



**TEXTO ACTUALIZADO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS
APROBADO POR DECRETO FORAL DE LA DIPUTACIÓN FORAL Nº 152/2008, DE
21 DE OCTUBRE.**

Artículo Primero. Ámbitos material y personal.

1.- Ámbito material.- Aprobar, dentro de los sistemas de racionalización derivados del Plan de Recursos Humanos de la Diputación Foral de Bizkaia, dentro de la Primera Fase de su Segundo Programa de Trabajo, a su vez definidas en la Disposición Adicional Vigésimo primera de la Ley 30/84 de Medidas para la Reforma de la Función Pública y Art. 22 de la Ley de la Función Pública Vasca, el Plan Estratégico de Recursos Humanos, que incluye medidas referentes a Jubilación, Invalidez, Renuncias y Excedencias Incentivadas.

Este Plan incluye medidas tendentes a la readaptación tanto de los efectivos de personal, como de las plantillas.

2.- Ámbito personal.- Estarán dentro del ámbito de aplicación de este Plan Estratégico en lo que se refiere a jubilaciones anticipadas indemnizadas y renuncia y excedencia incentivada el personal funcionario de carrera y laboral indefinido afectado por el Primer Programa de Racionalización de Recursos Humanos, relacionados en el Anexo I de la propuesta de las Primeras Actuaciones Encuadradas en el Segundo Programa de Trabajo del Plan de Recursos Humanos, e incorporado como Anexo al presente Decreto, por estar afectados por el primer programa de racionalización de Recursos Humanos.

Con las limitaciones establecidas en las Disposiciones Décima y Undécima estarán dentro del ámbito de aplicación de este Plan Estratégico en lo que se refiere a jubilaciones anticipadas indemnizadas y renuncia el personal funcionario de carrera y laboral indefinido de la Diputación Foral de Bizkaia a excepción de los indicados en el artículo segundo en lo referido a incompatibilidades.

En lo que se refiere a las medidas de ámbito general referidas al personal con declaración de incapacidad permanente total estarán dentro del ámbito de aplicación de este Plan Estratégico la totalidad del personal funcionario de carrera laboral indefinido de la Diputación Foral de Bizkaia.

En lo que respecta a las limitaciones de la prórroga del servicio activo recogidas en el párrafo segundo del artículo octavo, estará dentro del ámbito de aplicación de este Plan Estratégico el personal funcionario de carrera y laboral indefinido de la Diputación Foral de Bizkaia.

Artículo Segundo. Conceptos y condiciones e incompatibilidades.

A efectos del presente decreto los conceptos indicados se entenderán como a continuación se determinan y en relación con las medidas que en cada caso se indican:

Edad para la jubilación o las diferentes prestaciones de la Seguridad Social o régimen de mutualidad o tiempo requerido para la prestación sin reducciones: estas referencias se entenderán hechas a la edad real cuando no se produzcan compensaciones o coeficientes reductores y a la computable por el régimen de Seguridad Social o de mutualidad correspondiente cuando se produzcan compensaciones, reducciones o regímenes especiales de edad para la cotización o las diferentes prestaciones.

Anualidad: referida como base para las diferentes indemnizaciones, hará referencia al precio del último puesto de trabajo desempeñado durante al menos un año más la antigüedad, y en el régimen de dedicación del último año.

Jubilación anticipada: Aquella que se produce con anterioridad a la edad en que, una vez aplicados los coeficientes reductores o compensaciones computables, el régimen de Seguridad Social se anticipe con respecto a la edad ordinaria o forzosa por edad en cada colectivo.

Antigüedad mínima: a los efectos de la jubilación anticipada y de la renuncia incentivadas, es la prestación de servicio activo en la Administración Foral durante un período de tiempo mínimo de 5 años inmediatamente anterior a la fecha en la que se produzca el hecho causante así como una prestación efectiva mínima de 10 años en los últimos 15 años.

