

## OTRAS DISPOSICIONES

UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO

4670

*ACUERDO de 20 de octubre de 2022, del Consejo de Gobierno de la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea, sobre el plan de racionalización de recursos humanos de la UPV/EHU (Fase I): medidas de tránsito a la jubilación.*

En el marco de las previsiones contenidas en el artículo 38.8, en relación con el artículo 37, ambos de la entonces vigente Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y una vez finalizado el período de vigencia del acuerdo de 15 de julio de 2010 de la Comisión Técnica para el tratamiento de la jubilación en la UPV/EHU y de otras medidas relacionadas con el tránsito a dicha situación, la Administración y los sindicatos consideraron oportuno iniciar un nuevo proceso de estudio y negociación al objeto de regular nuevamente esta materia de forma homogénea para todos los colectivos, evitando así aplicaciones o interpretaciones dispares.

En la Comisión Técnica celebrada el 24 de julio de 2015 las representaciones de la UPV/EHU y de las Centrales Sindicales, teniendo en cuenta la situación económica existente, alcanzaron un acuerdo de mínimos en el que se preveía la continuación de la negociación colectiva en aquellos aspectos no recogidos en dicho acuerdo, el cual fue ratificado en Consejo de Gobierno del 1 de octubre de 2015, sobre el tratamiento de la jubilación en la UPV/EHU y de otras medidas relacionadas con el tránsito a dicha situación. Fruto de la continuación de la negociación prevista en el citado acuerdo, se alcanzó así mismo el acuerdo de 27 de noviembre de 2015, en el seno de la comisión técnica para el tratamiento de la jubilación en la UPV/EHU y de otras medidas relacionadas con el tránsito a dicha situación. En este acuerdo ya se enfatizaba, al igual que en el anterior, la necesidad de evitar interpretaciones dispares, impropias o interesadas en función de los distintos foros de representación, y así, en sesión de 17 de diciembre de 2015, el Consejo de Gobierno aprobó un acuerdo por el que se ratificaba el acuerdo de la comisión técnica para el tratamiento de la jubilación en la UPV/EHU y de otras medidas relacionadas con el tránsito a dicha situación.

Con fecha 1 de junio de 2022, la administración de la UPV/EHU ha denunciado los citados acuerdos, de conformidad con las previsiones que rigen su ámbito de vigencia temporal.

En este sentido, se han llevado a cabo diversas reuniones en el marco de la negociación colectiva, celebradas con la representación de los y las trabajadores y trabajadoras en el seno de la Comisión Técnica para el tratamiento de la jubilación en la UPV/EHU y de otras medidas relacionadas con el tránsito a dicha situación, con fechas 3 de junio, 1 de julio, 12 de septiembre, 28 de septiembre y 7 de octubre de 2022, sin que haya resultado posible alcanzar un acuerdo al respecto.

Por todo lo anterior, teniendo en cuenta el contexto socioeconómico actual y la normativa vigente, a propuesta del Secretario General, con la conformidad de la Gerente y del Vicerrector de Personal Docente e Investigador, de conformidad con lo establecido en el artículo 38.8, en relación con el artículo 37, 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, y al amparo del artículo 69 del texto refundido citado, así como de la disposición adicional vigesimoprimera de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, el Consejo de Gobierno de la UPV/EHU adopta el siguiente:

### ACUERDO

Primero.– Aprobar el plan de racionalización de recursos humanos de la UPV/EHU (fase I): medidas de tránsito a la jubilación, en los términos en los que figura en el anexo del presente acuerdo.

Segundo.– Dar traslado de dicha regulación al ámbito correspondiente a cada colectivo sujeto a su ámbito personal de aplicación (personal docente e investigador y de administración y servicios en régimen laboral, y personal docente e investigador y de administración y servicios funcionario).

Tercero.– El presente plan entrará en vigor a partir del día de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

Cuarto.– Ordenar su inserción en el Boletín Oficial del País Vasco.

Quinto.– Contra el presente acuerdo cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en el plazo de 2 meses, a contar desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Leioa, a 20 de octubre de 2022.

La Rectora,  
EVA FERREIRA GARCÍA.

El Secretario General,  
AITOR ZURIMENDI ISLA.

