



AGURAINGO UDALA (ARABA)  
AYUNTAMIENTO DE AGURAIN (ARABA)

<b>2024KO EKAINAREN 27AN UDAL HONETAN IZANDAKO OSOKO BILKURAREN AKTA, 8. ZKA.</b> <b>ACTA DE LA SESIÓN Nº 8, CELEBRADA POR EL PLENO DE ESTE AYUNTAMIENTO EL 27 DE JUNIO DE 2024</b>	
Bilera ordua: 19:00ak Hora de celebración: 19:00 horas	
Tokia: Aguraingo Udaletxeko Batzar Aretoa Lugar: Salón de Plenos del Ayuntamiento de Agurain	
Bilkura mota: <b>OHIKOA</b> Tipo de Sesión: <b>ORDINARIA</b>	Deialdia: <b>LEHENA</b> Convocatoria: <b>PRIMERA</b>

**Bertaratzen diren Jaun-Andreak/Señores-as Asistentes:**

**Alkatea-Lehendakaria/Alcalde-Presidente:**

- D. RAÚL LÓPEZ DE URALDE BALTASAR (EH Bildu) jauna

**Zinegotziak/Representantes:**

- DÑA. NAHIARA GASTIAIN CIRIA (EH Bildu) andrea
- DÑA. BAKARTXO BRAVO URBINA (EH Bildu) andrea
- D. FCO. JAVIER SAEZ DE URABAIN RUIZ DE GAUNA (EH Bildu) jauna
- D. OIER ARBINA VADILLO (EH Bildu) jauna
- DÑA. SANDRA RODRIGUEZ MARTIN (EH Bildu) andrea
- DÑA. RUTH LAFUENTE GALARZA (EH Bildu) andrea
- D. ERNESTO SAINZ LANCHARES (EAJ-PNV) jauna
- D. RUBEN RUIZ DE EGUINO LOPEZ DE GUEREÑU (EAJ-PNV) jauna
- DÑA. SONIA BARQUILLA ALCAIDE (EAJ-PNV) andrea
- DÑA. MARIA SOL IGLESIAS FROUFE (EAJ-PNV) andrea
- DÑA. MARIA LOITI BERASATEGUI (EAJ-PNV) andrea
- DÑA. MAITE CASTILLO ORTEGO (EAJ-PNV) andrea

**Idazkaria/Secretaria:**

- Francis IRIGOIEN OSTIZA

**Bertaratzen ez direnak/Ausentes:**

**Asistentzia zuriztatzen dute :**

En Agurain, a 27 de junio de 2024, siendo las 19:00 horas y bajo la presidencia del Sr. Alcalde D. Raúl López de Uralde Baltasar se reúnen en el Salón de Plenos los/as Sres/as Concejales/as que al encabezado se expresan y que constituyen el quórum suficiente, al objeto de celebrar sesión ordinaria, en primera convocatoria, a la que habían sido citados previamente todos los miembros que componen la Corporación.

La sesión se celebra previa convocatoria al efecto, realizada con la antelación reglamentaria, dándose publicidad de la misma mediante la fijación de un ejemplar de la convocatoria y orden del día, en el tablón de anuncios de esta Casa Consistorial.

Declarado abierto el acto por el Sr. Alcalde, se procedió a tratar los asuntos que figuran en la convocatoria.



## **1.- 2024KO MAIATZAREN 30EKO OHIKO OSOKO BILKURAREN AKTA ONARTZEA / APROBACION DEL ACTA DEL PLENO ORDINARIO DEL 30 DE MAYO DE 2024**

1.1.- Idazkariak adierazten du bidali den 2024ko maiatzaren 30eko ohiko Osoko bilkurako akta onartzea dela.

Conocido el contenido del Acta de la Sesión ordinaria celebrada el día 30 de mayo de 2024, mediante entrega de copia a los/as Señores/as Concejales/as, por Secretaría se pregunta si algún miembro de la Corporación tiene que formular alguna observación.

\* Se acuerda por unanimidad de los presentes aprobar el acta, y que se transcriba en el libro de actas correspondiente.

## **2.- ALKATETZAREN DEKRETUAK / DECRETOS DE ALCALDIA**

Idazkaritzak jakinarazten du aurretik Zinegotzi Jaun Andreei bidali zaizkiela alkateen dekretuen kopiak 2024ko maiatzaren 27ko 65/2024 zenbakitik 2024ko ekainaren 18ko 73/2024 zenbakira.

Por Secretaría se da cuenta de los decretos de alcaldía del 65/2024 al 73/2024, dictados del 27 de mayo de 2024 al 18 de junio de 2024, cuyas copias han sido previamente remitidas a los miembros de la corporación.

- *Se acuerda por unanimidad quedar enterados.*

## **3.- AGURAINGO HIRI ANTOLAMENDUKO PLAN OROKORRAREN HEZKUNTZAKO ETA KIROLETAKO 4. HIE-REN HIRI-ANTOLAMENDUKO PLAN BEREZIA / PLAN ESPECIAL DE ORDENACIÓN URBANA DEL AIU 4 EDUCATIVO-DEPORTIVO DEL PLAN GENERAL DE ORDENACIÓN URBANA DE AGURAIN.**

Visto.- Que la Junta de Gobierno Local en sesión celebrada el día 13 de diciembre de 2023 en relación con el PLAN ESPECIAL ORDENACION URBANA AIU 4 EDUCATIVO DEPORTIVO DEL PGOU DE AGURAIN, adoptó el siguiente acuerdo:

*I.- Tramitar la solicitud de inicio de la evaluación ambiental estratégica simplificada ante el órgano ambiental de la Comunidad Autónoma.*

*II.- Aprobar inicialmente el Plan Especial de Ordenación Urbana del AIU-4 "Educativo Deportivo" del PGOU del municipio de Agurain, condicionado:*

- 1. A lo que establezca el informe ambiental estratégico.*
- 2. A que la pasarela que queda en el límite entre e30-VU1 y g10-D1 y que transcurre por la parte trasera del muro del actual polideportivo quede totalmente integrada en g10-D1*
- 3. A unificar el parámetro de altura máxima de cierre de parcela para el AIU 4 estableciéndose en 2,00 metros máximos de altura de cierre con limitación de 1,00 metro de cierre opaco o muro ciego*

*II.- Exponer el expediente al público mediante anuncio publicado en el BOTHA y en el diario o diarios de mayor tirada del territorio histórico de Álava, y en la web municipal a fin de que*



*se puedan presentar alegaciones en el plazo de veinte días hábiles a partir de la última publicación.*

*IV.-Requerir la emisión de informe de los organismos o entidades que en razón de sus competencias sectoriales gestionan intereses públicos que puedan resultar afectados sustancialmente por la actuación proyectada, y que se relacionan a continuación:*

- *Servicio de Carreteras del Departamento de Infraestructuras Viarias y Movilidad de la Diputación Foral de Álava,*
- *Confederación Hidrográfica del Ebro*
- *Agencia Vasca del Agua*
- *Administración General del Estado (Área Funcional de fomento de la subdelegación del Gobierno en Álava)*
- *Administración General del Estado. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación digital (Secretaría General de Telecomunicaciones y Ordenación de los Servicios de Comunicación Audiovisual)*
- *Gobierno Vasco. Viceconsejería de Política Lingüística*
- *Gobierno Vasco. Viceconsejería de Medio Ambiente del Departamento de Medio Ambiente.”*

*Visto.- Que en fecha 14 de diciembre de 2023 se cursó solicitud del informe ambiental estratégico-Evaluación ambiental estratégica simplificada al D. Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente, Dirección de calidad ambiental y Economía circular.*

*Visto.- Que en fecha 27 de diciembre de 2023, se ha cursado solicitud de informe a las siguientes administraciones sectoriales,*

- *Servicio de Carreteras del Departamento de Infraestructuras Viarias y Movilidad de la Diputación Foral de Álava,*
- *Confederación Hidrográfica del Ebro*
- *Agencia Vasca del Agua*
- *Administración General del Estado (Área Funcional de fomento de la subdelegación del Gobierno en Álava)*
- *Administración General del Estado. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación digital (Secretaría General de Telecomunicaciones y Ordenación de los Servicios de Comunicación Audiovisual)*
- *Gobierno Vasco. Viceconsejería de Política Lingüística*
- *Gobierno Vasco. Viceconsejería de Medio Ambiente del Departamento de Medio Ambiente.”*

*Visto.- Que el expediente se expuso al público mediante la publicación en el diario El Correo de fecha 29 de diciembre de 2023, y en el BOTHA nº 1 de fecha 3 de enero de 2024, a fin de que en el plazo de 20 días a partir de la última publicación pudieran presentarse alegaciones que se consideren oportunas.*

*Visto.- Que el plazo de exposición ha finalizado el 31 de enero de 2024, y no se ha presentado ninguna alegación.*

*Visto.- que en fecha 24 de abril de 2024 se ha recibido la Resolución del director de Calidad Ambiental y Economía Circular, por la que se formula informe ambiental estratégico del “Plan Especial de Ordenación Urbana de la Agrupación de Interés Urbanístico (AIU) 4 Educativo*



Deportivo, en Agurain.

Visto.- Que se han recibido informes de las siguientes Administraciones :

- Informe técnico del Departamento de Cultura y Política Lingüística del Gobierno Vasco.
- Informe técnico del Departamento de Movilidad Sostenible e Infraestructuras Viarias de la DFA
- Informe técnico de la Secretaría General de Telecomunicaciones y Ordenación de los servicios de Comunicación Audiovisual del Ministerio para la Transformación digital y de la Función pública.
- Informe técnico del Área funcional de fomento de la Delegación del Gobierno en la CAPV.
- Informe urbanístico de URA

Visto.- que en fecha 13 de junio de 2024 por parte de la Confederación Hidrográfica del Ebro adelantaron vía email el informe previsto en el artículo 25.4 del Texto Refundido de la Ley de Aguas, y el 14 de junio de 2024, se recibe el mismo a través de URA Agencia Vasca del Agua.

Visto.- que de todos los informes recibidos se ha dado traslado al servicio urbanístico y al Redactor del Plan Especial.

Visto.- que el día 14 de junio de 2024, se ha enviado por el Redactor del Plan Especial de Ordenación Urbana del AIU 4 Educativo Deportivo del PGOU de Agurain el texto Refundido, que incluye los informes emitidos por las Administraciones Sectoriales y el informe ambiental estratégico del "Plan Especial de Ordenación Urbana de la Agrupación de Interés Urbanístico (AIU) 4 Educativo Deportivo, en Agurain.

Visto.- que por el arquitecto municipal en fecha 18 de junio de 2024, se ha emitido informe en el que se concluye:

El Texto Refundido presentado, incorpora las modificaciones solicitadas en el informe técnico municipal, y así mismo incorpora los condicionantes detallados en el informe ambiental estratégico, así como en los informes sectoriales recibidos con ocasión de la tramitación del expediente.

Se considera que la documentación refundida tiene el contenido preciso para su aprobación definitiva.

Considerando lo dispuesto en los artículos 95 y siguientes de la Ley 2/2006 de 30 de junio de Suelo y Urbanismo, y lo establecido en el artículo 31 y 32 del DECRETO 46/2020, de 24 de marzo, de regulación de los procedimientos de aprobación de los planes de ordenación del territorio y de los instrumentos de ordenación urbanística.

Teniendo en cuenta que la aprobación definitiva del Plan Especial al ser un municipio con población superior a 3.000 habitantes, corresponde al Ayuntamiento de Agurain.

De conformidad con el planeamiento propuesto, cuya conveniencia y oportunidad se justifican en los documentos urbanísticos que obran en el expediente y vista la regulación a la que se ha hecho referencia.



Visto el dictamen favorable de la Comisión Informativa de sostenibilidad celebrada el día 18 de junio de 2024,

Y que el competente es el pleno de la Corporación, en el ejercicio de las competencias que tiene atribuidas en virtud del artículo 22.2.c) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de régimen Local - LRBRL,

- Se acuerda por unanimidad:

1/ Aprobar definitivamente el Texto Refundido del Plan Especial de Ordenación del AIU 4 Educativo Deportivo del PGOU de Agurain redactado por el Arquitecto Ignacio Pedreira.

2/ Remitir el Plan Especial al Registro Urbanístico de la DFA para su depósito.

3/ Publicar en el BOTHA el contenido íntegro de los acuerdos de aprobación definitiva, y cuando menos, de las normas urbanísticas, y los acuerdos de suspensión de licencias y su levantamiento, con indicación de haberse producido el depósito del correspondiente plan urbanístico en el registro de Diputación Foral de Alava y en el diario o diarios de mayor difusión en el Territorio Histórico.

