

INSTRUCCIÓN Nº 3/2015**DE: DIRECTOR GENERAL****A: DIRECCIONES GERENCIAS DE ORGANIZACIONES DE SERVICIOS****ASUNTO: JUBILACIÓN FORZOSA, VOLUNTARIA, PARCIAL, CONTRATO DE RELEVO Y PRÓRROGA EN EL SERVICIO ACTIVO**

El reconocimiento del derecho a la percepción de una pensión por jubilación corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social, en relación al personal adscrito al Régimen General de Seguridad Social, y a la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, en relación al personal adscrito al Mutualismo Administrativo (MUFACE). En función de si se trata de estos colectivos distintos, de Régimen General o del Régimen Especial de Seguridad Social, es aplicable distinta normativa de jubilación.

También es distinta la normativa que rige la jubilación del personal funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi que esté adscrito a Osakidetza, por estar sometido dicho personal a la legislación específica en materia de función pública.

El Consejo de Administración de Osakidetza-Servicio vasco de salud, en la sesión de 30 de enero de 2014 aprobó un Plan de Ordenación de Recursos Humanos, que tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016. Dicho Plan, en lo que concierne a la materia de jubilación, desarrolló el contenido del artículo 26.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, precepto según el cual la autorización de la prolongación en el servicio activo debe ser autorizada por el servicio de salud correspondiente, en función de las necesidades de la organización articuladas en el marco de los planes de ordenación de recursos humanos.

El citado Plan estableció los supuestos específicos en los que va a autorizarse la permanencia en el servicio activo durante el período que comprende desde 2014 hasta 2016, declarando que, de no concederse esta prórroga, la jubilación tendrá lugar a la edad establecida para el acceso a la pensión de jubilación contributiva sin coeficiente reductor por razón de edad.

Por todo ello, se hace necesario dictar en materia de jubilación y prórroga en el servicio activo la siguiente

INSTRUCCIÓN:

1.- **Ámbito de aplicación**

La presente instrucción es de aplicación al personal empleado público al servicio de Osakidetza.

2.- **Jubilación del personal del Régimen de Clases Pasivas(MUFACE)**

2.1.- Jubilación forzosa

La jubilación del personal incluido en el Régimen de Clases Pasivas (MUFACE) se producirá a los 65 años, dado que dicho personal no resultó afectado por las previsiones de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social.

Dictada la resolución de jubilación, el órgano competente de Osakidetza cumplimentará y remitirá electrónicamente, a través de la aplicación establecida el efecto, el MODELO "J" a la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, la cual iniciará el procedimiento de reconocimiento de pensión. Dicha cumplimentación debe realizarse antes del cumplimiento de la edad de jubilación forzosa por la persona funcionaria.

La jubilación del personal de MUFACE se declarará de oficio por Osakidetza a los 65 años. A efectos informativos, al menos 6 meses antes del cumplimiento de dicha edad, las Direcciones Gerencias de las organizaciones de servicios notificarán al personal que preste servicios en las mismas la fecha en la que, si no solicita la prórroga en el servicio activo, se producirá su jubilación.

El personal de MUFACE podrá solicitar la prórroga en el servicio activo en la forma y los supuestos establecidos en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos y en el apartado 5 de la presente Instrucción.

2.2.- Jubilación voluntaria

Según establece el artículo 28.2 b) del Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, la jubilación en el Régimen de Clases Pasivas (MUFACE) puede ser voluntaria, a instancia de parte, siempre que la persona interesada tenga cumplidos 60 años de edad y tenga reconocidos 30 años de servicios efectivos. Si dicha persona tuviera 35 años o más de servicios efectivos, la cuantía de su pensión de jubilación será el 100% del haber regulador.

El derecho a esta jubilación voluntaria estará condicionado a que los últimos 5 años de servicios computables estén cubiertos en el Régimen de Clases Pasivas del Estado cuando, para completar los 30 años de servicios exigidos, hubieran de computarse períodos de cotización a otros regímenes, por aplicación de las normas sobre cómputo recíproco de cuotas entre regímenes de Seguridad Social.

El procedimiento de jubilación voluntaria del personal de MUFACE se iniciará a solicitud de la persona funcionaria interesada, mediante escrito dirigido al órgano de jubilación competente, presentando con al menos tres meses de antelación a la fecha de jubilación solicitada.

Una vez iniciado e instruido el procedimiento, el órgano de jubilación dictará resolución que, si fuera favorable, se efectuará al menos dos meses antes a la fecha de jubilación solicitada, quedando demorada la eficacia de la misma hasta dicha fecha.

Dictada la resolución de jubilación, el órgano competente de Osakidetza cumplimentará y remitirá electrónicamente, a través de la aplicación establecida el efecto, el MODELO "J" a la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, la cual iniciará el procedimiento de reconocimiento de pensión.

Conforme establece la Ley 5/2014, de 23 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2015, para dicho ejercicio quedan suspendidos en su aplicación los artículos y cláusulas en los que se regulan las primas por jubilación voluntaria, cuando la fecha de efectos de dicha jubilación se produzca entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2015, por lo que no se abonará prima alguna por esta modalidad de jubilación que se produzca en 2015.

