

TOKI ADMINISTRAZIOA

3

ADMINISTRACIÓN LOCAL

TOLOSAKO UDALA

Iragarkia

Osorik argitaratzen da Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN «Tolosako Udaleko Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Programaren 2. Fasearen 1. atala», bat etorrita legeria honekin: apirilaren 2ko 7/1985 Legea, Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituena; 70.2. artikulua. Azaroaren 28ko 2568/1986 Errege Dekretua, Toki Erakundeen Antolaketa, Funtzionamendu eta Araubide Juridikoaren Erregelamendua onartzen duena; 196.2. artikulua. 1955eko ekainaren 17ko Dekretua, Toki Korporazioen Zerbitzuen Erregelamendua onartzen duena; 7.2 artikulua.

Araudi horrek hasierako onarpena jaso zuen 2022ko urtarrilaren 27ko Osoko Bilkuran, eta jendaurrean jarri zen Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN 2022ko otsailaren 11n argitaratutako iragarki baten bidez, 15 lan egunez, eta epe horretan ez da alegaziorik aurkeztu.

Administrazio-bidean behin betikoa den erabaki horren aurka administrazioarekiko auzi-errekurtsua aurkez daiteke Gipuzkoako Administrazioarekiko Auzietako Epaitegian, bi hilabeteko epean, hau argitaratu eta hurrengo egunetik kontaktzen hasita.

Hori guztia bat etorrita urriaren 1eko 39/2015 Legeak, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearenak, 123. eta 124. artikuluetan eta horiekin bat datozenetan ezarritakoarekin.

Tolosa, 2022ko martxoaren 24a.—Olatz Peon Ormazabal, alkatea. (1760)

Tolosako Udaleko Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Programaren 2. Fasearen 1. atala.

1. Xedea eta aplikazio-eremu subjektiboa.

1.1. Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Programa honen helburua da Tolosako Udaleko langileei jarduketa sozialeko neurri bat aplikatzea, aurre-erretiroa hartzea sustatzeko, eta horien ondorioz sortutako galera konpentsatzeko neurri gisa, Euskal Funtzio Publikoaren Legearen 22. artikulua, azaroaren 7ko 16/1997 Legeak emandako idazkeran, aurreikusitakoan oinarrituz.

Bere helburu nagusia da jarduketa sozialeko neurri bat arautzea, borondatezko aurre-erretiroetan pentsioaren oinarri arautzailean aplikatutako koefiziente murriztaileek sortutako galera konpentsatzera bideratuko dena.

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

1.2. Programa hau ezarritako baldintzak betetzen dituzten udal langile guztiei aplikatuko zaie.

2. Gutxieneko antzinasuna.

Erretiro aurreratua hartu ahal izateko, udal langileak erretiroa hartuko duen egunaren aurreko 5 urtetan gutxienez zerbitzu

AYUNTAMIENTO DE TOLOSA

Anuncio

De conformidad con lo establecido en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, el artículo 196.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, y el artículo 7.2 del Reglamento de Servicios de las Corporaciones Locales aprobado por Decreto de 17 de junio de 1955, se publica en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa el texto íntegro de la Parte 1 de la 2.ª Fase del Programa de Racionalización de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Tolosa.

La normativa fue aprobada inicialmente en la sesión plenaria del 27 de enero de 2022 y sometida a información pública mediante anuncio publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa del 11 de febrero de 2022, durante el plazo de 15 días hábiles, en el que no se han presentado alegaciones.

Contra ese acuerdo, que es definitivo en vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Gipuzkoa en el plazo de dos meses a partir del día siguiente de la publicación de este acuerdo.

Todo ello, conforme a lo establecido en los artículos 123 y 124 y concordantes de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

Tolosa, a 24 de marzo de 2022.—La alcaldesa, Olatz Peon Ormazabal. (1760)

Parte 1 de la 2.ª Fase del Programa de Racionalización de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Tolosa.

1. Objeto y ámbito subjetivo de aplicación.

1.1. El presente Programa de Racionalización de Recursos Humanos tiene por objeto la aplicación de una medida de actuación social al personal del Ayuntamiento de Tolosa como medida para promover la prejubilación y compensar el perjuicio causado por la aplicación de los coeficientes reductores, en base a lo previsto en el artículo 22 de la Ley de la Función Pública Vasca, en su redacción dada por la Ley 16/1997, de 7 de noviembre.

