

TOKI ADMINISTRAZIOA

3

ADMINISTRACIÓN LOCAL

ERRENTERIAKO UDALA

Giza Baliabideak

Giza Baliabideetako arrazionalizazio programa 2020-2024. Aurre erretiro pizgarriak.

Errenteriako Udalbatzak 2021eko urtarrilaren 26an eginiko osoko bilkuran erabaki zuen onestea «Giza Baliabideetako arrazionalizazio programa 2020-2024. Aurre erretiro pizgarriak».

EPOETBaren 386. artikulua betetze aldera argitaratzen dira hobekuntza horiek, zabalkunde osoa izan dezaten.

Giza Baliabideetako Arrazionalizazio Programa 2020-2024. Aurre erretiro pizgarriak.

MEMORIA

Administrazio publiko bateko giza baliabideak planifikatzekoan administrazioak bere gain hartuta duen zerbitzu publiko modu eraginkorrenean ematea bilatu eta lortu behar da, betiere, antolamendu juridikoa zehatz-mehatz errespetatuz, eta beraz, une bakoitzean indarrean dauden legeetan aurreikusitako teknikak eta neurriak erabiliz, hau da, arau gorenaren 103. artikuluko 1. puntuko agindu konstituzionala beteta: «Herri Administrazioak objektibotasunez betetzen ditu interes orokorrak, eta eragingarritasun-, hierarkia-, dezentralizazio-, deskontzentrazio- eta koordinazio-printzipioen arabera dihardu, legeari eta zuzenbideari bete-betean men eginez».

Konstituzioaz gain, pertsonal arloko marko juridikoa Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuan jasotako oinarritzko izaerako estatuko legediak osatzen du.

Euskal Autonomia Erkidegoan, gainera, azaroaren 7ko 16/1997 Legeak aldatutako Euskal Funtzio Publikoaren uztailaren 6ko 6/1989 Legeak.

Estatuko oinarritzko legedia horri –administrazio publiko guztian aplikatu beharrekoa– eta erkidegoko legediari, toki administrazio osatzen duten erakundeen zerbitzura dagoen pertsonala arautzeko legeak gehitu behar zaizkie.

Horri guztiorri, gehitu behar zaio, nola ez, indarrean dagoen lan araudi guztia, legekoa zein konbentzionala.

Funtzio publikoari buruzko araudia zein lan arlokoa, lehenengo bigarrenaren ondotik gehienetan, aldatzen joan dira bizi dugun errealitate aldakorrari, lan merkatuarenari zein pertsonalaren antolaketa eta Kudeaketa orokorrarenari, egokitzeko. Horrela, lan araudiak administrazioei, beste edozein enpresari bezala, langileen estatutuari hainbatetan egindako aldaketekin tresna berriak eman bazizkien ere egokitzapen horretarako, horiei zuzenbide publikoaren araudia ere batu zaie lehen aipatutako 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuan –estatu mailako eta oinarritzko izaerako– eta 16/1997 Legean –erkidego mailako– jasotako neurri eta tresnekin. Dekretu eta lege horietan, hurrenez hurren, Giza Baliabideak Antolatzeko Planak eta Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Programak arautzen dira.

AYUNTAMIENTO DE ERRENTERIA

Recursos Humanos

Programa de racionalización de Recursos Humanos 2020-2024. Primas de jubilación anticipada.

El Pleno del Ayuntamiento de Errenteria en sesión celebrada el día 26 de enero de 2021 adoptó el acuerdo de aprobar el «Programa de racionalización de Recursos Humanos 2020-2024. Primas de jubilación anticipada».

Se procede a su publicación en cumplimiento al artículo 386 del TREBEP, para su general conocimiento.

Programa de Racionalización de Recursos Humanos 2020-2024. Primas de jubilación anticipada.

MEMORIA

La planificación de los recursos humanos en una Administración Pública debe realizarse partiendo del presupuesto básico de que la misma ha de tender a la búsqueda y consecución de la mayor eficacia posible en la prestación de los servicios públicos que tiene encomendados, dentro del respeto escrupuloso del ordenamiento jurídico y, por ello, con la utilización de las técnicas y medios previstos en la legislación vigente en cada momento, que no es otra cosa que cumplir con el mandato constitucional contenido en el artículo 103.1 de la Constitución: «La Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación con sometimiento pleno a la Ley y el Derecho».