#### **4.- AURREKONTU-ALDAKETA / MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA.**

Visto el expediente de Transferencia de Crédito nº 5/2024, relativo a transferencias de crédito entre partidas presupuestarias del Estado de Gastos del vigente Presupuesto municipal del ejercicio 2024.

Considerando que, según informa la Secretaria-Interventora, el expediente se ajusta a los requisitos exigidos en la Norma Foral 3/2004, Presupuestaria de las Entidades locales, y a lo establecido en la Norma Municipal de Ejecución Presupuestaria.

Visto el dictamen favorable de la comisión informativa de organización interna del día 18 de junio de 2024.

\* Se acuerda por unanimidad aprobar el expediente de Transferencia de Crédito nº 5/2024 conforme al desglose que a continuación se detalla. El total de aumentos de créditos es igual a las minoraciones practicadas, siendo el Acuerdo firme y ejecutivo sin necesidad de más trámites, por lo que se procederá por Intervención a efectuar las modificaciones del Estado de Gastos del Presupuesto de la Entidad con efectos inmediatos.

Partidas del Estado de Gastos a minorar:

<b>Partida</b>	<b>Denominación</b>	<b>Crédito inicial</b>	<b>Minoración</b>	<b>Crédito Final</b>
150.643.001	Redacción de proyectos, estudios y memorias	25.000 €	9.000 €	16.000 €

Total transferencias negativas: 9.000 €



Partidas del Estado de Gastos a incrementar:

Partida	Denominación	Crédito inicial	Incremento	Crédito Final
414.642.001	Plan de Ordenación de montes	0 €	9.000 €	9.000 €

Total transferencias positivas: 9.000 €

## **5.- GIZA BALIABIDEAK ANTOLATZEKO PLANA / PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.**

**5.1.- EUSKAL TOKI-ERAKUNDEETAKO LANGILEEN LAN-BALDINTZAK ARAUTZEN DITUEN AKORDIOAREN ALDAKETA (UDALHITZ) / MODIFICACION DEL ACUERDO REGULADOR DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LAS INSTITUCIONES LOCALES VASCAS (UDALHITZ).**

**5.2.- GIZA BALIABIDEAK ANTOLATZEKO PLANA / PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.**

Visto que en fecha 28 de septiembre de 2023 se presenta escrito por el representante sindical del personal funcionario del Ayuntamiento de Agurain, mediante el que solicita lo siguiente:

### **AL AYUNTAMIENTO DE AGURAIN**

**D. PASTOR MARTIN JIMENEZ**, con D.N.I número 16266323X, con domicilio en a efectos de notificaciones en c/ Zapatari 15, 01200 de Agurain, y como representante sindical del personal funcionario del Ayuntamiento de Agurain,

#### **EXPONGO:**

1.- Que el artículo 69 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, dispone 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, pudiendo las mismas aprobar planes para la ordenación de sus recursos humanos que incluyan, entre otras medidas el análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.

2.- Que el artículo 49 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, regula los planes de ordenación del empleo público disponiendo que:

“Las administraciones públicas vascas, previa negociación con la representación de personal, podrán aprobar planes de ordenación del empleo público.”



3.- Que el artículo 31 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, dispone en su artículo 31 que:

“Los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo”

Así mismo el artículo 37.1 señala que serán materias objeto de negociación, entre otras:

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

4.- Que el artículo 163.1 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, del Empleo Público Vasco regula que:

“El personal empleado público dispondrá de los permisos regulados en la legislación básica de empleo público, en las leyes y reglamentos aplicables, así como los que se prevean, en su caso en los instrumentos de negociación colectiva.”

5.- El Anexo I a la presente solicitud donde se propone la modificación de algunos artículos del Acuerdo Regulador de Condiciones de Trabajo del Personal de las Instituciones Locales Vascas (UDALHITZ).

6.- Tal y como resulta de la memoria que figura como Anexo II al presente escrito, la plantilla del personal del Ayuntamiento de Agurain presenta un acusado envejecimiento respecto a la plantilla de otras Administraciones Públicas. Ello hace preciso planificar el relevo generacional y establecer las medidas necesarias para posibilitar que la experiencia y conocimientos acumulados por la actual plantilla se transmita adecuadamente a las personas que hayan de sustituirlos, posibilitando, al tiempo mismo tiempo, que los Servicios del Ayuntamiento de Agurain puedan definir los objetivos de mejora en la prestación de servicios a la ciudadanía.

Por todo ello, **SOLICITO:**

1.- Que se modifique el Acuerdo Regulador de Condiciones de Trabajo del Personal de las Instituciones Locales Vascas (UDALHITZ), con la redacción señalada en el citado Anexo I.

2.- La aprobación del Plan de Ordenación de Recursos Humanos para la mejora de la prestación de servicios, el relevo generacional y la transferencia de conocimiento del personal del Ayuntamiento de Agurain que se recoge como Anexo II al presente escrito.

En Agurain, a 28 de septiembre de 2023.



## **ANEXO I**

### **Modificación del Acuerdo Regulator de Condiciones de Trabajo del Personal de las Instituciones Locales Vascas (UDALHITZ).**

1.- Modificar el artículo 28 quedando el mismo de la siguiente forma:

*Artículo 28.- Duración de las vacaciones:*

*1. El personal que se halle en situación administrativa de servicio activo pleno, tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio de una vacación retribuida de veinticuatro días laborables de duración contados de lunes a viernes, o de los días que en proporción les correspondan, si el tiempo de servicios efectivos fuera menor.*

*2. Para los que no alcancen el año de servicio activo pleno, la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso, computándose desde esa fecha hasta el 31 de diciembre, y redondeando el resultado en días por exceso.*

*3. Vacaciones adicionales por antigüedad. El personal que se halle en situación administrativa de servicio activo pleno, tendrá derecho a disfrutar hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados conforme a la siguiente escala:*

*A partir de 27 años: 3 días.*

*A partir de 30 años: 4 días.”*

2.- Incluir un nuevo artículo 60 bis, con la siguiente redacción:

*“Artículo 60 bis. Permiso previo a la jubilación.*

*El personal del Ayuntamiento de Agurain podrá disfrutar de un permiso retribuido de 18 minutos de su jornada diaria durante el año anterior a la fecha de cese por jubilación.*

*El citado permiso no podrá ser disfrutado de forma acumulada.”*

## **ANEXO II**

### **PLAN DE ORDENACIÓN RECURSOS HUMANOS PARA LA MEJORA DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS, EL RELEVO GENERACIONAL Y LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA DEL AYUNTAMIENTO DE AGURAIN.**

## **MEMORIA**

### **I. INTRODUCCIÓN**

El artículo 69.1 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 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.”*

El segundo apartado del mencionado artículo establece que:





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

- a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.*
- b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.”*

Así mismo, el artículo 49 Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, dispone que:

*“1. 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.*

*2. Los planes de ordenación del empleo público se ajustarán a las limitaciones presupuestarias, así como a las normas contenidas en esta ley y en las disposiciones de desarrollo de la misma. Cuando los planes de ordenación del empleo público puedan afectar en sus medidas o actuaciones al personal laboral, deberán desarrollarse conforme a las normas del derecho laboral.*

*3. Los planes de ordenación del empleo público podrán incluir, entre otras, las siguientes medidas:*

- a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal tanto desde la perspectiva del número de efectivos como de la competencia profesional requerida para el desempeño del puesto de trabajo.*
- b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y sobre los sistemas de reordenación del tiempo de trabajo y del trabajo a tiempo parcial, así como sobre las tecnologías de la comunicación y de la información aplicadas al trabajo.*
- c) Medidas de teletrabajo y de flexibilización de la localización del puesto de trabajo.*
- d) Identificación de las formas de cubrir las necesidades de personal para el período objeto de planificación, teniendo en cuenta las medidas de selección, movilidad y formación.*
- e) Reasignación, readscripción de dotaciones de puestos de trabajo y redistribución de efectivos de personal. En estos casos se podrá incorporar como medida adicional la suspensión temporal de incorporaciones externas en un determinado ámbito de actividad, así como la provisión de puestos de trabajo limitados a personal de los ámbitos que se determinen.*
- f) Previsiones sobre análisis de puestos y racionalización de las estructuras de puestos de trabajo.*
- g) Promoción de la movilidad interadministrativa, de acuerdo con lo que se prevé en esta ley. En estos casos se podrá incorporar como medida adicional la suspensión temporal de incorporaciones externas en un determinado ámbito de actividad, así como la provisión de puestos de trabajo limitados a personal de los ámbitos que se determinen.*
- h) Medidas de promoción interna o, en su caso, de promoción profesional y de formación de personal, así como medidas de movilidad forzosa.*
- i) Medidas de fomento de los contratos de formación y de los contratos en prácticas para la inserción de jóvenes en el sector público.*
- j) Incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada, así como incentivos a la renuncia al servicio activo o baja definitiva en él.*
- k) La provisión de la incorporación de recursos humanos a través de la oferta de empleo público, así como, en su caso, la exclusión por causas objetivas sobrevenidas, de plazas inicialmente incluidas.*
- l) Cualquier otra medida que tuviera como objetivos los definidos en el artículo 48.”*



## **II. OBJETO DE LA MEMORIA**

El objeto de la presente memoria es analizar la conveniencia de desarrollar un Plan de Ordenación de Recursos Humanos en el ámbito del Ayuntamiento de Agurain de acuerdo con la legislación vigente, analizando, entre otros aspectos, la conveniencia de fijar medidas que favorezcan el relevo generacional y la transferencia de conocimiento del personal en edad próxima a su jubilación con el objetivo último de mejorar la prestación de los servicios que ofrece el Ayuntamiento.

## **III. ANÁLISIS DEL ENTORNO**

Es abundante la bibliografía y existe un consenso general sobre la necesidad de la modernización de las Administraciones Públicas básicamente con un doble objetivo: servir como elemento dinamizador y como prestador de servicios a la sociedad en un entorno en continuo cambio, mayor competitividad en todos los ámbitos, amplios espacios de incertidumbre y grandes avances científicos y tecnológicos. Estas circunstancias han cristalizado en diversas iniciativas, planes y programas de modernización y digitalización en todos los ámbitos desde europeos hasta locales.

No es objeto de este informe hacer un análisis exhaustivo de dicha bibliografía y planes. Sin embargo, es común en todos ellos, la inclusión de aspectos ligados a la mejora en los sistemas de gestión y organización del trabajo, la adopción de las nuevas tecnologías disponibles (digitalización, big data, inteligencia artificial, etc.) y la adecuación de las estructuras y servicios a las nuevas realidades y necesidades sociales.

En este entorno, el Ayuntamiento de Agurain también debe tomar las medidas oportunas para adaptar su estructura, organización y plantilla a las necesidades de la ciudadanía y a las exigencias de la sociedad a la vez que garantiza una correcta gestión de su conocimiento.

## **IV. ANÁLISIS INTERNO Y JUSTIFICACIÓN**

Ante un entorno como el descrito en el apartado anterior, actualmente el Ayuntamiento de Agurain está inmersa en un profundo proceso de análisis y actualización tanto de su estructura como de los puestos de trabajo con el objeto de adecuarlos de la forma más eficaz y eficientes posibles a los nuevos requerimientos que se debe asumir como servicio público, a sus competencias y a los retos que debe afrontar a futuro.

Dicho proyecto incluye, entre otras, las siguientes tareas y productos principales:

- 1) Análisis y diagnóstico de la estructura organizativa del Ayuntamiento de Agurain y, en su caso, propuesta de modificación atendiendo a las competencias asignadas.
- 2) Análisis y diagnóstico de la clasificación de los puestos de trabajo analizando funciones y tareas asignadas en la actualidad.
- 3) Actualización de la descripción de los puestos tipo de trabajo realizando la descripción monográfica de cada uno de los puestos-tipo.
- 4) Propuesta de valoración de puestos de trabajo, en base al sistema de valoración actual, previamente actualizado si procediese.
- 5) Propuesta de Relación de Puestos de Trabajo actualizada.
- 6) Fichas actualizadas para cada puesto de trabajo.

Sin perjuicio de todo lo anterior, en el presente apartado se analizarán diversos aspectos relacionados con la edad de la plantilla y las posibles ventajas que el Plan de Racionalización podría conllevar para la Organización. Es importante destacar que el Plan de Racionalización propuesto no solo busca un rejuvenecimiento de la plantilla para afrontar esos nuevos retos, sino que también pretende favorecer una adecuación general amortizando plazas obsoletas o que correspondan a modelos obsoletos y creación de nuevas que permitan la modernización de la Organización; nuevas plazas que respondan a conceptos más modernos del servicio público adecuando al mismo tiempo una nueva organización jerárquica.

En consecuencia, podría interesar que las carreras profesionales se acorten favoreciendo la marcha voluntaria de las personas con edades cercanas a la jubilación para agilizar el relevo generacional con el objeto de aumentar la eficacia de las acciones de mejora y transformación del personal y de la organización que pudieran plantearse, estableciendo, a su vez, sistemas para garantizar una correcta gestión del conocimiento.

