



2017ko APIRILAREN 3KO BATZARRA BEREZIAN.
SESION EXTRAORDINARIA DEL DIA 3 DE ABRIL DE 2017

ALKATEA/ ALCALDE

- BEINAT ANZOLA URIARTE JN.

ZINEGOTZIAK/ CONCEJALES

- JON KOLDOBIKA MENDIOLAGOITIA URQUIJO JN.
- JON BILBAO ATXUTEGI JN.
- AINHOA ZULUAGA BILBAO AND.
- NAIARA ZURINAGA ATUCHA AND
- KOLDO ATUTXA APODAKA JN.
- JON ZABALA HORMAETXE JN.
- ANDERE ORTUZAR URIBE AND
- RAKEL BARAÑANO GURTUBAI AND.
- JULEN LIENDO BARKIN JN.

IDAZKARIA/ SECRETARIA

- PRESENTACION GARMILLA AND.

ETORRI EZ DIREN ZINEGOTZIAK/ CONCEJALES QUE NO ASISTEN

- ITSASO BENGOETXEA MARTINEZ. AND.

Adierazotako eguneko arrastiko zazpirak dirala lehenengo deialdian eratu da Udalbatzea, Igorreko udaletxeko batzar-aretoan. Beinat Anzola alkatea izan da batzarburua, Presentacion Garmilla idazkariak lagunduta, eta adierazo diran zinegotziak etorri dira.

Siendo las diecinueve horas del día señalado se constituyó la Corporación en primera convocatoria bajo la Presidencia del Sr. Alcalde D. Beinat Anzola en el Salón de Plenos del Ayuntamiento de Igorre, con la asistencia de los Sres. Concejales que al margen se citan, asistidos de la Secretaria Dña. Presentación Garmilla.

1.-IGORREKO UDALEKO GIZA BALIABIDEETAKO PLAN ESTRATEGIKOA ONARTZEA 2017-2027

Funtzio Publikoaren erreformarako neurrien 30/84 Legearen hogeita batgarren xedapen gehigarrian (5/2015ko EDLk EPOEren Testu Bateginak indarrean jarria) eta Euskal Funtzio Publikoaren 6/89 Legearen (azaroaren 7ko 6/97 Legeak aldatua) 22. Artikuluan jasotakoan oinarrituz, Toki Erakundeek euren autoantolaketarako gaitasuna medio, eta pertsonalگو ordezkariekin adostuta, Udaleko Giza baliabideak arrazionalizatzeko programak onartu

1.-APROBACION PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE IGORRE 2017-2027

La Disposición Adicional 21ª de la Ley 30/84 , de medidas de reforma de la Función Pública (declarada vigente por el Texto Refundido del EBEP RDL 5/2015) y el artículo 22 de la Ley 6/89, de la Función Pública Vasca (modificada por la Ley 6/97 de 7 de noviembre) disponen que las Corporaciones Locales de acuerdo con su capacidad de auto organización y mediando negociación con la representación del personal, podrán adoptar programas de racionalización de



ditzakete; beti ere, aurrekontu -mugen barruan eta gobernu-organoek ezarritako pertsonalgo politikaren gidalerroen arabera. Plan horiek betekizunak betetzen dituzten karrerako funtzionario zein laboral finkoei zuzendutakoak izango dira, eta giza baliabideak modu hobereanean erabiltzeko neurriak jasoko dituzte.

Honakoa da planaren edukia:

1.-HITZAURREA

Udaleko Giza baliabideak arrazionalizatzeko programaren baitan jasotako neurrien artean, **“Borondatezko lan-utzialdia, aurreraturiko erretiroa, jarduneko zerbitzua uztea edo jarduneko zerbitzuan behin betiko baja hartzea sustatzeko pizgarriak”** izeneko atalean jasotakoak, Plantilaren pixkanakako gaztetzeari ahalbidetuko duen Plan estrategikoa onartzea dago. Igorreko Udala, gai honek hurrengo urteotan izango duen garrantziaz jabetuta eta bere antolakuntzaren barruan izango duen eragina aurreikusiz, Giza Baliabideetako Plan estrategikoa hau aurkeztera dator. Plan Estrategikoa honek, enplegatu publikoen pixkanakako erretiroa baldintza ekonomiko egokietan egin ahal izatea du helburu.

