



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Gestión de condiciones laborales Propuesta de resolución

Lan-baldintzen kudeaketa Proposatutako ebazpena

4007/2024

RHH18I0WK

Código de validación/*Balidazio kodea*
2Y2I304P0B2Q040S03A6



ASUNTO/GAIA

Aprobación del Plan estratégico de recursos humanos y relevo generacional del Ayuntamiento de Ermua
/Ermuko udalaren giza baliabide eta belaunaldi arteko-erleborako plan estrategikoa onartzea

Comisión Informativa de Asuntos
Generales-Pleno

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN/PROPOSATUTAKO EBAZPENA

Emuko Udalaren giza baliabideen eta belaunaldi-erleboaren Plan Estrategikoa onartzea, honako hau adieraziz:

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 69. artikulua ezartzen duenez (aurrerantzean, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutua), Administrazio Publikoetako giza baliabideen plangintzak honako helburu hau izango du: zerbitzuak ematean eraginkortasuna lortzen eta eskura dauden baliabide ekonomikoen erabileran efizientzia eskuratzen laguntzea, langileen dimentsio egokiaren, banaketa hoberenaren, prestakuntzaren, sustapen profesionalaren eta mugikortasunaren bidez. Artikulu horren arabera, herri-administrazio bakoitzak bere giza baliabideak planifikatuko ditu, aplikatu beharreko arauetan ezarritako sistemen arabera.

Era berean, Funtzio Publikoa Erreformatzeko Neurriei buruzko abuztuaren 2ko 30/1984 Legearen hogeita batgarren xedapen gehigarriak xedatzen duenez, autonomia-erkidegoek eta toki-korporazioek, beren burua antolatzeko duten gaitasunaren

Aprobación del Plan estratégico de recursos humanos y relevo generacional del Ayuntamiento de Ermua que seguidamente se transcribe:

El artículo 69 del 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 (en adelante Estatuto Básico del Empleado Público) establece que 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. Conforme a dicho artículo cada Administración Pública planificará sus recursos humanos de acuerdo con los sistemas que establezcan las normas que les sean de aplicación.

Asimismo, la Disposición Adicional vigesimoprimera de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, dispone que las Comunidades Autónomas y las Corporaciones locales, de acuerdo con su

arabera, enplegu-planetz gain, giza baliabideak arrazionalizatzeko beste sistema batzuk ere erabili ahal izango dituzte, beren berezitasunetara egokitutako programen bidez, borondatezko bikaintasunerako eta erretiro aurreraturako pizgarriak barne dituztela.

Bestalde, Euskal Enplegu Publikoari buruzko abenduaren 1eko 11/2022 Legearen (aurrerantzean, Euskal Enplegu Publikoari buruzko Legea) 48. artikulua «Enplegu publikoa planifikatzea» ezartzen du "Helburu hauek izango dituztela enplegu publikoa planifikatzeak eta enplegu publikoa planifikatzeko tresnak prestatu edo erabiltzeak: eraginkortasuna lortzea zerbitzu-prestazioan, bai eta efizientzia ere eskueran dauden baliabide humano, ekonomiko, material eta teknologikoak erabiltzean".

Halaber, Euskal Enplegu Publikoaren Legearen «Enplegu publikoa antolatzeako planak» izeneko 49. artikulua 1. paragrafoak ezartzen duenez, "euskal administrazio publikoek, langileen ordezkariekin negoziatu ondoren, aukeran izango dute enplegu publikoa antolatzeako planak onartzea eta funtzionarioei zein langile lan-kontratudunei aplikatzea".

Euskal Enplegu Publikoaren Legearen 49. artikulua 3. paragrafoaren arabera, enplegu publikoa antolatzeako planek, besteak beste, borondatezko eszedentziarako eta erretiro aurreraturako pizgarriak jaso ahal izango dituzte, bai eta zerbitzu aktiboari uko egiteko edo zerbitzu horretan behin betiko baja emateko pizgarriak, eta 48. artikuluan zehaztutako helburuak dituen beste edozein neurri ere.

capacidad de auto organización, podrán adoptar, además de Planes de empleo, otros sistemas de racionalización de recursos humanos, mediante programas adaptados a sus especificidades, que podrán incluir incentivos a la excelencia voluntaria y a la jubilación anticipada.

Por su parte el artículo 48 «La planificación del empleo público» de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco (en adelante Ley de Empleo Público Vasco) establece que la planificación del empleo público y la elaboración o utilización de los distintos instrumentos de planificación de empleo público tendrán como objetivo la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y la eficiencia en la utilización de los recursos humanos, económicos, materiales y tecnológicos disponibles.

Asimismo, el apartado 1 del artículo 49 «Planes de ordenación del empleo público» de la Ley de Empleo Público Vasco establece que las administraciones públicas vascas, previa negociación con la representación de personal, podrán aprobar planes de ordenación del empleo público de aplicación tanto al personal funcionario como al personal laboral.

Conforme al apartado 3 del artículo 49 de la Ley de Empleo Público Vasco, los planes de ordenación del empleo público podrán incluir, entre otras medidas, incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada, así como incentivos a la renuncia al servicio activo o baja definitiva en él y cualquier otra medida que tuviera como objetivos los definidos en el artículo 48.

En los próximos 5 años, 2024-2028, en



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Gestión de condiciones laborales Propuesta de resolución

Lan-baldintzen kudeaketa Proposatutako ebazpena

4007/2024

RHH18I0WK

Código de validación/Balidazio kodea
2Y2I304P0B2Q040S03A6



Aurten eta datozen 5 urteen artean, 2024-2028, Ermuko Udalean 23 pertsonak beteko lukete erretiroa hartzeko moduko adina, plantillaren % 20 baino gehiagok. Era berean, 4 urte horietan 55 pertsonak 59 urte edo gehiago beteko lituzkete, alegia plantillaren % 46 baino gehiago, eta horrek langile horien erreleboa planifikatzera behartzen gaitu, giza baliabideen plan estrategiko baten bidez.

Giza baliabideen aurreko Plan Estrategikoa bertan behera geratu zen Udaltzatzen 2022ko urriaren 6ko erabakiaren bidez, eta, beraz, beste plan bat onartu behar da. Guztiz gomendagarria da plan estrategiko berriak zenbait neurri jasotzea, erretirotik hurbil dauden pertsonak, erakundea utzi aurretik, duten ezagutza eta esperientzia oinarrituta, beren proposamenak eta lankidetzak helarazteko. Era berean, neurriak ezarri beharko lirateke lanpostua uzten duen pertsonaren eta etorkizunean beteko duenaren artean informazioa eskualdatu ahal izateko, zereginak dokumentatzeko, eskuliburuak egiteko eta abar, ezagutza Udalean mantentzen dela bermatzeko.

Plangintza egokia gero eta beharrezkoagoa da erakundeetan, eta, horretarako, ziklo jarraituak behar dira, gutxienez urte batzuk hartzen dituztenak, egiturak eta enplegua egokitu beharreko beharrezko aldakorretara egokitzeko neurriak abian jarri ahal izateko, betiere egungo aktiboen ezagutza eta esperientzia galdu gabe. Hori dela eta, plan hau plangintza zabal batean oinarritzen da (planean sarrerak 5 urte lehenago gutxienez egin behar dira). Plangintza horrek aurreikuspen handia dakar pertsonen aldetik eta aukera

el Ayuntamiento de Ermua cumplirían la edad de posible jubilación 23 personas, más del 20% de la plantilla. Asimismo, en esos 4 años cumplirían 59 o más años, 55 personas, más del 46% de la plantilla, lo que obliga a planificar el relevo de ese personal a través de un Plan Estratégico de recursos humanos.

El anterior Plan Estratégico de recursos humanos fue suspendido por acuerdo del Pleno Municipal de 6 de octubre de 2022, por lo que es necesario aprobar un nuevo Plan. Es completamente recomendable que el nuevo Plan Estratégico contemple una serie de medidas encaminadas a que las personas con edad próxima a su jubilación, antes de abandonar la Institución, trasladen sus propuestas y colaboración, en base a sus conocimientos y experiencia. Así mismo, también debería establecerse las medias para que se posibilite el traspaso de información entre la persona que abandona el puesto y la que lo ocupará en el futuro documentación de las tareas, elaboración de manuales, etc. con el objetivo de garantizar el mantenimiento del conocimiento en el Ayuntamiento.

