

Nuevo acuerdo para la jubilación que no condiciona futuras mejoras

En las últimas semanas hemos estado negociando la posibilidad de un nuevo Acuerdo sobre Jubilaciones, por un lado, la Gerencia y el Rectorado de la UPV/EHU y por otro, los sindicatos.

Dos años después de la ruptura unilateral del acuerdo anterior por parte del Equipo Rectoral y su sustitución por el nuevo modelo aprobado por el Consejo de Gobierno de la UPV/EHU, los daños ocasionados en los derechos y condiciones de trabajo de los y las trabajadoras han sido evidentes, así como en la reducción del número de jubilaciones producidas.

Durante este tiempo hemos vivido movilizaciones del personal desconocidas en la Universidad: tres huelgas generales de servicios públicos, denunciando el deterioro de las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores y reivindicando mejoras. Todos los sindicatos presentamos recursos contra la decisión de la Universidad; la sentencia de uno de ellos, en parte, fue a favor de las y los trabajadores, pero estableciendo que las primas son ilegales. Como consecuencia del recurso de casación ahora interpuesto por la UPV/EHU, el Tribunal Supremo deberá dictar una nueva resolución que, tras un proceso que puede alargarse en el tiempo, deberá ser ya definitiva.

Con independencia de las indemnizaciones que ya han sido declaradas ilegales en el caso de los funcionarios y que son muy difíciles de restablecer al personal laboral, se abrió una nueva oportunidad para la negociación entre el Rectorado y los sindicatos para abordar un nuevo acuerdo sobre la cuestión, impulsado en gran medida por la sentencia judicial y la situación de enfados y protestas en la UPV/EHU.

Los sindicatos LAB y STEILAS siempre hemos pretendido una negociación conjunta y única, tanto para el PTGAS como para el PDI, funcionarios y laborales, que teniendo en cuenta las regulaciones y condiciones laborales de cada uno, sería más beneficioso negociar en la misma mesa para todo el personal. Sin embargo, otros sindicatos han preferido negociar por ámbitos y nos han obligado a trabajar cuatro acuerdos. Y esto, evidentemente, ha dificultado la puesta en marcha de una fuerza unitaria y ha originado la existencia de diferencias entre colectivos.

En cualquier caso, tras diferentes tensiones, los sindicatos LAB y STEILAS creemos que hemos llegado a acuerdos satisfactorios, aunque también detectamos carencias y necesidades de mejora. Podíamos esperar a la respuesta del recurso de casación, pero creemos que la respuesta del Tribunal Supremo no mejorará las condiciones de los nuevos acuerdos. Y, en cualquier caso, también creemos que es importante dar una respuesta inmediata y adecuada a las trabajadoras y los trabajadores afectados por la anulación del acuerdo del 2015 y, en general, limitar los daños.

¿Qué es lo que hemos acordado?

Como se ha dicho, los acuerdos se han trabajado por ámbitos y, aunque siempre se ha tratado de utilizar criterios similares, su ejecución no ha sido siempre la misma.

Los criterios generales aplicados han sido los siguientes:

- que la firma del nuevo acuerdo no condicione la existencia de futuras resoluciones en materia de indemnizaciones al personal laboral, especialmente en caso de discapacidad.
- sustitución de las indemnizaciones deducidas por reducciones de trabajo y de horario razonables; iguales o similares al acuerdo de 2015

- posibilidad de obtener, además de las reducciones de jornada y de horario, permisos retribuidos y excedencias cotizadas
- incorporar medidas de mitigación de la brecha de género

De este modo, consideramos que los criterios señalados en las propuestas de acuerdo que nos ocupan en la actualidad se han llevado a cabo de forma adecuada.

En concreto, en el ámbito del PTGAS, se han recuperado con mayor flexibilidad las reducciones de jornada y los permisos especiales vigentes en el acuerdo de 2015 en el caso de la jubilación ordinaria. Por otra parte, se han suavizado algunas condiciones, como la exigencia de ocupar una vacante.

Asimismo, se crean dos nuevos permisos, uno centrado en los días de vacaciones según la antigüedad que recoge el EBEP (Ley del Estatuto Básico del Empleado Público). Y la otra, la autorización especial para la reducción de la brecha de género, con una duración máxima de tres meses, para las trabajadoras y trabajadores que hayan disfrutado de excedencias o reducciones de jornada para el cuidado.

En cuanto al PDI se refiere, las reducciones de crédito y horas de tutoría no son las mismas que en el acuerdo de 2015: en el acuerdo actual las reducciones de créditos y horas de tutoría de un curso son del 125%, lo que supone 30 créditos docentes y sus correspondientes horas de tutoría. Por otra parte, estas reducciones serían de aplicación durante los cuatro años anteriores a la jubilación y, en todo caso, la fecha de jubilación deberá ajustarse a la organización del curso académico (31 de enero ó 31 de agosto) Sin embargo, considerando la readaptación de la jornada académica del PDI que ha supuesto la LOSU y, sobre todo, teniendo en cuenta las nuevas condiciones que se han incorporado al acuerdo, consideramos que los acuerdos alcanzados son adecuados. De esta forma, se podrán acumular dichas reducciones justo antes de la jubilación, en lugar de repartirlas en los cuatro años anteriores. Y en todo caso, también habrá la posibilidad de disfrutar de un permiso retribuido de seis meses que hasta ahora no existía en materia del PDI, en lugar de las reducciones. También se podrá solicitar una excedencia cotizada de hasta seis meses para poder realizar las adaptaciones de la fecha de jubilación. Además, al igual que en el colectivo del PTGAS, se contempla la posibilidad de disfrutar de un permiso retribuido de hasta tres meses, si a lo largo de la vida laboral se han solicitado licencias o reducciones por cuidado (un mes por año). Por último, y para poner en valor dichas medidas, queremos subrayar que, a diferencia del acuerdo de 2015, en esta ocasión se asume el compromiso de crear una nueva plaza de profesorado si como consecuencia de las reducciones de crédito, la ratio de capacidad docente y encargo docente del departamento baja por debajo del 95%. Por otro lado, también hemos conseguido una convocatoria urgente para aplicar nuevas medidas el próximo curso.

Como hemos dicho, consideramos que los acuerdos en sí mismos son buenos, mejoran sustancialmente la situación actual y no cuestionan el derecho a las indemnizaciones por jubilación por incapacidad.