Guzti hori kontutan izanik, Igorreko Udalak Funtzio Publikoaren erreformarako neurrien 30/84 Legearen hogeita batgarren xedapen gehigarrian eta Euskal Funtzio Publikoaren Legearen 22. Artikuluan jasotakoan oinarrituz, aurrekontu -mugen barruan eta eskagarriak diren eskakizunak erregulatuz, Udaleko enplegatuen aurretiazko erretiroa ahalbidetuko duten neurriak barnebidetuko dituzten Planak onartu ditzake. Plan hauek, deialdiak ezarritako datan zerbitzu aktiboko egoeran dauden eta Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorra aurretiazko jubilazio pentsioa jaso ahal izateko betekizunak betetzen dituzten karrerako funtzionario zein laboral finkoei zuzendutakoak izango dira. Plan honek, pertsonalaren eta plantilaren berregokitze neurriak barnebidetuko ditu:

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.

El contenido del plan es el siguiente:

1.- PREÁMBULO

El programa de racionalización de los recursos humanos del ayuntamiento, recoge entre sus medidas en el apartado **“incentivos para la baja voluntaria, jubilación anticipada, baja del servicio”**, aprobar el plan estratégico que permita el rejuvenecimiento de la Plantilla, a la vez que facilite la redistribución de los recursos humanos. Consciente de la importancia de esta problemática en los próximos años y su repercusión sobre la renovación eficiente de la Plantilla, el Ayuntamiento presenta este Plan Estratégico de RRHH que persigue como objetivo el retiro escalonado de los empleados/as públicos/as en unas condiciones económicas favorables.

El presente acuerdo tiene su fundamento en la Disposición Adicional Vigésimo Primera de la Ley 30/1984, de Medidas para la reforma de la Función Pública y en el artículo 22 de la Ley de la Función Pública Vasca. A tal efecto, el Ayuntamiento de Igorre puede aprobar Planes que dentro de las limitaciones presupuestarias y regulando los requisitos exigibles, incluyan medidas tendentes a la jubilación anticipada para los empleados del Ayuntamiento, tanto funcionarios de carrera como al personal laboral fijo en situación de servicio activo y que reúnan los requisitos establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social para percibir pensión de jubilación voluntaria a la fecha establecida en la convocatoria. Este plan recoge las siguientes medidas de reestructuración de plantillas y personal:



1. APLIKAZIO ESPARRU PERTSONALA:

Programa hau, bertan agertzen diren baldintzak betetzen dituzten Igorreko Udaleko karrerako funtzionario zein laboral finkoei zaie aplikagarri.

2. KONTZEPTUAK, BALDINTZAK ETA BATERAEZINTASUNAK:

Plan estrategiko honen efektuetarako, aipatuko diren kontzeptuak ondoren azalduko den erara ulertuko dira:

Adinagatiko aurretiazko erretiroa: Koefiziente murriztaile eta konputagarriak diren konpentsazioak aplikatu ondoren, Gizarte Segurantzaren erregimena kolektibo bakoitzaren adin arrunta edo nahitaezkoari dagokionez aurreratzen denaren aurretik ematen dena.

Urterokoa: kalte-ordainetarako oinarri hartuko dena betetako azkeneko lanpostuaren ordainsariei buruzkoa izango da, gutxienez urte betez, gehi antzinatasuna, eta azkeneko urteko dedikazio erregimenean.

Gutxieneko antzinatasuna: Sustatutako aurretiazko erretiroari dagokionez, Igorreko Udalean zerbitzu aktiboan egondako epea da, egitate eragilea gertatu eta aurretiazko 5 urtekoa, gutxienez, eta baita gutxieneko 10 urteko prestazioa azkeneko 15 urteetan, ere.

Erretiroagatiko kalte-ordaina jasotzeko nahitaezko baldintza: Ordaindutako edozein bestelako aktibitate burutzeko uko egitea. Efektu hauetarako, honako hau eskatu ahal izango zaie, eta derrigorrez aurkeztu beharko dituzte: Gizarte Segurantzako edo Ogasuneko txostenak, bizitza laboralarari buruzkoak. Eskatutako informazio hau aurkeztu ezean, kalte-ordainaren onuradunak kalteordainean jasotako kopuru osoa itzuli beharko dio Udalari.