Condición indispensable para percibir los incentivos de jubilación y de renuncia: renuncia a realizar cualquier otra actividad remunerada, a cuyos efectos se les podrá solicitar, con la obligación de aportar, informes de su situación laboral respecto a la Seguridad Social y/o Hacienda. En caso de incumplimiento de la obligación de presentar la citada información, el beneficiario de la indemnización habrá de reingresar a la Diputación Foral el importe íntegro de la misma.

Incompatibilidades: la percepción de las indemnizaciones por jubilación, renuncia o excedencia es incompatible con el reconocimiento por la Seguridad Social o mutualidad correspondiente de cualquier modalidad de Incapacidad, cuando de la misma se determine la baja definitiva del empleado en la Diputación Foral de Bizkaia en fecha anterior a la de la jubilación o renuncia incentivada. Esta circunstancia comportará la obligación del beneficiario del reintegro de la prestación recibida.

Asimismo son incompatibles con cualesquiera otras modalidades de jubilación, ya sean la jubilación parcial, o la jubilación voluntaria regulada en el Acuerdo y Convenio, ya sean las obtenidas con aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación para bomberos u otros regímenes especiales, cuando se produzcan sin reducciones del porcentaje de la base reguladora por no llegar a la edad ordinaria.

Artículo Tercero. Finalización de la relación de servicios mediante jubilación anticipada indemnizada.

El personal tanto funcionario de carrera como laboral fijo podrá finalizar su relación de servicios con la Diputación Foral de Bizkaia acogiéndose a la modalidad de jubilación anticipada por voluntad del interesado del artículo 161 bis apartado 2 B) de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS). En este caso, si la anticipación fuera de dos (2) años le corresponderá una indemnización de una (1) anualidad; si la anticipación fuese menor, la indemnización sería la parte proporcional correspondiente.

Artículo Tercero bis. Finalización de la relación de servicios mediante renuncia indemnizada previa a la jubilación anticipada.

1. El personal tanto funcionario de carrera como laboral fijo que pueda acogerse a la modalidad de jubilación anticipada por voluntad del interesado del artículo 161 bis apartado 2 B) de la LGSS, podrá previamente finalizar su relación de servicios con la Diputación Foral de Bizkaia acogiéndose a la renuncia a su condición de empleado público con una antelación de otros dos (2) años a la fecha en que pueda jubilarse con arreglo al art. 161 bis apdo 2 B) LGSS. En este caso si la anticipación por renuncia fuera de dos (2) años le corresponderá una indemnización de una anualidad y media (1,5) como máximo; si la anticipación fuese menor, la indemnización sería la parte proporcional correspondiente.

2. En el supuesto de que la jubilación anticipada solo fuese posible por un año o menos de un año, la renuncia previa podrá consistir en hasta tres (3) años de antelación, sin que el año adicional tenga indemnización suplementaria.

3. La indemnización de los dos apartados anteriores del presente artículo excluye la posible indemnización correspondiente por la medida del artículo anterior (jubilación anticipada indemnizada).

4. En los supuestos de los apartados 1 y 2 del presente artículo, la Diputación Foral de Bizkaia abonará el coste del Convenio con la Seguridad Social por el período correspondiente de antelación por renuncia fijado al momento de solicitud de la medida.

Artículo Cuarto. Renuncia a la condición de empleado público.

Quienes no puedan acogerse a la medidas contempladas en los dos artículos anteriores por no poder acceder a la modalidad de jubilación anticipada prevista en el artículo 161 bis apartado 2 B) de la LGSS, podrán adelantar en hasta cuatro (4) años su salida de la Administración Foral con la fórmula de la renuncia y con una indemnización de dos (2) anualidades como máximo, o su parte proporcional si la antelación de la renuncia fuese inferior a cuatro (4) años.

En este supuesto, la Diputación Foral de Bizkaia abonará el coste del Convenio con la Seguridad Social por el período correspondiente de antelación por renuncia fijado al momento de solicitud de la medida.

