

TOKI ADMINISTRAZIOA

3

ADMINISTRACIÓN LOCAL

ARETXABALETAKO UDALA

Aretxabaletako Udaleko Giza Baliabideak Arrazionalizatze Plan Esktrategikoa.

Aretxabaletako Udalak, 2021eko uztailaren 14ko osoko bilkuran, besteak beste, gehiengo osoz erabaki zuen Giza Baliabideak Arrazionalizatze Plan Estrategikoa onartzea:

Behin betiko erabaki honek amaiera ematen dio administrazio-bideari. Horren aurka errekurtsio hauek aurkeztu ahal izango dira.

– Berraztartzeko errekurtsioa: aukoalea, erabaki hartu duen organoari, hilabeteko epean, erabakia jakinarazi eta hurrengo egunetik kontatzen hasita. Errekurtsioa aurkeztu eta hilabete igarota ebazpena jakinarazi ez bada, orduan errekurtsioa onartu ez dela ulertuko da.

– Administrazioarekiko auzi-errekurtsioa: Donostiako Administrazioarekiko Auzietako Epaitegian, bi hilabeteko epean, erabakia jakinarazi eta hurrengo egunetik kontatzen hasita. Hori guztia, egoki iritzitzeko beste edozein errekurtsio jartzeari utzi gabe.

Aretxabaleta, 2021eko uztailaren 15a.—Alkatea. (4926)

Aretxabaletako Udaleko Giza Baliabideak Arrazionalizatze Plan Esktrategikoa.

ATARIKOA

Giza baliabideei buruz udal honetan dauden datuen arabera, udal plantillaren batezbesteko adina 48,8 urtekoa da. Bestalde, datozen 15 urteetan 25 pertsonak erretiroa hartuko dutela aurreikusten da, alegia, udal plantillaren % 56,82ek. Horren haritik ondorioztatzen da neurriak hartu beharra dagoela belaunaldi-errelebo egokia egiteko.

Beraz, nahitaezkoa da neurri gehigarriak hartzea, belaunaldi-aldaketa leuntzeko, hari aurrea hartzeko eta progresiboki eta ahalik eta modu arrazionalenean egiteko, eta erretiroa hartzeko adin arruntera gerturatzen ari diren langileek pilotutako ezaguerara transmititzeko.

Aretxabaletako Udalak ongi ezagutzen du aurreko paragrafoan azaldutako egoera, eta badaki horrek eragina izango duela plantilla behar bezala ordeztetakoan. Beraz, Udalarikomenigarria iruditzen zaio erretiro aurreratua sustatzeko sistema bat jarzea, plantilla gaztetu ahal izateko, eta hori interes publikoko helburutzat hartuko da, arrazoitutakoaren arabera.

Hain zuzen ere, tokiko langileek adina dela-eta jasaten duten gaitasun psikofisikoen galera progresiboa arintzeko hartu nahi dira neurri horiek eta, aldi berean, neurrien implementazioak. I. kapituluko gastuen partidak jaistea ekarriko du, langileek antzinatasunaren kontzeptuagatik jasotzen dituzten ordainsariei dagokienez.

Helburu nagusi hori kontuan hartuta, Giza Baliabideen Plan Estrategiko hau aurkeztu da. Bere helburu espezifikoak langile publikoen erretiro mailakatua da. Horretarako, laguntza neurri gisa, honako hau emango zaie:

AYUNTAMIENTO DE ARETXABALETA

Plan Estratégico de Racionalización de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Aretxabaleta.

El pleno del Ayuntamiento de Aretxabaleta en sesión ordinaria celebrada el 14 de julio de 2021 acordó por mayoría absoluta aprobar, entre otros, el Plan Estratégico de Racionalización de Recursos Humanos.

Contra el presente acuerdo, que es definitivo y pone fin a la vía administrativa, se podrán interponer los siguientes recursos:

– Recurso de reposición con carácter potestativo, ante el mismo órgano que ha dictado el actok, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a de la notificación del acuerdo. El recurso se entenderá desestimado si transcurre un mes desde su interposición sin que se notificara la resolución.

– Recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de San Sebastián, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la notificación del acuerdo: todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime procedente.

Aretxabaleta, a 15 de julio de 2021.—El alcalde. (4926)

Plan Estratégico de Racionalización de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Aretxabaleta.

PREÁMBULO

De los datos obrantes en este Ayuntamiento se recoge que, la edad media de la plantilla municipal se sitúa en 48,8 años. Así mismo, se prevé que en los próximos 15 años se jubilarán 25 personas, el 56,82 % de la plantilla municipal. En ese sentido, se concluye que se deben tomar medidas de cara a realizar un adecuado relevo generacional.

Por tanto, se hace necesario la adopción de medidas adicionales a efectos de suavizar y anticipar progresivamente el cambio generacional de la forma más racional posible, en orden a que se consiga una transferencia del conocimiento atesorado por los/as empleados/as que se acercan a su edad de jubilación ordinaria.

El Ayuntamiento de Aretxabaleta, consciente de la problemática descrita en el apartado anterior y de su repercusión sobre la renovación eficiente de la plantilla, considera conveniente establecer un sistema para promover la jubilación anticipada que permita el rejuvenecimiento de la plantilla, considerándose éste un fin de interés público, en base a lo argumentado.

