



## II. RESOLUCIONES Y ACUERDOS DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA

### II.1. Rector

**Resolución rectoral, de 18 de octubre de 2023, por la que se suspende el reconocimiento del derecho al premio de jubilación al personal de la Universidad de Sevilla y se adoptan distintas medidas para adecuar su régimen jurídico a la jurisprudencia del Tribunal Supremo.**

#### ANTECEDENTES

La Universidad de Sevilla, como muchas otras Universidades públicas y otras Administraciones Públicas ha reconocido, entre otras medidas, en sus Planes de Acción Social el reconocimiento de un premio de jubilación a su personal tanto docente e investigador (PDI) como técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS).

Esta previsión, en el caso de la Universidad de Sevilla, tiene su fundamento en el Reglamento General de Actividades de Asistencia a la Comunidad Universitaria de la Universidad de Sevilla, que fue aprobado por Acuerdo 2/CU 19-3-09, en cuyo artículo 33.2 b) se contemplan como una modalidad de acción social automática los “Premios de jubilación, indemnización por fallecimiento o aportaciones a planes de pensiones”. Y en ejecución de esta previsión reglamentaria se han ido aprobando sucesivos Planes Globales de Acción Social que reconocían y concretaban este derecho.

Actualmente, este derecho aparece reconocido en el Plan Global de Acción Social de la Universidad de Sevilla para los años 2022-2024, aprobado por Acuerdo de su Consejo de Gobierno 10.2/CG 23-3-22 y que se encuentra publicado en el Boletín Oficial de la Universidad de Sevilla, Número 3, de 19 de mayo de 2022. En este Plan el derecho al cobro del premio de jubilación se configura como una modalidad de acción social automática que se reconoce a todo el personal de la Universidad de Sevilla, en los términos definidos en el mencionado Plan y cuando reúnen el requisito de contar con una antigüedad mínima de 15 años en la Universidad de Sevilla (Punto 1.3 C).

En relación con el premio de jubilación de los funcionarios públicos en los últimos años se ha ido generando en los últimos una doctrina jurisprudencial contencioso-administrativa en la que, con mucha contundencia, se rechaza que se les pueda reconocer al personal funcionario de las Administraciones Públicas este premio sobre la base únicamente de Planes de Acción social o de la negociación colectiva dado el carácter estatutario de la relación funcional que exige la intermediación de una norma con rango de Ley en la que se establezcan como conceptos retributivos, puesto que estos premios de jubilación tendrían la consideración de retribuciones en diferido.

Esta importante jurisprudencia se sintetiza en la reciente sentencia de la Sección 4.<sup>a</sup> de la Sala de lo contencioso-administrativo del Tribunal Supremo 740/2023, de 6 de junio que en su fundamento cuarto.2, señala, en relación con el derecho a cobrar un premio de jubilación por parte en este supuesto de un ahora PTGS funcionario de una Universidad pública, que

*“1.º Para determinar su naturaleza se deslinda las que son medidas de acción o de asistencia social de las que presentan naturaleza retributiva. Serán medidas de asistencia social si atienden contingencias o infortunios, luego tienen un fin compensatorio ante circunstancias sobrevenidas; serán retribuciones, si se trata de cantidades que se perciben por el hecho -natural- de llegar a la edad de jubilación.*

*2.º De tener esa naturaleza retributiva, su percepción pugna con el carácter estatutario y no convencional o pactado de la relación funcional, lo que implica que la estructura retributiva del funcionario público*



## II. RESOLUCIONES Y ACUERDOS DE LOS ÓRGANOS GENERALES DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA

### II.1. Rector

*viene determinada por una norma legal, no puede innovarse mediante pactos o mediante resoluciones administrativas o disposiciones contrarias a la normativa básica.*

*3.º Que las retribuciones sean materia de negociación colectiva en el ámbito funcional conforme al artículo 37.1 a) y b) del EBEP 2015, no es contradictorio con esa naturaleza estatutaria, pues lo convencional tiene su aplicación en aspectos como el incremento, determinación o sobre la aplicación de las retribuciones complementarias, pero no alcanza a alterar o innovar esa estructura que en lo retributivo viene determinada por ley”.*

Concluyendo taxativamente en el siguiente punto 3 que

*“En consecuencia y a efectos del artículo 93.1 de la LJCA, reiteramos nuestra jurisprudencia en la que hemos declarado que no caben premios, gratificaciones o compensaciones por jubilación debido a su naturaleza retributiva, luego su percepción no puede ir contra la estructura retributiva prevista en cada norma, y en este caso, en el EBEP 2015 (artículos 22, 23 y 24)”.*

De acuerdo con esta jurisprudencia, por lo tanto, no es admisible que el personal funcionario de la Universidad de Sevilla pueda cobrar el premio de jubilación al amparo de su vigente Planes Global de Acción Social.

