

# BESTELAKO XEDAPENAK

EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATEA

4670

*ERABAKIA, 2022ko urriaren 20koa, Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatearen Gobernu Kontseiluarena, giza baliabideak arrazionalizatzeko planaren inguruan (I. fasea): erretiro egoerara iragateko neurriak.*

Orduko hartan indarrean zegoen Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren apirilaren 12ko 7/2007 Legearen 38.8 artikuluan eta 37. Artikuluan jasotako aurreikuspenen esparruan eta, behin iragan delarik UPV/EHUen erretiroa tratatzeko Batzorde Teknikoaren 2010eko uztailaren 15eko akordioaren eta egoera horretara igarotzearekin lotutako beste neurri batzuen indarraldia, administrazioak eta sindikatuek egokitzat jo dute prozesu berri bati ekitea honako arlo hau berriro aztertu eta negoziatzeko, kolektibo guztientzat modu homogeneoan arautuko bada, horretara, aplikazio edo interpretazio ezegokiak saihestuta.

2015eko uztailaren 24an egindako Batzorde Teknikoan, UPV/EHUko eta sindikatueta ordezkariek, dagoen egoera ekonomikoa kontuan hartuta, gutxieneko akordio bat lortu zuten, akordio hartan jaso ez ziren alderdietan negoziazio kolektiboak jarraitzea aurreikusten zelarik. Akordio hori 2015eko urriaren 1eko Gobernu Kontseiluan berretsi zen, UPV/EHUko erretiroaren tratamenduari eta egoera horretara igarotzearekin lotutako beste neurri batzuei buruz. Akordio horretan aurreikusitako negoziazioak ekarritakoaren ondorioz, 2015eko azaroaren 27ko akordioa lortu zen, UPV/EHUen erretiroa tratatzeko eta egoera horretara igarotzearekin lotutako beste neurri batzuetarako batzorde teknikoaren barruan. Akordio horretan, aurrekoan bezala, azpimarratzen zen interpretazio desberdina, desegokiak edo interesatuak saihestu behar zirela kasuan kasuko ordezkaritza foroa zein den, eta, horrela, 2015eko abenduaren 17ko bilkuran, Gobernu Kontseiluak akordio bat onartu zuen, UPV/EHUen erretiroa tratatzeko eta egoera horretara igarotzearekin lotutako beste neurri batzuetarako batzorde teknikoaren akordioa berrestea.

2022ko ekainaren 1ean, UPV/EHUko administrazioak salatu egin ditu akordio horiek, beren denborazko indarraldi eremua arautzen duten aurreikuspenekin bat etorritak.

Ildo horretan, hainbat bilera egin dira negoziazio kolektiboaren esparruan, UPV/EHUen erretiroa tratatzeko eta egoera horretara igarotzearekin lotutako beste neurri batzuetarako Batzorde Teknikoko langileen ordezkariekin, 2022ko ekainaren 3an, irailaren 12an, irailaren 28an eta urriaren 7an, eta ezinezkoa izan da horri buruzko akordiorik lortzerik izan ez delarik.

Aurreko guztiagatik, egungo testuinguru sozioekonomikoa eta indarrean dagoen arautegia kontuan hartuta, idazkari nagusiaren proposamenez, gerentea eta Irakasle eta Ikertzaileen errektoreordea ados daudelarik, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testuategina onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 38.8 artikuluan eta 37. artikuluan ezarritakoarekin bat etorritak, eta aipatutako testuateginaren 69. artikuluan eta Funtzio Publikoa Aldatzeko Neurriei buruzko abuztuaren 2ko 30/1984 Legearen hogeita batgarren xedapen gehigarriaren babesean, UPV/EHUko Gobernu Kontseiluak honako erabaki hau hartu du:

## ERABAKIA

Lehenengoa.– Onestea UPV/EHUko giza baliabideak arrazionalizatzeko plana (I. fasea): erretiroa igarotzeko neurriak, erabaki honen eranskinean agertzen den moduan.

2022ko urriaren 28a, ostirala

Bigarrena.– Eman bekie arautegi honen berri bere aplikazio eremuko kolektibo guztiei (lan kontratupeko irakasle-ikertzaileak eta administrazio eta zerbitzuetako pertsonala eta irakasle-ikertzaile eta administrazio eta zerbitzu pertsonal funtzionarioa).

Hirugarrena.– Arautegi hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta biharamunean sartuko da indarrean.

Laugarrena.– Agintzea, Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitara dadila.

Bosgarrena.– Erabaki honen aurka administrazioarekiko auzi errekurtsua aurkez daiteke Euskal Autonomia Erkidegoko Auzitegi Nagusian, bi hilabeteren epean, erabakia Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera.

Leioa, 2022ko urriaren 20a.

Errektorea,  
EVA FERREIRA GARCÍA.

Idazkari nagusia,  
AITOR ZURIMENDI ISLA.

