

ESTUDIO COMPARATIVO DE LAS NORMATIVAS QUE RIGEN LOS PLANES DE INCENTIVACIÓN DE LA JUBILACIÓN VOLUNTARIA DEL PROFESORADO FUNCIONARIO EN 22 UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS

Elaborado por la Sindicatura de Greuges de la UPC, con la colaboración del profesor Pere Brunet de la UPC.

Presentación

Este documento presenta un análisis comparativo sobre las normativas que rigen los **planes de incentivación de la jubilación voluntaria del profesorado** funcionario en diversas universidades españolas.

La información que se ha recibido y recopilado de 27 universidades se ha originado como consecuencia de la consulta formulada por el *síndic de greuges* de la Universitat Politècnica de Catalunya, el 18 de noviembre de 2009, a los defensores universitarios que constituyen la Conferencia Estatal de Defensores Universitarios (**CEDU**). Según datos de la propia Conferencia, a fecha 1 de noviembre de 2009 formaban parte de ella 50 miembros.

Se ha analizado la situación y los documentos vigentes en las 27 universidades de las que se ha obtenido información. Son las siguientes:

- 1) Universidad de Alicante
- 2) Universidad de Almería
- 3) Universidad de Alcalá de Henares
- 4) Universitat Autònoma de Barcelona
- 5) Universidad Autónoma de Madrid
- 6) Universitat de Barcelona
- 7) Universidad de Burgos
- 8) Universidad de Cantabria
- 9) Universidad Carlos III
- 10) Universidad Complutense de Madrid
- 11) Universitat de Girona
- 12) Universidad de Granada
- 13) Universitat de les Illes Balears
- 14) Universidad de Jaén
- 15) Universidad Miguel Hernández
- 16) Universidad de Murcia
- 17) Universidad Nacional de Educación a Distancia
- 18) Universidad de Oviedo
- 19) Universidad Pablo de Olavide
- 20) Universidad de las Palmas de Gran Canaria
- 21) Universitat Politècnica de Catalunya
- 22) Universidad Politécnica de Madrid (*)
- 23) Universitat Politècnica de València (*)
- 24) Universitat Pompeu Fabra
- 25) Universidad Rey Juan Carlos
- 26) Universidad de Zaragoza
- 27) Universidade de Vigo

(*) Información proporcionada por los vicerrectorados de Gestión Académica y Profesorado, y Profesorado y Gestión Académica, respectivamente.

La incentivación de la **jubilación voluntaria del profesorado funcionario** en las universidades españolas está regulada en 22 de las 27 universidades que suministraron información:

- 1) Universidad de Alicante
- 2) Universidad de Almería
- 3) Universidad de Alcalá de Henares
- 4) Universitat Autònoma de Barcelona
- 5) Universidad Autónoma de Madrid
- 6) Universitat de Barcelona
- 7) Universidad de Burgos
- 8) Universidad de Cantabria
- 9) Universidad Carlos III
- 10) Universidad Complutense de Madrid
- 11) Universitat de Girona
- 12) Universidad de Granada
- 13) Universitat de les Illes Balears
- 14) Universidad de Jaén
- 15) Universidad Nacional de Educación a Distancia
- 16) Universidad de Oviedo
- 17) Universitat Politècnica de Catalunya
- 18) Universitat Politècnica de València
- 19) Universitat Pompeu Fabra
- 20) Universidad Rey Juan Carlos
- 21) Universidad de Zaragoza
- 22) Universidade de Vigo

De momento no se encuentran aún regulados planes de jubilación voluntaria en las cinco restantes (Las Palmas de Gran Canaria, Miguel Hernández, Murcia, Pablo de Olavide y Politécnica de Madrid).

Características de los planes de jubilación voluntaria del profesorado funcionario en las diferentes universidades

En la mayoría de las 22 universidades indicadas, los requisitos básicos para poder optar al plan de jubilación son tener más de 60 años de edad y más de 30 años de cotización. En algunos casos se contempla también la posibilidad de acceder a los 65 años con un total de 15 años de servicio.

a) En **11** de las 22 universidades, el acceso al correspondiente plan es **incompatible** con la posibilidad de optar a la condición de **profesor emérito o profesora emérita**.

b) Sin considerar la Universidad de Cantabria (de la cual no se dispone de datos suficientes), podemos clasificar las **21 universidades** en dos grupos.

