EUSKADIKO UDALEN ELKARTEA
ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS VASCOS

12. informazio-zirkularra. UDALHITZ NEGOZIAZIO PROZESUA / 2026.05.07

2026/05/07an hamargarren Negoziazio Mahaia egin zen UDALHITZ Akordio Arautzailea berritzeko, eta EUDELek eta ELA, LAB, CCOO eta UGT sindikatuek parte hartu zuten.

Mahai hori bilduta, UDALHITZ Akordio Arautzailea berritzeko gai nagusi guztiak jorratu dira. Erabilitako metodologiaren arabera, gai horiek 5 gai-bloketan egituratu ziren.

Negoziazio Mahaiaren gai-zerrendako lehen puntua izan zen Akordio Arautzailean jasoko diren 11 planek/neurriek izan beharko lituzketen gutxieneko edukiak zehaztea, sindikatuek eskatu bezala. Plan horiek izango dira, hein handi batean, UDALHITZen xede diren gai guztiak garatzeaz arduratuko diren tresna teknikoak, eta Akordioa indarrean dagoen bitartean onartuko dira, epe desberdinetan, Udal bakoitzaren tamainaren arabera. Planak honako hauek dira: Berdintasuna; Trans Pertsonen Neurrien Protokoloa eta LGTBI; sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena; telelana; arrisku psikosozialen ebaluazioa; euskararen normalizazioa; barne antolaketa; prestakuntza; karrera profesionalaren sistema eta jardunaren ebaluazioa; lanpostuen balorazioa; gaztetzea eta ezagutza transferitzea; trantsizio ekosoziala eta mugikortasuna.

Circular Informativa nº 12 PROCESO NEGOCIADOR UDALHITZ / 07.05.2026

El pasado 07/05/2026 se celebró la décima Mesa de Negociación para la renovación del Acuerdo Regulador UDALHITZ con la participación de EUDEL y las centrales sindicales ELA, LAB, CCOO y UGT.

Con la celebración de esta Mesa se han abordado la totalidad de las cuestiones troncales para la renovación del Acuerdo Regulador UDALHITZ, materias que, de conformidad con la metodología empleada, habían sido estructuradas en un total de 5 bloques temáticos.

El primer punto del orden del día de la Mesa de Negociación fue la concreción de los contenidos mínimos que deberían tener los 11 Planes/Medidas que se recogerán en Acuerdo Regulador, tal y como se había solicitado desde las centrales sindicales. Estos Planes serán, en buena parte, las herramientas técnicas encargadas de desarrollar la totalidad de las materias objeto de UDALHITZ y se irían aprobando a lo largo del periodo de vigencia del Acuerdo, con plazos diferentes en función del tamaño de cada Ayuntamiento. Los planes son los siguientes: Igualdad; Protocolo Medidas Personas Trans y LGTBI, Acoso Sexual o por razón de sexo; Teletrabajo; Evaluación riesgos psicosociales; Normalización del euskera; Organización interna; Formación; Sistema de carrera profesional y evaluación del desempeño; Valoración de puestos; Rejuvenecimiento

y transferencia conocimiento; Transición Ecosocial y Movilidad.

Bigarrenik, EUDELek proposamena aurkeztu zien sindikatuei, galdutako erosteko ahalmena berreskuratzearekin lotutako ordainsari-igoerari buruz. Horretarako, karrera profesionaleko funts espezifiko bat gaitzea proposatu du. Funts horrek ordainsarien % 1eko zuzkidura izango du urtean gehienez, eta 5 urtez ezarriko da gehienez. Horrela, banakako jarduna aitortzen duen sistema bat bilatuko da, aurrerapen profesionaleko elementuak sartuz eta merezimenduan, erantzukizunean eta zerbitzu publikoaren kalitatean oinarritutako antolamendu-kultura sortuz.

