos de trabajo, la fijación de la cuantía de las retribuciones complementarias fijas y periódicas de los funcionarios y el número y régimen del personal eventual.

Espediente kudeatzaile programan honako izapideak dituen expediente bat eratu beharko da:

1. Negoziazio mahaia: negoziazio mahaia prozesu honetan 2 alditan burutuko da. Lehenengo aldia Giza Baliabide Arrazionalizazio plan honetan xedaturikoaren inguruan negoziatzeko. Ondoren, bigarren aldiz alegazio fasea agortu ondoren bertan jasotakoaren inguruan eztabaidatzeko eta onartzen diren alegazioak behin-betiko dokumentu batean barneratzeko (hori izango da Udalbatzara igorriko den Giza Baliabideetako Arrazionalizazio Plana). Negoziatu ondoren, negoziazio horien baitan lortzen diren akordioak akta jaso beharko dira.
2. Idazkariaren eta Kontuhartzailearen txostenak
3. Ondoren, akta horretan proposatzen diren proposamenak (bereziki Giza Baliabideetako Arrazionalizazio Planari dagozkionak) Ogasun eta Pertsonal batzordean eztabaidatu ondoren bertan irizpena proposatuko zaio Udalbatzari, honek onar dezan.
4. Udalbatzak, programa honi behin-behineko onespina eman beharko dio

7/1985 Legeak, Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituenak bere 90. artikuluan honakoa xedatzen du:

Artículo 90.

1. Corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual.



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA · EUSKAL HERRIA

Las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general.

2. Las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

Corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación, así como las normas básicas de la carrera administrativa, especialmente por lo que se refiere a la promoción de los funcionarios a niveles y grupos superiores.

3. Las Corporaciones locales constituirán Registros de personal, coordinados con los de las demás Administraciones públicas, según las normas aprobadas por el Gobierno. Los datos inscritos en tal Registro determinarán las nóminas, a efectos de la debida justificación de todas las retribuciones.

781/1986 Errege Dekretua Legegileak, Tokiko Araubidearen arloan indarrean dauden legezko xedapenen Testu Bateratua onartzen duenak bere 126 artikuluan ere honakoa adierazten du:

Art. 126.

1. Las plantillas, que deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrán de responder a los principios enunciados en el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril. A ellas se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.

2. Las plantillas podrán ser ampliadas en los siguientes supuestos:

- a) Cuando el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables.
- b) Siempre que el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales.

Lo establecido en este apartado será sin perjuicio de las limitaciones específicas contenidas en leyes especiales o coyunturales.

3. La modificación de las plantillas durante la vigencia del Presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquél.

4. Las relaciones de los puestos de trabajo, que tendrán en todo caso el contenido previsto en la legislación básica sobre función pública, se confeccionarán con arreglo a las normas previstas en el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.

Udalbatzak erabakia hartzeko Lege 7/1985ak bere 46-47 artikuluen baitan hartu beharko da:

- 5. Espedientea jendeaurrean ezarri beharko da 15 laneguneko epean, interesatuek dagozkien alegazio eta iradokizunak aurkez ditzaten.
- 6. 15 laneguneko epean iradokizun edo alegazioak jasotzen badira, hauek Ogasun eta Pertsonal Batzordean eztabaidatuko dira eta hauen inguruko irizpena aurkeztuko da Udalbatzan, honek onar ditzan. Alegazioak



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA · EUSKAL HERRIA

erantzun egingo dira (interesatuei jakinaraziz hartu den erabakia) eta planean barneratu behar diren eta barneratu behar ez diren iradokizunak zeintzuk diren erabakiko dira. Plana osatuko da, hartutako erabakiekin eta behin betiko onespena emango dio Udalbatzak. Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean eta Ibarra Udaleko web orrialdean argitaratuko da Giza Baliabideetako Arrazionalizazio Plana gardentasuna eta publizitate printzipioak errespetatuz.