Seis universidades entienden que se trata de una jubilación voluntaria y no permiten ejercer ninguna actividad académica al profesorado que se acoge a ella. Los criterios son básicamente de carácter económico (para la persona que realiza la solicitud y para la universidad) y de estructuración y racionalización de plantillas de la universidad. Este grupo está formado por:

1. Universidad Autónoma de Madrid
2. Universidad de Jaén
3. Universitat Politècnica de Catalunya
4. Universidad Rey Juan Carlos
5. Universitat Politècnica de València
6. Universidade de Vigo

Por otro lado, las **15 universidades** restantes incluyen en su normativa determinadas cláusulas que posibilitan que el profesorado que se acoge al plan de jubilación pueda continuar ejerciendo algunas tareas académicas. Son las siguientes universidades:

- 1) Universidad de Alicante
- 2) Universidad de Almería

- 3) Universidad de Alcalá de Henares
- 4) Universitat Autònoma de Barcelona
- 5) Universitat de Barcelona
- 6) Universidad de Burgos
- 7) Universidad Carlos III
- 8) Universidad Complutense de Madrid
- 9) Universitat de Girona
- 10) Universidad de Granada
- 11) Universitat de les Illes Balears
- 12) Universidad Nacional de Educación a Distancia
- 13) Universidad de Oviedo
- 14) Universitat Pompeu Fabra
- 15) Universidad de Zaragoza

Algunas de estas universidades, como la Complutense de Madrid, la de Girona y la de Burgos (véanse anexos) mencionan explícitamente la importancia de continuar disfrutando de la experiencia y del conocimiento del profesorado que se acoge al plan de jubilación. Así, el preámbulo de la normativa de la **Universitat de Girona** indica que “el plan debe reforzar... el reconocimiento de la experiencia académica del profesorado de mayor edad, así como la percepción de este reconocimiento”. Por lo que respecta al documento de la **Universidad de Burgos**, indica lo siguiente: “Esta medida puede suponer la pérdida de parte del talento y de la sabiduría acumulada en la institución universitaria, por lo que su adopción debe abordarse con la debida prudencia. Para ello, en el presente Plan se proponen dos modalidades, una de las cuales permitiría la continuidad de la vinculación de los profesores que se acojan con una dedicación reducida que facilitaría la continuidad de su magisterio en las tareas de mayor nivel docente e investigador”. En ambos casos, los planes se presentan con dos vertientes complementarias: la académica y la económica.

Análisis de la información recibida

Los modelos que permiten que el profesorado que se acoge a los planes voluntarios de jubilación anticipada participe de las tareas académicas de sus universidades son diversos. Algunos de ellos incluyen dos alternativas diferentes para que el profesor o profesora solicitante pueda escoger, si lo desea, una implicación académica o no. En todo caso, podemos agrupar las figuras adoptadas en las 15 universidades ya mencionadas en las siguientes categorías:

- Contrato de **profesor emérito** o **profesora emérita** hasta llegar a la edad obligatoria de jubilación de 70 años. Ésta es la solución que adoptan las universidades de Zaragoza, Complutense de Madrid, Carlos III, Burgos, Barcelona, Girona, Illes Balears y Alcalá de Henares. En el caso de la Universitat de Barcelona se menciona explícitamente que la consideración de profesor emérito o profesora emérita no excluye que pueda continuar siéndolo a partir de los 70 años.
- Vinculación como **profesor honorario** o **profesora honoraria**, por períodos de dos años renovables y sin vinculación contractual con la universidad. Ésta es la solución adoptada por la Universidad de Oviedo, que permite de esta manera que estos profesores o profesoras puedan mantener su vinculación a actividades docentes y de investigación.
- Contrato como **profesor asociado** o **profesora asociada**, sin efectos económicos y con la consideración de *profesor semiactivo* o *profesora semiactiva*. Es la solución adoptada por la UAB, que les otorga por otro lado el derecho a impartir docencia de máster y doctorado (no de primer y segundo ciclos), participar en convenios con empresas y ser investigadores o investigadoras principales de proyectos de investigación competitivos.
- Posibilidad de obtener el nombramiento de **colaborador honorífico** o **colaboradora honorífica** (universidades de Alicante e Illes Balears y UNED), en las condiciones que deberá definir el correspondiente reglamento. La Universitat de les Illes Balears permite a la persona interesada optar por la figura de profesor emérito o profesora emérita o por ésta.

