

Prestakuntza-jardunaldia 2025/9/30

Nola zabaldu langile finkoen Plantillak, Erakundearen benetako beharretara egokitzeke

Miguel García Rescalvo

**DINÁMICA PÚBLICA CONSULTORES-ko bazkide-presidentea
Defensa Pública Abogados-ko bazkide-zuzendaria**

Gai-zerrenda

- 1.- Egungo egoera, Toki Erakundeetako langile finkoei dagokienez.**
- 2.- Langile finkoen behar guztiak plantilletara egokitzeke legezko bideak.**
- 3.- Langileak Birjartzeko Tasa Arrunta. Benetan sartzen dena.**
- 4.- 2023ko Estatuko Aurrekontu Legearen 20-Bi-4 artikuluan aurreikusitako Langileen Birjarpen Tasa Berezia.**
- 5.- Nola identifikatu, konfiguratu eta sartu Plantilletan Langileen Birjarpen Tasa Berezi berriaren plazak eta Lanpostuen Zerrendan izango duen eragina.**
- 6.- Urte anitzeko plangintza.**
- 7.- Plantilla handitzea aurrekontuko I. kapituluaren txertatzea, dauden legezko mugak kontuan hartuta.**

**1.- Egungo egoera, Toki
Erakundeetako langile
finkoei dagokienez**

➤ Langile finkoen plantillak ez dira nahikoak izaten Toki Erakundeetan

- **Planifikazio-faltagatik**
 - Egoera horren ondorioz, egiturazko lanetarako **behin-behinekotasuna gehiegikeriaz** erabili da
 - Horrek behartu gaitu **behin-behinekotasunari eustera** langile horiek baja hartzen dutenean. “Bere buztanari kosk egiten dion merlenka”
 - **Interpretazio oso murriztaileagatik**, Langileak Birjartzeko Tasa arruntean posible denari dagokionez
 - **Interpretazio murriztaile eta desbideratuagatik**, I. kapituluaren gehikuntzaren legezko mugei dagokienez
 - Praktika historiko zentzugabeagatik, hau da, **lanpostu hutsak sortu aurretik** (batez ere erretiroagatik) **prozesua ez egiteagatik**, eta, beraz, beti berandu iritsiko da, horrek dakartzan ondorio kaltegarriekin
- EPE Egonkortzea osorik egin badira ere, ohikoa da **langile ez-finkoen egiturazko poltsa**” bat geratzea, **egonkortze-prozesuen legezko antzinatasunaren epea dela eta**.
- **Gainera, Giza Baliabideen Sailak behar bezala hornituta ez daudenez, antolaketa eskasarekin jarraituko dugu.** Ezer gutxi egin daiteke.

**2.- Langile finkeoen
beharrizan guztiak
plantilletara egokitze
legezko bideak**

AURREKOA

- **Plantillak** (Osoko Bilkurak onartzen duen tresna ofiziala) **egiturazko lanpostu guztiak jaso behar ditu, eta horiek baino ez**
- **Lanpostu bat egiturazkoa da titularrak egiten duen lana egiturazkoa denean.** (KONTUZ, lana lanpostuetan dago, plazek zereginik ez dutelako)

EGITURAZKO LANETARAKO LANGILE FINKOEN BEHARRIZAN GUZTIAK LANPOSTU FINKOETAN SARTZEKO BIDE LEGALAK

A.- EPE arrunta, LBT Langileak Birjartzeko Tasa arruntaren egiturazko lana barne hartzen duena, eta bi eremu har ditzakeena:

- Entitateko bajen **birjarpen arrunta**
- **Birjarpen berezia**, beste premia batzuk barne har ditzakeena, Toki Erakundeetan oso erabilera murriztailea duena.

B.- EPE Egonkortzea, antzinatasun jakin bat duten langile ez-finkoek betetzen zituzten egiturazko lanpostuak barne hartu behar izan zituenak.

