

**I. ATALA****BIZKAIKO LURRALDE HISTORIKOKO FORU ADMINISTRAZIOA****Bizkaiko Foru Aldundia****Herri Administrazioarako eta Erakunde Harremanetarako saila**

Bizkaiko Foru Aldundiaren 31/2023 FORU DEKRETUA, martxoaren 28koa, Giza Baliabideak Kudeatzeko eta Belaunaldi Aldaketa Planifikatua Ezaguera Transferitzeko Plan Estrategikoa onartzen duena.

I

2015eko urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuak Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen du (aurrerantzean, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutua), eta, bere 69. artikuluan ezartzen duenez, administrazio publikoetako giza baliabideak planifikatuta, aurrerapausoak eman nahi dira, batetik, zerbitzua ematerakoan eraginkortasuna lortzeko, eta, bestetik, erabilgarri dauden baliabide ekonomikoak kudeatzerakoan eragimenez jarduteko. Horretarako, langile kopurua egokitu behar da, langileak hobeto banatu, ondo prestatu eta lanbide-sustapena eta mugigarritasuna eskaini. Artikulu horren arabera, administrazio publiko bakoitzak bere giza baliabideak planifikatuko ditu, kasu bakoitzean aplikatu beharreko arauetan ezarritako sistemen arabera.

Era berean, Funtzio Publikoa Eraldatzeko Neurriei buruzko 1984ko abuztuaren 2ko 30/1984 Legearen hogeita batgarren xedapen gehigarriak ezartzen duenez, autonomia-erkidegoek eta toki-korporazioek, beren autoantolaketa-ahalmenaren arabera, giza baliabideak arrazionalizatzeko beste sistema batzuk ezarri ahal izango dituzte, enplegu-planek gainera, beren ezaugarri berezietan egokituriko programen bitartez, non jaso ahal izango dituzten borondatezko eszedentzia eta aurretiazko erretiroa hartzeko pizgarriak.

Bestalde, Euskal Enplegu Publikoaren 2022ko abenduaren 1eko 11/2022 Legeak (aurrerantzean, Euskal Enplegu Publikoaren Legea), bere 48. artikuluan (Enplegu publiko planifikatzea), ezartzen du helburu hauek izango dituztela enplegu publiko planifikatzea eta enplegu publiko planifikatzeko tresnak prestatu edo erabiltzeak: eraginkortasuna lortzea zerbitzu-prestazioan, bai eta efizientzia ere eskueran dauden baliabide humano, ekonomiko, material eta teknologikoak erabiltzean.

Era berean, Euskal Enplegu Publikoaren Legearen 49. artikulua («Enplegu publiko antolatzeako planak»), 1. apartatuan, ezartzen du euskal administrazio publikoek, langileen ordezkaritzarekin negoziatu ondoren, aukeran izango dutela enplegu publiko antolatzeako planak onartzea eta funtzionarioei zein langile lan-kontratudunei aplikatzea.

Euskal Enplegu Publikoaren Legearen 49. artikuluko 3. apartatuaren arabera, enplegu publiko antolatzeako planek, beste neurri batzuen artean, jaso ditzakete borondatezko eszedentzia eta erretiro aurreratua sustatzeko pizgarriak, baita zerbitzu aktiboari uko egin edo zerbitzu aktiboan behin betiko baja hartzekoak ere, bai eta 48. artikuluan zehaztutako helburuak dituen beste edozein neurri.

Bizkaiko Foru Aldundiaren Giza Baliabideen Planetik eratorritako arrazionalizazio-sistemen barruan, haren Bigarren Lan Programaren lehenengo aldiaren baitan, eta babes harturik bai Funtzio Publikoa Eraldatzeko Neurriei buruzko 1984ko abuztuaren 2ko 30/1984 Legearen hogeita batgarren xedapen gehigarrian eta bai Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legearen 22. artikuluan, Giza Baliabideen Plan Estrategikoa onartu zen, Bizkaiko Foru Aldundiaren 2008ko urriaren 21eko 152/2008 Foru Dekretuaren bidez, eta bertan jaso ziren erretiro, elbarritasun, uko egite eta sustaturiko eszedentzietan buruzko hainbat neurri, Bizkaiko Foru Aldundiko karrerako funtzionarioei eta lan-kontratudun langileei aplikatzekoak. Geroago, dekretu hori aldatu egin zen, honako dekretu hauen bidez: 173/2011 Foru Dekretua, azaroaren 22koa; 78/2013 Foru Dekretua, maiatzaren 28koa; 10/2014 Foru Dekretua, otsailaren 18koa; 92/2016 Foru Dekretua, maiatzaren 10koa, 165/2017 Foru Dekretua, abenduaren 25koa.