Esta doctrina, aparte de a todo el personal funcionario de la Universidad de Sevilla, le resulta de aplicación de forma mediata a su PDI laboral en la medida que en el vigente Convenio colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, de 21 de abril de 2008 se remite para el reconocimiento del premio de jubilación, en su artículo 51, al régimen del profesorado de los cuerpos docentes universitarios.

Solamente hay un colectivo de la Universidad de Sevilla el ahora PTGAS laboral, al que no le afecta esta jurisprudencia ya que tiene reconocido el derecho al cobro del premio de jubilación en el vigente IV Convenio colectivo del personal laboral de las Universidades públicas de Andalucía, de 23 de febrero de 2004. En concreto, su artículo 66.8 recoge entre distintas medidas de acción social, el denominado premio de jubilación disponiendo que *“1. Al producirse la jubilación o declararse la situación de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez de un trabajador que tuviera al menos quince años de antigüedad reconocida en la Universidad, éste tendrá derecho a un premio por importe de mínimo de tres mensualidades más una mensualidad por cada cinco años o fracción que exceda de los quince años de referencia”.* Permitiendo su apartado segundo que este premio pudiera ser sustituido por otro mayor que establecieran las Universidades en sus correspondientes Planes de Acción social”.

Atendiendo a estas circunstancias, aunque no haya ninguna sentencia hasta el momento se refiera al reconocimiento del premio de jubilación del personal funcionario de la Universidad de Sevilla, se debe asumir el contenido de esta jurisprudencia y proceder a la paralización del pago del premio de jubilación a todo el personal funcionario de la Universidad y también al PDI laboral.

Como quiera que el Plan Global de Acción Social de la Universidad de Sevilla para los años 2022-2024, que tiene naturaleza de acto administrativo, sigue vigente y goza de presunción de validez para paralizar sus efectos en lo relativo al premio de jubilación de su personal funcionario la presente resolución acuerda iniciar un procedimiento de modificación de este Plan adoptando, como medida provisional, su suspensión parcial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 56.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con efecto desde el 1 de octubre de 2023.

Al afectar a las condiciones laborales del personal de la Universidad de Sevilla la tramitación de este procedimiento de modificación requeriría la consulta y la negociación previa con la Junta de Personal



## II. RESOLUCIONES Y ACUERDOS DE LOS ÓRGANOS GENERALES DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA

### II.1. Rector

del PDI y del PTGAS funcionarios y del Comité de Empresa del PDI laboral de conformidad con lo previsto en los artículos 37.1 g) e i) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y 64 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La modificación parcial del Plan Global de Acción Social de la Universidad de Sevilla para los años 2022-2024, eliminando la referencia al premio de jubilación, debería hacerse por acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Sevilla.

Con la finalidad de que se pueda reinstaurar válidamente el derecho al premio de jubilación para el personal funcionario de la Universidad de Sevilla y para su PDI laboral se adopta dos medidas diferentes que pueden ser intercambiables.

En primer lugar, se ordena a la Gerencia de la Universidad de Sevilla a que proceda, a la mayor brevedad posible, a la suscripción de un Plan de Pensiones para hacer frente a la contingencia de la jubilación por el mismo importante que actualmente se reconoce en el Plan Global de Acción Social de la Universidad de Sevilla para los años 2022-2024. Esta posibilidad está expresamente prevista para los funcionarios públicos en artículo 29 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) en el que se dispone, bajo la rúbrica de retribuciones diferidas, que *“Las Administraciones Públicas podrán destinar cantidades hasta el porcentaje de la masa salarial que se fije en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado a financiar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, para el personal incluido en sus ámbitos, de acuerdo con lo establecido en la normativa reguladora de los Planes de Pensiones”*. También se recoge en el artículo 68 de la reciente Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía (LFPA).

La facultad que las Administraciones Públicas tienen para contratar servicios de gestión de planes y fondos de pensiones está expresamente recogida en la Disposición adicional undécima del Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones y desarrollada reglamentariamente en el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones (Art. 37), a cuya regulación deberá ajustarse la Universidad de Sevilla y viene, además, expresamente contemplada en el mencionado artículo 33.2 a del Reglamento General de Actividades de Asistencia a la Comunidad Universitaria.

Como la constitución de un plan de pensiones por parte de la Universidad de Sevilla afecta a materias que obligatoriamente tienen que ser negociadas con los representantes de su personal de acuerdo con lo que dispone el artículo 37.1 g) e i) del EBEP deberá negociarse con las Juntas de Personal del PDI funcionario y en su caso del PTGAS funcionario.

La otra medida que se incluye en la presente resolución es la incoación de un procedimiento para desarrollar reglamentariamente por parte de la Universidad de Sevilla, de acuerdo con la habilitación contenida en la Disposición final primera de la LFPA, de la regulación que se ha introducido de las llamadas “otras retribuciones” en su artículo 70 que expresamente prevé que en este concepto retributivo se *“podrá percibir las ayudas de acción social y el premio por jubilación por cualquier causa en los términos que reglamentariamente se determinen”*.