C.- Langileak Birjartzeko Tasa Berezia (Estatuko Aurrekontuen Legea/23rena), langile ez-finkoen esku dagoen egiturazko lanaren “gainerakoa” barne hartzen du, Egonkortzeko EPEaren osagarri gisa. BAINA KONTUZ, PLAZA HORIEK PROZESU ARRUNTEN BIDEZ HAUTATZEN DIRA

EPE Egonkortzea + EPE/LBT Berezia

- **Bi eskaintza horiekin langile finkoen plantilletara pasa dezakegu langile ez-finkoak egiten ari diren egiturazko lan guztia.**
- Bi eskaintza horiekin plantilla “zuritu” dezakegu, egonkortu, gure langile finkoen premien errealitatera egokitu.
 - EPE Egonkortzean, egiturazko lanpostu guztiak daude, langile ez-finkoek gutxieneko denborabetetzen dutenak.
 - EPE/LBT Berezian, langile ez-finkoek betetzen dituzte egiturazko gainerako plazak, gutxieneko antzinasunik gabe eta EPE/LBT Arruntean sartu beharreko plazetan ere ez daudenak.

Egiturazko lanari buruzko behar jakin batzuk ere barne har ditzake, gaur egun aldi baterako langileekin artatzen ez direnak, lan horri aldi baterako langileekin erantzuten badiogu.

3.- Langileak Birjartzeko Tasa Arrunta. Benetan barne hartzen duena

Horrek barne hartzen du LBT Arrunta eremu KOMUNEAN

- LBT bat unitatearen gainetik: 110, 120 edo 125, kasuen arabera.
- Zer plaza sartzen dira eremu honetan?
 - Oro har, LBTren ehunekoarekin kalkulua, “joan ziren” finkoen eta “sartu” zirenen arteko aldeari aplikatuz lortzen da.
 - *“1. Langileen birjarpen-tasa kalkulatzeko, baimendutako gehieneko tasaren ehunekoa aplikatuko zaio aurreko aurrekontu-ekitaldian zerbitzuak emateari utzi zioten langile finkoen kopuruaren eta ekitaldi horretan edozein arrazoiengatik sartu diren langile finkoen kopuruaren arteko aldeari, hiru.4 paragrafoan aurreikusitako kasuetan izan ezik, edo lanpostuak erreserbatzea ez dakarten egoeretatik itzulitakoei.*

Ondorio horietarako, honako kasu hauek zenbatuko dira: erretiroa, heriotza, uko egitea, lanpostua erreserbatu gabeko eszedentzia-egoera deklaratzeko, karrerako funtzionarioaren izaera galtzea edo lan-kontratua amaitzea, edo lanpostua gordetzea edo, utzitako lanpostuari dagokion administrazioaren kontura, ordainsariak jasotzea ez dakarren beste edozein administrazio-egoera.

Era berean, kontuan hartuko dira beste Administrazio Publiko batzuetara lekualdatzeko lehiaketek eragindako altak eta bajak, bai eta artikuluko honen sei.3 paragrafoan eta hogeita batgarren, hogeita bigarren eta hogeita hirugarren xedapen gehigarrien Bat.3 paragrafoan xedatutakoaren ondorioz sortutakoak ere, kasuan kasuko sektorean lehendik dagoen harreman finko eta mugagabea duten langileen mugikortasunari dagokionez.

2. Aurreko zenbakiko arauen ondoriozko tasa handitu ahal izango da uneko ekitaldian erregistratutako alten eta bajeen ondoriozko tasarekin, eskaintza onartzen den egunera arte, eta hori Enplegu Publikoaren Eskaintzan bertan jaso beharko da. Horretarako, eskaintza ekitaldiko lehen seihilekoan onartu beharko da. Lanpostu horiek hurrengo ekitaldiko birjarpen-tasatik kenduko dira. ” (20. art.-Hiru-1 eta 2)

- *“Administrazio Publikoek kontuan hartu beharko dituzte 2023an izendatutako lanpostu hutsak betetzeko bitarteko langileen eta lanpostu hutsak betetzeko aldi baterako lan-kontratudun langileen lanpostuak.*

Nolanahi ere, langile horiek betetzen dituzten lanpostu hutsak izendapena egiten den ekitaldiari dagokion Lan Publikoaren Eskaintzan sartu beharko dira, eta, ezinezkoa bada, hurrengoan, horiek amortizatzea erabaki ezean.” (20. art.-Bi-2). Aurreikuspen hori desagertu egin zen EPOETB-Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bateginaren 10-4. artikulutik, uztailaren 6ko 14/2022 Errege Lege Dekretuak egindako erreformaren ondoren.