2022ko urriaren 28a, ostirala

## ERANSKINA

## UPV/EHUKO GIZA BALIABIDEAK ARRAZIONALIZATZEKO PLANA (I. FASEA): ERRETIRORA IRAGATEKO NEURRIAK

## Aurrekariak eta zergatia

Administrazioak eta sindikatuen ordezkariak aho batez erabaki zuten batzorde tekniko bat osatzea, gaiaren inguruko azterketa, analisisa, gogoeta eta eztabaida egin eta ondorioak atera eta, ahal izanez gero, akordio bat lortzeko UPV/EHUKo enplegatu publiko guztientzat, bai lan kontratudun langileentzat bai funtzionarioentzat. Batzorde horrek enplegatu horien guztien interesak eta ordezkaritza biltzen zituela ulertzen da eta, beraz, ordezkaritza foro desberdinen arabera interpretazio desberdin, desegoki eta interesatuak ekidin zitezkeen.

Horrela, gaia aztertu eta negoziazioetan aritu ondoren, administrazioak eta sindikatuen ordezkariak akordioa lortu zuten 2010eko uztailaren 15ean batzorde teknikoak egindako bileran, akordioaren indarraldia 2014ko abenduaren 31n amaituta.

Bestalde, 2013ko martxoaren 27an, akordioa lortu zen onartzeko lan kontratudun irakasle eta ikertzaileen eta administrazio eta zerbitzuetako langileen erretiro partzialerako plana, eta plan hori berretsi egin zuen Gobernu Kontseiluak 2013ko apirilaren 25ean.

2010eko uztailaren 15eko akordioaren indarraldia amaituta, bi akordio onartu zituen 2015eko uztailaren 24an eta azaroaren 27an, Gobernu Kontseiluak berretsi egin zituenak. 2010eko uztailaren 15eko akordioaren indarraldia amaituta, 2015eko uztailaren 24ko eta azaroaren 27ko akordioak hartu ziren UPV/EHUKo erretiroa tratatzeko eta erretiro egoerara iragateko bestelako neurrien arloko batzorde teknikoaren barruan, UPV/EHUKo langile publiko guztiei aplikatzekoak, Gobernu Kontseiluak, hurrenez hurren, berretsi egin zituenak 2015eko urriaren 1eko eta abenduaren 7ko bileretan.

2022ko ekainaren 1ean, UPV/EHUKo administrazioak salatu egin ditu akordio horiek, beren denborazko indarraldi eremua arautzen duten aurreikuspenekin bat etorritu.

## A) Testuingurua eta gizarte erantzukizuna

1.– Neurriak onartu zirenean 2010. urtean, eta berrikusi 2015ean, testuinguru ekonomiko, sozial eta politikoa ez zen gaur egungoa. UPV/EHUK kontuan izan behar du testuingurua aldatu egin dela eta erretiroa sustatzeko politikak ere aldatzen ari direla azken urteotan. Bai enpresa pribatuan bai administrazio publikoetan joera aldaketa bat gertatu da, eta gaur egun trantsizio prozesu batean gaude. Prozesu horren helburua da, erretiroa aurrez hartzen duten pertsonak saritu beharrean, neurriak hartzea sustatzeko pertsonak har dezatela erretiroa legez dagokien adinean edo beranduago.

Are gehiago, administrazio publikoaren eremuan, ministerioak pentsioak erreformatzeko neurri sorta bat (1) aurkeztu du, lan bizitza borondatez luzatzea saritzen duena, erretiroa hartzeko legezko adinetik harago ere. Izan ere, horrela dago jasota sistemaren orekarako, jasangarritasuna indartzeko eta pentsiodunen erosteko ahalmena bermatzeko neurrien lehenengo blokeari buruzko akordio sozialeko II.4 atalean (2), Toledoko ituna eta estatu mailan gobernuak eta gizarte eragileek sinatutako suspertze, eraldatze eta erresilientzia plana betez.

2.– Era berean, zenbait administrazioak, unibertsitate batzuk barne, erretiroa legez aurreikusitako adinean edo beranduago hartzen duten pertsonak saritzeko neurriak onartu dituzte.

UPV/EHUK, nagusiki herritarren zergetatik datorren diru publikoarekin finantzatzen den administrazio publikoa den aldetik, ezin dio, gizarte erantzukizunagatik, ezikusia egin joera horri. Hala ere, gure unibertsitatearen adin piramidea kontuan hartuta, non hiru langiletik bik 50 urte baino gehiago dituzten, beharrezkoa da belaunaldi aldaketa ordenatu bat egitea, plantilla gaztetzeko eta zerbitzu, sail eta ikastegietan sortutako sinergien jarraitutasuna eta aprobetxamendua bermatzeko. Zehazki, AZPkoen kasuan, gaur egun kontratatuta dauden 1.900 pertsonetatik 269k 60 urte baino gehiago dituzte, 897k 51 eta 60 urte bitartean, 587k 41 eta 50 urte bitartean, 130ek 31 eta 40 urte bitartean, eta 17k 30 urte baino gutxiago. IRIlen kasuan, berriz, gaur egun irakaskuntza betebeharrak dituzten 4.479 pertsonetatik 949k 60 urte baino gehiago dituzte, 1.416k 51 eta 60 urte bitartean, 1.344k 41 eta 50 urte bitartean, 705ek 31 eta 40 urte bitartean, eta 17k 65 urte baino gutxiago; irakasle funtzionarioen % 42k 60 urte baino gehiago dituzte.