## ANEXO

## PLAN DE RACIONALIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA UPV/EHU (FASE I): MEDIDAS DE TRÁNSITO A LA JUBILACIÓN

## Antecedentes y motivación

La Administración y la representación sindical de la UPV/EHU adoptaron por acuerdo unánime la constitución de una Comisión Técnica, con el encargo de abordar en su seno el estudio, análisis, reflexión y debate que culminara con la obtención de las conclusiones procedentes y, en su caso, eventual acuerdo, referente al conjunto de los empleados públicos de la UPV/EHU, independientemente de su condición de personal laboral o funcionario, entendiéndose que dicha Comisión aglutinaba los intereses y representatividad de todos, evitando así interpretaciones dispares, impropias o interesadas en función de los distintos foros de representación.

Así, tras un proceso de estudio y negociación, los representantes de la Administración y de las Centrales Sindicales, en la Comisión Técnica celebrada el 15 de julio de 2010 alcanzaron un primer acuerdo que finalizó el 31 de diciembre de 2014.

Así mismo el 27 de marzo de 2013 se alcanzó el acuerdo para la aprobación del Plan de Jubilación Parcial para el personal laboral docente e investigador y de administración y servicio de la UPV/EHU, acuerdo que fue ratificado por el Consejo de Gobierno el 25 de abril de 2013.

Finalizado el período de vigencia del acuerdo de 15 de julio de 2010, se adoptaron sendos acuerdos de 24 de julio y de 27 de noviembre de 2015 en el seno de la comisión técnica para el tratamiento de la jubilación en la UPV/EHU y de otras medidas relacionadas con el tránsito a dicha situación, de aplicación al conjunto de personas empleadas públicas de la UPV/EHU, que fueron ratificados por el Consejo de Gobierno en sesiones celebradas el 1 de octubre y el 7 de diciembre de 2015, respectivamente.

Con fecha 1 de junio de 2022, la administración de la UPV/EHU ha denunciado los citados acuerdos, de conformidad con las previsiones que rigen su ámbito de vigencia temporal.

## A) Coyuntura y responsabilidad social.

1.– Las medidas adoptadas en 2010, revisadas en 2015, se aprobaron en un contexto económico, social y político diferente al actual. La UPV/EHU debe tener en cuenta dicho cambio de contexto, así como el cambio de las políticas de incentivo a la jubilación que se están desarrollando en los últimos años. Tanto en la empresa privada como en las Administraciones Públicas, se ha producido un cambio de tendencia, encontrándonos en la actualidad en un proceso de transición en el que se pretende pasar de premiar a las personas que se prejubilaban a incorporar incluso medidas que fomentan que las personas accedan a la situación de jubilación a la edad que legalmente les corresponda o más tarde.

Es más, en el ámbito de la Administración Pública, el Ministerio ha presentado un paquete de medidas<sup>1</sup> de reforma de las pensiones, que se caracteriza por premiar la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá incluso de la edad legal de jubilación. De hecho, así se contempla en el apartado II.4 del acuerdo social sobre el primer bloque de medidas para el equilibrio del sistema<sup>2</sup>, el refuerzo de su sostenibilidad y la garantía del poder adquisitivo de los pensionistas en cumplimiento del pacto de Toledo y del plan de recuperación, transformación y resiliencia, firmado a nivel estatal entre el gobierno y los agentes sociales.

2.– Asimismo, hay Administraciones, algunas de ellas universidades, que han aprobado ya medidas que premian a las personas que se jubilen cuando cumplan la edad legalmente prevista o incluso después.

La UPV/EHU, como Administración Pública que se financia principalmente con dinero público proveniente de los impuestos de la ciudadanía, no puede, por responsabilidad social, ignorar o permanecer al margen de este cambio de tendencia. Ahora bien, dada la pirámide de edad de nuestra universidad, donde dos de cada tres personas trabajadoras tienen más de 50 años, resulta necesario un relevo generacional ordenado que rejuvenezca la plantilla y garantice una continuidad y aprovechamiento de las sinergias generadas en los servicios, departamentos y centros. En concreto, en el PAS, de las 1.900 personas actualmente contratadas, 269 tienen más de 60 años, 897 entre 51 y 60, 587 entre 41 y 50, 130 entre 31 y 40 y 17 menos de 30 años. En el PDI, de las 4.479 personas actualmente contratadas con obligaciones docentes, 949 tienen más de 60 años, 1.416 entre 51 y 60, 1.344 entre 41 y 50, 705 entre 31 y 40 y 17 menos de 65 años, siendo el 42% del personal docente funcionario mayor de 60 años.