Del mismo modo, estas medidas suponen un intento de paliar la progresiva pérdida de capacidades psicofísicas de los/as empleados/as locales por razón de la edad y, a su vez, la implementación de las medidas supondrá, la disminución de las partidas del capítulo I de gastos, en lo que tiene que ver con las retribuciones por antigüedad de los/as empleados/as.

Teniendo en cuenta este objetivo general, se presenta este Plan Estratégico de Recursos Humanos que persigue como objetivo específico el retiro escalonado de los/as empleados/as públicos/as, para lo cual, como medida asistencial, se concederá:

Kalte-ordainak edo diruzko konpentsazioak, borondatezko erretiro aurreratua hartzen duten enplegatu publikoek jasaten duten kalte ekonomikoa arintzeko, erretiro-pentsioak murriztu egiten baitzaizkie legez ezarritako koefiziente murriztaileak aplikatzeagatik. Kasu horietan, langile horientzat desberdintasun egoera bat sortzen da, aldez aurretik borondatez erretiratzeko ez direnekin alderatuta (azken horiek euren erretiro-pentsioetan murrizketarik izango ez dutelako). Eta desberdintasun egoera bera sortzen da, nahitaezko erretiro adinera ez iritsi arren, borondatezko erretiroa hartzen dutenekin alderatuta, horiek beren pensioetan kalte ekonomikori jasaten ez dutenean; adibidez, enplegatu publikoen kolektibo batzuentzat edo aukera hori arauz ezarrita dutenentzat erretiro adin arrunta borondatez aurreratzen denean, haien erretiro-pentsioetan ondorio ekonomikorik eragin gabe.

Diruzko konpentsazio hori edo pensioan jasango duten kalte ekonomikori aurre egiteko kalte-ordain hori, beraz, pizgarri gisa ezartzen da, egoera hori pairatzen duten langileek aukera izan dezaten aipatutako borondatezko erretiro aurreratua hartzeko.

ZUZENBIDE-OINARRIAK

Akordio honek funtzio publikoa eraberritzeko neurriei buruzko abuztuaren 2ko 30/1984 Legearen Hogeita batgarren Xedapen Gehigarrian du bere zuzenbideko oinarria. Honela dio testuak hitzez hitz:

«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 algunas 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.»

Era berean, Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 22. artikulua honako hau dio:

«1. Euskal Herri Administrazioek, beren buruak antolatzen duten gaitasunekin bat etorritik eta langileen ordezkariekin birtartekotza-lanak eginez, haien berezitasunetara egokituriko eta funtzionarioei zein lan kontratadun langileei loturiko giza baliabideak arrazionalizatzeko programak ezarri ahal izango dituzte. Programa horiek, alor bakoitzerako giza baliabideak behar bezala erabiltzeko jarduerak jasoko dituzte, aurrekontuen mugen barruan eta gobernu-organoei ezartzen dituzten langileen politiken gidalerroak betez.»

2. Aplikatu beharreko araudi orokorrean ezartzen diren neurri guztiak edo batzuk enplegu planetara gehitu ahal izango dituzte, baita borondatezko eszedentzia eta behar baino lehenagoko erretiroa sustatzekoak edo zerbitzu aktiboari uko egiteko edo horretan behin betiko baja hartzekoak ere.

3. Giza baliabideak arrazionalizatzeko programek lege horietan ezarritakoa eta Euskal Herri Administrazio bakoitzak ebazten duen araudia bete beharko dute. (...).»

Ildo horretan, Euskal herri administrazioetako funtzionarioen lanpostuak betetzeko araudia onartzen duen urriaren 13ko 190/2004 Dekretuaren 41. artikuluan honako hau jasotzen da:

«1. Euskal herri administrazioek giza baliabideak arrazionalizatzeko programak onar ditzakete, euren buruak antolatzen duten gaitasunaren arabera eta langileen ordezkariekin negoziatu ostean. Programak euren berezitasunei egokitu zaizkie, eta funtzionarioei zein lan-kontratuko langileei buruzkoak izango dira. Hori guztia aurrekontuen muga barne egin beharko da, gobernu-organoei langileei buruzko politikarako finka ditzaten jokabideen arabera.»

Una indemnización o compensación dineraria para paliar el menoscabo económico que sufren los/as empleados/as públicos que se acogen a la jubilación anticipada voluntaria, debido a la merma de sus pensiones de jubilación con motivo de la aplicación de los coeficientes reductores (legalmente establecidos). En estos supuestos se genera una situación de desigualdad para estos/as empleados/as, con respecto a los que no se jubilan anticipadamente de manera voluntaria (que por tanto no sufrirán menoscabo en sus pensiones de jubilación) y también con respecto de aquellos que, a pesar de adelantar voluntariamente su edad ordinaria de jubilación con respecto a la edad de jubilación forzosa, no sufren ese menoscabo económico en sus pensiones (este último es el caso, por ejemplo, del adelantado voluntario de la edad ordinaria de jubilación para algunos colectivos de empleados/as públicos/as, para los/as que esta posibilidad está normativamente establecida, sin consecuencias económicas para sus pensiones de jubilación);

Esta compensación dineraria o indemnización por el menoscabo económico que se sufra en la pensión se establece, por tanto, como incentivo en orden a que los empleados y empleadas que lo sufran opten por acogerse a la referida jubilación voluntaria anticipada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

El presente acuerdo tiene su fundamento de Derecho en la Disposición Adicional Vigésimo Primera de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma cuyo texto es del siguiente tenor literal:

«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 algunas 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.»