Goraxeago aipaturiko dekretua eta haren aldaketak indargabetu egin zituen, legezko baliogabetasunagatik, Bizkaiko Foru Aldundiaren 2022ko uztailaren 5eko 85/2022 Foru Dekretuak; izan ere, lehengo dekretuan jasotako kalte-ordainen neurriak, oraintsuko jurisprudentziaren arabera, ez ziren, izatez, asistentzialak, ordainsariak baizik, eta, beraz, ez zuten lege-oinarririk.

Bizkaiko Foru Aldundiak, eraginkortasun handiagoa lortzeko konpromisoa duelarik, Giza Baliabideen Plan Estrategiko berri bat planteatzen du, neurri asistentzialak jasotzen dituena, ez ordainsari izaerakoak, eta horri plantilla berritzea lotzen dio, belaunaldi-aldaketa eta ezagueraren transferentzia uztartuz. Asmo horretan, babes ematen diote Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 69. artikulua, Funtzio Publikoa Eraldatzeko Neurriei buruzko 1984ko abuztuaren 2ko 30/1984 Legearen hogeita batgarren xedapen gehigarriak, eta Euskal Enplegu Publikoaren 2022ko abenduaren 1eko Legearen 48. eta 49. artikuluek, Bizkaiko Foru Aldundiaren Giza Baliabideen Planetik eratorritako arrazionalizazio-sistemen barruan, haren Bigarren Lan Programaren lehenengo aldiaren baitan.

Plangintza egokia gero eta beharrezkoagoa da erakundeetan, eta, horretarako, urte batzuetako ziklo jarraituak behar dira beren egiturak eta enplegua premia aldakorretara egokitzeko neurriak abiarazteko, betiere egungo aktiboen ezagutza eta esperientzia galdu gabe. Horregatik, Plan hau plangintza zabal batean oinarritzen da (gutxienez 5 urte lehenago sartu behar da planean), eta horrek pertsonen aurreikuspen garrantzitsua egitea eskatzen du, eta premietara egokitzeko plangintza egin eta abian jartzea ahalbidetzen du, belaunaldi-aldaketa planifikatu bat gauzatzeko helburuarekin, ezagutzaren transferentzian oinarrituta eta laguntza-neurrien ondoriozko pizgarriekin lotuta.

II

Bizkaiko Foru Aldundiak arlo horretan duen eskumenari dagokionez, azaldu den bezala, honako artikulua hauek gaitzen dute Bizkaiko Foru Aldundiak arlo hori arautzeko eskumena izan dezan: Funtzio Publikoa Eraldatzeko Neurriei buruzko 1984ko abuztuaren 2ko 30/1984 Legearen hogeita batgarren xedapen gehigarriak, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 69. artikulua eta Euskal Enplegu Publikoaren 2022ko abenduaren 1eko Legearen 48. eta 49. artikuluek.

Era berean, foru-administrazio honetako giza baliabideen planifikazioa eta antolaera arautzeko eskumenak lotura estua du, zalantzarik gabe, lurralde historikoetako foru-organoei «beren erakunde propioen antolaketa, araubidea eta jarduera» egiteko duten eskumen eskusiboarekin (Euskal Herriaren Autonomia Estatutua, 37.3.a) artikulua).

Horregatik guztiagatik, Bizkaiko Foru Aldundiak dekretu hau onesteko eskumena du.

III

Foru Dekretu honek betetzen ditu erregulazio onaren printzipioak, zeinak aurreikusten baitira irailaren 1eko 39/2015 Legean, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkideari buruzkoan, eta 3. artikuluan jasotzen baititu Bizkaiko Foru Aldundiaren ekainaren 15eko 87/2021 Foru Dekretuak, zeinaren bidez arautzen baita Bizkaiko Foru Aldundian xedapen orokorrak egiteko prozedura. Alde horretatik, kontuan harturik zer ezartzen den Bizkaiko Foru Aldundiaren ekainaren 15eko 87/2021 Foru Dekretuaren 14. artikuluan, txosten hauek egin dira:

1. Genero-inpaktuaren aurreiazko ebaluazioa.
2. Proiektua sustatu duen sailaren txosten juridikoa.
3. Kontrol ekonomikoari buruzko txostena.
4. Funtzio Publikoaren arloan eskumena duen zuzendaritzaren txostena.
5. Generoaren eraginaren aurreiazko ebaluazioari buruzko txostena.
6. Legezketasunari buruzko txostena.

Gainera, dekretu hau onartzeko prozedura hasteko aginduak espedienteari gehitzen dio gaia negoziazio-mahaian aztertu izanari buruzko egiaztagiria.



IV

Xedapen hau onartzeko eskumena, bestetik, Bizkaiko Foru Aldundiaren Gobernu Kontseiluari dagokio, hala xedatzen baitu bere 17.1.4 eta 17.2 artikuluetan 1987ko otsailaren 13ko 3/1987 Foru Arauak, Bizkaiko Lurralde Historikoko Foru Erakundeen Hautapen, Antolaketa, Araubide eta Jardunbideari buruzkoak.

