



DEFENSOR UNIVERSITARIO

Edificio Juan Remón Camacho
Avda. de Elvas, s/n
06006 Badajoz
Teléfono: 924 28 95 92
E-mail: defensor@unex.es
www.unex.es/defensor

Edificio de Usos Múltiples
Avda. de la Universidad, s/n
10003 Cáceres



Informe sobre el caso 19014

Caso referente a una reclamación sobre un premio a la jubilación para PDI.

HECHOS

1. El 17 de febrero de 2019 un profesor de los cuerpos docentes universitarios que contempla la posibilidad de jubilarse se dirige al Defensor Universitario al no tener la UEx en la actualidad ningún tipo de premio o estímulo a la jubilación del PDI funcionario mientras que sí lo tiene para el PAS.
2. El Defensor Universitario junto con el Defensor Adjunto se reunió con la Jefa del Servicio de Recursos Humanos, la Jefa de la Sección de Retribuciones y Seguridad Social y el Jefe de la Sección de Acción Social y Asistencial. A todos ellos ha de agradecerse su disponibilidad y colaboración.

CONSIDERACIONES

1. El aspecto nuclear de este caso es la diferencia de trato que tiene la UEx con sus trabajadores, cuando los mismos llegan a la jubilación. En las consideraciones siguientes se enuncia la secuencia de acuerdos que en esta materia ha podido conocer el Defensor Universitario.
2. El 16 de octubre de 2006 el Consejo de Gobierno de la UEx aprueba el proyecto del Plan de Pensiones del sistema de empleo de la UEx, al que podían asociarse como partícipes los trabajadores de la UEx. En su exposición al Consejo de Gobierno, el Gerente destaca que existe un fondo acumulado de 376.627,24 € que se aplicarán de forma efectiva al plan de pensiones cuando se contrate. En los presupuestos de la UEx de 2008, 2009, 2010 y 2011 aparecen consignados 402.600 €, 402.600 €, 200.000 € y 150.000 € como aportación al plan de pensiones. Desde el ejercicio de 2012, y de conformidad con lo previsto en el Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, la UEx no realiza aportación alguna al plan de pensiones de empleo.
3. El 16 de noviembre de 2006 se publica en el Diario Oficial de Extremadura el Primer Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del PAS funcionario de la UEx. Dicho acuerdo había sido firmado por las partes el 24 de octubre de 2006 tras ser aprobado por el Consejo de Gobierno de la UEx el 16 de octubre de 2006. El artículo 101 de este I Acuerdo Regulador está referido a la jubilación obligatoria y el mismo incluye, entre otros, los siguientes párrafos:

“1. (...)

Al producirse la jubilación obligatoria de un trabajador que tuviera diez años como mínimo de antigüedad reconocida en la Universidad de Extremadura percibirá el importe íntegro de tres mensualidades más una mensualidad por cada cinco años o fracción que exceda de los diez de referencia.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, los funcionarios podrán prolongar voluntariamente su permanencia en el servicio activo hasta que cumplan como máximo los setenta

años de edad. A estos efectos, la permanencia será a instancia de parte, debiendo solicitarla con una antelación mínima de dos meses a la fecha en la que el funcionario cumpla la edad de jubilación. La concesión de este derecho será por año de prórroga, sin que los afectados tengan derecho a indemnización alguna por parte de la Universidad al momento de su jubilación. (...)

La jubilación voluntaria se incluye en el artículo 102 del texto del Acuerdo Regulador en los siguientes términos:

“1. Se establece un sistema de jubilación anticipada e incentivada para el personal fijo que reuniendo los requisitos establecidos en la legislación de la Seguridad Social para jubilarse voluntariamente desee dar por finalizada su actividad profesional.

2. La incentivación consistirá en el abono de una cantidad a tanto alzado en función de la edad determinándose conforme se indica a continuación:

Jubilación a los 64 años: 2.630 euros.

Jubilación a los 63 años: 4.750 euros.

Jubilación a los 62 años: 5.780 euros.

Jubilación a los 61 años: 6.840 euros.

Jubilación a los 60 años: 7.890 euros.

3. Las cuantías previstas en los apartados anteriores se verán incrementadas, para cada uno de los siguientes años de vigencia del presente Acuerdo, en el mismo porcentaje que para las retribuciones vengán determinados en los Presupuestos de la Universidad de Extremadura”.

