

TOKI ADMINISTRAZIOA

3

ADMINISTRACIÓN LOCAL

ORDIZIAKO UDALA

Ordiziako Udala eta menpe dituen sozietateen 2025 urteko produktibitate planaren behin betiko onarpena.

Ordiziako Udal Batzarrak, 2025eko abenduaren 18an egindako osoko bilkuran, Ordiziako Udala eta menpe dituen sozietateen 2025 urteko produktibitate plana behin-behinekoz onartu zuen.

2025 urteko produktibitate plana jendaurrean egondako garaian inork ez duenez erreklamaziorik egin, behin betikotasunez onartzen da.

Atxikitutako I. eranskinean jasotzen dira, 2025eko produktibitate osagarria neurtzeko irizpide eta neurketa sistema kalkulurako irizpideak.

Akordio hau behin betikoa da eta administrazio bideari amaiera ematen dio. Dena den, administrazioarekiko auzierrekurtsoa aurkez daiteke administrazioarekiko auzitarako Donostiako epaitegian, bi hilabeteko epean, akordio hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta biharamunetik hasita.

Nolanahi ere, nahi izanez gero, administrazioarekiko auzi errekursoaren aurretik, berraztertze errekurtsua aurkez daiteke akordioa eman zuen organoari hilabeteko epean, akordio hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta biharamunetik hasita.

Ordizia, 2026ko martxoaren 2a.—Adur Ezenarro Agirre, alkateta. (1474)

I. ERANSKINA

Lehenengoa. Xedea.

Ordiziako Udaleko eta bere menpeko Sozietatetako langileentzako, 2025 urteko ekitaldirako urtarrilaren 1etik abenduaren 31 bitarte, errendimendu bereziagatiko produktibitate osagarria ahalbidetzeko plana zehaztu, eta produktibitate hori neurtzeko irizpide eta neurketa sistema ezartzea Osagarri horren zenbatekoei eta irizpideei dagokienez, araudi honetan ezarritakoa aplikatuko zaie, norberaren eta taldearen errendimendua saritzeko helburuarekin, udal gobernuak ezarritako xedek lortzearekin lotuta.

Bigarrena. Aplikazio-eremua.

Ordiziako Udalaren zerbitzura eta bere menpeko sozietateen zerbitzura dauden udal langileei aplikatuko zaie produktibitate osagarri plana.

Aplikazio eremutik, errendimendu bereziagatiko programatik, at geratuko dira honako hauek:

1. Enplegu-planen baitan kontratatutako langileak.
2. Beste administrazio publiko batean zerbitzu-eginkizunetan dauden langileak.
3. Zinegotzi eta politikoak.

Ekitaldi osoan baino epe laburragoan lanean aritu diren, eta baztertutako kasuetan ez dauden udal langileek, produktibitate osagarria jasoko dute, lan egindako denborarekiko proportzioan.

AYUNTAMIENTO DE ORDIZIA

Aprobación definitiva del plan de productividad del año 2025 del Ayuntamiento de Ordizia y de las sociedades dependientes del mismo.

El pleno del Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 18 de diciembre de 2025, aprobó inicialmente el plan de productividad del año 2025 del ayuntamiento de Ordizia y de las sociedades dependientes del mismo.

Dado que durante el periodo de exposición pública del plan de productividad del año 2025 nadie ha formulado reclamación alguna, queda definitivamente aprobada.

Se incorpora el anexo 1 con los criterios y el sistema de medición para evaluar el complemento de productividad del año 2025.

Contra el presente acuerdo, que es definitivo y pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Donostia-San Sebastián, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

No obstante, con carácter previo al recurso contencioso-administrativo, podrá interponerse recurso potestativo de reposición, ante el órgano que dictó el acuerdo en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

Ordizia, a 2 de marzo de 2026.—El alcalde, Adur Ezenarro Agirre. (1474)

ANEXO I

Primero. Objeto.

Establecer el plan para posibilitar el complemento de productividad por rendimiento especial para el personal del Ayuntamiento de Ordizia y Sociedades dependientes durante el ejercicio 2025, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, y definir los criterios y el sistema de medición para evaluar dicha productividad. En lo que respecta a los importes y criterios de este complemento, se aplicará lo dispuesto en la normativa, con el objetivo de premiar el rendimiento individual y grupal, vinculado al logro de los objetivos establecidos por el gobierno municipal.

Segundo. Ámbito de aplicación.

El plan de complemento de productividad se aplicará a los empleados municipales al servicio del Ayuntamiento de Ordizia y Sociedades dependientes.