Artículo Quinto. Excedencia voluntaria

Con el mismo ámbito de aplicación señalado en el artículo Primero, apartado segundo, el personal empleado en situación de servicio activo que durante la vigencia del Plan, sea cual sea su edad y siempre que se solicite con anterioridad al cumplimiento de 60 años y con una antelación mínima de tres meses a la fecha del hecho causante, se establece un régimen de indemnizaciones en caso de su pase a la situación de excedencia voluntaria incentivada que se concreta del siguiente modo y con los siguientes criterios:

El personal que pase a situación de excedencia voluntaria indemnizada, percibirá, en función de los servicios prestados, una indemnización de hasta 1 anualidad. El empleado que accede a dicha situación se comprometerá a no solicitar el reintegro en un plazo mínimo de 5 años.

Para la concesión de la excedencia voluntaria recogida en este artículo quedará condicionada a la prestación de servicio activo en la Diputación Foral de Bizkaia durante un período de tiempo mínimo de 5 años inmediatamente anterior a la fecha en la que se produzca el hecho causante

Las cantidades fijadas como indemnización se establecen teniendo en cuenta los años de servicios del empleado foral, así como las retribuciones anuales brutas a la fecha de la excedencia.

El importe de la indemnización se calculará a razón de 0,020 anualidades de su retribución por cada mes o fracción de servicios reconocidos en la Diputación Foral de Bizkaia con un máximo de 1 anualidad. Por tanto, la formula será:

$0,020 \times \text{meses antigüedad} \times \text{€ anualidad} = \text{indemnización si es} < \text{anualidad}$

si resulta $>$ anualidad, la indemnización a cobrar sería = € anualidad.

Este supuesto no supone incompatibilidad con la realización de trabajos retribuidos en empresas privadas pero si en el sector público y para cuya comprobación, por parte del excedente voluntario y con periodicidad anual deberá remitirse a la Diputación Foral de Bizkaia una declaración jurada de no hallarse en situación de servicio activo en Administración alguna, o prestando servicios en empresa pública alguna, asimismo a dichos efectos se les podrá solicitar, con la obligación de aportar, informes de su situación laboral respecto a la Seguridad Social y/o Hacienda. En caso de incumplimiento de la obligación de presentar la citada declaración jurada o informes solicitados el beneficiario de la indemnización habrá de reingresar a la Diputación Foral el importe íntegro de la misma.

Artículo Sexto. Reglas de cómputo y abono de las indemnizaciones.

A los efectos de determinar el importe exacto de la indemnización en cualquiera de las modalidades, las fracciones de tiempo inferiores al mes se computarán como un mes completo.

Asimismo, se entenderán como anualidades el precio del último puesto de trabajo desempeñado durante al menos un año más la antigüedad, y en el régimen de dedicación del último año.

El abono de la indemnización se producirá una vez justificado por los beneficiarios cuál ha sido el reconocimiento de la Seguridad Social o Mutuality, tipo de jubilación, compensaciones, beneficios o reducciones aplicadas, o coste del convenio celebrado con la Seguridad Social.

Para el cálculo del importe de la anualidad se aplicará la siguiente fórmula:
 $0,005 \times \text{meses de antigüedad}$.

El resultado de esta fórmula se reducirá a 1 (cuando sea mayor de 1), y se aplicará a la anualidad del artículo segundo del Plan. Esta servirá de base para el cálculo de la indemnización.

Artículo Séptimo. Limitaciones del Plan y ajustes de plantillas y RPT.

El número total de las actuaciones indemnizadas sujetas al plan estará limitado por las disponibilidades presupuestarias aplicables a la ejecución del Plan durante cada ejercicio presupuestario.

Los puestos de trabajo y las plazas del personal relacionado en el anexo que se acoja a las medidas de los artículos Tercero y Cuarto, serán amortizados.

Artículo Octavo. Limitaciones respecto del servicio activo.

Todo el personal afectado por el Anexo quedará exceptuado de la posibilidad de permanencia voluntaria en la situación de servicio activo, prevista en el párrafo Tercero del artículo 67 de la Ley 7/2007, en virtud de la previsión del apartado tercero del citado párrafo.

Asimismo, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Plan quedará exceptuado de la posibilidad de prolongación en el servicio activo una vez cumplida la edad legal de acceso a la jubilación ordinaria, de acuerdo con el régimen de Seguridad Social o de mutualidad que corresponda en cada caso.

