

TOKI ADMINISTRAZIOA

3

ADMINISTRACIÓN LOCAL

OIARTZUNGO UDALA

Iragarkia

Udal Osoak 2021eko abenduaren 22an eginiko Bilkuran, «Oartzungo Udaleko giza baliabideak arrazionalizatzeko Plan Estrategikoa: aurre erretirorako pizgarria eta plantilla berritzeko neurriak» dokumentuari hasierako onespina eman zion.

Aipatutako erabakiari jarraiki, espedientea jendaurrean jarri zen 30 eguneko epean, 2022ko urtarrilaren 17ko 10 zk.ko Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN eginiko argitalpenaren bidez. Aipatu epean ez da alegazio, ez iradokizunik aurkeztu, beraz, Tokiko Araubidearen Oinarriak arautzen dituen 7/1985 Legearen 49. artikuluan jasotakoaren arabera, Plana behin betikoz onartutzat jotzen da.

Erabaki hau behin betikoa da eta administrazio bidea amaitzen du. Nahi izanez gero, administrazioarekiko Auzi Errekurtsoa aurkez daiteke Euskadiko Autonomia Erkidegoko Justiziako Auzitegi Nagusian, Administrazioarekiko Auzietako Salan, bi hilabete epean, erabaki hau argitaratu eta biharamunetik hasita.

Tokiko Araubidearen Oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 70.2 artikuluan xedatutakoarekin bat aipatu Planaren testua argitaratzen da.

Oiartzun, 2022ko martxoaren 3a.—Alkatea. (1343)

ERANSKINA

Oartzungo Udaleko giza baliabideak arrazionalizatzeko Plan Estrategikoa: aurre erretirorako pizgarriak eta plantilla berritzeko neurriak.

ATARIKOA

Oartzungo Udalaren arazo nabarietako bat, oro har, enplegatuen plantilla zahartzea da. Aztertutako datuek adierazten dute 48 urtekoa dela udal langileen batezbesteko adina, eta ondorioz, hurrengo hamarkadan nabarmen handituko dela udalean nahi-taezko erretiroen kopurua. Hori aurre egiteko neurri gehigarriak hartzea proposatzen da, belaunaldi-aldaketa ahalik eta modu arrazionalenean egiteko, Kudeaketa eraginkorrago eta orekatu-go batera egokitzeko.

Testuinguru horretan, agerian geratzen da plantilla berritzeko prozesu baten beharra, langile berriak pixkanaka eta modu ordenatuan sartu ahal izateko, etengabe aldatzen ari den ingurune batean, non eskakizun digitaletara egokitu eta erantzun behar den. Horretarako, programa hau egiten da hainbat neurri ekonomiko eta antolaketakoak jasotzen dituen, Udal plantillaren arrazionalizazioa eta etapa berrira pixkanaka egokitzeko.

Era berean, oso garrantzitsua da ohiko erretiro-adinera hurbiltzen diren langileek eskuratutako ezagutza transmititzea.

Helburu nagusi hori kontuan hartuz, langile publikoen erretiro mailakatua da giza baliabideen arrazionalizatzeko plan honen helburu espezifikoa. Horretarako, laguntza-neurri gisa, kalte-or

AYUNTAMIENTO DE OIARTZUN

Anuncio

El Pleno del Ayuntamiento en sesión de fecha 22 de diciembre de 2021 aprobó inicialmente el «Plan Estratégico de racionalización de recursos humanos del Ayuntamiento de Oiartzun: incentivos a la prejubilación y medidas de renovación de plantilla».

En virtud de dicho acuerdo, el expediente se sometió a información pública durante el plazo de 30 días, contados desde el día siguiente a la publicación del correspondiente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa n.º 10 de fecha 17 de enero de 2022. En el citado plazo no se ha presentado ninguna alegación ni sugerencia, por lo tanto, de conformidad con el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo.

Contra el precedente acuerdo, que es definitivo y pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso Contencioso-Administrativo en el plazo de dos meses, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio.

De conformidad con el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, se publica el texto íntegro de la modificación de la Ordenanza.

Oiartzun, a 3 de marzo de 2022.—El alcalde. (1343)

ANEXO

Plan Estratégico de racionalización de recursos humanos del Ayuntamiento de Oiartzun: incentivos a la prejubilación y medidas de renovación de plantilla.

PREÁMBULO

Uno de los problemas más evidentes del Ayuntamiento de Oiartzun es el envejecimiento generalizado de la plantilla de personal. Los datos analizados indican que la edad media del personal empleado público es de 48 años, por lo que en la próxima década se incrementará notablemente el número de jubilaciones forzosas en el ayuntamiento. Para hacer frente a esta situación, se propone la adopción de medidas adicionales que permitan realizar el relevo generacional de la forma más racional posible, adaptándolo a una gestión más eficiente y equilibrada.

