

USO INFORMATIVO 07-2013

COMISIÓN PARITARIA EXTRAORDINARIA – PAS Laboral Sala de Juntas del Rectorado - Badajoz, 5 de marzo de 2013

Asistentes:

Por la UEx:

Luciano Cordero Saavedra (Presidente)
Jacinto Martín García (Secretario)
Aurora Pedraja Chaparro (Vicegerente de AA. EE.)
José Expósito Alburquerque (Vicegerente de RR.HH.)

Por las Organizaciones Sindicales:

Fco. Javier Cebrián Fernández (USO)
Fco. Javier Pacheco López (USO)
Luis Espada Iglesias (UGT)
José Fco. Hurtado Masa (USO)
Marta Vázquez Glez.-Sandoval (CSI-F)

El orden del día propuesto para esta sesión fue:

*Intervención, con carácter preceptivo a la vía arbitral o judicial, para intentar la solución del conflicto colectivo suscitado, en el ámbito del Convenio, sobre la **supresión de la paga extraordinaria de diciembre de 2012**, de acuerdo con la resolución de 27 de septiembre de 2012, de la Gerencia, por la que se ejecuta el acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno aprobando la normativa para la aplicación y desarrollo en el ámbito de la UEx de las medidas establecidas para garantizar la estabilidad presupuestaria (DOE de 28 de septiembre de 2012), pudiendo vulnerarse el artículo 82.1 y 88 del vigente Convenio colectivo.*

Como recordaréis **USO** y el resto de sindicatos con presencia en el Comité de Empresa del PAS Laboral, iniciaron el proceso de conflicto colectivo, dado que es un trámite preceptivo para continuar la reclamación ante la autoridad laboral y la jurisdicción social. Ahora habrá que proceder con la solicitud al Servicio Regional de Mediación de la Junta de Extremadura, para proseguir después con la interposición de la demanda por conflicto colectivo en el TSJEX –sala de lo Social- en Cáceres.

MESA NEGOCIADORA DE LA UEx

Sala de Juntas del Rectorado - Badajoz, 6 de marzo de 2013

Asistentes:

Por la UEx:

Luciano Cordero Saavedra (Presidente)
José Expósito Alburquerque (Secretario)
Aurora Pedraja Chaparro (Vicegerente de AA. EE.)
Manuel Jiménez García (Director del SGTRI)

Por las Organizaciones Sindicales:

Fco. Javier Cebrián Fernández (USO)
Juan Manuel Moya García (USO)
Carlos Alarcón Domingo (USO)
CSI-F
U.G.T.
CC.OO.

Continuación de la celebrada el 26 de febrero, por tanto, trata del punto del orden del día: **Acuerdo normativo para la contratación o nombramiento de Técnicos de Apoyo de la UEx.**

Recordemos que, lo que pretende la UEx, es que se regule con la misma normativa tanto a los Técnicos de Apoyo (personal laboral) como a los funcionarios interinos, aún cuando tienen regímenes jurídicos independientes, evitando que se trate el tema en sus respectivas mesas sectoriales, que sería lo legal. Desde **USO** estamos a favor que se regule a un colectivo como el de los técnicos de Apoyo, que siempre ha estado *desamparado*, pero no como quiere la UEx, saltándose la legislación vigente y llevando la negociación a su terreno. ¿Cuáles son los motivos por los que la UEx pretende que se negocie en Mesa Negociadora? A continuación entenderéis el motivo claramente.

Las posiciones son las siguientes, por la parte social:

CC.OO. expresa su deseo de negociar con independencia del régimen jurídico que se tenga, no aceptarían que hubiera dos regímenes diferentes.

USO INFORMATIVO 07-2013

CSI-F, expresa por su parte, sin ambigüedades, que se proceda a negociar el documento propuesto en la Mesa Negociadora.

UGT entiende que deben de estar todas las partes en la negociación, precisando que se negocie en Mesa Negociadora.

USO, por nuestra parte, somos de la opinión que se negocie el documento que conlleva el régimen administrativo (funcionarios interinos) en la Mesa Sectorial del PAS Funcionario y el documento resultante del régimen laboral en la Mesa Sectorial del PAS Laboral, o como indica el propio Convenio colectivo en la Comisión Paritaria del Convenio.