A su vez, la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, establece en su artículo 22:

«1. Las Administraciones Públicas vascas, de acuerdo con su capacidad de autoorganización y mediando negociación con la representación del personal, podrán adoptar programas de racionalización de los recursos humanos adaptados a sus especificidades y referidos tanto a personal funcionario como laboral, que contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal que fijen sus órganos de gobierno.»

2. Los programas de racionalización de recursos humanos podrán incluir todas o alguna de las medidas establecidas en la normativa general de aplicación para los planes de empleo, así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada e incentivos a la renuncia al servicio activo o baja definitiva en él.

3. Los programas de racionalización de los recursos humanos se regirán por lo dispuesto en esta ley y la normativa que cada Administración Pública vasca dicte. (...).»

El Decreto 190/2004, de 13 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de las Administraciones Públicas Vascas, abunda al respecto en su artículo 41:

1. Las Administraciones Públicas Vascas, en ejercicio de su facultad de autoorganización y mediando negociación con la representación del personal, podrán adoptar programas de racionalización de los recursos humanos adaptados a sus especificidades y referidos tanto a personal funcionario como laboral, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal que fijen sus órganos de gobierno.»

2. Zerbitzu publikoa eskaintzeko asmoz ezinbestekoak eta aiposatutako diren langileez osaturiko antolakuntza administratibo egokia lortzeko xedez, arrazionalizatzeko programek euren eraginpeko alorrean giza baliabideak ahalik eta ondoen erabiltzeko garatu behar diren jarduketak hartuko dituzte batera. Baita ere jarduketok eragina edo ondorioak izatea, besteak beste, honako gaitan: langileen plantillen tamaina eta beharrezan plangintza, lanpostuen sailkapena ordainsariatetan dagozkien ondorioak aintzat harturik, lanpostuen hautaketa baita betetzea ere, langileen sustapena eta igoera, eta prestakuntza.»

Eta 42. artikuluan hau ezartzen du: «Giza-baliabideak arrazionalizatzeko programek euren baitan jaso ditzakete jarraian aipatutako neurri hauetako batzuk edo horiek guztiak: (...) i) Borondatezko lan-utzialdia, aurreraturiko erretiroa, jarduneko zerbitzua uztea edo jarduneko zerbitzuan behin betiko baja harzea sustatzeko pizgarriak.»

Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Programak egiteko prozedurari dagokionez, Euskal Toki-Administrazioetako langile funtzionarioen lanpostuak hornitzeko Araudia onartu zuen urriaren 13ko 190/2004 Dekretuaren 43. artikulua honako hau exijitzen du:

«(...) Horri erantsiko zaio justifikaziozko espedientea non honakoak jasoko baitira: hartutako neurrien zergati objektiboak, lortu nahi den helburua, ondorio ekonomikoari buruzko txostena, aplikatu beharreko neurri zehatzak eta arrazionalizatzeko programaren eraginpeko alorrak, hau da, antolakuntza, denbora eta langileen gaiak dagozkienak.

3. Aurretik aipatutako txostenak lortu ondoren, langileen ordezkariekin negoziatuko da.

4. Funtzio publikoaren alorrean eskuduntzak dituen sailak onartuko ditu programok, aldez aurretik ogasun alorrean eskuduntza duen sailak aldeko txostena eman eta gero. Sail bati baino ez badiote eragiten, sail horrek onartuko ditu, lehenago aipatutako sailek aldez aurretiko aldeko txostena eman eta gero. (...)»

30/1984 Legearen 18.2 artikulua Enplegu Planek justifikaziozko txostena izango dutela aurreikusten du. Txosten horrek dagozkion denbora-erreferentziak jasoko ditu.

Horren ildotik, Aretxabaletako Udalari dagokionez, 2009ko urtarrilaren 19ko osoko bilkurak hartutako erabakiaren arabera, Euskadiko herri-erakundeetako funtzionarioen lan-baldintzak arautzen dituen akordioarekin bat egitea onartu zen (aurrerantzean, Udalhitz). Udalhitzek 95. eta 96. artikuluetan honako asistentzia hobekuntzak jasotzen ditu:

«95. artikulua. Adinagatiko borondatezko erretiroa.

1. Giza baliabideak arrazionalizatzeko esparruan eta horren helburuarekin, adinagatiko borondatezko erretiroa hartzeko prima berezia ezartzen da Erakunde pertsonalarentzat, ondoko artikuluan ezartzen diren kopuruekin, beti ere baldintza hauek betez gero:

a) Eskaera adinagatiko borondatezko erretirorako adina bete baino gutxienez hiru hilabete lehenago egitea.

b) Aldez aurretiko tramitearen erantzuna jaso eta gehiezen ere hilabeteko epean indarrean jartzea eskubide hori.

2. Dena dela, adinagatiko borondatezko erretiroa hartzeko adina heltzean jarriko dira indarrean eskubide ekonomikoak.

3. Kapitulu hau betetze aldera, eragina izango duen pertsonaren urteko ordainsari finakoaren 1/14rena izango da hilean jaso behar duena.