Además del texto constitucional conforman el marco jurídico en materia de personal la legislación estatal de carácter básico recogida en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En nuestra Comunidad Autónoma, la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, modificada por la Ley 16/1997, de 7 de noviembre.

A esta legislación básica estatal, de aplicación a todas las Administraciones Públicas, y a la legislación autonómica se añaden una serie de textos legislativos reguladores del personal al servicio de los entes que conforman la Administración Local.

A todo ello, se une, claro está, toda la normativa laboral vigente, tanto legal como convencional.

Tanto la normativa sobre función pública como la laboral, aquella a remolque de ésta más bien, han evolucionado para adaptarse a la realidad cambiante que vivimos tanto del propio mercado laboral como de la organización y gestión del personal en general. Así, si ya la normativa laboral había dotado a las administraciones, como a cualquier empresa, de nuevos instrumentos para dicha adaptación mediante las distintas reformas que del Estatuto de los Trabajadores se han llevado a cabo, también la normativa de derecho público se ha sumado a ello con las medidas e instrumentos contemplados en el ya citado Real Decreto Legislativo 5/2015, de ámbito estatal y carácter básico, y la Ley 16/1997, de ámbito autonómico. En ellas se regulan, respectivamente, los Planes para la Ordenación de Recursos Humanos y los Programas de Racionalización de Recursos Humanos.

Horrela, Euskal Funtzio Publikoaren Legearen 22.1 artikulua, azaroren 7ko 16/1997 Legeak emandako idazkeran, honako hau ezar tzen du: «Euskal Administrazio Publikoek giza baliabideak arrazionalizatzeko programak onar ditzakete, euren buroak antolatzeko duten gaitasunaren arabera eta langileen ordezkariekin negoziatu ostean. Programok euren berezitasunei egokitu zaizkie, eta funtzionarioei zein lan-kontratuko langileei buruzkoak izango dira, eta euren eraginpeko alorrean giza baliabideak ahalik ondoen erabiltzeko garatu behar diren jarduketak hartuko dituzte batera. Eta hori aurrekontuen mugen barne egin beharko da, gobernu-organuek langileei buruzko politikarako finka ditzaten jokabideen arabera».

Guzti horrek eragile publikoei errazten die bere menpe dauden langileak kudeatzea, eta zehazki, pertsonal politika bat egitea beraien autoantolaketa gaitasuna kontuan izanik, eta, Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen Legearen 90. artikulua jasotzen duen bezala, beraien plantillak egitea arrazionalitate, ekonomia eta eraginkortasun printzipioei erantzunez eta horiek ezartzea ekonomiaren antolaketa orokorraren arabera.

Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Programaren barruan sar daitezkeen neurrien artean daude erretiro aurreratua hartzeko, zerbitzu aktiboari uko egiteko edo zerbitzuan behin betiko baina hartzeko pizgarriak.

Pizgarri horiek jarduketa sozialeko neurri gisa, justifikatzen dira konpentsatu beharreko kontingentzia edo galera bat dagoenean, bere izaeraren arabera duten helburua baita; eta bigarren maila batean, Administrazioak bere plantilla doitzeko edo gaztetzeko izan dezakeen nahiarekin. Modu honetan, plaza eta postu berriak diseinatu ahal izango ditu behar berriei aurre egiteko behar diren perfiletara egokituta. Azkeneko helburu hau jatorrizkoari erantzen zaizkio.

Abuztuaren 2ko 30/1984 Legeak, Funtzio Publikoaren erreformari buruzkoak bere hogeita batgarren xedapen gehigarrian xedatutakoaren arabera, «Erkidego Autonomoek eta Toki Erkundeek, bere burua antolatzeko duten ahalmenaren arabera, Enplegu Planek gain giza baliabideak arrazionalizatzeko beste sistema batzuk erabili ahal izango dituzte, bere ezaugarrietara egokitutako programen bitartez aipatutako neurriak jaso ahal izango dira (...), eta baita ere borondatezko lan-uztea eta jubilazioa aurreratzeke pizgarriak ere».