7. Alegazioak aurkezten ez diren kasuan, udal idazkariak alegazioak aurkeztu ez direla adierazten duen ziurtagiria burutuko du eta honekin Giza Baliabideetako Arrazionalizazio Planak behin-betikotasuna izango du Udalbatzaren onarpen berria behar gabe (beti ere hau adierazten duen klausula barneratzen bada Giza Baliabideetako Arrazionalizazio Planaren behin-behineko Udalbatzaren erabakian).
8. Udalbatzaren behin-betiko akordioak bide administratiboa agortzen du.

Lege 39/2015, urriak 1ekoak, Administrazio Publikoen prozedura administratibo orokorra arautzen duenak adierazten duen bezala:

Artículo 114. Fin de la vía administrativa.

1. Ponen fin a la vía administrativa:
 - a) Las resoluciones de los recursos de alzada.
 - b) Las resoluciones de los procedimientos a que se refiere el artículo 112.2.
 - c) Las resoluciones de los órganos administrativos que carezcan de superior jerárquico, salvo que una Ley establezca lo contrario.**
 - d) Los acuerdos, pactos, convenios o contratos que tengan la consideración de finalizadores del procedimiento.
 - e) La resolución administrativa de los procedimientos de responsabilidad patrimonial, cualquiera que fuese el tipo de relación, pública o privada, de que derive.
 - f) La resolución de los procedimientos complementarios en materia sancionadora a los que se refiere el artículo 90.4.
 - g) Las demás resoluciones de órganos administrativos cuando una disposición legal o reglamentaria así lo establezca.
2. Además de lo previsto en el apartado anterior, en el ámbito estatal ponen fin a la vía administrativa los actos y resoluciones siguientes:
 - a) Los actos administrativos de los miembros y órganos del Gobierno.
 - b) Los emanados de los Ministros y los Secretarios de Estado en el ejercicio de las competencias que tienen atribuidas los órganos de los que son titulares.
 - c) Los emanados de los órganos directivos con nivel de Director general o superior, en relación con las competencias que tengan atribuidas en materia de personal.



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA - EUSKAL HERRIA

d) En los Organismos públicos y entidades derecho público vinculados o dependientes de la Administración General del Estado, los emanados de los máximos órganos de dirección unipersonales o colegiados, de acuerdo con lo que establezcan sus estatutos, salvo que por ley se establezca otra cosa.

ERANSKINA I

PLANTILA ORGANIKOA 2019 urte amaiera

Izena	Lanpostu kopurua	Taldea	Egoera	Oharrak
1.-NAZIO GAIKUNTZA DUTEN FUNTIZIONARIOAK				
Idazkaritza Azpieskala				
Idazkaria	1	A1	H	
Kontuhartzaitza-Diruzaintza Azpieskala				
Kontuhartzailea	1	A1	H	
Diruzaina	1	A1	H	
2.- ADMINISTRAZIO OROKORREKO ESKALA				
Azpieskala Administraria				
Administraria	6	C1	2J + 4H	1 % 50
	2		2 h	Barne promozioa
Azpieskala Laguntzailea				
Administrari laguntzailea	3	C2	3J	A exingir
3.-ADMINISTRAZIO BEREZIKO ESKALA				
Azpieskala teknikoa: goi mailako teknikoa				
Arkitektoa	1	A1	J	
Azpieskala Teknikoa				
Ingurumen Teknikaria	1	A2	H	
Euskara, Hezkuntza eta Kirol Teknikaria	1	A2	H	
Itzultzaile-Interpretea	1	A2	H	Lanaldiaren % 75
Arkitekto Teknikoa-Aparejadorea	1	A2	H	
Liburuzaina	1	A2	J	
Kultura Teknikaria	1	A2	J	



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA - EUSKAL HERRIA

Gizarte Langilea	1	A2	J	
Zerbitzu berezien azpieskala klasea: Udaltzaingoa				
Lehen Agentea	1	C1	H	Dedikazio berezia
Agentea	3	C1	3H	
Aguazila	1	C2	h	A extinguir
Zerbitzu berezien azpieskala.klasea: eginkizun anitzak				
Kirol Zuzendaria	1	C1	H	
Obra enkargatua	1	C2	J	
Lorzaina	1	C2	H	
Eginkizun anitzeko langilea elektrikari	1	C2	J	
Eginkizun anitzeko langilea.obrak	2	C2	2H	