Hori dela bide, Herri Administrazioarako eta Erakunde Harremanetarako foru-diputatuak proposatuta eta Gobernu Kontseiluak aztertu eta onetsi ondoren, honako hau

XEDATZEN DUT:

1. artikulua. — Eremu materiala eta zer araudiren ondorio den1. *Eremu materiala*

Giza Baliabideak Kudeatzeko eta Belaunaldi Aldaketa Planifikatua Ezaguera Transferitzeko Plan Estrategikoak hainbat neurri biltzen ditu: belaunaldi-aldaketaren plangintzari buruzkoak, egitasmoan sartzan diren langileen jubilazioaren aurreikuspena, langile finkoak erakundetik ateratzekoak direla-eta haien ezaguera modu planifikatua eta eraginkortasunez transferitzeko neurriak eta planean parte hartzeko pizgarriak.

2. *Zer araudiren ondorio den*

Plan hau Bizkaiko Foru Aldundiaren Giza Baliabideen Planetik eratorritako arrazionalizazio-sistemen barruan kokatzen da, haren Bigarren Lan Programaren lehenengo aldiaren baitan, eta haiek, berriz, Funtzio Publikoa Eraldatzeko Neurriei buruzko 1984ko abuztuaren 2ko 30/1984 Legearen hogeita batgarren xedapen gehigarrian eta Euskal Enplegu Publikoaren 2022ko abenduaren 1eko Legearen 49. artikuluetan definitzen dira.

2. artikulua. — Langileen eremua eta planean sartzeko egoera administratiboa1. *Langileen eremua*

Plan hau Bizkaiko Foru Aldundiko karrerako funtzionarioei eta lan-kontratadun langile finkoei aplikatuko zaie.

2. *Planean sartzeko egoera administratiboa*

Planean sartu ahal izateko egoera administratiboari dagokionez, langileek zerbitzu aktiboan egon beharko dute Bizkaiko Foru Aldundian, edo plan honen ondorioetarako egoera horrekin parekaturiko egoeretan edo, lan-kontratadun langileen kasuan, egoera horren baliokideren batean.

Gutxienez, planifikatutako irteera-egunaren aurreko 2 urteak zerbitzu aktiboan bete beharko dira Bizkaiko Foru Aldundian edo plan honen ondorioetarako egoera horrekin parekaturiko egoeretan edo, lan-kontratadun langileen kasuan, egoera horren baliokideren batean.

Planean sartzan diren langileek, Belaunaldi Aldaketarako eta Ezaguera Transferitzeko Programa hasi arte, zerbitzu aktiboan egon beharko dute Bizkaiko Foru Aldundian edo plan honen ondorioetarako egoera horrekin parekaturiko egoeretan edo, lan-kontratadun langileen kasuan, egoera horren baliokideren batean.

Belaunaldi Aldaketarako eta Ezaguera Transferitzeko Programa egiten den bitartean eta planifikaturiko irteera-egunera arte, zerbitzu aktiboan egon beharko da, kasu guztietan, benetan zerbitzu ematen Bizkaiko Foru Aldundian edo, lan-kontratadun langileen kasuan, egoera horren baliokideren batean.

Egitasmoan sartzan direnetik aurrera, plan honetan ezarritako baldintzak eta bate-erazintasunak bete beharko dituzte langileek.

3. artikulua. — Kontzeptuak

Plan honen ondorioetarako, behean azaltzen diren moduan ulertu behar dira honako kontzeptu hauek:



- a) Adinari buruzko aipamenak. Adinari buruzko aipamenak egiten direnean, ulertu behar da pertsona bakoitzaren egiazko adina adierazten dela kasu bakoitzean.
- b) Metaketan eta baimenen poltsa baliatzeko aldia. Plan honen barruan metatze-eskubidea ematen duten neurrien bidez sorturiko denboran langileak zerbitzu aktiboan jarraitzen duen aldia da. (Zerbitzu-urteen ondoriozko oporraldi gehigarria, adinagatiko lanaldi-murrizketa, mentoring-programa, partez ordaindutako baimena eta norberaren gauzetarako baimena).
- c) Jubilazio-eguna. Planari atxikitzen zaion langileak jubilazio osoa hartzen duen eguna. Ezin du inoiz izan jubilazio arruntaren eguna baino geroago.
- d) Planifikatutako irteera-eguna. Metaketan eta baimenen poltsa baliatzeko aldia hasten den eguna, planari atxikitako pertsonarentzat onartu den banakako planaren arabera.

4. artikulua. — Bateriaezintasunak eta betebeharrak

1. Bateriaezintasunak

Bateriaezinak dira plan honetako neurriak eta beste edozein plan, prima nahiz neurri aplikatzea jubilazioa, zerbitzu-harremana galtzea edo lan-harremana amaitzea sustatzen duena.