3.- Jubilación del personal funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi

El personal funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi que esté adscrito a Osakidetza, al cual le es aplicable el Acuerdo regulador de condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, recibirá un aviso previo al menos 6 meses antes del cumplimiento de la edad de acceso a la pensión de jubilación ordinaria, si bien podrá solicitar la prórroga en el servicio activo, con una antelación mínima de 2 meses anteriores al cumplimiento de 65 años, en los siguientes casos, según la Instrucción 1/2015, de 28 de enero, del Viceconsejero de Función Pública del Gobierno Vasco, en materia de jubilación forzosa, anticipada, parcial, contrato de relevo y prórroga en el servicio activo.

a) Cuando no reúna los años de servicio o de cotización necesarios para generar el 100% de la pensión que le corresponda.

Dicha solicitud deberá ir acompañada de Informe de Vida Laboral o de cualquier otra documentación que así lo acredite.

Si del Informe de Vida Laboral o de la documentación aportada, se constata que el personal afectado no reúne el requisito de cotización exigido por cada Régimen de Seguridad Social para generar el 100% de la pensión, se autorizará por el órgano competente la prórroga en el servicio activo exclusivamente por el plazo que reste hasta cumplir dicho período de cotización, y en ningún caso por un período superior a un año. Si finalizado el año, no reuniera el período de cotización correspondiente, se podrá solicitar una nueva prórroga en el servicio activo. En ningún caso se prolongará el servicio más allá del cumplimiento de los 70 años de edad.

La autorización exigirá Informe previo preceptivo de la Dirección de Función Pública.

b) Cuando la adecuada prestación del servicio público haga imprescindible la permanencia de determinados/as profesionales en el servicio activo, por el tiempo necesario para ello, y hasta el cumplimiento de 70 años como máximo.

La tramitación de esta solicitud deberá ir acompañada de memoria del órgano competente sobre la naturaleza del puesto y de las funciones y tareas que se desempeñan.

La Dirección de Función Pública emitirá informe en el que se declarará si la permanencia es o no imprescindible. Si dicho informe es favorable, la prórroga se concederá por un plazo máximo de un año, finalizado el cual, si se mantienen las circunstancias, podrá solicitarse una nueva prórroga con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de vencimiento de la anterior. La nueva solicitud requerirá los mismos trámites que la prórroga inicial.

4.- Jubilación del personal estatutario y funcionario de Osakidetza del Régimen General de Seguridad Social no incluido en el apartado anterior

4.1.- Jubilación forzosa

La Disposición Transitoria Vigésima del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, sobre aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización, establece para el año 2015 los siguientes requisitos:

| <u>Año</u> | <u>Períodos cotizados</u> | <u>Edad exigida</u> |
|------------|-----------------------------|---------------------|
| 2015 | 35 años y 9 meses o más. | 65 años |
| | Menos de 35 años y 9 meses. | 65 años y 3 meses |

En consecuencia, la jubilación forzosa de este personal incluido en el Régimen General de Seguridad tendrá lugar:

- 1.- A la edad de 65 años, con carácter general.
- 2.- A la edad de 65 años y 3 meses, si el personal afectado aporta Informe de Vida Laboral en el que conste que no reúne 35 años y 9 meses de cotización. Dicho Informe deberá constar en el expediente con 3 meses de antelación al cumplimiento de la edad de 65 años.

A efectos informativos, al menos 6 meses antes del cumplimiento de dicha edad, las Direcciones Gerencias de las organizaciones de servicios notificarán al personal que preste servicios en las mismas la fecha en la que, si no solicita prórroga, se producirá su jubilación.

La resolución de jubilación se dictará en la organización en la que tenga en titularidad la plaza la persona empleada. Si esta última estuviera en comisión de servicios, la citada organización comunicará que se va a producir la jubilación, al menos 10 días antes de la fecha de efectos ésta, a la organización en la que la persona estuviera prestando servicios, para que esta última conozca previamente la fecha en la que tendrá lugar dicha jubilación y pueda arbitrar las medidas oportunas en relación a su sustitución. Así mismo, la organización de servicios de la plaza en titularidad remitirá la resolución de jubilación a la organización en la que la persona empleada esté en comisión de servicios.

4.2.- Jubilación voluntaria

El Artículo 161 bis B) del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, respecto al acceso anticipado a la jubilación por voluntad de la persona trabajadora encuadrada en el Régimen General de Seguridad Social, establece los siguientes requisitos:

- a) Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la Disposición Transitoria Vigésima.
- b) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 35 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

Quienes tuvieran la condición de mutualistas antes del 1/1/1967 tienen condiciones especiales de jubilación voluntaria, a la que podrán acceder desde el cumplimiento de 60 años de edad.