(1) <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/paginas/enlaces/280111-enlacepensiones.aspx>

(2) [https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Documents/2021/070721-acuerdo\\_pensiones.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Documents/2021/070721-acuerdo_pensiones.pdf)

En definitiva, en el proceso de transición de las políticas de acceso a la jubilación en el que están inmersas también las Administraciones Públicas, debido a la pirámide de edad de nuestras trabajadoras y trabajadores, parece pronto para fomentar que el acceso a la jubilación se retrase más allá de la edad legalmente establecida, pero es el momento de ir adoptando medidas que, en línea con las tendencias y el contexto socioeconómico actual, permitan un reequilibrio de la pirámide y promuevan un relevo ordenado de la plantilla dentro del marco legal vigente.

En este contexto, el Plan estratégico de la UPV/EHU para el periodo 2022-2025 contempla como uno de sus objetivos capitales la racionalización de la plantilla de personal en materia de jubilación, dentro del eje «personas» (Objetivo 03 del eje de Personas del plan estratégico de la UPV/EHU), impulsando el rejuvenecimiento de la plantilla, mediante el relevo y la estabilización temprana del personal, y desarrollando un plan que favorezca el relevo generacional del PAS y PDI dentro de los marcos legislativos y presupuestarios vigentes, evitando la descapitalización de la Universidad a causa de la pérdida de conocimiento y de capital relacional. Así mismo, contempla la implantación de planes de recursos humanos, tanto en el ámbito del PAS como en el del PDI (Objetivo 02 del eje de Personas del Plan estratégico de la UPV/EHU), con la finalidad de desarrollar una planificación plurianual de las necesidades de PDI y PAS, y apoyar su carrera profesional.

#### B) Situación legal.

1. Junto a lo anteriormente indicado, no puede perderse de vista que, en los últimos años, han sido varias las sentencias del Tribunal Supremo que han declarado ilegales las indemnizaciones/compensaciones o ingresos que perciban las personas trabajadoras por acceder a la jubilación de forma anticipada. Entre otras, las sentencias del Tribunal Supremo de 16 de marzo de 2022, 20 de marzo de 2018, 14 de marzo de 2019 y la de 29 de septiembre de 2021 y 7 de junio de 2022. Si bien anteriormente ya había habido algún pronunciamiento sobre el tema que ponía en cuestión la legalidad de tales pagos (sentencia 9 de septiembre de 2010, por ejemplo), no eran tan taxativas o bien no se podía considerar que había una jurisprudencia consolidada al respecto. Pero a partir de estas sentencias, queda claro que tales indemnizaciones se consideran una remuneración que resultan contrarias a derecho.

2. Se debate si pudieran tener la consideración de norma legal de cobertura tanto el artículo 22 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca o la Disposición Adicional 21 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública. El primero de los dos preceptos establece: «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». Y el tenor literal del segundo reza «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 presente Ley, así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada».

Dado lo anterior, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, ha considerado hasta la fecha que las mencionadas dos normas con rango de ley dan cobertura a la posible existencia de acuerdos o convenios colectivos dentro de las Administraciones que contemplen medidas que incentiven la jubilación anticipada, así como otras tendentes a un relevo ordenado de la plantilla (sentencias de 27 de mayo de 2020 y de 28 de septiembre de 2021). Pero todo ello condicionado a que las mismas se incluyan en un plan de racionalización de recursos que contemplen medidas de planificación y políticas de plantilla; y en lo que se refiere a las indemnizaciones por jubilación anticipada, sólo si el importe se concede al personal que con motivo del adelanto de jubilación no alcance el 100% de la pensión, ya que tal indemnización debería tener en todo caso un carácter asistencial. Pero recientemente, el Tribunal Supremo, en sentencia de 7 de junio de 2022, ha declarado ilegales las indemnizaciones que habían sido previstas por el ayuntamiento de Basauri para sus funcionarios, incluso estando éstas incluidas en un plan de racionalización de recursos, como sucedía en ese supuesto de hecho, casando la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 13 de enero de 2021.