- Posibilidad de obtener el nombramiento de **profesor honorífico** o **profesora honorífica** (Universidad de Almería), en las condiciones que se deberán definir en el correspondiente reglamento.
- Posibilidad de obtener el nombramiento de **colaborador extraordinario** o **colaboradora extraordinaria** (Universidad de Granada), en las condiciones que determinen sus Estatutos y el correspondiente reglamento.
- Posibilidad de cobrar el 100 % del salario que tendrían si continuasen en activo, en el caso de que continúen impartiendo docencia (Universitat Pompeu Fabra).

Se observa, por lo tanto, una amplia variedad de soluciones, si bien la mayoría de las universidades han optado por usar y extender la figura ya establecida de profesor emérito o profesora emérita. En otros casos, como el de la Universidad de Granada, se han aprovechado vías ya previstas en sus Estatutos.

Por lo que respecta al tipo de actividad académica que pueden desarrollar, habitualmente se excluye la docencia reglada de primer y segundo ciclos, pero se incluyen otras posibilidades, como la de participar en el diseño de planes estratégicos y de materiales para la innovación docente; participar en tareas de investigación, proyectos y convenios; formar al profesorado y dirigir proyectos de fin de carrera, tesis doctorales y tesis de máster.

Las políticas también son diversas por lo que respecta a los medios que las universidades ponen a disposición de este profesorado. Mientras que la Universidad de Zaragoza indica genéricamente que el profesorado prejubilado dispondrá de los medios que su departamento reserve para esta finalidad, las universidades de Burgos y Autónoma de Barcelona indican explícitamente que tiene derecho a tener un despacho; por contra, la Universidad de Oviedo deja claro que no tiene derecho a tener despacho.

CONCLUSIONES FINALES

Los dos gráficos siguientes presentan una clasificación de las universidades analizadas:



El primer gráfico indica que un 81 % de las 27 universidades analizadas tienen regulado su plan de jubilación voluntaria. En el segundo, observamos que, por lo que respecta a las 21 universidades que disponen de una regulación de la jubilación voluntaria, el 71 % de éstas ha desarrollado modelos que permiten que el profesorado que se acoge a los planes voluntarios de jubilación participe en las tareas académicas. Valoramos muy positivamente la normativa de este grupo mayoritario de 15 universidades que tienen regulada la normativa sobre los planes de incentivación de la jubilación voluntaria con un enfoque de reconocimiento y valoración de la experiencia académica del profesorado de mayor edad. Queda patente su esfuerzo por abstraerse de un planteamiento meramente economicista y administrativo, con una clara voluntad de establecer mecanismos que permitan rentabilizar y aprovechar el conocimiento de su profesorado.

Un número más reducido de universidades (este conjunto incluye a la Universitat Politècnica de Catalunya) aplican planes que se basan en destacar los aspectos económicos para la universidad y la voluntad de favorecer la renovación del profesorado de larga trayectoria académica, pero que no pretenden aprovechar su experiencia académica.

Anexo 1. Petición de información a los defensores y defensoras/síndics de greuges y síndiques de greuges de las universidades

Mensaje enviado a los defensores universitarios y defensoras universitarias por el síndic de greuges de la UPC, el 11 de octubre de 2009, como consecuencia de una carta/queja de un profesor de la UPC.

Queridos amigos:

Aprovechando la plataforma que ofrece la CEDU me gustaría recibir algunas informaciones relacionadas con las normativas que rigen los planes de incentivación de la jubilación de los profesores funcionarios, para compararlas con la norma actualmente en vigor en la Universidad Politécnica de Cataluña (UPC).

En síntesis, os informo que en la UPC existe, como en muchas universidades, un Plan de dichas características, aprobado, en nuestro caso, el año 2007 y prorrogado en el actual año 2009, con la incorporación de algún punto añadido.

La edad mínima del interesado es de 60 años y se requieren 30 años de servicios. Se establecen en dicha norma, los incentivos de la jubilación y las condiciones para su percepción y la duración de los mismos.

El tema que me interesa es el de comparar la existencia de algunas limitaciones para los profesores que decidan acogerse a dicho plan, que según algunos posibles candidatos de nuestra universidad, consideran que no permiten llevar a cabo alguna actividad académica en esa situación de jubilado, contrastando con la situación de otras universidades extranjeras, especialmente americanas.

En particular señalan mis interlocutores que dicho Plan únicamente se ocupa de los temas económicos de la operación, sin dar la oportunidad de que la Universidad utilice el gran activo y experiencia que algunos profesores han acumulado en su larga carrera docente-investigadora y que estarían dispuestos a ponerla a disposición de la universidad.