#### IV.1. Reestructuración de la organización.

Aunque, de forma genérica, en cada Legislatura se adapta la estructura orgánica y funcional del Ayuntamiento de Agurain, estas adaptaciones están condicionadas por estructuras y puestos preexistentes, tendencias consolidadas, etc.

Sin embargo, de acuerdo con los datos actuales de la plantilla (agosto de 2023), el 29,03% de la plantilla del Ayuntamiento de Agurain está compuesta por personas de 58 años o más y por otro, el 32,26% de los puestos están cubiertas por personas con 56 o más años.

Tabla 1. Distribución de edades en puestos

UNIDAD	Menores 56	Mayores 56	Total
Administración	4	6	10
Servicios	3	3	6
Educación	14	1	15
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>31</b>

En consecuencia, se abre una ventana de oportunidad para que en los próximos años se plantee una reestructuración profunda tanto de las Unidades administrativas (en número y funciones) así como de sus respectivas jefaturas sin que afecten a sus actuales ocupantes.

#### IV.2. Eliminación de diferencias de género.

La distribución actual de la plantilla muestra que el porcentaje de mujeres es ligeramente superior. En el grupo D (ligado a personal de oficios) el 100% de los trabajadores son hombres. En los grupos A y B el porcentaje de mujeres es superior al de los hombres.

Tabla 2. Distribución de la plantilla del Ayuntamiento de Agurain por grupo, sexo y franjas de edad

Grupo	Menores de 40			Entre 40 y 56			Mayores 56			Total
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	
A	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
B	5	0	5	5	5	10	2	2	4	19
C	1	1	2	0	2	2	2	1	3	7
D	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
E	0	0	0	2	0	2	1	0	1	3

TOTAL	6	1	7	7	7	14	6	4	10	31
-------	---	---	---	---	---	----	---	---	----	----

De todo ello se puede concluir que en los próximos años se generará un entorno que posibilitará alcanzar cuotas igualitarias de ocupación de hombres y mujeres tanto en puestos de jefaturas como en grupos y ocupaciones concretas.

#### IV.3. Capacitación y adaptación a la nueva realidad tecnológica.

Como no puede ser de otra manera, de forma genérica, el desfase existente entre la formación del personal y las necesidades y demandas actuales, aumenta directamente a la edad de las personas.

En consecuencia, el esfuerzo de adaptación, formación y sensibilización en los diversos ámbitos crece según la edad.

Así mismo, también se hace necesario adecuar los puestos, en cuanto a su contenido y requisitos de titulaciones, a las nuevas realidades.

#### IV.4. Normalización del uso del euskera en el Ayuntamiento de Agurain

Según se desprende del análisis de los datos de la plantilla actual, el conocimiento del euskera es muy superior entre los menores de 56 años que entre los mayores de esa edad.

Tabla 3. Perfiles acreditados por rangos de edad

Perfil	General		Menores 56		Mayores 56	
	N.º personas	Porcentaje	N.º personas	Porcentaje	N.º personas	Porcentaje
Sin perfil	6	19,35	2	6,45	4	12,90
1	0	0	0	0	0	0
2	4	12,91	3	9,68	1	3,23
3	21	67,74	17	54,84	4	12,90
4	0	0	0	0	0	0
TOTAL	31	100	22	70,97	9	29,03

En consecuencia, el plan de racionalización propuesto supone una oportunidad para profundizar en el conocimiento y uso del euskera en el Ayuntamiento de Agurain y en facilitar el cumplimiento de los índices de preceptividad de los puestos.

#### IV.5. Absentismos.

El absentismo puede estudiarse desde dos vertientes; la tasa de ausencias por diversas contingencias (ITs, etc.) y la ausencia por disfrute de jornadas no presenciales.

Como se puede observar en la siguiente tabla, desde el punto de vista de ausencias por ITs, etc., aunque no hay una relación directa entre el número de ITs y la edad, su duración media sí que es directamente proporcional, aumentando según aumenta la edad.

Tabla 4. Absentismos (número y duración) por franjas de edad (datos año 2022 completo)

Rango edad	N.º de ausencias	% respecto total	N.º de personas	% respecto total	Duración media
-26	23	1,79	2	4,26	11,50
26-35	290	22,59	13	27,66	22,31
36-45	249	19,39	8	17,02	31,13

46-55	112	8,72	11	23,40	10,18
+56	610	47,51	13	27,66	46,92
<b>TOTAL</b>	<b>1.284</b>	<b>100</b>	<b>47</b>	<b>100</b>	<b>27,32</b>

Por otro lado, las condiciones de empleo vigentes establecen un número de jornadas no presenciales por antigüedad fijadas en función del número de trienios. A este respecto, plantilla en general, tiene reconocidos una media de 5,32 trienios, lo que supone prácticamente 1 jornada al año de ese tipo (31 jornadas totales). Sin embargo, el colectivo de mayores de 56 años tiene una media de 10 trienios reconocidos, lo que supone 6 jornadas al año (60 jornadas totales). Todo ello conlleva que el colectivo de mayores de 56 años presta servicio efectivo, de media, 6 días menos al año.

En consecuencia, la aplicación del plan de racionalización propuesto permitiría disminuir la tasa de absentismo y aumentar la tasa anual de horas efectivas anuales.

#### IV.6. Ahorros.

Del mismo modo que en el caso anterior, en función al número de trienios, se retribuye el concepto de antigüedad, cuyo importe está vinculado al grupo del puesto que se ocupen en cada momento. En consecuencia, el coste para la Institución por persona varía en función de su antigüedad.

En la siguiente tabla se compara el coste, en base a la antigüedad, para el colectivo de más de 56 años y el resto de la plantilla por grupo:

Tabla 5. Diferencia de retribuciones (en euros/año) por antigüedad según grupo y rango de edad

Grupo	N.º trienios medio				Coste medio antigüedad		Diferencia coste
	Nº	Más 56	Nº	Menos 56	Más 56	Menos 56	
A	1	11	0	0	10.724,00	0,00	10.724,00
B	4	11,50	15	2,80	33.586,00	15.471,00	18.115,00
C	3	6,67	4	3,35	14.161,00	9.489,00	4.672,00
D	1	11	0	0	6.254,00	0,00	6.254,00
E	1	12	2	5	6.018,00	5.015,00	1.003,00
TOTAL					70.743,00	29.975,00	40.768,00

En consecuencia, la aplicación del Plan de Racionalización supondría unos ahorros en el coste de la plantilla que pueden compensar, según los casos, total o parcialmente, el costo de las medidas propuestas para facilitar el relevo generacional y la transferencia de conocimiento.

#### IV.7. Disponibilidad operativa.

De acuerdo con informes, estudios y trabajos realizados por entidades independientes, según avanza la edad se manifiestan una serie de cambios funcionales tanto en el ámbito sensorial y ambiental como en la capacidad física (déficit visual, menor tolerancia a situaciones de calor y frío intensos, menor capacidad para realizar esfuerzos físicos, menor elasticidad, degeneración de articulaciones, mayor riesgo de caídas, etc.).

En base a todo ello, se concluye que se considera necesario adaptar las condiciones de trabajo a las características de mayor edad, lo que puede suponer que el personal que tenga 60 años o más pueda quedar exento del desempeño de determinados trabajos, lo que puede implicar una



disminución de los recursos disponibles del Ayuntamiento de Agurain que puedan ser destinados a estas tareas.

#### **IV.8. Rejuvenecimiento de la plantilla.**

La plantilla al servicio del Ayuntamiento de Agurain pone de manifiesto un acusado envejecimiento tanto respecto a otros colectivos del Estado como del conjunto de las administraciones de la OCDE.

Así, por ejemplo, la edad media de la plantilla del Ayuntamiento de Agurain es de 47,74 años (50,23 años en el caso de las mujeres, 45,94 en el caso de los hombres). Del mismo modo, el 32,26% de la plantilla supera los 56 años y el 45,16% los 50.

De acuerdo con la encuesta de EPA del INE el porcentaje de asalariados mayores de 50 años en España es de 30,3%. En el sector privado son un 26,78% y en el sector público 44,38%.

Por otra parte, la evolución de la distribución de la plantilla y la media de edad en los últimos años ha sufrido muy pocos cambios, por lo que con el paso del tiempo, la edad media de la plantilla ha ido subiendo paulatinamente.

Si no se establecerían incentivos al relevo generacional, en los próximos años, estimando que la edad media de jubilación sería la de 66 años, la edad media del Ayuntamiento de Agurain, seguiría al alza.

Por el contrario, si se establecerían ayudas y se consiguiese que la edad de jubilación media fuese 63 años, la edad media de la plantilla bajaría sustancialmente, ya que la edad media de las personas que sustituyan a los trabajadores jubilados se estima en 35 años.

#### **V. CONCLUSIONES**

La aprobación del Plan de Racionalización que analice y rediseñe tanto la estructura orgánica del Ayuntamiento de Agurain como sus puestos de trabajo al objeto de que se adapten a los cambios sociales, tecnológicos, culturales, económicos que se están produciendo en el entorno es una acción básica para conseguir una Organización eficaz y eficiente respecto a sus obligaciones para con la sociedad del municipio.

En este contexto, el establecimiento de medidas para fomentar el rejuvenecimiento de la plantilla y el relevo generacional sería un instrumento fundamental para la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento de Agurain que presentaría importantes ventajas tanto a la Institución como al personal que presta servicio en ella, dado que facilitaría la reorganización de la estructura y de los puestos para adecuarse a los nuevos retos y necesidades a los que el Ayuntamiento de Agurain debe hacer frente; desde una mayor facilidad de adecuar los puestos y la estructura, a la posibilidad de incluir nuevos puestos con titulaciones y competencias adecuadas a las requerimientos tecnológicos actuales, eliminar la brecha de género que queda en determinados grupos y colectivos concretos, impulso al uso y normalización del euskera, reducción de los absentismo, aumento de la capacidad operativa en determinadas planes y el logro de reducción de costes de personal.

Sin embargo, también se observa que, en los próximos cinco años, el 16,13% de la plantilla podría abandonar la Organización con la consabida pérdida de conocimientos y capital humano. En consecuencia, el mencionado Plan de Racionalización debería incluir medidas orientadas a la



retención del conocimiento experto de forma que se minimice el perjuicio de la salida de una parte tan importante de la plantilla del Ayuntamiento de Agurain.

Por todo ello, es completamente recomendable que el Plan de Racionalización 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 expertas, tanto en lo relativo a la identificación de posibilidades de mejora en la prestación de los servicios de sus Unidades como en la ejecución de las mismas. Así mismo, también debería establecerse las medidas 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 la Institución. Todo ello en coordinación con su responsable jerárquico y con la Concejalía de Personal.

## **REGULACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN**

### **Artículo 1. Objeto.**

El presente Plan tiene por objetivo la mejora de la prestación de servicios de la Administración General del Ayuntamiento de Agurain, mediante la definición de objetivos de mejora y de medidas necesarias para su logro, y el rejuvenecimiento del personal mediante una sustitución progresiva que posibilite el mantenimiento de los conocimientos de quienes se encuentren próximos a la edad de jubilación anticipada, a través de su transferencia a nuevo personal.

### **Artículo 2.**

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.

### **Artículo 3. Ámbito personal**

1. Podrá acogerse al presente Plan el personal que cumpla los siguientes requisitos:
  - A. Tener un mínimo de 8 años de servicios prestados en el Ayuntamiento de Agurain.
  - B. Encontrarse en situación de servicio activo en la Administración General del Ayuntamiento de Agurain, o en alguna de las situaciones que se asimilen a dicha situación a los efectos del presente Plan durante los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha prevista de jubilación anticipada.
  - C. Tener 2 años menos de la edad prevista para la jubilación anticipada.
  - D. Asumir el compromiso de acceder a la jubilación anticipada en la fecha que señale en la solicitud que formule para acogerse al Plan.  
Dicha fecha, salvo los supuestos de modificación de la normativa que establezca la edad mínima o las condiciones de acceso a la jubilación anticipada, solo podrá ser modificada una



vez, y siempre antes del inicio del periodo de disfrute de las acumulaciones o compensaciones previstas en el presente Plan, o, en su caso, antes del inicio del procedimiento de selección de la persona que haya de sustituirle.

2. El personal que durante el periodo de aplicación del Plan incumpliera cualquiera de las condiciones señaladas en el apartado anterior perderá las acumulaciones y compensaciones previstas en el presente Plan.

3. A los efectos de incorporación al presente Plan se considerarán situaciones asimiladas a la de servicio activo las situaciones administrativas que conlleven reserva de puesto de trabajo.

