

PLAN DE RACIONALIZACION DE RECURSOS HUMANOS EN MATERIA DE JUBILACION

- **Aprobación inicial:** Pleno del 18 de julio de 2018 (BOP N° 149 del 3 de agosto de 2018).
- **Aprobación definitiva:** BOP n° 162 de 24 de agosto de 2018.

De conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional vigesimo primera de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, añadida por la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, que establece que las corporaciones locales, de acuerdo con su capacidad de organización podrán adoptar, entre otros, sistemas de racionalización de los recursos humanos, mediante programas adoptados a sus especificidades, que podrán incluir incentivos a la jubilación anticipada, la Diputación Provincial de Huesca lleva a cabo la aprobación de un Plan de racionalización de recursos humanos en materia de jubilación.

1.- UNIDAD GESTORA: Sección de Recursos Humanos

2.- MOTIVACIÓN:

El art. 41 del vigente Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Diputación Provincial de Huesca regula una serie de premios por jubilación, tanto por edad o incapacidad permanente, como por jubilación anticipada.

Dichos premios responden a medidas de incentivo a la jubilación anticipada, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional núm. 21 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, añadida por la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, que establece que las comunidades autónomas y las corporaciones locales, de acuerdo con su capacidad de autoorganización, podrán adoptar, además de planes de empleo, otros sistemas de racionalización de los recursos humanos, mediante programas adaptados a sus especificidades, que podrán incluir todas o alguna de las medidas mencionadas en los apartados 2 y 3 del artículo 18 de la Ley, así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada.

Además, debemos indicar que el artículo 69 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece que la planificación de los recursos humanos en las administraciones públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad, permitiendo que las administraciones

públicas aprueben planes para la ordenación de sus recursos humanos con las medidas que estimen oportunas.

Por otro lado, la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, , al igual que se ha producido en las últimas leyes de presupuestos, establece los límites de las retribuciones del personal al servicio del sector público, de forma que en el art. 18 indica que no puede superarse el incremento global de las mismas los porcentajes allí establecidos. Esta restricción en el incremento global de las retribuciones implica una fuerte limitación a la hora de la planificación de recursos humanos, puesto que cualquier modificación de la plantilla, incluso por necesidades estructurales, debe llevar aparejada una reducción del gasto en otro ámbito de personal, llevando aparejado, por lo tanto un ajuste económico.

Asimismo, debe destacarse la edad media de la plantilla de esta Diputación, que ya supera los 50 años, lo cual tiene dos implicaciones importantes, el envejecimiento de estos profesionales y el elevado coste del abono de los trienios.

Por último, debemos hacer una mención expresa a la decisión adoptada por esta Diputación provincial de crear un Servicio Provincial de Extinción de Incendios y salvamento (SPEIS) que, lógicamente, llevará aparejada las correspondiente dotación presupuestaria para la plantilla que lo integre, contribuyendo a ello la aprobación del presente plan de racionalización de recursos humanos, tanto porque puede minorar gastos de personal por vía de antigüedad como porque puede facilitar amortizaciones o cambios de puesto que permitan crear plazas en el nuevo servicio.

3.- OBJETIVO: Definir con carácter excepcional, en el marco de un programa de racionalización o adecuación de los recursos humanos, las necesidades de esta Corporación en materia de jubilación anticipada.

4.- DESCRIPCIÓN: Necesidad de llevar a cabo un plan de racionalización de los recursos humanos de esta Diputación Provincial de Huesca, incentivando la jubilación voluntaria del personal que permita reorganizar lo servicios existentes, amortizar puestos, rediseñar nuevos servicios y priorizar las nuevas necesidades de personal, para conseguir el objetivo final que no es otro que una gestión más eficiente y la adaptación a los cambios de la situación económica.

5.- LINEAS DE ACTUACION: Establecer un premio para jubilación anticipada con el siguiente detalle:

- a) jubilación anticipada a los 63 años. importe 22.000 €
- b) jubilación anticipada a los 64 años: importe 16.000 €

En el caso de que la jubilación no se realice en la fecha exacta de cumplimiento de los 63 o 64 años, se aplicará la siguiente tabla de proporcionalidad.

A los 63 años	22.000 €
A los 63 años y 1 mes	21.500 €
A los 63 años y 2 meses	21.000 €
A los 63 años y 3 meses	20.500 €
A los 63 años y 4 meses	20.000 €
A los 63 años y 5 meses	19.500 €
A los 63 años y 6 meses	19.000 €
A los 63 años y 7 meses	18.500 €
A los 63 años y 8 meses	18.000 €
A los 63 años y 9 meses	17.500 €
A los 63 años y 10 meses	17.000 €
A los 63 años y 11 meses	16.500 €
A los 64 años	16.000€
A los 64 años y 1 mes	14.666,67 €
A los 64 años y 2 meses	13.333,34 €
A los 64 años y 3 meses	12.000,01 €
A los 64 años y 4 meses	10.666,68 €
A los 64 años y 5 meses	9.333,35 €
A los 64 años y 6 meses	8.000,02 €
A los 64 años y 7 meses	6.666,69 €
A los 64 años y 8 meses	5.333,36 €
A los 64 años y 9 meses	4.000,03 €
A los 64 años y 10 meses	2.666,67 €
A los 64 años y 11 meses	1.333,37 €

Se requiere un mínimo de 30 años de trabajos efectivos en la Corporación para alcanzar el 100% de esa cuantía, estableciéndose la siguiente distribución en el caso de no alcanzarse ese mínimo:

- 25 años o más: 90% de la correspondiente cuantía.
- 20 años o más: 70% de la correspondiente cuantía.
- 15 años o más: 50% de la correspondiente cuantía.

En el caso de no alcanzarse esos 15 años de trabajo efectivo no se tendrá derecho a esta gratificación.

6.- REGIMEN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION: Al finalizar cada ejercicio presupuestario se realizará un análisis de las jubilaciones anticipadas producidas y su incidencia en la planificación de los recursos humanos.

Esta evaluación se efectuará, oída la mesa general de negociación, la Junta de personal y los delegados de personal, por la Comisión de Interior, Recursos Humanos y Derechos Sociales:

Como indicadores de seguimiento de este plan se señalan:

- Número de empleados públicos que han optado por la jubilación anticipada y coste total de los premios concedidos.
- Número de puestos de trabajo amortizados o reconvertidos en puestos de diferentes servicios.
- ahorro económico derivado del impacto de la menor antigüedad que resulta por la aplicación de este plan.

7.- APLICACIÓN PRESUPUESTARIA:

72-2210-16104- Jubilaciones anticipadas: 110.000,00 €

8.- PLAZO: El ambito temporal será durante la vigencia del Acuerdo de Funcionarios y Convenio Colectivo del personal de la Diputación Provincial de Huesca.