Zentzu berean, uzatilaren 6ko Euskal Funtzio Publikoaren Legearen 22. artikuluko 2 eta 3 atalak.

Aplikagarri zaigun lan baldintzen hitzarmenak ezarri bezala, giza baliabideak arrazionalizatzeko programaren helburu gisa eta horren barruan, Udal langileentzat adinaren arabera primak ezarri ahal izango dira borondatezko erretiroa hartzeko.

Eta, hain zuzen ere, helburu horiekin eta printzipio horietan dute oinarria Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Programa honetan jasotako neurriak.

Honakoa aurreko Programaren jarraipena da, azken horrek 2019. urteko abenduaren 31an indarra galdu zuelako.

XEDAPEN OROKORRAK

1. Helburua.

Giza Baliabideetako Arrazionalizazio Programa honen helburua da Errenteriako Udaleko langileei jarduketa sozialeko neurri bat aplikatzea, aurre erretiroa hartzea eta lanpostuari uko egitea sustatzeko, eta horien ondorioz sortutako galera konpentsatzeko neurri gisa, Euskal Funtzio Publikoaren Legearen 22. artikulua, azaroren 7ko 16/1997 Legeak emandako idazkeran, aurreikusitakoan oinarrituz.

Aipatutako 22. artikulua honako hau ezartzen du:

Así, concretamente el artículo 22.1 de la Ley de la Función Pública Vasca, en la redacción dada por la Ley 16/1997, de 7 de noviembre, establece que: «Las Administraciones Públicas vascas, de acuerdo con su capacidad de autoorganización y mediante 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».

Todo ello viene a facilitar a los agentes públicos su actuar en materia de gestión del personal a su servicio y, más concretamente, seguir una política de personal que permita, en base a su capacidad de autoorganización y como establece el artículo 90 de la Ley de Bases de Régimen Local, confeccionar sus plantillas respondiendo a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerlas de acuerdo con la ordenación general de la economía.

Entre las posibles medidas que se pueden incluir dentro de un Programa de Racionalización de Recursos Humanos, se encuentran aquellas destinadas a los incentivos a la jubilación anticipada, a la renuncia al servicio activo o baja definitiva en él.

Dichos incentivos, como medidas de acción social, tienen su justificación en una contingencia o pérdida a compensar, finalidad que cumplen por su propia naturaleza; y en segundo término, por la voluntad de la Administración para que se pueda llevar a cabo el redimensionamiento o rejuvenecimiento de la plantilla con la que cuenta, para poder diseñar plazas y puestos con perfiles adecuados a las nuevas necesidades a las que tiene que hacer frente. Esta última finalidad viene a añadirse a la anterior.

La disposición vigésima primera de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, Ley de Reforma de la Función Pública, dispone que «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 a alguna de las medidas mencionadas (...), así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada».

En el mismo sentido el artículo 22 apartado 2 y 3 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

Tal y como ya establece el acuerdo de condiciones de trabajo que nos es de aplicación, con el objetivo y en el marco de un Programa de Racionalización de Recursos Humanos, se podrán establecer para el personal del Ayuntamiento primas para la jubilación voluntaria por edad.

Y precisamente en estos principios y con esos objetivos se inspiran las medidas recogidas en el presente Programa de Racionalización de Recursos Humanos.

El mismo sucede al anterior Programa cuya vigencia finalizó el 31 de diciembre de 2019.

DISPOSICIONES GENERALES

1. Objeto.

Es objeto del presente Programa de Racionalización de Recursos Humanos la aplicación de una medida de acción social que incentive las jubilaciones y renunciaciones anticipadas, compensando la pérdida que se genera como consecuencia de las mismas. Todo ello, en base a lo previsto en el artículo 22 de la Ley de Función Pública Vasca, conforme a la redacción dada por la Ley 16/1997, de 7 de noviembre, con respecto al personal del Ayuntamiento de Errenteria.