Por la parte empresarial, la **UEx**, en palabras del Gerente, entiende que el Convenio colectivo no está en vigor, no obstante, van a solicitar un informe al gabinete jurídico de la UEx, dado que tiene sus dudas sobre el Convenio colectivo. Continúa diciendo que lo traen a Mesa Negociadora porque hay una dualidad de regímenes jurídicos, y entienden que deben tener unas condiciones homologadas ambos regímenes. No quiere ser autoritario en su posición y cede ahora en sus pretensiones de iniciar la negociación, siempre y cuando existiera un acuerdo unánime en la parte social, por lo tanto, estima suficiente que exista una mayoría de la parte social "se supone" en la Mesa Negociadora.

Para que tengáis una mayor información, al respecto de la distinta representatividad según el foro donde se negocie, os facilitamos los siguientes cuadros:

Ámbito de Negociación
MESA NEGOCIADORA DE LA UEx
PDI y PAS (Funcionarios y Laborales)

Sindicato	Nº	% Representación
CSIF	27	35,52
UGT	17	22,36
CCOO	16	21,05
USO	16	21,05

Ámbito de Negociación
MESA SECTORIAL DEL PAS
Funcionarios y Laborales

Sindicato	Nº	% Representación
CSIF	11	36,66
USO	11	36,66
UGT	5	16,66
CCOO	3	10,00

Ámbito de Negociación
MESA SECTORIAL PAS Funcionario

Sindicato	Nº	% Representación
CSIF	8	47,05
CCOO	3	17,65
USO	3	17,65
UGT	3	17,65

Ámbito de Negociación
MESA SECTORIAL PAS Laboral

Sindicato	Nº	% Representación
USO	8	61,54
CSIF	3	23,08
UGT	2	15,38

Dado que sería más práctico un estudio en profundidad de la documentación aportada, nos damos un plazo "sin concretar" para perfilar las diferentes propuestas, donde sería conveniente que la parte social llevara una propuesta consensuada, extremo éste que a nuestro entender puede ser bastante complicado.

Por nuestra parte, estamos trabajando en varios frentes, por un lado, demostrar jurídicamente que el Convenio colectivo se encuentra en vigor, de acuerdo con las disposiciones vigentes y, por otra parte, preparando nuestras propuestas de normativa aún sabiendo que pudieran ser desechadas pero, por nuestra parte, no cejaremos en nuestro empeño de cumplir con la legalidad vigente, pues no somos partidarios de hablar demasiado de legalidad y demás para, a continuación, incumplir con los preceptos acordados.

COMISIÓN PARITARIA EXTRAORDINARIA – PDI Laboral Palacio de La Generala - Cáceres, 13 de marzo de 2013

USO INFORMATIVO 07-2013

POR FIN USO ACCEDE A LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PDI

**GRACIAS AL VOTO FAVORABLE DE U.G.T., CC.OO. Y DE LA UEx
CSI-F VOTA EN CONTRA, ES CONSECUENTE CON SU DECISIÓN EN CIVEA (PAS-F)**

Casi un año después de solicitar **USO** la adhesión al Convenio colectivo del PDI Laboral de la UEx (mayo de 2012), se ha aceptado nuestra petición de acuerdo con la representación que vosotros nos concedisteis **en las urnas**, las pasadas elecciones sindicales.

Asistentes:

Por la UEx:

Sergio José Ibáñez Godoy (Presidente)
Jacinto Martín García (Secretario)
José Sánchez González (Director Secretariado de Prof.)

Por las Organizaciones Sindicales:

Sonia Hidalgo Ruiz (CSI-F)
M^a del Carmen Ledesma Alcázar (CSI-F)
Joaquín Garrido González (UGT)
Faustino Hermoso Ruiz (UGT)
Francisco J. Llera Cáceres (CC.OO.)
Marta Vázquez Glez.-Sandoval (CSI-F)
Luis Lozano Sánchez (CSI-F)

El orden del día propuesto para esta sesión fue:

1º) Inclusión de **USO** en la Comisión Paritaria del PDI.