2. Zerbitzu aktiboa

Zerbitzu aktiboa dela jotzen da, ondorio guztietarako:

- a) Metaketan eta baimenen poltsa baliatzeko aldia (zerbitzu-urteen ondoriozko oporraldi gehigarria, adinagatiko lanaldi-murrizketa, mentoring-programa, partez ordaindutako baimena eta norberaren gauzetarako baimena) zerbitzu aktiboa da ondorio guztietarako, eta, horregatik, halakoak sortzen diren zerbitzu aktiboko aldien bateriaezintasun-araubide bera bete behar dute.
- b) Metaketan eta baimenen poltsa baliatzeko aldia bateriaezina da lanpostua borondatez aldatzearekin eta zerbitzu-harremana galtzea edo etetea dakarren beste edozein egoerarekin, edozein motatako ezintasun iraunkorra barne.

3. Betebeharrak

Planari atxikitzen zaizkion pertsonak nahitaez mantendu beharko dute neurriekiko konpromisoa, planifikatutako irteera-eguna eta jubilazio-eguna, eta, bereziki, ezagutza transferitzeko programa bete beharko dute eta, hala badagokio, mentoring-programa ere, horretarako ezarritako epean. Era berean, konpromisoa hartzen dute nahitaez jubilatzeko gehienez ere jubilazio arrunterako legezko adina betetzean.

4. Planean atzera egitea

Planari atxikitako pertsonari jubilazio arrunterako legezko adina aldatzen bazaio geroa sortutako araudi bat dela medio, aukera izango du planean atzera egin nahi duela eskatzeko, 8. artikuluan ezartzen den moduan.

5. artikulua. — Eskabideak eta dokumentazioa

1. Eskabideak

Urtero egin behar dira planari atxikitze eskabideak, eskaerak egiteko irekitzen den epean (hilabete eta bi hilabete artean). Eskaerak ebatzi eta jakinaraztean, jasota geratuko dira plangintza pertsonala, planifikatutako irteera-eguna eta planaren betebeharrekin langileak hartzen dituen konpromisoak.

2. Dokumentazioa

Eskabidearekin batera, Gizarte Segurantzaren edo dagokion mutualitatearen agiria aurkeztu beharko da; bertan, jubilazioaren ondorioetarako adina zein den zehaztu beharko da, kasu bakoitzean zenbatu behar diren konpentsazioak edo koefiziente murriztaileak ezarri ondoren. Era berean, Bizkaiko Foru Aldundiak Gizarte Segurantzaren



beste edozein agiri edo txosten eskatu ahal izango du, eskabidea izapidetzeko egoki dela jotzen badu.

6. artikulua. — Plangintza

1. Epea irekitzea

Langileen irteera behar bezala planifikatzeko, epe bat irekiko da interesdunek eskaera egin dezaten planari eta, ondorioz, Belaunaldi Aldaketarako eta Ezaguera Transferitzeko Programari atxikitzeko, eta, hala badagokio, mentoring-programari ere atxikitzeko. Horren arabera, dagozkion neurriak, planifikatutako irteera-eguna eta jubilazio-eguna zehaztuko dira.

Oro har, epea irekitzean 59 urte edo gehiago dituzten langileek aurkeztu ahal izango dute eskabidea. Nolanahi ere, Belaunaldi Aldaketarako eta Ezaguera Transferitzeko Programa hasi baino urtebete lehenago sartu beharko dute planean.

Horrez gainera partez ordainduriko baimena eta/edo norberaren gauzatarako baimena eskatzen dutenek, lehenago sartu beharko dute planean, horrela behar den denbora sortu ahal izateko.

Ezingo zaizkio planari atxiki:

- a) Konpentsazioak edo koefiziente murriztaileak aplikaturik erretiro-adina 63 urtera edo lehenagora aurreratu dezaketen pertsonak.
- b) Estatuko Klase Pasiboen Araubidean dauden pertsonak, baldin eta jubilazio-adina 63 urtera edo lehenagora aurreratu badezakete.

2. Belaunaldi Aldaketarako eta Ezaguera Transferitzeko Programa

Plan honetan sartzeak berekin dakar Belaunaldi Aldaketarako eta Ezaguera Transferitzeko Programan ere sartzea. Programaren barruan, urtebeteko lan-ziklo bat jasotzen duten gordailuak prestatuko dira. Kasuan-kasuan dagozkion nagusi zuzenarekin batera zehaztu behar da, hark ikuskaturik; urtebete iraungo du, eta justu irteera-egun planifikatuaren aurretik hasiko da.

