

## Gipuzkoako Aldizkari Ofiziala

**36. zenbakia****Data 2012-02-22****40 orria**

---

**7 Udal Administrazioa**

BEIZAMAKO UDALA

**Giza Baliabide Arrazionalizazio Plana.**

---

BEIZAMAKO UDALA

2012ko otsailaren 10eko datarekin izandako Osoko Bilkuran, Beizamako udalak behin betiko izaerarekin onartu zuen Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Plangintza.

Akordio horren berri Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzea onartu delarik.

**Beizama**, 2012ko otsailaren 16a.—Alkatea. (1657)

**GIZA BALIABIDEAK ARRAZIONALIZATZEKO PLANGINTZA****AURREKARIAK**

2012ko Aurrekontua zein datozen urteetako jarduera ekonomikoa aztertzekeo garaian, ezinbestekoa egin zaio Beizamako udalari krisialdi ekonomikoa zein baliabide materialen murrizketa kontutan hartzea. Datozen urtetako udalaren jarduera planifikatzerakoan, ondoan adierazten diren faktoreek erabat baldintzatzen dituzte udal honen aurreikuspenak:

— Udal Finantzaioaren Foru Fondoaren ekarpenen konjelazioa, eta aurreko urteetako (2009 eta 2011) kitapen negatiboek sortarazi dituzten itzulketak (urte bakoitzeko 30.000 €ko kopurua suposatzen dutena, une honetan dauden datuak hartuta).

— Udalak eta Larrano Basonalak enpresaren arteko hitzarmenaren resoluzioak sortarazi zuen zorra. Hain zuzen, udal jabetzako basoa saldu ondoren, enpresa erostunak –Maderas Larrano S.L.k– prezioaren zati garrantzitsua ordaindu gabe utzi ondoren, eta une honetan udalarekin duen zorrak 90.000 €ko kopurua gainditzen du. Egoera honen ondoren, eta hitzartutako gastuei aurre egin ahal izateko, udalak 89.000 €ko mailegua hitzartu behar izan zuen.

— Landagipuzkoa 32 inbertsio planaren ondorioz, udalak 60.000 €ko mailegua hitzartu zuen, zegokion inbertsio zatia partzialki ordaintzeko. Hala ere, mailegutik soilik erabili dira 40.000 €

— Garraio publikoaren kontratazioaren eta ordainketaren erantzukizuna udal honek bereganatu zuen, finantza-bideak hainbat administrazioekin adostu ondoren (Gipuzkoako Foru Aldundiaren Mugikortasun Departamentua, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Departamentua, Urkome eta Azpeitiko udala). Ia gastu guztia berreskuratu arren urtearen amaieran (udalarentzat urteko kostea 2.500 €koa da), kontratistari egiten zaizkion hileroko ordainketek tentsio handia sortzen dute udal honen diruzaintzan.

— Ohiko gastuen pisua geroz eta handiagoa da, udalak inbertsiorako duen ahalmen guztia ekiditen dutelarik. Zentzu honetan, korporazioak egin behar du gastu arruntaren azterketa sakona, eta dagozkion arrazionalizatzeko neurriak ekin behar dizkie, beharrezkoak diren inbertsioei aurre egin ahal izateko (baserri bideak konpondu, arau subsidiarioen berrazterketa egin, populazioak eskatzen dituen zerbitzuak martxan jarri). Beizamako udalak kanpoko laguntza asko kudeatu ditu, baina laguntza horiek lortzeko beti beharrezkoa izaten da horien ehuneko bat jartzea, eta egoera honetan ezinezkoa da.

Bestaldetik, eta sarrerren kudeaketari dagokionez, zerga propioen ezartze-prozesuak jarraitu behar du, egoera normalizatu batera iritsi arte, zera, udal zergetatik sorturiko zama, ezaugarri berdinak dituzten herrien parean jartzea izango litzateke helburua. Horren adierazleak, zaborren tasaren %10eko igoera, edota herritarren ur kontsumoen finantzazioaren %16,66eko jaitsiera, dira.

Gastu eta sarrerak arrazionalizatzeko jardunbidean, udalaren baliabide pertsonalak ere aztertu dira, hiru helburu nagusi kontutan hartuta:

— Krisialdi egoerari erantzutea.

— Udalaren lan eta zerbitzuak antolatzea.

— Udalak herritarrei eskaintzen dizkien zerbitzuak arrazionalizatzea, eta herritarren eskaerei erantzun egokia ematea.