Su objetivo principal es regular una medida de actuación social dirigida a compensar la pérdida generada por los coeficientes reductores aplicados en la base reguladora de la pensión en las prejubilaciones voluntarias.

Por otra parte, se le añade como objetivo incentivar el ajuste y rejuvenecimiento de la plantilla municipal, a medida que las plazas y puestos queden vacantes, para que el Ayuntamiento pueda reformularlos y crear nuevas plazas y puestos con las características adecuadas a las nuevas necesidades, y dentro de los límites que la ley establece.

1.2. El presente programa se aplicará a todo el personal municipal que cumpla los requisitos establecidos.

2. Antigüedad mínima.

Para poder acceder a la jubilación anticipada, el personal municipal deberá haber prestado servicio activo en el Ayuntamiento

aktiboa prestatu behar izan du Tolosako Udalean edo bere sektore publikoan, eta gutxienez 10 urteko benetako prestazioa azken 15 urteetan.

3. Nahitaez bete beharreko baldintzak erretiroa hartzeko pizgarriak jasotzeko.

Langileak egiaztatu egin beharko du bere erretiro-pentsioaren zenbatekoa murriztu egingo zaiola, nahitaezko erretirorako ohiko adinean erretiratuz gero jasoko lukeen pensioaren zenbatekoarekin alderatuta, eta, ohiko erretiroa hartzeko adina baino lehenago erretiroa hartzearen ondorioz.

Langileak uko egin beharko dio ordaindutako beste edozein jardura egiteari, eta, horretarako, Gizarte Segurantzari eta/edo Ogasunari buruzko bere lan-egoeraren gaineko txostenak eskatu ahal izango zaizkio eta horiek aurkeztu egin beharko ditu. Aipatutako informazioa aurkezteko beharra betetzen ez bada, kalte-ordainaren onuradunak Udalari itzuli beharko dio jasotako guztia.

4. Bateriaezintasunak.

Erretiro aurreratua hartzeagatik jasotako kalte-ordaina bateraezina da Gizarte Segurantzak edo dagokion mutualitateak edozein ezgaitasun-modalitate onartzearekin, baldin eta horren ondorioz langileari Tolosako Udalean edo bere sektore publikoan behin betiko baja eman bazaio, aurreratutako erretiroa hartuurretik. Egoera hori ematen denean onuradunak jasotako prestazio osoa itzuli beharko du.

Modu berean, kalte-ordainak bateraezinak dira erretiro-adin arrunta aurreratzearekin, baldin eta horrek pensioa edo beste edozein erretiro-modalitate kaltetzen ez badu.

5. Indarrean sartzea.

Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Programaren lehen atala atzeraeraginez aplikatuko da 2021eko urtarrilaren 1etik aurrera.

6. Indarraldia.

Plana indarrean egongo da hura aldatzea edo indargabetzea erabakiko den arte. Data horretara arte, langileek kalte-ordaina jaso dezaketenez neurriak eskatu ahal izango dituzte.

7. Kalkulatzeko arauak.

Kalte-ordainaren zenbateko zehatza zehazteari dagokionez, beteko da toki erakundeetako lan-kontratudun langileen nahiz funtzionarioen lan baldintzak arautzen dituen Hitzarmenaren 95. eta 96. artikuluetan, edo horiekin bat datozen artikuluetan, ezarritakoa (Udalhitz, 2008-2010). Horren aurretik, unean-unean indarrean dagoen nahitaezko erretirorako ohiko adinari buruz aipatutako artikuluetan aurreikusitakora egokituko da (Gizarte Segurantzaren arloko oinarriko legeriarekin bat etorritik) (artikulu hauek zehazten dira kopuruak, zenbatzeko erregelak, eta gainontzeak).