Honetan datza programa:

- a) Hasieratik: identifikatzea urtebeteko lan-ziklo oso batean lanpostuan zer dokumentu, prozedura, jarduera, ekintza eta abar egiten diren, eta horiek guztiak gordailu programatu eta gidatu batean uztea.
- b) Planifikatutako irteera-eguna baino urte erdi lehenago, gidaturiko dokumentu edo txantiloietan:
 - 1) Ezagueraren transferentziari buruzko dokumentuak betetzea.
 - 2) Urratsez urrats deskribatzea zer lan egiten duen norberak parte hartzen duen prozeduretan, edo, gutxienez, prozedurarik garrantzitsuetan.

3. Mentoring-programa: lanpostuak planifikatu eta prestatzea plantillen ordezpena egiteko

Planean sartzeak berekin dakar mentoring-programan sartzea. Hala ere, uko egin dakioko programa horretan parte hartzeari, buruzagitza- edo arduradun-lanpostuetan izan ezik. Sei hilabete iraungo du, eta hasiko da justu planifikatutako irteera-eguna baino lehen.

3.1. Mentoring-programan, honako hauek egin beharko dira

- a) Norbaiti tutoretza egitea eta/edo prestakuntza-modulu bat prestatzea, langilearen alde indartsu gisa zehazten diren edo lanposturako erabakigarritzat jotzen diren zeretan.

Nagusi zuzenarekin elkarlanean zehaztuko da, eta hark ikuskatuko du.

Tutoretzaren kasuan, horretarako behar den dokumentazioa lehenengo 3 hilabeteetan prestatuko da, nor edo nortzuk prestatu behar diren zehazten den bitartean.



- b) Honako alderdi hauei buruzko dokumentazioa prestatzea:
- 1) Urratsez urrats deskribatzea lan-ziklo bat, astebete edo hilabete, edo nagusiak zehazten duena lanpostuaren zereginen arabera.
 - 2) Identifikatzea zein diren lanpostuaren alderdirik aipagarrienak eta zer egokitzapen egin behar diren behar bezala jarduteko lanpostu horretan. Besteak beste:
 - Lanpostuan zer jarduera/zeregin diren zailenak eta nola egin daitezkeen modu egoki batean.
 - Zer egokitzapen egin diren azken aldian, lanpostuan modu eraginkorra goan jarduteko eraren bila.
 - Zer egokitzapen geratu diren gauzatzeko.
 - Zer gai geratu diren ebazteko.
 - Zer trebetasun jotzen diren beharrezko lanpostuan jarduteko.
 - Hobetzeko beste ekarpen batzuk.

3.2. Honela zehaztuko da nori egin behar zaion tutoretza

- a) Unitate batean dotazioak dituzten lanpostu normalizatuetan, unitateko buruak zehaztuko du.
- b) Zerbitzu-eginkizunetan betetzekoak diren lanpostuetan, hala jarrai dezaten onartuta badago, langile batek zerbitzu-eginkizunetan jarduteko izapideak egingo dira, eta, tutoretza egiten den azken 3 hilabeteetan, irtetera doanarekin batera arituko da.
- c) Zerbitzu-eginkizunetan betetzekoak ez diren eta beren unitateetan beste dotaziorik ez duten lanpostuetan, hala jarrai dezaten onartuta badago, langile batek bitarteko moduan jarduteko izapideak egingo dira, eta, tutoretza egiten den azken 3 hilabeteetan, irtetera doanarekin batera arituko da.
- d) Lanpostu berezituaren kasuan, hala jarrai dezaten onartuta badago, zerbitzu-eginkizunen bidez hornitzeko izapideak egingo dira, eta, tutoretza egiten den azken 3 hilabeteetan, irtetera doanarekin batera arituko dira halako langileak.
- e) Lehen bezala jarraitzea onarturik ez duten lanpostuetan edo argi ez dagonean ea ordezkapenik egingo den, unitateko buruak zehaztuko du nola egingo den tutoretza edo ea, horren ordeztu, prestakuntza-moduluak nahiz tutorial inpertsonalak erabiliko diren, kasuan-kasuan zehazturiko gaiei buruz.

4. Programarako laguntza

Programetarako laguntza bat ezarriko da gidaturiko dokumentu nahiz txantiloien bidez, bai eta tutoretzarako ere, aurretiazko prestakuntza baten bidez.

7. artikulua. — **Planaren neurriak eta konpromiso pertsonala**

1. Metaketa-poltsa

Planean sarturik, metaketa-poltsa bat sortuko da, langile bakoitzaren banakako planaren arabera. Beheko 1.1, 1.2 eta 1.3 ataletan adierazten diren denbora eta aldiez osatuko da metaketa-poltsa.

Metatze-poltsako denbora eta, hala badagokio, hari gehituriko baimenena beti hartuko da justu jubilazio-eguna baino lehen, eta ez du konpentsazio ekonomikorik eragingo.

Honela osatuko da metaketa-poltsa:

- 1.1. Zerbitzu-urteengatik ematen diren opor-egun gehigarriak, Enplegatutako Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 14. xedapen gehigarrian ezarritakoaren arabera

Planari atxikitzen zaizkion langileei bigarren, hirugarren eta laugarren opor-egun gehigarri bat emango zaie, hurrenez hurren, 18, 22 eta 28 urteko zerbitzuagatik.