	Guztira	Beteak	Hutsik
PLANTILLA GUZTIRA	33	11	22

ERASKINA II

2019 LANPOSTUEN ZERRENDA / RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO 2019

Izena <i>Denominación</i>	Ze nb. <i>Núm.</i>	Hornitz eko <i>Forma Provi.</i>	Tal dea <i>Grupo</i>	Ordainsari osagarriak <i>Retribuciones Complementarias</i>	Eskala <i>Escala</i>	Azp ies. <i>Su bes</i>	Mota <i>Clase</i>	Hizkuntza-eskakizuna <i>Perfil Linguístico</i>	Titulaz. <i>Titulac.</i>	Ardural dia <i>Dedicación</i>	Best elako baldintzak <i>Otros</i>	Ordainsari osagarriak
-------------------------------------	------------------------------	---	--------------------------------	--	--------------------------------	----------------------------------	-----------------------------	--	------------------------------------	---	--	------------------------------



				N. O. Maila Nivel C. D.	O.B. C..E.				HE PL	Derrigortasun-data Fecha Preceptividad			requisitos	Retribución complementaria
Idazkaritza-Secretario-	1	ML CM	A1	26	27.12 9,48	GN HN	I S	2.a 2ª	4	27/10/2 009	L L	100		
Kontuhartzail etza Interventor	1	ML CM	A1	26	27.12 9,48	GN HN	K I	2.a 2ª	4	27/10/2 009	L L	100		
Diruzaina Tesorero	1	ML CM	A1	25	26.06 2,54	GN HN	K I	2.a 2ª	4	30/11/2 017	L L	100		
Administraria kontuhartzail etza Administratib o intervención	1	ML CM	C1	20	17.92 3,78	AO AG	A A	A A	3	31/12/1 994	GB BS	100		
G.B. Administraria Administratib o R.H.	1	ML	C1	20	17.92 3,78	AO AG	A	A	3	28/12/2 010	GB BS	100		
Administraria zergabilketa Administratib o recaudación	1	ML CM	C1	20	17,92 3,78	AO AG	A A	A A	3	31/12/1 994	GB BS	100		
Administraria kultura Administratib o cultura	1	ML CM	C1	16	16.21 9,00	AO AG	A A	A A	3	31/12/2 019	GB BS	100	MI	
Administraria harreta Administratib o atención ciudadana	1	promoción interna	C1	20	17,92 3,78	AO AG	A A	A A	3	31/12/2 019	GB BS	100		
Administraria HAZ Administratib o SAC	1	ML CM	C1	20	8961, 89	AO AG	A A	A A	3	31/12/2 019	GB BS	50		
		ML												



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA - EUSKAL HERRIA

Administraria HIRIGINTZA	1	CM	C1	20	17,92 3,78	AO AG	A A	A A	3	31/12/2 019	GB BS	100		
Administrativ URBANISM O														
Administraria gizarte	1	promoción intern a promoción intern a	C1	20	17,92 3,78	AO AG	A A	A A	3	31/12/2 019	GB BS	100		
Administrativ o gizarte														
Administrari laguntzailea errola artxiboa	1	ML	C2	18	19.04 8,40	AO AG	AL AA	AL AA	3	31/12/1 994	OB BE	100		A EXTINGI R
Auxiliar Administrativ o padrón archivo		CM												
Administrari laguntzailea erregistroa	1	ML	C2	18	17.21 1,60	AO AG	AL AA	AL AA	3	18/12/2 002	OB BE	100		A EXTINGI R
Auxiliar Administrativ o Registro		CM												
Administrari laguntzailea ongizate	1	ML	C2	18	17.21 1,60	AO AG	AL AA	AL AA	2	09/06/1 998	OB BE	50- GZ SS 50- ZO SG		A EXTINGI R
AuxiliarAdmi nistrativo Servicio Social		CM												
Kultura- teknikaria	1	ML	A2	20	18.26 9,02	AB AE	T T	ET TM	4	22/07/1 997	D D	100		
Técnico de Cultura		CM												
Liburuzaina	1	ML	A2	18	15.12 2,52	AB AE	T T	ET TM	3	28/04/1 992	D D	100		
Bibliotecario		CM												
Gizarte- laguntzailea	1	ML	A2	21	18.79 6,82	AB AE	T T	ET TM	3	31/12/1 994	D D	100		
Asistente Social		CM												
Kiroldegiare n zuzendaria	1	ML	C1	20	17.99 5,74	AB AE	ZB SE	EB CE	3	31/12/2 001	GB BS	100		
Director de Deportes		CM												
Euskara, Hezkuntza eta Kirol teknikaria	1	ML	A2	19	19.42 0.52	AB AE	T T	GT TS	4(T P)		L L	100		
Técnico Euskara, Educación y Deportes		CM												