Vista la anterior normativa, la edad necesaria para solicitar la jubilación voluntaria (en el caso de no mutualistas anteriores a 1/1/1967) es diferente según los años de cotización:

| <u>Año</u> | <u>Períodos cotizados</u> | <u>Edad exigida</u> |
|------------|----------------------------------|---------------------|
| 2015 | 35 años y 9 meses o más. | 63 años |
| | ≥ 35 años y < 35 años y 9 meses. | 63 años y 3 meses |

El acceso a la pensión de jubilación voluntaria implicará que la pensión será objeto de reducción en los porcentajes establecidos en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Conforme establece la Ley 5/2014, de 23 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2015, para dicho ejercicio quedan suspendidos en su aplicación los artículos y cláusulas en los que se regulan las primas por jubilación voluntaria, cuando la fecha de efectos de dicha jubilación se produzca entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2015, por lo que no se abonará prima alguna por esta modalidad de jubilación que tenga lugar en 2015.

5.- Prórroga voluntaria en el servicio activo

5.1.- Supuestos

- a. Previa solicitud de la persona interesada, el personal estatutario y funcionario de Osakidetza no incluido en el apartado 3 de la presente instrucción podrá prorrogar la permanencia en el servicio activo hasta cumplir, como máximo, los 67 años de edad, siempre que acredite que reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento.
- b. También podrá solicitar la prórroga en el servicio activo el personal estatutario y funcionario de Osakidetza, hasta el cumplimiento máximo de la edad de 70 años, siempre que reúna la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento, cuando al cumplimiento de la edad que corresponda para el acceso a la pensión de jubilación ordinaria, de conformidad con las normas reguladoras de cada régimen de previsión social, no se reúnan los años de servicio o cotización necesarios para generar el 100% de la pensión de jubilación que corresponda. En el caso de ser personal del apartado 3 de esta resolución, habrá que acudir a dicho apartado en relación a la prórroga.

5.2.- Procedimiento

a. Inicio

El procedimiento de prolongación de la permanencia en el servicio activo en los supuestos mencionados se iniciará a solicitud de la persona empleada, que habrá de dirigirse a la Dirección de Personal de la organización en la que tiene la plaza en titularidad con una antelación mínima de 3 meses a la fecha en la que cumpla la edad de jubilación. Si está en comisión de servicios en otra organización, deberá comunicar a esta última la solicitud que ha efectuado en la organización de servicios en la que tiene la plaza en titularidad.

El incumplimiento de la obligación de solicitar la prórroga con 3 meses de antelación podrá implicar la desestimación de la solicitud efectuada.

b. Tramitación

En el segundo caso de prórroga referido anteriormente (supuesto b), la Dirección de Personal de la organización de servicios, una vez recibida la solicitud, requerirá a la persona solicitante para que aporte Informe de la Vida laboral que permita comprobar que, al cumplimiento de la edad que correspondería para acceder a la pensión de jubilación ordinaria, no llega a los años necesarios de cotización (que en el año 2015 son 35 años y 6 meses) para causar el 100% de la base reguladora o del haber regulador para el cálculo de la pensión de jubilación, cualesquiera que sean las bases de cotización y los cambios de bases a lo largo de la vida laboral. En todo caso, no se puede conceder la prórroga por este motivo del supuesto b) cuando, aunque no se tengan dichos años de cotización para llegar al 100% de la base reguladora, se llega sin ellos al tope máximo de pensión pública (que en el año 2015 es de 2560,88 euros brutos mensuales).

Si la persona interesada no aporta la documentación indicada con anterioridad al cumplimiento de la edad, no procederá otorgarle la prórroga en el servicio activo.

En todos los casos de prórroga será imprescindible para conceder la misma que, con anterioridad al cumplimiento de la edad a partir de la cual se conceda, se emita informe de la Unidad Básica de Prevención correspondiente que declare la aptitud de quien solicita la prórroga, y asimismo deberá acreditarse la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento.

c. Resolución

En el plazo de 3 meses desde la solicitud, se dictará resolución sobre la prórroga en el servicio activo por la Dirección Gerencia de la organización en la que tiene la plaza en titularidad la persona solicitante. Dicha resolución, en la que se contendrá el período por el cual se concede la prórroga, será notificada a la persona interesada, a la organización en la que presta servicios dicha persona y a la Dirección de Recursos

Humanos de Osakidetza. Contra dicha resolución cabrá interponer recurso de alzada ante el Director General de Osakidetza.

En el primer supuesto de prórroga referido en el apartado 5.1 (supuesto a), dicha prórroga se concederá por un período inicial de un año, que será nuevamente prorrogable durante otro año más, a instancia de la persona interesada, con el límite máximo del cumplimiento de 67 años de edad. Para ello, la persona interesada deberá realizar solicitud expresa al menos 3 meses antes a la fecha de finalización de la prórroga anterior, para su tramitación conforme al procedimiento indicado.

En el segundo supuesto de prórroga previsto en el apartado 5.1 (supuesto b), la prórroga se concederá también por un período inicial de un año, salvo que en un período inferior al año se llegue ya a generar el 100% de la pensión de jubilación, caso en el cual se concederá la prórroga únicamente durante dicho período. Se podrá otorgar nueva prórroga por periodos anuales, a instancia de la persona interesada, hasta el tiempo máximo en el que se hayan completado los años de servicios o de cotización necesarios para llegar al 100% de la pensión de jubilación o a la pensión máxima, en el caso de que pudiera alcanzar esta última, siempre con anterioridad a cumplir 70 años.