4. Hileko kopurua zehazteko helburuarekin, lehenengo atalean zehaztutako baldintzak betetzen ez dituen pertsonalari na-

2. Con la finalidad de conseguir una organización administrativa idónea para la prestación del servicio público con los recursos humanos adecuados e imprescindibles, los programas de racionalización contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, que podrán referirse o incidir, entre otros aspectos, al dimensionamiento de plantillas y planificación de necesidades, a la clasificación de puestos de trabajo, con los efectos retributivos consiguientes, a la selección y provisión de puestos de trabajo, a la promoción y ascenso del personal y a la formación.»

Y en su artículo 42 establece que «Los programas de racionalización de recursos humanos podrán incluir todas o alguna de las medidas siguientes: (...) i) Incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada e incentivos a la renuncia al servicio activo o baja definitiva en él.»

Respecto al procedimiento de elaboración de los Programas de Racionalización de Recursos Humanos, el artículo 43 del Decreto 190/2004, de 13 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de las Administraciones Públicas Vascas, exige lo siguiente:

«(...) Se acompañará de un expediente justificativo que incluirá las causas objetivas que motiven la adopción de éstas y la finalidad a conseguir, informe sobre los efectos económicos, la medida o medidas concretas a aplicar, así como el ámbito organizativo, temporal y de personal al cual le sería de aplicación el programa de racionalización.

3. Una vez obtenidos los informes precitados se procederá a la negociación con la representación de personal.

4. Su aprobación corresponderá al departamento competente en materia de función pública, previo informe favorable del que lo sea en materia de hacienda. Cuando se circunscriban a un solo departamento serán aprobados por éste, previo informe favorable de los departamentos citados.»

El artículo 18.2 de la Ley 30/1984 prevé que los planes de empleo incluirán un informe justificativo que contendrá las referencias temporales que procedan.

En ese sentido, el Pleno del Ayuntamiento de Aretxabaleta, en sesión celebrada el 19 de enero de 2009, acordó sumarse al acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal del ayuntamiento de Aretxabaleta (en adelante, Udalhitz), en cuyos artículos 95 y 96 se recogen las siguientes mejoras asistenciales:

«Artículo 95. Jubilación voluntaria por edad.

1. Con el objetivo y en el marco de un programa de racionalización de recursos humanos, se establece para el personal funcionario de la Institución una prima de jubilación voluntaria por edad, en las cuantías que figuran en el artículo siguiente, siempre que:

a) La petición de dicha jubilación se realice con al menos 3 meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad prevista para la jubilación voluntaria por edad.

b) Que se ejerza dicho derecho en el plazo de 1 mes a partir de conocerse la contestación del trámite previo que en su caso sea exigible.

2. En todo caso, los efectos económicos surtirán siempre sobre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación voluntaria por edad.

3. A los efectos de este Capítulo se entenderá que una mensualidad equivale a 1/14 de la retribución fija anual de la persona afectada.

4. A los efectos de determinar el número de mensualidades, se considerará que al personal funcionario que no cumpla

hitaezko erretiroa heltzeko urte bat gutxiago geratzen zaiola bezala jokatu da, ez bada alde aurretik egin beharreko tramitea egin ez arren adinagatik erretiroa hartzeko ahalmena duen.

5. Artikulu honetan zehaztutakoa indarrean jartzeko, IZAB-ek etorkizunean egin daitekeenari buruzko proposamenak aurkeztuko ditu eta horien azterketa eta ebaluazioa egingo du.

96.artikulua. Erretiro aurreratuarentzako primak.

Primaren kopurua eskala hau jarraitu kalkulatu da, beti ere urteko ordainsari gordina erreferentzia bezala hartuta, eta urteko ordainsari hori hilabeteko hainbanatu eta gero.

Adina	Hilekoen kopurua
60tik 61 urtera	21
61etik 62 urtera	17
62tik 63ra	12
63tik 64ra	9
64tik 65era	6

Aurreko hileko soldata horiek derrigorrezko erretiroari dagozkionak dira 65 urte betetzean. Erretiroa eskatu duen langilearen derrigorrezko erretiro adina gehiago bada, hileko kopuru horiek adin eta epe berriei egokituko zaizkie.

Horri dagokionez, kontuan izan behar da Udaltzuz onartzeko unean erretirorako adin arrunta 65 urtekoa zela. Hala ere, esan beharra dago 5/2013 Errege Lege Dekretuak, langile zaharren lan-bizitzaren jarraipena errazteko eta zahartze aktiboa sustatzeko neurri buruzkoak, 6. artikuluan, aldatu egiten dituela 27/2011 Legeak 5. artikuluan erretiro aurreratuari buruz xedatutakoak. Ondorioz, egun erretiro aurreratu har daiteke legez ezarritako gutxienezko adina baino lau urte lehenago, langilearen borondate askeari egotzi ezin zaion kausagatik; eta bi urte lehenago, interesdunaren borondatez. Horri dagokionez, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginak (urriaren 30eko 8/2015 Legegintzako Errege Dekretu bidez onartutakoak) erretiro-adinaren eta kotizazio-urteen pixkanakako aplikazioa ezartzen du zazpigarren xedapen iragankorrean. Beraz, arau-aldaketa hori kontuan hartu beharko da beti.