#### **Artículo 4. Incompatibilidades.**

1. Los periodos de disfrute de las acumulaciones o compensaciones contempladas en el presente Plan se considerarán a todos los efectos como de servicio activo por lo que será de aplicación la normativa vigente en materia de incompatibilidades.

2. 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 al servicio del Ayuntamiento de Agurain.

En dicho supuesto los periodos 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 Agurain las cantidades que fueran precisas hasta alcanzar el reintegro completo de las retribuciones correspondientes a los periodos disfrutados en concepto de acumulaciones y compensaciones.

3. No podrá acogerse al presente Plan el personal que, alcanzada la edad de jubilación ordinaria que le corresponda conforme a la normativa de la Seguridad Social, obtenga la prórroga en el servicio activo o continúe en situación asimilada a los efectos del presente Plan.

#### **Artículo 5. Programas de mejora de la prestación de servicios y de transferencia de conocimientos**

1. El personal que se acoja al presente Plan vendrá obligado a colaborar en la definición del programa de mejoras de la prestación de servicios de su unidad administrativa, Dirección o Departamento, y a realizar las actividades necesarias para su aplicación.

2. Los programas de mejora de la prestación de servicios tendrán por objeto identificar los ámbitos de mejora de la actividad administrativa, fijar los objetivos a lograr y las medidas a adoptar para la consecución de los objetivos definidos para lograr una mejora o más eficaz prestación de servicios en el ámbito de dicho programa.

El personal colaborará desde su incorporación al presente Plan en la definición y aplicación del citado programa, que deberá ser aprobado por la persona responsable de la unidad administrativa del Ayuntamiento de Agurain.

A tal fin, el personal acogido al presente Plan elaborará, a instancia de la persona responsable de la unidad administrativa del Ayuntamiento de Agurain, una memoria en la que se identifiquen los problemas detectados en su prestación de servicios y de las medidas a adoptar para su resolución, y, una vez definido dicho programa, participará en la aplicación de las medidas definidas en el mismo.

Así mismo, el personal acogido al Plan elaborará un manual de desempeño de su puesto de trabajo en el que se definan pormenorizadamente las tareas realizadas durante un ciclo de un año. El citado





manual se elaborará conforme a los criterios y modelos que al efecto se establezcan por el Ayuntamiento de Agurain y deberá remitirse a la misma con el visto bueno de la persona responsable de la unidad administrativa de la que dependa.

3. El programa de transferencia de conocimientos tendrá por objeto garantizar la transferencia de conocimientos del personal acogido al Plan al personal que se designe por la persona responsable de la unidad administrativa de la que dependa. Dicho programa tendrá una duración de 6 meses y se desarrollará inmediatamente antes del inicio del periodo de disfrute de las compensaciones y acumulaciones que procedan conforme a lo previsto en el presente Plan y de las vacaciones o permisos anteriores a la fecha de cese por jubilación

4. La participación en ambos programas dará lugar a una compensación de 10 minutos por cada jornada de trabajo de los 12 meses anteriores al inicio del periodo de disfrute de las compensaciones y acumulaciones que procedan conforme a lo previsto en el presente Plan.

A dichos efectos, se entenderá como jornada de trabajo las definidas en el calendario correspondiente al horario general (año 2023, 225 jornadas).

5. A la compensación resultante le será de aplicación los coeficientes establecidos en el artículo siguiente en función del número de meses en que se anticipe la jubilación respecto de la edad de jubilación ordinaria y su disfrute tendrá lugar de forma acumulada durante el año inmediatamente anterior (12 meses) a la fecha de jubilación anticipada.

#### **Artículo 6. Programa de relevo generacional del personal.**

1. El programa de relevo generacional del personal tiene por objeto la planificación de la sustitución de dicho personal y el rejuvenecimiento de los recursos humanos del Ayuntamiento de Agurain.

2. El personal acogido al presente Plan podrá disfrutar antes de la fecha de jubilación anticipada de las siguientes medidas:

A. Disfrute del permiso previo a la jubilación de 18 minutos, previsto en el artículo 60 bis. del Acuerdo Regulador de Condiciones de Trabajo del Personal de las Instituciones Locales Vascas (UDALHITZ).

El personal acogido al presente Plan acumulará durante el año anterior a la fecha de jubilación anticipada dicho permiso aplicando, en función del número de meses de anticipación de dicha jubilación, los coeficientes de la siguiente escala:

MESES	COEFICIENTE
24	9,00
23	8,75
22	8,55
21	8,35
20	8,05
19	7,80
18	7,50
17	7,24
16	6,84
15	6,47
14	6,17
13	5,80



12	5,38
11	4,95
10	4,55
9	4,10
8	3,67
7	3,24
6	2,84
5	2,40
4	1,98
3	1,56
2	1,00
1	1,00

Así mismo, se acumulará 1 día por cada año de servicios reconocidos a partir de 31 años y hasta un máximo de 40 años.

El permiso resultante se disfrutará de forma acumulada durante el año inmediatamente anterior (12 meses) a la fecha de jubilación anticipada voluntaria.

B. Acumulación de las licencias adicionales por antigüedad establecidas en el artículo 28 del Acuerdo Regulador de Condiciones de Trabajo del Personal de las Instituciones Locales Vascas (UDALHITZ).

El personal acogido al presente Plan podrá acumular a las vacaciones adicionales por antigüedad devengadas durante dos años naturales anteriores al año en que se produzca la jubilación anticipada.

### **Artículo 7. Disfrute de compensaciones y acumulaciones**

El disfrute de las compensaciones y las acumulaciones previstas en el presente Plan quedará condicionadas a la realización de las actividades previstas en el artículo 5.

El disfrute de dichas compensaciones y acumulaciones se realizará de forma ininterrumpida durante el año anterior (12 meses) al cese del personal funcionario en el servicio activo por jubilación anticipada. No obstante, los días correspondientes a vacaciones, turnos, permiso por asuntos personales, jornadas no presenciales por antigüedad y los días adicionales por antigüedad correspondientes al año natural en el que se produzca el cese en el servicio activo por jubilación anticipada se disfrutarán inmediatamente antes de la fecha de cese.

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 beneficiaria en situación de Incapacidad Temporal, por ser declarado en situación de Incapacidad Permanente Total o Absoluta, 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.

Si llegada la fecha señalada por el personal para la jubilación anticipada, el mismo 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 reintegrar al Ayuntamiento de Agurain las cantidades que fueran precisas hasta alcanzar el reintegro completo del permiso.

### Disposición Transitoria

El personal que a la aprobación del presente Plan le falten menos de 2 años para alcanzar la edad de jubilación anticipada podrá acogerse al mismo a su entrada en vigor de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. Programas de mejora de la prestación de servicios y de transferencia de conocimientos. Disfrutarán de las compensaciones previstas con carácter general, con idénticas condiciones y requisitos.

Cuando por la fecha de jubilación anticipada no pudieran realizarse todas las actividades previstas en el artículo 5 del presente Plan, el disfrute de los periodos acumulados en virtud de lo dispuesto en el párrafo anterior estará condicionado a la elaboración por la persona beneficiaria de un manual de desempeño de su puesto de trabajo en el que se definan pormenorizadamente las tareas realizadas en el mismo durante un ciclo de un año. El citado manual se elaborará conforme a los criterios y modelos que al efecto se establezcan por la Dirección de Función Pública y deberá remitirse a la misma con el visto bueno de la persona responsable de la unidad administrativa de la que dependa.

2. Permiso previo a la jubilación.

Disfrutarán de las compensaciones previstas con carácter general, con idénticas condiciones y requisitos.

3. Vacaciones adicionales por antigüedad.

Se entenderá por días adicionales por antigüedad acumulados los que, conforme a los servicios prestados en el año 2023 y en función de la fecha de jubilación anticipada, resulten, como máximo, de la siguiente escala:

Días acumulados			
Servicios prestados	Jubilación año 2024	Jubilación año 2025	Jubilación 2026 en adelante
32 años o más	8	8	8
31 años	7	8	8
30 años	6	7	8
29 años	6	7	7
28 años	3	6	6
27 años	0	3	6

Visto.- Que se solicitó informe jurídico a la Letrada Asesora de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa el 31 de octubre de 2023 .

Visto.- El informe emitido por el técnico de contratación del Ayuntamiento de Agurain con entrada en el registro del Ayuntamiento el 16 de mayo de 2024 que dice lo siguiente:



## **“INFORME SOBRE APROBACION DE UN PLAN DE ORDENACION DE LOS RRHH PARA EL AYUNTAMIENTO DE AGURAIN”**

Ante propuesta por parte de la representación sindical de este Ayuntamiento de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos para la mejora de la prestación de servicios, el relevo generacional y la transferencia de conocimiento del personal del Ayuntamiento de Agurain para su aprobación, y atendiendo a la legislación vigente,

### **INFORMO:**

#### **PRIMERO.**

El artículo 69 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, dispone 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, pudiendo las mismas aprobar planes para la ordenación de sus recursos humanos que incluyan, entre otras medidas el análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.

#### **SEGUNDO.**

Así mismo el artículo 49 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, regula los planes de ordenación del empleo público disponiendo que:

“Las administraciones públicas vascas, previa negociación con la representación de personal, podrán aprobar planes de ordenación del empleo público.”

#### **TERCERO.**

El artículo 31 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, dispone en su artículo 31 que:

“Los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo”

#### **CUARTO.**

Así mismo el artículo 37.1 del citado Texto señala que serán materias objeto de negociación, entre otras:

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

#### **QUINTO.**

El artículo 163.1 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, del Empleo Público Vasco regula que:

“El personal empleado público dispondrá de los permisos regulados en la legislación básica de empleo público, en las leyes y reglamentos aplicables,



así como los que se prevean, en su caso en los instrumentos de negociación colectiva.”

**SEXTO.**

La Diputación Foral de Alava, por Decreto Foral 12/2023, del Consejo de Gobierno de 18 de abril, acordó aprobar la modificación del Decreto Foral 36/2017, de Consejo de Gobierno de 26 de julio, por el que se aprobaron las condiciones de empleo del personal funcionario de la Administración General de la Diputación Foral de Álava, acuerdo que fue publicado en el BOTHA nº 51 de 3 de mayo de 2023.

Las citadas modificaciones laborales son similares a las propuestas para la modificación del acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal del Ayuntamiento de Agurain (UDALHITZ).

**SEPTIMO.**

La Diputación Foral de Alava, por Decreto Foral 13/2023, del Consejo de Gobierno de 18 de abril, acordó aprobar el plan de ordenación de recursos humanos para la mejora de la prestación de servicios, el relevo generacional y la transferencia de conocimiento del personal funcionario de carrera de la Administración General de la Diputación Foral de Álava, acuerdo que fue publicado en el BOTHA nº 51 de 3 de mayo de 2023.

El Plan propuesto es similar al aprobado por DFA, con la memoria del mismo adaptada a la situación del personal de Ayuntamiento de Agurain en el año 2022.

**CONCLUSION.**

En base a todo ello, es posible la aprobación de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos para la mejora de la prestación de servicios, el relevo generacional y la transferencia de conocimiento del personal del Ayuntamiento de Agurain.

Para ello se deberán realizar las siguientes actuaciones:

- 1.- Modificar el Acuerdo Regulador de Condiciones de Trabajo del Personal de las Instituciones Locales Vascas (UDALHITZ) en cuanto a la duración de las vacaciones y permisos previos a la jubilación.
- 2.- Aprobar el Plan de Ordenación de Recursos Humanos para la mejora de la prestación de servicios, el relevo generacional y la transferencia de conocimiento del personal del Ayuntamiento de Agurain acordado con la representación sindical junto a la memoria del mismo.

Es lo que tengo a bien informar en Agurain, a 14 de mayo de 2024.

EL TECNICO DE PERSONAL

**PROPUESTA DE ACUERDO 1:**



## **1.- Modificación del Acuerdo Regulator de Condiciones de Trabajo del Personal de las Instituciones Locales Vascas (UDALHITZ).**

El artículo 31 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, dispone en su artículo 31 que:

*“Los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo”*

Así mismo, el artículo 37.1 señala que serán materias objeto de negociación, entre otras,

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

Por otra parte, el artículo 163.1 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, del Empleo Público Vasco regula que:

*“El personal empleado público dispondrá de los permisos regulados en la legislación básica de empleo público, en las leyes y reglamentos aplicables, así como los que se prevean, en su caso en los instrumentos de negociación colectiva.”*

Tras su negociación en la mesa general de negociación, la representación del Ayuntamiento de Agurain y la representación sindical del personal de la citada Institución han alcanzado el preacuerdo para modificar de las condiciones de empleo reguladas por el Acuerdo Regulator de Condiciones de Trabajo del Personal de las Instituciones Locales Vascas (UDALHITZ).