Si al momento de conceder la primera prórroga, o al vencer cualquier otra prórroga posterior, la persona se hallase en situación de incapacidad temporal, la prórroga no será anual, sino que tendrá una duración de seis meses. Si después de transcurrir esos seis meses la persona siguiera en situación de incapacidad temporal, no se le otorgará una nueva prórroga. En todo caso, una vez extinguida la incapacidad temporal de la persona que ha sido prorrogada seis meses, será necesario que la Unidad Básica de Prevención correspondiente emita informe sobre la aptitud de dicha persona para desempeñar el puesto.

Aunque las prórrogas tengan en principio una duración anual, salvo la excepción establecida en el párrafo anterior, también podrán otorgarse prórrogas inferiores a 1 año cuando la persona interesada así lo solicite.

Las resoluciones de las Direcciones Gerencias que autoricen las prórrogas serán mecanizadas en SAP por las Direcciones de Personal en el infotipo 0, a través del acto 8W (Prórroga Servicio Activo), motivo 01 (mayor de 65 años).

Si la resolución es desestimatoria, será debidamente motivada, en base a la falta de concurrencia de los supuestos de prórroga expresados o del incumplimiento del plazo de antelación para solicitar la prórroga. Cuando se emita resolución desestimatoria de la prórroga, procederá la declaración de oficio de la jubilación.

5.3.- Fin voluntario de la prórroga en el servicio activo

La persona interesada podrá renunciar en cualquier momento a la prórroga ya concedida, mediante solicitud a la Dirección Gerencia de la organización de servicios en la que se encuentra en servicio activo.

La Dirección Gerencia resolverá estimando la solicitud de renuncia a la prórroga, si bien podrá condicionar la misma a la permanencia en el servicio, durante un período mínimo adicional, para velar por el buen funcionamiento de aquél, que no podrá ser superior a 1 mes.

5.4.- Fin forzoso de la prórroga en el servicio activo

Cuando, por circunstancias sobrevenidas a la autorización de la prórroga, se manifieste que la persona interesada no cumple las condiciones para el normal desarrollo de sus funciones o no reúne la capacidad funcional necesaria para desempeñar su nombramiento, la Dirección Gerencia declarará de oficio el fin forzoso de la prórroga en el servicio activo y, en consecuencia, declarará su jubilación. Dicha declaración se efectuará previa audiencia de la persona interesada, que podrá alegar cuanto considere en su defensa para la continuación de la prórroga.

Para verificar si cualquier persona a la que se le otorgó la prórroga sigue reuniendo los requisitos de aptitud, la Dirección Gerencia podrá citar a aquélla a cuantas comparecencias sean necesarias, así como podrá recabar la documentación, declaraciones o informes que manifiesten si se sigue teniendo la aptitud o capacidad necesarias. El personal prorrogado estará obligado a asistir a cuantas comparecencias sea requerida por Osakidetza.

5.5.- Aplicación de la prórroga al personal temporal

Al personal temporal (interino, sustituto o eventual) le serán de aplicación los supuestos de prórroga que se prevén en la presente instrucción, aunque siempre condicionados a las causas de finalización del nombramiento temporal.

El personal temporal que cese en el servicio activo después de cumplir la edad de acceso a la pensión ordinaria de jubilación no podrá reingresar al servicio activo ni volver a ser contratado bajo modalidad alguna en Osakidetza.

5.6.- Régimen transitorio de prórrogas concedidas antes de la entrada en vigor del Plan de Ordenación de Recursos Humanos

El personal que tenga concedida una prórroga que finalice con posterioridad al 30 de enero de 2014, fecha de aprobación del Plan de Ordenación de Recursos Humanos de Osakidetza, siempre que reúna el requisito de capacidad funcional necesaria, y con el límite máximo de cumplimiento de la edad de 70 años, podrá solicitar una nueva y única prórroga de hasta un año de duración desde que finalice la anterior, o por un periodo menor si así interesa al solicitante, estableciéndose en todo caso como fecha límite para su finalización el 31 de diciembre de 2015.

Se exceptúa de lo anterior el personal que a 31 de diciembre de 2015 no haya cumplido aún 67 años, en cuyo caso se autorizará la prórroga como máximo hasta el cumplimiento de dicha edad.

Las prórrogas ya concedidas se mantendrán en las mismas condiciones de prestación de servicios en las que fueron otorgadas, concediéndose, en su caso, una nueva prórroga en los supuestos de prórroga contenidos en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos de Osakidetza y en la presente instrucción, con las mismas condiciones de prestación de servicios que se tenían hasta entonces.

6.- Jubilación y permanencia en el servicio activo del personal laboral

6.1.- Permanencia en el servicio activo

El personal laboral no se rige por las previsiones del Plan de Ordenación de Recursos Humanos en materia de jubilación, si bien, para continuar en el servicio activo una vez cumplida la edad de acceso a la pensión de jubilación ordinaria, habrá de comunicar, antes de cumplir dicha edad, su voluntad de permanecer en el servicio activo.