Como reacción a las sentencias del Tribunal Supremo, algunas Administraciones han declarado ilegales acuerdos que contemplaban indemnizaciones por jubilación anticipada, incluso aunque éstos estuvieran incluidos en un

plan de racionalización de recursos. Por ejemplo, el ayuntamiento de Bilbao, el ayuntamiento de Donostia / San Sebastián, las Diputaciones Forales de Bizkaia y Gipuzkoa, etcétera.

3. En lo que se refiere a la Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea, los acuerdos de 24 de julio y de 27 de noviembre de 2015, de la comisión técnica para el tratamiento de la jubilación en la UPV/EHU y de otras medidas relacionadas con el tránsito a dicha situación, no tienen la naturaleza de plan de racionalización de recursos. Esto es, contemplan medidas de incentivación de la jubilación anticipada y de relevo ordenado de la plantilla, pero sin incluirse en un plan de racionalización de recursos, y remuneran al margen del sistema retributivo previsto para cada colectivo. Por tanto, queda claro que no se ajustan a los criterios de legalidad exigidos actualmente por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y mucho menos a los requeridos por el Tribunal Supremo.

En el contexto hasta aquí expuesto, y ante las recientes sentencias del Tribunal Supremo, se procedió a denunciar esos dos acuerdos en el mes de junio y a iniciar los preceptivos trámites de negociación con la representación de las trabajadoras y los trabajadores, al objeto de poder aprobar un plan de racionalización de recursos que fomente el relevo ordenado y el rejuvenecimiento de la plantilla, de conformidad con el plan estratégico de la UPV/EHU para el periodo 2022-2025, pero adaptado al marco legal y jurisprudencial vigente y a la realidad y coyuntura socioeconómica actual que permita dar cobertura a algunas medidas relacionadas con el tránsito a la jubilación del personal al servicio de la UPV/EHU.

En este sentido, se han llevado a cabo diversas reuniones en el marco de la negociación colectiva, celebradas con la representación de los y las trabajadores y trabajadoras en el seno de la Comisión Técnica para el tratamiento de la jubilación en la UPV/EHU y de otras medidas relacionadas con el tránsito a dicha situación, con fechas 3 de junio, 1 de julio, 28 de septiembre y 7 de octubre, sin que haya resultado posible alcanzar acuerdo al respecto.

Artículo 1.– Principios generales y fases de implantación.

1.1.– Son principios que informan el presente acuerdo los siguientes:

- a) Máximo respeto a la normativa vigente en sus distintos regímenes jurídicos de aplicación, procurando que las medidas que se adopten como consecuencia de este acuerdo tiendan a dar un tratamiento lo más igualitario posible entre los distintos colectivos de empleados públicos que prestan sus servicios en la UPV/EHU.
- b) Para su equiparación con el personal funcionario, se establece la edad de jubilación forzosa para el personal docente e investigador laboral en 70 años, pudiendo mantenerse en activo hasta la finalización del curso académico en que se cumple dicha edad. Quedan excluidos de esta obligatoriedad las siguientes figuras: profesorado emérito, personal investigador distinguido.
- c) Quienes se acojan a alguna de las medidas que se adoptan en el presente acuerdo se comprometen a acceder a la jubilación ordinaria por cumplir los requisitos establecidos de acuerdo con la nueva tabla de aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización exigidos en la Ley 27/2011, de 1 de agosto o, en su caso, en la normativa que la modifique. El incumplimiento del compromiso conllevará la obligación de recuperar las horas disfrutadas y la indemnización de los daños y perjuicios que el incumplimiento del compromiso haya ocasionado a la universidad.
- d) Las vacantes que se produzcan con las jubilaciones servirán para atender las distintas necesidades de personal de los colectivos de empleados públicos que conforman la UPV/EHU, (PAS y PDI) y de conformidad con lo establecido en los Acuerdos Marcos de garantías laborales de las Comisiones de Planificación del PAS funcionario y laboral y del PDI funcionario y laboral de fecha 17 de septiembre de 2014.
- e) Las medidas recogidas en el presente acuerdo estarán sujetas a las disponibilidades presupuestarias existentes en cada momento, que deberán estar debidamente acreditadas.