2º) Intervención, con carácter preceptivo a la vía arbitral o judicial, para intentar la solución del conflicto colectivo suscitado, en el ámbito del Convenio, sobre la **supresión de la paga extraordinaria de diciembre de 2012**, de acuerdo con la resolución de 27 de septiembre de 2012, de la Gerencia, por la que se ejecuta el acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno aprobando la normativa para la aplicación y desarrollo en el ámbito de la UEx de las medidas establecidas para garantizar la estabilidad presupuestaria (DOE de 28 de septiembre de 2012), pudiendo vulnerarse el artículo 55 y 60 del vigente Convenio colectivo.

3º) Periodo de vacaciones del PDI.

Dado que no estuvimos presentes en esta sesión, por razones obvias, os transcribimos parte de lo recogido en el acta de la sesión, referente a los puntos expuestos.

Inclusión de **USO** en la Comisión Paritaria del PDI.

Interviene el Sr. Presidente señalando que *"como es conocido por todos, y en aplicación del artículo 14 del Convenio Colectivo, integran la parte social de esta Comisión, la representación de cada una de las organizaciones sindicales signatarias del Convenio, CC.OO., CSI-F y U.G.T., con voto ponderado en función de la representación electoral obtenida en las últimas elecciones sindicales a representantes del PDI laboral.*

*D^a Marta Vázquez interviene para decir que interpreta que **USO** quiere participar en el seguimiento e interpretación que del Convenio hace esta Paritaria. En coherencia con la posición que mantuvieron en CIVEA (PAS Funcionario) y dado que **USO** tiene en Mesa Negociadora todas las garantías y **USO** no siempre respeta la defensa de todos los trabajadores de la Universidad, su postura es negativa a su integración en esta Comisión.*

*Por parte de CC.OO. interviene D. Francisco Llera para señalar que no existe inconveniente en que **USO** se integre en esta Comisión.*

D. Joaquín Garrido, por parte de UGT, tampoco ve inconveniente en su participación.

El planteamiento de la Universidad es que no tiene problema en la incorporación; si hay un sindicato que en el momento de la firma del Convenio no tuvo participación pero se ha incorporado después, no existe inconveniente en su aceptación como miembro de esta Comisión.

*Se acude al voto ponderado obtenido en las últimas elecciones sindicales y al voto de la propia Universidad y con estos datos se accede a la incorporación de **USO** a esta Comisión Paritaria."*

La postura de CSI-F no merece mayores comentarios, pues es de dominio público sus actuaciones en la Universidad, pero no podemos dejar pasar por alto las calumnias vertidas hacia **USO**, con esa frase mencionada por su presidenta de universidad que dice: *"... **USO** no siempre respeta la defensa de todos los trabajadores de la Universidad"*, suponemos que se refieren a la posición mantenida por **USO**

USO INFORMATIVO 07-2013

respecto al tema de la normativa de los técnicos de apoyo, donde USO los defiende donde entiende que hay que hacerlo, con la representatividad obtenida en las urnas y en el foro que dicta la normativa vigente, así lo demostramos con hechos no con palabras, el último ejemplo el caso de la amortización de 17 puestos de trabajo (Socorristas y Auxiliares de Actividad Física y Dptva.), ahí está la actuación de unos y otros, unos vamos a la huelga que convocamos y otros se descuelgan de ella a última hora.

Con respecto **al segundo punto**, todo transcurrió de manera similar a lo acontecido en la Comisión Paritaria del PAS Laboral, es decir:

Como recordaréis USO y el resto de sindicatos con presencia en el Comité de Empresa del PDI Laboral, iniciaron el proceso de conflicto colectivo, con la solicitud de convocatoria de esta Comisión Paritaria, dado que es un trámite preceptivo para continuar la reclamación ante la autoridad laboral y la jurisdicción social. Ahora habrá que proceder con la solicitud al Servicio Regional de Mediación de la Junta de Extremadura, para proseguir después con la interposición de la demanda por conflicto colectivo en el TSJEx –sala de lo Social- en Cáceres.

Periodo de vacaciones del PDI.