Itzultzaile eta Interpretaria <i>Traductor e Intérprete</i>	1	ML CM	A2	19	14565,39	AB AE	T T	GT TS	4(T P)	18/12/2008	L L	75%		
Arkitekto <i>Arquitecto</i>	1	ML CM	A1	25	22.415,82	AB AE	T T	GT TS	3	18/12/2008	L L	100	B1	
Arkitekto teknikoa edo Aparejadore a <i>Arquitecto Técnico o Aparejador</i>	1	ML CM	A2	22	20317,78	AB AE	T T	ET TM	3	26/01/2005	D D	100		
Ingurumen teknikaria <i>Técnico de Medio Ambiente</i>	1	ML CM	A2	19	19.420,52	AB AE	T T	GT TS	4	18/12/2008	L L	100		
Obra-arduraduna <i>Encargado de Obras</i>	1	ML CM	C2	20	19.166,56	AB AE	ZB SE	LL PO	2	31/12/1992	OB BE	100	B1	
Ofizial lorezaina <i>Oficial de Jardineria</i>	2	ML CM	C2	16	17.009,58	AB AE	ZB SE	LL PO	2	27/12/2000	OB BE	100	B1	
Igeltseroa <i>Operario Albañil</i>	1	ML CM	C2	16	17,009,58	AB AE	ZB SE	LL PO	1		EZ CE	100		
Argiketaria <i>Oficial Cometidos Múltiples: Electricista</i>	1	ML CM	C2	16	17.009,58	AB AE	ZB SE	LL PO	2	02/03/2005	OB BE	100	B1	
Eginkuzun anitzetarako ofiziala <i>Operario Cometidos Múltiples</i>	1	ML CM	C2	16	17.009,58	AB AE	ZB SE	LL PO	1	17/02/1998	OB BE	100	B1	
Lehen Agentea <i>Agente Primero</i>	1	IL LD	C1	19	19.148,36	AB AE	ZB SE	UD PL	3	29/09/2016	OB BE	100	B1	%20 D.B.T.B.O 20% C. E.D.E.
Agentea (txandak) <i>Agente (turnos)</i>	3	ML CM	C1	17	16.502,50	AB AE	ZB SE	UD PL	2	29/09/2016	OB BE	100	B1	
Aguazila (kantzeko)	1	ML	Pro f. T.	16	15.672,17	AB	ZB	EB	2	30/06/1990	EZ	100		



ERANSKINA III

PLANTILA ORGANIKOA 2020

Izena	Lanpostu kopurua	Taldea	Egoera	Oharrak
1.-NAZIO GAIKUNTZA DUTEN FUNTIZIONARIOAK				
Idazkaritza Azpieskala				
Idazkaria	1	A1	H	
Kontuhartzaitza-Diruzaintza Azpieskala				
Kontuhartzailea	1	A1	H	
Diruzaina	1	A1	H	
2.- ADMINISTRAZIO OROKORREKO ESKALA				
Azpieskala Administraria				
Administraria	6	C1	2J + 4H	1 % 50
	2		2 h	Barne promozioa
Azpieskala Laguntzailea				
Administrari laguntzailea	3	C2	3J	A exingir
3.-ADMINISTRAZIO BEREZIKO ESKALA				
Azpieskala teknikoa: goi mailako teknikoa				
Arkitektoa	1	A1	J	
Azpieskala Teknikoa				
Ingurumen Teknikaria	1	A2	H	
Euskara eta Hezkuntza Teknikaria	1	A2	H	
Itzultzaile-Interpretea	1	A2	H	Lanaldiaren % 75
Arkitekto Teknikoa-Aparejadorea	1	A2	H	
Liburuzaina	1	A2	J	
Kultura Teknikaria	1	A2	J	
Gizarte Langilea	1	A2	J	
Zerbitzu berezien azpieskala klasea: Udaltzaingoa				
Lehen Agentea	1	C1	H	Dedikazio berezia
Agentea	3	C1	3H	