El citado artículo 22 establece lo siguiente:

1. «Euskal Administrazio Publikoek giza baliabideak arrazionalizatzeko programak onar ditzakete, euren buruak antolatzeko duten gaitasunaren arabera eta langileen ordezkariekin negoziatu ostean. Programok euren berezitasunei egokituak izan behar dira, eta funtzionarioei zein lan-kontratuko langileei buruzkoak izango dira, eta euren eraginpeko alorrean giza baliabideak ahalik ondoen erabiltzeko garatu behar diren jarduketak hartuko dituzte batera. Eta hori aurrekontuen mugen barne egin beharko da, gobernu-organuek langileei buruzko politikarako finka ditzaten jokabideen arabera».

Era berean, artikuluko 2. eta 3. idatz-zatiek honako hau diote:

2. «Giza baliabideak arrazionalizatzeko programetan, enplegu-planetarako aplikagarriak diren arau orokorretan ezarritako neurri guztiak edo batzuen batzuk sar daitezke. Horretaz gain, borondatezko lan-utzi aldian daudenentzat, aldeztu aurretik jubilatu daitezkeenentzat, jarduneko zerbitzu-aldia uzten dutenentzat edo behin-betiko baja hartzen dutenentzat pizgarriak ere sar daitezke.

3. Lege honetan eta Administrazio Publiko bakoitzak eman dezan arautegian xedatutakoa beteko da giza baliabideak arrazionalizatzeko programetan.»

2. Aplikazio eremua.

Programa hau aplikagarri izango zaie Erretereriako Udaleko langile guztiei, bai funtzionario direnei zein laboralei.

3. Indaraldia.

Programa hau aurretik indarrean egon zenari jarraituz, indarrean egongo da 2020ko urtarrilaren 1etik eta 2024ko abenduaren 31 arte.

4. Programaren helburuak.

Programa honen bidez arautu edo garatu egiten dira Erretereriako Udaleko langileen lan baldintzak arautzen dituen hitzarmeneko 95 eta 96 artikuluetan xedatutako aurre erretiro pizgarriak jasotzeko baldintzak. Bere helburu nagusia da jarduketa sozialeko neurri bat arautzea, borondatezko aurre erretiroetan pentsioaren oinarri arautzailean aplikatutako koefiziente murriztaileek sortutako galera konpentsatzera bideratuko dena.

Bestalde, erantsi egiten zaion helburua da udal plantilla doitzeko eta gaztetzeko pizgarriak ematea, plazak eta postuak hutsik geratu ahala, Udalak horiek birformulatu, eta plaza eta postu berriak sortu ahal izateko, behar berriei aurre egiteko egokitu-tako ezaugarriak izango dituztenak, eta legeak ezartzen dituen mugen barruan.

5. Giza Baliabideetako Arrazionalizatzeko Programa garatzeko neurriak.

Programa honen helburu bezala eta horren barruan, primak ezartzen dira aurrez borondatez erretiroa hartzen dutenentzat edo jarduneko zerbitzualdia uzten dutenentzat edo behin betiko baja hartzen dutenentzat, ondoren esango diren kopurukoak, eta, betiere, ondorengo baldintzak betetzeko gero:

a) Gutxienezko aintzinasuna: erretiro aurreratuari dagokionez, Erretereriako Udalean edo haren erakunde autonomoetan gutxienez 5 urtez zerbitzu aktiboa eman behar da, gertaera eragilearen dataren aurre-aurreko aldia, eta gutxienez 10 urte-tako benetako prestazioa azken 15 urteetan.

b) Erretiro pentsioaren gutxitzea: langileak egiaztatu beharko du erretiro pentsioaren zenbatekoa murriztu egingo zaiola, nahitaezko erretirorako ohiko adinera erretiratuz gero jasoko lukeen pentsioaren zenbatekoari dagokionez, eta adin aurreratu batean erretiratzearen ondorioz, adin arrunt horrekin alderatuta.

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 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».

Así mismo los apartados 2 y 3 de este mismo artículo señalan lo siguiente:

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.»

2. Ámbito de aplicación.

El presente programa será de aplicación a todo el personal del Ayuntamiento de Erretereria, tanto funcionario como laboral.