**1.2. Adinagatiko lanaldi-murrizketa (metaketa eta hartzeko modua)**

Jubilazio-egunaren arabera, Foru Aldundian egiaz zerbitzu aktiboan diharduten langileek, planari atxikita badaude, adinagatiko lanaldi-murrizketa hau izango dute:

60 urte bete aurretik, bakarrik jubilazio-adin arrunta aurreratzen dutenentzat (hogei minutu):

- a) Hogei minutu gehituko zaizkio metaketa-poltsari. 65 urte bete aurretik jubilazioa aurreratzen den hilabete-kopurua beste.

60 urtetik aurrera (berrogei minutu):

- a) Hogei minutu gehituko zaizkio metaketa-poltsari.
- b) Hogei minutu hartuko dira eguneroko lanaldian.

1.3. Mentoring-programa

Mentoring-programa egiten den bitartean (6 hilabetez), 30 minutu gehiago zenbatuko dira programa horretan lan egindako ordu bakoitzeko, eta metaketa-poltsari gehituko zaio denbora hori.

2. Planari atxikitzen zaizkion langileek, nahi izanez gero, honako neurri hauek aplikatzeko eska dezakete

- a) Bateragarritasuna izatea adinagatiko beste murrizketa batzuekin. Bateragarriak izango dira funtzionarioen akordioaren 67.3 artikuluan eta langile lan-kontratudunen hitzarmenaren 70.3 artikuluan jasotzen den 58 urtetik gorakoentzako murrizketa eta plan honetan adina dela-eta jasotzen den murrizketa, 60 urtetik aurrera. 58 urtetik gorakoentzako murrizketari dagokionez, murrizketaren lehen 20 minutuak sartuta daude artikuluko honen 1.2 ataleko b) letran.
- b) Partez ordaindutako baimena egokitzea. Foru Aldundian egiaz zerbitzu aktiboan diharduten langileei, eta bakarrik planari atxikita badaude, egokitu egingo zaie indarrean diren akordioaren 62 Bis.1. a) eta b) artikuluan eta hitzarmenaren 65 Bis.1) eta b) artikuluan aipatzen den partez ordaindutako baimenaren ordainsari-ehunekoa: % 85etik % 89ra aldatuko da, eta % 95etik % 98ra. Horri dagokion urtea edo urte erdia, modalitatearen arabera, metaketa-poltsari gehituko zaio.
- c) Norberaren gauzetarako baimena egokitzea. Plan honi atxikita daudenek bakarrik eskatu ahal izango dute norberaren gauzetarako baimen bat, gehienez ere 6 hilabetekoa, metaketekin batera.

8. artikulua. – Atzera egitea eta planifikatutako irteera-eguna aldatzea**1. Atzera egitea**

Behin planari atxikita, aukera bakarra dago erabat atzera egiteko: aldaketa bat izatea jubilazio arrunterako legezko adinean gerora sortutako araudi bat dela medio. Bakarrik gauzatu ahal da arau-aldaketa indarrean sartu eta hilabeteko epean, eta betiere mentoring programa abiatu eta metaketa-poltsa erabiltzen hasi aurretik. Halakoetan, galdu egingo dira planaren barruan sorturiko metaketa guztiak; honela:

- a) Galdu egingo dira zerbitzu-urteengatik ematen diren opor-egun gehigarrien eta adinagatiko lanaldi-murrizketaren metaketak.
- b) Adinagatiko lanaldi-murrizketagatik hartutako denbora ordaindu egin beharko da, 7. artikuluko 58 urtetik gorakoentzako murrizketa izango balitz bezala, baliatu den denboraren arabera.
- c) Planean jasotzen den partez ordaindutako baimenari heltzen diotenen aukera izango dute hura sortzen jarraitzeko, akordiokoarenarekin eta hitzarmenekoarenekin duen aldea ordainduz, edo hari uko egiteko; halakoetan, jaso ez dutena ordainduko zaie.

2. Planifikatutako irteera-eguna aldatzea

Onartzen da planifikatutako irteera-eguna behin aldatzea, interesdunak horretarako arrazoiak ematen baditu eta haren nagusi zuzenak zein Araubide Juridikoko eta Funtzio



Publikoko zuzendaritzek onartzen badute. Horretarako, honako baldintza hauek bete beharko dira:

- a) Planifikatutako irteera-eguna baino lehen. Baldin eta osorik egin badaitezke Belaunaldi Aldaketarako eta Ezaguera Transferitzeko Programa eta, hala bada, gogio, mentoring-programa. Kasu horretan, galdu egingo dira erabili ezin diren pilaketak.
- b) Planifikatutako irteera-egunaren ondoren: Kasu horretan, lehendik sortutako metaketa-poltsa ez da kontuan hartuko aldi berrirako, eta, beraz, beste metaketa bat sortu beharko da planifikaturiko irteera-egun berrirako. Edozelan ere, beti izan beharko da modua osorik egiteko Belaunaldi Aldaketarako eta Ezaguera Transferitzeko Programa eta, hala bada, gogio, mentoring-programa. Planifikatutako irteera-eguna ezin da inoiz izan jubilazio arrunterako legezko adina betetzen den eguna baino geroagokoa.