Plan estrategikoa onartzeko prozedurari dagokionez, urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuak 37.1.g) eta i) ataletan xedatutakoaren arabera, giza baliabideak planifikatzeko tresnak langileen ordezkariekin negoziatuko dira, bakoitzaren eremuan eta administrazio publiko bakoitzaren eskumenari eta kasu bakoitzean legez dagokion irismenari dagokionez.

Honako akordioa, hortaz, langileen ordezkariekin negoziatu da alde aurretik eta udal zerbitzuak ematean efizientzia maila handitzea eta giza baliabideak optimizatzea ahalbidetuko duen Plan Estrategiko bat egitea da asmoa; horrela, eman beharreko zerbitzuetara egokitu ahal izango da plantilla, gastuari eusteko politika bat kontuan hartuta.

Helburu horretarako, Aretxabaletako Udalak Planak onar ditzake aurrekontu mugen barruan eta eskatu daitezkeen baldintzak arautuz. Plan horietan neurriak aurreikusiko dira, aurreratuak borondatezko erretiroarengatik pentsioa jasotzeko Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrean ezarritako baldintzak betetzen dituzten udal-langileek erretiro aurreratu har dezaten, koefiziente murriztaileen mende beti ere eta akordio honen indarraldian barruan, baita zerbitzu aktiboari uko egiteko edo bertan behin betiko baja emateko pizgarriak ere.

Hori guztia ikusita, honako akordio hau hartzen da:

1. Helburua.

Plan estrategiko honen bidez, Udaltzuzen 95 eta 96 artikuluetan xedatutako borondatezko erretiro aurreratuarentzako pizgarrien baldintzak arautzen edo garatzen dira.

alguna de las condiciones indicadas en el apartado 1 les falta un año menos para su jubilación forzosa, a menos que a pesar del trámite previo que en su caso sea exigible pueda jubilarse en la fecha de cumplimiento de edad.

5. La Comisión Paritaria de Seguimiento estudiará, evaluará y formulará recomendaciones a futuro relacionadas con la puesta en práctica de lo establecido en el presente artículo.

Artículo 96. Primas para la jubilación anticipada.

La cuantía de la prima se calculará con arreglo a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas anuales, prorrateándose por meses -entre año y año- dicha retribución:

Edad	N.º de mensualidades
60 a 61	21
61 a 62	17
62 a 63	12
63 a 64	9
64 a 65	6

Las anteriores mensualidades se corresponden a una jubilación forzosa a la edad de 65 años. En aquellos casos en que la edad de jubilación forzosa del empleado solicitante sea superior, dichas mensualidades se ajustarán a las nuevas edades y plazos.

A ese respecto se ha de tener en cuenta que en el momento de aprobación del Udaltzuz, la edad ordinaria de jubilación era 65 años. No obstante, cabe decir que el Real Decreto Ley 5/2013, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los/as trabajadores/as de mayor edad y promover el envejecimiento activo, en su art. 6 modifica las disposiciones establecidas en el art. 5 de la Ley 27/2011 respecto a la jubilación anticipada. En consecuencia, a día de hoy, se puede acceder a la jubilación anticipada cuatro años antes de la edad mínima legalmente establecida por causa no imputable a la libre voluntad del/a trabajador/a, y dos años antes por voluntad del/a interesado/a. En relación a ello, el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social establece en la disposición transitoria séptima la aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización. Por lo tanto, en todo caso se deberá tener en cuenta dicha modificación normativa.

En cuanto al procedimiento para la aprobación del plan estratégico, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 37.1.g) e i) del Real Decreto Legislativo 5/2015, serán objeto de negociación con la representación del personal, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, los instrumentos de planificación de recursos humanos.

El presente acuerdo, que ha sido sometido, por tanto, a previa negociación con el representante del personal, pretende acometer un Plan Estratégico que permita incrementar los niveles de eficiencia en la presentación de los servicios municipales y una optimización de los recursos humanos, de manera que permita la adecuación de la plantilla a los servicios a prestar teniendo en cuenta una política de contención del gasto.

A tal efecto, el Ayuntamiento de Aretxabaleta, puede aprobar Planes que, dentro de las limitaciones presupuestarias y regulando los requisitos exigibles, incluyan medidas tendentes a la jubilación anticipada para los empleados que reúnan los requisitos establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social para percibir pensión por jubilación anticipada voluntaria, sujeta a coeficientes reductores, dentro del plazo de la vigencia del presente acuerdo, así como incentivos a la renuncia del servicio activo o baja definitiva en él.

A la vista de todo lo anterior, se adopta el presente acuerdo:

1. Objetivos.

Mediante este plan estratégico se regulan o desarrollan las condiciones de las primas por jubilación anticipada voluntaria recogidas en los artículos 95 y 96 del Udaltzuz.

Pizgarri horiekin borondatezko erretiro aurreratua sustatu dira, pentsioaren oinarri arautzailean aplikatutako koefiziente murriztaileek sortutako galera konpentsatuz. Horrez gain, udal plantilla doitzea eta gaztetzea ere sustatzen da, eta, horrela, plazak eta postuak hutsik geratu ahala, Udalak horiek birformulatu eta plaza eta postu berriak sortu ahal izango ditu, behar berriei aurre egiteko egokitutakoak, eta beti legeak ezartzen dituen mugen barruan.

