

**GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIA****FORU ADMINISTRAZIOKO ETA FUNTZIO  
PUBLIKOKO DEPARTAMENTUA**

*Gipuzkoako Foru Aldundiko Giza Baliabideen Plan Estrategikoaren aldaketa.*

Diputatuen Kontseiluak honako akordioa hartu zuen 2013ko urriaren 15ean eginiko bilkuran:

Gipuzkoako Foru Aldundiaren 2009-2011 aldirako negoziazio kolektiboan mahai gainean jarri zen Gipuzkoako Foru Aldundiko Giza Baliabideen Plan Estrategikoan aldaketak egiteko beharra, legedian izandako aldaketetara eta garaiko egoerara egokitzearren. Hala, gehitu ziren: 2.4 neurria, erretiro aurreratuarena; 2.5 neurria, Gipuzkoako Foru Aldundiko enplegatu publiko izateari uko egite sarituarena; eta bestelako erretiro neurriei buruzko 2.6 puntua. Aldaketa horien helburu nagusia zen plantillaren berritzea sustatzea.

Horrenbestez, Diputatuen Kontseiluak, 2009ko uztailaren 7ko bileran, erabaki zuen Gipuzkoako Foru Aldundiko Giza Baliabideen Plan Estrategikoaren lehenengo tituluko II. kapitulu aldaztea (2009ko uztailaren 15eko Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu zen aldaketa hori). Giza Baliabideen Plan Estrategikoa, hain zuzen, Diputatuen Kontseiluaren 1998ko urtarrilaren 7ko Erabakiaz onartu zen (urtarrilaren 23ko Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALA); eta Diputatuen Kontseiluaren 1998ko martxoaren 24ko Erabakiaz aldatua izan zen (apirilaren 7ko Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALA).

Ondoren, Diputatuen Kontseiluak, 2013ko urtarrilaren 29ko Erabakiaren bidez, Langileen Erregelamendu gisa onartu zuen eta balioa eta eraginkortasuna eman zion Langile Batzordeak eta Foru Administrazioa eta Funtzio Publikoko Departamentuko Funtzio Publikoko Zuzendaritza Nagusiak 2012ko abenduaren 13an izenpetutako Akordioari; eta Langileen Erregelamendu hori bere aplikazio eremuaren barruan zeuden Gipuzkoako Foru Aldundiko langileei ezartzea xedatu zuen.

Hain zuzen ere, langileen ordezkartzak eta Funtzio Publikoko Zuzendaritza Nagusiak izenpetutako Akordioaren 3. puntuan honako hau xedatzen zen:

«Bi aldeek hitzematzen dute ahalik eta lasterren hasiko direla aztertzen Gizarte Segurantzaren erreformak izango duen eragina Foru Aldundiko enplegatu izazari borondatez uko egiteko ezarritako pizgarrien aplikazioan. Neurri hori Giza Baliabideen Plan Estrategikoan (2009ko uztailaren 15eko Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALA) eta 2009-2011rako Lan Baldintzak Arautzeko Akordioan aurreikusita dago. Nolanahi ere, 2012. urtean aurkeztu eta onartutako eskaerei gaur egun indarrean dauden alde zuzeneko erretiro sariak edo uko egiteko pizgarriak aplikatuko zaizkie».

Aurreikuspen horrek erantzuten zion Gizarte Segurantzaren sistema eguneratu, egokitu eta modernizatzeari buruzko 2011ko abuztuaren 1eko 27/2011 Legean xedatutakoari: Aldatu egin baitzituen bai erretiro adinaren araudia bai erretiro aurreratuaren araudia.

Azkeneko aldaketa horrek 2013ko urtarrilaren 1ean indarrean sartu behar zuen arren, bere aplikazioa etenda gelditu zen hiru hilabetez 2012ko abenduaren 28ko 29/2012 Errege Lege Dekretuaren lehen xedapen gehigarriaren ondorioz. Eta, azkenean, etenaldia bukatu aurretik, 2013ko martxoaren 15eko 5/2013 Errege Lege Dekretua onartu zen: Adin gehieneko langileen lan bizitzaren jarraipena erraztu eta zahartzaro aktiboa sustatzeko.

**DIPUTACION FORAL DE GIPUZKOA****DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION FORAL Y  
FUNCION PUBLICA**

*Modificación del Plan Estratégico de Recursos Humanos de la Diputación Foral de Gipuzkoa.*

El Consejo de Gobierno Foral, en su reunión de 15 de octubre de 2013, adoptó el siguiente acuerdo:

En la negociación colectiva de la Diputación Foral de Gipuzkoa para el periodo 2009 - 2011 se planteó la necesidad de modificar el Plan Estratégico de Recursos Humanos de la Diputación Foral de Gipuzkoa, para su adecuación a las modificaciones legislativas y circunstancias del momento, incorporando la medida 2.4 de jubilación anticipada y la medida 2.5 de renuncia incentivada a la condición de empleado/a público/a de la Diputación Foral de Gipuzkoa y el apartado 2.6 sobre otras medidas de jubilación, todo ello con el objetivo principal de promover la renovación de la plantilla.