A efectos informativos, al menos 6 meses antes del cumplimiento de dicha edad, las Direcciones Gerencias de las organizaciones de servicios notificarán al personal laboral que preste servicios en las mismas la fecha en la que, si no comunica que continuará en el servicio activo, se producirá su jubilación. La adecuada organización y la garantía de la prestación del servicio con continuidad exigen que el personal laboral comunique, al menos 3 meses antes del cumplimiento de la edad de jubilación, su voluntad de permanecer en el servicio activo.

Para continuar en el servicio activo el personal laboral, además de la comunicación anterior, será necesario que se emita informe de la Unidad Básica de Prevención correspondiente que declare su aptitud, así como que se acredite la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento.

La permanencia en el servicio activo del personal laboral durará el tiempo que se comunique por la persona que la solicite, que en principio será de un año, renovable anualmente a través de idéntica comunicación antes de volver a cumplir otro año. No obstante, dicha permanencia podrá ser inferior a un año, a instancia de la persona solicitante. En todo caso, Osakidetza podrá poner fin a la permanencia en el servicio activo cuando se manifieste que no se cumplan las condiciones para el normal desarrollo de sus funciones o no se reúna la capacidad funcional necesaria para desempeñar el nombramiento.

La permanencia en el servicio activo del personal laboral después de cumplir la edad de acceso a la pensión de jubilación ordinaria será mecanizada en SAP por las

Direcciones de Personal en el infotipo 0, a través del acto administrativo y el motivo que expresamente se creen al efecto.

6.2.- Jubilación voluntaria

El personal laboral podrá acceder a la jubilación voluntaria a la edad y con los requisitos previstos en el apartado 4.2 de la presente instrucción.

6.3.- Jubilación parcial

El personal laboral fijo de Osakidetza se encuentra comprendido en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 9 de abril de 2013, por el que se adoptó el Acuerdo de Mesa General de 27 de marzo de 2013 por el que a su vez se aprobó el Plan de Jubilación Parcial del personal laboral fijo de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

El citado Plan incluye en el Anexo II del mismo al personal laboral fijo de Osakidetza que pueda acceder a la jubilación parcial hasta el 31 de diciembre de 2018.

En consecuencia, podrá acceder a la jubilación parcial el personal laboral fijo de Osakidetza con contrato a tiempo completo que cumpla los siguientes requisitos:

- a) Edad: desde el cumplimiento de 61 años.
- b) Reducción de jornada: deberá reducir su jornada en un 75%, lo que implica que trabajará el 25% de la jornada.
- c) Período mínimo de cotización: 30 años de cotizaciones efectivas, sin que pueda tenerse en cuenta la parte proporcional de pagas extras. Dicho período será de 25 años si se tiene una discapacidad en grado igual o superior al 33%.
- d) Antigüedad en la empresa: será de al menos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.
- e) En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo, el puesto de trabajo de la persona jubilada parcialmente no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar la persona relevista, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente a la persona relevista no podrá ser inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el/la trabajador/a que accede a la jubilación parcial

Quienes tuvieran la condición de mutualistas antes del 1/1/1967 tienen condiciones especiales de jubilación parcial, a la que pueden acceder desde los 60 años de edad.

6.4.- Contrato de relevo

La jubilación parcial está vinculada a la formalización simultánea de un contrato de relevo. Esta formalización de la jubilación parcial, y del contrato de relevo simultáneo, con la estimación del ahorro que se producirá, deberán ser comunicadas a efectos informativos a la Subdirección de Recursos Humanos de Osakidetza, aunque no se necesitará autorización alguna de dicha Subdirección, ni de la Dirección de Función Pública del Gobierno Vasco, para su tramitación. Dicha contratación deberá efectuarse en las siguientes condiciones:

Se suscribirá un contrato de relevo a tiempo parcial. La jornada de trabajo de dicho contrato será del 75%.

El contrato de relevo estará vigente hasta la fecha de jubilación definitiva de la persona jubilada parcialmente. Una vez producida dicha jubilación, la persona relevista podrá continuar, en régimen de interinidad, en el puesto que ha venido desempeñando hasta la cobertura reglamentaria del mismo mediante el correspondiente proceso de Oferta Pública de Empleo, concurso de traslados o movilidad permanente, salvo que vaya a ser objeto de modificación por necesidades organizativas.

El contrato de relevo a tiempo parcial podrá novarse temporalmente a un contrato de relevo a tiempo completo (100% de jornada) con los siguientes requisitos:

1.- Si el 25% de la jornada que debe realizar la persona relevada no se presta, estando justificada su ausencia, y siendo ineludible la prestación del servicio.

2.- Deberá presentarse ante la Dirección de Función Pública del Gobierno Vasco la causa de no prestación del servicio por la persona relevada. Para ello, la organización de servicios correspondiente remitirá el informe oportuno a la Subdirección de Recursos Humanos de Osakidetza, la cual a su vez lo enviará a la Dirección de Función Pública del Gobierno Vasco. El informe de la Dirección de Función Pública no será necesario cuando la ausencia de la persona jubilada parcialmente sea consecuencia de una incapacidad temporal.