2. Aplikazio-eremua.

Planean jarritako baldintzak betetzen dituzten udal langile eta F.P. Urats-Gaian Zaharren egoitzako langileei aplikatuko zaie plan hau.

3. Nahitaez bete beharreko baldintzak erretiroa hartzeko pizgarriak jasotzeko.

Plan estrategiko honen helburu bezala eta bere baitan, prima bat ezartzen da borondatezko erretiro aurreratua hartzen dutenentzat (ondoren adierazitako kopuruan), betiere ondorengo baldintzak betez gero:

a) Gutxieneko antzintasuna: erretiro aurreratua hartu ahal izateko zerbitzu aktiboan egon beharra dago Aretxabaletako Udalean edo F.P. Urats-Gain Zaharren Egoitzan 5 urteko gutxieneko epean, egitate sortzailea gertatu baino aurre-aurretik, eta 10 urtez gutxienez azken 15 urtea.

b) Pentsioaren zenbatekoan murrizketa: erretiroaren pentsioaren zenbatekoan murrizketa bat egin behar da, nahitaezko erretiroaren ohiko adinean hartuz gero erretiroa jasoko litzaitekeen zenbatekoarekiko, eta ohiko adina baino lehenago erretiroa hartzearen ondorioz.

c) Ordaindutako beste edozein jarduera garatzeko debekua: langileak uko egin beharko dio ordaindutako beste edozein jarduera egiteari. Horretarako, erretiroa hartu aurretik, aitortpen bat egitea eskatuko zaio, eta, ondoren, hala badagokio, aukera egongo da haren lan-egoerari buruzko txostena eskatzeko Gizarte Segurantzari edo/eta Ogasunari. Informazio hori aurkezteko betebeharra betetzen ez badu, kalte-ordainaren onuradunak itzuli egin beharko dio Udalarari kalte-ordain gisa jaso duen zenbateko osoa.

4. Bateriaezintasunak.

Erretiro aurreratua hartzeagatik jasotako kalte-ordaina bateraezina da Gizarte Segurantzak edo dagokion mutualitateak edozein ezgaitasun-modalitate aitortzearekin, baldin eta horren ondorioz langileari Aretxabaletako Udalean edo F.P. Urats-Gain Zaharren Egoitzan behin betiko baja eman bazaio, erretiro aurreratua hartu aurretik. Zirkunstantzia hori gertatzen denean, jasotako prestazio osoa itzuli beharko du onuradunak.

Era berean, kalte-ordaina bateraezina da erretiro adin arrunta aurreratzearekin, baldin eta horrek pentsioa edo beste edozein erretiro modalitate kaltetzen ez badu.

5. Indarrean sartzea eta iraunaldia.

Plan Estrategikoa Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta hurrengo egunean sartuko da indarrean, eta horrela jarraituko du hura aldatzea edo indargabetzea erabakitzen den arte. Prozedura egokiaren bidez erabaki ditzaketan aldatetako alde batera utzi gabe.

6. Kalkulatzeko arauak.

Kalte-ordainaren zenbateko zehatza finkatzeko, Udaltz 2008-2010 akordioaren 95. eta 96. artikuluetan eta horiekin bat datozenetan jarritakoa jarraituko da, baina aurrez artikuluhorietan aurreikusitakoa ere bakoitzean nahitaezko erretiroa hartzeko adin arruntera egokিতuta (Gizarte Segurantzaren arloko oinarritzko legediaren arabera).

Con estas primas se pretende incentivar las jubilaciones anticipadas voluntarias, compensando la pérdida en la pensión de jubilación ocasionada por los coeficientes reductores aplicables a la base reguladora de la misma. Por otra parte, se añade el objetivo de incentivar el redimensionamiento y rejuvenecimiento de la plantilla municipal, al objeto de que las plazas y puestos que queden vacantes, el Ayuntamiento pueda reformularlos y crear nuevas plazas y puestos con las características necesarias para hacer frente a las nuevas necesidades, siempre dentro de los límites legales.

2. *Ámbito de aplicación.*

Este Plan será de aplicación a los empleados/as municipales del Ayuntamiento y de la F.P. Urats-Gain que cumplan las condiciones establecidas en él.

3. *Condiciones de obligado cumplimiento para beneficiarse de las primas por jubilación.*

Con el objetivo y en el marco del presente Plan Estratégico, se establece una prima de jubilación anticipada y voluntaria, en la cuantía que figura a continuación, y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Antigüedad mínima: a los efectos de la jubilación anticipada, se requiere la prestación de servicio activo en el Ayuntamiento de Aretxabaleta y en la F.P. Urats-Gain Zaharren Egoitza durante un periodo mínimo de 5 años inmediatamente anterior a la fecha en la que se produzca el hecho causante, así como una prestación efectiva mínima de 10 años de los últimos 15 años.

b) Reducción en el importe de la pensión: es necesario que se de una reducción en la pensión de jubilación, con respecto a la pensión que se percibiría en el caso de jubilarse a la edad ordinaria de jubilación forzosa, y como consecuencia de la jubilación anticipada.

c) Prohibición de desarrollo de actividad remunerada: que renuncie a realizar cualquier otra actividad remunerada, a cuyos efectos se le solicitará aportar una declaración con carácter previo al acceso a la jubilación, y en su caso, posteriormente, informes de su situación laboral respecto a la Seguridad Social y/o Hacienda. En caso de incumplimiento de la obligación de presentar la citada información, la persona beneficiaria de la indemnización habrá de reintegrar al Ayuntamiento el importe íntegro percibido como indemnización.