Hau dena kontutan hartuta, honako irizpide hauek txertatu nahi dira udalaren lan eta zerbitzuen antolakuntzan:

— Idazkari eta lanbide anitzeko langilearen lanpostuen kasuan, %50eko jardunaldia dutenez, jardunaldi hau mantentzea egokitzat jotzen da.

— Administrariaren kasuan (bitarteko funtzionarioa, lanpostua behin betikoz hornitu arte), %100eko jardunaldia du une honetan. Lanpostu honen jardunaldia aldatzen joan da urteen poderioz, 2007ko urtean %50eko jardunalditik abiatuta.

Jardunaldi honi esker, udala goizero irekita egoten da, goizeko 8etatik eguerdiko 15ak arte. Halaber, zeregin ugari egiten ditu administrari honek: Zergen bilketa (borondatezkoa), aurrekontu eta kontabilitatearen apunteak, udal erregistroaren kudeaketa, dirulaguntzen zuriaketak, korrespondentzia, etab., herritarren arretatik at. Hala ere, udalerrri honen biztanle kopurua kontutan hartuta, eta herritarren eskaera eta joan etorriak egiaztatu ondoren, publikoko ordutegia zabalegia dela ondorioztatzen da. Bestetik, administrariak burutu behar ditu barruko lanak eta herritarren aurrean publikoko ordutegia antolatu behar dira, herritarren eskubideak urratu gabe, lan administratiboaren eraginkortasuna bermatu ahal izateko.

## OINARRI JURIDIKOA

Herri Administrazioan giza baliabideen plangintza oinarri honetatik abiatu egin behar da: Dagozkion herri-zerbitzuak emateko ahalik eta eraginkortasunik handiena bilatzera eta lortzera jo behar da, betiere zorrotz errespetatuz antolamendu juridikoa eta, horregatik, une bakoitzean indarrean dagoen legerian ezarritako teknikak eta bitartekoak erabili behar dira, eta hori Espainiar Estatuko Konstituzioaren 103,1 artikulua agintzen duena betetzea besterik ez da: «Administrazio Publikoak objektibotasunez zerbitzatzen ditu interes orokorrak, eta jarduera-printzipioa eraginkortasuna, hierarkia, deszentralizazioa, deskontzentrazioa eta koordinazioa, legeri eta zuzenbideari osotara men eginik».

Konstituzioaren testuaz gain, langile-gaietan esparru juridikoa Estatuko oinarrizko legeriak osatzen du, eta hori apirilaren 12ko 7/2007 Legeak, Administrazio Langilearen Oinarrizko Estatutuari buruzkoak, jasotzen du.

Gure Autonomia Erkidegoan, uztailearen 6ko 6/1989 Legea, Euskal Funtzio Publikoarena, azaroaren 7ko 16/1997 Legeak aldatutakoaren arabera, da kontuan izan beharrekoa.

Herri Administrazio guztietan aplikatzekoa den Estatuko oinarrizko legeriaz eta legeria autonomikoaz gain, badira beste lege-testu batzuk Toki Administrazioa osatzen duten erakundearen zerbitzura dauden langileak arautzen dituztenak.

Noski, eta horri guztiorri indarrean dagoen lan-araudi guztia gehitu behar zaio, bai legezkoa eta bai konbentzionala.

Bai funtzio publikoari buruzko araudiak eta bai lan-araudiak, hark honen atzetik gehienetan, beren bilakaera izan dute, bai lan-merkatuan eta bai pertsonalaren antolaketa eta kudeaketan bizi dugun errealitate aldakorrera egokitzeko. Honela, lan-araudiak administrazioari, edozein enpresari bezalaxe, egokitzapen horretarako tresna berriak emanak baldin bazizkion Langileen Estatutuan egindako erreformen bidez, zuzenbide publikoko araudiak ere horretan bat egin du aipaturiko legeetan (estatu-eremukoa den eta oinarritzko izaera duen 7/2007 Legean, eta erkidego mailakoa den 16/1997 Legean) ezarritako neurri eta tresnen bidez. Horietan arautzen dira, hurrenez hurren, Giza Baliabideen Antolamendurako Planak eta Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Programak.

Honela, Euskal Funtzio Publikoaren Legeak, azaroaren 7ko 16/1997 Legearen arabera aldatuta, zehazki 22.1 artikuluan, ondorengo ezartzen du: «Euskal Administrazio Publikoek giza baliabideak arrazionalizatzeko programak onar ditzakete, euren buruak antolatzeko duten gaitasunaren arabera eta langileen ordezkariekin negoziatu ostean. Programok euren berezitasunei egokituko zaizkie, eta funtzionarioei zein lan-kontratuko langileei buruzkoak izango dira, eta euren eraginpeko alorrean giza baliabideak ahalik ondoen erabiltzeko garatu behar diren jarduketak hartuko dituzte batera. Eta hori aurrekontuen mugen barne egin beharko da, gobernu-organoei langileei buruzko politikarako finka ditzaten jokabideen arabera».