4. El 29 de marzo de 2007 el Consejo de Gobierno de la UEx da su aprobación al I Convenio entre la UEx y la Consejería de Educación de la Junta de Extremadura para la financiación del plan de jubilaciones voluntarias del PDI funcionario de la UEx. Este primer convenio se firma el 23 de mayo de 2007 y se mantiene con un segundo convenio de fecha 17 de julio de 2008 y un tercer convenio fechado el 30 de abril de 2009. Como resume el Informe de Fiscalización de la UEx para los ejercicios de 2008 y 2009 que hizo el Tribunal de Cuentas “los convenios establecen que el personal perteneciente a los cuerpos docentes universitarios a tiempo completo con derecho a jubilación voluntaria que se acoja al Plan, percibirá un incentivo económico que compense la diferencia entre las retribuciones brutas ordinarias a la fecha de jubilación voluntaria anticipada (a partir de los 60 años) y el importe de la pensión máxima para cada año 2008 (33.383,13 euros anuales) y 2009 (34.184,05 euros anuales), con vigencia hasta el uno de octubre siguiente a la fecha en la que el PDI cumpla los 70 años fijados para el acceso a la jubilación forzosa”. Los citados convenios prevén que los fondos para la financiación del Plan sean aportados por la Junta de Extremadura.

5. El 4 de diciembre de 2007 el Consejo de Gobierno de la UEx ratifica el I Convenio Colectivo del PAS laboral de la UEx¹. El artículo 103, referido a la Jubilación obligatoria, tiene como párrafo segundo el siguiente texto:

¹ Previo a este I Convenio existía un “Convenio Colectivo de ámbito interuniversitario para el Personal Laboral de las universidades de Extremadura, Murcia, Salamanca y Valladolid”, de 1998, que en su artículo sesenta contemplaba que “al producirse la jubilación forzosa o la invalidez permanente absoluta de un trabajador que tuviera diez años como mínimo de antigüedad reconocida en la Universidad, percibirá de ésta el importe íntegro de tres mensualidades y una

“Al producirse la jubilación obligatoria de un trabajador que tuviera diez años como mínimo de antigüedad reconocida en la Universidad de Extremadura percibirá el importe íntegro de tres mensualidades más una mensualidad por cada cinco años o fracción que exceda de los diez de referencia”.

El artículo 104, de este I Convenio Colectivo, referido a la Jubilación voluntaria establece que:

1. *“Los trabajadores fijos podrán jubilarse voluntariamente al cumplir la edad de sesenta y cuatro años, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, percibiendo por ello una indemnización de 2.682,60 euros.*
2. *Asimismo, los trabajadores fijos podrán acceder a la jubilación voluntaria anticipada, a partir de los sesenta años, concediéndosele una indemnización por una sola vez y por el referido hecho de acuerdo con la siguiente escala:*
 - Jubilación a los 63 años: 4.845,60 euros*
 - Jubilación a los 62 años: 5.895,60 euros*
 - Jubilación a los 61 años: 6.976,80 euros*
 - Jubilación a los 60 años: 8.047,80 euros*
3. *Las cuantías previstas en los apartados anteriores se verán incrementadas, para cada uno de los siguientes años de vigencia del presente convenio, en el mismo porcentaje que para las retribuciones del personal laboral fijo se determine en los Presupuestos de la Universidad de Extremadura”.*
6. El 27 de julio de 2009 el Consejo de Gobierno de la UEx ratifica el II Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del PAS funcionario, que había sido acordado en mesa negociadora el 19 de junio de 2009. Este II Acuerdo Regulador, mantiene en su artículo 81 el premio por jubilación contemplado en el I Acuerdo, si bien ahora se dice que se percibirá dentro de la modalidad de Acción Social Automática.

Si bien este II Acuerdo Regulador fue reformado parcialmente para incorporar las modificaciones operadas por el Acuerdo Normativo aprobado por el Consejo de Gobierno de la UEx el 27 de septiembre de 2012, para la aplicación y desarrollo en el ámbito de la UEx de las disposiciones establecidas para garantizar la estabilidad presupuestaria, el citado artículo 81 no sufrió ninguna modificación, por lo que sigue vigente.