4. *Incompatibilidades.*

La percepción de indemnizaciones por jubilación anticipada es incompatible con el reconocimiento por la Seguridad Social de cualquier modalidad de incapacidad, cuando de la misma se determine la baja definitiva en el Ayuntamiento de Aretxabaleta o la F.P. Urats-Gain Zaharren Egoitza del empleado o empleada, en la fecha anterior a la jubilación anticipada. Esta circunstancia comportará la obligación de la persona beneficiaria del reintegro de la prestación recibida.

Asimismo, son incompatibles con el adelanto de la edad ordinaria de jubilación que no suponga menoscabo en su pensión o cualesquiera otras modalidades de jubilación.

5. *Entrada en vigor y vigencia.*

El plan estratégico tendrá efectos a partir del día siguiente a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa, y se mantendrá en vigor hasta que se acuerde su modificación o revocación. Sin perjuicio de las modificaciones que puedan acordar, a través del oportuno procedimiento.

6. *Reglas de cálculo.*

A los efectos de determinar el importe exacto de la indemnización, se estará a lo dispuesto en los artículos 95 y 96 o artículos concordantes de Udaltz (2008-2010), previa adecuación de lo previsto en el articulado referido, a la edad ordinaria de jubilación forzosa vigente en cada momento (conforme a la legislación básica en materia de Seguridad Social).

Primaren kopurua eskala hau jarraituta kalkulatu da, beiere urteko ordainsari gordinen erreferentzia bezala hartuta, eta urteko ordainsari hori hilabeteko hori hainbanatu eta gero:

Adina	Hilabete kopurua
60tik 61 urtera	21 hilabete
61etik 62 urtera	17 hilabete
62tik 63 urtera	12 hilabete
63tik 64 urtera	9 hilabete
64tik 65 urtera	6 hilabete

Aurreko hileko soldata horiek derrigorrezko erretiroari dagoz-kionak dira 65 urte betetzean. Erretiroa eskatu duen langilearen derrigorrezko erretiro adina gehiago bada, hileko kopuru horiek adin eta epe berriei egokituko zaizkie.

7. Aurrekontua izatea.

Urte bakoitzeko aurrekontu orokorrak, hasiera batean edo dagozkion aurrekontu-aldaketen bidez, plana gauzatzetik eratorritako betebeharrak betetzera bideratutako aurrekontu-zuzkidurak jasoko ditu, plan honen indarraldiko aurrekontu ekitaldientan. Aurrekontu-zuzkidura horiek dagozkion aurrekontu-partidetan gauzatu dira.

I. kapituluko aurrekontu zuzkiduren soberakinak, behar izanez gero, Planean jasotako neurriak finantzatzeko erabili ahaliko dira, horretarako jarritako partidara kredituak transferituz.

8. Planaren mugak eta plantilla eta Lanpostuen Zerrendaren doikuntzak.

Edozein kasutan, planari lotutako kalte-ordainpeko jardueren kopuru totala bat etorriko da aurrekontu-ekitaldi bakoitzean plana gauzatzeko jarritako aurrekontu-baliabide aplikagarriekin.

Erretiro aurreratua eragindako pertsonal plaza eta lanpostuei esleitutako eginkizunak aztergai izango dira, hala badagokio, Udalak planteaturiko premia eta erronkei aurre egiteko baliabideak berregituratzeko. Horrek ekar dezake udal plantillako lanpostuen amortizazioa, eraldaketa edo aldakuntza.

Kalte-ordain horiek akordio honetako xedapenen arabera emango dira. Zinpeko aitortpena edo eskatutako txostenak aurkezteko obligazioa betetzen ez bada, kalte-ordainaren onuradunak itzuli egin beharko dio Udalari jasotako zenbateko osoa.

Modu berean, interesdunak ezintasun iraunkor absolutua duela adierazten badu, eta ezintasun hori erretiro aurreratua hartu baino lehenagokoa bada edo ezintasun iraunkor osoa aitortzeagatikoa bajaren data bera edo lehenagokoa bada, kalte-ordain gisa aitortu zaion zenbatekoa itzuli beharko dio Aretxabaletako Udalari.

9. Eskaerak eta aurkeztu beharreko dokumentazioa.

Giza baliabideak arrazionalizatzeko plan honetan aurreikusitako neurriez baliatu ahal izateko eskaera adinagatikoa borondatezko erretirorako adina bete baino gutxienez hiru hilabete lehenago egin beharko da.

Indemnitatutako erretiro aurreratua hartzeko eskaerarekin batera, ondorengo dokumentazioa aurkeztu beharko du interesdunak:

a) Gizarte Segurantzaren edo dagokion mutualitatearen agiria, non erretiroa hartzeko adina zehaztuko den.