3.- La Dirección de Función Pública del Gobierno Vasco emitirá Informe favorable o desfavorable sobre estos casos de novación al 100%. Si el informe es favorable, la novación contractual será como máximo anual.

Si la persona relevada no realiza anualmente la prestación del servicio en el momento que se le requiere para ello, se efectuará nuevamente la tramitación para la novación de la persona relevista.

Si, durante la vigencia del contrato de relevo, antes de que la persona relevada alcance los 65 años, se produjera el cese de la persona relevista, Osakidetza deberá contratar otra persona que sea desempleada, realizando la nueva contratación en la

modalidad de contrato de relevo, en el plazo de los 15 días naturales siguientes a aquél en el que se haya producido el cese.

6.5.- Jubilación especial a los 64 años

Puede acceder a la jubilación especial a los 64 años el personal laboral que accedió a la jubilación parcial antes del 1 de abril de 2013, o que acceda a dicha jubilación parcial después de la citada fecha y que, estando incluido en el Plan de Jubilación Parcial de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, cumpla 64 años –y se jubile con dicha edad- antes del 1 de enero de 2019. Se alcanza el 100% de la base reguladora de la pensión con 35 años cotizados.

Para acceder a esta jubilación se requiere que la persona que se jubile sea sustituida por una persona con la que se celebre un contrato de duración de 1 año, con jornada a tiempo completo. Puede celebrarse con quien anteriormente era la persona relevista, caso en el cual se tratará de una novación a otro tipo de contrato (de un contrato de relevo del 75% a un contrato laboral de interinidad al 100%). Si no se contrata a la persona que anteriormente estaba realizando el relevo, deberá contratarse a una persona desempleada.

Si durante la vigencia del contrato se produce el cese de la persona trabajadora que sustituye a quien se jubila a los 64 años, Osakidetza deberá sustituirla, en el plazo máximo de 15 días, por una persona desempleada por el tiempo que reste para alcanzar la duración del contrato.

7.- Jubilación del personal docente de la UPV/EHU con plaza vinculada en Osakidetza

El personal docente de la UPV/EHU con plaza vinculada en Osakidetza se rige por su normativa específica, distinta a la prevista en la presente instrucción. La tramitación y resolución de su jubilación corresponde a la UPV/EHU.

8.- Plantillas de SAP

En SAP se encuentran las plantillas de jubilación, redactadas de conformidad con lo establecido en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos de Osakidetza y en la presente instrucción.

Dichas plantillas son las siguientes:

| | |
|---------------|---|
| JANT_SOL: | Solicitud jubilación anticipada no mutualistas |
| JANT_RES: | Resolución jubilación voluntaria o anticipada |
| JANT_RES_MUF: | Resolución jubilación voluntaria personal de MUFACE |
| JPAR_SOL: | Solicitud jubilación parcial |
| JPAR_RES: | Resolución jubilación parcial |
| JF65_RES: | Resolución jubilación a los 65 años o la edad que corresponda (estatutarios/as) |
| JF65_RES: | Resolución jubilación a los 65 años o la edad que corresponda (funcionarios/as no MUFACE) |
| JF65_RES_MUF: | Resolución jubilación a los 65 años o la edad que corresponda personal MUFACE |
| JF65_RES: | Resolución jubilación a los 65 años (laborales) |

JF70_RES: Resolución jubilación a los 70 años
JPRO_SOL: Solicitud de prórroga en servicio activo
JPRO_RES: Resolución de prórroga en servicio activo
JCOM_PREV_PLAB: Comunicación previa cumplimiento edad laborales
JCOM_PERM_LAB: Comunicación permanencia en servicio activo laborales
JCOM_PREV_EST_FUNC: Comunicación previa cumplimiento edad estatut. y func.

Así mismo, están implantadas en SAP las plantillas derivadas de la jubilación especial a los 64 años y del contrato que dicha jubilación conlleva.

9.- Utilización de TESOL jubilación

La persona que va a acceder a la pensión de jubilación podrá autorizar a un/a integrante de la Dirección de Personal de su organización de servicios para que este/a último/a, en nombre y representación de quien efectúa la solicitud de pensión, tramite dicha solicitud ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, mediante el Servicio TESOL de la Sede Electrónica de la Seguridad Social.

Con la utilización de TESOL, no será necesario que el/la futuro/a jubilado/a acuda presencialmente a las oficinas del Instituto Nacional de la Seguridad Social. Se emitirá justificante de la solicitud presentada para constancia de la persona interesada, quien recibirá la resolución que le reconozca la pensión en el domicilio que haya indicado en la solicitud de TESOL.

10.- Derogación de la Instrucción N° 4/2014

Mediante la presente instrucción queda derogada la Instrucción nº 4/2014, de 6 de mayo, del Director General de Osakidetza, sobre jubilación forzosa, voluntaria, parcial, contrato de relevo y prórroga en el servicio activo.

