



somos.unizar.es
somos@unizar.es



EXPLICACIÓN DEL CONFLICTO DEL PAS 2023



COSO 164 (LOCAL) – 50002- ZARAGOZA

EL CONFLICTO DEL PAS EXPLICADO AL PDI

En los últimos meses hemos asistido a manifestaciones de protesta por parte del PAS que han llegado a protagonizar asambleas, concentraciones, un paro masivo de dos horas el 8 de mayo y la convocatoria de una huelga de jornada completa los días 6, 7 y 8 junio, coincidiendo con las fechas de la EVAU.

Gracias al esfuerzo negociador el día 19 de mayo los representantes del PAS y el Consejo de Dirección llegaron a un principio de acuerdo que la plantilla ratificó el 26 de mayo por mayoría mediante consulta electrónica con la aplicación ATENEA, lo que supuso la desconvocatoria de la huelga y del resto de medidas de presión. En la consulta participaron 960 personas (lo que supone el 54% del censo) y 840 de ellas dieron su aprobación al acuerdo.

Las diferencias tanto de condiciones de trabajo como de sistema retributivo del PAS y del PDI hacen compleja la comprensión del origen del conflicto y de su resolución. Redactamos este artículo entendiendo que puede resultar de interés aumentar el conocimiento de un colectivo con el que compartimos el mismo espacio de trabajo, así como conocer cómo se comporta el Consejo de Dirección ante un conflicto laboral importante.

ANTECEDENTES: PREMIO DE JUBILACIÓN

El PAS dispone de un Convenio Colectivo que data del año 2000 en el que se regulan las condiciones de trabajo del Personal Laboral (175 personas) y de forma simétrica un Pacto que regula las condiciones del Personal Funcionario (1.600 personas). En dicho convenio-pacto figura un capítulo de Acción Social (dotado con el 1% de la masa salarial) que, entre otros aspectos, reconoce el derecho de las personas que se jubilan en su edad forzosa (65 años antes y 67 años a partir de 2027) y han prestado más de diez años de servicio a la Universidad, a la percepción de un premio de jubilación consistente en un número de las mensualidades que perciben en ese momento (con diez años tres y otra más por cada cinco años o fracción). A modo de ejemplo podemos indicar que una persona que ha prestado 30 años de servicio a la Universidad viene percibiendo una retribución equivalente a siete mensualidades.

El personal no docente de las diferentes Administraciones Públicas tiene unas retribuciones diferidas en materia a la "Acción Social". En la DGA, por ejemplo, a cargo de la Acción Social se prestan ayudas para hijos con discapacidad, guarderías, ayudas de estudio no universitarios y universitarios, etc. En la Universidad la Acción Social del PAS se destina fundamentalmente a la retribución por jubilación.

Hay que indicar que el PDI carece de cualquier medida de Acción Social (más allá de la matrícula gratuita considerada una retribución en especie, o del intercambio de vacaciones). Por su parte, los más antiguos del PAS tienen una carrera profesional por la que perciben actualmente 18 euros al mes de media. (Carecen de quinquenios, sexenios o complementos autonómicos)

ENVEJECIMIENTO DE LA PLANTILLA DEL PAS

La media de edad de la plantilla del PAS ronda los 58 años. Según un estudio de la Inspección General de Servicios en el año 2034 se habrán jubilado 1.000 personas.

Denuncia del Pacto-Convenio. Auto del Tribunal Supremo y suspensión de la concesión de oficio de la retribución por jubilación.

Tras la denuncia realizada por el Consejo de Dirección, en octubre de 2021 se comienza a negociar el nuevo Convenio Colectivo y Acuerdo de Funcionarios, con el compromiso por parte de la Universidad que el actual Convenio-Pacto permanezca vigente hasta que se firme uno nuevo que lo sustituya.

En **junio de 2022** el Tribunal Supremo dicta un auto por el que admite un recurso de casación interpuesto por la Universidad Politécnica de Cataluña contra el reconocimiento de esta retribución a dos funcionarias que lo habían obtenido mediante resolución judicial. A la vista de la admisión de este recurso la Gerencia de la Universidad de Zaragoza dicta una instrucción por la que se suspende el reconocimiento de oficio de esta retribución, lo que solivianta a la Junta de Personal y el Comité de Empresa, quienes comienzan a convocar asambleas y concentraciones en el Paraninfo coincidentes con las sesiones del Consejo de Gobierno. Al mismo tiempo, la Junta y el Comité piden al PAS que no participe en ningún órgano de gobierno ni representación universitario y se suspende cualquier tipo de negociación en la que participe el PAS.

A la vista de las dimensiones del conflicto, el Consejo de Dirección encarga un informe jurídico a un catedrático del Derecho del Trabajo de la Universidad de Jaén (Profesor Molina), el cual establece la posibilidad de seguir abonando esa retribución hasta que no haya una sentencia firme que lo impida, al tiempo que establece los principios de una alternativa legalmente viable. Con ese dictamen en la mano en septiembre de 2022 la Gerencia levanta la suspensión de la concesión de oficio y vuelve a pagar la retribución a las personas que se jubilan, al tiempo que comienza una negociación para buscar una alternativa.