1.2.– Fases de implantación.

1.2.1.– Fase I Plan de racionalización de la plantilla de personal en materia de jubilación, Objetivo 03 del eje de Personas del plan estratégico de la UPV/EHU 2022-2025: «Objetivo 03: impulsar el rejuvenecimiento de

viernes 28 de octubre de 2022

la plantilla, mediante el relevo y la estabilización temprana del personal», desarrollando un plan para favorecer el relevo generacional del PAS y PDI dentro de los marcos legislativos y presupuestarios vigentes, evitando la descapitalización de la Universidad a causa de la pérdida de conocimiento y de capital relacional.

1.2.2.– Fase II: implantación de planes de recursos humanos tanto en el ámbito del PAS como en el del PDI (Objetivo 02 del eje de Personas del Plan estratégico de la UPV/EHU 2022-2025) Objetivo 2: desarrollar una planificación plurianual de las necesidades de PDI y PAS, y apoyar su carrera profesional, con la puesta en marcha de las siguientes actuaciones:

01.– Aprobar plantillas de referencia tanto para el PDI como para el PAS adecuándolas a los objetivos estratégicos de nuestra Universidad y a las necesidades derivadas de la digitalización y de la internacionalización.

02.– Revisar, mejorar e implementar la normativa y el sistema de gestión de bolsas de PDI, eliminando, en la medida de lo posible, las duplicidades.

03.– Contemplar en la planificación plurianual plazas de adjuntía observando las posibles jubilaciones a medio plazo y los problemas estructurales de cada área.

Artículo 2.– Fase I: el Plan de Racionalización de Recursos Humanos en materia de jubilación.

2.1.– Objetivo del plan de racionalización de plantilla en materia de jubilación.

El objetivo del presente Programa de Racionalización de Recursos Humanos en materia de jubilación es la aplicación de una medida de acción social que facilite el tránsito a la jubilación y el relevo ordenado de la plantilla.

2.2.– Ámbito personal.

El presente acuerdo será de aplicación al conjunto de personas empleadas públicas de la UPV/EHU (personal docente e investigador y personal de administración y servicios, excepto el personal eventual, ya sea con vínculo funcional o laboral) en las condiciones y requisitos que se establezcan en cada caso.

2.3.– Las personas que se acojan a alguna de las medidas previstas en los siguientes artículos del presente plan asumen el compromiso de jubilarse obligatoriamente al cumplir como máximo la edad ordinaria de jubilación.

Artículo 3.– Reducción de la capacidad docente del PDI.

3.1.– Requisitos:

a) Pertener como personal funcionario de carrera o laboral fijo a alguno de los cuerpos docentes universitarios o alguna de las categorías docentes, respectivamente, y ocupar con carácter definitivo, plaza en la UPV/EHU en situación administrativa de servicio activo o en otra que comporte reserva de plaza o ser personal estable o interino en vacante, a dedicación completa, con 10 años de servicios efectivos prestados en la UPV/EHU.

b) Adquirir el compromiso de jubilarse el 31 de agosto del curso académico (entendiendo que éste se extiende del 1 de septiembre al 31 de agosto) en que se **cumpla la edad de la jubilación ordinaria**. Esta edad será, con carácter general, la establecida por Seguridad Social en la tabla de aplicación paulatina o normativa que la modifique (es decir, 67 años a partir de 2027); y, en el caso del personal de MUFACE clases pasivas, 65 años.

3.2.– Se establece la posibilidad de reducir la capacidad docente conforme a la escala siguiente:

Curso de acceso a la jubilación menos 3 años	%10	(Equivale a 2,4/24 ó 3/30 créditos)
Curso de acceso a la jubilación menos 2 años	%20	(Equivale a 4,8/24 ó 6/30 créditos)
Curso anterior al acceso a la jubilación	%30	(Equivale a 7,2/24 ó 9/30 créditos)
Curso de acceso a la jubilación	%40	(Equivale a 9,6/24 ó 12/30 créditos)

El PDI que se acoja a esta reducción de la capacidad docente asume el compromiso de acceder a la jubilación al finalizar el curso académico (31 de agosto) en que se cumpla la edad de la jubilación ordinaria. En caso contrario se procederá a la regularización pertinente.