3. Vigencia.

Este programa, en continuación al anterior, tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2020, y hasta el 31 de diciembre de 2024.

4. Objetivos del Programa.

El presente Programa mediante el cual se regulan o desarrollan las condiciones de la prima por jubilación anticipada voluntaria recogidas en los artículos 95 y 96 del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal del Ayuntamiento de Erretereria, tiene como fin principal, regular una medida de acción social dirigida a compensar la pérdida en la pensión de jubilación ocasionada por los coeficientes reductores aplicables a la base reguladora de la misma, en las jubilaciones anticipadas voluntarias.

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.

5. Medidas de desarrollo del Programa de Racionalización de Recursos Humanos.

Con el objetivo y en el marco del presente Programa, se establece una prima de jubilación anticipada y voluntaria o por renuncia al servicio activo o baja definitiva en él, 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 Erretereria o alguno de sus organismos autónomos durante un periodo de tiempo mínimo de 5 años inmediatamente anteriores a la fecha en la que se produzca el hecho causante, así como una prestación efectiva mínima de 10 años en los últimos 15 años.

b) Pérdida en la pensión de jubilación: que la persona empleada pública municipal acredite que 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) Ordaindutako beste edozein jarduera garatzeko debekua: langileak ordaindutako beste edozein jarduera egiteari uko egingo dio. Horretarako erretiroa hartu aurretik aitortzen bat egitea eskatuko zaio, eta ondoren, horrela baldin badagokio, Gizarte Segurantzari edo/ta Ogasunari buruz dituzten lan egoerari buruzko txostenak eskatu ahal izango zaizkie, horiek aurkezteko betebeharrekin. Informazio hori aurkezteko betebeharra bete ezean, kalte-ordainaren onuradunak kalte-ordainaren zenbateko osoa itzuli beharko dio udalari.

d) Eskaera eta eskubidearen egikaritzea: Programa honean jasotzen diren neurriak aplikagarri izateko eskaera gertaera eragilea gertatu baino gutxienez 3 hilabete lehenago aurkeztu beharko da.

Kalte-ordaina jasoko duen erretiro aurreratuaren eskaerarekin batera, interesdunak dagokion Gizarte Segurantzaren agiria aurkeztu beharko du, erretiroa hartzeko adina zehazten duena. Era berean, udalak egokitzen jotzen duen beste edozein dokumentazio erreklamatu ahal izango dio eskaera izapidetzeko, eta kotizazio ezari edo pentsioari buruzko Gizarte Segurantzaren txostenak eskatu ahal izango ditu.

Erretirorako eskubidea aurreko izapidetaren erantzuna jaso eta hilabeteko epean egikaritu beharko du.

e) Bataerazintasunak: erretiro-aurreratuagatik kalte-ordainak jasotzea bataerazina da Gizarte Segurantzak edozein ezgaitasun-modalitatean egindako aitortpenarekin, baldin eta horren ondorioz erabakitzen bada langileak behin betiko baja hartuko duela, erretiro aurreratu hartu baino lehen. Horren ondorioz, onuradunak jasotako prestazioa itzuli beharko du.

Era berean bataerazinak dira erretiro-adin arrunta aurreratzearekin, baldin eta horrek pentsioari edo beste edozein erretiro-modalitateari kalterik eragiten ez badi.

Interesdunak erabateko baliazintasun iraunkorra duela aitortzen baldin bada, erretiro aurreratuagatik edo ezintasun iraunkor osoa aitortzeagatik bajaren data bera edo lehenagokoa duela, Udalari itzuli beharko dio kalte-ordain gisa aitortu zaion zenbatekoa.

f) Zenbatzeko erregelak: Eragina izango duen pertsonaren urteko ordainsari finkoaren 1/14rena izango da hilean jaso beharko duena.

Lehen hileko kopurua zehazteko helburuarekin, d) atalean zehaztutako baldintzak betetzen ez dituen funtzionarioari nahitaezko erretirora heltzeko urte bat gutxiago geratzen zaiola bezala jokatu da, ez bada aldez aurretik egin beharreko tramieta egin ez arren adinagatik erretiroa hartzeko ahalmena duen.