LBT Arrunta eremu KOMUNEAN sartzen da, eta, beraz, Tasa horren zenbaketatik kanpo dago

- Behin-behinekotasuna murrizteari buruzko 20/2021 Legea aplikatuz egindako EPEetatik eratorritako lanpostuak (Egonkortze Eskaintzak)
- Aurreko EPEak betetzetik eratorritako lanpostuak
- Barne-sustapen bidez deitzen diren lanpostuak...
- Epai judizial bidez mugagabe ez-finko deklaraturako langileei dagozkien lanpostuak
- Suteak prebenitzeko eta itzaltzeko zerbitzuetako langileen plazak...
- ...

EPE Arruntak eremu BEREZIAN barne hartzen duena

“Ez dira zenbatuko birjarpen-tasarako, eta, beraz, ez dira kontuan hartuko horiek kalkulatzeko

...

f) Estatuko, autonomia-erkidegoko edo tokiko arau baten arabera ezarritako zerbitzu berriak abian jartzeko eta funtzionatzeko behar diren plazak. ADI “TOKIKO” TERMINOAREKIN

g) Zuzeneko kudeaketaren bidez ematen diren zerbitzu publikoetan, kanpoko enpresek zerbitzu zehatz hori emateko erabiltzen zituzten plazen kopurua. ADI “ZERBITZU PUBLIKOAK” TERMINOAREKIN

Kasu horietan, gainera, Administrazioa behartuta dago enpresa kontratistak zerbitzuari atxikita zituen langileen eskubideetan subrogatzera, eta, finkoak badira, langile gisa sartzen dira, baina beren lana ordura arteko eremu funtzionalera mugatuta. (2001/23/EE Zuzentarauaren ezarpena, Langileen Estatutuaren 44. artikulua eta SPKL-Sektore Publikoaren Kontratazio Legearen 130. artikulua, eta Auzitegi Gorenaren doktrina berria)

LBT Arruntean zenbatzen ez diren egoerak, hau da, plantillaren handitze BEREZIA ahalbidetzen dutenak, modu murriztailean aplikatzen dira Toki Erakundeetan, nahiz eta Estatuko Aurrekontuen Legeaz gain beste arau batzuek onartzen duten.

➤ *“Aurreko ataletan xedatutakoak (I. kapituluko igoera baimenduari buruzkoak) ez die kalterik egingo lanpostuen edukiagatik, **programa bakoitzari esleitutako langile-kopuruaren aldaketagatik** edo programari ezarritako helburuen lorpen-mailagatik modu berezi eta ohiz kanpokoan ezinbestekoak diren ordainsari-egokitzapenei.”* (19. art.-Zazpi). Zeharka, arau honek plantilla handitzeko legezko aukera adierazten du, LBT Arruntetik harago.

➤ **“Estatuko Aurrekontu Orokorren Legeak ordainsarien igoeraren mugak ezarriko ditu urte bakoitzerako edo toki Korporazioetako langileen gastuak.**

Muga horiek funtzionarioen ordainsarien guztizko zenbatekoari buruzkoak badira, lege honen 126.2 eta 3. artikuluetan xedatutakoaren arabera egin daitezkeen plantilla-gehikuntzei kalterik egin gabe ulertuko dira”(apirilaren 18ko 781/1986 Legegintzako Errege Dekretuaren 154.1. artikulua).

➤ Ondorio horietarako, 126. artikuluen 2. paragrafoak honako hau dio: **“Plantillak kasu hauetan handitu ahal izango dira:**

- a) *Gastuaren gehikuntza handitu ezin diren beste unitate edo gastu arrunten kapitulu batzuk murriztuz konpentsatzen denean.*
- b) **Baldin eta zuzkiduren gehikuntza legezko xedapenek ezarritako nahitaezko zerbitzuak ezartzearen edo zabaltzearen ondorio bada.**

ADI, derrigorrezko zerbitzuak zabaltzeagatik plazak sor daitezke, baina ondoren, langileak zerbitzu batzuetatik besteetara mugi daitezke.

EPOETB - Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bateginaren 70. artikuluan jasotako orientazio praktikoko gaia

*“1. Langile berriak sartuz bete behar diren giza baliabideen beharrizanak, aurrekontu-esleipenarekin, enplegu publikoaren eskaintzaren xede izango dira, edo langile-premien hornidura kudeatzeko antzeko beste tresna baten bidez; horrek berekin ekarriko du konprometitutako lanpostuetarako hautaketa-prozesuen deialdia egitea, **gehienez ere ehuneko hamar gehiago**, eta horien deialdia egiteko gehieneko epea ezarriko da...”*

- Gure ustez, hemen aplikazio bat egin daiteke, hitzez hitz,
 - hautaketa-oinarrietan horrela adierazita,
 - %10 gehigarri hori zein kasutan erabiliko litzatekeen adieraziz
 - eta lanpostu horien hautaketaren iraupen-epea argi eta garbi ezarriz
- BIZKORTASUN, EFIZIENTZIA eta BEHIN-BEHINEKOTASUN formulen erabilera mugatzeko neurri bat izango litzateke

Antzeko neurri bat jasotzen du DA-30k, Kataluniako Generalitatearen 1/1997 Legegintzako Dekretuak, funtzio publikoaren arloan indarrean dauden lege-arauei buruzkoak.