Acerca de este tercer punto, os transcribimos lo que figura en el acta:

"Toma la palabra el Sr. Vicerrector de Profesorado informando a los presentes que, como es sabido, las modificaciones del calendario lectivo y el cierre de las propias instalaciones universitarias obligan a un reajuste que propicia el que toquemos hoy aquí este tema.

CSI-F sostiene que la Comisión Paritaria limita sus competencias a la interpretación del Convenio Colectivo y que es la Mesa Negociadora la que debe entender de cuestiones como esta.

El Sr. Presidente dice que lo que se pretende es informar a la paritaria de las medidas que en otros órganos de gobierno deben adoptarse y que, desde luego, eso no hurta las competencias de Mesa Negociadora donde se planteará. Continúa diciendo que se trata de un pequeño cambio porque se altera el calendario lectivo: el mes de julio pasa a ser lectivo casi completo y, en cambio, habrá una serie de días que, a expensas de la aprobación del citado calendario, podrán tomarse en septiembre.

El tema es debatido ampliamente por todos los presentes informándose por parte del Sr. Presidente de la propuesta de calendario para el curso académico 2013/2014 y matizando aspectos como posibles fechas de lectura del trabajo de Grado. En definitiva, la semana que se pierda en julio se ganará en septiembre ajustándose las vacaciones, como es lógico, a las necesidades del servicio. En todo caso, se insiste, será la Mesa Negociadora donde se negocie y apruebe y aquí se trae como mera información. El otro aspecto que modifica las vacaciones del PDI viene impuesto por las medidas de austeridad y racionalización del gasto que establece el cierre de instalaciones del 1 al 16 de agosto, lo que suponen 11 días hábiles que ya han sido elegidos; el resto podrán ser determinados. Todo ello, como se ha dicho, será matizado en Mesa Negociadora donde se cerrará la propuesta."

MEDIDAS ADOPTADAS POR EL GOBIERNO QUE INCIDEN EN LA JUBILACIÓN

[Real Decreto-ley 5/2013](#), de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, aprobado el pasado viernes por el Gobierno, hará más difícil jubilarse antes de la edad legal y además supondrá para quienes lo hagan un mayor coste. También se complica la jubilación parcial. En cambio, se abre la puerta a compatibilizar el trabajo y el 50% de la pensión.

Principales medidas para acceder a la jubilación anticipada:

- **Más edad.** Hasta ahora, la edad de acceso era de 61 años. Ahora, será la inferior en 4 años, como máximo, a la edad ordinaria de jubilación establecida con carácter general. Así, ira pasando de 61 años y un mes a 63 años.

USO INFORMATIVO 07-2013

- **Desde el paro.** Se puede acceder cuando el cese en el trabajo es involuntario, consecuencia de una situación de crisis o cierre de la empresa. Quienes la soliciten deben haber estado inscritos como parados, al menos, 6 meses.
- **Mayor cotización mínima.** Se eleva de 30 a 33 años el periodo mínimo de cotización efectiva exigido. A estos efectos, se puede computar hasta un año de mili o de prestación social sustitutoria.
- **Mayor penalización.** Se endurecen los coeficientes reductores de la pensión por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento de la jubilación anticipada, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación. Una vez aplicados los coeficientes reductores, el importe de la pensión no podrá superar la cuantía resultante de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50% por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación.
- **Nueva jubilación anticipada voluntaria.** Junto a la jubilación anticipada forzosa, que era la única que existía hasta ahora (aunque a veces se disfrazasen de tales acuerdos voluntarios entre la empresa y el trabajador) se crea ahora una jubilación anticipada voluntaria. La edad de acceso deberá ser inferior en dos años, como máximo, a la edad ordinaria de jubilación establecida con carácter general. Es decir, irá pasando de los 63 años y un mes actuales a los 65 años. En este caso, harán falta 35 años de cotización efectiva (se podrá computar uno de mili u objeción de conciencia). Además, los coeficientes reductores son más agresivos (ver tabla). El importe de la pensión ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada. Es decir, esta figura no es compatible con complementos a mínimos.