Vistos los informes preceptivos, en su virtud, a propuesta de la Comisión Informativa de Empleo del Ayuntamiento de Agurain,

Se acuerda por .....

1.- Modificar el artículo 28 quedando el mismo de la siguiente forma:

*Artículo 28.- Duración de las vacaciones:*

*1. El personal que se halle en situación administrativa de servicio activo pleno, tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio de una vacación retribuida de veinticuatro días laborables de duración contados de lunes a viernes, o de los días que en proporción les correspondan, si el tiempo de servicios efectivos fuera menor.*

*2. Para los que no alcancen el año de servicio activo pleno, la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso, computándose desde esa fecha hasta el 31 de diciembre, y redondeando el resultado en días por exceso.*

*3. Vacaciones adicionales por antigüedad. El personal que se halle en situación administrativa de servicio activo pleno, tendrá derecho a disfrutar hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados conforme a la siguiente escala:*

*A partir de 27 años: 3 días.*

*A partir de 30 años: 4 días.”*



2.- Incluir un nuevo artículo 60 bis, con la siguiente redacción:

*“Artículo 60 bis. Permiso previo a la jubilación.*

*El personal del Ayuntamiento de Agurain podrá disfrutar de un permiso retribuido de 18 minutos de su jornada diaria durante el año anterior a la fecha de cese por jubilación.*

*El citado permiso no podrá ser disfrutado de forma acumulada.”*

3.- El presente acuerdo entrará en vigor a partir del día siguiente al de su aprobación.

## **PROPUESTA DE ACUERDO 2:**

### **2.- Plan de Ordenación de Recursos Humanos para la mejora de la prestación de servicios, el relevo generacional y la transferencia de conocimiento del personal del Ayuntamiento de Agurain.**

El artículo 69 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, dispone 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, pudiendo las mismas aprobar planes para la ordenación de sus recursos humanos que incluyan, entre otras medidas el análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.

En términos similares el artículo 49 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, regula los planes de ordenación del empleo público disponiendo que “las administraciones públicas vascas, previa negociación con la representación de personal, podrán aprobar planes de ordenación del empleo público.”

Tal y como resulta de la memoria que figura como anexo al presente acuerdo, la plantilla del personal funcionario del Ayuntamiento de Agurain presenta un acusado envejecimiento respecto a la plantilla de otras Administraciones Públicas. Ello hace preciso planificar el relevo generacional y establecer las medidas necesarias para posibilitar que la experiencia y conocimientos acumulados por la actual plantilla de funcionarios se transmita adecuadamente a las personas que hayan de sustituirlos, posibilitando, al tiempo mismo tiempo, que los Servicios del Ayuntamiento de Agurain puedan definir los objetivos de mejora en la prestación de servicios a la ciudadanía.

Tras su negociación en la mesa general de negociación con la representación sindical del personal del Ayuntamiento de Agurain han alcanzado el preacuerdo para la aprobación de un plan de ordenación de recursos humanos para la mejora de la prestación de servicios, el relevo generacional y la transferencia de conocimiento del personal funcionario de carrera del Ayuntamiento de Agurain.



Vistos los informes realizados, y previa deliberación y propuesta realizada por la Comisión Informativa de .....

Se acuerda por .....

Primero. Aprobar el plan de ordenación de recursos humanos para la mejora de la prestación de servicios, el relevo generacional y la transferencia de conocimiento del personal funcionario de carrera del Ayuntamiento de Agurain que se recoge como anexo al presente acuerdo.

Segundo. Delegar en la Alcaldía la aprobación de las disposiciones precisas para el desarrollo y aplicación del plan de ordenación de recursos humanos para la mejora de la prestación de servicios, el relevo generacional y la transferencia de conocimiento del personal funcionario de carrera de la Administración General del Ayuntamiento de Agurain.

Tercero. El presente acuerdo entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el BOTHA.

Visto.- que ante la imposibilidad de realizar informe por parte de la Letrada Asesora de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa se acordó solicitar informe a Ekain Abokatuak S.A.

Visto.- el informe jurídico emitido por Ekain Abokatuak, S.A. de fecha 12 de junio de 2024 y que dice lo siguiente:

### **INFORME JURÍDICO**

**Asunto.-** *Legalidad y tramitación a seguir, en su caso, de la modificación del art. 28 e introducción de un nuevo art. 60 bis en el convenio UDALHITZ y de la aprobación del “Plan de Ordenación de RR.HH. para la mejora de la prestación de servicios, el relevo generacional y la transferencia de conocimiento del personal” del Ayuntamiento de Agurain.*

#### **I. PRESENTACIÓN**

*El presente informe se emite por encargo del Ayuntamiento de Agurain de 22 de mayo de 2024.*

*Tiene por objeto el análisis fundado en Derecho de la solicitud del representante sindical del personal funcionario del consistorio, referente a la legalidad de 2 peticiones y, en su caso, la tramitación a seguir:*

- *Posibilidad de modificación del art. 28 y de introducción de un nuevo artículo 60 bis en el Acuerdo Regulador de condiciones de Trabajo del Personal de las Instituciones Locales Vascas (UDALHITZ).*
- *Aprobación del “Plan de Ordenación de RR.HH. para la mejora de la prestación de servicios, el relevo generacional y la transferencia de conocimiento del personal” del Ayuntamiento de Agurain.*

#### **II. ANTECEDENTES**

**Primero.-** *La plantilla de personal del Ayuntamiento de Agurain presenta un acusado envejecimiento, lo que hace preciso planificar un adecuado relevo generacional, promoviendo las medidas óptimas que posibiliten la transmisión adecuada a sus sustitutos/as del conocimiento y experiencia acumulados por el personal actual.*





A ello se une la oportunidad de mejora notable en el cumplimiento de los objetivos y prestación de servicios del Ayuntamiento, en cuanto a la calidad y agilidad en la gestión de los distintos trámites administrativos que se acometen diariamente.

**Segundo.-** Para dar solución a este reto y oportunidad inminente, el representante sindical del personal funcionario municipal presenta el “Plan de Ordenación de RR.HH. para la mejora de la prestación de servicios, el relevo generacional y la transferencia de conocimiento del personal del Ayuntamiento de Agurain”, al que se une la propuesta de modificación del art. 28 y la introducción de un nuevo artículo 60 bis en el Acuerdo Regulador de Condiciones de Trabajo del Personal de las Instituciones Vascas (UDALHITZ).

Todo ello con base en los arts. 69 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante EBEP), y del art. 49 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco (en adelante, LEPV).

**Tercero.-** La comisión de Organización Interna del Ayuntamiento de Agurain, en sesión celebrada el 21 de mayo de 2024, solicita la emisión de informe jurídico, previo sometimiento de la solicitud al Pleno Municipal, sobre la legalidad de lo planteado por el representante sindical del personal funcionario municipal, en su caso, la tramitación a seguir.

Consta en el expediente informe realizado por el técnico de personal municipal, de 14 de mayo de 2024.

### **III. ANÁLISIS JURÍDICO**

#### **III.1.- NORMATIVA**

Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública: Disposición Adicional VIGESIMOPRIMERA (añadida por la Disposición Adicional 6ª de la Ley 22/1983, en vigor desde el 1 de enero de 1984).

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 (EBEP): ATS. 31, 37, 38, 69 y Disposición Adicional DECIMOCUARTA.

Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco (LEPV): ARTS. 48, 49, 163, 191 y ss. (en especial el 194.8 y el 197.1).

Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local: art. 22.

UDALHITZ (2008-2010). Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios de las instituciones locales vascas: art. 28.

#### **III.2.- OBJETIVOS Y HABILITACIÓN LEGAL DE LA INICIATIVA.**

Las administraciones públicas precisan de una correcta planificación de su gestión diaria, para lo que se hace precisos la previsión de ciclos 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, tales como la adaptación a la nueva realidad tecnológica, la normalización del uso del euskera o la igualdad en número de mujeres y hombres en el empleo público. Todo ello sin perder el conocimiento y la experiencia de los actuales activos con que cuentan.



*Para el cumplimiento de estos fines, la legislación laboral permite a las Administraciones la adopción de medidas adecuadas para adaptar su estructura, organización y plantilla a las necesidades de la ciudadanía y a las exigencias de la sociedad, garantizando, a su vez, la adecuada transferencia del conocimiento de los empleados públicos.*

*Así, y partiendo de la habilitación concedida por la Disposición Adicional VIGESIMOPRIMERA de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, introducida por la Ley 22/1993, el Ayuntamiento de Agurain, en la búsqueda de una mayor eficacia en la prestación de servicios, dentro de su capacidad de autoorganización, ha alcanzado un preacuerdo o una propuesta de acuerdo en el seno de la mesa de negociación colectiva, que se habrá de someter al Pleno municipal para su aprobación definitiva y entrada en vigor.*

**Disposición adicional vigesimoprimera (Ley 30/1984, de 2 de agosto).**

*Las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, de acuerdo con su capacidad de autoorganización, podrán adoptar, además de Planes de Empleo, otros sistemas de racionalización de los recursos humanos, mediante programas adaptados a sus especificidades, que podrán incluir todas o alguna de las medidas mencionadas en los apartados 2 y 3 del artículo 18 de la presente Ley, así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada.*

*El artículo 69 del EBEP establece que la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia 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.*

*Por su parte el artículo 48 “La planificación del empleo público” de la LEPV 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” establece que las administraciones públicas vascas, previa negociación con la representación del personal (art. 31 y 37.1 del EBEP y 163.1 de la LEPV), 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 misma Ley, 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.*

*Según el apartado 4 del art. 49, los planes de ordenación de empleo público deberán contener:*

- a) El ámbito de aplicación del plan y, en su caso, su vigencia temporal.*
- b) Una memoria justificativa motivada en la que se defina, cuando menos, los objetivos a conseguir y los efectivos y estructuras del empleo público que se estimen adecuados para el cumplimiento de dichos objetivos.*

- c) *La definición de las medidas necesarias para el cumplimiento del plan.*
- d) *El establecimiento de los plazos de ejecución de las medidas y actuaciones que se definan en el plan.*
- e) *El informe económico en el que se cuantifique el plan en términos de coste o de reducción de gasto.*

*En la Memoria justificativa del Plan de Ordenación de RR.HH. se recogen, de manera clara y debidamente justificada, todos y cada uno de estos contenidos.*

*Este apartado va en consonancia con lo establecido en el **art. 38 del EBEP**, que trata de las determinaciones que podrán contener los Pactos y Acuerdos que se alcancen en las mesas de negociación colectiva (ámbito de personal, funcional, temporal y temporal...), materias que quedan legalmente recogidas en el documento municipal "Regulación de las medidas del Plan", facilitado para la emisión del presente informe.*

### **III.3.- CONTENIDO DE LA PROPUESTA**

*El "Plan de Ordenación de RR.HH. para la mejora de la prestación de servicios, el relevo generacional y la transferencia de conocimiento del personal" del Ayuntamiento de Agurain conlleva, en el sentido indicado por la normativa laboral citada, contiene una importante previsión en cuanto a la conveniencia de fijar una serie de medidas que favorezcan el relevo generacional y la transferencia de conocimiento del personal del consistorio en edad próxima a su jubilación, con el objetivo último de mejorar la prestación de los servicios municipales.*

*De acuerdo con el estudio de la actual plantilla del Ayuntamiento de Agurain, elaborado en coordinación con el personal técnico y la concejalía de Personal, se ha observado que en los próximos 5 años, el 16,13% de la plantilla podría abandonar la organización, lo que conllevaría una pérdida importante del capital humano y, con ella, del conocimiento que atesoran estos trabajadores y trabajadoras.*

*Por ello, una minimización del impacto que esta salida va a producir, hace que se vea necesaria la aprobación de un Plan de Racionalización que analice y rediseñe la estructura orgánica y los puestos de trabajo, para su adaptación a los cambios sociales y otras medidas importantes, como la reducción de la tasa de absentismo, ahorro económico, rejuvenecimiento de la plantilla, eliminación de las diferencias de género...*

*El **artículo 31 del EBEP** dispone que los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.*

*El **artículo 37.1** de la misma norma concreta las materias objeto de negociación: calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.*

*Y por su parte, el **art. 163.1 de la LEPV**, regula que el personal empleado público dispondrá de los permisos regulados en la legislación básica de empleo público, en las leyes y reglamentos aplicables, así como los que se prevean, en su caso, en los instrumentos de negociación colectiva.*



Estas normas habilitarían la modificación pretendida del art. 28, así como la introducción de un nuevo artículo 60 bis del “Acuerdo Regulador de Condiciones de Trabajo del Personal de las Instituciones Vascas (UDALHITZ)”, en su adaptación al Ayuntamiento de Agurain, tras la negociación colectiva previa producida y, en su caso, aprobación posterior por el Pleno de la corporación.