“Hogeita hamargarren xedapen gehigarria. Gainditutako izangaiak lanposturik gabe.

*1. Funtzionarioen kidego, eskala eta espezialitateetako lanpostuetan bitarteko langileen izendapena ahalik eta gehien mugatzeko, hautaproben deialdietan, enplegu publikoaren eskaintzetarako baimendutako plazez gain, **plaza gehigarri batzuk ere sartu ahal izango dira etorkizuneko lanpostu hutsak betetzeko**, hurrengo bi urteetako enplegu publikoaren eskaintzen kontura.*

Agindu honen arabera esleitutako plazak hurrengo bi urteetako enplegu publikoaren eskaintzetatik deskontatu behar dira, Estatuko Administrazio orokorreko organo eskudunak aurrekontu-zuzkidurak handitzeko berariazko baimena eman ezean. Lanpostu horiek ezin dira esleitu sortu eta urtea baino lehen, birjarpen-tasa gainditzen ez dela eta behin-behinekotasuna murrizten dela bermatzeko.”

**Antzeko beste neurri bat jasotzen da Andaluziako Funtzio Publikoari buruzko
5/2023 Legearen DA-28-2 dokumentuan.**

*“Kidego, eskala, espezialitate edo kategoria profesional desberdinetako lanpostuetan bitarteko funtzionarioen eta aldi baterako lan-kontratadun langileen izendapena ahalik eta gehien mugatzeko, hautaproben deialdietan, enplegu publikoaren eskaintzek onartutako plazez gain, **ehuneko hogeiko** plaza gehigarriak ere sartu ahal izango dira etorkizunean egon daitezkeen lanpostu hutsak betetzeko, hurrengo bi urteetako enplegu publikoaren eskaintzen kargura, giza baliabideak antolatzeko planarekin bat etorritz.*

....

Sistema horren arabera esleitutako plazak hurrengo bi urteetako enplegu publikoaren eskaintzetatik kenduko dira, salbu eta zerbitzu berriak abian jartzeko eta funtzionatzeko beharrezkoak diren plazak direnean, horien ezarpena Estatuko edo autonomia-erkidegoko arau baten arabera ezarrita dagoenean.”

**4.- Estatuko Aurrekontuen
Legea/2023 20-Bi-4.
artikuluari aurreikusitako
Langileen Birjarpen Tasa
Berezia**

ENPLEGU EGONKORTZEAREN BIGARREN ZATIA

- **2023/Estatuko Aurrekontuen Legean sartutako berrikuntza oso garrantzitsua, Administrazio Publikoen egiturazko behin-behinekotasuna murrizteko bidean aurrera egiten jarraitzeko aukera ematen duena, Egonkortze Planekin lortu nahi denaren ildotik.**

“Administrazio bakoitzak, ezohiko izaeraz, tasa berezi bat baimendu ahal izango du, enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko neurri urgenteei buruzko 2021eko abenduaren 28ko 20/2021 Legean aurreikusitako helburua betetzeko beharrezkoa dena, alegia, enplegu publikoan behin-behinekotasuna ez dadila izan egiturazko plazen % 8 baino handiagoa bere eremu bakoitzean, betiere justifikatuta badago izan beharko duen urte anitzeko plangintzarako tresnaren arabera.” (20-Bi-4. art.)