7. El 17 de enero de 2014 se publica en el Diario Oficial de Extremadura el II Convenio Colectivo para el personal laboral de Administración y Servicios de la UEx. Este II Convenio Colectivo había sido suscrito por el Rector y por el Presidente del Comité de Empresa el 20 de diciembre de 2013, tras ser ratificado ese mismo día por el Consejo de Gobierno de la UEx y acordado por la Comisión

mensualidad más por cada cinco años o fracción que exceda de los diez de referencia. Idéntico derecho existirá, con los mismos requisitos antedichos y a favor de sus herederos, en caso de fallecimiento”.

Con anterioridad a las transferencias en materia de educación superior a la Comunidad Autónoma de Extremadura a través del RD 634/1995, hubo un Convenio Colectivo para el personal laboral de las Universidades en el ámbito de competencia de la Administración del Estado (entre las que estaba la UEx), publicado en el BOE el 6 de octubre de 1990, incluía en su artículo 60 referido a la jubilación, derechos similares a los descritos en el párrafo anterior.

Negociadora el 27 de noviembre de 2013. Este convenio colectivo incluye respecto a las jubilaciones, en los artículos 99 y 100, medidas similares al I Convenio Colectivo en cuanto a la jubilación forzosa (abono de tres mensualidades si el trabajador tiene diez años de antigüedad en la UEx y una mensualidad más por cada cinco años o fracción adicionales a los diez de referencia y cantidades fijas decrecientes para la jubilación voluntaria desde los sesenta a los sesenta y cuatro años).

8. El 8 de junio de 2016 se publica en el DOE el III Convenio Colectivo para el PAS laboral, que mantiene estos mismos acuerdos en materia de jubilación (artículos 100 y 101 del texto) actualizando las cuantías de la jubilación voluntaria.
9. El Informe de fiscalización nº 908 que el Tribunal de Cuentas hace de la UEx de los ejercicios de 2006 y 2007 se aprueba por el Pleno del Tribunal de Cuentas el 27 de octubre de 2011, se debate en la Comisión Mixta de las Cortes Generales para las relaciones con el Tribunal de Cuentas el 18 de diciembre de 2012 y se publica en el BOE el 25 de marzo de 2013². Este informe de fiscalización incluye en sus páginas 64 a 66 un epígrafe 4.e) referido al Plan de Jubilaciones voluntarias del PDI funcionario que se lleva a cabo con cargo al primer convenio que se firmó con la Junta de Extremadura, tal como se describió en la cuarta consideración del presente informe del Defensor Universitario. El Tribunal de Cuentas es muy crítico en el texto de su informe con el Plan de Jubilaciones voluntarias anticipadas del PDI, estima que el convenio entre la UEx y la Junta de Extremadura *“carece de base legal”*, considera que no parece *“que la medida adoptada por la Junta de Extremadura y la Universidad de Extremadura contribuya a asegurar la no discriminación entre colectivos con características similares”* y que *“resulta de difícil justificación que el PDI de la universidad se encuentre entre los colectivos cuya jubilación convenga anticipar; por el contrario, cabe deducir que fue precisamente por las características de su actividad por lo que se fijó la edad de jubilación forzosa del PDI a los setenta años, cuando para el conjunto de los funcionarios está fijada con carácter general a los sesenta y cinco años”*.
10. Un nuevo informe de fiscalización nº 985 del Tribunal de Cuentas correspondiente a los ejercicios de 2008 y 2009 se aprueba por el Pleno del Tribunal de Cuentas el 25 de abril de 2013, se debate en la Comisión Mixta el 27 de mayo de 2014 y se publica en el BOE el 7 de octubre de 2014³. El epígrafe D.2) se refiere a las jubilaciones voluntarias, pues el segundo y el tercer convenio de la UEx con la Junta de Extremadura se firma en 2008 y 2009, tal como se reflejó en la consideración nº 4. El informe del Tribunal de Cuentas recoge datos referidos al nº de personas acogidas a los planes y las anualidades a pagar por la UEx a estas personas desde 2007 hasta 2019 en que se extingue el tercer y último de los planes. Nuevamente el informe es muy crítico con este asunto y repite algunos de los argumentos contenidos en el informe de los ejercicios 2006 y 2007, añadiendo otros nuevos. Así, por ejemplo, muestra su desacuerdo con que esta partida figure en los presupuestos de la UEx en el Capítulo 1 de gastos de personal dado que *“se ha extinguido la relación de servicios de este personal al perder la condición de funcionarios, y por tanto no debería haber percibido ningún pago con cargo a ese capítulo”*. También se insiste en las posibles discriminaciones pues *“nada se dice del PDI laboral con similar estatus y que, cabe suponer, no*