La modificación del art. 28 supondría la introducción de un apartado 3, quedando su redacción de la siguiente forma:

#### **Artículo 28.- Duración**

1. El personal funcionario que se halle en situación administrativa de servicio activo pleno, tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio de una vacación retribuida de veinticuatro días laborables de duración contados de lunes a viernes, o de los días que en proporción les correspondan, si el tiempo de servicios efectivos fuera menor.

2. Para los que no alcancen el año de servicio activo pleno, la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso, computándose desde esa fecha hasta el 31 de diciembre, y redondeando el resultado en días por exceso.

3. Vacaciones adicionales por antigüedad. El personal que se halle en situación administrativa de servicio activo pleno, tendrá derecho a disfrutar hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados conforme a la siguiente escala:

A partir de 27 años: 3 días.

A partir de 30 años: 4 días.

Se introduciría un nuevo artículo 60 bis, con la siguiente redacción:

#### **Artículo 60 bis.- Permiso previo a la jubilación.**

El personal del Ayuntamiento de Agurain podrá disfrutar de un permiso retribuido de 18 minutos de su jornada diaria durante el año anterior a la fecha de cese por jubilación. El citado permiso no podrá ser disfrutado de forma acumulada.

El art. 197 de la LEPV permite la adhesión de las Administraciones locales a la negociación colectiva que se lleve a cabo en la Comunidad Autónoma, cada territorio histórico o en un ámbito supramunicipal.

#### **Artículo 197. Negociación colectiva por asociaciones municipales y entidades supramunicipales.**

1. Se reconoce la legitimación negocial de las asociaciones de municipios y, en concreto, la de la Asociación de Municipios Vascos (Eudel) o, en su caso, la de la que resulte ser la más representativa de los municipios vascos, para acordar con las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito local las condiciones de trabajo del personal empleado público de las entidades locales vascas. También se reconoce la legitimación negocial a las entidades locales de ámbito supramunicipal.

A tales efectos, los municipios podrán adherirse con carácter previo o de manera sucesiva a la negociación colectiva que se lleve a cabo en el ámbito correspondiente. Asimismo, una administración o entidad pública podrá adherirse a los acuerdos alcanzados dentro del territorio

de cada comunidad autónoma, de cada territorio histórico o a los acuerdos alcanzados en un ámbito supramunicipal.

#### **III.4.- FORMA DE APROBACIÓN**

La Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local recoge, de manera básica y escueta, las atribuciones en materia de personal otorgadas al Pleno municipal (apartado i), si bien deja libertad al legislador para desarrollar sus funciones en el último apartado q).

##### **Artículo 22 LBRL**

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

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

q) Las demás que expresamente le confieran las leyes.

En desarrollo de lo previsto por esta normativa básica, el art.194.6 de la LVEP, permite a las Administraciones locales completar el procedimiento de aprobación de los acuerdos de condiciones de trabajo y de negociación colectiva, estableciendo, a tal efecto, un trámite de informe (en este caso, consta el de Técnico de Personal municipal, además del presente), con carácter previo a su aprobación.

##### **Artículo 194. Aprobación de acuerdos de condiciones de trabajo y convenios colectivos en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.**

6. Las Administraciones forales y locales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, así como la Universidad del País Vasco, teniendo en cuenta las características de su organización y estructura orgánica, **regularán el procedimiento de aprobación de acuerdos de condiciones de trabajo y convenios colectivos, en el que se establecerá en todo caso un trámite de informe, con carácter previo a la aprobación**, que valorará el cumplimiento de los principios de la negociación colectiva recogidos en este título.

También el propio EBEP, en su artículo 38, habla de la necesidad de aprobación de estos acuerdos en materia de personal de forma expresa y formal por parte de los órganos de gobierno de las administraciones públicas (el Pleno, en este caso), unida a su posterior publicación en el Boletín Oficial que corresponda.

##### **Artículo 38. Pactos y Acuerdos. EBEP.**

1. En el seno de las Mesas de Negociación correspondientes, los representantes de las Administraciones Públicas podrán concertar Pactos y Acuerdos con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de condiciones de trabajo de los funcionarios de dichas Administraciones.



2. Los Pactos se celebrarán sobre materias que se corresponden estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscribe y se aplicarán directamente al personal del ámbito correspondiente.

3. Los Acuerdos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas. **Para su validez y eficacia será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos.** Cuando tales Acuerdos hayan sido ratificados y afecten a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por los órganos de gobierno, el contenido de los mismos será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente, (...)

4. Los Pactos y Acuerdos deberán determinar las partes que los conciertan, el ámbito personal, funcional, territorial y temporal, así como la forma, plazo de preaviso y condiciones de denuncia de los mismos.

5. Se establecerán Comisiones Paritarias de seguimiento de los Pactos y Acuerdos con la composición y funciones que las partes determinen.

6. **Los Pactos celebrados y los Acuerdos, una vez ratificados, deberán ser remitidos a la Oficina Pública que cada Administración competente determine y la Autoridad respectiva ordenará su publicación en el Boletín Oficial que corresponda en función del ámbito territorial.**

### **III.5.- Ejemplos de otras administraciones autonómicas y locales**

Son numerosas las Administraciones Públicas que han procedido, en los últimos tiempos, a la aprobación de este tipo de Planes estratégicos o de ordenación de RR.HH. para la mejora de la prestación de servicios, relevo generacional y transferencia de conocimiento del personal.

En el ámbito autonómico, tanto la Diputación Foral de Álava como la de Bizkaia los aprobaron en el año 2023.

Dentro de la administración local, algunas aprobaciones recientes son las del Ayuntamiento de Eibar (Gipuzkoa), en noviembre de 2023, modificado en el Pleno de 25 de marzo de 2024 (pendiente de publicación en el BOG), o la de Arrasate-Mondragon (Gipuzkoa), de 5 de marzo de 2024 (BOG de 29 de abril de 2024), en términos similares a la ahora pretendida por el Ayuntamiento de Agurain.

## **IV. CONCLUSIONES**

En mérito de cuanto antecede, procede la sucinta formulación de las siguientes conclusiones:

**PRIMERA.-** El Ayuntamiento de Agurain es competente para la aprobación del **“Plan de Ordenación de RR.HH. para la mejora de la prestación de servicios, el relevo generacional y la transferencia de conocimiento del personal”** en base a las siguientes normas habilitadoras:

- **Disposición VIGESIMOPRIMERA de la Ley 30/1984, de medidas para la reforma de la Función Pública.**
- **Artículo 69 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).**



- **Artículos 48 y 49 de la Ley de Empleo Público Vasco (LEPV).**

*El órgano competente para ello es el Pleno de la corporación municipal, con base a los arts. 22 de la Ley de Bases del Régimen Local, 194.6 de la LVEP y 38 del EBEP.*

**SEGUNDA.-** *El amparo legal para la negociación colectiva e introducción de la modificación del art. 28 y el añadido art. 60 bis al convenio UDALHITZ, lo encontramos en:*

- *Los artículos 31,37.1 y la Disposición Adicional DECIMOCUARTA del EBEP.*
- *El art. 197 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, del Empleo Público Vasco.*

**TERCERA.-** *Una vez adoptados, en su caso, de forma expresa y formal por el Pleno, el Acuerdo de aprobación del “Plan de Ordenación de RR.HH. para la mejora de la prestación de servicios, el relevo generacional y la transferencia de conocimiento del personal” y la modificación del art. 28 e introducción del art. 60 bis de UDALHITZ, adaptándolo así al Ayuntamiento de Agurain, será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación. Tras su ratificación, se deberá proceder a su publicación en el BOTHA.*

*Es lo que se tiene a bien considerar, sin perjuicio de opinión divergente mejor fundada en derecho. En Vitoria-Gasteiz, a 12 de junio de 2024.*

Visto.- el dictamen favorable de la Comisión Informativa de Organización Interna celebrada el día 18 de junio de 2024.

- Se acuerda por mayoría absoluta del número legal de miembros de la corporación:

### **5.1.- EUSKAL TOKI-ERAKUNDEETAKO LANGILEEN LAN-BALDINTZAK ARAUTZEN DITUEN AKORDIOAREN ALDAKETA (UDALHITZ) / MODIFICACION DEL ACUERDO REGULADOR DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LAS INSTITUCIONES LOCALES VASCAS (UDALHITZ)**

5.1.1.- Modificar el artículo 28 del Acuerdo Regulador de Condiciones de Trabajo del Personal de las Instituciones Locales Vascas (UDALHITZ) quedando el mismo con la siguiente redacción:

*Artículo 28.- Duración de las vacaciones:*

*1. El personal que se halle en situación administrativa de servicio activo pleno, tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio de una vacación retribuida de veinticuatro días laborables de duración contados de lunes a viernes, o de los días que en proporción les correspondan, si el tiempo de servicios efectivos fuera menor.*

*2. Para los que no alcancen el año de servicio activo pleno, la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso, computándose desde esa fecha hasta el 31 de diciembre, y redondeando el resultado en días por exceso.*



3. *Vacaciones adicionales por antigüedad. El personal que se halle en situación administrativa de servicio activo pleno, tendrá derecho a disfrutar hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados conforme a la siguiente escala:*

*A partir de 27 años: 3 días.*

*A partir de 30 años: 4 días.”*

5.1.2.- Incluir un nuevo artículo 60 bis, en el Acuerdo Regulator de Condiciones de Trabajo del Personal de las Instituciones Locales Vascas (UDALHITZ) con la siguiente redacción:

*“Artículo 60 bis. Permiso previo a la jubilación.*

*El personal del Ayuntamiento de Agurain podrá disfrutar de un permiso retribuido de 18 minutos de su jornada diaria durante el año anterior a la fecha de cese por jubilación.*

*El citado permiso no podrá ser disfrutado de forma acumulada.”*

Dichas modificaciones del Acuerdo Regulator de Condiciones de Trabajo del Personal de las Instituciones Locales Vascas (UDALHITZ) entrarán en vigor a partir del día siguiente al de su aprobación.

5.1.3.- Proceder a la publicación en el BOTHA.

## **5.2.- GIZA BALIABIDEAK ANTOLATZEKO PLANA / PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.**

5.2.1- Aprobar el Plan de Ordenación de Recursos Humanos para la mejora de la prestación de servicios, el relevo generacional y la transferencia de conocimiento del personal del ayuntamiento de Agurain con la siguiente redacción:

### **PLAN DE ORDENACIÓN RECURSOS HUMANOS PARA LA MEJORA DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS, EL RELEVO GENERACIONAL Y LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA DEL AYUNTAMIENTO DE AGURAIN.**

#### **MEMORIA**

##### **I. INTRODUCCIÓN**

El artículo 69.1 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 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.”*



El segundo apartado del mencionado artículo establece que:

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

- a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.*
- b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.”*

Así mismo, el artículo 49 Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, dispone que:

*“1. 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.*

*2. Los planes de ordenación del empleo público se ajustarán a las limitaciones presupuestarias, así como a las normas contenidas en esta ley y en las disposiciones de desarrollo de la misma. Cuando los planes de ordenación del empleo público puedan afectar en sus medidas o actuaciones al personal laboral, deberán desarrollarse conforme a las normas del derecho laboral.*

*3. Los planes de ordenación del empleo público podrán incluir, entre otras, las siguientes medidas:*

- a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal tanto desde la perspectiva del número de efectivos como de la competencia profesional requerida para el desempeño del puesto de trabajo.*
- b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y sobre los sistemas de reordenación del tiempo de trabajo y del trabajo a tiempo parcial, así como sobre las tecnologías de la comunicación y de la información aplicadas al trabajo.*
- c) Medidas de teletrabajo y de flexibilización de la localización del puesto de trabajo.*
- d) Identificación de las formas de cubrir las necesidades de personal para el período objeto de planificación, teniendo en cuenta las medidas de selección, movilidad y formación.*
- e) Reasignación, readscripción de dotaciones de puestos de trabajo y redistribución de efectivos de personal. En estos casos se podrá incorporar como medida adicional la suspensión temporal de incorporaciones externas en un determinado ámbito de actividad, así como la provisión de puestos de trabajo limitados a personal de los ámbitos que se determinen.*
- f) Previsiones sobre análisis de puestos y racionalización de las estructuras de puestos de trabajo.*
- g) Promoción de la movilidad interadministrativa, de acuerdo con lo que se prevé en esta ley. En estos casos se podrá incorporar como medida adicional la suspensión temporal de incorporaciones externas en un determinado ámbito de actividad, así como la provisión de puestos de trabajo limitados a personal de los ámbitos que se determinen.*
- h) Medidas de promoción interna o, en su caso, de promoción profesional y de formación de personal, así como medidas de movilidad forzosa.*
- i) Medidas de fomento de los contratos de formación y de los contratos en prácticas para la inserción de jóvenes en el sector público.*
- j) Incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada, así como incentivos a la renuncia al servicio activo o baja definitiva en él.*
- k) La provisión de la incorporación de recursos humanos a través de la oferta de empleo público, así como, en su caso, la exclusión por causas objetivas sobrevenidas, de plazas inicialmente incluidas.*
- l) Cualquier otra medida que tuviera como objetivos los definidos en el artículo 48.”*



## **II. OBJETO DE LA MEMORIA**

El objeto de la presente memoria es analizar la conveniencia de desarrollar un Plan de Ordenación de Recursos Humanos en el ámbito del Ayuntamiento de Agurain de acuerdo con la legislación vigente, analizando, entre otros aspectos, la conveniencia de fijar medidas que favorezcan el relevo generacional y la transferencia de conocimiento del personal en edad próxima a su jubilación con el objetivo último de mejorar la prestación de los servicios que ofrece el Ayuntamiento.