(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)

Hortaz, administrazio publikoei ere eragiten dien erretiro politiken trantsizio prozesuan, goiz dirudi unibertsitateak sustatu dezan erretiroa lege ezarritako adinean edo beranduago hartzea, gure langileen adin piramidea dela eta. Baina, edonola ere, bada neurri batzuk hartzeko unea, kontuan hartuta egungo joerak eta testuinguru sozioekonomikoa: batetik, piramidea berriz orekatzeko neurriak eta, bestetik, plantillaren errelebo ordenatua sustatzeko neurriak, betiere indarrean dagoen lege esparruaren barruan.

Testuinguru honetan, UPV/EHUren 2022-2025 eperako plan estrategikoak helburu nagusien artean du langileen plantilla arrazionalizatzea erretiroaren arloan, pertsonen dagokien ardatzaren barruan (UPV/EHUren plan estrategikoaren Pertsonen ardatzaren 03 helburua), plantillaren gatzetzea bultzatuz, langileen erreleboaren eta egonkortze goiztiarraren bidez, eta AZPren eta irakasle-ikertzaileen belaunaldi erreleboa bultzatuko duen plan bat garatuz, indarrean diren lege eta aurrekontu esparruen barruan, unibertsitatea, jakintza eta harremanen kapitala galduz deskapitalizatuko dela ekidinez. Halaber, giza baliabideen planak ezarri behar direla zehazten du, bai AZPren eremuan nola IRIrenean (UPV/EHUren plan estrategikoaren Pertsonen ardatzaren 02 helburua), IRI eta AZPren beharren urte anitzeko plangintza garatzea eta pertsonalaren lanbide karrera laguntzea helburu.

## B) Egoera legala

1.– Arestian aipatutakoarekin bat, ezin gal daiteke bistatik, azken urteotan Auzitegi Gorenaren hainbat epaik legez kanpokotzat jo dituztela langileek erretiroa alde aurretik hartzeagatik jasotzen dituzten kalte ordainak/pizgarriak edo diru sarrerak. Besteak beste, Auzitegi Gorenaren 2022ko martxoaren 16ko epaiak, 2018ko martxoaren 20koak, 2019ko martxoaren 14koak, 2021eko irailaren 29koak eta 2022ko ekainaren 7koak. Nahiz eta lehenagotik egon bazegoen ordainketa horien legezkotasuna zalantzan jartzen zuen adierazpenen bat (2010eko irailaren 9ko epaia, adibidez), ez ziren hain zehatzak, edo ezin zen pentsatu horri buruzko jurisprudentzia finkatuta zegoenik. Alabaina, epai horiek oinarri eta abiapuntu, argi geratzen da kalteordainok zuzenbidearen aurka egindako ordainketak direla.

2.– Eztatidan dago hala Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6/1989 Legeko 22. artikulua nola Funtzio Publikoaren Erreformatarako Neurri buruzko abuztuaren 2ko 30/1984 Legeko 21. xedapen gehigarriak babes legala eman ahal dieten erretiroen gaineko neurri. Aipatutako artikulua honako hau dio: «1.- Euskal Administrazio Publikoek giza baliabideak arrazionalizatzeko programak onar ditzakete, euren buruak antolatzen duten gaitasunaren arabera eta langileen ordezkariekin negoziatu ostean. Programok euren berezitasunei egokitu zaizkie, eta funtzionarioei zein lan kontratuko langileei buruzkoak izango dira, eta euren eraginpeko alorrean giza baliabideak ahalik ondoen erabiltzeko garatu behar diren jarduketak hartuko dituzte batera. Eta hori aurrekontuen mugen barne egin beharko da, gobernu organoek langileei buruzko politikarako finka ditzaten jokabideen arabera. 2. giza baliabideak arrazionalizatzeko programetan, enplegu planetarako aplikagarriak diren arau orokorretan ezarritako neurri guztiak edo batzuen batzuk sar daitezke. Horretaz gain, borondatezko lan utzaldian daudenentzat, alde aurretik jubilatu daitezenez, jarduneko zerbitzu aldia uzten dutenentzat edo behin betiko baja hartzen dutenentzat pizgarriak ere sar daitezke». Aipatutako xedapen gehigarriak, berriz, dio ezen autonomia erkidegoek eta toki korporazioek, beren burua antolatzen duten gaitasunaren arabera, enplegu planez gain, giza baliabideak arrazionalizatzeko beste sistema batzuk ere ezarri ahal izango dituztela, beren berezitasunetara egokitutako programen bidez. Sistema horietan lege horretako 18. artikuluko 2. eta 3. paragrafoetan aipatutako neurri guztiak edo batzuk sartu ahal izango dira, bai eta borondatezko eszedentziarako eta erretiro aurreraturako pizgarriak ere.