11.- Anexos

Para clarificar cómo quedan las situaciones de jubilación del personal estatutario, funcionario y laboral, así como la prórroga o la permanencia en el servicio activo de dicho personal, se acompañan como Anexo I a esta instrucción varios cuadros que resumen esquemáticamente el contenido de la misma.

Si la jubilación tuviera lugar con posterioridad a 2015, dichos cuadros (que se refieren en especial al año 2015) irían cambiando según resulta del Anexo II, que se cita a continuación.

Se adjunta un Anexo II que muestra progresivamente las edades de jubilación del artículo 161.1 a) del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social.

Vitoria-Gasteiz, a 28 de julio de 2015


Fdo.: JON ETXEBERRIA CRUZ
DIRECTOR GENERAL DE OSAKIDETZA

ANEXO I

EN TODOS LOS CASOS: AVISO PREVIO DE LAS DIRECCIONES GERENCIAS A EMPLEADOS/AS 6 MESES ANTES DE CUMPLIR 65 AÑOS

JUBILACIÓN PERSONAL ESTATUTARIO Y FUNCIONARIO DE RÉGIMEN GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL (EXCEPTO FUNCIONARIO DE ADMIN. GRAL. C. A. E.)

- EDAD EN 2015
- 65 años: si cotización \geq 35 años y 9 meses.
 - 65 años y 3 meses: si cotización < 35 años y 9 meses.
- PRÓRROGA
- SOLICITUD - Necesario pedirla al menos 3 meses antes de cumplir la edad.
 - SUPUESTOS
 - A) Hasta los 67 años.
 - B) Cuando no tenga los años de cotización para 100% de la pensión (en 2015 son 35 años y medio), hasta llegar a tales años, con edad máxima de 70. No se da por este motivo cuando se llegue al límite máximo de pensión de jubilación, si es que pudiera llegarse a éste.
 - TRAMITACIÓN
 - Necesario acreditar aptitud y capacidad funcional, en ambos casos de prórroga.
 - Necesario aportar documentación que acredite que no llega al 100% de la pensión, en caso B).
 - Se dicta en tres meses. Si está en comisión de servicios, la OOSS de la plaza en propiedad notificará a la OOSS en la que esté en comisión la fecha en la que tendrá lugar la jubilación, con carácter previo a la misma, y después le remitirá la resolución de jubilación
 - RESOLUCIÓN
 - Periodo de un año, salvo que, en supuesto B), se llegue antes al 100% de la pensión.
 - Prórrogas inferiores a un año, cuando así se soliciten.
 - Prórrogas de 6 meses en caso de incapacidad temporal

JUBILACIÓN PERSONAL DOCENTE CON PLAZA VINCULADA UPV/EHU - Normativa específica.
Corresponde a UPV/EHU.

JUBILACIÓN VOLUNTARIA PERSONAL ESTATUTARIO, FUNCIONARIO Y LABORAL EN 2014:

NECESARIO TENER COTIZADOS MÍNIMO 35 AÑOS.

REDUCCIÓN DE LA PENSIÓN EN LOS PORCENTAJES FIJADOS LEGALMENTE.

- EDAD EN 2015
- A partir de 63 AÑOS: si cotización \geq 35 años y 9 meses.
 - A partir de 63 años y 3 meses: si cotización \geq 35 años y < 35 años y 9 meses.

MUTUALISTAS ANTERIORES A 1967 - Tienen condiciones especiales para esta jubilación, a la que pueden acceder a partir de 60 años de edad.

JUBILACIÓN PERSONAL FUNCIONARIO ADMINISTRACIÓN GRAL. DE LA C.A.E.:

- Jubilación forzosa o voluntaria, según sea de Régimen General de la Seguridad Social o de MUFACE.
- 2 posibilidades de prórroga a solicitar al menos 2 meses antes de cumplir la edad, nunca > al cumplimiento de 70 años, según normativa de función pública vasca:
 - No reunir años para tener 100% de pensión de jubilación.
 - Ser imprescindible para el funcionamiento del servicio.
- La prórroga debe ser autorizada por la Dirección de Función Pública del Gobierno Vasco.

JUBILACIÓN CLASES PASIVAS (MUFACE):
FORZOSA

- Edad 65 años (excepto personal docente universitario, que se jubila a los 70).
- Remisión del modelo J a la Dirección General de Costes y Pensiones Públicas .

PRÓRROGA

- Posibilidad de prórroga en servicio activo, en condiciones de personal estatutario y funcionario.

VOLUNTARIA

- Edad: a partir de 60 años. Los últimos 5 años han de ser cotizados en Clases Pasivas, si tienen cómputo recíproco de cuotas entre Regímenes de seguridad Social.
- Mínimo de 30 años de servicios efectivos. Con 35 años o más se llega al 100% del haber regulador.
- 3 meses de antelación para pedirla.
- Resolución: 2 meses antes de fecha de jubilación voluntaria
- Remisión del modelo J a la Dirección General de Costes y Pensiones Públicas.