## **III. ANÁLISIS DEL ENTORNO**

Es abundante la bibliografía y existe un consenso general sobre la necesidad de la modernización de las Administraciones Públicas básicamente con un doble objetivo: servir como elemento dinamizador y como prestador de servicios a la sociedad en un entorno en continuo cambio, mayor competitividad en todos los ámbitos, amplios espacios de incertidumbre y grandes avances científicos y tecnológicos. Estas circunstancias han cristalizado en diversas iniciativas, planes y programas de modernización y digitalización en todos los ámbitos desde europeos hasta locales.

No es objeto de este informe hacer un análisis exhaustivo de dicha bibliografía y planes. Sin embargo, es común en todos ellos, la inclusión de aspectos ligados a la mejora en los sistemas de gestión y organización del trabajo, la adopción de las nuevas tecnologías disponibles (digitalización, big data, inteligencia artificial, etc.) y la adecuación de las estructuras y servicios a las nuevas realidades y necesidades sociales.

En este entorno, el Ayuntamiento de Agurain también debe tomar las medidas oportunas para adaptar su estructura, organización y plantilla a las necesidades de la ciudadanía y a las exigencias de la sociedad a la vez que garantiza una correcta gestión de su conocimiento.

## **IV. ANÁLISIS INTERNO Y JUSTIFICACIÓN**

Ante un entorno como el descrito en el apartado anterior, actualmente el Ayuntamiento de Agurain está inmersa en un profundo proceso de análisis y actualización tanto de su estructura como de los puestos de trabajo con el objeto de adecuarlos de la forma más eficaz y eficientes posibles a los nuevos requerimientos que se debe asumir como servicio público, a sus competencias y a los retos que debe afrontar a futuro.

Dicho proyecto incluye, entre otras, las siguientes tareas y productos principales:

- 1) Análisis y diagnóstico de la estructura organizativa del Ayuntamiento de Agurain y, en su caso, propuesta de modificación atendiendo a las competencias asignadas.
- 2) Análisis y diagnóstico de la clasificación de los puestos de trabajo analizando funciones y tareas asignadas en la actualidad.
- 3) Actualización de la descripción de los puestos tipo de trabajo realizando la descripción monográfica de cada uno de los puestos-tipo.
- 4) Propuesta de valoración de puestos de trabajo, en base al sistema de valoración actual, previamente actualizado si procediese.
- 5) Propuesta de Relación de Puestos de Trabajo actualizada.
- 6) Fichas actualizadas para cada puesto de trabajo.

Sin perjuicio de todo lo anterior, en el presente apartado se analizarán diversos aspectos relacionados con la edad de la plantilla y las posibles ventajas que el Plan de Racionalización podría conllevar para la Organización. Es importante destacar que el Plan de Racionalización propuesto no solo busca un rejuvenecimiento de la plantilla para afrontar esos nuevos retos, sino que también pretende favorecer una adecuación general amortizando plazas obsoletas o que correspondan a modelos obsoletos y creación de nuevas que permitan la modernización de la Organización; nuevas plazas que respondan a conceptos más modernos del servicio público adecuando al mismo tiempo una nueva organización jerárquica.

En consecuencia, podría interesar que las carreras profesionales se acorten favoreciendo la marcha voluntaria de las personas con edades cercanas a la jubilación para agilizar el relevo generacional con el objeto de aumentar la eficacia de las acciones de mejora y transformación del personal y de la organización que pudieran plantearse, estableciendo, a su vez, sistemas para garantizar una correcta gestión del conocimiento.

#### IV.1. Reestructuración de la organización.

Aunque, de forma genérica, en cada Legislatura se adapta la estructura orgánica y funcional del Ayuntamiento de Agurain, estas adaptaciones están condicionadas por estructuras y puestos preexistentes, tendencias consolidadas, etc.

Sin embargo, de acuerdo con los datos actuales de la plantilla (agosto de 2023), el 29,03% de la plantilla del Ayuntamiento de Agurain está compuesta por personas de 58 años o más y por otro, el 32,26% de los puestos están cubiertas por personas con 56 o más años.

Tabla 1. Distribución de edades en puestos

UNIDAD	Menores 56	Mayores 56	Total
Administración	4	6	10
Servicios	3	3	6
Educación	14	1	15
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>31</b>

En consecuencia, se abre una ventana de oportunidad para que en los próximos años se plantee una reestructuración profunda tanto de las Unidades administrativas (en número y funciones) así como de sus respectivas jefaturas sin que afecten a sus actuales ocupantes.

#### IV.2. Eliminación de diferencias de género.

La distribución actual de la plantilla muestra que el porcentaje de mujeres es ligeramente superior. En el grupo D (ligado a personal de oficios) el 100% de los trabajadores son hombres. En los grupos A y B el porcentaje de mujeres es superior al de los hombres.

Tabla 2. Distribución de la plantilla del Ayuntamiento de Agurain por grupo, sexo y franjas de edad

Grupo	Menores de 40			Entre 40 y 56			Mayores 56			Total
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	
A	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
B	5	0	5	5	5	10	2	2	4	19
C	1	1	2	0	2	2	2	1	3	7
D	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
E	0	0	0	2	0	2	1	0	1	3
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>31</b>

De todo ello se puede concluir que en los próximos años se generará un entorno que posibilitará alcanzar cuotas igualitarias de ocupación de hombres y mujeres tanto en puestos de jefaturas como en grupos y ocupaciones concretas.

#### IV.3. Capacitación y adaptación a la nueva realidad tecnológica.

Como no puede ser de otra manera, de forma genérica, el desfase existente entre la formación del personal y las necesidades y demandas actuales, aumenta directamente a la edad de las personas.

En consecuencia, el esfuerzo de adaptación, formación y sensibilización en los diversos ámbitos crece según la edad.

Así mismo, también se hace necesario adecuar los puestos, en cuanto a su contenido y requisitos de titulaciones, a las nuevas realidades.

#### IV.4. Normalización del uso del euskera en el Ayuntamiento de Agurain

Según se desprende del análisis de los datos de la plantilla actual, el conocimiento del euskera es muy superior entre los menores de 56 años que entre los mayores de esa edad.

Tabla 3. Perfiles acreditados por rangos de edad

Perfil	General		Menores 56		Mayores 56	
	N.º personas	Porcentaje	N.º personas	Porcentaje	N.º personas	Porcentaje
Sin perfil	6	19,35	2	6,45	4	12,90
1	0	0	0	0	0	0
2	4	12,91	3	9,68	1	3,23
3	21	67,74	17	54,84	4	12,90
4	0	0	0	0	0	0
TOTAL	31	100	22	70,97	9	29,03

En consecuencia, el plan de racionalización propuesto supone una oportunidad para profundizar en el conocimiento y uso del euskera en el Ayuntamiento de Agurain y en facilitar el cumplimiento de los índices de preceptividad de los puestos.

#### IV.5. Absentismos.

El absentismo puede estudiarse desde dos vertientes; la tasa de ausencias por diversas contingencias (ITs, etc.) y la ausencia por disfrute de jornadas no presenciales.

Como se puede observar en la siguiente tabla, desde el punto de vista de ausencias por ITs, etc., aunque no hay una relación directa entre el número de ITs y la edad, su duración media sí que es directamente proporcional, aumentando según aumenta la edad.

Tabla 4. Absentismos (número y duración) por franjas de edad (datos año 2022 completo)

Rango edad	N.º de ausencias	% respecto total	N.º de personas	% respecto total	Duración media
-26	23	1,79	2	4,26	11,50
26-35	290	22,59	13	27,66	22,31
36-45	249	19,39	8	17,02	31,13
46-55	112	8,72	11	23,40	10,18

+56	610	47,51	13	27,66	46,92
<b>TOTAL</b>	<b>1.284</b>	<b>100</b>	<b>47</b>	<b>100</b>	<b>27,32</b>

Por otro lado, las condiciones de empleo vigentes establecen un número de jornadas no presenciales por antigüedad fijadas en función del número de trienios. A este respecto, plantilla en general, tiene reconocidos una media de 5,32 trienios, lo que supone prácticamente 1 jornada al año de ese tipo (31 jornadas totales). Sin embargo, el colectivo de mayores de 56 años tiene una media de 10 trienios reconocidos, lo que supone 6 jornadas al año (60 jornadas totales). Todo ello conlleva que el colectivo de mayores de 56 años presta servicio efectivo, de media, 6 días menos al año.

En consecuencia, la aplicación del plan de racionalización propuesto permitiría disminuir la tasa de absentismo y aumentar la tasa anual de horas efectivas anuales.

#### IV.6. Ahorros.

Del mismo modo que en el caso anterior, en función al número de trienios, se retribuye el concepto de antigüedad, cuyo importe está vinculado al grupo del puesto que se ocupen en cada momento. En consecuencia, el coste para la Institución por persona varía en función de su antigüedad.

En la siguiente tabla se compara el coste, en base a la antigüedad, para el colectivo de más de 56 años y el resto de la plantilla por grupo:

Tabla 5. Diferencia de retribuciones (en euros/año) por antigüedad según grupo y rango de edad

Grupo	N.º trienios medio				Coste medio antigüedad		Diferencia coste
	Nº	Más 56	Nº	Menos 56	Más 56	Menos 56	
A	1	11	0	0	10.724,00	0,00	10.724,00
B	4	11,50	15	2,80	33.586,00	15.471,00	18.115,00
C	3	6,67	4	3,35	14.161,00	9.489,00	4.672,00
D	1	11	0	0	6.254,00	0,00	6.254,00
E	1	12	2	5	6.018,00	5.015,00	1.003,00
TOTAL					70.743,00	29.975,00	40.768,00

En consecuencia, la aplicación del Plan de Racionalización supondría unos ahorros en el coste de la plantilla que pueden compensar, según los casos, total o parcialmente, el costo de las medidas propuestas para facilitar el relevo generacional y la transferencia de conocimiento.

#### IV.7. Disponibilidad operativa.

De acuerdo con informes, estudios y trabajos realizados por entidades independientes, según avanza la edad se manifiestan una serie de cambios funcionales tanto en el ámbito sensorial y ambiental como en la capacidad física (déficit visual, menor tolerancia a situaciones de calor y frío intensos, menor capacidad para realizar esfuerzos físicos, menor elasticidad, degeneración de articulaciones, mayor riesgo de caídas, etc.).

En base a todo ello, se concluye que se considera necesario adaptar las condiciones de trabajo a las características de mayor edad, lo que puede suponer que el personal que tenga 60 años o más pueda quedar exento del desempeño de determinados trabajos, lo que puede implicar una disminución de los recursos disponibles del Ayuntamiento de Agurain que puedan ser destinados a estas tareas.



#### **IV.8. Rejuvenecimiento de la plantilla.**

La plantilla al servicio del Ayuntamiento de Agurain pone de manifiesto un acusado envejecimiento tanto respecto a otros colectivos del Estado como del conjunto de las administraciones de la OCDE.

Así, por ejemplo, la edad media de la plantilla del Ayuntamiento de Agurain es de 47,74 años (50,23 años en el caso de las mujeres, 45,94 en el caso de los hombres). Del mismo modo, el 32,26% de la plantilla supera los 56 años y el 45,16% los 50.

De acuerdo con la encuesta de EPA del INE el porcentaje de asalariados mayores de 50 años en España es de 30,3%. En el sector privado son un 26,78% y en el sector público 44,38%.

Por otra parte, la evolución de la distribución de la plantilla y la media de edad en los últimos años ha sufrido muy pocos cambios, por lo que con el paso del tiempo, la edad media de la plantilla ha ido subiendo paulatinamente.

Si no se establecerían incentivos al relevo generacional, en los próximos años, estimando que la edad media de jubilación sería la de 66 años, la edad media del Ayuntamiento de Agurain, seguiría al alza.