Esa sensación se ha incrementado con la incorporación de un artículo añadido en la versión de 2009 que dice: "*La percepción de incentivos es incompatible con la contratación de la persona interesada como profesor emérito y con cualquier otra actividad que le genere ingresos originados en el CTT (Centro de Transferencia de Tecnología de la UPC) y de la Fundación UPC.*"

Me interesa, por tanto, conocer si existen esas limitaciones y si en particular está prevista y autorizada, para dichos profesores, algún tipo de actividad académica y la percepción de algún emolumento adicional por conferencias, servicios, participación en convenios externos, etc.

Gracias anticipadas por vuestra colaboración y atención.

Os saluda cordialmente

Xavier Ortega Aramburu

Síndic de greuges
UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA

Anexo 2. Extracto de la normativa vigente en la Universitat de Girona

Extracto del preámbulo del documento de revisión del plan de jubilación

“La revisión del plan debe reforzar... el reconocimiento de la experiencia académica del profesorado de mayor edad, así como la percepción de este reconocimiento.”

Extracto de algunos artículos

2.1. PRIMERA FASE. Fase previa a la jubilación (opcional)

2.1.1. Las personas que se acojan a esta fase mantendrán su situación de funcionarios o funcionarias de los cuerpos docentes en activo en la Universitat de Girona.

a) El profesorado que se acoja a esta fase tendrá derecho a una reducción del encargo docente hasta un máximo de la mitad de los créditos asignados en su propia tipología docente, en relación con los criterios de asignación de la carga docente establecidos por la propia Universidad, a través de la Comisión de Personal Académico.

b) A cuenta de la dedicación horaria equivalente a los créditos reducidos, según el párrafo anterior, el profesorado que se acoja a esta fase deberá realizar tareas de asesoramiento; actividades de formación de investigación, de jóvenes profesores; o todas aquellas actividades y tareas que fije la Comisión de Personal Académico a estos efectos.

2.1.3. Las personas que se podrán acoger a esta fase en cualquier edad que permita cumplir los requisitos del plan y la legislación vigente. La permanencia en esta fase podrá variar entre 1 y 4 años y siempre deberá ser de menor duración que la segunda fase.

2.1.4. Las personas interesadas en acogerse a esta fase del Plan deberán de suscribir un documento de compromiso con la Universitat de Girona para manifestar que una vez llegado el plazo fijado según el apartado 2.1.3 se acogerán a la jubilación voluntaria, y fijar las responsabilidades que se deriven en el caso de incumplimiento.

2.2. SEGUNDA FASE. Fase de jubilación voluntaria

2.2.1. Las personas que se acojan a esta fase pasarán a la situación administrativa de jubilación. Las personas podrán acogerse directamente a esta fase.

a) El profesorado que se acoja a esta fase tendrá derecho a vincularse a la Universitat de Girona por vía de un nombramiento de emérito en los términos que la legislación vigente y esta normativa establezcan.

El plazo de vigencia del nombramiento de emérito ante este plan será el establecido por la normativa vigente, y no podrá prorrogarse más allá de la edad propia para la jubilación forzosa (70 años).

Anexo 3. Extracto de la normativa vigente en la Universidad de Zaragoza

Extracto del artículo sexto

(Artículo 6 de la normativa inicial y artículo primero del acuerdo de modificación de la normativa, de fecha 22 de mayo de 2009)

“Podrán nombrarse también profesores eméritos en aplicación y en los términos previstos en el acuerdo por el que se aprueba la implantación y aplicación del Plan de Incentivación de la Jubilación Voluntaria del Profesorado de los Cuerpos Docentes Universitarios de la Universidad de Zaragoza.”

“Estos profesores podrán colaborar en la docencia asignada al Departamento al que pertenecen. Su dedicación será voluntaria, sin que pueda exceder de un tercio de la que corresponda a un profesor a tiempo completo.”

“Asimismo, desarrollarán su actividad investigadora, gozando de plena capacidad. En particular, podrán dirigir proyectos de investigación y tesis doctorales. A tal fin, tendrán derecho a utilizar los medios que el Departamento o Instituto Universitario de Investigación reserve a tales fines.”

Anexo 4. Extracto de la normativa vigente en la Universidad de Oviedo

Extracto de los artículos 1, 2, 3 y 4 de la normativa (Acuerdo del Consejo de Gobierno de 28 de mayo de 2009)

Artículo 1

“Los profesores de los cuerpos docentes universitarios que soliciten la jubilación voluntaria podrán continuar vinculados a la docencia y a la investigación en la Universidad de Oviedo como profesores Honorarios.”