La cuantía de la prima se calculará con arreglo a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas mensuales, prorrateándose por meses:

Edad	n.º de mensualidades
60 a 61 años	21 mensualidades
61 a 62 años	17 mensualidades
62 a 63 años	12 mensualidades
63 a 64 años	9 mensualidades
64 a 65 años	6 mensualidades

Las anteriores mensualidades se corresponden a una jubilación forzosa a la edad de 65 años. En aquellos casos en que la edad de jubilación forzosa del empleado solicitante sea superior, dichas mensualidades se ajustarán a las nuevas edades y plazos.

7. Disponibilidad presupuestaria.

El Presupuesto General de cada año contemplará inicialmente o a través de las oportunas modificaciones presupuestarias, durante los ejercicios presupuestarios de la vigencia del presente plan, las dotaciones presupuestarias destinadas a satisfacer las obligaciones derivadas de su ejecución. Dichas dotaciones presupuestarias se materializarán en las correspondientes partidas presupuestarias.

Los remanentes de las dotaciones presupuestarias del capítulo I podrán utilizarse, en su caso, para la financiación de las medidas recogidas en el plan, mediante transferencias de créditos a la partida dispuesta para ello.

8. Limitaciones del plan y ajustes de plantilla y RPT.

En cualquier caso, el número total de las actuaciones indemnizadas sujetas al plan, estará limitado por las disponibilidades presupuestarias aplicables a la ejecución del plan durante cada ejercicio presupuestario.

Las funciones asignadas a los puestos de trabajo y las plazas del personal afectado por la jubilación anticipada serán objeto de análisis con el fin de reestructurar, en su caso, los recursos que hagan frente a las necesidades y retos que se planteen en el Ayuntamiento. Ello podrá conllevar la amortización, transformación o modificación de puestos de trabajo de la plantilla municipal.

La concesión de estas medidas quedará sujeta a las disposiciones del presente Acuerdo. En caso de incumplimiento de la obligación de presentar la declaración jurada o informes solicitados, el beneficiario de la indemnización habrá de reingresar al Ayuntamiento el importe íntegro de la misma.

Asimismo, en el supuesto de que la persona interesada obtuviese la declaración de hallarse afectada de una invalidez permanente absoluta, con fecha de efectos anterior a la fecha en la que se produce la baja por jubilación anticipada o por el reconocimiento de invalidez permanente en grado de total con fecha igual o anterior, estará obligado a devolver al Ayuntamiento de Aretxabaleta la cantidad percibida en concepto de indemnización que le haya sido reconocida.

9. Solicitudes y documentación a presentar.

La solicitud para acogerse a las medidas contempladas en el presente Plan de Racionalización de recursos humanos deberá presentarse con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación voluntaria por edad.

Junto con la solicitud de jubilación anticipada indemnizada, la persona interesada deberá aportar la siguiente documentación:

a) Documento de la Seguridad Social o de la mutualidad correspondiente, en el que especifique su edad a efectos de jubilación.

b) Erretiro pentsioaren zenbatekoa murriztu egingo zaiola egiaztatzen duen agiria, nahitaezko erretirorako adin arruntean erretiratuz gero jasoko lukeen pentsioaren zenbatekoarekin alderatuta, eta, erretiroa hartzeko adin arrunta baino lehenago erretiroa hartzearen ondorioz.

c) Erantzukizunpeko adierazpena, ordaindutako beste edozein jarduera egiteari uko eginez.

Modu berean, Udalak eskaera izapidetzeko bidezkotzat jo dezakeen beste edozein agiri erreklamatu ahal izango du, era arrazoituan.

10. *Plan Estrategiko honen baitan kalte-ordain gisa jasota-ko zenbatekoen tratamendu fiskala.*

Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergari buruzko urtarri-laren 17ko Gipuzkoako 3/2014 Foru Arauaren 9. artikulua xedatzen duenaren arabera, salbuetsita egongo dira zerga ordaintzetik administrazio publikoetako giza baliabideen plan estrategikoetan arautu eta aitortutako zenbatekoak, betiere Langileen Estatutuko 51. artikuluan ezarritako arrazoiak bat oinarritzat hartuta, plan horiek parekatuta baitaude kaleratze kolektiboekin eta kaleratze nahiz kargugabetze objektiboekin.

Zerga ordaintzetik salbuetsitako kalte-ordainaren zenbatekoak ezin izango du 180.000 eurotik gorakoa izan.

b) Documento donde se acredite que la persona empleada pública municipal sufrirá una reducción en el importe de su pensión que percibiría en caso de jubilarse a la edad ordinaria de jubilación forzosa, y como consecuencia de su jubilación a una edad anticipada con respecto a esa edad ordinaria.

c) Declaración responsable renunciando a realizar cualquier otra actividad remunerada.

De igual modo, el Ayuntamiento podrá reclamar motivadamente cualquier otra documentación que considere procedente para la tramitación de la solicitud.

10. *Tratamiento fiscal de las cantidades percibidas en concepto de indemnización conforme al presente Plan Estratégico.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 de la Norma Foral 3/2014, de 17 de enero, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de Gipuzkoa, estarán exentas de tributación las cantidades reguladas y reconocidas en los planes estratégicos de recursos humanos de las administraciones públicas, en base a una de las causas establecidas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, equiparadas a los despidos colectivos y a los despidos y destituciones objetivos.

La cuantía de la indemnización exenta del impuesto no podrá exceder de 180.000 euros.