Por el contrario, si se establecerían ayudas y se consiguiese que la edad de jubilación media fuese 63 años, la edad media de la plantilla bajaría sustancialmente, ya que la edad media de las personas que sustituyan a los trabajadores jubilados se estima en 35 años.

#### **V. CONCLUSIONES**

La aprobación del Plan de Racionalización que analice y rediseñe tanto la estructura orgánica del Ayuntamiento de Agurain como sus puestos de trabajo al objeto de que se adapten a los cambios sociales, tecnológicos, culturales, económicos que se están produciendo en el entorno es una acción básica para conseguir una Organización eficaz y eficiente respecto a sus obligaciones para con la sociedad del municipio.

En este contexto, el establecimiento de medidas para fomentar el rejuvenecimiento de la plantilla y el relevo generacional sería un instrumento fundamental para la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento de Agurain que presentaría importantes ventajas tanto a la Institución como al personal que presta servicio en ella, dado que facilitaría la reorganización de la estructura y de los puestos para adecuarse a los nuevos retos y necesidades a los que el Ayuntamiento de Agurain debe hacer frente; desde una mayor facilidad de adecuar los puestos y la estructura, a la posibilidad de incluir nuevos puestos con titulaciones y competencias adecuadas a las requerimientos tecnológicos actuales, eliminar la brecha de género que queda en determinados grupos y colectivos concretos, impulso al uso y normalización del euskera, reducción de los absentismo, aumento de la capacidad operativa en determinadas planes y el logro de reducción de costes de personal.

Sin embargo, también se observa que, en los próximos cinco años, el 16,13% de la plantilla podría abandonar la Organización con la consabida pérdida de conocimientos y capital humano. En consecuencia, el mencionado Plan de Racionalización debería incluir medidas orientadas a la retención del conocimiento experto de forma que se minimice el perjuicio de la salida de una parte tan importante de la plantilla del Ayuntamiento de Agurain.

Por todo ello, es completamente recomendable que el Plan de Racionalización 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 expertas, tanto en lo relativo a la identificación de posibilidades de mejora en la prestación de los servicios de sus Unidades como en la ejecución de las mismas. Así mismo, también debería establecerse las medidas 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 la Institución. Todo ello en coordinación con su responsable jerárquico y con la Concejalía de Personal.

## **REGULACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN**

### **Artículo 1. Objeto.**

El presente Plan tiene por objetivo la mejora de la prestación de servicios de la Administración General del Ayuntamiento de Agurain, mediante la definición de objetivos de mejora y de medidas necesarias para su logro, y el rejuvenecimiento del personal mediante una sustitución progresiva que posibilite el mantenimiento de los conocimientos de quienes se encuentren próximos a la edad de jubilación anticipada, a través de su transferencia a nuevo personal.

### **Artículo 2.**

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.

### **Artículo 3. Ámbito personal**

1. Podrá acogerse al presente Plan el personal que cumpla los siguientes requisitos:

- A. Tener un mínimo de 8 años de servicios prestados en el Ayuntamiento de Agurain.
- B. Encontrarse en situación de servicio activo en la Administración General del Ayuntamiento de Agurain, o en alguna de las situaciones que se asimilen a dicha situación a los efectos del presente Plan durante los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha prevista de jubilación anticipada.
- C. Tener 2 años menos de la edad prevista para la jubilación anticipada.
- D. Asumir el compromiso de acceder a la jubilación anticipada en la fecha que señale en la solicitud que formule para acogerse al Plan.  
Dicha fecha, salvo los supuestos de modificación de la normativa que establezca la edad mínima o las condiciones de acceso a la jubilación anticipada, solo podrá ser modificada una vez, y siempre antes del inicio del periodo de disfrute de las acumulaciones o compensaciones previstas en el presente Plan, o, en su caso, antes del inicio del procedimiento de selección de la persona que haya de sustituirle.



2. El personal que durante el periodo de aplicación del Plan incumpliera cualquiera de las condiciones señaladas en el apartado anterior perderá las acumulaciones y compensaciones previstas en el presente Plan.

3. A los efectos de incorporación al presente Plan se considerarán situaciones asimiladas a la de servicio activo las situaciones administrativas que conlleven reserva de puesto de trabajo.

#### **Artículo 4. Incompatibilidades.**

1. Los periodos de disfrute de las acumulaciones o compensaciones contempladas en el presente Plan se considerarán a todos los efectos como de servicio activo por lo que será de aplicación la normativa vigente en materia de incompatibilidades.

2. 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 al servicio del Ayuntamiento de Agurain.

En dicho supuesto los periodos 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 Agurain las cantidades que fueran precisas hasta alcanzar el reintegro completo de las retribuciones correspondientes a los periodos disfrutados en concepto de acumulaciones y compensaciones.

3. No podrá acogerse al presente Plan el personal que, alcanzada la edad de jubilación ordinaria que le corresponda conforme a la normativa de la Seguridad Social, obtenga la prórroga en el servicio activo o continúe en situación asimilada a los efectos del presente Plan.

#### **Artículo 5. Programas de mejora de la prestación de servicios y de transferencia de conocimientos**

1. El personal que se acoja al presente Plan vendrá obligado a colaborar en la definición del programa de mejoras de la prestación de servicios de su unidad administrativa, Dirección o Departamento, y a realizar las actividades necesarias para su aplicación.

2. Los programas de mejora de la prestación de servicios tendrán por objeto identificar los ámbitos de mejora de la actividad administrativa, fijar los objetivos a lograr y las medidas a adoptar para la consecución de los objetivos definidos para lograr una mejora o más eficaz prestación de servicios en el ámbito de dicho programa.

El personal colaborará desde su incorporación al presente Plan en la definición y aplicación del citado programa, que deberá ser aprobado por la persona responsable de la unidad administrativa del Ayuntamiento de Agurain.

A tal fin, el personal acogido al presente Plan elaborará, a instancia de la persona responsable de la unidad administrativa del Ayuntamiento de Agurain, una memoria en la que se identifiquen los problemas detectados en su prestación de servicios y de las medidas a adoptar para su resolución, y, una vez definido dicho programa, participará en la aplicación de las medidas definidas en el mismo.

Así mismo, el personal acogido al Plan elaborará un manual de desempeño de su puesto de trabajo en el que se definan pormenorizadamente las tareas realizadas durante un ciclo de un año. El citado manual se elaborará conforme a los criterios y modelos que al efecto se establezcan por el





Ayuntamiento de Agurain y deberá remitirse a la misma con el visto bueno de la persona responsable de la unidad administrativa de la que dependa.

3. El programa de transferencia de conocimientos tendrá por objeto garantizar la transferencia de conocimientos del personal acogido al Plan al personal que se designe por la persona responsable de la unidad administrativa de la que dependa. Dicho programa tendrá una duración de 6 meses y se desarrollará inmediatamente antes del inicio del periodo de disfrute de las compensaciones y acumulaciones que procedan conforme a lo previsto en el presente Plan y de las vacaciones o permisos anteriores a la fecha de cese por jubilación

4. La participación en ambos programas dará lugar a una compensación de 10 minutos por cada jornada de trabajo de los 12 meses anteriores al inicio del periodo de disfrute de las compensaciones y acumulaciones que procedan conforme a lo previsto en el presente Plan.

A dichos efectos, se entenderá como jornada de trabajo las definidas en el calendario correspondiente al horario general (año 2023, 225 jornadas).

5. A la compensación resultante le será de aplicación los coeficientes establecidos en el artículo siguiente en función del número de meses en que se anticipe la jubilación respecto de la edad de jubilación ordinaria y su disfrute tendrá lugar de forma acumulada durante el año inmediatamente anterior (12 meses) a la fecha de jubilación anticipada.

#### **Artículo 6. Programa de relevo generacional del personal.**

1. El programa de relevo generacional del personal tiene por objeto la planificación de la sustitución de dicho personal y el rejuvenecimiento de los recursos humanos del Ayuntamiento de Agurain.

2. El personal acogido al presente Plan podrá disfrutar antes de la fecha de jubilación anticipada de las siguientes medidas:

A. Disfrute del permiso previo a la jubilación de 18 minutos, previsto en el artículo 60 bis. del Acuerdo Regulador de Condiciones de Trabajo del Personal de las Instituciones Locales Vascas (UDALHITZ).

El personal acogido al presente Plan acumulará durante el año anterior a la fecha de jubilación anticipada dicho permiso aplicando, en función del número de meses de anticipación de dicha jubilación, los coeficientes de la siguiente escala:

MESES	COEFICIENTE
24	9,00
23	8,75
22	8,55
21	8,35
20	8,05
19	7,80
18	7,50
17	7,24
16	6,84
15	6,47
14	6,17
13	5,80



12	5,38
11	4,95
10	4,55
9	4,10
8	3,67
7	3,24
6	2,84
5	2,40
4	1,98
3	1,56
2	1,00
1	1,00

Así mismo, se acumulará 1 día por cada año de servicios reconocidos a partir de 31 años y hasta un máximo de 40 años.

El permiso resultante se disfrutará de forma acumulada durante el año inmediatamente anterior (12 meses) a la fecha de jubilación anticipada voluntaria.

B. Acumulación de las licencias adicionales por antigüedad establecidas en el artículo 28 del Acuerdo Regulador de Condiciones de Trabajo del Personal de las Instituciones Locales Vascas (UDALHITZ).

El personal acogido al presente Plan podrá acumular a las vacaciones adicionales por antigüedad devengadas durante dos años naturales anteriores al año en que se produzca la jubilación anticipada.

### **Artículo 7. Disfrute de compensaciones y acumulaciones**

El disfrute de las compensaciones y las acumulaciones previstas en el presente Plan quedará condicionadas a la realización de las actividades previstas en el artículo 5.

El disfrute de dichas compensaciones y acumulaciones se realizará de forma ininterrumpida durante el año anterior (12 meses) al cese del personal funcionario en el servicio activo por jubilación anticipada. No obstante, los días correspondientes a vacaciones, turnos, permiso por asuntos personales, jornadas no presenciales por antigüedad y los días adicionales por antigüedad correspondientes al año natural en el que se produzca el cese en el servicio activo por jubilación anticipada se disfrutarán inmediatamente antes de la fecha de cese.

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 beneficiaria en situación de Incapacidad Temporal, por ser declarado en situación de Incapacidad Permanente Total o Absoluta, 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.



Si llegada la fecha señalada por el personal para la jubilación anticipada, el mismo 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 reintegrar al Ayuntamiento de Agurain las cantidades que fueran precisas hasta alcanzar el reintegro completo del permiso.

### Disposición Transitoria

El personal que a la aprobación del presente Plan le falten menos de 2 años para alcanzar la edad de jubilación anticipada podrá acogerse al mismo a su entrada en vigor de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. Programas de mejora de la prestación de servicios y de transferencia de conocimientos.  
Disfrutarán de las compensaciones previstas con carácter general, con idénticas condiciones y requisitos.

Cuando por la fecha de jubilación anticipada no pudieran realizarse todas las actividades previstas en el artículo 5 del presente Plan, el disfrute de los periodos acumulados en virtud de lo dispuesto en el párrafo anterior estará condicionado a la elaboración por la persona beneficiaria de un manual de desempeño de su puesto de trabajo en el que se definan pormenorizadamente las tareas realizadas en el mismo durante un ciclo de un año. El citado manual se elaborará conforme a los criterios y modelos que al efecto se establezcan por la Dirección de Función Pública y deberá remitirse a la misma con el visto bueno de la persona responsable de la unidad administrativa de la que dependa.

2. Permiso previo a la jubilación.  
Disfrutarán de las compensaciones previstas con carácter general, con idénticas condiciones y requisitos.

3. Vacaciones adicionales por antigüedad.  
Se entenderá por días adicionales por antigüedad acumulados los que, conforme a los servicios prestados en el año 2023 y en función de la fecha de jubilación anticipada, resulten, como máximo, de la siguiente escala:

Días acumulados			
Servicios prestados	Jubilación año 2024	Jubilación año 2025	Jubilación 2026 en adelante
32 años o más	8	8	8
31 años	7	8	8
30 años	6	7	8
29 años	6	7	7
28 años	3	6	6
27 años	0	3	6

5.2.2.- Delegar en la Alcaldía la aprobación de las disposiciones precisas para el desarrollo y aplicación del plan de ordenación de recursos humanos para la mejora de la prestación de servicios, el relevo generacional y la transferencia de conocimiento del personal del Ayuntamiento de Agurain.



5.2.3.- El presente acuerdo entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el BOTA.

## **6.- GALDE-ESKEAK / RUEGOS Y PREGUNTAS**

Y no siendo otro el objeto de la presente Sesión, la Presidencia levantó la sesión siendo las 19:50 horas, extendiéndose la presente acta con el Visto Bueno de la Sr. Alcalde, de lo que yo la Secretaria, DOY FE.