Adierazitakoaren ildotik, Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiak uste izan du orain arte lege mailako bi arau horiek estaldura ematen diotela administrazioen barruan erretiro aurreratua sustatzeko neurriak jasotzen dituzten akordio edo hitzarmen kolektiboak, bai eta plantillaren errelebo ordenatura bideratutako beste batzuei ere (2020ko maiatzaren 27ko eta 2021eko irailaren 28ko epaiak). Hori guztia, ordea, baldintza batekin: baliabideak arrazionalizatzeko plan batean sartzea, plangintza neurriak eta plantillari buruzko politikak jasoko dituen; eta, erretiro aurreratua hartzeagatik kalte ordainak dagokienez, bakar-bakarrik erretiro aurreratuaren ondorioz pentsioaren % 100era iristen ez diren langileei ematen bazaizkie. Izan ere, kalte ordainak laguntza baino ezin dira izan. Baina duela gutxi, Auzitegi Gorenak, 2022ko ekainaren 7ko epaiaren bidez, lege kanpokotzat jo ditu Basauriko Udalak bere funtzionarioentzat onartuta zituen kalte ordainak, baliabideak arrazionalizatzeko plan batean sartuta egon arren ere, kasu horretan gertatzen zen bezala. Epai horren bidez baliogabetu egin da Euskal Autonomia Erkidegoko Auzitegi Nagusiaren 2021eko urtarrilaren 13ko epaia.

Auzitegi Gorenaren epaiak direla eta, administrazio batzuek lege kanpokotzat jo dituzte erretiro aurreratua hartzeagatik kalte ordainak zehazten zituzten akordioak, nahiz eta akordio horiek baliabideak arrazionalizatzeko

plan batean sartuta egon. Esateko baterako, Bilboko Udalak, Donostiako Udalak, Bizkai eta Gipuzkoako foru aldundiek eta beste.

3.– Euskal Herriko Unibertsitateari dagokionez, UPV/EHUko erretiroen eta erretiro egoerara iragateko bestelako neurrien arloko batzorde teknikoaren 2015eko uztailaren 24ko eta azaroaren 27ko akordioak ezin dira hartu baliabideak arrazionalizatzeko plantzat. Hau da, akordio horiek erretiro aurreratua eta plantillaren errelebo ordenatua sustatzeko neurriak jasotzen dituzte, baina ez daude sartuta baliabideak arrazionalizatzeko plan batean eta ordainketak kolektibo bakoitzari aurreikusita zaion ordainketa sistematik at egiten dira. Beraz, argi dago ez datozela bat gaur egun Euskal Autonomia Erkidegoko Auzitegi Nagusiak eskatzen dituen irizpide legalekin, eta are gutxiago Auzitegi Gorenak eskatzen dituenekin.

Hemen agertutako testuinguruan eta Auzitegi Gorenaren azken epaiak ikusita, ekainean bi akordio horiek denuntziatu ziren, eta langileen ordezkariekin nahitaez izan beharreko negoziazio prozedurari ekin zitzaion, baliabideak arrazionalizatzeko plan bat onartu ahal izateko, errelebo ordenatua eta plantillaren gaztetzea sustatzeko, UPV/EHUren 2022-2025 plan estrategikoaren bat etorrira, baina indarrean dagoen lege eta jurisprudentzia esparrura egokituta, bai eta egungo errealtatera eta egoera sozioekonomikora ere, erretiroarekin lotutako zenbait neurri estaldura eman ahal izateko modu horretara.

Ildo horretan, hainbat bilera egin dira negoziazio kolektiboaren esparruan, UPV/EHUen erretiroa tratatzeko eta egoera horretara igarotzearekin lotutako beste neurri batzuetarako Batzorde Teknikoko langileen ordezkariekin, 2022ko ekainaren 3an, irailaren 12an, irailaren 28an eta urriaren 7an, ezinezkoa izan delarik horri buruzko akordiorik lortzerik.