En consecuencia, el entonces Consejo de Diputados, en sesión de fecha 7 de julio de 2009, acordó la modificación del Capítulo II del Título Primero del Plan Estratégico de Recursos Humanos de la Diputación Foral de Gipuzkoa (BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa de 15 de julio de 2009), aprobado mediante Acuerdo del Consejo de 7 de enero de 1998 (BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa de 23 de enero) y modificado por Acuerdo del Consejo de 24 de marzo de 1998 (BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa de 7 de abril).

Posteriormente, el Consejo, en fecha 29 de enero de 2013, aprobó como Reglamento de Personal y dio validez y eficacia al Acuerdo suscrito entre el Comité de Empresa y la Dirección General de Función Pública del Departamento de Administración Foral y Función Pública con fecha 13 de diciembre de 2012; y dispuso la aplicación de este Reglamento de Personal al personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa comprendido en su ámbito de aplicación.

En concreto, el punto 3.º del Acuerdo suscrito entre la representación del personal y la Dirección General de Función Pública dispuso lo siguiente:

«Ambas partes se comprometen a analizar a la mayor brevedad posible el impacto de la reforma de la seguridad social en la aplicación de la renuncia incentivada a la condición de empleado/a de la Diputación, medida prevista en el Plan Estratégico de Recursos Humanos (BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa de 15 de julio de 2009) y en el Acuerdo Regulador de las condiciones de empleo 2009 - 2011. En todo caso, la cuantía de la prima de jubilación anticipada o la indemnización por renuncia incentivada vigentes actualmente serán de aplicación a las solicitudes presentadas y aceptadas por la Institución durante el año 2012».

Dicha previsión obedecía a lo dispuesto en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que vino a modificar la regulación tanto de la edad de jubilación como la regulación de la jubilación anticipada.

Esta última modificación debía entrar en vigor el 1 de enero de 2013. Sin embargo, su aplicación fue suspendida durante tres meses por la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre. Y, finalmente, antes de transcurrir el plazo indicado de suspensión, se aprobó el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

Lege horien arabera, erretiroa hartzeko baldintza da 67 urte beteta izatea; edo 65 urte, baldin eta 38 urtez eta 6 hilabetez kotizatu izana egiaztatzen bada. Nolanahi ere, legedi hori modu progresiboan ezarriko da.

Bestalde, langileak bere borondatez erretiro aurreratua hartu ahal izateko, hiru baldintza ezartzen dira: Lehenengoa, kasu bakoitzean aplikagarria den erretiro adina baino bi urte gutxiago izatea, gehienez ere; bigarrena, 35 urteko gutxieneko kotizazio aldia egiaztatzea; eta, hirugarrena, jasoko duen erretiro sariaren zenbatekoa 65 urte betetzean interesatuari legokiokeen gutxieneko zenbatekoa baino handiagoa izatea.

Gipuzkoako Foru Aldundiko Giza Baliabideen Plan Estrategikoak, aurreko araudia oinarri hartuta, adina betetzearen baldintza bakarrik aipatzen zuen; eta horren arabera zehazten zuen erretiro aurreratuaren saria eta Gipuzkoako Foru Aldundiko enplegatu publiko izateari uko egite sarituaren kalte ordaina.

Hori dela eta, erretiro adinari buruzko lege aldaketak ikusita, neurri horien araudia egokitu egin behar da; eta aipatu behar da gehienez ere eskatzailearen legezko erretiro adina baino bi urte lehenago eska daitekeela erretiro aurreratua eta uko egite saritua.

Bestalde, Giza Baliabideen Plan Estrategikoan berariaz adierazten da erretiro aurreratuaren saria nahiz Gipuzkoako Foru Aldundiko enplegatu publiko izateari uko egiteagatik kalte ordaina hainbanaketarik egin gabe kalkulatu dela, hau da, 63 eta 64 urte betetzean, hurrenez hurren. Nolanahi ere, gaur egun, erretiro aurreratuaren pentsioa kalkulatu da ez erretiro-rako legezko adina betetzeko falta diren urteen arabera, baizik eta adin hori betetzeko falta diren hiru hilekoen arabera. Horrenbestez, aipatutako sari eta kalte ordain horiek ere kalkulatu behar dira legezko erretiro adina bete arte gelditzen diren hiru hilekoen arabera, horien araudia homogeneizatzearen.