La correcta planificación es cada vez más necesaria en las organizaciones y para ello son precisos ciclos continuos que abarquen al menos varios años para poder poner en marcha las medidas de adaptación de sus estructuras y empleo a las necesidades cambiantes a las que deben adecuarse, y todo ello sin perder el conocimiento y la experiencia de los actuales activos con que cuentan. Por ello, este Plan se basa en una planificación amplia (la incorporación al Plan se ha de realizar con una antelación de al menos 5 años), que conlleva una importante previsión por parte de las personas y posibilita la

ematen du beharretara egokitzeko plangintza egin eta abian jartzeko, gainera, belaunaldi arteko errelebo planifikatua egiteko, ezagutzaren transferentzian oinarrituta eta asistentzia-neurriek dakartzaten pizgarriei lotuta.

Ermuko Udalak konpromisoa hartu du herritarrei zerbitzuak eraginkortasun handiagoz emateko eta lan-baldintzak arautzen dituen akordioa onartzean plantillarekin hartutako konpromisoak betetzeko. Hori dela eta, Giza Baliabideen Plan Estrategiko berri bat proposatu da. Plan horrek asistentziazko neurriak jasotzen ditu, ez ordainzarizkoak, plantillaren berritzea, belaunaldi arteko erreleboarekin eta ezagutzaren transferentziarekin lotuz, hala ezartzen baita Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 69. artikuluan, Funtzio Publikoa Erreformatzeko Neurriei buruzko abuztuaren 2ko 30/1984 Legearen hogeita batgarren xedapen gehigarrian eta Euskal Enplegu Publikoari buruzko abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 48. eta 49. artikuluetan.

Azaldu bezala, gai honetan Ermuko Udalak duen eskumenari dagokionez, ondoko arau hauek dira eskumena hori ematen diotenak: abuztuaren 2ko 30/1984 Legearen hogeita batgarren Xedapena, Enplegatu Publikoaren Estatutuaren 69. artikulua eta Euskal Enplegu Publikoari buruzko abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 48. eta 49. artikulua.

Plan Estrategikoaren edukia langileen ordezkaritza sindikalararekin negoziatu eta adostu da, 11/2022 Legearen 49. artikulua ezartzen duen bezala.

planificación y puesta en marcha de adecuaciones a las necesidades, con el objetivo de, además, llevar a cabo un relevo generacional planificado, basado en la transferencia del conocimiento y unido a los incentivos que suponen las medidas de carácter asistencial.

Comprometido el Ayuntamiento de Ermua en la búsqueda de mayor eficacia en la prestación de sus servicios a la ciudadanía y en satisfacer los compromisos contraídos con la plantilla al aprobar el acuerdo regulador de las condiciones de trabajo se plantea un nuevo Plan Estratégico de Recursos Humanos que contempla medidas de naturaleza asistencial, no retributiva, uniendo la renovación de la plantilla con el relevo generacional y la transferencia de conocimiento, al amparo del artículo 69 del Estatuto Básico del Empleado Público, la Disposición Adicional vigésimo primera de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y los artículos 48 y 49 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.

En cuanto a la competencia del Ayuntamiento de Ermua sobre esta materia, tal y como se ha explicado, son habilitadoras de la competencia: la Disposición Vigésimoprimera de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, el artículo 69 del Estatuto del Empleado Público y los artículos 48 y 49 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.

Se ha negociado y acordado el contenido del Plan Estratégico con la representación sindical de la plantilla, tal y como establece el artículo 49 de la citada Ley 11/2022.



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Gestión de condiciones laborales Propuesta de resolución

Lan-baldintzen kudeaketa Proposatutako ebazpena

4007/2024

RHH18I0WK

Código de validación/Balidazio kodea
2Y2I304P0B2Q040S03A6



Ezagutzaren Transferentziarekin Planifikatutako Giza Baliabide eta Belaunaldi arteko Erreleborako Plan Estrategikoak honako helburu hauek ditu: Ermuko Udaleko langileen plantillan belaunaldi arteko erreleboa egiteko plangintza egitea, Plan horretan barne hartutako langileak erretiratzeko aurreikuspena egitea, langile finkoak (funtzionarioak eta lan-kontratudunak) irteteen erakundearen barruan ezagutzaren transferentzia eraginkorra eta planifikatua egiteko beharrezko neurriak hartzea, Plan horretan parte hartzeko pizgarriekin batera.

2. artikulua. – Neurriak

Plan honek honako neurri hauek biltzen ditu:

A. *Zerbitzuak hobetzeko eta ezagutzak transferitzeko programak ezartzea..*

B. *Funtzionarioak gaztetzeko programa bat ezartzea.*

C. *Lan-kontratuko langileei txanda-kontratu bidezko erretiro partziala aplikatzea.*

3. artikulua. - *Eremu pertsonala eta planean sartu ahal izateko egoera administratiboa*

1. *Eremu pertsonala*

Plan hau Ermuko Udaleko eta bere erakunde autonomoetako funtzionarioei eta lan-kontratuko langileei aplikatuko zaie.

2. *Planean sartu ahal izateko*

El Plan Estratégico de Recursos Humanos y Relevo Generacional Planificado con Transferencia del Conocimiento, tiene por objeto la planificación para el relevo generacional en la plantilla de personal del Ayuntamiento de Ermua, la previsión para la jubilación del personal incluido en este Plan, las medidas para realizar de forma planificada la eficaz transferencia del conocimiento dentro de la organización con ocasión de la salida del personal fijo (funcionario y laboral) junto a los incentivos a la participación en dicho Plan.

Artículo 2. – Medidas

El presente Plan comprende las siguientes medidas:

A. Establecimiento de programas de mejora de la prestación de servicios y de transferencia de conocimientos.

B. Establecimiento de un programa de rejuvenecimiento del personal funcionario.

C. Aplicación de la jubilación parcial mediante contrato de relevo al personal laboral.

Artículo 3. - *Ámbito personal y situación administrativa para acceder al mismo*

1. *Ámbito personal*

El presente Plan será de aplicación al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Ermua y sus organismos autónomos.

2. *Situación administrativa para acceder al mismo*

egoera administratiboa

Planean sartu ahal izateko, Ermuko Udaleko eta bere erakunde autonomoetako langileek zerbitzu aktiboko administrazio-egoeran, familia-kontziliazioko administrazio-egoeretan edota antzekoetan egon beharko dute.

Ermuko Udalean edo bere erakunde autonomoetan 5 urte gutxienez lanean emanda eduki beharko dira gutxienez, irteera-dataren aurre-aurretik.

Langileak planean sartu ondoren, eta Belaunaldi arteko Erreleborako eta Ezagutzaren Transferentziarako Programa hasi arte, zerbitzu aktiboko administrazio-egoeran egon beharko dute.

Belaunaldi-erleleboko eta ezagutzaren transferentziako programa egiten den bitartean, eta irteera-data planifikatura arte, zerbitzu aktiboan egon beharko da, zerbitzuak benetan emanda.

4. artikulua. – Kontzeptuak

Plan honen ondorioetarako, adierazitako kontzeptuak honela ulertuko dira:

a) Adinari buruzko aipamenak: Adinari buruz kasu bakoitzean egindako aipamenak, pertsona bakoitzaren egiazko adinari egiten zaizkio.

b) Metaketen eta baimenen poltsaz baliatzeko aldia. Metatzeko eskubidea ematen duten Planaren neurrien indarrez sortutako denboraz langilea zerbitzu aktiboan dagoen aldiari dagokio. (Zerbitzu-urteengatiko opor gehigarria + adinaren

Para poder incorporarse al Plan las personas deberán estar en la situación administrativa de servicio activo o situaciones administrativas de conciliación familiar o situaciones asimiladas para el personal laboral en el Ayuntamiento de Ermua y sus organismos autónomos.

Se deberá contar con al menos 5 años de servicio activo en el Ayuntamiento de Ermua o sus organismos autónomos, inmediatamente anteriores a la fecha planificada de salida.