## 1. artikulua.– Printzipio orokorrak eta ezarpen faseak.

### 1.1.– Hauek dira akordioaren printzipioak:

- a) Indarreko arauak errespetatzea, aplikazio erregimen juridiko desberdinetan. Akordio honen ondorioz hartutako neurriek UPV/EHUen zerbitzuak ematen dituzten enplegatu publikoen talde guztiei ahalik eta trataera berdintsuena ematea lortu behar dute.
- b) Funtzionarioekin parekatuta egon daitezen, lan kontratudun irakasle eta ikertzaileek 70 urterekin hartu beharko dute nahitaezko erretiroa, eta jardunean egon ahal izango dira adin hori betetzen duten ikasturtea amaitu arte. Irakasle emerituak eta itzal handiko ikertzaileak ez daude horretara beharturik.
- c) Akordio honetan jasota dauden neurriren bat hartu nahi dutenek konpromisoa hartzen dute erretiro arrunta hartzeko abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen arabera edo lege hori aldatuko lukeen beste edozeinetan erretiro adinerako eta kotizazio urteetarako pixkanaka ezartzen joango den taula berrian (aurrerantzean, abuztuaren 1eko 27/2011 Legeko taula) zehaztutako baldintzak betetzerakoan. Konpromiso hori betetzen ez bada berreskuratu egin beharko dira hartutako orduak, eta konpromisoa ez betetzeak unibertsitateari eragindako kalte-galerak ordaindu.
- d) Erretiroen bidez hutsik geratzen diren lanpostuak erabiliko dira UPV/EHUko enplegatu publikoen taldeetan (irakasle eta ikertzaileen taldean edo AZPkoenean) dauden premiak asetzeko, kontuan hartuta 2014ko irailaren 17an AZPko funtzionario eta lan kontratudunen Plangintza Batzordeak eta irakasle eta ikertzaile funtzionario eta lan kontratudunen Plangintza Batzordeak lan bermeak mantentzeari begira onartutako oinarritzko akordioan jasotakoa.
- e) Akordio honetan jasotako neurriak une bakoitzean aurrekontuak eskaintzen dituen aukeren menpe egongo dira, baina, betiere, behar bezala egiaztatuta egon beharko da aurrekontuen egoera.

### 1.2.– Ezarpen faseak.

1.2.1.– I. fasea: erretiroaren arloan langileen plantilla arrazionalizatzeko plana (UPV/EHUren Plan Estrategikoa 2022-2025 aldirako: «Pertsonak» ardatza, 03.01 helburua) 03. helburua: Plantilla gaztetzea sustatzea, pertsonalaren erreleboa eta egonkortze goiztiarra bitarte direla plan bat garatuz, AZPko langileen eta irakasle-ikertzaileen belaunaldi aldaketa errazteko, indarrean diren lege eta aurrekontu esparruetan, jakintzaren eta kapital erlazionalaren galerak unibertsitatean eragin dezakeen deskapitalizazioa saihestuz.

1.2.2.– II. fasea: Giza baliabideen planak ezartzea bai AZPkoen alorrean bai IRLen alorrean (UPV/EHUren Plan Estrategikoa 2022-2025 aldirako: «Pertsonak» ardatza, 02 helburua). 02. Helburua: Irakasle-ikertzaileen eta AZPko langileen beharren urte anitzeko plangintza bat egitea, eta haien ibilbide profesionalean laguntzea, ondoko ekintza hauek abian jarrita:

01.– Erreferentziako plantillak onartzea, bai irakasle-ikertzaileentzat bai AZPko langileentzat, eta gure unibertsitatearen helburu estrategikoetara eta digitalizaziotik eta nazioartekotzetik eratorritako beharretara egokitzea.

02.– Irakasle-ikertzaileen poltsa kudeatzeko araudia eta sistema berrikustea, hobetzea eta inplementatzea, bikoizketak ahal den neurrian ezabatuta.

03.– Urte anitzeko plangintzan plaza atxikiak aurreikustea, epe laburrean hartuko diren erretiroak eta arlo bakoitzaren egiturazko arazoak aintzat hartuta.

2. artikulua.– I. fasea erretiroaren arloan giza baliabideak arrazionalizatzeko plana.

2.1.– Erretiroaren arloan langileen plantilla arrazionalizatzeko planaren helburua

Erretiroaren arloan giza baliabideak arrazionalizatzeko programa honen helburua da neurri sozial bat aplikatzea, erretiro egoerara iragatea eta plantillaren errelebo ordenatua erraztuko duena.

2.2.– Akordioak bere baitan hartzen dituen pertsonak.

Akordio hau UPV/EHUko enplegatu publiko guztiei aplikatuko zaie, kasu bakoitzean ezarritako baldintzetan. Hau da: irakasle eta ikertzaileei eta administrazio eta zerbitzuetako langileei ezarriko zaie, bai funtzionarioei bai lan kontratudunei; ez zaie ezarriko, baina, konfiantzako langileei.

2.3.– Plan honetako hurrengo artikuluren batean aurreikusitako neurriren bat hartzen duten pertsonak erretiroa nahitaez hartzeko konpromisoa hartzen dute, gehienez ere erretiro arrunterako adina betetzen dutenean.

3. artikulua.– IRLen irakats ahalmena murriztea.

3.1.– Betebeharrak:

a) Unibertsitateko irakasleen kidegoetakoren bateko edo irakasle kategorietakoren bateko karrerako funtzionarioa edo lan kontratudun finkoa izatea, hurrenez hurren, eta UPV/EHU behin betiko lanpostu bat betetzen egotea, arduraldi osoan, zerbitzu aktiboko administrazio egoeran edo lanpostua gordeta izatea dakarren beste edozeinetan; edota egonkorra izatea edo plaza hutsa betetzen dagoen bitartekoa izanik UPV/EHU 10 urteko antzinatasuna izatea zerbitzu efektiboak betetzen.

b) Konprometitzea erretiroa hartzea erretiro arrunterako adina betetzen dueneko ikasturteko abuztuaren 31n (ikasturtea irailaren 1ean hasi eta abuztuaren 31n amaitzen dela ulertuta). Adin hori izango da, oro har, Gizarte Segurantzak ezarritakoa abuztuaren 1eko 27/2011 Legeko taulan (hau da, 67 urte 2027. urtetik aurrera); eta MUFACEkoen kasuan –klase pasiboak– 65 urte.