No obstante, si el personal afectado, a la edad legal de acceso a la jubilación ordinaria, de conformidad con las normas reguladoras de cada régimen de previsión social, no acreditara los años de servicio o de cotización necesarios para generar el cien por cien de la pensión que corresponda en cada supuesto, podrá solicitar la permanencia en el servicio activo al órgano competente para acordar su jubilación. En ningún caso dicha permanencia en el servicio activo podrá prorrogarse más allá de los setenta años de edad, estando condicionada a que la persona interesada fuera considerada apta para el servicio.

La autorización excepcional de prórroga de la permanencia en el servicio activo precisará en todo caso de un informe previo preceptivo de la Dirección General de Función Pública.

Artículo Noveno. Otras medidas de ámbito general.

Con un ámbito de aplicación general, como medidas tendentes a la readaptación de los efectivos de personal a determinadas situaciones sobrevenidas, se encuentran las siguientes:

Con un ámbito de aplicación general, y según el Art. 67 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público procederá la jubilación del o de la empleada pública, mediante la declaración de incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala.

El personal con declaración de incapacidad permanente total tendrá derecho a una indemnización, que será calculada de la siguiente manera:

1.- Al personal empleado con declaración de incapacidad permanente total menor de 55 años:

Se le intentará la recolocación, ya sea total o parcial, en otro puesto de trabajo, siempre que exista informe médico -del órgano que lo determine- que lo avale, salvo que opte por causar baja, en cuyo caso procederá, además del seguro de invalidez actualmente existente, una indemnización de 3 anualidades, siempre que no trabaje en ninguna otra actividad remunerada, a cuyos efectos se les podrá solicitar -estando obligados a aportarlos-, informes de su situación laboral respecto a la Seguridad Social y/o Hacienda, referidos a un periodo de 3 años desde la declaración de incapacidad permanente total, indemnización que será calculada conforme a la fórmula del apartado 5º del presente artículo.

Al personal menor de 55 años que se le haya desestimado la declaración de incapacidad permanente total, habiéndose agotado la vía legal ordinaria:

Se procederá -siempre que exista un informe médico que, en base a su patología, lo aconseje- al cambio de puesto de trabajo y adscripción del mismo que posibilite una situación similar a su situación anterior.

2.- Al personal con declaración de Incapacidad Permanente Total mayor de 55 años:

La Diputación Foral de Bizkaia les abonará una indemnización de 2 anualidades si su edad está entre los 55 y 60 años y 1 anualidad si su edad está entre 60 y 65 años, de conformidad con la fórmula del apartado 5º del presente artículo.

Al personal empleado mayor de 55 años que se le haya desestimado la declaración de incapacidad permanente total y haya agotado la vía legal ordinaria:

Se le posibilitará un tratamiento laboral hasta que alcance la edad de 60 años, debiendo a partir de dicha edad, adherirse a algún tipo de medidas previstas en este Plan de Recursos Humanos de la DFB o bien en las que se prevean en un futuro Plan de Segunda Actividad.

3.- En el supuesto de que la persona interesada obtuviese la declaración de hallarse afectada de una Invalidez Permanente Absoluta, con fecha de efectos igual o anterior a la fecha en la que se produce la baja definitiva por Invalidez Permanente Total, estará obligado a devolver a la Diputación Foral de Bizkaia la cantidad percibida en concepto de indemnización por baja definitiva por IPT que le sea reconocida.

4.- Así mismo, y de conformidad con lo establecido en el apartado 1 del Art. 68 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público los y las interesados/as, una vez desaparecida la causa que motivó la incapacidad permanente para el servicio, si solicitara la rehabilitación de su condición de empleado público, que le será concedida volviendo a dicha condición en la situación que causó baja laboral, la persona interesada estará obligada a devolver la parte de la indemnización que le fue abonada en el momento que causó la baja y que corresponde al período de tiempo que en realidad no va a permanecer de baja laboral, ajustándose la indemnización a la parte correspondiente a su ausencia laboral.