Principales medidas para acceder a la jubilación parcial:

- **Más edad.** Se eleva progresivamente la edad de acceso hasta llegar a los 63 años, siempre y cuando se tengan 36 años y 6 meses cotizados o más y hasta llegar a los 65 años si cuenta con 33 años cotizados o más.
- **Menos reducción de jornada.** Sigue habiendo que acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. La reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial debe estar entre un mínimo de un 25% y un máximo del 50% (antes, el 75%). Se puede llegar al 75% (antes, al 85%) en los casos en que el trabajador que releve al jubilado parcial sea contratado a jornada completa mediante un contrato fijo, a tiempo completo, y una duración mínima de, al menos, dos años más que lo que reste al trabajador para alcanzar la edad ordinaria de jubilación. El incumplimiento de esta condición generará obligaciones de compensación al empresario.
- **Mayor periodo de cotización.** Se eleva de 30 a 33 años el periodo mínimo de cotización exigido para acceder a la jubilación parcial.
- **Base de cotización creciente.** Se mantiene la exigencia de que la cotización correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% del jubilado parcial. Además, durante el periodo de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando este a jornada completa, si bien este punto se aplica gradualmente comenzando con un 50% de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa e incrementándose un 5% cada año hasta llegar al 100%.

Trabajar y cobrar la pensión a la vez:

- **La mitad de la pensión.** El decreto abre la puerta a que las personas con carreras largas y que hayan alcanzado la edad legal de jubilación puedan seguir trabajando,

USO INFORMATIVO 07-2013

percibiendo a la vez un sueldo y el 50% de la pensión que les correspondería. A esta medida pueden acogerse los interesados desde la entrada en vigor del decreto, el domingo 17 de marzo, en principio (los trámites de las medidas nuevas siempre llevan tiempo en materia de Seguridad Social). Puede ser pensionista y a la vez trabajador en activo, tanto por cuenta ajena como propia, a tiempo completo o parcial.

- **Cotización solidaria.** Se exime del pago de buena parte de las cotizaciones sociales, aunque se introduce una llamada "cotización de solidaridad" del 8% (6% a cargo de la empresa, 2% a cargo del trabajador). Para acceder a esta modalidad se deberán haber alcanzado la edad legal de jubilación y el 100% de la base reguladora. Cuando finaliza el periodo de actividad, se restablece el pago de la pensión íntegra, sin que el pensionista pierda esta cualidad en ningún momento.
- **También para funcionarios.** Al final, el Gobierno ha decidido establecer para los funcionarios condiciones semejantes para compatibilizar empleo y pensión, por ello, conviene recordar, en el caso de los empleados públicos que, llegados a la edad de jubilación, quieran acogerse a esta fórmula de compatibilizar salario y pensión, que tendrán que buscarse una actividad distinta: el decreto prohíbe que esta fórmula se pueda utilizar si el empleo es público.

▶ EDADES PARA LA JUBILACIÓN PARCIAL CON CONTRATO DE RELEVO

Año de aplicación	Edad exigida según periodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2013	61 y 1 mes	33 años y 3 meses o más	61 y 2 meses
2014	61 y 2 meses	33 años y 6 meses o más	61 y 4 meses
2015	61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más	61 y 6 meses
2016	61 y 4 meses	34 años o más	61 y 8 meses
2017	61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 y 10 meses
2018	61 y meses	34 años y 6 meses o más	62 años
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

▶ PORCENTAJES DE REDUCCIÓN DE LA PENSIÓN EN JUBILACIONES ANTICIPADAS

Periodo de cotización	Jubilación	
	Anticipada forzosa	Anticipada voluntaria
Hasta 38 años y 6 meses	1,875%	2,000%
Entre 38 años y 6 meses y 41 años y 6 meses	1,750%	1,875%
Entre 41 años y 6 meses y 44 años y 6 meses	1,625%	1,750%
Desde 44 años y 6 meses	1,500%	1,625%

Quedamos a vuestra disposición para cualquier aclaración al respecto.

Sección Sindical de **USO**
Universidad de Extremadura
POR UNA UEx SIN DISCRIMINACIÓN
POR UNA UEx TRANSPARENTE