El personal una vez incorporado al Plan y hasta el inicio del Programa de Relevo Generacional y Transferencia del Conocimiento deberá permanecer en la situación administrativa de servicio activo.

Durante el periodo de realización del Programa de Relevo Generacional y Transferencia del Conocimiento y hasta la fecha planificada de salida se deberá permanecer en todo caso en servicio activo con prestación efectiva de servicios.

Artículo 4. - Conceptos

A efectos del presente Plan los conceptos indicados se entenderán como a continuación se determinan:

a) Referencias a la edad. Las referencias a la edad se entenderán hechas en cada caso a la edad real de cada persona.

b) Periodo de disfrute de la bolsa de acumulaciones y permisos. Hace referencia al periodo en el que la persona trabajadora permanece en servicio activo por el tiempo generado por las medidas del Plan que dan derecho a la acumulación. (Vacación adicional por años de servicio +



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Gestión de condiciones laborales Propuesta de resolución

Lan-baldintzen kudeaketa Proposatutako ebazpena

4007/2024

RHH18I0WK

Código de validación/Balidazio kodea
2Y2I304P0B2Q040S03A6



araberako lanaldi-murrizketa + Mentoring programa).

c) Erretiro-data arrunta.
Pertsona horrek erretiro arrunta noiz har dezakeen, Gizarte Segurantzak ezarritako baldintzak beteta.

d) Benetako erretiro-data.
Planari heldu dion pertsonak erretiro osoa hartzeko data zehatza, baina inoiz ez erretiro arruntaren data baino geroagokoa.

e) Planifikatutako irteera-data.
Metaketen eta baimenen poltsaz baliatzeko aldia hasi den eguna, Planari heldu dion pertsonarentzat onartutako banakako planaren arabera.

f) Zerbitzu aktiboa. Ondorio guztietarako zerbitzu aktibotzat hartzen da:

□ Metaketen eta baimenen poltsaz baliatzeko aldia (zerbitzu-urteengatik opor gehigarria + adinaren araberako lanaldi-murrizketa + Mentoring programa), zerbitzu aktiboa da ondorio guztietarako, eta, horregatik, haiek sortzeko zerbitzu aktiboko aldien bateraezintasun-araubide berari lotuta dago.

□ Metaketen eta baimenen poltsaz baliatzeko aldia lanpostua borondatez aldatzearekin eta zerbitzu-harremana galtzea edo etetea dakarren edozein egoerarekin bateraezina da, ezintasun iraunkorra barne, edozein motatakoa dela ere.

5. artikulua. - Bateraezintasunak

reducción de jornada por edad + programa de Mentoring).

c) Fecha de jubilación ordinaria.
Fecha concreta en que la persona puede acceder a la jubilación ordinaria, cumpliendo los requisitos establecidos por la Seguridad Social.

d) Fecha de Jubilación efectiva.
Fecha concreta de acceso a la jubilación total de la persona acogida al Plan y nunca posterior a la fecha de jubilación ordinaria.

e) Fecha Planificada de salida.
Fecha en la que se inicia el periodo de disfrute de la bolsa de acumulaciones y permisos según el plan individualizado aprobado para la persona acogida al Plan.

f) Servicio activo. Se considera a todos los efectos servicio activo:

□ El período de disfrute de la bolsa de acumulaciones y permisos (vacación adicional por años de servicio + reducción de jornada por edad + programa de Mentoring) es a todos los efectos servicio activo y por ello sujeto al mismo régimen de incompatibilidades que los períodos de servicio activo de generación de estos.

□ El período de disfrute de la bolsa de acumulaciones y permisos es incompatible con el cambio voluntario de puesto de trabajo y con cualquier situación que suponga la pérdida o suspensión de la relación de servicio incluida la incapacidad permanente en cualquiera de sus tipos.

Artículo 5. - Incompatibilidades

Las medidas del presente Plan son

Plan honetako neurriak bateraezinak dira erretiroa, zerbitzu-harremanaren galera edo lan-harremanaren amaiera sustatzen duen beste edozein plan, prima edo neurriren aplikazioarekin.

Zehazki, Plan honetan jasotako metaketak eta konpentsazioak bateraezinak dira erretiro-primen ordainketa edo karrerako funtzionario izateari uko egiteko edozein pizgarri aitortzearekin, baita aitopen hori judiziala bada ere.

Kasu horretan, metaketa eta konpentsazio horien ondorioz baliatutako denboraldiak deskontatu egingo dira langile onuradunek jaso ditzaketen ordainsari edo primetatik, eta horiek nahikoak ez badira, onuradunak itzuli egin beharko dizkio behar diren zenbatekoak Ermuko Udalari, metaketa eta konpentsazio gisa baliatutako aldiei dagozkien ordainsariak osorik itzuli arte.

Ezin izango dira Planean sartu koefiziente murriztaileak aplikatzeagatik erretirorako ohiko adina jaitsita duten talde profesionalak, hala nola Udaltzaingoa. Bai, sartu ahal izango dira egoera pertsonalengatik halako murrizketen onurarik jaso ezin dutenak, nahiz eta talde profesional horietako kide izan.

LAN-KONTRATUKO LANGILEENTZAKO TXANDA-KONTRATU BATI LOTUTAKO ERRETIRO PARTZIALA

6. artikulua. – Erretiro partziala

incompatibles con la aplicación de cualquier otro plan, prima o medida que incentive la jubilación, pérdida de la relación de servicio o fin de la relación laboral.

En concreto las acumulaciones y compensaciones contempladas en el presente Plan son incompatibles con el reconocimiento, incluso judicial, del pago de primas de jubilación o de cualquier incentivo a la renuncia de la condición de personal funcionario de carrera.

En dicho supuesto los períodos disfrutados en virtud de dichas acumulaciones y compensaciones serán objeto de descuento de las retribuciones o primas que tuviera derecho a percibir el personal beneficiario, y si las mismas no fueran suficientes, la persona beneficiaria vendrá obligada a reintegrar al Ayuntamiento de Ermua las cantidades que fueran precisas hasta alcanzar el reintegro completo de las retribuciones correspondientes a los períodos disfrutados en concepto de acumulaciones y compensaciones

No podrán acceder al Plan aquellos grupos profesionales, como la Policía Municipal, que tienen rebajada la edad ordinaria de jubilación por la aplicación de coeficientes reductores. Sí podrán acceder quienes por sus circunstancias personales no puedan beneficiarse de dicha rebaja, a pesar de pertenecer a dichos grupos profesionales.

JUBILACIÓN PARCIAL VINCULADA A UN CONTRATO DE RELEVO PARA EL PERSONAL LABORAL

Artículo 6. - Jubilación parcial

El Ayuntamiento de Ermua se compromete a aplicar la modalidad de



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Gestión de condiciones laborales Propuesta de resolución

Lan-baldintzen kudeaketa Proposatutako ebazpena

4007/2024

RHH1810WK

Código de validación/Balidazio kodea
2Y2I304P0B2Q040S03A6



Ermuko Udalak txanda-kontratu bati lotutako erretiro partzialaren modalitatea aplikatzeko konpromisoa hartzen du, baldin eta langileak, aplikatu beharreko araudiaren arabera, modalitate horri heltzeko eskatzen diren baldintza orokorrak betetzen baditu:

Erretiro partziala hartzen duten langileek bertan jarraituko dute erretiro arrunta hartzeko legeko adina bete arte.

Lanaldi partzialeko kontratu bat eta txanda-kontratu bat sinatuz erretiro partziala aplikatzeko, langileak berak egin beharko du eskaera.

Ordezkatutako langileek % 50 murriztuko dute beren lanaldia, eta, aldi berean, lanaldi partzialeko kontratu bat formalizatuko da, urteko benetako lanaldiaren % 50ekoa, gutxienez.

Txanda-kontratuak langileen ordezkariekin adostutako zerrenda-sistemaren bidez gauzatuko dira.

Langileek eskaera bat egin beharko diote Udalari, txanda-kontratu bati lotutako erretiro partzialeko egoerari heldu nahi diotela adieraziz. Halaber, lanaldi osoko lana noiz utziko duten zehaztu beharko dute, eta Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak edo erakunde eskudunak emandako oinarri arautzaileen eta lan-bizitzaren txostena aurkeztu, erretiro partzialerako eskubidea duen zehazteko eta kotizaziopeko pentsioaren prestazioaren kalkulua egiteko. Eskaera erretiro partziala hartuko den eguna baino 3 hilabete lehenago gutxienez

jubilación parcial vinculada a un contrato de relevo al personal que reúna las condiciones generales exigidas para acogerse a dicha modalidad por la normativa aplicable.