### 3.3.– Convocatorias.

El personal docente e investigador que desee acogerse a estas reducciones dispondrá de dos convocatorias cada curso académico para realizar la correspondiente solicitud, que deberá acompañarse del certificado de la Seguridad Social en el que conste la edad de jubilación ordinaria de la persona interesada.

### 3.4.– Incompatibilidades.

Estas reducciones no son acumulables a las de la jubilación parcial.

3.5.– Las reducciones de créditos del PDI individual se traducen en una disminución de la capacidad docente del departamento de adscripción, y, en el caso de que dicha capacidad quede por debajo de su encargo docente, se han de compensar con la dotación, anticipada a la efectiva jubilación, de las correspondientes plazas de profesorado adjunto, agregado o titular u otras que las sustituyan en el futuro.

### 3.6.– Régimen de adecuación, transitorio (hasta 2026-2027).

Si bien, para acceder a las reducciones, en el caso de las personas que prevean jubilarse en el curso 2026-2027 o siguientes, será condición necesaria tener exactamente la edad de referencia (para el personal del régimen general de la Seguridad Social, 67 años o la que por normativa estatal la sustituya; para el caso del personal de Muface clases pasivas, 65 años o la que por normativa estatal la sustituya), se considera conveniente disponer un tiempo de adaptación, durante cinco cursos.

Por ello, el personal docente e investigador que adquiera el compromiso de jubilarse antes de dicho curso 2026-2027 podrá acceder a las reducciones del apartado 3.2 si a la fecha de jubilación prevista (31 de agosto del curso), su edad se encuentra en el intervalo establecido en la Tabla I. Por su parte, las Tablas II y III recogen, en aplicación de la Tabla I, las posibles reducciones a las que tendrían acceso el PDI durante los próximos cursos en función del régimen de cotización (Tabla II, Muface clases pasivas; Tabla III, régimen general de SS), de su edad a 31-08-2022 y de la fecha de jubilación comprometida.

Tabla I. Edad (años) a la fecha de jubilación (31 de agosto del curso) para tener acceso a las reducciones de la capacidad docente.

	Curso 2022-2023	Curso 2023-2024	Curso 2024-2025	Curso 2025-2026	Curso 2026-2027 y siguientes
PDI – Muface Clases Pasiva	60-65	60-65	62-65	64-65	65 <sup>1</sup>
PDI – Régimen General de la SS	63-67	63-67	65-67	66-67	67 <sup>1</sup>

Nota 1: o la que corresponda a la edad reglamentaria de jubilación en la normativa general si ésta se modifica.

Tabla II. Posibles reducciones en función de la edad a 31-08-2023 y del curso de jubilación previsto (jubilación, a 31 de agosto de dicho curso) para PDI - Muface clases pasivas.

Edad 31-08-2022	Posibles fechas de jubilación con reducción y reducciones anuales (%) durante los últimos cursos <sup>1</sup>				
	31-08-2023	31-08-2024	31-08-2025	31-08-2026	31-08-2027
58	-	30-40%	-	-	-
59	40%	30-40%	20-30-40	-	-
60	40%	30-40%	20-30-40	10-20-30-40	10-20-30-40
61	40%	30-40%	20-30-40	10-20-30-40	-
62	40%	30-40%	20-30-40	-	-
63	40%	30-40%	-	-	-
64	40%	-	-	-	-

Nota 1: a partir del curso 2026-2027, sólo pueden jubilarse con reducción (durante los cuatro años anteriores) los que cumplan 65 años durante el curso elegido para la jubilación.

viernes 28 de octubre de 2022

Tabla III. Posibles reducciones en función de la edad a 31-08-2023 y del curso de jubilación previsto (jubilación, a 31 de agosto de dicho curso) para PDI - Régimen General de SS

Edad 31-08-2022	Posibles fechas de jubilación con reducción y reducciones anuales (%) durante los últimos cursos <sup>1</sup>				
	31-08-2023	31-08-2024	31-08-2025	31-08-2026	31-08-2027
61	-	30-40%	-	-	-
62	40%	30-40%	20-30-40	10-20-30-40	10-20-30-40
63	40%	30-40%	20-30-40	10-20-30-40	-
64	40%	30-40%	20-30-40	-	-
65	40%	30-40%	-	-	-
66	40%	-	-	-	-

Nota 1: a partir del curso 2026-2027, sólo pueden jubilarse con reducción (durante los cuatro años anteriores) los que cumplan 67 años durante el curso elegido para la jubilación.