3.2.– Irakats ahalmena murrizteko aukera egongo da, honako eskala honekin bat etorrira:

Erretiroa hartzeko ikasturtea ken 3 urte	%10	(2,4 kreditu 24tik edo 3 kreditu 30etik)
Erretiroa hartzeko ikasturtea ken 2 urte	%20	(4,8 kreditu 24tik edo 6 kreditu 30etik)
Erretiroa hartzeko ikasturtearen aurrekoa	%30	(7,2 kreditu 24tik edo 9 kreditu 30etik)
Erretiroa hartzeko ikasturtea	%40	(9,6 kreditu 24tik edo 12 kreditu 30etik)

Irakats ahalmena murrizteko aukera hau hartzen duten IRLek konpromisoa hartzen dute erretiroa hartzeko erretiro arrunterako adina betetzen duteneko ikasturtearen amaieran (abuztuaren 31). Horrela egin ezean, arautu egingo da bere egoera.

3.3.– Deialdiak.

Aipatutako murrizketak hartu nahi dituzten langileek bi deialdi izango dituzte ikasturte bakoitzean eskaria aurkezteko, eta Gizarte Segurantzaren agiria aurkeztu beharko dute eskariarekin batera, non Gizarte Segurantzak adieraziko duen langileak zenbat urterekin hartu beharko lukeen erretiro arrunta.

## 3.4.– Bateriaezintasunak.

Murrizketa hauek ezingo zaizkie pilatu erretiro partzialekoei.

3.5.- IRlen irakats ahalmenaren murrizketa indibidualen ondorioz gutxitu egingo da kasuan kasuko sailaren ahalmena eta, ahalmen hori irakats betebeharrak baino txikiagoa denean, plazak esleitu beharko zaizkio sailari – irakasle atxikien plazak, agregatu edo titularrenak, edota etorkizunean horien ordeez egon daitezkeenak, erretiroaren benetako data baino lehenago.

## 3.6.– Egokitzapenak, aldi baterako (2026-2027 ikasturtera arte).

Erretiroa 2026-2027 ikasturtean edo hurrengoetan hartuko duten pertsonen kasuan, murrizketak hartu ahal izateko, beharrezkoa izango da beteta izatea erretiro arrunterako adina (Gizarte Segurantzako kasuan -erregimen orokorra- 67 urte, edo ordezeko arautegian ezarritakoa; eta MUFACEko kasuan –klase pasiboak– 65 urte, edo ordezeko arautegian ezarritakoa); baina, hala ere, komenigarri ikusi da denbora tarte bat izatea egokitzapenatarako, bost ikasturtean zehar.

Hortaz, erretiroa 2026-2027 ikasturtea baino lehen hartuko duten irakasle-ikertzaileek 3.2) atalean aipatutako murrizketak hartu ahal izango dituzte, baldin eta erretiroa hartzeko egunean (kasuan kasuko ikasturteko abuztuaren 31) I. taulan agertzen den adin tartean badaude. Bestalde, II. eta III. tauletan agertzen dira, I. taularen aplikazioaren ondorioz, irakasle-ikertzaileek hurrengo ikasturteetan hartu ahal izango lituzketen murrizketak, honako hauen arabera: kotizazio erregimena (II. taula, Muface -klase pasiboak-; III. taula, Gizarte Segurantzza -erregimen orokorra-), adina 2022-08-31n, eta erretirorako konprometitutako data.

I. taula. Adina (urtetan) erretiroa hartzeko egunean (kasuan kasuko ikasturteko abuztuaren 31), murrizketak hartu ahal izateko.

	2022-2023 ikasturtea	2023-2024 ikasturtea	2024-2025 ikasturtea	2025-2026 ikasturtea	2026-2027 ikasturtea eta hurrengoak
IRI – Muface (klase pasiboak)	60-65	60-65	62-65	64-65	65 <sup>1</sup>
IRI – Gizarte Segurantzza (erregimen orokorra)	63-67	63-67	65-67	66-67	67 <sup>1</sup>

1. oharra: edo erretiroa hartzeko arautegi orokorrean ezarritako adina, arautegi hori aldatuko balitz.

II. taula. Mufacekoak –klase pasiboak- diren IRlek hartu ahal izango lituzketen murrizketak, honako hauen arabera: adina 2023/08/31n eta erretiroa hartzeko ikasturtea (erretiroa ikasturte horretako abuztuaren 31n).

Adina 2022-08-31	Erretiroa zein datatatik aurrera har daitekeen murrizketekin eta azken ikasturteetako murrizketak(%) <sup>1</sup>				
	2023-08-31	2024-08-31	2025-08-31	2026-08-31	2027-08-31
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	-	-	-	-

1. oharra: 2026/2027 ikasturteetik aurrera erretiroa murrizketekin hartu ahal izango dute (aurreko lau ikasturteetan) erretirorako aukeratutako ikasturtean 65 urte beteko dituzten pertsonak, ez beste inork.