El personal trabajador que se acoja a la jubilación parcial permanecerá en ella hasta el cumplimiento de su edad legal de jubilación ordinaria.

La aplicación de la jubilación parcial mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y un contrato de relevo será a solicitud del personal trabajador.

El personal relevado reducirá su jornada laboral un 50%, formalizándose simultáneamente un contrato a tiempo parcial con una jornada laboral de trabajo efectivo, como mínimo, del 50% de la jornada anual de trabajo efectivo.

Los contratos de relevo se llevarán a efecto a través del sistema de listas acordado con la representación del personal trabajador.

El personal trabajador deberá dirigir una solicitud al Ayuntamiento en la que exprese su voluntad de acogerse a la situación de jubilación parcial vinculada a un contrato de relevo. Así mismo, deberá precisar la fecha en la que vaya a producirse el cese en el trabajo a jornada completa y presentar el informe de sus bases reguladoras y vida laboral emitido por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo competente a fin de determinar si tiene derecho a la jubilación parcial y realizar el cálculo de su prestación de pensión contributiva. La solicitud deberá presentarse con una antelación mínima de 3 meses respecto a la fecha en que vaya a producirse la jubilación parcial.

aurkeztu beharko da.

**BELAUNALDI ARTEKO
ERRELEBORAKO ETA EZAGUTZAREN
TRANSFERENTZIARAKO PROGRAMA**

7. artikulua. – Eskabideak eta dokumentazioa

1. Eskabideak

Benetan erretiratzeko planifikatutako datarako bost urte falta zaizkien interesdunek egin ahal izango dituzte programan sartzeko eskabideak. Nolanahi ere, planifikatutako irteera-data baino bi urte lehenago gutxienez egin beharko dira eskabideak.

2. Dokumentazioa

Eskabidearekin batera, erretirorako aurreikusitako adina (arrunta edo aurreratua) zehazten duen dokumentazioa aurkeztu beharko da. Era berean, Udalak bidezkoz jotzen duen beste edozein agiri eskatu ahal izango du interesdunaren erretiroa eta haren ordezkapena aurreikusteko..

Eskabidean ondoko datuak zehaztu beharko dira:

1. Erretirorako aurreikusten den adina, arrunta edo aurreratua.

2. Adinagatiko lanaldi-murrizketa kontzeptuaren barruan (metaketak eta gozatzeak) 60 urtetik aurrera bi aukera hauetatik bat hautatuko da:

**PROGRAMA DE RELEVO
GENERACIONAL Y TRANSFERENCIA DEL
CONOCIMIENTO**

Artículo 7. - Solicitudes y documentación

1. Solicitudes

Las solicitudes para acogerse al Programa podrán efectuarse por las personas interesadas que les resten cinco años para su fecha planificada de jubilación efectiva. En todo caso deberá efectuarse al menos dos años antes de la fecha planificada de salida.

2. Documentación

Junto con la solicitud, se deberá aportar documentación en el que se especifique su edad prevista a efectos de jubilación, ordinaria o anticipada. Asimismo, el Ayuntamiento podrá reclamar cualquier otra documentación que considere procedente para la previsión de la jubilación de la persona interesada y su sustitución.

En la solicitud deberán especificarse los siguientes datos:

1. La edad prevista a efectos de jubilación, ordinaria o anticipada

2. Dentro del concepto de reducción de jornada por edad (acumulaciones y disfrute) a partir de los 60 años, por cuál de las siguientes dos opciones se opta:

a) Integrar en la bolsa de acumulaciones los 60 minutos.

b) Integrar en la bolsa de



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Gestión de condiciones laborales Propuesta de resolución

Lan-baldintzen kudeaketa Proposatutako ebazpena

4007/2024

RHH18I0WK

Código de validación/*Balidazio kodea*
2Y2I304P0B2Q040S03A6



a) 60 minutuak metaketen poltsan sartzea.

b) 30 minutua metaketen poltsan sartzea, eta gainerako 30ak eguneko zein asteko lan-jardunaldian zehar gozatzea.

8. artikulua. – Belaunaldi arteko Erreleborako eta Ezagutzaren Transferentziarako programa

Belaunaldi arteko Erreleborako eta Ezagutzaren Transferentziarako programan sartzeko, urteko lan-ziklo oso bateko gordailu zenbait behar dira. Berori goragoko hurrengo buruarekin lankidetzan zehaztuko da, hark gainbegiratuta, eta urtebeteko iraupena izango du, zeina planifikatutako irteera-dataren aurre-aurretxoan hasiko baiten.

Programa honako hau izango da:

a) Hasieratik: Urteko lan-ziklo oso baten lanpostuan egiten diren dokumentuak, prozedurak, jarduerak... identifikatu eta biltegi programatu eta gidatu batean uztea.

b) Irteera planifikatua baino urte erdi lehenago, dokumentu edo txantiloi gidatuetan:

1) Ezagutza transferitzeko dokumentuak betetzea.

9. artikulua. - Plantillak berritzeko lanpostuak planifikatu eta prestatzeko mentoring programa

Planean sartzeak Mentoring programa era badu. Sei hilabeteko iraupena izango du,

acumulaciones los 30 minutos, y disfrutar de los otros 30 minutos en la jornada diaria o semanal.

Artículo 8. - Programa de Relevos Generacional y Transferencia del Conocimiento.

La incorporación al programa de Relevos Generacional y Transferencia del Conocimiento incluye una serie de repositorios de un ciclo de trabajo anual completo. Será determinado en colaboración con la jefatura inmediata, supervisado por esta, tendrá una duración de un año y se iniciará inmediatamente antes de la fecha de salida planificada.

El Programa consistirá en:

a) Desde el principio: Identificar y dejar en un repositorio programado y guiado los documentos, procedimientos, actuaciones, actividades... que se realizan en el puesto de trabajo en un ciclo anual completo de trabajo.

b) Medio año antes de la salida planificada en documentos o plantillas guiadas:

1) Rellenar documentos de transferencia del conocimiento.

Artículo 9 - Programa de Mentoring de planificación y preparación de puestos para la reposición de plantillas

La incorporación también incluye el programa de Mentoring. Tendrá una duración de seis meses y se iniciará inmediatamente antes de la fecha de salida planificada.

El análisis de la naturaleza del puesto

eta planifikatutako irteera-dataren aurre-aurretxoan hasiko da.

Belaunaldi-erleborako eta ezagutza-transferentziarako programaren xede den lanpostuaren izaeraren analisiak (lanpostu kritikoak edo oinarrizkoak, agente-postuak, espezializazio handiko lanpostuak, erakundeko lanpostu bereziak edo pertsona bakarrekoak, jarraipena baimenduta ez duten edo ordezkapena argi ez dagoen lanpostuak, etab.) erabakiko du ezagutza transferitzeko programaren edukia eta forma, bai eta plantillak berritzeko lanpostuak planifikatzeko eta prestatzeko mentoring-programaren edukia eta iraupena ere.

Programaren edukia, jardueren formatua eta egutegia Antolaketa eta Pertsonal Sailak zehaztuko ditu, goragoko hurrengo burutzarekin lankidetzan, eta bien artean gainbegiratu dute. Oro har, programak urtebeteko iraupena izango du, eta planifikatutako irteera-dataren aurre-aurretxoan hasiko da.

Programaren edukia eta bertan sartzeak honako hauek jaso eta bilduko ditu:

a) Norbait tutorizatzea eta/edo prestakuntza-modulu bat prestatzea, pertsonaren indargune gisa edo lanpostuaren gune kritikotzat jotzen den horretan.. Tutoretzaren kasuan, mentoringaren xede den dokumentazioa prestatu beharko da, eta, hala badagokio, aurreko hilabeteetan prestatu beharko da, prestatu behar diren pertsonak zein edo zeintzuk diren zehazten diren bitartean.