Udalhitz hitzarmenaren 96. artikulua onorioetarako, kalte-ordainaren zenbatekoa zehazteko, borondatezko erretiroa hartzeko adinari buruzko baldintza bete eta hurrengo eguna hartuko da kontuan. Primen kopuruak modu honetan ordainduko dira:

de Tolosa o en su sector público al menos durante los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación y una prestación efectiva de al menos 10 años en los últimos 15.

3. Requisitos de obligado cumplimiento para la percepción de los incentivos a la jubilación.

El personal deberá acreditar que su pensión de jubilación se verá minorada, con respecto al importe de la pensión que percibiría en el supuesto de jubilación a la edad ordinaria de jubilación forzosa, y como consecuencia de jubilarse con anterioridad a la edad de jubilación ordinaria.

El personal deberá renunciar a cualquier otra actividad remunerada, para lo cual se le podrán requerir informes sobre su situación laboral en materia de Seguridad Social y/o Hacienda, que deberá presentar. El incumplimiento de la obligación de presentar dicha información obligará a la persona beneficiaria de la indemnización a reintegrar al Ayuntamiento la totalidad de lo percibido.

4. Incompatibilidades.

La indemnización por jubilación anticipada es incompatible con el reconocimiento por parte de la Seguridad Social o Mutua correspondiente de cualquier modalidad de incapacidad que conlleve la baja definitiva de la persona trabajadora en el Ayuntamiento de Tolosa o en su sector público con anterioridad a la jubilación anticipada. Cuando se produzca esta situación la persona beneficiaria deberá reintegrar la totalidad de la prestación percibida.

Asimismo, las indemnizaciones serán incompatibles con la anticipación de la edad ordinaria de jubilación, siempre que ello no perjudique la pensión o cualquier otra modalidad de jubilación.

5. Entrada en vigor.

El primer apartado del Programa de Racionalización de Recursos Humanos se aplicará con carácter retroactivo a partir del 1 de enero de 2021.

6. Vigencia.

El Plan mantendrá su vigencia hasta que se acuerde su modificación o derogación. Hasta esa fecha, el personal podrá solicitar medidas compensatorias.

7. Normas de cálculo.

Para la determinación de la cuantía concreta de la indemnización se estará a lo dispuesto en los artículos 95, 96 o concordantes del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal laboral y funcionario de las entidades locales (Udalhitz, 2008-2010). Previamente, se ajustará a lo previsto en los citados artículos sobre la edad ordinaria de jubilación forzosa vigente en cada momento (de acuerdo con la legislación básica en materia de Seguridad Social) (en esos artículos se establecen las cuantías, las reglas de cómputo y demás extremos).

A los efectos del artículo 96 del Convenio Udalhitz, la cuantía de la indemnización se calculará desde el día siguiente a aquel en que se cumpla el requisito de edad para la jubilación voluntaria. Los importes de las primas se abonarán de la siguiente manera:

	2021 2022	2023 2024	2025 2026	2027tik aurrera 2027 en adelante
5 urte/años	35	32	29	28
4 urte/años	29	26	23	22
3 urte/años	23	20	17	16
2 urte/años	17	14	12	11
1 urte/año	11	10	9	8

Halaber, kalte-ordainaren zenbateko zehatza kalkulatzeko orduan, aintzat hartuko da, halaber, urriaren 30eko 8/2015 Legea, Gizarte segurantzaren Testu Bateratua arautzen duena: zazpigarren xedapen iragankorrean ezarritako aurrez jubilatzeko adina urtero 2027 urte arte eguneratzen joango dela kontuan hartuta, langilearen nahitaezko erretiroa 65 urtetik aurrerakoa den heinean, hilabete horiek adin eta epe berrietarako egokitu dira.

8. Aurrekontua izatea.

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

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

9. Programaren mugak eta langileen eta lanpostuen zerrendak doitzea.

Programari lotutako kalte-ordainpeko jarduketan kopuru totala aurrekontu-ekitaldi bakoitzean Plana gauzatzeari aplikatu daizkiokeen aurrekontu-baliabideetara mugatuko da.

Erretiro aurreratua hartzeagatik eragingo diren langileen lanpostuei eta plazei esleitutako funtzioak aztertu egingo dira, hala badagokio, beste lanpostu eta plaza batzuen funtzioak berregituratzeko.