Gainera, langileen ordezkartzaren eta Funtzio Publikoko Zuzendaritza Nagusiaren arteko Akordioaren 3. puntuan (lehen azaldutakoan) xedatzen zen akordioa onartu zenean indarrean zeuden erretiro aurreratuaren sariak eta uko egite sarituaren kalte ordainak aplikatuko zitzaizkiela 2012. urtean aurkeztu eta Gipuzkoako Foru Aldundiak onartutako eskaerei; hala, praktikan, etenda gelditzen ziren, 2013an aurkeztutako eskaerei dagokienez, Giza Baliabideen Plan Estrategikoan jasota zeuden erretiro aurreratuaren sariaren ordainketaren inguruko aurreikuspenak.

Bukatzeko, 2013ko irailean negoziazio prozesu bat gauzatu da langileen ordezkartzarekin, baina akordiorik gabe amaitu da.

Legedi berrira egokitzeko aldaketez gain, Foru Administrazioiko eta Funtzio Publikoko Departamentuak erretiro aurreratuaren eta uko egite sarituaren neurrien inguruan proposatzen dituen eta Diputatuen Kontseiluek onarpena jartzen dituen funtsezko aldaketak hauek dira:

— Batetik, bi neurrien aplikazio eremua behin-behineko langileetara ere zabaltzen da, funtzionario eta lan kontratupeko langileetara.

— Bestetik, berdindu egiten da erretiro aurreratuaren saria eta uko egite sarituaren kalte ordaina kalkulatzeko hilekoen kopurua, bi neurrietarako gehieneko zenbateko bat ezarri.

A la vista de la legislación citada, se advierte que el requisito para acceder a la jubilación es tener cumplidos 67 años, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, si bien su aplicación se va a hacer de forma progresiva.

Por otra parte, para poder acceder a la jubilación anticipada por voluntad de la persona trabajadora interesada, se exige tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad de jubilación que en cada caso resulte de aplicación, acreditar un periodo mínimo de cotización efectiva de 35 años, y que el importe de la pensión a percibir sea superior a la cuantía mínima que correspondería a la persona interesada al cumplimiento de los 65 años de edad.

El Plan Estratégico de Recursos Humanos de la Diputación Foral de Gipuzkoa, con base en la regulación anterior, hacía referencia únicamente al requisito de cumplimiento de la edad, determinando a partir de dicho requisito la correspondiente prima de jubilación anticipada e indemnización por renuncia incentivada a la condición de empleado/a público/a de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

Por ello, a la vista de las modificaciones legislativas referentes a la edad de jubilación, procede adecuar la regulación de estas medidas mediante la mención a la antelación de dos años, como máximo, a la edad legal de jubilación del personal solicitante, para acceder tanto a la jubilación anticipada como a la renuncia incentivada.

Por otra parte, en el Plan Estratégico de Recursos Humanos se indica expresamente que tanto la prima por jubilación anticipada como la indemnización por renuncia a la condición de empleado/a público/a de la Diputación Foral de Gipuzkoa se calcularán sin prorrateos, es decir, a la fecha de cumplimiento de los 63 y 64 años, respectivamente. No obstante, la pensión de jubilación anticipada, actualmente, se calcula en función no de los años que resten a la edad legal de jubilación, sino en función de los trimestres que restan hasta la misma. Por ello, procede calcular tanto las primas como las indemnizaciones citadas también en función de los trimestres que resten hasta la edad legal de jubilación, a fin de homogeneizar su regulación.

Además, el punto 3.º del Acuerdo suscrito entre la representación del personal y la Dirección General de Función Pública, previamente transcrito, estableció que la cuantía de la prima de jubilación anticipada o la indemnización por renuncia incentivada vigentes a la fecha de su aprobación serían de aplicación a las solicitudes presentadas y aceptadas por la Diputación Foral de Gipuzkoa durante el año 2012, quedando en la práctica suspendidas las previsiones sobre el abono de las primas de jubilación anticipada contenidas en el Plan Estratégico de Recursos Humanos respecto a las solicitudes presentadas a lo largo del año 2013.

Por último, a lo largo del mes de setiembre de 2013 se ha desarrollado un proceso de negociación con la representación del personal que ha finalizado sin acuerdo.

Además de las adecuaciones a la nueva legislación, las modificaciones sustanciales en las medidas de jubilación anticipada y renuncia incentivada propuestas por el Departamento de Administración Foral y Función Pública para su aprobación por el Consejo de Gobierno Foral son las siguientes:

— Por un lado, se extiende el ámbito de aplicación de ambas medidas también al personal temporal, tanto funcionario como laboral.

— Por otro, se iguala el número de mensualidades para el cálculo de la prima de jubilación anticipada y la indemnización en la renuncia incentivada, estableciéndose un importe máximo a percibir en ambas medidas.