Goragoko hurrengo burutzarekin lankidetzan zehaztuko da, eta hark

de trabajo objeto del programa de relevo generacional y transferencia de conocimiento (puestos críticos o claves, puestos de mando, puestos de alta especialización, puestos singulares o unipersonales de la organización, puestos que no tengan autorizada su continuidad o no esté clara su sustitución, etc.) determinará el contenido y forma del programa de transferencia del conocimiento y del programa de mentoring de planificación y preparación de puestos para su reposición de plantillas y su duración.

El contenido del programa, formato de las actuaciones y su calendario serán determinados por el departamento de Organización y Personal en colaboración con la jefatura inmediata, y será supervisado por ambas. Por norma general, el programa tendrá una duración de un año y se iniciará inmediatamente antes de la fecha de salida planificada.

El contenido y la incorporación al programa incluirá y consistirá en:

a) Tutorizar a alguien y/o preparar un módulo de formación en lo que se determine como punto fuerte de la persona o se identifique como crítico del puesto de trabajo. En el caso de tutorización, podrá ser necesaria la preparación de la documentación objeto de mentoring, que en su caso deberá prepararse en los meses anteriores, mientras se determinan la o las personas a formar.

Será determinado en colaboración con la jefatura inmediata, y supervisado por esta.

En el caso de tutorización, la preparación de la documentación necesaria para este fin se llevará a cabo durante los 3 primeros meses, mientras se determinan la



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Gestión de condiciones laborales Propuesta de resolución

Lan-baldintzen kudeaketa Proposatutako ebazpena

4007/2024

RHH18I0WK

Código de validación/*Balidazio kodea*
2Y2I304P0B2Q040S03A6



*gainbegiratu*ko du.

Tutoretzaren kasuan, horretarako behar den dokumentazioa lehen 3 hilabeteetan prestatuko da, prestatu beharreko pertsonak zeintzuk diren zehazten diren bitartean.

b) *Ezagutza transferitzeko dokumentuak betetzea, parte hartzen duen prozeduretan edo, gutxienez, zati garrantzitsuenetan landu behar duen zatia pausoz pauso deskribatzea.*

c) *Honako alderdi hauei buruzko dokumentazioa prestatzea:*

1. *Lanpostua betetzeko eskuliburu programatu eta gidatu bat egitea, urteko lan-ziklo oso batean egindako zereginak zehatz-mehatz zehaztuz.*

2. *Lanpostuaren alderdirik aipagarrienak identifikatzea, bai eta lanpostuan behar bezala jarduteko beharrezkotzat jotzen diren egokitzapenak ere. Horien artean, honako hauek daude:*

a) *Zein jarduera/zeregin diren lanpostuko zailenak eta horiek gauatzeko modu egokia..*

b) *Zer egokitzapen egin diren azkenaldian lanpostuan modu eraginkorrangoan jarduteko*

c) *Zer egokitzapen geratu diren gauzatzeke*

d) *Zer gai geratu dira ebazteke*

e) *Zer trebetasun jotzen diren*

o las personas a formar.

b) Rellenar documentos de transferencia del conocimiento describiendo el paso a paso de la parte en la que le toca trabajar de los procedimientos en los que participa o al menos de los más importantes

c) Preparar la documentación en relación con los siguientes aspectos:

1. Realizar un manual de desempeño programado y guiado de su puesto de trabajo en el que se definan pormenorizadamente las tareas realizadas durante un ciclo anual completo de trabajo.

2. Identificar los aspectos más reseñables del puesto de trabajo y las adaptaciones que se consideran necesarias para su correcto desempeño. Entre estas las siguientes:

a) Qué actividades/tareas son las más complicadas del puesto de trabajo y manera adecuada de llevarlas a cabo.

b) Qué adaptaciones se han llevado a cabo últimamente en la búsqueda de un desempeño más eficiente del puesto de trabajo.

c) Qué adaptaciones han quedado pendientes de materializar.

d) Qué cuestiones han quedado pendientes de resolver.

e) Qué habilidades se consideran necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

f) Otras aportaciones de mejora.

g) Realizar una memoria en la

beharrezkotzat lanpostua betetzeko

f) Hobetzeko, beste ekarpen batzuk

g) Zerbitzuak ematean antzemandako arazoak eta horiek konpontzeko hartu beharreko neurriak identifikatuko dituen memoria egitea..

Pertsonaleko Departamentuak, goragoko hurrengo burutzarekin koordinatuta, tutore izango diren pertsonak zehaztuko ditu.

Jarraipena baimenduta ez duten edo ordezkapena argi ez duten lanpostuetarako, burutzak zehaztuko du tutoretza-prozesua nola egingo den edota, zehaztuko diren gaiei buruz, prestakuntza-moduluez edo tutorial inpersonalez ordezkatzeko den tutoretza hori.

10. artikulua. – Programaren neurriak

1. Metaketen poltsa

Programan sartzeak metaketen poltsa bat sortzea dakar, pertsona bakoitzaren banakako planaren arabera. Metaketen poltsa hurrengo 1.1, 1.2 eta 1.3 paragrafoetan adierazitako denborek eta aldiek osatuko dute.

Metaketen poltsaz baliatzeko aldia - horri baimenen poltsa gehituko zaio, hala badagokio- erretiroa hartu aurreko egunetan izango da beti, eta horiek ez dute konpentsazio ekonomikorik sortuko.

Metaketen poltsak osagai hauek ditu:

que se identifiquen los problemas detectados en su prestación de servicios y de las medidas a adoptar para su resolución.

La determinación de la o las personas a tutORIZAR se determinará por el Departamento de Personal en coordinación con la jefatura inmediata.

Para los puestos que no tengan autorizada su continuidad o no esté clara su sustitución, la jefatura determinará como se producirá el proceso de tutorización o si será sustituido por módulos de formación o tutoriales impersonales, sobre cuestiones que se determinen.

Artículo 10. - Medidas del Programa

1. Bolsa de acumulaciones

La incorporación al Programa supone la generación de una bolsa de acumulaciones según el plan individualizado de cada persona. La bolsa de acumulaciones se compondrá de los tiempos y periodos que se indican en los apartados 1.1, 1.2 y 1.3 siguientes.

El periodo de disfrute de la bolsa de acumulaciones, al que se sumará, en su caso, el de permisos, se efectuará siempre con carácter previo e inmediato a la fecha de jubilación y no generarán compensación económica.

La Bolsa de acumulaciones se compone de:

1.1- Vacación adicional por años de servicio de la Disposición Adicional 14 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público. A las personas acogidas al Programa se les generarán días adicionales de vacaciones, los cuales serán calculados en base a la antigüedad de el/la



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Gestión de condiciones laborales Propuesta de resolución

Lan-baldintzen kudeaketa Proposatutako ebazpena

4007/2024

RHH18I0WK

Código de validación/*Balidazio kodea*
2Y2I304P0B2Q040S03A6



1.1.- *Zerbitzu-urteengatiko opor gehigarriak, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren testu bateginaren 14. xedapen gehigarriaren arabera. Programara bildutako pertsonen opor-egun gehigarriak sortuko zaizkie, eta langileak zerbitzuko azken 5 urteetan izandako antzinatasunaren arabera kalkulatuko dira, honako irizpide hauen arabera:*

- 18-21 urteko zerbitzua: 2 egun urtean.

- 22 eta 27 urte bitartean lanean: 3 egun urtean.

- 28 urtetik aurrera: 4 egun urtean.

1.2.- *Lanaldi-murrizketa adinaren arabera (metaketak eta gozamenak)*

Erretiro-dataren arabera, zerbitzu aktiboan dauden Programan sartutako pertsonen adinaren arabera lanaldi-murrizketa izango dute. Murrizketa hori langileak zerbitzuko azken 5 urteetan izandako antzinatasunaren arabera kalkulatuko da, honako irizpide hauen arabera:

60 urte bete baino lehen, ohiko erretiroa hartzeko adina aurreratzen dutenentzat soilik, hogeita hamar minutu..

a) *Hogeita hamar minutu lanaldi bakoitzeko, metatze-poltsan sartuko direnak. Metaketa sortuko den gehieneko aldia proportzionala izango da erretiroa, erretiroko ohiko adinari dagokionez, aurreratzen den hilabete kopuruarekiko.*

empleado/a durante los últimos 5 años de servicio, de acuerdo a los siguientes criterios:

- De 18 a 21 años de servicio: 2 días al año.