Bateraezintasunak: erretiroagatiko kalte-ordainak

1. ÁMBITO PERSONAL DE APLICACIÓN:

Este Programa será de aplicación a los funcionarios de carrera y al personal laboral fijo del Ayuntamiento Igorre que cumplan los requisitos establecidos en el mismo.

2. CONCEPTOS, CONDICIONES E INCOMPATIBILIDADES:

A efectos de este Plan Estratégico, estos conceptos se entenderán de la siguiente manera:

Jubilación anticipada por edad: Después de aplicar el coeficiente reductor y las compensaciones computables, la que ocurre antes de la edad normal o imprescindible del régimen de la Seguridad Social para cada colectivo.

Anualidad: para la determinación del importe de la anualidad se computarán las retribuciones asignadas en el último puesto ocupado, durante una duración mínima de una año, incluyendo la antigüedad y en el régimen de dedicación del último año.

Antigüedad mínima: a los efectos de la jubilación anticipada, es la prestación de servicio activo en el Ayuntamiento de Igorre 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 .

Condición indispensable para percibir los incentivos de jubilación: renuncia a realizar cualquier otra actividad remunerada, a cuyos efectos se les podrá solicitar, con la obligación de aportar, 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, el beneficiario de la indemnización habrá de reingresar al Ayuntamiento el importe íntegro de la misma.

Incompatibilidades: la percepción de la



jasotzea bateraezina da Gizarte segurantzak edo dagokion mutualitateak egindako ezgaitasun aintzatespenarekin, aintzatespen horrek enpleguaren baja definitiboa suposatzen badu Igorreko Udaletik sustatutako erretiroko data baino arinagoko epean. Egoera hau ematen bada, onuradunak jasotako kalte-ordaina bere osotasunean itzuli beharko dio Igorreko Udalari. Horretaz gain, Hitzarmenean jasotzen diren bestelako erretirorako modalitateekin bateraezina da, bai erretiro partzialarekin zein borondatezko erretiroarekin.

3. INDARREAN SARTZEKO DATA.

Plana "Bizkaiko Aldizkari Ofizialean" argitaratu eta hurrengo egunean sartuko da indarrean.

4. INDARREANGOTASUNA.

Plan estrategiko hau 2027ko abenduaren 31 arte egongo da indarrean.

5. SUSTATUTAKO ERRETIORAKO ARAUAK ETA ZENBATEKOAK:

Plan hau indarrean dagoen bitartean Igorreko Udalean zerbitzu aktiboan dauden enpleguak eta une bakoitzean erretiro arrunterako dagokion legezko adinari bost urte kendu ezkeroko adina beteta dutenak, Plan honetan jasotako neurriak aplikagarri izango zaizkie, beti ere dagokionean borondatezko erretirorako gizarte aurreikuspenareko erregimenean ezarritako baldintzak betez gero.

Eskaera, erretirorako adina bete baino gutxienez hiru hilabete lehenago egin beharko da, Igorreko Udalean indarrean dagoen eta bertako "Langileen lan baldintzak arautzen dituen hitzarmenean" adinagatiko borondatezko erretirorako ezarritako baldintza berberetan.

indemnización por jubilación 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 Igorre en fecha anterior a la de la jubilación. Esta circunstancia comportará la obligación del beneficiario del reintegro de la prestación recibida al Ayuntamiento de Igorre. Asimismo, son incompatibles con cualesquiera otras modalidades de jubilación, ya sean la jubilación parcial, o la jubilación voluntaria.

3. ENTRADA EN VIGOR.

El Plan entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

4. VIGENCIA

La vigencia del presente Plan se circunscribe hasta el 31 de diciembre de 2027.

5. REGLAS Y CUANTÍAS PARA LA JUBILACIÓN INCENTIVADA:

Los empleados/as del Ayuntamiento de Igorre que durante la vigencia del presente Plan se encuentren en situación de servicio activo y tengan cumplida la edad resultante de restar cinco años a la edad legal de jubilación ordinaria en cada momento, podrán acogerse a las medidas de jubilación anticipada indemnizada o a las de renuncia a la condición de empleado/a público/a, siempre que reúnan los requisitos establecidos en el régimen de previsión social para recibir la pensión de jubilación voluntaria en su momento .