Quedarán fuera del ámbito de aplicación, es decir, del programa por rendimiento especial, los siguientes:

1. Los trabajadores contratados en el marco de planes de empleo.
2. Los trabajadores que prestan servicios en otra administración pública.
3. Concejales y políticos.

Los empleados municipales que hayan trabajado durante un periodo más corto que todo el ejercicio, y que no estén incluidos en los casos excluidos, recibirán el complemento de productividad de manera proporcional al tiempo trabajado.

Hirugarrena. Jarduna edo errendimendua ebaluatzea.

Jarduna eta errendimendua ebaluatzeko bi aldagai nagusi kontuan hartuko dira. Aldagai horien balorazioak zehaztuko du produktibitate osagarriaren zenbatekoa:

1. Talde lana baloratzeko aldagaiak (% 70).
 2. Langile banakoa baloratzeko aldagaiak (% 30).
1. Talde lana baloratzeko aldagaiak (% 70).

Helburuen betetze-maila neurtuko da departamentuetan, hiru bloke hauek kontuan hartuta:

a) Urteko plangintza.

Ordiziako Udalak 2025 urterako plangintza orokorra zehaztu du: administrazio elektronikoa, kudeaketa txostenen sistematizazioa, sistema informatiko berrietara egokitzapena, herriaren txukuntzea eta herritarren zerbitzuak hobetzeko helburuak, udal eta bere menpeko sozietateen antolaketa eraginkorra, aurrekontuaren jarraipen zehatzagoa eta sistematizatuagoa, kostuen jarraipen zehatua.

Departamentu bakoitzeko arduradun teknikoak ekitaldian zehar departamentuak gauzatu beharreko proiektuen plangintza aurkeztu beharko du, baita horiek garatzeko aurreikusitako emaitza edo adierazleak ere. Edonola ere, Kudeaketa Planak barne hartzen dituen proiektuak jaso beharko dira, eta beste departamentu batzuekin batera egindakoak ere bai. Azkenik, departamentuko ohiko kudeaketa lanaren plangintza ere azaleratu beharko du.

– 20 punturen gainean baloratuko da.

b) 2025eko ekitaldian aparteko proiektuak edo lan-karga hartu izana.

2025 urtean Next Generation dirulaguntzek ez-ohiko lan karga gaineratu dute. Proiektu, dirulaguntza izapidetzea, obrak eta egokitzapenak, eta bestelako lanek eguneroko lanez gain aparteko lan karga gaineratu dute. Bestalde, Zuhazti eraikinean zerbitzu berriak ere antolatu dira, eta herrian ere jarduera ezberdinak egin dira azoka eta kultura arloetan. Araudi mailan ere, aurreikusi gabe zeuden, eta urtean zehar sortu behar izan diren, plan eta araudi ezberdinak izapidetzeak lan karga handitu du. (mugikortasun plana, zarata mapa, etxebizitza diagnostikoa eta plana...).

Departamentuko arduradun teknikoak txosten bidez justifikatuko ditu. Departamentuaren hasierako plangintzan aurreikusi gabeko proiektu edo lan guztiak aipatuko dira, baldin eta ahalegin gehigarria ekarri badute, eta horien arrazoia justifikatuko da.

– 5 punturen gainean baloratuko da.

c) Departamentuko partehartzea Udala eta bere menpeko sozietateen zeharkako proiektu motorretan parte hartzea.

Ebaluazio hori, Zuzendaritza Batzordean burutuko da, lurralde, antolaketa eta herritarren antolaketa eremuetan lortutako ebaluazioetatik ondorioztatzen dena aintzat hartuta.

Honako hauek baloratuko dira:

3.1.— Departamentuak udal eta bere menpeko sozietateen informazioaren etengabeko hobekuntzan parte hartzea. Egoitza elektronikoa, udalaren eta bere menpeko web gunea eta garrantasun-atarian informazioa eguneratua izatea.

Atal bakoitzaren berrikusketa egin beharko da ezarritako epeetan.

– 10 punturen gainean baloratuko da.

3.2.— Departamentuak administrazio elektronikoaren inplementazioan parte hartzea: administrazio-espedienteak normalizatu eta sinplifikatzea, eta departamentua arlo horretan ezarritako jarraibideetara egokitzea (jada normalizatutako espediente-ereduak erabiltzea, espediente-poltsa erabili orde; espedienteak behar bezala izapidetzea honako hauei dagokienez: sinadura elektronikoa, jakinarazpen elektronikoa, izapideak ireki eta ixtea, izapide-datuak, espedienteak lotzea, sarrera-erregistroak dagokion espedienteari lotzea, etab.).