Azaldutako guztia ikusita, langileen ordezkariekin negoziatu ondoren eta akordiorik lortu gabe, Foru Administrazioiko eta Funtzio Publikoko Departamentuko foru diputatuak proposatuta, eta eztabaidatu ondoren, Diputatuen Kontseiluak

## ERABAKITZEN DU

*Lehenengo.* Aldatzea eta erabaki honen eranskinean zehaztutako moduan idatzita uztea, Gipuzkoako Foru Aldundiko karrerako funtzionarioen erretiro aurreratuari buruzko 2.4 neurria eta Gipuzkoako Foru Aldundiko enplegatu publiko izateari uko egite sarituari buruzko 2.5 neurria, Gipuzkoako Foru Aldundiko Giza Baliabideen Plan Estrategikoaren lehenengo tituluko II. kapituluaren jasota daudenak. Plan Estrategikoa Diputatuen Kontseiluaren 1998ko urtarrilaren 7ko Erabakiaz onartu zen; eta gero, 1998ko martxoaren 24ko eta 2009ko uztailaren 7ko erabakien bidez aldatu izan da.

*Bigarren.* Gipuzkoako Foru Aldundiko Giza Baliabideen Plan Estrategikoaren aldaketa honek eragina izango du Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen den egunetik aurrera.

Erabaki hau behin betikoa da eta amaiera ematen dio administrazio bideari. Interesatuak erabaki honen aurka zuzenean administrazioarekiko auzi errekurtsioa aurkez dezakete Euskadiko Justiziako Auzitegi Nagusiak Bilbon duen Administrazioarekiko Auzietako Salan, jakinarazpenaren biharamunetik hasita bi hilabeteko epean.

Hau guztia denen jakinaren gainean jartzen da.

Donostia, 2013ko urriaren 15a.—María Yeregui, Departamentuko idazkari teknikoa. (9640)

## ERANSKINA

*Gipuzkoako Foru Aldundiko Giza Baliabideen Plan Estrategikoaren lehenengo tituluko II. kapituluaren aldaketak.*

«2.4 neurria. *Gipuzkoako Foru Aldundiko funtzionarioen edo lan kontratadunen erretiro aurreratua.*

## a) Baldintzak:

1. Giza Baliabideen Plan Estrategikoa indarrean dagoela zerbitzu aktiboan dauden Gipuzkoako Foru Aldundiko funtzionarioek eta kontratadun langileek erretiro aurreratua eska dezakete, segidan azaltzen diren beharrezkoak betetzen badiutze:

1.1. Eskatzailearen gizarte aurreikuspeneko erregimenean erretiro aurreratuko pentsioa jasotzeko ezarrita dauden beharrezkoak.

1.2. Gipuzkoako Foru Aldundian gutxienez 10 urteko antzinatasuna izatea; eta, antzinatasun horren barnean, erretiro aurreratuko eskaera aurkeztu aurreko 5 urte osoak Aldundiaren zerbitzuan lanean aritzea.

2. Erretiro aurreratuaren saria kobratzeko eskubidea izateko, aurretiazko baldintza hauek bete behar dira:

2.1. Eskatzaileak erretiro aurreratuari buruzko eskaera idatziz egin behar du, erretiro aurreratua hartzeko aurreikusitako urtebetetze eguna baino hiru hilabete lehenago gutxienez; eta funtzio publikoaren gaitetan eskumena duen departamentuak eskaera onartu behar dio.

A la vista de todo lo expuesto, previa negociación con la representación del personal y sin acuerdo, a propuesta de la diputada foral del Departamento de Administración Foral y Función Pública, previa deliberación, el Consejo de Gobierno Foral

## ACUERDA

*Primero.* Modificar las medidas 2.4 –sobre jubilación anticipada del personal funcionario de carrera de la Diputación Foral de Gipuzkoa– y 2.5 –de renuncia incentivada a la condición de empleado/a público/a de la Diputación Foral de Gipuzkoa–, recogidas en el Capítulo II del Título Primero del Plan Estratégico de Recursos Humanos de la Diputación Foral de Gipuzkoa, que fue aprobado por Acuerdo del Consejo de 7 de enero de 1998 y modificado por acuerdos de 24 de marzo de 1998 y 7 de julio de 2009. Dichas medidas quedan redactadas en los términos fijados en el anexo al presente acuerdo.

*Segundo.* La presente modificación del Plan Estratégico de Recursos Humanos de la Diputación Foral de Gipuzkoa surtirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

Este Acuerdo es definitivo y pone fin a la vía administrativa. Las personas interesadas podrán interponer directamente contra él recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en Bilbao, en el plazo de dos meses a partir del día siguiente al de su notificación.

Lo que se publica para conocimiento general.