- Enplegua Egonkortzean bezala, **horrelako neurri batek egoera erabat aldatzen du**, izan ere, bai mundu publikoan, bai pribatuan,
 - **Egiturazko lana langile finkoekin** egin behar da.
 - **Aldi baterako langileak**, berriz, **aldi baterako lanetarako** aurreikusita daude.
- **Hainbat txostenen arabera, hautaketa-prozesu horiek gauzatzeko 3 urteko ohiko epea dugu, eta ez 2024-02-31koa.**

**5.- Nola identifikatu,
konfiguratu eta sartu
plantilletan Langileen
Birjarpen Tasa berezi
berriaren plazak eta
Lanpostu Zerrendan izango
duen eragina**

**(PUNTU HONETAN AZALTZEN DEN GUZTIA ENPLEGUA
EGONKORTZEARI ERE APLIKA DAKIOKE, ORO HAR)**

ABIAPUNTUA, LBT Berezi berrian sartu beharreko plazak behar bezala eta eraginkortasunez konfiguratzeko (20. art.-Bi-4 Estatuko Aurrekontu Legea /23)

EGITURAZKO LANPOSTUEN LOGIKA ETA EZAUGARRIAK

1º) **Egiturazko lana** ohiko lana da (nagusiki, lan jarraia eta iraunkortasuna, alde batetik, eta zereginaren funtsezko izaera, bestetik,). Beraz, **lanpostuak** dira, eta errealitate hori LPZn instrumentalizatu behar da.

Horregatik, LPZk Egiturazko Lana jaso behar du, lan hori egiten duen langilearen izaera finkoa izan edo ez, bai eta horren araubide juridikoa ere.

2º) Egiturazko lana langile finkoek egin behar dute = **Plaza finkoak = Egiturazko lanpostuak**. (Oro har, aldi baterako langileek egoeraren arabera lana egin behar dute, ez egiturazkoa).

3º) Gero, **harreman erabat zuzena dago egiturazko lanpostuen eta egiturazko lanpostuen artean**. Horregatik, plaza bereko bi pertsonaren kasuan, baliteke plaketako bat egiturazkoa izatea, eta bestea ez, horietako bakoitzak egiten duen lanaren arabera soilik.

- Giza Baliabideen Sailean ohiko lana egiten duen administrari laguntzaileak (finkoa edo ez-finkoa) lanpostu estruktural bat betetzen du.
- Administrari laguntzaileak (finkoa edo ez-finkoa), egonkortzeko hautaketa-prozesuetan laguntzeko unean uneko lana egiten duenak, ez du betetzen egiturazko lanposturik.

Ikusitakoari dagokionez, **GOGORATU**

➤ **PLAZA**

- Administrazio bateko **kide** izateko eskubidea, **kategoria** jakin batean
- Plazek **ez dute zereginik**, lanpostuak dira.
- Lanpostuen euskarria/tresna **Plantilla** da (ez aurrekontukoa, beste gauza bat baita)
- Plazak eskuratutako eskubidea sortzen du

➤ **LANPOSTUA**

- Enplegatu publiko bakoitzak betetzen dituen **funtzioen** multzoa
- Lanpostuak **ez du eskuratutako eskubiderik sortzen**
- **Lanpostuen zerrenda** da lanpostuen tresna

LAN PROZESUA, LBT Berezi berrian sartu beharreko lanpostuak identifikatzeko eta konfiguratzeko (20. art.-Bi-4 Estatuko Aurrekontuen Legea/23)

1º) FINKOAK EZ DIREN LANGILE GUZTIAK EGITEN ARI DIREN LANA AZTERTZEA,
honako plan hauen arabera

- **EPE Egonkortzean** sartuta daude (**edo sartu egin behar** dira)
- **EPE Arruntean** sartuta daude, edo dagokionean sartuko dira
- ❖ Langile horien finantzaketa-iturria edozein dela ere
- ❖ ADI behin-behinekotasun kasuei, 32/2021 Legearen arabera, langile finko edo aldizkako finko gisa bideratu beharreko kasuak baitira

2º) PLAZAK KONFIGURATZEA eta, horretarako, honako hau hartu behar da kontuan:

- **Egiten den lanerako eskatzen den kategoria profesionalaren** arabera konfiguratu behar dela Plaza, ez pertsona ez-finkoak duen kategoriaren arabera.

ADI lan-kontratudunei (laboralei) titulazioa eskatzearekin.

- Plazaren araubide juridikoa ezarri behar dela, **egiten den lanerako behar den araubide juridikoaren arabera**, ez pertsona ez-finkoak duen araubide juridikoaren arabera.

Adibidez (errealak): TAG laboralik ez, arkitekto laborala...

- Plazak **plantillak erregulatzen dituzten arauen** arabera konfiguratu behar direla, lanpostuekin kutsatu gabe.

