



MENDAROKO
UDALA

<p>Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Programa: Erretiro aurreratuari buruzko primak.</p> <p>Udalbatzak, 2020ko azaroaren 26an eginiko ohiko bilkuran, hasiera batez onartu zuen erretiro aurreratuei buruzko primei buruzko Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Programa.</p> <p>Erabakia behin betikoa da eta amaiera ematen dio administrazio bideari. Interesatuak erabaki honen aurka zuzenean administrazioarekiko auzi errekurtsioa aurkez dezakete Administrazioarekiko Auzietako Donostiako Epaitegietan, jakinarazpenaren biharamunetik hasita bi hilabeteko epean. Hala ere, partikularrek aukera dute horren aurretik berraztertze hautazko errekurtsioa aurkezteko Mendaroko Udalbatzari hilabeteko epean, jakinarazpenaren biharamunetik kontatzen hasita. Hori eginez gero, ezingo da administrazioarekiko auzi errekurtsioa aurkeztu harik eta berraztertzearen berariazko ebazpena eman edo ustezko ezespina gertatu arte. Dena dela, egoki irizitako beste edozein errekurtsioa aurkez daiteke.</p>	<p>Plan Estratégico de Racionalización de Recursos Humanos: Primas por jubilación anticipada.</p> <p>El Pleno Municipal en sesión ordinaria celebrada el día 26 de noviembre de 2020, aprobó el Programa de Racionalización de Recursos Humanos relativo a las primas por jubilación anticipada.</p> <p>El acuerdo es definitivo y pone fin a la vía administrativa. Las personas interesadas podrán interponer directamente contra él recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de San Sebastián, en el plazo de dos meses a partir del día siguiente al de su notificación. No obstante, las personas particulares, con carácter previo, podrán interponer recurso potestativo de reposición ante el Pleno del Ayuntamiento de Mendaro, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación. En este caso, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente el de reposición o se haya producido su desestimación presunta. Todo ello sin perjuicio de la interposición de cualquier otro recurso que se estime pertinente.</p>
---	--

Mendaro, 2020ko azaroaren 30ean.

ALKATEA
Iñaki Arregui Uria,

Mendaroko Udaleko Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Plan Estrategikoa: Erretiro aurreratuari buruzko primak.

ZUZENBIDE-OINARRIAK

Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Planen zuzenbide-oinarria da Funtzio Publikoa Eraberritzeko Neuriei buruzko abuztuaren 2ko 30/1984 Legearen Hogeita Batgarren Xedapen Gehigarria:

Plan Estratégico de Racionalización de Recursos Humanos de Mendaro: Primas por jubilación 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:



MENDAROKO
UDALA

«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. artikuluan honako hau ezartzen da:

1. Euskal Herri Administrazioek, beren buruak antolatzeko duten gaitasunekin bat etorritik eta langileen ordezkariekin bitartekotza-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 politikaren 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 erre-tiroa sustatzekoak edo zerbitzu aktiboari uko egiteko edo horretan behin betiko baja hartzekoak ere.

3. Giza baliabideak arrazionalizatzeko programek lege honetan 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 antolatzeko duten gaitasunaren arabera eta langileen

«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



MENDAROKO
UDALA

ordezkariekin negoziatu ostean. Programok euren berezitasunei egokituko zaizkie, eta funtzionarioei zein lan-kontratuko langileei buruzkoak izango dira. Hori guztia aurrekontuen mugen barne egin beharko da, gobernu-organismoek langileei buruzko politikarako finka ditzaten jokabideen arabera.

2. Zerbitzu publikoa eskaintzeko asmoz ezinbestekoak eta aproposak 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. Baliteke jarduketok eragina edo ondorioak izatea, besteak beste, honako gaitan: langileen plantilen tamaina eta beharri-zanen plangintza, lanpostuen sailkapena ordainsarrietan 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 hartzea sustatzeko pizgarriak.»

Aurreko hori eta funtzionarioentzako bestelako laguntza-neurriak indartze aldera, Enplegatu Publikoaren Oinarritzako Estatutuaren Legearen Testu Bategina onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Errege Dekretuaren 37.1. artikuluan ezartzen da negoziazio-gaiak direla gizarte-prestazio eta klase pasiboen pentsioak zehazteko irizpide orokorrak eta gizarte-ekintzari buruzko irizpide orokorrak.