Aunque esta solución sólo sería aplicable al PTGAS funcionario y no al PDI funcionario dada su condición de cuerpo nacional cuyas retribuciones con exclusividad por el Gobierno ex artículo 76.1 de



**II. RESOLUCIONES Y ACUERDOS DE LOS ÓRGANOS GENERALES DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA**  
**II.1. Rector**

la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, singularidad que también se recoge en el párrafo primero de la letra c) del artículo 3.1 de la LFPA. Actualmente, su régimen retributivo viene establecido en el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario.

No obstante, hay que tener en cuenta que debido a la *vacatio legis* de la LFPA, de seis meses, su entrada en vigor no se producirá hasta el próximo día 14 de diciembre de 2023. Hasta esta fecha, por lo tanto, no se podrían válidamente reconocer premios de jubilación al PTGAS funcionario de la Universidad de Sevilla como otras retribuciones, debiendo incluirse la correspondiente regulación transitoria si la Normativa de la Universidad que desarrolle el artículo 70 de esta Ley se aprobara antes, para prever el reconocimiento, de oficio y con efecto retroactivo al personal de este colectivo que se pueda jubilar desde el 1 de octubre hasta la entrada en vigor de la LFPA.

Le corresponde al Consejo de Gobierno de la Universidad de Sevilla la aprobación de esta Normativa, con vigencia hasta la suscripción del referido plan de pensiones, siendo lo más adecuado que se aprobase al mismo tiempo que la modificación del Plan Global de Acción Social de la Universidad de Sevilla para los años 2022-2024.

Finalmente, se recoge en esta resolución rectoral una previsión expresa para que se estudie la incorporación de medidas en las dos soluciones anteriores que permitan garantizar que todo el personal de la Universidad de Sevilla va a poder cobrar con efecto retroactivo el premio de jubilación que hubiese podido generar en el periodo comprendido entre la suspensión del reconocimiento de este derecho hasta el momento en que se reanude su cobro.

En todo caso, las medidas que se adoptan deberán cumplir estrictamente las limitaciones de gasto en materia de personal que se aplican a las Universidades públicas en Andalucía y que se establecen en el artículo 22 de la Ley vigente 1/2022, de 27 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2023.

En virtud de lo expuesto,

RESUELVO:

1.º- Ordenar la incoación de un procedimiento de modificación del Plan Global de Acción Social de la Universidad de Sevilla para los años 2022-2024 para adecuarlo a la jurisprudencia del Tribunal Supremo sentada, entre otras muchas, en la sentencia 740/2023, de 6 de junio (Fundamento cuarto.2) respecto del reconocimiento del premio de jubilación al personal funcionario de las Administraciones Públicas. En relación con este procedimiento,

- a. Ordenar a la Gerencia de la Universidad de Sevilla que analice la viabilidad de la contratación de un Plan de Pensiones, a la mayor brevedad posible, con el que se pueda hacer frente a la contingencia de la jubilación del personal de la Universidad de Sevilla en las mismas condiciones para sus beneficiarios que actualmente se reconoce en el Plan Global de Acción Social de la Universidad de Sevilla para los años 2022-2024.
- b. Incoar un procedimiento para la elaboración de una Normativa que desarrolle el artículo 70 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía para el personal técnico, de gestión y de administración y servicios funcionario de la Universidad de Sevilla con vigencia hasta la suscripción del referido plan de pensiones.
- c. Ordenar que se estudie la inclusión en las condiciones del Plan de Pensiones que se constituya y en la Normativa recogida en el punto anterior de las medidas oportunas que permitan garantizar que todo el personal de la Universidad de Sevilla que hubiese podido generar el derecho al



**II. RESOLUCIONES Y ACUERDOS DE LOS ÓRGANOS GENERALES DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA**  
**II.1. Rector**

reconocimiento del premio de jubilación desde la suspensión y, en su caso, la modificación parcial del Plan Global de Acción Social de la Universidad de Sevilla para los años 2022-2024 pueda, con efecto retroactivo y mediante una actuación de oficio de la Universidad de Sevilla, acceder a su cobro en las mismas condiciones que estaban prevista en el mismo.

2.º- Suspender parcialmente la eficacia del Plan Global de Acción Social de la Universidad de Sevilla para los años 2022-2024 por lo que se refiere el reconocimiento del derecho al cobro del premio de jubilación del premio de jubilación de todo el personal docente e investigador y también del personal técnico, de gestión y de administración y servicios funcionario de conformidad con lo dispuesto en el artículo 56.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

3.º- La presente Resolución surtirá efectos desde el 1 de octubre de 2023.

Sevilla, 18 de octubre de 2023.

Miguel Ángel Castro Arroyo  
Rector de la Universidad de Sevilla.

\*\*\*