9. artikulua. – Gerora sortutako ezintasun iraunkorra

1. Aplikazio-eremu orokor batekin, langileak bat-batean gertatzen diren egoeren arabera berregokitze neurrien artean, honako hauek daude: aplikazio-eremu orokor batekin, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testuategina onartzen duen 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 67. artikulua arabera, enplegatu publikoari erretiroa emango zaio, bere kidego edo eskalako eginkizunak betetzeari dagokionez, erabateko ezintasun iraunkorra edo ezintasun iraunkor osoa aitortuta.

1.1. 55 urte baino gutxiagoko langileak:

- a) Ezintasun iraunkor osoa aitortu bazaie. Ahalegina egingo da langilea beste lanpostu batean jartzeko, guztiz edo partzialki, baldin eta –dagokion organoaren– mediku-txosten batek hala egin daitekeela bermatzen badu, eta ez bada erabakitzen baja hartzea, Aldundiak sinatutako aseguru-polizan halako kontingentzietarako aurreikusten den estaldurarekin.
- b) Ezintasun iraunkor osoaren deklarazioa ezetsia izan bada legezko bide arrunta agortutakoan. Halako langileei lanpostua eta atxikipena aldatuko zaizkie, lehen zutenaren pareko egoera ahalbidetzeko, baldin eta patologiaren arabera hala egitea gomendatzen duen mediku-txosten bat badago.

1.2. 55 urte baino gehiagoko langileak:

- a) Ezintasun iraunkor osoa aitortu bazaie. Enplegatuei baja emango zaie, Aldundiak sinatutako aseguru-polizan halako kontingentzietarako aurreikusten den estaldurarekin.
- b) Ezintasun iraunkor osoaren deklarazioa ezetsia izan bada legezko bide arrunta agortutakoan. Aukera emango zaie lan-tratamendu bat izateko, harik eta plan honetan jasotako neurriren bat hartzeko adinera iritsi arte, eta, adin horretatik aurrera, nahitaez atxiki beharko zaizkie bai plan honetan edo bai geroagoko bigarren jarduerarako plan batean aurreikusten diren neurrietakoren bati.

1.3. Era berean, eta Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testuategina onartzen duen 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 68. artikulua arabera, zerbitzurako ezintasun iraunkorra eragin zuen kausa desagertutakoan, interesdunak enplegatu publikoaren izaera birgaitzeko eskatu ahal izango du, eta, hala bada, gogio, aseguru-polizan halako kontingentzietarako aurreikusitakoa egingo da.

2. Planari atxiki zaizkion langileek metaketak eta baimenak sortu badituzte eta ezin badituzte erabili edozein motatako ezintasun bat gertatu delako lan-harremanari amaiera ematen diona, orduan kitapena egingo zaie, ezintasuna sortzen den unean sorturik dituzten metaketekin batera.

Zerbitzurako ezgaitasun iraunkorra eragin zuen kausa desagertutakoan, langileak enplegatu publikoaren izaera birgai dakion eskatzen badu, berriro heldu ahal izango dio planari, eta itzuli egin beharko du sortutako metaketengatik ordaindu zitzaien kitapenaren zatia. Metaketa horiek berriro zenbatuko dira planaren ondorioetarako. Era berean,



hala badagokio, aseguru-polizan halako kontingentzietarako aurreikusitakoaren arabera jardungo da.

10. artikulua.— Planeko neurriak, bateraezintasunak eta betebeharrak ez betetzea

Planari atxikitako pertsona bat aurreikusitako bateraezintasunetako batean gertatzen bada edo ezarritako neurri eta betebeharrak betetzen ez baditu, planetik kanpo geratuko da, eta haren onurak galduko ditu. Hori ez betetzeak berekin ekarriko du planaren babesean baliatutako aldiak berreskuratu edo ordaindu beharra, eta kalte-ordaina ordaindu beharra Foru Aldundiari konpromisoa ez betetzeak eragindako kalte eta galerengatik, halakorik bada.

11. artikulua.— Aurrekontu-baliabideak

Foru Aldundiak une bakoitzean dituen aurrekontu-baliabideen mende egongo dira plan honetan jasotako neurriak.

XEDAPEN GEHIGARRIA

Xedapen Gehigarri Bakarra.— Plana garatzea eta gauzatzea

Funtzio Publikoaren arloan eskumena duen saileko titularrari dagokio plan hau garatzeko eta gauzatzeko egokitzat jotzen dituen neurriak hartzea.