La solicitud deberá realizarse con al menos tres meses de antelación a la fecha prevista para la jubilación y en lo que respecta a la jubilación voluntaria anticipada en los mismos términos y condiciones que los establecidos en el vigente «Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento de Igorre» .

**Zenbatekoak honako hauek izango dira: (***)**

Kapitulu hau betetze aldera, eragina izango duen pertsonaren urteko ordainsari gordinaren 1/14rena izango da hilean jaso beharko duena. Urteko ordainsari hori hilabeteko hainbanatu eta gero kalte ordainaren kopurua eskala hau jarraituta kalkulatuko da:

ADINA	HILABETE KOPURUA
60-tik 61 urtera	21
61tik 62ra	17
62-tik 63ra	12
63tik 64ra	9
64tik 65ra	6

(***) plan estrategiko honek duen betetzeko epe mailan UDALHITZEN barruan edozelango konbenio aldaketa egongo baliteke, goian aipatutako kopuru hauek errebisagarriak izango liratezke, plana bera aldatu gabe.

6. AURREKONTU IZATEA

Urteko Aurrekontu Orokorrak, Plan hau indarrean dagoen bitartean, bere exekuziorako beharrezkoak den aurrekontu zuzkidura aurreikusi beharko du hasieratik.

7.EKINTZEN ARTEKO BATERAEZINTASUNAK.

Plan honetan aurreikusitako onurak, Udal honetan indarrean dagoen Lan Hitzarmenean aurretiazko borondatezko erretirorako aurreikusitakoekin ez datoz bat. Hitzarmeneko onura horiek, Plan hau aplikagarri ez zaien baina aurretiaz eta borondatez jubilatu nahi duten langileei izango zaie aplikagarri.

8. PLANAREN MUGAK ETA PLANTILA ETA LPZ-REN AJUSTEAK.

Aurrekontu – ekitaldi bakoitzeko kalte-ordaindutako ekintza kopurua Plan honen exekuzioari aplikagarri zaion aurrekontu izateari lotuta dago. Aurretiazko erretiroarekin lotutako lanpostuen funtzioak eta hauekin lotutako plazak

Las cuantías serán las siguientes: (*)**

Para la determinación del importe de la anualidad se computarán las retribuciones brutas anuales. A los efectos de este cálculo se entenderá que una mensualidad equivale a 1/14 de la retribución íntegra bruta anual. Se prorrateará esa cuantía de forma mensual y se calculará la indemnización en base a la siguiente escala:

ADINA	HILABETE KOPURUA
60-tik 61 urtera	21
61tik 62ra	17
62-tik 63ra	12
63tik 64ra	9
64tik 65ra	6

(***) si durante la vigencia del plan cambian las condiciones del convenio de UDALHITZ, estas cuantías serían revisables sin necesidad de cambiar el plan.

6.DISPONIBILIDADES PRESUPUESTARIAS.

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

7.INCOMPATIBILIDADES ENTRE ACTUACIONES

Los beneficios derivados del presente Plan resultan incompatibles con las primas reguladas por el convenio viene en este Ayuntamiento relativas a la jubilación voluntaria anticipada . Esos beneficios del convenio se mantienen en vigor para las personas que pretendiendo su jubilación anticipada no se acojan o no puedan acogerse a las medidas especificadas por él .

8. LIMITACIONES DEL PLAN Y AJUSTES DE PLANTILLAS Y RPT

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



berraztertu egingo dira, Udalak dituen beharizan eta erronkei aurre egin ahal izateko baliabideak zehazteko helburuarekin.

9. ESKAERAK ETA AURKEZTU BEHARREKO DOKUMENTAZIOA.

Eskaera, erretirorako adina bete baino gutxienez hiru hilabete lehenago egin beharko da. Eskaerarekin batera, honako dokumentazioa aurkeztu beharko du:

-Gizarte segurantzaren edo dagokion Mutualitatearen agiria, erretiroari dagokionez bere adina jasoko duena, behin koefiziente murriztaile eta konputagarriak diren konpentsazioak aplikatu ondoren

-Era berean, Udalak egoki deritzon beste edozein dokumentazio eskatu ahal izango du: Gizarte segurantzaren txostenak kotizazio ezari buruzkoak, pentsioei buruzkoak edo Gizarte segurantzaren hitzarmenei buruzkoak, adibidez.