² El texto de este informe puede consultarse en:

<https://www.boe.es/boe/dias/2013/03/25/pdfs/BOE-A-2013-3245.pdf>

³ El texto de este informe publicado en el BOE puede consultarse en:

<https://www.boe.es/boe/dias/2014/10/07/pdfs/BOE-A-2014-10190.pdf>

puede acceder al incentivo, como tampoco han podido hacerlo el resto del personal laboral o los funcionarios de Administración y Servicios”.

11. La UEx viene aprobando convocatorias anuales correspondientes a los sucesivos Planes de Acción Social desde comienzos del presente siglo. Una de las modalidades de estos planes dentro de lo que se denomina “Acción Social Automática” es la de “Premios por Jubilación”. Las características y las cuantías de los mismos han ido variando a lo largo del tiempo. Estos planes tienen una partida en los Presupuestos de la UEx, que en los últimos ejercicios aparece en el programa 313.E denominado “Acción Social”. Estos premios se conceden de oficio a los empleados públicos a tiempo completo de la UEx en los casos de jubilación forzosa o invalidez permanente absoluta o total, exigiéndose en las últimas convocatorias una antigüedad mínima de diez años reconocida en la UEx. Los premios son incompatibles con cualquier otra ayuda que, con esta denominación o cualquier otra similar, tenga derecho el titular de percibir. El crédito y la cuantía que pueden percibir los perceptores varían a lo largo de los años. En la última convocatoria (2018) el crédito fue de 2000 euros. Las convocatorias de los últimos años precisan que *“en cuanto se refiere al colectivo que integra el Personal de Administración y Servicios, se estará a las previsiones contenidas en el Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario y en el Convenio Colectivo aplicable al Personal Laboral”*.
12. El 28 de febrero de 2019 el Defensor Universitario solicitó al Jefe de la Sección de Acción Social y Asistencial los datos referidos a las ayudas concedidas dentro del Plan de Acción Social, en su modalidad de “Premio a la Jubilación o cese”, en los últimos años⁴. El 6 de marzo de 2019, se responde a esta solicitud del Defensor con una resolución rectoral de 2014 en la que hay dos perceptores con una cuantía de 2500 euros cada uno, añadiéndose en el correo que *“en los planes correspondientes a los ejercicios de 2015, 2016, 2017 y 2018 no fueron concedidos premios algunos”*. En una reunión del Defensor con este Jefe de Sección, se informa al Defensor que no hay premios en estos últimos cuatro años porque el PDI funcionario percibe una ayuda por jubilación de MUFACE que es incompatible con estos premios y los premios de jubilación del PAS se tramitan desde la Sección de Retribuciones y Seguridad Social por lo que tan sólo quedaría al amparo de estas convocatorias algún caso de PDI laboral que llegara a la jubilación o de algún PAS que retrasara su jubilación más allá de la edad establecida.
13. El 13 de marzo de 2019 el Defensor Universitario, junto con el Defensor Adjunto, se reúnen con la Jefa del Servicio de Recursos Humanos de la UEx y con la Jefa de la Sección de Retribuciones y Seguridad Social para hablar de este asunto. Al día siguiente, a través de un correo electrónico, el Defensor Universitario solicita *“los datos relativos a los trabajadores del PDI y el PAS de la UEx que han sido beneficiarios de los convenios con la Junta de Extremadura para financiar la jubilación voluntaria del PDI o de los premios de jubilación del PAS a lo largo de los años de vigencia de estas medidas”*.

⁴ Los Planes de Acción Social se implantan en la UEx en el año 2000, y desde esa primera convocatoria incluyen una modalidad de “Premios por Jubilación”. En ese primer año, el Plan de Acción Social incluye, también, una cantidad de 8 millones de pesetas para la “creación de un fondo de pensiones”. El RD 1588/1999 había aprobado el Reglamento sobre la Instrumentación de los Compromisos por Pensiones de las Empresas con sus trabajadores y Beneficiarios, si bien la UEx como administración pública no estaba obligada a ello.