XEDAPEN IRAGANKORRAK

Lehenengo Xedapen Iragankorra.— Plana indarrean jartzen den egunean 59 urte baino gehiago eta 60 baino gutxiago dituzten langileak eta seigarren artikuluko lehen apartatuko hirugarren paragrafoa aplikatu behar duten langileak

1. Plana indarrean jartzen den egunean 59 urte baino gehiago eta 60 baino gutxiago dituzten langileak. Plana indarrean jarri ondorengo lehen eskaera-epean, planean sartu ahal izango dira, dagokion metaketa eta erabilera aldian, aurretik erabili ezin izan dituztenak metatuta:

1.1. Plan honi atxikirik daudenen kasuan, partez ordaindutako baimena proportzioan murriztuko da sortu daitekeen denboraren arabera.

2. Plana indarrean jarri ondorengo lehen eskaera-epean, seigarren artikuluko lehen apartatuko hirugarren paragrafoa aplikatu behar duten langileek, gainditua badute partez ordaindutako baimena sortzeko adina, proportzioan murriztuko dute, sor dezaketen denboraren arabera.

Bigarren Xedapen Iragankorra.— Plana indarrean jartzen den egunean 60 urte baino gehiago dituzten langileak

Plana indarrean jartzen den egunean 60 urte baino gehiago dituzten langileak. Plana indarrean jarri ondorengo lehen eskaera-epean, planean sartu ahal izango dira, dagokion metaketa eta erabilera aldian, aurretik erabili ezin izan dituztenak metatuta. Honela:

1. Adinagatiko lanaldi-murrizketa. Adinagatik dagokien lanaldi-murrizketaren tartean sartuko dira. Metatutzat joko dira aurreko metatze-aldiak.

2. Adinagatiko lanaldi-murrizketa. Erabili ez dituzten aldiak metaketa-poltsan metatuko dira.

3. Partez ordaindutako baimena. Baimen hori sortu eta baliatu ahal izateko, bi aukera daude, kontuan hartuta honako arau hauek ezin direla aplikatu 59 urtetik beherako langileen kasuan:

- a) 59 urtetik aurrera sor litekeen baimena hartzea (urtebete edo urte erdi), planean sartu aurreko denborari dagokion gehiegizko ordainsariaren erdia ordainduta (%5,5 edo %1).



- b) Baimenaren aldia proportzioan murriztea, sortutako denbora gehi planean sartu aurreko denborari dagokion sortu gabeko denboraren erdia batuz atez ratzen denaren arabera, 59 urteko mugarekin.
4. Ezagutza Transferitzeko Programa eta mentoring-ekoa programa laburrago batera ekarriko dira, langileak planifikaturiko irteera-egunaren arabera.

Hirugarren Xedapen Iragankorra.—Aurreko plana indargabetzeak ukitzen dituen langileak

Aurreko plana indargabetzeak ukitzen dituen langileak, baldin eta plan hari atxikitze-ko eskaera ezetsi bazitzaie, plana indarrean jartzen den egunean 63 urte baino gehiago badituzte eta zerbitzu aktiboan jarraitzen badute. Plana indarrean jarri ondorengo lehen eskaera-epean, plan honetan sartu ahal izango dira, honela:

1. Adinagatiko lanaldi-murrizketa. Planean sartzean, aurreko metaketa-aldi guztiak metatuztat joko dira.
2. Adinagatiko lanaldi-murrizketa. Lehen erabili ez dituzten aldiak metaketa-poltsan metatuko dira.
3. Partez ordaindutako baimena. Hiru aukera daude baimen hori sortu eta baliatu ahal izateko:
 - a) Urte erdiko baimen osoa hartzea.
 - b) Urtebeteko baimen osoa hartzea, planean sartu aurreko denborari dagokion gehiegizko ordainsariaren erdia ordainduta (%5,5).
 - c) Urtebeteko baimena proportzioan murriztea, sortutako denbora gehi planean sartu aurreko denborari dagokion sortu gabeko denboraren erdia batuz atez ratzen denaren arabera.
4. Belaunaldi Aldaketarako eta Ezaguera Transferitzeko Programa eta mentoring-programa egintzat joko dira edo programa laburrago batera ekarriko dira, langileak planifikaturiko irteera-egunaren arabera.

AMAIERAKO XEDAPENA**Amaierako Xedapen Bakarra.—Indarrean jartzea**

Foru Dekretu hau Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratu eta hurrengo egunean jarriko da indarrean plan hau.

Bilbon, 2023ko martxoaren 28an.

Herri Administrazioarako
eta Erakunde Harremanetarako foru diputatua,
ELIXABETE ETXANOBE LANDAJUELA

Ahaldun Nagusia,
UNAI REMENTERIA MAIZ