Neurri horiek honako Akordioan jasotakoaren arabera hartuko dira. Erantzukizunpeko aitortpena edo eskatutako txostenak aurkezten ez badira, kalte-ordainaren onuradunak Udalari itzuli beharko dio jasotako zenbateko osoa.

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

10. Eskaerak eta aurkeztu beharreko dokumentazioa.

Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Plan honetan aurreikusitako neurriez baliatu ahal izateko eskaera egin beharko da adinagatikok borondatezko erretirorako adina bete baino gutxienez hiru hilabete lehenago.

Indemnitatutako erretiro aurreratua hartzeko eskaerarekin batera, interesdunak Gizarte Segurantzaren edo dagozkion mutualitatearen agiria aurkeztu beharko du, non erretiroa hartzeko adina zehaztu den.

Modu berean, Udalak eskaera izapidetzeko bidezkotzat joko duen beste edozein agiri erreklamatu ahal izango du, eta kotizazio edo pentsio ezari buruzko Gizarte Segurantzaren txostenak eskatu ahal izango ditu.

11. Plan estrategikoko 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, 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.

Asimismo, para el cálculo de la cuantía concreta de la indemnización se tendrá en cuenta también la Ley 8/2015, de 30 de octubre, reguladora del Texto Refundido de la Seguridad Social: teniendo en cuenta que la edad de prejubilación establecida en la disposición transitoria séptima se irá actualizando anualmente hasta 2027, en la medida en que la jubilación forzosa del trabajador/a sea a partir de los 65 años, dichos meses se adaptarán a las nuevas edades y plazos.

8. Existencia de presupuesto.

El presupuesto general de cada año recogerá, inicialmente o mediante las oportunas modificaciones presupuestarias, las dotaciones presupuestarias destinadas al cumplimiento de las obligaciones derivadas de la ejecución del plan, durante los ejercicios presupuestarios de vigencia del presente plan. Estas dotaciones presupuestarias se materializarán en las correspondientes partidas presupuestarias.

Los excedentes de las dotaciones presupuestarias del Capítulo I podrán destinarse, en su caso, a la financiación de las medidas contempladas en el Plan, mediante transferencia de créditos a la partida destinada al efecto.

9. Límites del programa y ajuste de las relaciones de personal y puestos de trabajo.

El número total de actuaciones indemnizatorias vinculadas al programa se limitará en cada ejercicio presupuestario a las disponibilidades presupuestarias que resulten de aplicación a la ejecución del Plan.

Las funciones asignadas a los puestos y plazas del personal afectado por la jubilación anticipada se analizarán, en su caso, para reestructurar las funciones de otros puestos y plazas.

Estas medidas se adoptarán en los términos recogidos en el presente Acuerdo. En caso de no presentarse la declaración responsable o los informes requeridos, la persona beneficiaria de la indemnización deberá reintegrar al Ayuntamiento el importe íntegro percibido.

Asimismo, en el supuesto de que la persona interesada alegue una incapacidad permanente absoluta, anterior a la jubilación anticipada o anterior a la fecha de baja por declaración de incapacidad permanente total, deberá reintegrar al Ayuntamiento de Tolosa la cantidad que le haya sido reconocida como indemnización.

10. Solicitudes y documentación a presentar.

Para poder acogerse a las medidas previstas en el presente Plan de Racionalización de Recursos Humanos, deberá solicitarse con una antelación mínima de tres 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 presentar documento de la Seguridad Social o Mutua correspondiente en el que se especifique la edad de jubilación.

Asimismo, el Ayuntamiento podrá reclamar cualquier otro documento que estime oportuno para la tramitación de la solicitud, así como solicitar informes de la Seguridad Social sobre la falta de cotización o pensión.

11. Tratamiento fiscal de las cantidades percibidas en concepto de indemnización en virtud de este Plan Estratégico.

El artículo 9 de la Norma Foral 3/2014, de 17 de enero, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, establece que estarán exentas de tributación las cuantías 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, ya que dichos planes son equiparables a los despidos colectivos y a los despidos y ceses objetivos. El importe de la indemnización exenta del pago del impuesto no podrá exceder de 180.000 euros.