

GETXOKO UDAL EGOITZAREN BEHIN-BEHINEKOTASUNA MURRIZTEKO PLANA TEMPORALIDAD DE LA RESIDENCIA MUNICIPAL DE GETXO (2023-2026)

1. SARRERA

Enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurri buruzko abenduaren 28ko 20/2021 Legeak hainbat neurri diseinatu zituen, aldi baterako estaldura-tasa egiturazko plazen %8tik behera jartzeko.

Horrekin batera, 2023rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko abenduaren 23ko 31/2022 Legeak 20.Bi.4 artikuluan aukera eman zuen, salbuespen gisa, helburu hori betetzeko tasa espezifiko bat baimentzeko, urte anitzeko plangintza-tresna baten bidez justifikatuta.

Giza baliabideen kudeaketaren plangintza eskasak eta aurrekontu orokorren ondoko legeek ezarri dituzten murrizketa eta baldintzapenak egiturazko hainbat anomalia eragin dituzte Getxoko Udal Egoitzako plantillan. Gaur egun, Egoitzaren behin-behinekotasun tasa, hau da, aldi baterako enpleguaren ehunekoa okupatutako lanpostuen guztizko kopuruarekiko, plantillaren % 79,69ra iristen da: guztira 51 plaza 64 plazatik.

Datu horrekin batera, kontuan hartu behar da datozen bi urteetan 3 langile finkoek erretiroa hartuko dutela.

Datu horiekin, beharrezkoa da neurri multzo bati ekitea, giza baliabideak behar bezala planifikatzeko, behin-behinekotasuna murrizteko, eta egoitzako langileak behar bezala ordezteko eta ordezteko. Horretarako, ahalik eta behin-behinekotasun-ehuneko txikienera jo behar da.

1. INTRODUCCIÓN

La Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, diseñó un conjunto de medidas con el objetivo de situar la tasa de cobertura temporal por debajo del 8% de las plazas estructurales.

Unido a esto, la Ley 31/2022 de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 dispuso en su artículo 20.Dos.4 la posibilidad de autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica para dar cumplimiento a este objetivo, justificado de acuerdo con un instrumento de planificación plurianual.

La insuficiente planificación en la gestión de los recursos humanos, junto a las restricciones y condicionamientos que las sucesivas leyes de presupuestos generales han ido imponiendo, ha generado en la plantilla de la Residencia Municipal de Getxo una serie de anomalías de carácter estructural. Actualmente, la tasa de temporalidad de la Residencia, entendida como el porcentaje de empleo temporal con respecto al número total de puestos ocupados, alcanza el 79,69% de la plantilla: un total de 51 plazas sobre 64.

Unido a este dato, se debe tener en cuenta la previsión de jubilaciones de personal fijo en los próximos dos años, que es de tres personas.

Con estos datos, resulta necesario abordar un conjunto de medidas que permitan una correcta planificación de los recursos humanos así como la reducción de la temporalidad y la adecuada sustitución y reemplazo del personal de la plantilla de la Residencia, debiendo tenderse a un porcentaje de temporalidad lo más bajo posible.

2. LEGE ESPARRUA

- 7/1985 Legea, apirilaren 2koa, Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen
- 781/1986 Legegintzako Errege Dekretua, apirilaren 18koa, toki-araubidearen arloan indarrean dauden legezko xedapenen testuategina onartzen duena.
- 5/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 30ekoa, Enplegu Publikoaren Oinarriko Estatutuaren Legearen testuategina onartzen duena.
- 20/2021 Legea, abenduaren 28koa, enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriena.
- 11/2022 Legea, abenduaren 1ekoa, Euskal Enplegu Publikoari buruzkoa.
- 31/2022 Legea, abenduaren 23koa, 2023rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzkoa.

3. NEURRIAK

I.- EGONKORTZE-PROZESUA.

Enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriei buruzko abenduaren 28ko 20/2021 Legearen xedatutakoaren arabera, 2022ko Enplegu Publikoaren Eskaintza onartu zen, egonkortze-prozesuari lotutako 40 plaza barnean hartuta. Prozesu hori, apartekoa eta bakarra, 2024ko abenduaren 31 baino lehen amaitu behar da, legeak hala agintzen duelako, nahiz eta erakunde horren asmoa ahalik eta lasterren amaitzea izan.

2. MARCO LEGAL

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
- Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.
- La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

3. MEDIDAS

I.- PROCESO DE ESTABILIZACIÓN.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, se aprobó la Oferta de Empleo Público de 2022 incluyendo 40 plazas sujetas a proceso de estabilización. Este proceso, extraordinario y único, deberá haber finalizado antes del 31 de diciembre de 2024 por imperativo legal, aunque la voluntad de este organismo es resolverlo en el menor plazo posible.

II.- LAN-ESKAINNTZA PUBLIKOAK.

Behin-behinekotasun tasa %8tik behera murriztu eta mantentzeko helburuarekin, eta Plan hau aplikatuz, Egoitzak bere Enplegu Publikoaren Eskaintzetan sartuko ditu, legeriak ahalbidetzen badu eta ohiko birjarpen-tasaz gain, Lanpostuen Zerrendan egon arren hutsik eta aldi baterako beteta dauden plazak.

Enplegu Publikoaren Eskaintza onartzeari buruzko txosten teknikoetan, eskaini beharreko plazak zehaztu eta arrazoitu beharko dira, bai eta aurrekariak eta indarrean dagoen egoera ere.