IBARRAKO UDALA
GIPUZKOA · EUSKAL HERRIA

Zerbitzu berezien azpieskala.klasea: eginkizun anitzak				
Kirol Zuzendaria	1	C1	H	
Obra enkargatua	1	C2	J	
Lorzaina	2	C2	H	
Eginkizun anitzeko langilea elektrikari	1	C2	J	
Eginkizun anitzeko langilea.obrak	2	C2	2H	

	Guztira	Beteak	Hutsik
PLANTILLA GUZTIRA	33	11	22

ERASNKINA IV

2020 LANPOSTUEN ZERRENDA / RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO 2020

Izena <i>Denominación</i>	Zenb. <i>Núm.</i>	Hornit zeko era <i>Forma Provi.</i>	Tal dea <i>Grupo</i>	Ordainsari osagarriak <i>Retribuciones Complementarias</i>		Esk ala <i>Esc ala</i>	Azpi es. <i>Sub es.</i>	Mo ta <i>Clase</i>	Hizkuntza- eskakizuna <i>Perfil Linguístico</i>		Titul az. <i>Titul ac.</i>	Ardura ldia <i>Dedición</i>	Bestel ako baldin tzak <i>Otros requis itos</i>	Ordainsari osagarria k <i>Retribución complem entaria</i>
				N. O. Mai la <i>Niv el C. D.</i>	O.B. <i>C..E.</i>				HE <i>PL</i>	Derrigort asun- data <i>Fecha Precepti vidad</i>				
Idazkaritza- <i>Secretario-</i>	1	ML <i>CM</i>	A1	26	27.12 9,48	GN HN	I S	2.a 2ª	4	27/10/20 09	L L	100		
Kontuhartzail etza <i>Interventor</i>	1	ML <i>CM</i>	A1	26	27.12 9,48	GN HN	K I	2.a 2ª	4	27/10/20 09	L L	100		
Diruzaina	1	ML	A1	25	26.06	GN	K	2.a	4	30/11/20	L	100		



Tesorero		CM			2,54	HN	I	2ª		17	L			
Administraria kontuhartzail etza <i>Administrativo intervención</i>	1	ML CM	C1	20	17,92 3,78	AO AG	A A	A A	3	31/12/19 94	GB BS	100		
G.B. Administraria <i>Administrativo R.H.</i>	1	ML	C1	20	17,92 3,78	AO AG	A	A	3	28/12/20 10	GB BS	100		
Administraria zergabilketa <i>Administrativo recaudación</i>	1	ML CM	C1	20	17,92 3,78	AO AG	A A	A A	3	31/12/19 94	GB BS	100		
Administraria kultura <i>Administrativo cultura</i>	1	ML CM	C1	16	16,21 9,00	AO AG	A A	A A	3	31/12/20 19	GB BS	100	MI	
Administraria harreta <i>Administrativo atención ciudadana</i>	1	promoción interna	C1	20	17,92 3,78	AO AG	A A	A A	3	31/12/20 19	GB BS	100		
Administraria HAZ <i>Administrativo SAC</i>	1	ML CM	C1	20	8961, 89	AO AG	A A	A A	3	31/12/20 19	GB BS	50		
Administraria HIRIGINTZA <i>Administrativo URBANISMO</i>	1	ML CM	C1	20	17,92 3,78	AO AG	A A	A A	3	31/12/20 19	GB BS	100		
Administraria gizarte <i>Administrativo gizarte</i>	1	promoción interna promoción interna	C1	20	17,92 3,78	AO AG	A A	A A	3	31/12/20 19	GB BS	100		
Administrari laguntzailea errolda artxiboa	1	ML	C2	18	19,04 8,40	AO	AL	AL	3	31/12/19 94	OB	100		A EXTINGI R