- De 22 a 27 años de servicio: 3 días al año.

- A partir de 28 años de servicio: 4 días al año.

1.2.- Reducción de jornada por edad (acumulaciones y disfrute)

En función de la fecha de jubilación, las personas en situación de servicio activo y acogidas al Programa dispondrán de una reducción de jornada por edad de la siguiente forma: La cual será calculada en base a la antigüedad de el/la empleado/a durante los últimos 5 años de servicio, de acuerdo a los siguientes criterios:

Antes de los 60 años de edad solamente para los que anticipan su edad de jubilación ordinaria treinta minutos

a) Treinta minutos por jornada que se integrarán en la bolsa de acumulaciones. El período máximo en que se genera la acumulación será proporcional al número de meses en que se anticipa su jubilación respecto a su edad ordinaria de jubilación.

A partir de los 60 años sesenta minutos:

a) Treinta minutos se integrarán en la bolsa de acumulaciones.

b) Treinta minutos que bien se

60 urtetik aurrera, hirurogei minutu:

a) Hogeita hamar minutu metaketen poltsan sartuko dira.

b) Hogeita hamar minutu, eguneko edo asteko lanaldian erabiliko direnak, edo metatze-poltsan sartuko direnak, Programan parte hartuko duen pertsonaren aukeran, langileen sailak aukera bakoitzaren egokitasunari buruzko txostena egin ondoren..

1.3. Mentoring programa

Mentoring programa betetzeko aldian (6 hilabetekoa izango da), 30 minutuko soberakina zenbatuko da programa horretarako lan egindako ordu bakoitzeko, eta denbora hori metaketen poltsan sartuko da.

Lanpostua betetzen duten pertsonei lagunduko zaie, bai aurrez aurre, bai telelanean, programaren hasieratik iteerako azken egunera arte (erretiroa), hala eskatuz gero..

11. artikulua. - Metatze-aldia

Metaketak, oro har, urtebetekoak izango dira, eta etenik gabe erabiliko dira planifikatutako iteera-egunaren aurreko aldian. Era berean, planifikatutako iteera gertatzen den urte naturalari dagozkion opor-egunak eta baimenak iteera horren dataren aurre-aurretxoan hartuko dira.

Pertsonal-sailak gutxienez sei hilabete

disfrutarán en la jornada diaria o semanal, o bien se integrarán en la bolsa de acumulaciones, a elección de la persona acogida al Programa, previo informe del departamento de personal sobre la idoneidad de cada una de las opciones.

1.3. Programa de Mentoring

Durante el periodo de cumplimentación del programa de Mentoring que será de 6 meses, se computará un exceso de 30 minutos por hora de trabajo destinada a este fin que se integrará en la bolsa de acumulaciones.

Acompañaran a la/as personas que ocupen el puesto tanto en presencial como en teletrabajo, desde el inicio del programa hasta el día final de salida (jubilación efectiva) en caso de que sea requerida.

Artículo 11. Período de acumulaciones.

El disfrute de las acumulaciones, con carácter ordinario, será de un año y se realizará de forma ininterrumpida durante el periodo anterior a la fecha de salida planificada. Asimismo, los días correspondientes a vacaciones y permisos correspondientes al año natural en el que se produzca la salida planificada se disfrutarán inmediatamente antes de la fecha de dicha salida.

Por el Departamento de Personal se informará a las personas interesadas de la fecha de salida planificada con una antelación mínima de seis meses.

Si las acumulaciones y compensaciones no pudieran ser objeto de disfrute, total o parcialmente, durante el año anterior (12 meses) al cese en el servicio activo por encontrarse la persona



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Gestión de condiciones laborales Propuesta de resolución

Lan-baldintzen kudeaketa Proposatutako ebazpena

4007/2024

RHH18I0WK

Código de validación/*Balidazio kodea*
2Y2I304P0B2Q040S03A6



*lehenago jakinaraziko die interesdunei
planifikatutako irteera-data.*

Metaketak eta konpentsazioak ezin badira zerbitzu aktiboa utzi aurreko urtean (12 hilabete) osorik edo zati batean erabili, onuraduna aldi baterako ezintasun-egoeran dagoelako, bai ezintasun iraunkorreko egoeran egoteagatik, oporrak, txandak edo edozein lizentzia edo baimen hartzeagatik (gai pertsonalengatik baimena, antzinasunagatik lanaldi ez-presentzialak eta erretiroagatik zerbitzu aktiboa uzten den urte naturalari dagozkion antzinasunagatik opor gehigarriak barne) ez da inolako kopururik ordaintzeko eskubiderik sortuko metaketa eta konpentsazio horiengatik, eta osorik edo partzialki kontsumituzat joko dira ondorio guztietarako.

2. artikulua. - Betebeharrak

Programari heltzen dioten pertsonen neurriekin, irteera-datarekin eta erretiro-datarekin duten konpromisoari eutsi beharko diote, bereziki, ezagutza transferitzeko programa eta, hala badagokio, mentoring-programa ezarritako epean osatu beharko dute. Era berean, erretiroa nahitaez hartzeko konpromisoa hartzen dute, gehienez ere erretiro arruntaren legezko adina betetzen dutenean.

13. artikulua.- Planifikatutako irteera data aldatzea

Posible da interesdunak irteera-data planifikatua aldatzea, baina behin bakarrik

beneficiaria en situación de Incapacidad Temporal, por ser declarado en situación de Incapacidad Permanente, por el disfrute de vacaciones, turnos o cualquier licencia o permiso, incluido el permiso por asuntos personales, las jornadas no presenciales por antigüedad y las vacaciones adicionales por antigüedad correspondientes al año natural en el que tenga lugar el cese en el servicio activo por jubilación, no se generará derecho al abono de cantidad alguna por dichas acumulaciones y compensaciones, que se entenderán consumidas, total o parcialmente, a todos los efectos.

Artículo 12. Obligaciones

Las personas que se acojan al Programa estarán obligadas a mantener su compromiso con las medidas con la fecha planificada de salida y con la fecha de jubilación, en especial, a completar el programa de transferencia del conocimiento y, en su caso, de Mentoring en el plazo establecido. Asimismo, asumen el compromiso de jubilarse obligatoriamente al cumplir como máximo la edad legal de jubilación ordinaria.

Artículo 13. Modificación de la fecha de salida planificada

Se admite la modificación de la fecha planificada de salida por la persona interesada por una sola vez y de forma motivada, siempre que se pueda completar el programa de Relevé Generacional y Transferencia del Conocimiento, y, en su caso, el programa de Mentoring.

Asimismo, si la persona acogida al Programa viera modificada su edad legal de jubilación ordinaria por una normativa sobrevenida, podrá solicitar la modificación

eta modu arrazoituan, betiere Belaunaldi arteko Erreleborako eta Ezagutzaren Transferentziarako programa eta, hala badagokio, Mentoring programa osatu ahal badira.

Era berean, Programari heldu dion pertsonari erretiroa hartzeko legezko adina gerora sortutako araudi baten bidez aldatzen bazaio, plan indibiduala aldatzeko eskatu ahal izango du. Kasu horretan, dagozkion metaketak eta planifikatutako irteera-data egokituko zaizkio.

14. artikulua. - Programa-uztea

Erretirorako eguna iritsitakoan langileak zerbitzu aktiboan jarraitzea erabakitzen badu, bere ordainsarien deskontua egingo da metaketen edo konpentsazioen arabera erabilitako denboraren proportzioan, eta ordainsari horiek nahikoak ez badira, itzuli egin beharko dizkio Ermuko Udalari edo erakunde autonomoari behar diren zenbatekoak baimen osora iritsi arte.

Programari heltzen dioten baina gero atzera egiten duten langileek, Gizarte Segurantzaren araudiaren arabera dagokien erretiro arruntarekiko benetako erretiro-adina luzatuz, programatik eratorritako metaketa eta onura guztiak galduko dituzte.