San Sebastián, a 15 de octubre de 2013.—La secretaria técnica del Departamento, María Yeregui. (9640)

## ANEXO

*Modificaciones del Capítulo II del Título Primero del Plan Estratégico de Recursos Humanos de la Diputación Foral de Gipuzkoa.*

«Medida 2.4. *Jubilación anticipada del personal funcionario y laboral de la Diputación Foral de Gipuzkoa.*

## a) Requisitos:

1. El personal funcionario y laboral de la Diputación Foral de Gipuzkoa prestando servicios en la misma durante la vigencia del presente Plan Estratégico de Recursos Humanos podrá solicitar la jubilación anticipada, siempre que cumpla los requisitos que se establecen a continuación:

1.1. El personal solicitante deberá reunir los requisitos establecidos en su régimen de previsión social para recibir la pensión de jubilación anticipada.

1.2. Para el acceso a los derechos previstos en la presente medida, es requisito tener, además, una antigüedad mínima de 10 años en la Diputación Foral de Gipuzkoa, de los cuales, al menos los 5 años inmediatamente anteriores al de la presentación de la solicitud de jubilación anticipada han de ser de prestación de servicios efectivos en la misma.

2. Para la efectividad del derecho al cobro de la prima de jubilación anticipada correspondiente deberán cumplirse los siguientes requisitos previos:

2.1. La solicitud de acogerse a la medida de la jubilación anticipada se deberá presentar por escrito con una antelación mínima de tres meses a la fecha de cumplimiento de la edad prevista para su jubilación anticipada, solicitud que deberá ser aceptada por el departamento competente en materia de función pública.

2.2. Erretiro aurreratua hartzeko eta lotuta duen erretiro-saria jasotzeko eskaerarekin batera, eskatzaileak adierazpen idatzi bat aurkeztu behar du, esaten duena ez duela inolako lan ordaindurik egingo, ez bere kontura ez besteren kontura, erretiro aurreratua onartzen zaionetik aurrera.

b) Eskubideak:

1. Plan Estrategikoan ezartzen diren beharkizunak betetzen dituzten langileek erretiro aurreratura biltzeko aukera izango dute, gehienez ere 40.000 euro gordinekoa izango den diru-saria jasoz. Diru-sari horren zenbatekoa kalkulatu da gertaera eragilearen uanean eskatzaileari erretiro adin legala betetzeko falta zaion hiru hilekoka edo hiru hileko zatika, baremo honen arabera:

2.2. Junto a la solicitud de acogerse a la medida de jubilación anticipada y de abono de la prima correspondiente, se adjuntará documento de renuncia escrita a desempeñar cualquier otra actividad remunerada por cuenta propia o ajena a partir de la aceptación de la jubilación anticipada.

b) Derechos:

1. El personal que reúna los requisitos citados podrá acogerse a la medida de la jubilación anticipada, lo que le permitirá percibir una prima por importe máximo de 40.000 euros brutos, cuya cuantía se calculará por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al personal solicitante para cumplir su edad legal de jubilación, según lo dispuesto en el siguiente baremo:

<i>Erretiro adin legalera iristeko falta zaizkion hiru hilekoak / N.º de trimestres que restan hasta la edad legal de jubilación</i>	<i>Erretiro-sari gisa ordaindu beharreko hileko kopurua / N.º de mensualidades a abonar como prima de jubilación</i>	<i>Gehienez ordainduko den zenbateko gordina / Importe bruto máximo a abonar (€)</i>
1	2	7.273
2	4	14.545
3	6	21.818
4	8	29.090
5	8,75	31.818
6	9,5	34.545
7	10,25	37.273
8	11	40.000

2. 1967ko urtarrilaren 1a baino lehen mutualistak ziren langileek 60 urte betetzean pentsiorako eskubidea izaten jarraitu dezakete eta horiei hurrengo taulan ezarritakoa aplikatuko zaie; horrela, 63 urterekin gehienez ere 40.000 euro gordineko diru-saria jaso ahal izango dute. Diru-sari hori proportzionalki kalkulatu da, jaso beharreko hileko-kopuruaren arabera, betiere kontuan hartuta gehieneko kopuru hori eta ondorengo baremoa:

2. Al personal que tuviera la condición de mutualista antes del 1 de enero de 1967, el cual puede seguir causando derecho a la pensión a los 60 años, se le aplicará lo dispuesto en la siguiente tabla, lo que le permitirá percibir una prima por importe máximo de 40.000 euros brutos a los 63 años, prima cuya cuantía se calculará proporcionalmente al número de mensualidades a percibir según dicho importe máximo y el siguiente baremo:

<i>Adina / Edad</i>	<i>Erretiro-sari gisa ordaindu beharreko hileko kopurua / N.º de mensualidades a abonar como prima de jubilación</i>
60	24
61	19
62	14
63	11
64	8

3. Neurri honetan aipatzen den erretiro-saria kalkulatzeko garaian, «hilekotzat» hartuko da interesatuak urtebetez jarraian bete duen azken postuari dagokion urteko ordainsari osoaren hamabirena.