Tercero. Evaluación de la tarea o del rendimiento.

Se tendrán en cuenta dos variables principales para evaluar la tarea y el rendimiento. La valoración de estas variables determinará el importe del complemento de productividad:

1. Variables para valorar el trabajo en equipo (70 %).
 2. Variables para valorar al trabajador individual (30 %).
1. Variables para valorar el trabajo en equipo (70 %).

Se medirá el grado de cumplimiento de los objetivos en los departamentos, considerando los tres bloques siguientes:

a) Cumplimiento de los objetivos anuales.

El Ayuntamiento de Ordizia ha definido la planificación general para 2025: administración electrónica, sistematización de los informes de gestión, adaptación a nuevos sistemas informáticos, mejora de la limpieza urbana y de los servicios a la ciudadanía, organización eficiente del Ayuntamiento y sociedades dependientes, seguimiento más detallado y sistematizado del presupuesto, y control detallado de los costes.

El responsable técnico de cada departamento deberá presentar, durante el ejercicio, la planificación de los proyectos que el departamento debe llevar a cabo, incluyendo los resultados o indicadores previstos para su desarrollo. Se deberán incluir los proyectos recogidos en el Plan de Gestión, así como los realizados junto con otros departamentos. Por último, se deberá exponer también la planificación de la gestión habitual del departamento.

– Se valorará sobre 20 puntos.

b) Realización de proyectos o cargas de trabajo extraordinarias en 2025.

Las ayudas Next Generation han supuesto una carga de trabajo adicional durante 2025. Proyectos, tramitación de ayudas, obras y adaptaciones, y otros trabajos han añadido carga extra al trabajo diario. Además, se han organizado nuevos servicios en el edificio Zuhazti y se han realizado distintas actividades en el municipio en ámbitos de ferias y cultura. También se han tramitado planes y normativas no previstas inicialmente, incrementando la carga de trabajo (plan de movilidad, mapa de ruidos, diagnóstico y plan de vivienda, etc.).

El responsable técnico del departamento justificará mediante informe todos los proyectos o trabajos no previstos en la planificación inicial del departamento que supongan un esfuerzo adicional.

– Se valorará sobre 5 puntos.

c) Participación del departamento en proyectos transversales estratégicos del Ayuntamiento y sociedades dependientes.

La evaluación se realizará en la Junta de Dirección, considerando los resultados obtenidos en los ámbitos territorial, organizativo y ciudadano.

Se valorará lo siguiente:

3.1.— Participación en la mejora continua de la información municipal: Sede electrónica, web del Ayuntamiento y sociedades dependientes y portal de transparencia actualizados.

Cada sección se revisará en los plazos establecidos.

– Se valorará sobre 10 puntos.

3.2.— Participación del departamento en la implementación de la administración electrónica: normalización y simplificación de los expedientes administrativos, y adaptación del departamento a las directrices establecidas en este ámbito (uso de modelos de expediente ya normalizados, en lugar de la bolsa de expedientes; tramitación correcta de los expedientes en lo relativo a: firma electrónica, notificación electrónica, apertura y cierre de trámites, datos de los trámites, vinculación de expedientes, registro de entrada vinculado al expediente correspondiente, etc.).

Bestalde, lan arloan ezartzen diren betebeharren inplementazioaren jarraipena egingo da (EPlen erabilera egokia egitea).

Horretaz gain, aurrekontuan gastua gutxitzea ahalbidetu dituzten egintzak aintzat hartuko dira:

Ondarezko erantzukizun espedienteen murrizketa, udal materialaren mantenu egokia eta matxuren murrizketa...

– 10 punturen gainean baloratuko da.

3.3.— Departamentuaren parte hartzea Ordiziako Berdintasun Planaren garapen eta exekuzioan.

– 15 punturen gainean baloratuko da.

3.4.— Departamentuaren parte hartzea euskararen normalizatorako udal eta bere menpeko sozietateak plangintzaren garapen eta exekuzioan.

– 15 punturen gainean baloratuko da.

3.5.— Departamentuaren parte hartzea giza baliabideen antolaketa hobetzeko proiektuan. Instrukzioak egoki betetzea: giza baliabideetatik ezartzen diren epeak errespetatzea, eta dokumentuak modu egoki eta antolatuan igortzea (finikitoak, ordezkapenak egiteko epealdiak, lizentziak eta baimenak eskatzeko epea, modua eta justifikazioa...).