III. taula: Gizarte Segurantzakoak –erregimen orokorra- diren IRlek hartu ahal izango lituzketen murrizketak, honako hauen arabera: adina 2023/08/31n eta erretiroa hartzeko ikasturtea (erretiroa ikasturte horretako abuztuaren 31n).



2022ko urriaren 28a, ostirala

Adina 2022-08-31	Erretiroa zein datatatik aurrera har daitekeen murrizketekin eta azken ikasturteetako murrizketak(%) <sup>1</sup>				
	2023-08-31	2024-08-31	2025-08-31	2026-08-31	2027-08-31
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	%30-40	-	-	-

1. oharra: 2026-2027 ikasturteetarik aurrera erretiroa murrizketekin hartu ahal izango dute (aurreko lau ikasturteetan) erretirorako aukeratutako ikasturtean 67 urte beteko dituzten pertsonak, ez beste inork.

#### 4. Artikulua.– AZPkoen lanaldia murriztea.

##### 4.1.- Betebeharrak:

a) UPV/EHUn AZPkoen eskala edo kategorietako bateko karrerako funtzionarioa edo lan kontratadun finkoa izatea eta behin betiko lanpostu bat betetzen egotea edo behin-behineko atxikipena izatea, zerbitzu aktiboko administrazio egoeran edo lanpostua gordeta izatea dakarren beste edozeinetan, edo egonkortasuna aitortuta izatea.

b) AZPkoen eskala edo kategoriako bitarteko funtzionarioa edo aldi baterako lan kontraduna izanik, 6 urteko antzintasuna izatea UPV/EHUn zerbitzu efektiboak betetzen, eta lanpostuen zerrendako lanpostu hutsa betetzen egotea eskaria egiteko ulean.

4.2.– Erretiro arrunta hartuko duten AZPkoen kasuan (oro har, abuztuaren 1eko 27/2011 Legeko taulan ezarritakoa), aukera egongo da eguneko lanaldia murrizteko taula honen arabera:

Erretiro arrunterako adina ken 5 urte	0,5 ordu.
Erretiro arrunterako adina ken 4 urte	1 ordu
Erretiro arrunterako adina ken 3 urte	1,5 ordu.
Erretiro arrunterako adina ken 2 urte	2 ordu
Erretiro arrunterako adina ken 1 urte	2,5 ordu.

Hauek dira lanaldia murrizteko aukerak:

1. aukera	Egunean			Urtean			
	Orduak	Egunean	Pilatua	Guztira	Egunean	Pilatua	Guztira
Erretiro arrunta ken 5 urte		0,5	0	0,5	105	0	105
Erretiro arrunta ken 4 urte		1	0	1	210	0	210
Erretiro arrunta ken 3 urte		1,5	0	1,5	315	0	315
Erretiro arrunta ken 2 urte		2	0	2	420	0	420
Erretiro arrunta ken 1 urte		2,5	0	2,5	525	0	525
					1575	0	1.575



2. aukera	Egunean			Urtean		
	Orduak	Eguna	Pilatua	Guztira	Egunean	Pilatua
Erretiro arrunta ken 5 urte	0,25	0,25	0,5	52,5	52,5	105
Erretiro arrunta ken 4 urte	0,5	0,5	1	105	105	210
Erretiro arrunta ken 3 urte	0,5	1	1,5	105	210	315
Erretiro arrunta ken 2 urte	1	1	2	210	210	420
Erretiro arrunta ken 1 urte	1	1,5	2,5	210	315	525
				<b>682,5</b>	<b>892,5</b>	<b>1.575</b>

1. aukera hautatuko duten langileek eguneko lanaldia murriztuko duten, taulan adierazitako moduan.

2. aukera hautatuko duten langileek eguneko lanaldia murriztuko duten, taulan adierazitako moduan, eta orduak pilatuko dituzte 6 hilabeteko baimena hartzeko erretiro arruntaren aurretik.

2. aukeraren kasuan langileak kontratatu ahal izango dira zerbitzuan laguntzeko, horretarako aurrekonturik badago eta zerbitzuaren premiek hala eskatzen badute.

Lanaldia murrizteko aukera hau hartzen duten AZPkoek konpromisoa hartzen dute erretiroa hartzeko 65 urte betetzean edota abuztuaren 1eko 27/2011 Legeko taularen arabera dagokien adinera heltzean. Horrela egin ezean, arautu egingo da bere egoera.

Aipatutako murrizketak hartuko dituzten langileek Gizarte Segurantzaren agiria aurkeztu beharko dute eskariarekin batera, non Gizarte Segurantzak adieraziko duen langileak zenbat urterekin hartu beharko lukeen erretiro arrunta.

#### 4.3.– Bateriaezintasunak.

Murrizketa hauek ezingo zaizkie pilatu erretiro partzialekoei.

