

USTEA NO FIRMA EL ACUERDO DEL PREMIO DE JUBILACIÓN DEL PERSONAL LABORAL POR DISCRIMINATORIO

Firmado por los sindicatos UGT-CCOO-CSIF el pasado 23 de noviembre en la Mesa de Negociación del VII Convenio Colectivo del personal laboral de la Junta de Andalucía. **USTEA no ha suscrito este Acuerdo** porque no es una recuperación real del derecho al premio de jubilación y fundamentalmente por discriminatorio con una parte importante del personal, por desincentivar la Jubilación parcial (medida de fomento del empleo) y **discriminar a las personas trabajadoras** que opten a esta modalidad de jubilación al reducirles la cuantía del premio en un 50 % y descontarles del cómputo total el periodo en el que estén en jubilación parcial. Por otra parte, no estamos de acuerdo con el periodo de 5 años continuados de servicio antes de la jubilación, ya que puede contener inseguridad jurídica y perjudicar a determinados colectivos entre ellos los fijos discontinuos o temporales. Máxime cuando en el personal funcionario de la Junta de Andalucía no existe esta limitación.

Para que quede bien claro **USTEA NO FIRMA** porque:

1 . **Desincentiva la jubilación parcial.** Castiga al personal que opta por la jubilación parcial, disminuyendo la cuantía total del premio en un 50% y descontarles del cómputo total el periodo en el que estén en jubilación parcial. Esta modalidad de jubilación es mucho más favorable y por ello, la más solicitada entre el personal laboral, ya que no supone pérdida económica en la cuantía definitiva de toda la vida de la Pensión de Jubilación ordinaria.

¿Cuántas personas trabajadoras conoces que se han jubilado parcialmente en tu centro o Delegación Territorial? Todos o casi todos los que cumplen los requisitos. (¡!) (¿?) (...)

2. **Premia (entre comillas) al personal que opta a la jubilación anticipada.** No da una contraprestación acorde a la pérdida económica - mínimo un 8% por año anticipado - disminución de la cuantía que conlleva normalmente un recorte en la pensión con respecto a aquella que correspondería para la jubilación ordinaria; un recorte que puede ser más o menos significativo en función de los años de carrera laboral y las bases de cotización. Este tipo de jubilación es insignificante dentro del personal laboral de la Junta de Andalucía, por las consecuencias económicas negativas de optar por esta modalidad.

Por otra parte, la redacción del Acuerdo no ha garantizado la cobertura de estos puestos de trabajo que quedan vacantes por jubilación anticipada, por tanto no es una medida de fomento del empleo.

¿Cuántas personas trabajadoras conoces en tu centro o Delegación Territorial que se han jubilado anticipadamente? Pocos o ninguno. (¡!) (¿?) (...)

3. Excluye a todo el personal laboral que no cuente con “un mínimo de 5 años continuados de servicios inmediatamente anteriores a la jubilación”. Este requisito es claramente discriminatorio con respecto al personal funcionario, que no cuenta con esta limitación. Y además, en cuanto al personal laboral temporal que en dicho periodo tenga interrupciones en sus contratos laborales, no podrá optar al premio de jubilación.

4. Al personal fijo-discontinuo, este requisito no le garantiza el derecho al premio de jubilación, dejando un vacío legal e inseguridad jurídica.

Por otra parte,

➡ **DESTACAR** que el Acuerdo en su primer párrafo dice textualmente que “*El Acuerdo de Mesa General (...) ha abierto una nueva etapa, tras la recuperación de los derechos afectados por la Ley 3/2012*” (¡!) (¡!) (...) Desde USTEA, no vemos que la recuperación de derechos se haya llevado en su totalidad, por tanto sobra triunfalismo, y sobra hablar de nueva etapa tras la recuperación... que aún no ha llegado de manera plena, ni visto lo visto se vislumbra cercana. ¡Aún quedan muchos derechos por recuperar plenamente! y los pocos que se recuperan lo hacen de forma parcial o *low cost*!

➡ **REITERAR** que el Acuerdo de Mesa General es cicatero con el personal laboral, y claramente discriminatorio con respecto al personal funcionario, al que no se le quitó el premio de jubilación y ahora se añaden fondos adicionales para su “Carrera Profesional” que niegan al personal laboral.

Incluso el Defensor del Pueblo Andaluz en agosto de 2017, en [Actuación de oficio del Defensor del Pueblo Andaluz formulada en el expediente 17/3499 dirigida a Consejería de Hacienda y Administración](#) deja constancia de una realidad de **discriminación habitual del personal laboral** textualmente dice: “*Esta diferencia de trato para con el personal laboral respecto al personal funcionarios, viene siendo lo habitual -como denuncian las personas afectadas ante este Comisionado- y sin que vean actuaciones tendentes a eliminar las diferencias retributivas existentes entre estas categorías de personal, y no sólo ya respecto al premio de jubilación, sino también a retribuciones complementarias como los complementos específicos y de productividad, por ejemplo.*”

➡ **LAMENTAR** que este desprecio y “diferencia de trato” al personal laboral cuente, desgraciadamente, con el beneplácito y complicidad de los tres sindicatos UGT-CCOO-CSIF.