Auxiliar Administratib o padrón archivo		CM				AG	AA	AA			BE			
Administrari laguntzailea erregistroa	1	ML	C2	18	17.21 1,60	AO	AL	AL	3	18/12/20 02	OB	100		A EXTINGI R
Auxiliar Administratib o Registro		CM				AG	AA	AA			BE			
Administrari laguntzailea ongizate	1	ML	C2	18	17.21 1,60	AO	AL	AL	2	09/06/19 98	OB	50 -GZ SS		A EXTINGI R
AuxiliarAdministratib o Servicio Social		CM				AG	AA	AA			BE	50- ZO SG		
Kultura- teknikaria	1	ML	A2	20	18.26 9,02	AB	T	ET	4	22/07/19 97	D	100		
Técnico de Cultura		CM				AE	T	TM			D			
Liburuzaina	1	ML	A2	18	15.12 2,52	AB	T	ET	3	28/04/19 92	D	100		
Bibliotecario		CM				AE	T	TM			D			
Gizarte- laguntzailea	1	ML	A2	21	18.79 6,82	AB	T	ET	3	31/12/19 94	D	100		
Asistente Social		CM				AE	T	TM			D			
Kiroldegiaren zuzendaria	1	ML	C1	20	17.99 5,74	AB	ZB	EB	3	31/12/20 01	GB	100		
Director de Deportes		CM				AE	SE	CE			BS			
Euskara, Hezkuntza eta Kirol teknikaria	1	ML	A2	19	19.42 0,52	AB	T	GT	4(T P)		L	100		
Técnico Euskara, Educación y Deportes		CM				AE	T	TS			L			
Itzultzaile eta Interpretaria	1	ML	A2	19	14565 ,39	AB	T	GT	4(T P)	18/12/20 08	L	75%		
Traductor e Intérprete		CM				AE	T	TS			L			
Arkitekto	1	ML	A1	25	22.41 5,82	AB	T	GT	3	18/12/20 08	L	100	B1	
Arquitecto		CM				AE	T	TS			L			
Arkitekto teknikoa edo Aparejadore	1	ML	A2	22	20317 ,78	AB	T	ET	3	26/01/20 05	D	100		
Arquitecto Técnico o Aparejador		CM				AE	T	TM			D			
Ingurumen teknikaria	1	ML	A2	19	19.42 0,52	AB	T	GT	4	18/12/20 08	L	100		



IBARRAKO UDALA
GIPIZKOA - EUSKAL HERRIA

Técnico de Medio Ambiente		CM				AE	T	TS			L			
Obra-arduraduna Encargado de Obras	1	ML CM	C2	20	19.16 6,56	AB AE	ZB SE	LL PO	2	31/12/19 92	OB BE	100	B1	
Oficial lorezaina Oficial de Jardineria	2	ML CM	C2	16	17.00 9,58	AB AE	ZB SE	LL PO	2	27/12/20 00	OB BE	100	B1	
Igeltseroa Operario Albañil	1	ML CM	C2	16	17.00 9,58	AB AE	ZB SE	LL PO	1		EZ CE	100		
Argiketaria Oficial Cometidos Múltiples: Electricista	1	ML CM	C2	16	17.00 9,58	AB AE	ZB SE	LL PO	2	02/03/20 05	OB BE	100	B1	
Eginkuzun anitzetarako ofiziala Operario Cometidos Múltiples	1	ML CM	C2	16	17.00 9,58	AB AE	ZB SE	LL PO	1	17/02/19 98	OB BE	100	B1	
Lehen Agentea Agente Primero	1	IL LD	C1	19	19.14 8,36	AB AE	ZB SE	UD PL	3	29/09/20 16	OB BE	100	B1	%20 D.B.T.B.O 20% C. E.D.E.
Agentea (txandak) Agente (turnos)	3	ML CM	C1	17	16.50 2,50	AB AE	ZB SE	UD PL	2	29/09/20 16	OB BE	100	B1	