Era berean, programan sartzen diren pertsonak horretatik eratorritako onura guztiak galduko dituzte, baldin eta, edozein arrazoi dela-eta, planifikatutako irteera-data baino lehen Udalean zerbitzu aktiboan egoteari uzten badiote, eta kenketak egingo zaizkie ordainsarietan adinagatiko lanaldi-murrizketen indarrez gozatutako denboraren arabera

de su plan individual en cuyo caso se adaptarán las acumulaciones correspondientes y su fecha de salida planificada.

Artículo 14. Desistimiento.

Si llegada la fecha señalada para la jubilación, la persona optara por continuar en servicio activo se efectuará un descuento de sus retribuciones proporcional al periodo de tiempo disfrutado en virtud de las acumulaciones o compensaciones y si dichas retribuciones no fueran suficientes vendrá obligado/a a reintegrar al Ayuntamiento de Ermua u organismo autónomo las cantidades que fueran precisas hasta alcanzar el reintegro completo del permiso

El personal acogido al Programa que desista del mismo y prorrogue su edad de jubilación efectiva respecto a la de jubilación ordinaria que le corresponda, conforme a la normativa de la Seguridad Social, perderá todas las acumulaciones y beneficios derivados del mismo.

Asimismo perderán todos los beneficios derivados del Programa aquellas personas incorporadas al mismo que por cualquier motivo dejen de estar en servicio activo en el Ayuntamiento antes de la fecha de salida planificada, previo descuento de sus retribuciones proporcional al periodo de tiempo disfrutado en virtud de las reducciones de la jornada por edad.

Artículo 15. Vigencia y comisión de seguimiento.

El presente acuerdo tendrá una vigencia de 10 años. Existirá una comisión de seguimiento que se reunirá de forma anual para revisar su aplicación así como las posibles reformas legislativas que le afecten.



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Gestión de condiciones laborales Propuesta de resolución

Lan-baldintzen kudeaketa Proposatutako ebazpena

4007/2024

RHH18I0WK

Código de validación/*Balidazio kodea*
2Y2I304P0B2Q040S03A6



15. artikulua. - Indarraldia eta jarraipen-batzordea

Akordio honek 10 urteko indarraldia izango du. Jarraipen-batzorde bat egongo da, eta urtero bilduko da haren aplikazioa berrikusteko, bai eta hari eragiten dioten lege-erreformak berrikusteko ere. Jarraipen Batzordeak jarraibide bat egingo du Plan honetako neurriak eraginkortasunez aplikatzeko.

Lehen Xedapen Gehigarria

Txanda-kontratu bati lotutako erretiro partzialaren modalitateari heltzeko legezko baldintzak betetzen ez dituzten lan-kontratuko langileak Belaunaldi arteko Erreleborako eta Ezagutzaren Transferentziarako Programan sartu ahal izango dira, funtzionarioen baldintza berberetan.

Lanaldi partziala (edozein izanik ere modalitatea) duten langileek Belaunaldi arteko Erreleborako eta Ezagutzaren Transferentziarako Programan parte hartu ahal izango dute, beraien lanaldi partzialaren proportzioan.

Bigarren Xedapen Gehigarria – Erretiroa eta zerbitzu aktiboaren luzapen-prozedura

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako Kidegoei eta Eskalei buruzko azaroaren 11ko 7/2021 Legearen azken xedapenetako hirugarrena aplikatuz, araudi hau ere aplikatuko da:

Arau orokor legez, udal langileek lege zehaztutako nahitaezko erretirorako adina lortu ondoren, erretiro arrunta ofizioz

La Comisión de seguimiento realizará una instrucción para la aplicación efectiva de las medidas de este Plan.

Disposición Adicional Primera

El personal laboral que no cumpla con los requisitos legales para acogerse a la modalidad de jubilación parcial vinculada a un contrato de relevo, podrá incorporarse al Programa de Relevo Generacional y Transferencia del Conocimiento, en las mismas condiciones que el personal funcionario.

El personal con jornada parcial en cualquiera de sus modalidades, podrá acogerse al Programa de Relevo Generacional y Transferencia del Conocimiento, en forma proporcional.

Disposición Adicional Segunda - Jubilación y procedimiento de prolongación en el servicio activo

En aplicación de la Disposición final 3ª de la Ley 7/2021, de 11 de noviembre, de los cuerpos y de las escalas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, se incluye esta regulación:

Como norma general una vez alcanzada por el personal municipal la edad de jubilación forzosa determinada legalmente, la jubilación ordinaria se declarará de oficio.

No obstante, el personal municipal podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo, en supuestos excepcionales:

1) Se podrá conceder la prolongación de la permanencia en el

deklaratuko da..

Hala ere, udal langileek zerbitzua aktiboan jarraitzeko luzapena eskatu ahal izango dute, honako salbuespenezko kasuetan:

1) *Zerbitzu aktiboan jarraitzeko luzapena eman ahal izango da, baldin eta erretiroa hartzeko legezko adina betetzean interesdunak kasu bakoitzean dagokion pentsioaren ehuneko ehun sortzeko behar diren zerbitzu- edo kotizazio-urteak egiaztatzen ez baditu.*

Kasu horretan, luzapen hori ekitaldi bakoitzean emango da, aurreko paragrafoan ezarritako baldintza bete ahal izateko beharrezkoa den denborarako bakarrik, luzapena urtebete baino gutxiagorako izan daitekeelarik.

Ezinbesteko baldintza izango da eskatzailearen gaitasun psikofisikoa, funtzionala eta profesionala egiaztatzea.

2) *Langileak hala eskatuz gero, zerbitzu aktiboan jarraitzeko epea luzatu ahal izango da, salbuespenezko izaeraz bakar bakarrik, baldin eta zerbitzuburuaren nahitaezko txostenaren eta Langile Sailaren nahitaezko txosten loteslearen bidez egiaztatzen badira, bai antolaketa-arrazoiak eta premia saihestezinaren arrazoiak, eta bai lanbide-gaitasunaren, prestakuntzaren eta esperientziaren ezaugarri berezi eta espezifikoak ere, eskatzaileak nahitaez lanpostua betetzea eskatzen dutenak, bestela lanpostua betetzeko ezintasuna adieraziz.*

Kasu horretan, luzapen hori urtebetez

servicio activo cuando en el momento de cumplir la edad legal de acceso a la jubilación, la persona interesada no acreditara los años de servicio o de cotización necesarios para generar el cien por cien de la pensión que corresponda en cada supuesto.

En este caso, únicamente se concederá dicha prolongación, en cada ejercicio, por el tiempo estrictamente necesario, que puede ser inferior al año, para poder cumplir la condición establecida en el apartado anterior.

Será condición indispensable la acreditación de la capacidad psicofísica, funcional y profesional de la persona solicitante.

2) A solicitud de la persona trabajadora, se podrá conceder la prolongación de la permanencia en el servicio activo, con carácter absolutamente excepcional, cuando se acrediten mediante informe preceptivo del servicio e informe preceptivo y vinculante del Departamento de Personal, las razones organizativas y de necesidad ineludible y las especiales y específicas características de capacidad profesional, formación y experiencia que requiere, inexcusablemente, el desempeño del puesto de trabajo de la persona solicitante y la imposibilidad de cobertura del mismo.

En este caso, únicamente se concederá dicha prolongación, por periodos anuales, una vez acreditada la capacidad psicofísica, funcional y el resto de condiciones establecidas.

En ningún caso podrá concederse una prórroga más allá de los setenta años de edad.



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Gestión de condiciones laborales Propuesta de resolución

Lan-baldintzen kudeaketa Proposatutako ebazpena

4007/2024

RHH18I0WK

Código de validación/Balidazio kodea
2Y2I304P0B2Q040S03A6



bakarrik emango da, gaitasun psikofisikoa, funtzionala eta ezarritako gainerako baldintzak egiaztatu ondoren.

Ezin izango da inola ere luzapenik eman hirurogeita hamar urtetik aurrera.

Prozedura

Zerbitzu aktiboan jarraitzeko luzapen-eskaera formalki aurkeztu beharko da, pertsona horrek lege ezarritako nahitaezko erretirorako adina betetzen duen eguna baino hiru hilabete lehenago gutxienez.

Eskabidea aurkezteak berekin ekarriko du interesdunaren adinagatikoa nahitaezko erretiroaren prozedura ez hastea, edo, jada hasita badago, etetea. Hala ere, prozedura horri hasiera emango zaio edo berriz ekingo zaio, eskaera ezesteko ebazpena ematen bada.