En este contexto, se pone de manifiesto la necesidad de un proceso de renovación de plantilla que permita la incorporación progresiva y ordenada de nuevo personal empleado público en un entorno en constante cambio, en el que hay que adaptarse y responder a las exigencias digitales. Para ello se ha elaborado este programa, que incluye una serie de medidas económicas y organizativas con el fin de racionalizar progresivamente y adecuar la plantilla municipal a la nueva etapa.

Asimismo, es muy importante transmitir el conocimiento adquirido por el personal que se acerca a la edad de jubilación.

Teniendo en cuenta este objetivo general, se presenta este plan estratégico de RRHH que persigue como objetivo específico el retiro escalonado del personal empleado público, para lo cual

daina edo diruzko konpentsazioa emango da, erretiro aurreratua hartzen duten enplegatu publikoek jasan dezaketen kalte ekonomikoa arintzeko, baldin eta koefiziente murriztaileak (legez ezarritakoak) aplikatzeagatik erretiro-pentsioak murrizten bazaizkie. Kasu horietan, langile horientzat desberdintasun-egoera bat sortzen da, alde aurretik borondatez erretiratzen ez direnekin aldearata (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 aldearata, horiek beren pensioetan kalte ekonomiko hori jasaten ez dutenean; adibidez, enplegatu publikoen kolektibo batzuentzat edo aukera hori araz ezarrita dutezentzat erretiro-adin arrunta borondatez aurreratzen denean, haien erretiro-pensioetan ondorio ekonomikorik eragin gabe.

Beraz, diruzko konpentsazio hori edo pensioan jasango duten kalte ekonomikoari aurre egiteko kalte-ordaina pizgarri gisa ezartzen da, egoera hori pairatzen duten enplegatu publikoek borondatezko erretiro aurreratu hori hartzeko aukera izan dezaten.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Akordio honek funtzio publikoa eraberritzeko neurri buruzko abuztuaren 2ko 30/1984 Legearen hogeita batgarren xedapen gehigarrian du bere zuzenbideko oinarria. Testu honek hitzez hitz dio:

«Autonomia Erkidegoek eta tokiko korporazioek, beren burua antolatzeke duten gaitasunaren arabera, enplegu-planegain, giza baliabideak arrazionalizatzeko beste sistema batzuk ere hartu ahal izango dituzte, beren berezitasunetara egokitutako programen bidez. Programa horietan, Lege honen 18. artikulua 2. eta 3. ataletan aipatutako neurri guztiak edo batzuk sartu ahal izango dira, bai eta borondatezko eszedentziarako eta erretiro aurreraturako pizgarriak ere.»

Honen harira, Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legeak enplegu planak jasotzen ditu 22. artikuluan. Zehazki, 22.2 artikulua xedatzen du «giza baliabideak arrazionalizatzeko programek enplegu planetarako aplikatu beharreko araudi orokorrean ezarritako neurri guztiak edo batzuk jaso ahal izango dituzte, baita borondatezko eszedentziarako eta erretiro aurreraturako pizgarriak eta zerbitzu aktiboari uko egiteko edo behin betiko baja emateko pizgarriak ere».

Halaber, urriaren 13ko 190/2004 Dekretuak, zeinaren birtartez onartzen den euskal administrazio publikoetako funtzionarioen lanpostuak betetzeko araudia, giza baliabideak arrazionalizatzeko programak jasotzen ditu. Araudi honen 41. artikulua eta 42. artikulua arabera, programa horietan borondatezko eszedentziarako eta erretiro aurreraturako pizgarriak eta zerbitzu aktiboari uko egiteko edo behin betiko baxarako pizgarriak jaso ahal izango dira.

Enplegatu Publikoen Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bateginaren 69.2 artikulua xedatzen du administrazio publikoek giza baliabideak antolatzeke planak onartu ahal izango dituztela, plan horien barruan, besteak beste, honako neurri hauek hartuta: lana antolatzeke erabiliko diren sistemei buruzko aurreikuspenak, eta lanpostuen egituretan egingo diren aldaketak.

Azkenik, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bateginaren 37.1 artikulua, besteen artean, negoziazio-gaitzat hartzen ditu honako hauek: gizarte-prestazio eta klase pasiboan pentsioak zehazteko irizpide orokorrak eta gizarte-ekintzari buruzko irizpideak.