Primaren kopurua eskala hau jarraituta kalkulatu da, betiere 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	11 hilabete
64tik 65 urtera	8 hilabete

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 egokitu zaizkie.

6. Aurrekontu baliabideak.

Urte bakoitzeko aurrekontu orokorrak, hasiera batean, edo dagozkion aurrekontu aldaketan bidez, Programa honen indaraldiko aurrekontu-ekitaldietan, plana gauzatzeagatik eratorri-

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.

d) Solicitud y ejercicio del derecho: La solicitud para acogerse a las medidas contempladas en el presente Programa deberá de presentarse con la antelación mínima de 3 meses a la fecha del hecho causante.

Junto con la solicitud de jubilación anticipada indemnizada, la persona interesada deberá aportar documento de la Seguridad Social en el que especifique su edad a efectos de jubilación. El Ayuntamiento podrá requerirle cualquier otra documentación para la tramitación de la solicitud, y se le podrá requerir informes de Seguridad Social sobre no cotización o pensión.

El ejercicio de su derecho a la jubilación deberá de ejercitarse en el plazo de 1 mes desde el momento en que tenga respuesta del trámite anterior.

e) 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 del empleado o empleada municipal, 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 cualquiera otras medidas de jubilación.

En el supuesto de que la persona interesada obtuviese la declaración de hallarse afectada de una invalidez 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 invalidez permanente en grado de total, estará obligado/a a devolver al Ayuntamiento la cantidad percibida en concepto de indemnización que le haya sido reconocida.

f) Reglas de cómputo: Se entenderá que una mensualidad equivale a 1/14 de la retribución fija anual de la persona afectada.

A los efectos de determinar el número de mensualidades, se considerará que al personal que no cumpla alguna de las condiciones indicadas en el apartado d) 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.

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	11 mensualidades
64 a 65 años	8 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.

6. 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

tako betebeharrak betetzera bideratutako aurrekontu zuzkidurak jasoko ditu. Aurrekontu zuzkidura horiek dagozkien aurrekontu aplikazioetan gauzatuko dira.

Programari lotutako kalte-ordainpeko jarduketan guztizko kopurua, aurrekontu ekitaldi bakoitzean, Programa gauzatzeari aplikatu dakizkioken aurrekontu aplikazioetan gauzatuko dira.

7. Plaza eta postuen antolaketa azterketa.

Borondatezko aurre erretiro hartuko duen langilearen departamentuak, eraginda suertatuko dena, azterketa bat egin behar du eta txostena egin behar du, hala baldin badagokio, plaza eta lanpostuaren berregituraketarako, beti ere, hori bete aurretik.

8. *Giza Baliabideetako Arrazionalizazio Programa honen arabera kalte-ordain gisa jasotako zenbatekoen tratamendu fiskala.*

Pertsona fisikoen errentaren gaineko zergari buruzko urtarilaren 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, beti ere Langileen Estatutuko 51. artikuluan ezarritako arrazoiak, beti ere Lan-gileen 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.

Errenteria, 2021eko urtarilaren 29a.—Alazne Korta Zulaika, Antolaketa ordezkarria. (895)

presente Programa, las dotaciones presupuestarias destinadas a satisfacer las obligaciones derivadas de su ejecución. Dichas dotaciones presupuestarias se materializarán en las correspondientes aplicaciones presupuestarias.

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

7. Análisis organizativo de las plazas y puestos.

El departamento afectado por la jubilación anticipada voluntaria de una empleada o empleado municipal, deberá efectuar un análisis y emitir informe sobre la reestructuración, en su caso, de la plaza y puesto de trabajo afectados, con carácter previo a su cobertura.

8. *Tratamiento fiscal de las cantidades percibidas en concepto de indemnización conforme al presente Plan de Racionalización de Recursos Humanos.*

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, estará exentas de tributación las cantidades reguladas en los Planes Estratégicos de Recursos Humanos de las Administraciones Públicas, en base a 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 de impuesto no podrá exceder de 180.000 euros.

Errenteria, a 29 de enero de 2021.—La delegada de Organización, Alazne Korta Zulaika. (895)