#### 5. artikulua.– Erretiro partziala.

Indarrean jarraitzen du UPV/EHUko lan kontratudun langileen erretiro partzialerako planak, UPV/EHUko lan kontratudun irakasle-ikertzaileen eta administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen negoziazio batzordeen 2018ko abenduaren 5eko Akordio Bateratuaren bidez lortuak (Gobernu Kontseiluak berretsia 2018ko abenduaren 20ko Erabakiaren bidez); eta aipatutako akordioaren luzapenak ere indarrean jarraitzen du, zeina ezarri zen UPV/EHUko lan kontratudun irakasle-ikertzaileen eta administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen negoziazio batzordeen 2020ko uztailaren 16ko Akordioaren bidez (UPV/EHUko lan kontratudun langileen erretiro partzialerako plana onartu zuen 2018ko abenduaren 5eko Akordioaren indarraldia luzatzen duena). Hala ere, ez du jarraitzen indarrean denuntziatu diren 2015eko akordioetan jasotakoak. Ezingo da jaso inolako ordainsaririk kontzeptu horrengatik.

Erretiro partziala hartuko duten langileek ezingo dituzte hartu gorago aipatu diren murrizketak, ez irakats ahalmenaren murrizketa IRlen kasuan ez lanaldiaren murrizketa AZPkoen kasuan.

#### 6. artikulua.– Mentoring sistema administrazio eta zerbitzuetako langileentzat.

Mentoring sistema iraunkorra ezarriko da belaunaldi aldaketa kudeatzeko, etenik gabe funtzionatuko duena lanpostuetan erreleboa edo ordezkatzera gertatuko denean.

Mentoring zereginetan emandako denbora orduen bidez konpentsatuko da.

Hilabeteak mentoring zereginetan	Egunak	Kompentsazioa	Pilatutako denbora
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

Mentoring zereginen barruan lanpostuari dagozkion prozedurak prestatuko dira, ordezkoren tutore lanak egingo dira, edo prestakuntza modulua prestatuko da.

Mentoring programak prestatuko dira nagusi hurrenarekin batera, berak koordinatu, gainbegiratu eta ebaluatuko baitu programa.

7. artikulua.– II. fasea: giza baliabideak arrazionalizatzeko plana ezartzea.

Irakasle-ikertzaileen eta AZPko langileen beharren urte anitzeko plangintza bat egitea eta beren ibilbide profesionalean laguntzea, ondoko ekintza hauek abian jarrita:

- 1.– Erreferentziako plantillak onartzea, bai irakasle-ikertzaileentzat bai AZPko langileentzat, eta gure unibertsitatearen helburu estrategikoetara eta digitalizaziotik eta nazioartekotzetik eratorritako beharretara egokitzea.
- 2.– Irakasle-ikertzaileen poltsa kudeatzeko araudia eta sistema berrikustea, hobetzea eta inplementatzea, bikoizketak ahal den neurrian ezabatuta.
- 3.– Urte anitzeko plangintzan plaza atxikiak aurreikustea, epe laburrean hartuko diren erretiroak eta arlo bakoitzaren egiturazko arazoak aintzat hartuta.

Lehenengo xedapen iragankorra.– Erretiroei buruzko 2015eko uztailaren 24ko eta 2015eko azaroaren 27ko akordioetan zehaztutako neurriren baten babesean dauden langileek egoera horretan jarraituko dute, akordio horietan eta akordio horiei lotutako erabakietan jasotako baldintzetan, kalte ordainei dagozkienak izan ezik.

Bigarren xedapen iragankorra.– Hala ere, lehenengo xedapen iragankorrek aipatzen dituen pertsonak aukera izango dute 2022ko abenduaren 31ra arte, honako plan honetan aurreikusten diren neurriren bat hartzeko, 2015eko uztailaren 24ko eta azaroaren 27ko akordioen babesean hartutako neurriei uko eginez eta, adina zein den, lanaldiaren murrizpena kasuan kasu egokituz. Aukera hau UPV/EHUko gerentziari edo irakasle-ikertzaileen arloko errektoreordeari bideratuko zaio, kolektiboaren arabera.

Hirugarren xedapen iragankorra.– Halaber, 2015eko uztailaren 24ko akordioarekin bat etorruta, akordio hau indarrean sartu baino lehen, erretiroa 2022ko abenduaren 31 baino lehen hartzeko konpromisoa hartua dutenek jaso ahal izango dute 2015eko azaroaren 27ko akordioan jasotako kalte ordaina.

#### XEDAPEN INDARGABETZAILEA

Ondoriorik gabe geratzen dira Gobernu Kontseiluak 2015eko urriaren 1ean eta 2015eko abenduaren 17an hartutako akordioak, non berresten diren, UPV/EHUn erretiroa tratatzeko eta erretiro egoerara iragateko neurrien batzorde teknikoan 2015eko uztailaren 24an eta azaroaren 25ean hurrenez hurren, lortutako neurriak.

Era berean, ondoriorik gabe geratuko dira beste akordio batzuk, arrazionalizatzeko plan honetan aurreikusitakoarekin bateraezinak direnak, plan horretan indarrean jarraitzen dela espresuki esaten bada izan ezik.