Honako akordioa, hortaz, langileen ordezkariekin negoziatu da alde aurretik eta udal zerbitzuak ematean efizientzia-mailak handitzea eta giza baliabideak optimizatzeko ahalbidetuko duen arrazionalizazio plan bat egitea da asmoa; horrela, eman beharreko zerbitzuetara egokitu ahal izango da plantilla, gastuari eus-teko politika baten testuinguruan.

se arbitra, como medida asistencial, una indemnización o compensación dineraria al menoscabo económico que puedan sufrir las empleadas y los empleados públicos que se acojan a la jubilación anticipada, cuando con motivo de la aplicación de los coeficientes reductores (legalmente establecidos) vean mermadas sus pensiones de jubilación. En estos supuestos se genera una situación de desigualdad para este personal, con respecto a quienes no se jubilen anticipadamente de manera voluntaria (que por tanto no sufrirán menoscabo en sus pensiones de jubilación) y también con respecto de quienes, 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 adelanto voluntario de la edad ordinaria de jubilación para algunos colectivos de empleados/as públicos/as, para los/as que esta posibilidad ésta 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 el personal empleado público que lo sufra opte por acogerse a la referida jubilación voluntaria anticipada.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

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.»

En este sentido, la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, recoge en su artículo 22 los planes de empleo. En concreto, el artículo 22.2 dispone que «Los programas de racionalización de recursos humanos podrán incluir todas o algunas 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».

Asimismo, el Decreto 190/2004, de 13 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de puestos de trabajo del personal de las Administraciones Públicas Vasca, contempla programas de racionalización de recursos humanos. De acuerdo con los artículos 41 y 42 de este reglamento, podrán incluir en estos programas los incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada e incentivos a la renuncia al servicio activo o baja definitiva en él.

El artículo 69.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público dispone que las Administraciones Públicas podrán aprobar planes de ordenación de recursos humanos que incluyan, entre otras medidas, las previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.

Por último, el artículo 37.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público contempla, entre otros, como materia de negociación los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas, así como los criterios relativos de acción social.

El presente acuerdo, por tanto, se ha negociado previamente con la representación del personal y se pretende elaborar un plan de racionalización que permita aumentar los niveles de eficiencia en la prestación de los servicios municipales y optimizar los recursos humanos, de forma que la plantilla pueda adecuarse a los servicios a prestar en el contexto de una política de contención del gasto.

Helburu horretarako, Oartzungo Udalak planak onar ditzake aurrekontu-mugen barruan eta eskatu daitezkeen baldintzak arautuz. Plan horietan neurriak aurreikusiko dira, aurreratutako borondatezko erretiroarengatik pentsioa jasotzeko Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrean ezarritako baldintzak betetzen dituzten udal-langileek erretiro aurreratua har dezaten, koefiziente murriztaileen mende beti ere eta akordio honen indaraldiaren barruan.

Orain arte azalduakoa aintzat hartuta, ondorengo akordioa hartu da:

Lehena. Xedea.

Giza baliabideen plan estrategikoak hauxe du helburu: lan-gile publikoak era mailakatuan erretiroa hartzea, eta beharizan berri eta errealetara egokitzen diren langile berriak pixkanaka eta era ordenatuan sartzeari ahalbideratzea.

Bigarrena. Aplikazio eremua.

Oartzungo Udaleko funtzionarioei ezezik udaleko lan-legepeko langileei ere aplikatuko zaie, beti ere Gizarte Segurantzako Araubide Orokorrek jubilazioko pentsioa jasotzeko ezarritako baldintzak betez gero.

Hirugarrena. Baldintzak.

Borondatezko erretiro pizgarriak jasotzeko honako baldintza hauek bete beharko dira:

– Aurre erretiroa hartzeko Gizarte Segurantzaren araudian ezarritako baldintzak betetzea.

– Oartzungo Udalean zerbitzura gutxienez hamabost urtez egotea, zerbitzu aktiboan eta horietatik hamar azken hamar urteetan (lan- eta familia-bizitza bateragarri egiteko eta genero-indarkeriaren ondoriozko baimenak, lizentziak eta eszedentziak izan ezik).

– Enplegatu publikoak egiaztatzea erretiro-pentsioaren zenbatekoan murrizketa izango duela, nahitaezko erretiroa hartzeko adin arruntean erretiratuz gero jasoko lukeen pentsioari dagokionez, adin arrunt hori baino lehenago erretiratzearen ondorioz.

– Borondatezko aurre erretirorako aurreikusitako eguna baino hiru hilabete lehenago eskaera aurkeztu beharko da.