EL TRIBUNAL SUPREMO DICTA SENTENCIA A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CATALUÑA

En **febrero de 2023** se produce la sentencia del Tribunal Supremo que básicamente establece el carácter retributivo de este denominado “premio de jubilación” y, por tanto, deduce que para que una Administración Pública pueda retribuirlo a su personal funcionario precisa una Ley, no un Pacto. En sentido contrario el Tribunal Supremo establece que para que el personal laboral pueda percibir esta retribución es suficiente que esté regulada en su Convenio Colectivo. Como consecuencia de esta sentencia el Rector suspende el reconocimiento de esta retribución. Desde el 9 de marzo las personas que se jubilan ya no la perciben.

LA NEGOCIACIÓN

Desde la representación sindical del PAS se manifiesta desde el primer momento que el Rectorado hace tiempo que tenía la intención de eliminar esta retribución ante el elevado número de personas que durante los próximos años se iban a jubilar. Hay que tener en cuenta que el pago se hace directamente del presupuesto sin que exista una dotación anual que vaya provisionando el fondo con el que cubrir este compromiso, incidencia que ya puso de manifiesto la Cámara de Cuentas en el año 2012.

A finales de **abril 2023** se intensifican las movilizaciones, el PAS ya no solo reclama una alternativa a la retribución por jubilación, sino que pone encima de la mesa una tabla reivindicativa de seis puntos que ponen en evidencia la precariedad de sus retribuciones y la discriminación frente a los empleados públicos al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Estas reivindicaciones se basan en los principios contenidos en el Acuerdo de Financiación suscrito con el Gobierno de Aragón hasta el 2026, por ese motivo reclaman la intervención de la Consejera de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento del Gobierno de Aragón.



LA MOVILIZACIÓN

Desde **septiembre de 2022** el Consejo de Dirección puso sobre la mesa distintas alternativas que una vez analizadas eran descartadas, lo cual lleva al sindicato SOMOS, que ostenta la mayoría absoluta de la representación del PAS, a dar un plazo de un mes para resolver esta situación al tiempo que la Junta de PAS y el Comité de Empresa proponen al colectivo del PAS un calendario de movilizaciones que contendrá **Asambleas y Concentraciones, así como un paro el día 8 de mayo y culminará en una huelga los días 6, 7 y 8 de junio, coincidiendo con la EVAU**. Esta propuesta es aprobada por la inmensa mayoría de la Asamblea que abarrota el Salón de Actos de la Facultad de Economía y Empresa. Posteriormente la Junta y el Comité acuerdan por mayoría presentar la convocatoria de huelga y constituir el Comité de Huelga.



En total se han realizado **doce asambleas** en todos los campus, tres concentraciones en el Paraninfo, una espontánea en el Campus San Francisco ante la Consejera de Universidad y una en el Vicerrectorado de Huesca, así como un **paro de dos horas secundado por el 50% de la plantilla del turno de mañana**. Sin duda, la determinación de la plantilla ha sido el acicate de la negociación.

Es importante destacar la unidad de acción de los cinco sindicatos con representación en el PAS, mediante su acción coordinada a través de la Junta de PAS y el Comité.





EL ACUERDO

Finalmente, el acuerdo reconoce una retribución ligada a la experiencia que se abonará mediante un Complemento de la Carrera Profesional y una subvención a la que podrán optar las personas que se hayan jubilado en el ejercicio anterior. En el periodo transitorio, aquellas personas que se jubilen desde 2023 a 2026 y cumplan unos determinados requisitos podrán percibir una cantidad máxima de 21.000€.

Las personas que se jubilen a partir de 2027 y cumplan unos determinados requisitos irán percibiendo un complemento mensual a partir del momento que cumplan 62 años y podrán solicitar la subvención ligada a la presentación de un plan de mentoring (cuaderno de procedimiento) de su puesto de trabajo, por un importe máximo de 9.000€. El importe total de estos dos conceptos alcanzará los 22.000€.

Además, el acuerdo establece una partida para el Complemento de Carrera Profesional ligado a la evaluación del desempeño que percibirán mensualmente toda la plantilla del PAS que supere dicha evaluación. Aunque la asignación económica destinada a este concepto pasa de los 210.000€ actuales hasta los 1,9 millones de €, al universalizarse, aproximadamente supone multiplicar por 6 las actuales cuantías mensuales.

Finalmente, el Rectorado reconoce la deuda que ha generado con el PAS y que no puede afrontar con el Acuerdo de Financiación 2022-2026, por este motivo instará a que el Consejo de Gobierno suscriba una Declaración Institucional, para que el próximo Rectorado plantee al Gobierno de Aragón una senda de financiación que cubra estos objetivos, dando participación al PAS en el seguimiento de las reuniones de la Comisión Mixta entre la Universidad y el Gobierno de Aragón.

CONCLUSIÓN

Además de explicar los detalles del proceso hemos querido poner de manifiesto un modelo reivindicativo que puede resultar eficaz también al PDI, basado en la participación de la plantilla en la elaboración de las propuestas y en la toma de decisiones con la asunción de responsabilidad que supone defenderlas. En este caso la Junta de Personal fundamentalmente, con el apoyo del Comité de Empresa, ha sido clave para propiciar una unidad de acción instrumental.

