

## El personal interino y el temporal de segunda clase, también en las primas de jubilación

En la reunión de la Comisión Técnica sobre Jubilaciones celebrada hoy se ha firmado el [acuerdo sobre primas de jubilación \(✖ pdf\)](#), un acuerdo que debiera complementar y completar el acuerdo de Jubilaciones firmado en julio de 2015. Está previsto que el trámite de ratificación por el Consejo de Gobierno sea el 17 de diciembre.

El acuerdo firmado hoy se limita a recoger las primas actualmente en vigor (recortándolas) pero a pesar de que se recoge como declaración de intenciones rompe con el principio general -trato equivalente a todo el personal- que inspiraba el acuerdo anterior de julio de 2015. **LAB no ha firmado por la discriminación del personal temporal estable o en vacante con más de 6 años de antigüedad que supone.**

Los puntos a destacar en el acuerdo de hoy son los siguientes:

- Las primas previstas corresponden al acuerdo de mejoras de las condiciones de trabajo firmado en 2005 (se parte de una indemnización equivalente a 18 mensualidades para los que se jubilen con 60 años), con un máximo de 100.000 euros.
- La mejora más importante corresponde a las primas para el caso de jubilación por incapacidad permanente, total o absoluta, que incluye al personal temporal (se parte de una indemnización equivalente a 21 mensualidades para los que se jubilen con o antes de los 60 años).

El acuerdo habilita un plazo para que el personal hubiere solicitado reducción de jornada/créditos en 2015 pueda optar por las primas que se recogen en este acuerdo si así lo desea. Por otro lado se reconoce el derecho del personal que se haya jubilado total o parcialmente en 2015 a percibir las primas pactadas (si bien este extremo se refleja en el acta y no en el contenido del acuerdo). Una vez ratificado el acuerdo en el Consejo de Gobierno de 17 de diciembre la Universidad de oficio realizará los trámites oportunos para hacer efectivos los pagos y las solicitudes.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha declarado contrario a derecho la discriminación salarial por razón del vínculo y por lo tanto que el personal temporal no puede ser discriminado por razón de su contrato o nombramiento. **LAB valoró positivamente el acuerdo de julio de 2015 entendiéndolo que suponía otro paso en la equiparación de condiciones laborales y/o salariales, pero el que han firmado hoy supone un incomprensible paso atrás más si cabe cuando el costo económico para la cobertura al personal temporal hubiera sido mínimo.**