– 5 punturen gainean baloratuko da.

Ebaluazioa:

Horretarako, departamentuko arduradun teknikoak memoria tekniko bat osatu beharko du, adieraziko zaion formatuan. Memoria hori, behin betiko, ontzat eman beharko du Zuzendaritzak (Antolaketa, Lurraldea eta Herritarren ordezkariak eta udal talde politikoek).

Erabakia justifikatua izan beharko da, Zuzendaritzaren proposamena, Alkate Dekretu bidez edo Lehendakariaren ebazpenen bidez hartuko da, datu pertsonalen seudonimizazioa egingo da.

Gehienez 70 puntu eskuratu daitezke, guztizko batura 80 puntu artekoa izan litekeen arren.

2. Langile banakoa baloratzeko aldagaiak (% 30).

Langile bakoitzaren ardura-maila, bi aldagairen arabera zehaztuko da:

1.— Norberaren ekarpena departamentuko talde-lanari.

Udal langile bakoitzak bete beharreko autoebaluazio txostenean oinarrituko da, departamentuko arduradun teknikoak eta politikoak gainbegiraturako dutena.

Arduradun teknikoaren ebaluazioa autoebaluazio txostenaren baitan egingo da, departamentuko langileen balorazioa, eta arduradun politikoaren gainbegirada oinarri.

Baloratuko diren faktoreen artean egongo dira taldera egokitzea, ekarpena, ekimena, inplikazioa, autonomia, edo lan eta helburuen betetze-maila.

– 10 puntuaren gainean baloratuko da.

2.— Norberaren errendimendua.

Udal langile bakoitzak 2025eko ekitaldian izandako benetako lanaldiaren arabera zehaztuko da.

Honako egoera hauetan ez da lanaldiaren betetze maila eraginkortzat joko:

* Aldi baterako ezintasuna.

* Lizentziak edo baimenak. Salbuespenak:

– Jaiotzagatiko eta adingabearen zaintzagatiko prestazioa.

– Norberaren arazoetarako egunak.

Además, se realizará el seguimiento de la implementación de las obligaciones establecidas en el área de trabajo (uso adecuado de los EPIs).

Asimismo, se tendrán en cuenta las acciones que hayan permitido reducir el gasto presupuestario:

Reducción de expedientes de responsabilidad patrimonial, mantenimiento adecuado del material municipal y reducción de averías...

– Se valorará sobre 10 puntos.

3.3.— Participación en el desarrollo y ejecución del Plan de Igualdad de Ordizia.

– Se valorará sobre 15 puntos.

3.4.— Participación en el desarrollo y ejecución del plan de normalización del euskera en el Ayuntamiento y sociedades dependientes.

– Se valorará sobre 15 puntos.

3.5.— Participación en proyectos de mejora de la organización de recursos humanos: cumplimiento adecuado de instrucciones, respeto a plazos establecidos, envío correcto y organizado de documentos (finiquitos, periodos de sustitución, licencias y permisos...).

– Se valorará sobre 5 puntos.

Evaluación:

El responsable técnico del departamento elaborará un informe técnico en el formato indicado. Dicho informe será aprobado definitivamente por la Dirección (representantes de Organización, Territorio y Ciudadanía y grupos políticos del Ayuntamiento con representación municipal).

La decisión será justificada y adoptada mediante Decreto de alcaldía o resolución de presidencia, incluyendo la seudonimización de los datos personales.

Se pueden obtener hasta 70 puntos, aunque la puntuación total podría llegar a 80 puntos.

2. Variables para valorar al trabajador individual (30 %).

El nivel de responsabilidad de cada trabajador se determinará según dos variables:

1.— Contribución individual al trabajo en equipo del departamento.

Se basará en el informe de autoevaluación que cada trabajador debe completar, revisado por el responsable técnico y político del departamento.

La evaluación del responsable técnico se hará dentro del informe de autoevaluación, considerando la valoración de los empleados del departamento y supervisión del responsable político.

Se valorarán factores como adaptación al equipo, contribución, iniciativa, implicación, autonomía y cumplimiento de tareas y objetivos.

– Se valorará sobre 10 puntos.

2.— Rendimiento individual.

Se determinará según la jornada real trabajada por cada empleado durante el ejercicio 2025.

No se considerará cumplimiento de jornada real trabajada en las siguientes situaciones:

* Incapacidades temporales.

* Licencias o permisos, excepto:

– Prestaciones por maternidad/paternidad o cuidado de menores.

– Días por asuntos personales.