5.- La fórmula para el cálculo de las indemnizaciones previstas en el presente artículo y que se reducirá en 0,2/12 de mensualidad por cada mes de edad a partir de los 50 años hasta los 65 es la siguiente:

$$\text{Indemnización} = \frac{36 - (\text{n}^\circ \text{ meses en que supera 50 años} \times 0,2)}{12} \times \text{€ anualidad}$$

Artículo Décimo. Extensión de las medidas a los colectivos que requieren especiales condiciones físicas.

Para el personal de los colectivos empleados en puestos de trabajo que requieran unas condiciones físicas específicas, entre los que se encuentran el personal de la Guardería Forestal, así como aquéllos que la Diputación Foral determine vistos los informes correspondientes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Recursos Humanos, se extienden las medidas de los artículos Tercero, Cuarto, Sexto y Octavo. La concesión de estas medidas quedará condicionada a las condiciones, limitaciones y obligaciones indicadas en el artículo Segundo. En caso de incumplimiento de la obligación de presentar la declaración jurada o informes solicitados, el beneficiario de la indemnización habrá de reingresar a la Diputación Foral el importe íntegro de la misma.

Asimismo, en el supuesto de que la persona interesada obtuviese la declaración de hallarse afectada de una Invalidez Permanente Absoluta, con fecha de efectos igual o anterior a la fecha en la que se produce la baja por jubilación anticipada o por el reconocimiento de Invalidez Permanente en grado de Total, estará obligado a devolver a la Diputación Foral de Bizkaia la cantidad percibida en concepto de indemnización que le haya sido reconocida.

Los puestos de trabajo y las plazas del personal relacionado en el anexo que se acoja a las medidas de los artículos Tercero y Cuarto, serán amortizados.

En cualquiera de los supuestos recogidos en este artículo, el Plan no queda sujeto a amortizaciones sin perjuicio de los informes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Recursos Humanos salvo que, con carácter previo, desde una política de recursos humanos se haya decidido amortizar.

Artículo Undécimo. Extensión de diversas medidas con carácter general y priorización.

Los criterios para priorizar las actuaciones sujetas al Plan serán según el ámbito de aplicación, las del ámbito del artículo Primero, apartado segundo, y después las del artículo Décimo, finalmente las de este artículo.

Si las disponibilidades presupuestarias lo permiten podrían extenderse las medidas de jubilaciones anticipadas indemnizadas reguladas en el artículo Tercero y Tercero bis y las renunciaciones a la condición de empleado foral del artículo Cuarto, en los términos en el mismo consignados, al resto del personal de la Diputación, siendo éstos los últimos en la priorización, y con las particularidades que a continuación se establecen.

Cuando las disponibilidades presupuestarias permitan la extensión de las medidas indicadas al resto de empleados, éstas quedarán sujetas a razones de servicio.

En cualquiera de los supuestos recogidos en este artículo, el Plan no queda sujeto a amortizaciones sin perjuicio de los informes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Recursos Humanos salvo que, con carácter previo, desde una política de recursos humanos se haya decidido amortizar.

La concesión de estas medidas quedará sujeta a las disposiciones del artículo Segundo. En caso de incumplimiento de la obligación de presentar la declaración jurada o informes solicitados, el beneficiario de la indemnización habrá de reingresar a la Diputación Foral el importe íntegro de la misma.

Asimismo, en el supuesto de que la persona interesada obtuviese la declaración de hallarse afectada de una Invalidez Permanente Absoluta, con fecha de efectos igual o anterior a la fecha en la que se produce la baja por jubilación anticipada o por el reconocimiento de Invalidez Permanente en grado de Total, estará obligado a devolver a la Diputación Foral de Bizkaia la cantidad percibida en concepto de indemnización que le haya sido reconocida.

Artículo Undécimo bis. Personal de MUFACE – Clases Pasivas.

Dicho personal podrá acceder a la jubilación anticipada con 5 años de anticipación a la edad ordinaria de jubilación de su régimen. En este caso si la anticipación fuera de 5 años le corresponderá una indemnización de 1,5 anualidad como máximo; si la anticipación fuese menor, la indemnización sería la parte proporcional correspondiente.

Artículo Duodécimo. Disponibilidades presupuestarias.