#### Artículo 4.- Reducción de la jornada del PAS.

##### 4.1.- Requisitos:

a) Pertener como personal funcionario de carrera o personal laboral fijo a las escalas o categorías del PAS y ocupar con carácter definitivo o en adscripción provisional plaza en la UPV/EHU, en situación administrativa de servicio activo o en otra que comporte reserva de plaza, o tener reconocida la estabilidad.

b) Pertener como personal funcionario interino o personal laboral temporal a las escalas del PAS, ostentar 6 años de servicios efectivos prestados en la UPV/EHU y desempeñar puesto de trabajo vacante de la RPT en el momento de la efectuar la solicitud.

4.2.- En el caso de aquellas personas del PAS que vayan a acceder a la jubilación ordinaria (con carácter general, la establecida en la tabla de aplicación paulatina o normativa que la modifique), se establece la posibilidad de reducir la jornada diaria conforme a la escala siguiente:

Acceso a jubilación ordinaria menos 5 años	0,5 horas
Acceso a jubilación ordinaria menos 4 años	1 hora
Acceso a jubilación ordinaria menos 3 años	1,5 horas
Acceso a jubilación ordinaria menos 2 años	2 hora
Acceso a jubilación ordinaria menos 1 año	2,5 horas

Las opciones para disfrutar de estas reducciones son las siguientes:

Opción 1	Diario			Anual		
	Horas	Día	Acum.	Total	Día	Acum.
Jubilación ordinaria - 5 años	0,5	0	0,5	105	0	105
Jubilación ordinaria - 4 años	1	0	1	210	0	210
Jubilación ordinaria - 3 años	1,5	0	1,5	315	0	315
Jubilación ordinaria - 2 años	2	0	2	420	0	420
Jubilación ordinaria - 1 año	2,5	0	2,5	525	0	525
				1575	0	1.575



viernes 28 de octubre de 2022

Opción 2	Diario			Anual			
	Horas	Día	Acum.	Total	Día	Acum.	Total
Jubilación ordinaria - 5 años	0,25	0,25	0,5	52,5	52,5	105	
Jubilación ordinaria - 4 años	0,5	0,5	1	105	105	210	
Jubilación ordinaria - 3 años	0,5	1	1,5	105	210	315	
Jubilación ordinaria - 2 años	1	1	2	210	210	420	
Jubilación ordinaria - 1 año	1	1,5	2,5	210	315	525	
					<b>682,5</b>	<b>892,5</b>	<b>1.575</b>

Las personas que se acojan a la opción 1 reducirán su jornada diaria según la tabla.

Las personas que se acojan a la opción 2 reducirán su jornada diariamente según la tabla y acumularán las horas para disfrutar de un período de permiso acumulado de 6 meses previo a su jubilación ordinaria.

En el caso de la opción 2, siempre que exista disponibilidad presupuestaria y que las necesidades de servicio así lo aconsejen, se podrá contratar personal de apoyo.

El PAS que se acoja a esta reducción de la jornada laboral asume el compromiso de acceder al cumplir la edad de la jubilación ordinaria (al alcanzar los 65 años de edad o, en su caso, a la edad que corresponda en virtud de la tabla de aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización establecida en la Ley 27/2011, de 1 de agosto o, en su caso, la normativa que la modifique). En caso contrario se procederá a la regularización pertinente.

El personal que se acoja a estas reducciones deberá presentar junto con la solicitud el certificado de la Seguridad Social en el que conste cuál es su edad de jubilación ordinaria.

#### 4.3.- Incompatibilidades.

Estas reducciones no son acumulables a las de la jubilación parcial.