Halaber, urriaren 13ko 190/2004 Dekretuak, euskal herri administrazioetako funtzionarioen lanpostuak betetzeko araudia onartzeko denak, IX. Kapituluak, 41. artikuluan eta hurrengoetan, giza baliabideak arrazionalizatzeko programak arautzen ditu.

Horrek guztiorrek erraztu egingo dizkie eragile publikoei beren zerbitzupeko langileen kudeaketa-arloan egin beharrekoa eta, zehatzago esanda, pertsonal-politika egoki bati jarraitzea, horrela autoantolatzeko gaitasunean oinarriturik eta Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen Legeak 90. artikuluan ezartzen duenaren arabera, arrazionaltasun, ekonomia eta eraginkortasun printzipioei erantzunez plantillak egitea eta ekonomiaren antolamendu orokorraren arabera ezartzea.

Eta hain zuzen ere printzipio horietan oinarritzen dira Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Programa honetan ezarritako neurriak.

## XEDAPEN OROKORRAK

### 1. Xedea.

Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Programa honen xedea hau da: Apirilaren 12ko 7/2007 Legeak, Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutuarenak, 69. artikuluan ezarritako jardun edo neurri batzuen aplikazioa, Euskal Funtzio Publikoaren Legeak, azaroaren 7ko 16/1997 Legeak sartutako aldaketaren arabera, 22. artikuluan ezarritakoan oinarrituta.

Aipaturiko 22. artikulua ondorengo ezartzen du:

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

Halaber, artikulua horren berorren 2 eta 3 atalek ondorengo adierazten dute:

2. «Giza baliabideak arrazionalizatzeko programetan, enplegu-planerarako aplikagarriak diren arau orokorretan ezarritako neurri guztiak edo batzuen batzuk sar daitezke. Horretaz gain, borondatezko lan-utzialdian daudenentzat, alde zuzenetik jubilatuta daudenentzat, jarduneko zerbitzu-aldia uzten dutenentzat edo behin-betiko baja hartzen dutenentzat pizgarriak ere sar daitezke.

3. Lege honetan eta Administrazio Publiko bakoitzak eman dezan arautegian xedatutakoa beteko da giza baliabideak arrazionalizatzeko programetan».

## 2. Aplikazio-eremua.

Programa hau Beizamako udalari atxikitako administrari postuaren behin-behineko titularrari aplikatuko zaio.

## 3. Indarraldia.

Programa hau 2012ko aurrekontuaren behin betiko onespentik aurrera sartuko da indarrean.

## 4. Programaren helburuak.

Programa honen helburua da Udal honetako Plantilla Organikoa eta Lanpostuen Zerrenda dokumentu honen aurrekarietan azaldutako beharrak eragindako gaur egungo egoerara egokitzea.

## 5. Arrazionalizazio Programa garatzeko neurriak.

Beizamako udaleko administrariaren lanpostuaren jardunaldia %100etik %70era jaitsiko da. Jardunaldi hau astean lau egunetan emango da, udal Idazkariarekin koordinatuta, eta udala, astean egun bat itxita egongo da.

Era berean jende aurreko ordutegia eguneko 4 ordotara mugatuko da.

Lanpostu honen ordainsariak, era proportzionalen jaitsiko dira %30ean.

## 6. Lanpostuen zerrenda.

Indarrean dagoen legeriak esaten du Lanpostu Zerrenda (LPZ-RPT) dela Herri Administrazioaren giza baliabideak arrazionalizatzeko era. Euskal Funtzio Publikoaren Legeak 14. artikuluan ezartzen duenaren arabera, aurrekontuz horniturik dauden guzti-guztiak izan behar ditu, funtzionarioentzakoak, lan-kontratu finkoko langileentzakoak eta behin-behineko langileentzakoak bereiziz.

Programa honetan ezarritako neurriak gauzatu ahal izateko, Udaltzatza Plenoak onar dezan Udalak 2012. urterako duen Plantilla Organikoa eta Lanpostuen Zerrenda aurkeztuko dira, eta hor sartuta egongo dira neurri horiek.

**Beizama**, 2012ko otsailaren 16a.—Alkatea.  
(1657)