- Aviso previo al personal 6 meses antes de cumplir 65 años, de la Dirección Gerencia.
- Antes del cumplimiento de la edad, debe comunicar su voluntad de permanencia en servicio activo 3 meses antes, siempre que cumpla la aptitud y capacidad funcional.

JUBILACIÓN VOLUNTARIA EN 2015

- Necesario tener cotizados mínimos 35 años.
- Reducción de la pensión en los porcentajes fijados legalmente.
- EDAD EN 2015 { A partir de 63 años, si cotización \geq 35 años y 9 meses.
A partir de 63 años y 3 meses, si cotización \geq 35 años y < 35 y 9 meses.
- MUTUALISTAS ANTERIORES A 1967 – Tienen condiciones especiales para esta jubilación, a la que pueden acceder a partir de 60 años.

JUBILACIÓN PARCIAL

(PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL DEL PERSONAL LABORAL FIJO DE LA C.A.E. HASTA EL 31/12/2018).

- EDAD: a partir de 61 años. La jubilación total se produce a los 65 años.
- REDUCCIÓN DE JORNADA: 75% (Trabaja al 25%).
- PERIODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN: 30 años (25 años para discapacitados/as).
- ANTIGÜEDAD EN OSAKIDETZA: mínimo de 6 años inmediatamente anteriores
- MUTUALISTAS ANTERIORES A 1967 – Tienen condiciones especiales para esta jubilación, a la que pueden acceder a partir de 60 años.

CONTRATO RELEVO SIMULTÁNEO A JUBILACIÓN PARCIAL

- Jornada de relevista: 75%.
- Necesidad de comunicar a Subdirección de Recursos Humanos, sin autorización previa.
- Posible cambiar a 100% de jornada para relevista cuando el/la relevado/a no hace su 25%, estando justificada la ausencia. Necesidad de autorización de la Dirección de Función Pública, excepto que se trate de incapacidad temporal.
- Correspondencia de bases de cotización de relevista y relevado/a (no inferior al 65%) cuando el puesto de trabajo de relevista y de la persona relevada no es el mismo o similar.
- Si cesa la persona relevista, Osakidetza deberá formalizar otro contrato de relevo en 15 días

JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS

- Requisitos: Haber accedido previamente a la jubilación parcial y cumplir 64 años antes del 1 de enero de 2019.
- Se celebra un contrato de duración de 1 año, con jornada a tiempo completo, para sustituir a quien se jubila. Puede ser con quien anteriormente era relevista. Si se contrata a otra persona, será desempleada.
- Si durante la vigencia del contrato cesa la persona trabajadora, deberá sustituirse en el plazo de 15 días, por una persona desempleada hasta finalizar el contrato.

ANEXO II

Disposición transitoria vigésima Aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización Las edades de jubilación y el período de cotización a que se refiere la letra a) del apartado 1 del artículo 161 se aplicarán de forma gradual, en los términos que resultan del siguiente cuadro:

| EDAD DE JUBILACION SEGÚN AÑOS DE COTIZACION | | |
|--|-----------------------------|---------------------|
| Año | Períodos cotizados | Edad exigida |
| 2013 | 35 años y 3 meses o más. | 65 años. |
| | Menos de 35 años y 3 meses. | 65 años y 1 mes. |
| 2014 | 35 años y 6 meses o más. | 65 años. |
| | Menos de 35 años y 6 meses. | 65 años y 2 meses. |
| 2015 | 35 años y 9 meses o más. | 65 años. |
| | Menos de 35 años y 9 meses. | 65 años y 3 meses. |
| 2016 | 36 o más años. | 65 años. |
| | Menos de 36 años. | 65 años y 4 meses. |
| 2017 | 36 años y 3 meses o más. | 65 años. |
| | Menos de 36 años y 3 meses. | 65 años y 5 meses. |
| 2018 | 36 años y 6 meses o más. | 65 años. |
| | Menos de 36 años y 6 meses. | 65 años y 6 meses. |
| 2019 | 36 años y 9 meses o más. | 65 años. |
| | Menos de 36 años y 9 meses. | 65 años y 8 meses. |
| 2020 | 37 o más años. | 65 años. |
| | Menos de 37 años. | 65 años y 10 meses. |
| 2021 | 37 años y 3 meses o más. | 65 años. |
| | Menos de 37 años y 3 meses. | 66 años. |
| 2022 | 37 años y 6 meses o más. | 65 años. |
| | Menos de 37 años y 6 meses. | 66 años y 2 meses. |
| 2023 | 37 años y 9 meses o más. | 65 años. |
| | Menos de 37 años y 9 meses. | 66 años y 4 meses. |
| 2024 | 38 o más años. | 65 años. |
| | Menos de 38 años. | 66 años y 6 meses. |
| 2025 | 38 años y 3 meses o más. | 65 años. |
| | Menos de 38 años y 3 meses. | 66 años y 8 meses. |
| 2026 | 38 años y 3 meses o más. | 65 años. |
| | Menos de 38 años y 3 meses. | 66 años y 10 meses. |
| A partir del año 2027 | 38 años y 6 meses o más. | 65 años. |
| | Menos de 38 años y 6 meses. | 67 años. |