Adibidez (benetakoa): EZ, *katastroko administraria, lizentzien administraria, jantoki sozialeko gidaria, erosketetako gidaria, garbiketako gidaria...*

3º) LANPOSTUAK PLANTILLAN SARTZEA (edo aldatzea, hala badagokio) eta onartzea

Nola islatu plantillan plazaren araubide juridikoaren aldaketa (ez pertsonarena)

- ❖ Saihestu beharreko arazoa: Deuseztasun erreklamazioa
- ❖ Langile lan-kontratudunek aldi baterako betetzen dituzten egiturazko plazak lan-erregimeneko plantillan jasoko dira.
- ❖ Plantillan bertan, jarri ohar hau:

“Plaza horretatik egiten diren eginkizunak legez funtzionario publikoarentzat gordeta daudenez, behin betiko dotaziorako hautaketa-prozesua karrerako funtzionario bat hautatzeko egingo da, eta, horregatik, aipatutako prozesua amaitzen denean, lanpostua automatikoki aldatuko da lan-araubidetik funtzionarialera, sailkapen honekin:...”

- ❖ Araubide juridikoaren aldaketa honen eraginpeko langile bakoitzari jakinaraztea LBT Berezia sartutako lanpostuetatik zein den betetzen duena.

4º) ERATUTAKO EGITURAZKO PLAZEK ORDEZKATZEN DITUZTEN EGITURAZKO LANPOSTUAK LPZn SARTZEA

LPZrekin bat etorriz (ez = rpt), lanpostu bakoitzerako plaza mota erreserbatzea, bai eta horren araubide juridikoa ere, prozesu honetako 2. eta 3. urratsetan egindako konfigurazioaren arabera, eta ez lanpostu horretan gaur egun diharduenaren arabera.

5º) EPE BEREZIA EGITEA, hala dagokionean

6.- Urte Anitzeko Plangintza

Urte Anitzeko PLANGINTZA, antolaketa-logika eta, gainera, legezko betebeharra

- “Administrazio Publikoetako giza baliabideen plangintzaren helburua izango da eskura dauden baliabide ekonomikoen erabilera eraginkortasuna lortzen laguntzea, langileen dimentsio egokiaren, banaketa onenaren, prestakuntzaren, sustapen profesionalaren eta mugikortasunaren bidez”. (EPOETB, 69-1. art.)
- “Sektore publikoan mugagabeko harremana duten langile berriak sartzea (...) Enplegu Publikoaren Eskaintzaren bidez gauzatuko da, plangintzaren ekitaldia urte anitzeko esparru batean islatzeko.” (Estatuko Aurrekontuen Legea/2023, 20. art.-Bat-1.)
- “Enplegu Publikoaren Eskaintzaren konfigurazio zehatza langileen birjarpen tasaren bidez gauzatuko da, eta tresna horrekin plangintza zehazten da eta dimentsioa ematen zaio, langileei dagokienez, egungo plantillari dagokionez,... (20. art.-UNO-3 Estatuen Aurrekontuen Legea/20)

OSO KONTUAN HARTZEKOAK :

- Jarduera guztiak GIZA BALIABIDEEN URTE ANITZEKO PLANGINTZA batean kokatu behar dira.
- Lan Publikoaren Eskaintza plangintza horretatik eratorri behar da
- Langileak birjartzeko tasa da Enplegu Publikoaren Eskaintza eratze oinarri gisa balio duen tresna.

ZER DA BENETAN PLANGINTZA?

Langileak eta horiek gauzatzeko behar diren bitartekoak kudeatzeko estrategia egokia da, tresnak eta etapak modu ordenatuan eta logikoan jorratzeko aukera emango duen denbora-tarte batean. Hortik dator Estatuko Aurrekontu Orokorren Legean 2023rako aurreikusitako “urte anitzeko” plangintzari (edo urte anitzeko planari) buruzko erreferentzia.

Oinarrizko jarduketetan, urteko horizontean mugitzea argi eta garbi okerra da: politika publikoetan; aurrekontuan; pertsonalean, batez langileei dagokienez; eta abar.

ZER EGITEN DUGU GAIZKI?

- Ez dugu langileak kudeatzeko estrategiarik: denbora faltagatik?, langile faltagatik?, eguneroko kudeaketa arruntaren zamagatik?, ohituragatik?, denagatik aldi berean?
- Ez dago aurreikuspenik langileen kudeaketa gauzatzeko beharko diren edo kudeatzen ez diren bitartekoei buruz.
- “Su itzaltzaile” moduan antolatzen gara, berehalakotasunean edo, kasurik onenean, urte barruan, baina inoiz ez begirada irekitzaile eta zabalagoarekin, kudeaketa hainbat urteko epean kontuan hartuko duena, oro har, birjarpen tasa ahalik eta zabalenean erabiltzeko.