En segundo lugar, EUDEL hizo entrega a las centrales sindicales de su propuesta sobre el incremento retributivo vinculado con la recuperación del poder adquisitivo perdido, para lo cual propone la habilitación de un fondo específico de carrera profesional, con una dotación máxima de 1% anual de las retribuciones y un horizonte temporal de implantación máximo de 5 años. Se buscaría así un sistema que reconozca el desempeño individual, introduciendo elementos de progresión profesional y generando una cultura organizativa basada en el mérito, la responsabilidad y la calidad del servicio público.

Lanaldiaren arloan ere aurrerapausoak izan ziren; EUDELek proposatu zuen UDALHITZ Akordio Arautzailea hobetzea, eta konpromisoa ezarri zen enplegu publikoan behin-behinekotasuna geldiarazteko neurriak hartzeko, gehienez % 6.

También se produjeron avances en materia de jornada laboral, proponiendo EUDEL una mejora sobre el actual Acuerdo Regulador UDALHITZ y se fijó el compromiso de la adopción de medidas tendente a frenar la temporalidad del empleo público, hasta un máximo del 6%.

Gai-zerrendako azken puntu gisa, plantillak gaztetzea eta belaunaldien arteko erreleboa aztertu ziren.

Como último punto del orden del día, se abordó el Rejuvenecimiento de las plantillas y Relevo generacional.

Azken puntu horri dagokionez, EUDELen proposamenaren arabera, UDALHITZ Akordio Arautzailean legezko neurri-sorta bat sartuko da (adibidez, antzinatasunagatiko baimena, lanaldi-murrizketa, antzinatasunagatiko opor-egun gehigarriak, mentoring-programak...), eta, horrela, Belaunaldien arteko Erreleboko eta Ezagutzaren Transferentziako Planak erraztuko dira. Plan horiek udalek onartu

Sobre este último punto, la propuesta de EUDEL pasaría por incorporar al Acuerdo Regulador UDALHITZ un abanico de medidas legales (vg: permiso por antigüedad, reducción jornada, días vacación adicionales por antigüedad, programas mentoring...) tendente a facilitar los correspondientes Planes de Relevo Generacional y Transferencia del Conocimiento que deberán ser

beharko dituzte, horrela, ondo antolatutako langileen erreleboarekin zerbitzu publikoen kalitateari eusteko.

Garrantzitsua da erakundea utzi behar duten pertsonek beren esperientzia eta ezagutzak ematea, eskura dituzten tresnen bidez. Ildo horretan, borondatez parte hartzen duten langileei ekarriko dien ahalegin gehigarria aitortzeko, planek konpentsazio bat jaso beharko dute, errendimendu berezia, aparteko jarduera eta langileen interesa edo ekimena ordaintzeko.

Plan horien bidez, ezagutzaren galera saihestu nahi da, horrela, trantsizio eraginkorra eta antolamenduaren iraunkortasuna bermatzeko, herritarrei eman beharreko zerbitzuaren onerako.

Hurrengo Negoziazio Mahaia maiatzaren 29rako deitu da.

aprobados por los Ayuntamientos, permitiendo con ello un relevo del personal ordenado que preserve la calidad de los servicios públicos.

Es importante que las personas que vayan a dejar la organización, aporten su experiencia y conocimientos a través de las herramientas que se dispongan y, en tal sentido, a fin de reconocer el esfuerzo adicional que supondrá para el personal que voluntariamente tome parte en los mismos, los planes deberán contemplar una compensación destinada a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa del personal.

El objetivo de estos planes es evitar la pérdida de conocimiento, garantizando así una transición eficaz que redunde en beneficio del servicio a prestar a la ciudadanía, así como la sostenibilidad organizativa.

La siguiente Mesa de Negociación ha quedado convocada el próximo día 29 de mayo.

EUDEL
EUSKADIKO UDALEN ELKARTEA
ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS VASCOS
Tel. 94 423 15 00 eudel@eudel.eus www.eudel.eus
Ercilla, 13 (48009 Bilbao)