- Antzintasun egunak.
- Familiarteko baten heriotzagaratik, istripuagaratik, gaixotasun larriagaratik edo ospitalizazioagaratik hartutako egunak.
- Adingabeak, mendekotasunen bat duten pertsonak edo urritu fisiko edo psikikoak zaintzeko hartzen direnak, eta minbiziak edo beste gaixotasun larriren batek jotako seme edo alaba adingabeak zaintzeko lanaldi murrizketak. Halaber, lehen graduako familiarteko baten gaixotasun oso larriagaratik hartzen diren egunak.
- Ezkontzagaratik edo izatezko bikotea osatzeagaratik hartzen diren lizentziak.
- Ordu sindikalak.
- * Justifikazio gabeko ausentziak.

Jarraian aipatzen diren betetze-mailaren tarteak zehazteko, kontuan izango da langile bakoitzaren egutegitik ateratzen den norberaren lanaldi teorikoa, eta aurreko atalean deskribatutako kontzeptuek eragindako absentsien ondorioz egindako benetako lanaldia. Horiek guztiak kontuan hartuta ezarri dira lanaldia betezearen portzentajeen tarteak, eta tarte bakoitzari puntuazio bat esleitu zaio. Horrela, bakoitzari dagokion koefizientea aplikatuta baloratu ahal izango da produktibitatearen zenbatekoa, «Norberaren errendimenduari lotutako langile bakoitzaren ardura-maila» aldagaiaren arabera.

Tartea	Lanaldia betezearen %	Puntuazioa
1	< 69	0
2	70-79	5
3	80-89	10
4	90-94	15
5	> 95	20

Bi aldagaietako bakoitzean lortutako puntuazioaren baturak osatuko du ataleko puntuazio osoa. Gehienez ere 30 puntu lor daitezke.

3. Produktibitate-osagarria.

Bi faktoreen batuketan lor daitekeen gehieneko puntuazioa 100 puntukoa izango da, eta horren baitan zehaztuko da udal langile bakoitzak lor dezakeen produktibitatearen banakako zenbatekoari (osagarria) aplikatu beharreko ehunekoa, hurrengo barremoaren baitan:

- 84 puntu arte: puntuazioa osagarriaren gainean dagokion portzentaiari dagokio.
- 85 puntutik 90 puntura: osagarriaren (% 90).
- 91 puntutik 100 puntura: osagarriaren (% 100).

Errendimendu bereziagaratik produktibitate osagarria ahalbidetzen duen plan honetatik eratortzen diren zenbatekoak, Alkate Dekretu bidez edo Lehendakaritzaren ebazpenaren bidez onartuko dira aurrekontuak ahalbidetzen duen neurrian, eta Kontuhartzailearen aldeko txostenarekin. Kopuruen zenbatekoaren onarpen hori, Udabatzari berri eman beharko zaio.

- Días por antigüedad.
- Días por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de familiares.
- Reducciones de jornada por cuidado de menores, personas dependientes o disminuidos físicos o psíquicos hijos menores afectados por cáncer u otras enfermedades graves. Asimismo, los días tomados por enfermedad muy grave de un familiar de primer grado.
- Días por matrimonio o constitución de pareja de hecho.
- Horas sindicales.
- * Ausencias no justificadas.

Para establecer los tramos de cumplimiento, se considerará la jornada teórica del trabajador extraída de su calendario, ajustada por las ausencias descritas. Teniendo en cuenta todo ello, se asignará un coeficiente a cada tramo para valorar el complemento de productividad según la variable «Nivel de responsabilidad individual del trabajador asociado a rendimiento personal».

Tramo	% cumplimiento jornada	Puntuación
1	< 69	0
2	70-79	5
3	80-89	10
4	90-94	15
5	> 95	20

La puntuación total del apartado se obtendrá sumando las puntuaciones de ambas variables, con un máximo de 30 puntos.

3. Complemento de productividad.

La puntuación máxima obtenida de la suma de ambas variables será de 100 puntos. Según dicha puntuación, se aplicará el porcentaje correspondiente al complemento individual de cada trabajador, según la siguiente escala:

- Hasta 84 puntos: porcentaje correspondiente según puntuación.
- 85 a 90 puntos: 90 % del complemento.
- 91 a 100 puntos: 100 % del complemento.

Los importes derivados de este plan que habilita el complemento por rendimiento especial se aprobarán mediante Decreto de alcaldía o Resolución de Presidencia, dentro del límite permitido por los presupuestos y con el informe favorable del Interventor/a. Se informará al Ayuntamiento Pleno sobre los importes aprobados.