Azkenik, 2008ko urriaren 23an eta aurrera eragineko aldiari Udalbatzak onartutako Udalhitzaren 95. eta 96. artikuluetan erretiro aurreratuarentzako primak arautzen dira:

«95. artikulua. Adinagatiko borondatezko erretiroa.

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. 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.»

En refuerzo de lo anterior, y de otras medidas asistenciales para los funcionarios, el artículo 37.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece como materia susceptible de negociación los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas y los criterios generales de acción social (apartados g) e i) de la Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre).

Por último, el Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del personal del Ayuntamiento de Mendaro (Udalhitz) aprobado mediante Acuerdo Pleno de fecha 23 de octubre de 2008 y en periodo de ultraactividad, regula en sus artículos 95 y 96 las primas de jubilación anticipada:

«Artículo 95. Jubilación voluntaria por edad.

1. Con el objetivo y en el marco de un programa de racionalización de recursos



MENDAROKO
UDALA

1. Giza baliabideak arrazionalizatzeko esparruan eta horren helburuarekin, adinagatiko borondatezko erretiroa hartzeko prima berezia ezartzen da Erakundeko 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 gehienez 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 finkoaren 1/14rena izango da hilean jaso beharko duena.

4. Hileko kopurua zehazteko helburuarekin, lehenengo atalean zehaztutako baldintzak betetzen ez dituen pertsonalari nahitaezko erretirora heltzeko urte bat gutxiago geratzen zaiola bezala jokatu da, ez bada aldez aurretik egin beharreko tramitea egin ez arren adinagatik erretiroa hartzeko ahalmena duen.

5. Artikulu honetan zehaztutakoa indarrean jartzeko, I.Z.A.B.ek etorkizunean egin daitekeenari buruzko proposamenak aurkeztuko ditu eta horien azterketa eta ebaluazioa egingo du.

96. artikulua. Erretiro aurreratuarentzako primak.

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

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

Horri dagokionez, kontuan izan behar da Udalhitz onartzeko unean erretirorako ohiko

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 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 años	21
61 a 62 años	17
62 a 63 años	12
63 a 64 años	9
64 a 65 años	6

A ese respecto de ha de tener en cuenta que en el momento de aprobación del Udalhitz, la edad ordinaria de jubilación eran 65 años. No



MENDAROKO UDALA

adina 65 urtekoa zela. Hala ere, esan beharra dago 5/2013 Errege Lege Dekretua, langile zaharren lan-bizitzaren jarraipena errazteko eta zahartze aktiboa sustatzeko neurriei buruzkoa, 6 artikuluan ezarritako xedapenak aldatzen ditu, 27/2011 Legearen 5. artikulua, erretiro aurreratuari dagokionez. Ondorioz, egun erretiro aurreratu har daiteke legez ezarritako gutxieneko adina baino lau urte lehenago, langilearen borondate askeari egotzi ezin zaion kausagatik; eta bi urte lehenago, interesdunaren borondatez. Horri dagokionez, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bategina onartzen duen urriaren 30eko 8/2015 Legegintzako Errege Dekretuak erretiro-adinaren eta kotizazio-urteen pixkanakako aplikazioa ezartzen du zazpigarren xedapen iragankorrean. Beraz, arau-aldaketa hori kontuan hartu beharko da beti.

Programa onartzeko prozedurari dagokionez, honek betekizun hauek bete behar ditu:

A) Pertsonaleko ordezkariekin negoziazioa: Urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 37.1.g) eta i) ataletan xedatutakoaren arabera, langileen ordezkariarekin negoziatzeko gaiak, administrazio publikoetako bakoitzak dituen eskumenei lotuta, bakoitzak bere eremuan eta kasuan-kasuan legez dagokion irismena izanik, ondorengo zerrendan jasotako hauek izango dira.

B) Udalbatzarraren onarpena: Enplegu Planaren xedapenek Udalaren Lanpostuen Zerrendari eta Pertsonaleko Plantillari eragingo diete. Bestalde, Planak arau izaera du. Horregatik, Enplegu Plana onartzea Udalaren osoko bilkurari dagokio aipatutako arrazoiengatik, eta Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 22. artikulua 2.d) eta i) ataletan xedatutakoari jarraikiz. Hori guztia kontuan, honako Akordio hau hartzen da:

1. Aplikazio-eremua.

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 programa, este debe cumplir los siguientes requisitos:

A) Negociación con los representantes del personal:

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.