4. Hileko-kopurua zehaztearen ondorioetarako, eskatzaileak eskaera ez badu behar den aurrerapenez aurkezten, legezko erretiro adinerako hiru hileko bat gutxiago gelditzen zaiola joko da.

5. Eskubide ekonomikoen ondorioak, kasu guztietan, erretiro aurreratua deklaratzeko den egunetik aurrera sortuko dira.

3. Para el cálculo de la prima de jubilación citada en la presente medida, por «mensualidad» ha de entenderse la retribución íntegra anual correspondiente al último puesto ocupado ininterrumpidamente durante un año dividida por doce.

4. A efectos de determinar el número de mensualidades, se considerará que al personal que no cumpla con el requisito de presentación de la solicitud en plazo, le falta un trimestre menos hasta su edad legal de jubilación.

5. En todo caso, los derechos económicos surtirán efectos desde la fecha de declaración de la jubilación anticipada.

6. Erretiro aurreratugatikoa saria gehienez ere 40.000 euro gordinetara izango da.

2.5 neurria. *Gipuzkoako Foru Aldundiko enplegatu publiko izateari uko egite saritua.*

a) Baldintzak:

1. Zerbitzu aktiboan dauden Gipuzkoako Foru Aldundiko funtzionarioek eta kontratadun langileek Gipuzkoako Foru Aldundiko enplegatu publiko izateari uko egite saritua eska dezakete, segidan azaltzen diren beharkizunak betetzen badituzte:

1.1. Eskatzaileak Gizarte Segurantzaren kotizatzea, erretiro aurreratua hartzeko aukerarik ematen ez dion erregimen batean.

1.2. Neurri honetan jasotako eskubideez baliatzeko ezinbestekoa da, gainera, legezko erretiro adina baino gehienez bi urte gutxiago beteta izatea; Gipuzkoako Foru Aldundian gutxienez 10 urteko antzinasuna izatea; eta, antzinasun horren barnean, erretiro aurreratuko eskaera aurkeztu aurreko 5 urteak Aldundiaren zerbitzuan lanean aritzea.

2. Eskatzaileak uko egiteari dagokion kalte-ordaina jaso dezan eta Gizarte Segurantzarekiko hitzarmenaren kostua Gipuzkoako Foru Aldundiak ordain diezaion, alde aurreko beharkizun hauek bete behar dira:

2.1. Eskatzaileak uko egite sarituari buruzko eskaera idatziz egin behar du, gertaera eragilearen data baino hiru hilabete lehenago gutxienez; eta funtzio publikoaren gaitan eskumena duen departamentuak eskaera onartu behar dio.

2.2. Gipuzkoako Foru Aldundiko enplegatu publiko izateari uko egiteko eta horrek lotuta duen kalte-ordaina jasotzeko eskaerarekin batera, eskatzaileak dokumentazio hau aurkeztu behar du:

1. Adierazpen idatzi bat: Espresuki esaten duena Gipuzkoako Foru Aldundiko enplegatu publiko izateari uko egiten diola dagokion datatik aurrera.

2. Gizarte Segurantzaren jatorrizko txosten bat: Ziurtatzen duena interesatuaren legezko erretiro adina zein den eta zein datatik aurrera hartu dezakeen erretiro aurreratua.

3. Adierazpen idatzi bat: Esaten duena uko egiten diola ordaindutako beste jardueraren bat egiteari, ez bere kontura ez besteren kontura, uko egite saritua onartzen zaionetik aurrera.

b) Eskubideak:

— Kalte-ordaina:

1. Aipatu beharkizunak betetzen dituzten langileek uko egite saritura biltzeko aukera izango dute, gehienez ere 40.000 euro gordinetara izango den kalte-ordaina jasoz. Kalte-ordainaren zenbatekoa kalkulatu da gertaera eragilearen unean eskatzaileari erretiro adin legala betetzeko falta zaion hiruhilekoka edo hiruhileko zatika, taula honetan zehaztutakoaren arabera:

6. El importe máximo de la prima por jubilación anticipada será de 40.000 euros brutos.

Medida 2.5. *Renuncia incentivada a la condición de empleado/a público/a de la Diputación Foral de Gipuzkoa.*

a) Requisitos:

1. El personal funcionario y laboral de la Diputación Foral de Gipuzkoa prestando servicios en la misma que cumpla los requisitos que se establecen a continuación, podrá solicitar la renuncia incentivada a su condición de empleado/a público/a de la Diputación Foral de Gipuzkoa:

1.1. Debe ser personal cotizante al Régimen de la Seguridad Social cuya normativa no le permita jubilarse anticipadamente.