Plana “Bizkaiko Aldizkari Ofizialean” argitaratu eta hurrengo egunean sartuko da indarrean, eta 2027ko abenduaren 31 arte iraungo du.

Udalaren osoko bilkurari dagokio gai honen gaineko erabakiak hartzeko eskumena, 7/89 Legearen 22-2-i artikuluan jasotakoaren arabera. Horri helduta, erabakia hartzeko nahikoa izango da bertaratu diren kideen baiezko botoaren gehiengo soila.

Alkateak esan du aurrejubilazioa eta plantilla gaztetzeko sistema egokia dela.

Andere Ortuzarrek, EAJ/PNVren izenean, esan du bere taldeak aldeko botoa emango duela, plantilla gaztetzea erraztuko duen aurre-jubilazio sistema bat ipintzeko komenigarria ikusten dutelako.

Udalbatza jakinaren gainean geratu da eta,

puestos de trabajo y las plazas del personal afectado por las jubilaciones anticipadas serán objeto de análisis con el fin de reestructurar los recursos que hagan frente a las necesidades y retos que se le planteen al Ayuntamiento.

9. SOLICITUDES Y DOCUMENTACIÓN A APORTAR

Las solicitudes deberán presentarse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de la edad de jubilación.

Junto con la solicitud deberá presentarse la siguiente documentación:

-Documento de la Seguridad Social o Mutualidad correspondiente, en el que se especifique su edad a efectos de jubilación, una vez aplicadas las compensaciones o coeficientes reductores computables

-Asimismo, el Ayuntamiento, podrá reclamar cualquier otra documentación que considere procedente para la tramitación de la solicitud, y podrá requerir informes de Seguridad Social sobre no cotización, o pensión o sobre el mantenimiento de los convenios con la Seguridad Social.

El Plan entrará en vigor a partir de la publicación del mismo en el Boletín Oficial de Bizkaia y surtirá efectos hasta el 31 de diciembre de 2027.

La Competencia para la adopción del presente acuerdo corresponde al Pleno de la Corporación, de conformidad con lo dispuesto en el art. 22-2-i, de la Ley 7/89, siendo necesario para su aprobación el voto favorable de la mayoría simple de los miembros presentes.

El Alcalde ha informado que el sistema de prejubilaciones y rejuvenecimiento de plantilla es adecuado.

Andere Ortuzar, en nombre de EAJ/PNV, ha manifestado que darán su voto afirmativo al plan porque ven conveniente la adopción de un sistema de prejubilaciones que permita el rejuvenecimiento de la plantilla.

La Corporación se da por enterada y por



aho batez, hauxe erabaki du:

Lehenengoa: Igorreko Udalaren Giza Baliabideen Plan Estrategikoa onartzea.

Bigarrena: Erabaki hau Igorreko Udaleko langileei eta sindikatuen ordezkariari jakinaraziko zaie.

Hirugarrena: Testu osoa Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratuko da.

Eta, beste aztergairik ez dagoela, lehen adierazitako eguneko arrastiko zazpirek eta hamar minutu direnean, Alkate jaunak amaitutzat eman du bilkura eta hórrela egiaztatzen dut idazkaria naizen aldetik.

ALKATEA

unanimidad, acuerda lo siguiente:

Primero: Aprobar el Plan Estratégico de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Igorre .

Segundo: Notifíquese a los/as trabajadores/as del Ayuntamiento de Igorre y a la representación sindical.

Tercero: Procedase a publicar el texto completo en el Boletín Oficial de Bizkaia.

Y no habiendo más asuntos de que tratar y siendo las diecinueve horas y diez minutos del día señalado el Sr. Alcalde ordenó levantar la Sesión de lo que yo la Secretario Certifico.

IDAZKARIA

ZINEGOTZIAK



IGORREKO UDALA

iFK: P-4810700G
udala@igorre.net
Tfnoak. 946315384

Elexalde 1- 48140 Igorre (Bizkaia)
www.igorre.net
Faxa. 946315455