Organo eskudunak, eskabidea aurkeztu eta bi hilabeteko epean bi hilabeteko epean gehienez ere eta modu arrazoituan ebatziko du zerbitzu aktiboan jarraitzeko luzapena onartu ala ukatuko den.

Epe hori iragan denean organo eskudunak ez badu berariazko ebazpenik jakinarazi, Administrazioak ebazpena espresuki jakinarazteko betebeharra alde batera utzi gabe, eskaera ezetsitatzeko da, Administrazio Publikoaren Administrazio Prozedura Erkidearen 39/2015 Legearen 24. artikuluan aurreikusitako ondorioetarako, zerbitzu publikoaren inguruko ahalmenak

Procedimiento

La solicitud de la prolongación de la permanencia en el servicio activo deberá presentarse formalmente con una antelación mínima de tres meses a la fecha en la que la persona cumpla la edad de jubilación forzosa, establecida legalmente.

La presentación de la solicitud comportará la no iniciación del procedimiento de jubilación forzosa por edad de la persona interesada, o su suspensión si ya se hubiese iniciado, el cual, no obstante, será objeto de inicio o reanudación en caso de dictarse resolución desestimatoria de la solicitud.

El órgano competente resolverá de forma motivada sobre la aceptación o denegación de la prolongación de la permanencia en el servicio activo en el plazo máximo de dos meses desde la fecha de solicitud.

Transcurrido dicho plazo, sin que el órgano competente hubiera notificado resolución expresa y sin perjuicio de la obligación de notificación de resolución expresa a cargo de la Administración, se entenderá desestimada la solicitud, a los efectos previstos en el artículo 24 de la ley 39/2015 de procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, por tratarse de un procedimiento en el que se obtienen facultades relativas al servicio público.

El personal en esta situación podrá poner fin a la prolongación de la permanencia en el servicio activo comunicando al Ayuntamiento la fecha que ha previsto para su jubilación definitiva, con una antelación mínima de tres meses a la

eskuratzen diren prozedura bat delako.

Egoera horretan dauden langileek zerbitzu aktiboan jarraitzeko luzapenari amaiera eman ahal izango diote, behin betiko erretiroa hartzeko aurreikusitako data baino gutxienez hiru hilabete lehenago Udalari jakinaraziz.

Gaitasun psikofisikoa eta funtzionala egiaztatzeko betekizunak eta baldintzak

Eskaera jaso ondoren, eskatzaileak bere lanpostuari esleitutako eginkizunak behar bezala betetzeko behar duen gaitasun fisiko eta mentala duen egiaztatuko da, bai eta lanpostuan eraginkortasunez jarduteko eskatzen den gaitasun funtzionala duen ere, honako baldintza hauek betetzen dituela egiaztatuz:

- Lan-arriskuen prebentziorako zerbitzuak emandako gaitasun medikoaren ziurtagiria lortzea, dagokion azterketa medikoa gainditu ondoren.

- Lanpostuan izandako presentziaren batez bestekoa % 90etik gorakoa izatea luzapena eskatu aurreko 12 hilabeteetan, salbuespenezko kasu batean izan ezik: absentziaren arrazoia gaixotasun larri bat edo istripu bat izan bada, eta funtzionarioa erabat sendatu bada. Salbuespen horretan ez dira sartuko gaixotasun arinengatiko baja errepikatuak, arestian aipatutako aldiaren barruan.

Eskatutako luzapena baimendu zaien udal-langileek, zerbitzu aktiboan jarraitzeko baldintza legez, urtero gainditu beharko dute

fecha prevista para su jubilación.

Requisitos y condiciones de acreditación de la aptitud psicofísica y funcional

Recibida la solicitud, se procederá a verificar si la persona solicitante reúne la aptitud física y mental necesaria para el normal desempeño de las funciones asignadas a su puesto de trabajo, así como la aptitud funcional requerida para el desempeño eficiente del mismo, a cuyo efecto deberá acreditar el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Obtención del certificado de aptitud médica, expedido por el servicio de prevención de riesgos laborales, tras la superación del reconocimiento médico correspondiente.

- Una media de presencia efectiva en el puesto de trabajo superior al 90% en los 12 meses inmediatamente anteriores a la solicitud de prórroga, salvo en el supuesto excepcional de que el motivo de la ausencia haya sido debido a una enfermedad grave o accidente, de los que la funcionaria/o haya quedado totalmente restablecida/o, no incluyéndose en dicha excepción las bajas reiteradas por enfermedades leves, dentro de dicho periodo de tiempo anterior.

El personal municipal a quien le haya sido concedida la prórroga solicitada, deberá superar con carácter anual el mismo reconocimiento médico que se exige para acceder a la prórroga, como condición para su permanencia en el servicio activo, independientemente de que se encuentre o no en situación de incapacidad temporal a la fecha de dicho reconocimiento, a fin de acreditar que mantiene la capacidad psicofísica necesaria para el desempeño del puesto de trabajo que ocupa. Asimismo,



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Gestión de condiciones laborales Propuesta de resolución

Lan-baldintzen kudeaketa Proposatutako ebazpena

4007/2024

RHH18I0WK

Código de validación/*Balidazio kodea*
2Y2I304P0B2Q040S03A6



luzapenerako eskatu zaien mediku-azterketa, azterketa egiten den egunean aldi baterako ezintasun-egoeran dauden ala ez ez kontuan hartu gabe, betetzen duten lanpostua betetzeko behar den gaitasun psiko-fisikoari eusten diotela egiaztatzeko. Era berean, aurreko paragrafoan aipatutako benetako presentziaren ehunekoa bete beharko du.

Lehenengo Xedapen Iragankorra. – Plana indarrean sartzen den egunean 60 urte baino gehiago dituzten eta benetako erretirorako planifikatutako datarako 5 urte baino gutxiago geratzen zaien langileak.

Plana indarrean sartzen denean 60 urte baino gehiago dituzten langileak Programan sartu ahal izango dira, lehenago metatu ezin izan dituzten aurreko aldiak honela metatuz:

1. *Zerbitzu-urteengatikoppor gehigarriak. Antzinasunagatik dagokien tartera gehituko dira. Metatutzat joko dira 60 urte bete dituztenetik opor egun gehigarriak.*

2. *Adinagatikolanaldi-murrizketa. 60 urte bete dituztenetik lanaldiko hoge minutuak metatze-poltsan pilatuko dira.*

3. *Ezagutzaren Transferentziarako programa eta Mentoring programa beste laburrago batera murriztu daitezke, planifikatutako irteera-dataren arabera.*

Bigarren Xedapen Iragankorra. Hori guztia erretiro-sariekin eta belaunaldi arteko

deberá cumplir con el porcentaje de presencia efectiva del anterior párrafo.

Disposición Transitoria Primera. - Personal que a la fecha de la entrada en vigor del Plan tenga más de 60 años de edad y les queden menos de 5 años para su fecha Planificada de jubilación efectiva

El personal que a la fecha de la entrada en vigor del Plan tenga más de 60 años de edad podrá incorporarse al Programa acumulando los períodos anteriores que no haya podido realizar, del siguiente modo:

1. Vacación adicional por años de servicio. Se incorporarán al tramo que les corresponda por su antigüedad. Se entenderán acumulados los días adicionales de vacaciones desde que hubieran cumplido 60 años.

2. Reducción de jornada por edad. Los sesenta minutos por jornada desde que hubieran cumplido 60 años se acumularán a la bolsa de acumulaciones.

3. El programa de Transferencia del Conocimiento y el Programa de Mentoring podrá reducirse a uno más breve en función de su fecha planificada de salida.

Disposición Transitoria Segunda. Todo ello sin perjuicio de los acuerdos que pudieran darse en el marco de las Administraciones Públicas, Administraciones Locales de Euskadi, Eudel, etc. relacionadas con las primas de jubilación y con los diferentes planes de relevo generacional.

errelebo-planekin lotuta Euskadiko
Administrazio Publikoen, Toki
Administrazioen, Eudelen eta abarren
esparruan har daitezkeen akordioei kalterik
egin gabe.