III- ALDI BATERAKO KONTRATAZIOAK.

Enplegu Publikoaren Eskaintza (EPE) sartu diren lanpostu hutsak betetzeko soilik baimenduko da aldi baterako langileak kontratatzea, eta gehienez ere 3 urteko epean gauzatu beharko da. Salbuespen gisa, behar bezala justifikatutako kasuetan eta premia- eta larrialdi-egoeretan, EPEa onartu aurretik egin ahal izango dira kontratazioak, betiere dagozkion plazak izendapena egiten den urte bereko EPEan sartzen badira. Ezinezkoa bada, hurrengo urteko EPEan sartuko dira, dagokion urteko EPEa onartuta badago.

IV- HAUTAKETA PROZESUAK.

Enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriei buruzko abenduaren 28ko 20/2021 Legean ezarritakoaren arabera deitutako aldi baterako enplegua egonkortzeko ezohiko prozesuak alde batera utzita, Plan honen esparruan eskaintako lanpostu hutsak, legeria espezifikoak araututakoak izan ezik, lehenetsunez oposizio-lehiaketa librearen bidez deituko dira.

II.- OFERTAS PÚBLICAS DE EMPLEO.

Con el objetivo de reducir y mantener la tasa de temporalidad por debajo del 8%, y en aplicación del presente Plan, la Residencia incluirá en sus Ofertas de Empleo Público, siempre que la legislación lo permita y de manera adicional a la tasa de reposición ordinaria, aquellas plazas que estando incluidas en la Relación de Puestos de Trabajo se hallen vacantes y estén ocupadas de manera temporal.

En los informes técnicos correspondientes a la aprobación de la Oferta Pública de Empleo se especificarán y motivarán las plazas a ofertar, así como los antecedentes y la situación vigente.

III- CONTRATACIONES TEMPORALES.

Solamente se autorizará la contratación de personal temporal para cubrir vacantes que hayan sido previamente incluidas en la Oferta de Empleo Público (OEP), que deberá ejecutarse en un plazo máximo de 3 años. Excepcionalmente, en casos debidamente justificados y en situaciones de necesidad y urgencia, se podrán realizar contrataciones antes de la aprobación de la OEP, siempre y cuando las plazas correspondientes se incluyan en la OEP del mismo año en que se realice el nombramiento. En caso de que no sea factible, se incorporarán en la OEP del año siguiente si ya se hubiera aprobado la OEP del año en cuestión.

IV- PROCESOS DE SELECCIÓN.

Al margen de los procesos extraordinarios de estabilización de empleo temporal convocados de acuerdo con lo establecido en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, las vacantes ofertadas en el marco de este Plan, a excepción de aquellas reguladas por legislación específica, se convocarán preferentemente a través de concurso-oposición libre.

4. KOSTU EKONOMIKOA

Behin-behinekotasuna murrizteko plan honek ez du ekarri behar Egoitzarako aurrekontua handitzea, plaza hutsak aldi baterako figurekin betetzeko helburua baitute.

5. PROZEDURA

a) Ekintza-plan hori Getxoko Udal Egoitza erakunde autonomoaren negoziatio-mahaian negoziatu beharko da, urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Enplegatu Publikoaren Oinarritzako Estatutuaren Legearen testu bateginaren 34. eta 37.1.c) artikuluetan ezarritakoaren arabera.

b) Onartzeko erakunde eskuduna Erakunde Autonomoaren Lehendakaria izango da, eta ondorengo EPEa bere eskumenaren mende egongo da, Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen (TAOAL) 22.1 artikuluan xedatutakoaren arabera.

c) Erakunde autonomoaren lehendakariak onartu ondoren, udalaren webgunean argitaratuko da, eta dagokion aldizkari ofizialean dagokion iragarkia emango da, erabaki hori aurkaratzeko erabil daitezkeen errekurtsoak adierazita.

d) Urte anitzeko plangintza-tresna onartu ondoren, urteko EPEaren onarpena haren aurreikuspenetara egokitu beharko da, toki-araubidearen oinarritzako legerian xedatutakora, dagokion ekitaldiko aurrekontu orokorren legearen mugetara eta udal-aurrekontuaren beraren kredituetara.

4. COSTE ECONÓMICO

El presente plan de reducción de la temporalidad no ha de suponer un incremento presupuestario para la Residencia, al tratarse de plazas que ya vienen siendo objetivo de cobertura con figuras temporales por vacantes.

5. PROCEDIMIENTO

a) Este plan de acción deberá someterse a negociación en la mesa de negociación del Organismo Autónomo Residencia Municipal de Getxo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 37.1.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público - TREBEP -, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

b) La entidad competente para su aprobación será la Presidencia del Organismo Autónomo, y la OEP posterior estará bajo la su competencia, según lo dispuesto en el artículo 22.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local — LRBRL.

c) Una vez aprobado por la Presidencia del Organismo Autónomo, se publicará en la página web municipal, y se emitirá el correspondiente anuncio del acuerdo en el boletín oficial correspondiente, indicando los recursos disponibles para impugnar dicho acuerdo.

d) Aprobado el Instrumento de planificación plurianual, la aprobación de la OEP anual deberá ajustarse a sus previsiones, además de a lo dispuesto en la legislación básica de régimen local, a los límites de la ley de presupuestos generales del estado del ejercicio correspondiente y a los créditos del propio presupuesto municipal.