1.2. Para el acceso a los derechos previstos en la presente medida, es requisito, además, tener cumplida una edad inferior, como máximo, de dos años a su edad legal de jubilación y una antigüedad mínima de 10 años en la Diputación Foral de Gipuzkoa, de los cuales, al menos los 5 años inmediatamente anteriores al de la presentación de la solicitud de renuncia han de ser de prestación de servicios efectivos en la misma.

2. Para la efectividad del derecho al cobro de la indemnización correspondiente y el abono por la Diputación Foral de Gipuzkoa del coste del convenio con la Seguridad Social deberán cumplirse los siguientes requisitos previos:

2.1. La solicitud para acogerse a la medida de la renuncia incentivada se deberá presentar por escrito con una antelación mínima de tres meses a la fecha del hecho causante, solicitud que deberá ser aceptada por el departamento competente en materia de función pública.

2.2. Junto con la solicitud de acogerse a la medida de renuncia a la condición de empleado/a público/a de la Diputación Foral de Gipuzkoa y solicitud de abono de la indemnización correspondiente se deberá acompañar la siguiente documentación:

1. Documento por el que se renuncie expresamente a la condición de empleado/a público/a de la Diputación Foral de Gipuzkoa a partir de la fecha correspondiente.

2. Informe original emitido por la Seguridad Social por el que se certifique la edad legal de jubilación de la persona interesada, así como la fecha desde la que puede acogerse a la jubilación anticipada.

3. Renuncia escrita a desempeñar cualquier otra actividad remunerada por cuenta propia o ajena a partir de la aceptación de la renuncia incentivada.

b) Derechos:

— Indemnización:

1. El personal que reúna los requisitos citados podrá acogerse a la medida de la renuncia incentivada, lo que le permitirá percibir una indemnización por importe máximo de 40.000 euros brutos, cuya cuantía se calculará por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al personal solicitante para cumplir su edad legal de jubilación según lo dispuesto en la siguiente tabla:

<i>Erretiro adin legalera iristeko falta zaizkion hiruhilekoak / N.º de trimestres que restan hasta la edad legal de jubilación</i>	<i>Kalte-ordain gisa ordaindu beharreko hileko kopurua / N.º de mensualidades a abonar como indemnización</i>	<i>Gehienez ordainduko den zenbateko gordina / Importe bruto máximo a abonar</i>
1	2	7.273 €
2	4	14.545 €

<i>Erretiro adin legalera iristeko falta zaizkion hiru hilekoak / N.º de trimestres que restan hasta la edad legal de jubilación</i>	<i>Kalte-ordain gisa ordaindu beharreko hileko kopurua / N.º de mensualidades a abonar como indemnización</i>	<i>Gehienez ordainduko den zenbateko gordina / Importe bruto máximo a abonar</i>
3	6	21.818 €
4	8	29.090 €
5	8,75	31.818 €
6	9,5	34.545 €
7	10,25	37.273 €
8	11	40.000 €

2. Neurri honetan aipatzen den kalte-ordaina kalkulatzeko garaian, «hilekotzat» hartuko da interesatuak urtebetez jarraian bete duen azken postuari dagokion urteko ordainsari osoaren hamabirena.

3. Hileko-kopurua zehaztearen ondorioetarako, eska-tzaileak eskaera ez badu behar den aurrerapenez aurkezten, legezko erretiro adinerako hiruhileko bat gutxiago gelditzen zaiola joko da.

4. Eskubide ekonomikoen ondorioak, kasu guztietan, Gipuzkoako Foru Aldundiak uko egitea onartzen den egunetik aurrera sortuko dira.

5. Uko egite sarituagatik kalte-ordainaren gehieneko zenbatekoa 40.000 euro gordinekoa izango da.

— Gizarte Segurantzarekiko hitzarmena:

Aipatu beharkizunak bete eta uko egite saritura biltzen diren langileek eskubidea izango dute pentsioaren zenbatekoa bermatuko dien Gizarte Segurantzarekiko hitzarmenaren kostua Foru Aldundiak ordain diezaien, baldin eta ziurtatzen badute ez dutela inolako lan ordaindurik egingo, ez beren kontura ez besteren kontura.

Hitzarmena ordainduko da uko egite saritua hartu duen pertsonak erretiro aurreratua hartzeko aukera duen unera arte; eta gehienez ere bi urtez.

Planeko 2.4 eta 2.5 neurriei, bie, dagozkien baldintzak:

1. Erretiro aurreratuaren saria eta Gipuzkoako Foru Aldundiko enplegatu publiko izateari uko egitearen kalte-ordaina jasotzeko ezinbesteko baldintza da inolako lan ordaindurik ez egitea, ez norberaren kontura ez besteren kontura.