#### Artículo 5.- Jubilación parcial.

Se mantiene en vigor el Plan de Jubilación Parcial del personal laboral de la UPV/EHU alcanzado por Acuerdo conjunto de las comisiones negociadoras del personal laboral docente e investigador y del personal laboral de administración y servicios de la UPV/EHU, de 5 de diciembre de 2018, ratificado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de fecha 20 de diciembre de 2018 y su posterior prórroga establecida por Acuerdo conjunto de las comisiones negociadoras del personal laboral docente e investigador y del personal laboral de administración y servicios de la UPV/EHU, de 16 de julio de 2020, por el que se prorroga la vigencia del acuerdo de 5 de diciembre de 2018 que aprobaba el plan de jubilación parcial para el personal laboral de la UPV/EHU, salvo aquello que se incluye en los acuerdos de 2015 denunciados. Queda en cualquier caso sin efecto la posibilidad de percibir cualquier indemnización por dicho concepto.

El personal que se acoja a la jubilación parcial no podrá acogerse al sistema de reducciones de capacidad docente del PDI ni a la de jornada del PAS.

#### Artículo 6.- Mentoring para el Personal de Administración y Servicios

Se establece un modelo de gestión del relevo generacional mediante un sistema de mentoring permanente que funcione de forma continua cada vez que se prevea un relevo o sustitución en un puesto de trabajo.

El tiempo dedicado a mentoring puede tener una compensación en tiempo

Meses de mentoring	Días	Compensación	Tiempo acumulado
6	105	1 / 1,25	26 egun
6	105	1 / 1,5	52 egun
4	70	1 / 1,25	17,5 egun
4	70	1 / 1,5	35 egun

El mentoring consistirá en la elaboración de procedimientos del puesto de trabajo, en la tutorización de la persona sustituta o en la preparación de un módulo de formación.

Estos programas de mentoring deben ser elaborados junto con la persona superior inmediata que se encargará de coordinar el programa, supervisarlo y evaluarlo.

Artículo 7.– Fase II: implantación Plan de Racionalización de recursos humanos.

Desarrollar una planificación plurianual de las necesidades de PDI y PAS, y apoyar su carrera profesional, a través de las siguientes medidas y actuaciones:

- 1.– Aprobar plantillas de referencia tanto para el PDI como para el PAS adecuándolas a los objetivos estratégicos de nuestra Universidad y las necesidades derivadas de la digitalización y de la internacionalización.
- 2.– Revisar, mejorar e implementar la normativa y el sistema de gestión de bolsas de PDI, eliminando en la medida de lo posible, las duplicidades.
- 3.– Contemplar en la planificación plurianual plazas de adjuntía observando las posibles jubilaciones a medio plazo y los problemas estructurales de cada área.

Disposición Transitoria Primera.– Las personas que ya se encuentren acogidas a alguna de las medidas relacionadas con el tránsito a la jubilación, concedidas en virtud de los acuerdos de 24 de julio de 2015 y de 27 de noviembre de 2015, continuarán en su disfrute en los términos establecidos por las resoluciones derivadas de los mismos, salvo en lo referente a las indemnizaciones.

Disposición Transitoria Segunda.– No obstante, las personas a las que se refiere la disposición transitoria primera, podrán optar, hasta el 31 de diciembre de 2022, por alguna de las medidas previstas en el presente plan, con renuncia de las concedidas al amparo de los acuerdos de 24 de julio y 27 de noviembre de 2015 y la consiguiente adecuación de la reducción de la jornada, según la edad que corresponda. Dicha opción se dirigirá a la Gerencia o al Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador, según proceda.

Disposición Transitoria Tercera.– Así mismo, quienes de conformidad con el acuerdo de 24 julio de 2015 hayan adquirido, antes de la entrada en vigor de este acuerdo, el compromiso de jubilarse antes del 31 de diciembre de 2022, podrán percibir la indemnización contemplada en el acuerdo de 27 de noviembre de 2015.

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Se dejan sin efecto los acuerdos del consejo de gobierno de fecha 1 de octubre de 2015 y de 17 de diciembre de 2015, por el que se ratificaron los acuerdos alcanzados en la comisión técnica para el tratamiento de la jubilación en la UPV/EHU y de otras medidas relacionadas con el tránsito a dicha situación de 24 de julio y 27 de noviembre de 2015, respectivamente.

Así mismo, quedan sin efecto cualesquiera otros que incidan en la materia que sea objeto de previsión en el presente plan de racionalización o resulten incompatibles con el mismo, salvo que expresamente se mantenga en éste su vigencia.