Artículo 2

“Tendrá la condición de Profesor Honorario aquel profesor jubilado voluntariamente que, nombrado por el Rector, oído el Consejo de Departamento, desarrolle sin contraprestación económica tareas de colaboración en la docencia no reglada o de asesoramiento en la investigación en la Universidad de Oviedo.”

“El nombramiento como Profesor Honorario será por periodos de dos años renovables hasta un máximo de cuatro, siempre que no supere la edad de jubilación forzosa, y no supondrá ningún tipo de relación contractual, laboral o administrativa, con la Universidad de Oviedo.”

Artículo 3. Procedimiento

“El interesado presentará una solicitud al Director de su Departamento que deberá ir acompañada de una memoria explicativa, motivando la misma en términos docentes e investigadores.”

Artículo 4. Derechos y límites

“El Profesor Honorario tendrá derecho a utilizar los servicios comunes de la Universidad de Oviedo: bibliotecas, informática, cuenta de correo y acceso a la web. El Departamento facilitará, dentro de sus posibilidades, la realización de las actividades previstas en caso de ser nombrado Profesor Honorario”.

“Los Profesores Honorarios no formarán parte del Consejo de Departamento, no tendrán derecho de sufragio activo o pasivo respecto de los órganos de gobierno de esta Universidad ni dispondrán de despacho.”

Anexo 5. Extracto de la normativa vigente en la Universidad de Burgos

Extracto del preámbulo (“Exposición de motivos”)

“Existe un cierto consenso sobre la necesidad de que las Universidades aborden un proceso de rejuvenecimiento de las plantillas basado en acuerdos que complementen las jubilaciones anticipadas...

Sin embargo, esta medida puede suponer la pérdida de parte del talento y de la sabiduría acumulada en la institución universitaria, por lo que su adopción debe abordarse con la debida prudencia. Para ello, en el presente Plan se proponen dos modalidades, una de las cuales permitiría la continuidad de la vinculación de los profesores que se acojan con una dedicación reducida que facilitaría la continuidad de su magisterio en las tareas de mayor nivel docente e investigador. El instrumento para lograr este fin es la Ley de Clases Pasivas del estado... donde se regula la figura de profesor emérito.”

Modalidad A. Contratación como profesor emérito – UBU

“Quien se acoja a esta modalidad será contratado por la Universidad de Burgos como Profesor Emérito – UBU.”

“El beneficiario mantendrá su vinculación con la Universidad como Profesor Emérito – UBU, y como tal colaborará en la docencia del Departamento, preferentemente en docencia teórica y en materias del ámbito de su especialización... Así mismo podrá dirigir proyectos de investigación, proyectos de fin de carrera, tesis doctorales, realizar tareas de investigación, formalizar contratos al amparo del artículo 83 de la Ley 4/2007 y participar en los programas de mentoría de profesorado novel. Para el desarrollo de estas funciones disfrutará del uso de los espacios correspondientes del departamento.”

Anexo 6. Extracto de la normativa vigente en la Universitat de Barcelona

“El Plan de la UB configura un derecho individual que asegura al profesorado que a él opte la posibilidad de complementar la pensión de jubilación, mediante el establecimiento de un contrato laboral de profesor emérito...”

Actividad del profesor emérito

“En este sentido:

- a) En ningún caso la dedicación horaria del profesor que se acoja al Plan puede ser a tiempo completo ni tampoco superior a la dedicación a tiempo parcial establecida legalmente.
- b) En ningún caso se puede encargar al profesor acogido al Plan tareas docentes en los actuales primeros y segundos ciclos, ni tampoco tareas docentes en las futuras titulaciones de grado, así como en los másteres, exceptuando proyectos de fin de carrera.
- c) En ningún caso se pueden ejercer cargos académicos.

Puede ejercer todas las actividades docentes no relacionadas con la letra *b* del apartado anterior (docencia en seminarios o actividades de libre configuración, dirección de tesis doctorales).

Puede llevar a cabo tareas de asesoramiento, como por ejemplo:

- Participar en el diseño de los planes estratégicos de la Escuela de Doctores
- Participar en el diseño de materiales para la innovación docente
- Participar en tareas de investigación según la normativa vigente

Barcelona, marzo de 2010

Sindicatura de Greuges de la UPC