Ondorio horietarako, Gizarte Segurantzari eta Ogasunari dagokienez zein lan egoeratan dagoen azaltzeko txostenak aurkeztu beharra ezar dakioke langileari, besteak beste. Eskatutako informazioa aurkezteko betebeharra ez badu betetzen, langileak atzera itzuli beharko dizkio Foru Aldundiari, bai jasotako erretiro aurreratuaren diru-saria edo Foru Aldundiko enplegatu publiko izateari uko egitearen kalte-ordaina osorik, eta bai Gizarte Segurantzarekin izenpetutako hitzarmenari dagokionez Foru Aldundiak ordaindutakoa.

2. Erretiro aurreratuaren saria eta enplegatu publiko izateari uko egitearen kalte-ordaina elkarrekin bateraezinak dira; eta, bai bata, bai bestea bateraezinak dira Gizarte Segurantzak edo kasuan kasuko mutualitateak edozein ezintasun aitortzarekin, baldin eta ezintasun horren ondorioz Aldundiko enplegatuak lanari behin betiko uzten badio erretiro aurreratuaren edo uko egite sarituaren data baino lehenago. Kasu hori gertatuko balitz, langile onuradunak osorik itzuli beharko lizkioke Foru Aldundiari jasotako erretiro aurreratuaren saria edo Foru Aldundiko enplegatu publiko izateari uko egitearen kalte

2. Para el cálculo de la indemnización citada en la presente medida, por «mensualidad» ha de entenderse la retribución íntegra anual correspondiente al último puesto ocupado ininterrumpidamente durante un año dividida por doce.

3. A efectos de determinar el número de mensualidades, se considerará que al personal que no cumpla con el requisito de presentación de la solicitud en plazo le falta un trimestre menos hasta su edad legal de jubilación.

4. En todo caso, los derechos económicos surtirán efectos desde la fecha de aceptación de la renuncia por la Diputación Foral de Gipuzkoa.

5. El importe máximo de la indemnización por renuncia incentivada será de 40.000 euros brutos.

— Convenio con la Seguridad Social:

El personal que reuniendo los requisitos citados se acoja a la medida de renuncia incentivada tendrá derecho, además, al abono del costo del convenio con la Seguridad Social que le garantice el mantenimiento de la pensión, siempre que renuncie a desempeñar cualquier otra actividad remunerada, por cuenta propia o ajena.

Este convenio se abonará hasta que la persona que se ha acogido a la renuncia incentivada pueda acceder a la jubilación anticipada y como máximo, por un periodo de dos años.

Condiciones comunes a las medidas 2.4 y 2.5 del Plan:

1. Constituye condición indispensable para percibir la prima de jubilación anticipada y la indemnización por renuncia a la condición de empleado/a público/a de la Diputación Foral de Gipuzkoa, renunciar a desempeñar cualquier otra actividad remunerada por cuenta propia o ajena.

A estos efectos, se podrá solicitar al/la empleado/a que aporte documentos respecto a su situación laboral expedidos por la Seguridad Social y/o Hacienda. En caso de incumplimiento de la obligación de presentar la información solicitada, la persona beneficiaria de la prima de jubilación anticipada o de la indemnización por renuncia a la condición de empleado/a público/a de la Diputación Foral de Gipuzkoa habrá de reintegrar a la Diputación Foral el importe íntegro de la prima o indemnización, así como del convenio suscrito con la Seguridad Social y abonado por la Diputación Foral de Gipuzkoa.

2. La percepción de la prima por jubilación anticipada y la indemnización por renuncia incentivada a la condición de empleado/a público/a son incompatibles entre sí y también 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/a de la Diputación Foral de Gipuzkoa en fecha anterior a la de la jubilación anticipada o renuncia incentivada. Esta circunstancia comportará la obligación de la persona beneficiaria de reintegrar a la Diputación Foral de Gipuzkoa el importe íntegro de la

ordaina.

Era berean, neurri hauek bateraezinak dira beste erretiro mota guztiekin ere, nahiz erretiro partziala izan, nahiz suhiltzaileen edo beste erregimen berezi batzuen kasuan erretiro adinari aplikatzen zaizkion koefiziente murriztaileen ondoriozkoak izan, baldin ohiko erretiro adinera iritsi gabe oinarri erregulatzaileren portzentajea gutxitu gabe hartzeko erretiro motak badira».

prima de jubilación anticipada percibida o de la indemnización correspondiente a la renuncia incentivada a la condición de empleado/a público/a recibida.

Asimismo, ambas medidas son incompatibles con cualesquiera otras modalidades de jubilación, ya sean la jubilación parcial, o las obtenidas con aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación para bomberos/as u otros regímenes especiales, cuando se produzcan sin reducciones del porcentaje de la base reguladora sin llegar a su edad legal de jubilación».