ZER DA URTE ANITZEKO PLANA? Edukiak

Memoria horrek honako ardatz hauek izan behar ditu, behar bezala garatuta eta justifikatuta, eta, horretarako, denbora-tarte orokor bat hartu behar da oinarritzat (adibidez, 4 urte IRRISTAKOR), eta urte bakoitzeko Lan Publikoaren Eskaintza babestu behar da:

1.- AZTERKETA SAKONA:

- ✓ Zer plantilla dago gaur egun?
- ✓ Denbora-tarte horretan zer baja aurreikusten dira, noiz zehazki eta zergatik?
- ✓ Zer plazari buruz ez zaio interesatuko zerbitzu aktiboa okupatzaileari luzatzea, hala eskatzen badu (funtzionario-langileak bakarrik, hori ezinezkoa baita lan-kontratuko langileentzat, dagokion hitzarmen edo itunean zentzu horretan negoziatu eta adostuta ez badago, egungo legeriaren arabera).
- ✓ Zer birjarpen-tasa sortuko da, oro har, denbora-tarte horren barruan?
- ✓ Ekitaldi bakoitzean zer birjarpen tasa sortuko da?
- ✓ Zer lanpostu betetzea komeni da “barruko” edo “kanpoko” langileekin (administrazioen arteko mugikortasuna)?
- ✓ Zer plaza erreserbatu nahi dira barne-sustapenerako?

- ✓ Zein plaza atera nahi dira txanda irekira?
- ✓ Zein hautaketa-sistemak arautuko du prozesu bakoitza?
- ✓ Zer lanpostuk behar duten aldeaz aurretik ezagutza transferitzea eta zeinek ez.
- ✓ Zein lanpostu bete beharko ditugu berehala
- ✓ Zer postu bete zain egon daitezkeen
- ✓ Eta abar.

2.- EKINTZA NEURRIAK ETA HORIEN JUSTIFIKAZIOA

3.- EKINTZA NEURRIEN EGUTEGIA

Aurreko neurriak noiz gauzatuko diren aurreikusi behar da (1., 2., 3. edo 4. ekitaldia), eta egin nahi diren jardueren gutxi gorabeherako zenbatespena adierazi behar da.

Urtero

- ✓ Igaro den urtea kendu da planetik
- ✓ Hala badagokio, behar diren aldaketak sartzen dira.
- ✓ Urte berri bat gehitzen da

4.- NEURRIEN ETA HELBURUEN GAUZATZEAREN ETA BETETZEAREN JARRAIPENA.

Hau da, aipatutako memoriaren barruan mekanismoren bat ezartzea, neurri horien betearazpenaren eta proposatutako helburuen betetzearen jarraipena egiteko.

7.- Plantilla handitzea
Aurrekontuaren I. Kapituluan
txertatzea, dauden legezko
mugak kontuan hartuta

I. Kapitularen igoera legez txertatzea, plantilla handitzearen ondorioz

- *“2023an, sektore publikoaren zerbitzuko langileen ordainsariek ezin izango dute % 2,5etik gorako **igoera globalik** izan 2022ko abenduaren 31n indarrean zeudenekiko, **alderatutako bi aldietarako homogeneousotasunari dagokionez, bai langileen kopuruari dagokionez, bai antzinasunari dagokionez**”.* (19. art.-Dos-1)
- **Beste ordainsari igoera** batzuk aurreikusita daude, inflazioaren eta BPGaren bilakaeraren baldintzapean. (19. art.-Bi-2)
- **Izan ere, legeetatik** (*“homogeneousotasunaren terminoetan”*) **eta logikaz, lege baimenduta dagoen LBT Arruntetik gorako plantilla-gehikuntza oro I. Kapituluko igoerari ere aplikatu behar zaio, igoeraren muga “arruntaren” gainera.**
- Nolanahi ere, **ADI Estatuko Aurrekontuen Legearen ADIERAZPEN HONI: “2023an, sektore publikoaren zerbitzuko langileen ordainsariek ezin izango dute igoera global handiagoa izan...”**

Eskerrik asko!

Miguel García Rescalvo

mgarcia@dinamicapublica.es