B) Aprobación por el pleno del ayuntamiento: Las disposiciones del Plan de Empleo afectarán a la Relación de Puestos de Trabajo y Plantilla de Personal del Ayuntamiento. Por otro lado, el Plan ostenta naturaleza normativa. Por estas razones, la aprobación del Plan de Empleo corresponde al Pleno del Ayuntamiento en base a los motivos establecidos y con observancia de lo dispuesto en los apartados 22.2.d) y i) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

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

1. Ámbito de aplicación.

Este Plan será de aplicación a los empleados municipales del Ayuntamiento de Mendaro.



MENDAROKO UDALA

Plan hau Mendaroko Udaleko langileei aplikatuko zaie.

2. Baldintzak.

Gutxieneko antzinatasuna: erretiro aurreratua hartu ahal izateko zerbitzu aktiboan egon beharra dago Mendaroko Udalean 5 urteko gutxieneko epean, egitate sortzailea gertatu baino aurre-aurretik, eta 10 urtez gutxienez azken 15 urtean.

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

3. Bateriaezintasunak.

Erretiro aurreratuagatik kalte-ordainak jasotzea ez da bateragarria Gizarte Segurantzak edo Mutualitateak Desgaitasuna edozein modalitatetan onartzearekin, noiz eta handik Mendaroko Udaletik behin betiko baja erartzen denean, erretiro aurreratua hartu baino lehenago.

Zirkunstantzia horrek ekarriko du onuradunak jasotako kopurua itzuli beharra izatea.

Era berean, kalte-ordaina jasotzea bateraezina da erretiro aurreratuak ez badakar pentsioaren murrizketarik erretiroaren edozein modalitatetan.

4. Indarrean sartzea eta iraunaldia.

Plan hau aplikatuko da egitate sortzailea 2021ko urtarrilaren 1a baino lehen gertatu den kasuetan, eta indarrean izango da hura baliogabetu arte, prozedura egokiaren bitartez hitzar daitezkeen aldaketak eragotzi gabe.

5. Erretiro aurreratu kalte-ordainaren eskariak eta zenbatekoak.

Kalte-ordainun erretiro aurreratura biltzeko eskaria erretiroa hartzeko aurreikusitako eguna baino hiru hilabete lehenago egin beharko da. Gutxieneko denbora-aurrerapen hori ez da eskatuko Plana indarrean jartzen denean primak jasotzeko eskubidea ematen duen adina betetzeko hiru hilabete baino

2. Condiciones.

Antigüedad mínima: a los efectos de la jubilación anticipada, se requiere la prestación de servicio activo en el Ayuntamiento de Mendaro durante un período de tiempo 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 en los últimos 15 años.

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

3. Incompatibilidades.

La percepción de las indemnizaciones por jubilación anticipada, es incompatible con el reconocimiento por la Seguridad Social o Mutualidad correspondiente de cualquier modalidad de Incapacidad, cuando de la misma se determine la baja definitiva del empleado en el Ayuntamiento de Mendaro, en fecha anterior a la de la jubilación anticipada. Esta circunstancia comportará la obligación del beneficiario del reintegro de la prestación recibida.

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

4. Entrada en vigor y vigencia.

El presente plan se aplicará a los supuestos cuyo hecho causante se produzca a partir del 1 de enero de 2021, y tendrá vigencia hasta su derogación, sin perjuicio de las modificaciones que puedan acordarse, a través del oportuno procedimiento.

5. Solicitudes y cuantías para la jubilación anticipada indemnizada.

La solicitud para acogerse a las medidas de jubilación anticipada indemnizada deberá realizarse con al menos tres meses de antelación a la fecha prevista para la jubilación. Esta antelación mínima no será exigible para aquellos empleados municipales que, a la entrada en vigor del Plan, les quede un tiempo inferior a los tres meses para el cumplimiento de



MENDAROKO
UDALA

gutxiago falta direnean.