La partida presupuestaria destinada a este fin es la 198.00 Programa 120.102 Orgánico 07.02 Premios de jubilación cuyo importe para los ejercicios presupuestarios durante la vigencia del Plan serán los que fijen los Presupuestos de la Diputación Foral de cada ejercicio presupuestario. Los sobrantes de las dotaciones presupuestarias del Capítulo I, en caso necesario, podrán ser destinados a la financiación de las medidas reguladas por el Plan mediante la transferencia de los créditos a la partida destinada a tal efecto.

Artículo Decimotercero. Incompatibilidades entre actuaciones.

Los beneficios del presente Plan son incompatibles con las primas reguladas en los artículos 95 y 74 del Convenio y Acuerdo reguladores de las condiciones de trabajo del personal funcionario y laboral de la Diputación Foral de Bizkaia, relativa a las primas por jubilación voluntaria anticipada, que se mantienen en vigor para las personas que, pretendiendo su jubilación anticipada, no se acojan o no puedan acogerse a las medidas específicas reguladas por él.

Asimismo, todas las actuaciones del Plan son incompatibles entre sí.

El personal que una vez acogidos a alguna de las medidas del plan y disfrutada en parte y percibida la indemnización correspondiente cambiase de situación durante el tiempo de incompatibilidad con otras prestaciones o con la actividad remunerada o alta en la seguridad Social o régimen de mutualidad, vendrá obligado a comunicarlo a la Diputación para regularizar su situación y si procede, recalcular la indemnización inicial. En caso de no hacerlo se entenderá incumplimiento de la obligación de informar con la consiguiente devolución de la indemnización en su integridad.

Artículo Decimocuarto. Solicitudes y documentación a aportar.

Las solicitudes para acogerse a la Medidas contempladas en el Plan de Recursos Humanos deberán presentarse con una antelación máxima de tres (3) meses y mínima de dos (2) meses a la fecha del hecho causante.

Junto con la solicitud de Jubilación anticipada indemnizada o Renuncia a la condición de empleado público, la persona interesada deberá aportar documento de la Seguridad Social o Mutualidad correspondiente, en el que se especifique su edad a efectos de jubilación, una vez aplicadas las compensaciones o coeficientes reductores computables en su caso.

Asimismo, la Diputación Foral de Bizkaia, podrá reclamar cualquier otra documentación que considere procedente para la tramitación de la solicitud, y podrá requerir informes de Seguridad Social sobre no cotización, o pensión o sobre el mantenimiento de los convenios con la Seguridad Social.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

Desarrollo y ejecución.

Corresponde al Diputado Foral de Presidencia adoptar cuantas medidas estime convenientes para el desarrollo y ejecución de este Plan, así como dictar la Orden Foral que, en su caso, regule el procedimiento para su ejecución, así como el estudio de los supuestos individualizados.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Personal mutualista.

Dicho personal se registrará por la normativa anterior, es decir, por el Plan Estratégico de Recursos Humanos aprobado por Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia 152/2008, de 21 de octubre (BOB de 28 de octubre de 2008), y modificado por Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia 173/2011, de 22 de noviembre (BOB de 28 de noviembre de 2011).

Segunda.- Adelanto de los plazos para la entrada en vigor del retraso en la edad de jubilación por modificación del régimen transitorio previsto en la Disposición Transitoria 20ª de la LGSS y recálculos del artículo decimotercero del Plan de Recursos Humanos para las personas acogidas con anterioridad al 1 de abril de 2013.

Si una vez concedida la renuncia, se adelantaran los plazos para la entrada en vigor del retraso en la edad de jubilación –modificación del régimen transitorio previsto en la Disposición Transitoria 20ª de la LGSS–, la Diputación o sus Organismos Autónomos se harán cargo del convenio con la seguridad social pero no se incrementará la indemnización ya recibida.

Asimismo si para quienes están acogidos a la renuncia conforme a la regulación anterior, -con anterioridad al 1 de abril de 2013-, se retrasara la edad de jubilación respecto de lo previsto en su resolución de renuncia, y no tuvieran posibilidad de acogerse a ninguna fórmula de jubilación (anticipada o no) la Diputación se hará cargo del convenio con la seguridad social, pero no se incrementará la indemnización ya recibida.