Jubilazioko pizgarriak jasotzeko ezinbesteko baldintza izango da ordaindutako beste edozein jarduera egiteari uko egitea. Hori egiaztatzeko eskatu ahalko zaizkie, eta derrigorrez aurkeztu beharko dituzte, Gizarte Segurantzarekiko eta Ogasunarekiko euren lan egoeraren inguruko txostenak. Informazio hori aurkezteko beharra hautsiz gero, kalteordainaren onuradunak ososorik itzuli beharko dio udalari.

Aurre erretiroko pizgarria jasotzea bateraezina izango da ezgaitasun iraunkorreko prestazioa jasotzearekin, Gizarte Segurantzak edo dagokion mutua onartutako modalitatean.

Hain zuzen ere, interesdunak erabateko ezgaitasun iraunkorra edo ezgaitasun iraunkor osoa duela adierazten duen aitortpena jasotzen badu, erretiro aurreratutako baja gertatzen den egun berean edo aurreko ondorioekin, Oartzungo Udalarik itzuli egin beharko dio aitortutako kalte-ordain gisa jasotako zenbatekoa.

Laugarrena. Indarrean sartzeari.

Plana 2021eko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean.

Bosgarrena. Indaraldia.

Plana indarrean egongo da hura aldatzea edo indargabetzea erabakiko den arte.

A tal efecto, el Ayuntamiento de Oiartzun, puede aprobar planes que, dentro de las limitaciones presupuestarias y regulando los requisitos exigibles, incluyan medidas tendentes a la jubilación anticipada para su personal empleado público que reúna 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.

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

Primero. Objeto.

El plan estratégico de recursos humanos tiene como objetivo posibilitar la jubilación progresiva del personal empleado público y la incorporación progresiva y ordenada de nuevo personal que se adapte a las nuevas necesidades.

Segundo. Ámbito de aplicación.

Será de aplicación tanto al personal funcionario del Ayuntamiento de Oiartzun, como al personal laboral del mismo, siempre que se cumplan los requisitos establecidos por el Régimen General de la Seguridad Social para acceder a la pensión de jubilación.

Tercero. Requisitos.

Para acceder a los incentivos a la jubilación voluntaria se deberán cumplir los siguientes requisitos:

– Cumplir los requisitos establecidos en la normativa de la Seguridad Social para acceder a la prejubilación.

– Permanecer al menos quince años en servicio activo en el Ayuntamiento de Oiartzun, y diez de ellos en servicio activo, sin solución de continuidad, en los últimos diez años (salvo los permisos, licencias y excedencias con objeto de conciliar la vida laboral y familiar y por motivos de violencia de género).

– Que el empleado o la empleada acredite que sufrirá una reducción en el importe de su pensión de jubilación, con respecto del importe de la 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.

– La solicitud deberá presentarse con tres meses de antelación a la fecha prevista para la prejubilación voluntaria.

Será requisito indispensable para la percepción de los incentivos de jubilación la renuncia a realizar cualquier otra actividad retribuida. Podrán ser requeridos para su acreditación y deberán presentar preceptivamente informes de la Seguridad Social y Hacienda sobre su situación laboral. En caso de incumplimiento de la obligación de presentar dicha información, la persona beneficiaria de la indemnización deberá reintegrarla íntegramente al Ayuntamiento.

La percepción de la indemnización por jubilación anticipada será incompatible con la percepción de cualquier tipo de discapacidad en la modalidad que la Seguridad Social o la Mutua correspondiente puedan reconocer.

En el supuesto de que la persona interesada obtuviese la declaración de hallarse afectada de una Incapacidad Permanente Absoluta, con fecha de efectos igual o anterior a la fecha en la que se produce la baja por jubilación anticipada o por el reconocimiento de Incapacidad Permanente Total, estará obligado a devolver al Ayuntamiento de Oiartzun la cantidad percibida en concepto de indemnización que le haya sido reconocida.

Cuarto. Entrada en vigor.

El plan entrará en vigor el día 1 de enero de 2021.

Quinto. Vigencia.

Este plan estará en vigor hasta que se acuerde su modificación o derogación.

Seigarrena. Eskaerak eta aurkeztu beharreko dokumentazioa.

Oiartzungo udal enplegatuek, baldin eta plan honek indarrean dagoen bitartean zerbitzu aktiboan badaude, udaleko lanpostuen zerrendako lanpostu bat betetzen, eta uanean-uneko ohiko jubilazioko legezko adinera heltzeko bi urte geratzen bazaizkie, dagokiena baino lehenago hartu ahalko dute erretiro pizgarria, beti ere gizarte segurantzak borondatezko jubilazioko pentsioa jasotzeko ezarritako uanean-uneko eskakizunak betetzen badituzte.