Kalte-ordaindun erretiro eskariarekin batera, interesdunak Gizarte Segurantzaren edo dagokion Mutualitateko agiria aurkeztu beharko du, non zehaztuko den haren adina erretiroaren eraginetarako, edo, hura izan ezean, Lan-bizitzaren txostena. Era berean, Udalak beste edozein agiriren bidez eskatu ahal izango du eskaria izapidetzeko, eta egoki joz gero Gizarte Segurantzatik eskatu ahalko ditu txostenak.

Kalte-ordainaren zenbateko zehatza finkatzeko, Euskadiko herri-erakundeetako funtzionarioen lan-baldintzak arautzen dituen akordioaren 95. eta 96. artikuluetan eta haiekin bat datozenetan ezarritakoa jarraituko da (Udalhitz 2008-2010), aipaturiko artikuluetan aurreikusitakoa une bakoitzean nahitaezko erretiroa hartzeko ohiko adinera egokiturik hura (Gizarte Segurantzaren gaiterako oinarritzko legediaren arabera).

Erretiro adina baino

<i>lehenagoko aldia</i>	<i>Hilabete kopurua</i>
Bost urte	21
Lau urte	17
Hiru urte	12
Bi urte	9
Urte bat	6

6. Aurrekontua izatea.

Urte bakoitzeko Aurrekontu Orokorrek aurrekontu-zuzkidurak aurreikusiko ditu, urtero aurrekontu-aldaketa egokiak eginez, Plan honen iraunaldiko aurrekontu-ekitaldietan, hura betearazi beharretik eratorritako betebeharrak betetzera bideratuak.

7. Planaren mugak eta plantilla eta Lanpostuen Zerrendaren doikuntzak.

Nolanahi ere, Planari lotutako kalte-ordaindun jarduketan guttizko zenbakia mugatua egongo da aurrekontu-ekitaldi bakoitzean Planaren betearazpenerako ezargarri diren aurrekontuetara.

Erretiro aurreratuak eragindako pertsonal plaza eta lanpostuei esleitutako eginkizunak aztergai izango dira, hala badagokio, Udalak

la edad que da derecho a la percepción de las primas.

Junto con la solicitud de Jubilación anticipada indemnizada, la persona interesada deberá aportar documento de la Seguridad Social o Mutualidad correspondiente, en el que se especifique su edad a efectos de jubilación, o, en su defecto, el informe de Vida Laboral. De igual modo, el Ayuntamiento podrá reclamar cualquier otra documentación que considere procedente para la tramitación de la solicitud, y podrá requerir informes de la Seguridad Social que estime procedentes.

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, del Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del personal del Ayuntamiento de Mendaroko (Udalhitz 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).

Periodo anterior a la

<i>edad de jubilación</i>	<i>N.º de mensualidades</i>
Cinco años	21
Cuatro años	17
Tres años	12
Dos años	9
Un año	6

6. Disponibilidad presupuestaria.

El Presupuesto General de cada año contemplará inicialmente o a través de las oportunas modificaciones presupuestarias, durante los ejercicios presupuestarios de vigencia del presente Plan, las dotaciones presupuestarias destinadas a satisfacer las obligaciones derivadas de su ejecución.

7. 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



MENDAROKO
UDALA

planteaturiko premia eta erronkei aurre egiteko baliabideak berregituratzeko. Horrek ekar dezake udal plantillako lanpostuen amortizazioa, eraldaketa edo aldakuntza.

Neurri hauek ematea Akordio honen xedapenen mendean geratuko da. Zinpeko adierazpena edo eskatutako txostenak aurkezteko betebeharra bete ezean, kalte-ordainaren onuradunak Udalari itzuli egin beharko dio jasotako kopuru osoa. Era berean, baldin eta interesdunak Ezintasun Iraunkor Absolutuaren adierazpena lortuko balu erretiro aurreratuaren baja edo Ezintasun Iraunkorra erabateko graduan gertatzen den datan edota lehenago, behartua egongo da kalte-ordain gisa onartu zaion kopurua Udalari itzultzera.

8. Plan Estrategiko honen baitan kalte-ordain gisa jasotako zenbatekoen tratamendu fiskala.

Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergari buruzko urtarrilaren 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.

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 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 devolver al Ayuntamiento de Mendaro la cantidad percibida en concepto de indemnización que le haya sido reconocida.

8. 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.