El recálculo de la indemnización regulado por el artículo decimotercero del Plan Estratégico de Recursos Humanos, para quienes están acogidos a la renuncia conforme a la regulación anterior, -con anterioridad al 1 de abril de 2013-, y optan por acortar dicho periodo para pasar a la situación de jubilación anticipada será la de devolución de 3 mensualidades por año de anulación de renuncia, o su parte proporcional.

ANEXO

Orgán. funcional	F / L	Código	Dotac.	Denominación
021012	F	4404	1	Capataz de la Granja de Derio
022	F	4460	1	Operador/a de Maquinaria y Comunicaciones
022	F	4460	3	Operador/a de Maquinaria y Comunicaciones
022012	F	5613	6	Operario/a Forestal con Retén
022013	F	5048	50	Operario/a Forestal
022013	F	5060	2	Operario/a Conductor/a Forestal
022013	F	5060	4	Operario/a Conductor/a Forestal
022013	F	5613	1	Operario/a Forestal con Retén
022013	F	5613	2	Operario/a Forestal con Retén
022013	F	5613	10	Operario/a Forestal con Retén
022013	F	5613	11	Operario/a Forestal con Retén
022013	F	5613	12	Operario/a Forestal con Retén
022013	F	5613	13	Operario/a Forestal con Retén
022013	F	5613	14	Operario/a Forestal con Retén
022013	F	5613	17	Operario/a Forestal con Retén
022013	F	5613	18	Operario/a Forestal con Retén
022013	F	5613	20	Operario/a Forestal con Retén
022013	F	5613	22	Operario/a Forestal con Retén
022013	F	5613	23	Operario/a Forestal con Retén
022013	F	5613	26	Operario/a Forestal con Retén
022013	F	5613	27	Operario/a Forestal con Retén
022013	F	5613	28	Operario/a Forestal con Retén
022021	L	5912	1	Operario/a Vigilante de Caza y Pesca
062122	F	3011	10	Técnico/a Práctico/a

**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**

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**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:

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más. Menos de 35 años y 3 meses.	65 años. 65 años y 1 mes.
2014	35 años y 6 meses o más. Menos de 35 años y 6 meses.	65 años. 65 años y 2 meses.
2015	35 años y 9 meses o más. Menos de 35 años y 9 meses.	65 años. 65 años y 3 meses.
2016	36 o más años. Menos de 36 años.	65 años. 65 años y 4 meses.
2017	36 años y 3 meses o más. Menos de 36 años y 3 meses.	65 años. 65 años y 5 meses.
2018	36 años y 6 meses o más. Menos de 36 años y 6 meses.	65 años. 65 años y 6 meses.
2019	36 años y 9 meses o más. Menos de 36 años y 9 meses.	65 años. 65 años y 8 meses.
2020	37 o más años. Menos de 37 años.	65 años. 65 años y 10 meses.

2021	37 años y 3 meses o más. Menos de 37 años y 3 meses.	65 años. 66 años.
2022	37 años y 6 meses o más. Menos de 37 años y 6 meses.	65 años. 66 años y 2 meses.
2023	37 años y 9 meses o más. Menos de 37 años y 9 meses.	65 años. 66 años y 4 meses.
2024	38 o más años. Menos de 38 años.	65 años. 66 años y 6 meses.
2025	38 años y 3 meses o más. Menos de 38 años y 3 meses.	65 años. 66 años y 8 meses.
2026	38 años y 3 meses o más. Menos de 38 años y 3 meses.	65 años. 66 años y 10 meses.
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más. Menos de 38 años y 6 meses.	65 años. 67 años.

Notas de vigencia:

Añadida con efectos desde 1 enero 2013 por [art. 4.2 de Ley 27/2011, de 1 de agosto RCL\2011\1518](#) Téngase en cuenta que las referencias a la edad de jubilación ordinaria se entenderá realizada a la contenida en esta disposición en la redacción dada por el ap. dos del artículo 4 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.