Borondatezko aurre erretirorako aurreikusitako eguna baino hiru hilabete lehenago egin beharko da eskaera, eta honekin batera honako dokumentazioa aurkeztu beharko da:

a) Gizarte Segurantzak emandako agiria, erretiroaren ondorioetarako adina zehazten duena.

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 bidezkoztat jo dezakeen beste edozein agiri erreklamatu ahal izango du, era arrazoituan.

Eskatutako dokumentazioa aurkezteko betebeharra betetzen ez bada, ez da primarik ordainduko, eta ordainduz gero, onuradunak horren zenbateko osoa itzuli beharko dio Udalari.

Zazpigarrena. Aurre erretiroa hartzeko pizgarria.

Hauek dira, plan estrategiko hau onartzeko orduan, erretiroa behar baino lehenago hartzearen ondoriozko pizgarrien zenbatekoak. Hala ere, planak indarrean dagoen bitartean baldintzak aldatuko balira, zenbateko horiek ere aldatuko ahalko lira-teke plana bera aldatu behar izan gabe:

<u>Erretiro adina baino lehenagoko aldia</u>	<u>Hilabete kopurua</u>
Bi urte lehenago	9
Urte bat lehenago	6

Aurrekoak ez diren aurrerapen-aldiak proportzionalki kalkulatu dira.

Urteroko zenbatekoa kalkulatzeko orduan urteko ordainsari gordinak hartuko dira aintzat. Kalkulu horren ondorioetarako ulertuko da hilabetekoa urteko ordainsari gordin osoaren 1/12 dela.

Zortzigarrena. Bateriaezintasuna.

Plan honek eragindako onurak bateraezinak izango dira udalean indarrean dagoen enplegatu publikoen lan baldintzak arautzen duen akordioak borondatezko erretiro arloan araututako primekin.

Bederatzigarrena. Planaren mugak eta plantillaren doikuntza.

Planari lotutako kalte-ordainpeko jarduketan guztizko kopurua aurrekontu-ekitaldi bakoitzean plana gauzatzeari aplikatu da kizkiokkeen aurrekontu-baliabideek mugatuko dute.

Aurre erretiroen eraginpeko lanpostuei esleitutako eginkizunak eta plazen ezaugarriak aztertuko dira, plantilla berregituratzeko eta behar berrietara egokitzeko.

Sexto. Solicitudes y documentación a aportar.

El personal empleado público de Oiartzun que se encuentren en situación de servicio activo durante la vigencia del presente plan, ocupando un puesto de trabajo de la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento, y a los que les resten dos años para alcanzar la edad legal de jubilación ordinaria en cada momento, podrán acogerse con anterioridad a la fecha que les corresponda, siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos en cada momento por la Seguridad Social para acceder a la pensión de jubilación voluntaria.

La solicitud deberá realizarse con tres meses de antelación a la fecha prevista para la jubilación voluntaria y deberá ir acompañada de la siguiente documentación:

a) Documento expedido por la Seguridad Social en el que se especifique la edad a efectos de jubilación.

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, 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.

En caso de incumplimiento de la obligación de presentar la documentación requerida, no procederá el abono de la prima y de procedido a su abono la persona beneficiaria habrá de reintegrar al Ayuntamiento el importe íntegro de la misma.

Séptimo. Incentivo a la jubilación anticipada.

Los importes de los incentivos por jubilación anticipada derivados de la aprobación de este plan estratégico son los siguientes. No obstante, si durante la vigencia del plan se modificaran las condiciones, estas cuantías también podrían modificarse sin necesidad de modificar el propio plan:

<u>Periodo anterior a la edad de jubilación</u>	<u>Número de mensualidades</u>
Dos años antes	9
Un año antes	6

Los periodos de anticipación distintos a los anteriores se calcularán proporcionalmente.

Para el cálculo del importe anual se tendrán en cuenta las retribuciones brutas anuales. A efectos de este cálculo se entenderá que la mensualidad es 1/12 de la retribución bruta anual total.

Octavo. Incompatibilidad.

Los beneficios derivados de este plan serán incompatibles con las primas reguladas en materia de jubilación voluntaria por el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal empleado público vigente en el Ayuntamiento.

Noveno. Limitaciones del plan y ajuste de plantilla.

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

Las funciones asignadas a los puestos de trabajo y las características de las plazas del personal afectado por las jubilaciones anticipadas serán objeto de análisis con el fin de reestructurar la plantilla y adecuarla a las nuevas necesidades.