14. El 19 y el 22 de marzo de 2019, la Jefa del Servicio de Recursos Humanos envía al Defensor Universitario la información que este solicitó, desde el año 2007. Como resumen de los datos facilitados cabe señalar:

- a. A los tres planes (de 2007, 2008 y 2009) referidos a la jubilación anticipada del PDI funcionario se acogieron un total de 70 personas. Los acogidos al primer plan comenzaron a recibir esos ingresos en 2007, mientras que las personas más jóvenes que se acogieron al plan de 2009 dejarán de percibir estos importes el 1 de octubre de 2019. Las cantidades que correspondían a cada beneficiario, han ido siendo abonadas mensualmente, en cantidades invariables a lo largo del tiempo para cada persona. El valor medio de estos importes mensuales es de 1.576,13 €, siendo el máximo de 3.061,78 € y el mínimo de 697,56 €. El tiempo durante el que los profesores acogidos al plan han estado percibiendo estas cantidades depende de la edad con que se hayan jubilado y, en algunos pocos casos, lamentablemente se ha producido el fallecimiento antes de llegar al primero de octubre siguiente a la fecha en que cumpla los 70 años de edad. El importe medio de las cantidades totales abonadas a cada beneficiario a lo largo de los años es de 151.772,92 €, siendo el valor máximo de 340.321,20 € y el mínimo de 13.230,72 €. De no producirse incidencias antes del próximo 1 de octubre de 2019, la cantidad total percibida por las personas acogidas a los tres planes es de 10.588.926,19 €, que se distribuyen a lo largo de los años del siguiente modo:

Año	Total anual (€)
2007	121.063,38
2008	590.742,96
2009	961.114,26
2010	1.299.528,62
2011	1.239.583,89
2012	1.198.116,93
2013	1.160.512,83
2014	1.118.157,75
2015	961.646,22
2016	766.054,35
2017	637.264,29
2018	400.828,40
2019 (estimado)	134.312,31

- b. Desde 2007 hasta 2018 ha habido 70 personas del PAS beneficiadas por las medidas contempladas en los Convenios Colectivos y los Acuerdos Reguladores. Las cantidades que les corresponden las reciben en un solo pago. El valor medio de estas cantidades es de 16.198,66 €, siendo la cantidad máxima percibida hasta 2018 de 28.701,06 € y la mínima de 5.681,00 €. El importe total que ha abonado la UEx desde 2007 a 2018⁵ es de 1.133.906,15 €, que se distribuyen anualmente del siguiente modo:

⁵ El Defensor Universitario fue informado verbalmente que la proyección para el año 2019 del importe total a abonar a los potenciales beneficiarios del PAS que accedan a la jubilación ronda los 400.000 €.

Año	Total anual (€)
2007	37.964,72
2008	53.564,41
2009	50.668,47
2010	0
2011	31.161,04
2012	45.734,60
2013	98.932,88
2014	149.343,56
2015	66.500,82
2016	166.259,58
2017	164.922,81
2018	268.853,26

15. De las anteriores consideraciones cabe extraer las siguientes conclusiones:

- a. Al menos desde el Convenio Colectivo de 1990, la UEx tiene unas medidas para premiar la jubilación forzosa del PAS laboral. Hasta donde ha podido conocer el Defensor Universitario, este derecho se extiende al PAS funcionario en 2006. El importe de estos premios lo abona la UEx con fondos propios. La cantidad a percibir depende de la antigüedad en la UEx y de la nómina que el trabajador estuviera percibiendo antes de su jubilación. Estas medidas están vigentes en la actualidad y el número de perceptores se va incrementando como consecuencia lógica de la llegada a la edad de jubilación de las cohortes de trabajadores que llegaron a la UEx en sus inicios.
- b. Desde 2007 a 2009 la UEx ofreció al PDI funcionario la posibilidad de jubilarse anticipadamente, complementando con un importe mensual la pensión máxima de jubilación hasta igualar las retribuciones brutas ordinarias a la fecha de jubilación voluntaria. El monto total de estos incentivos a la jubilación ha sido aportado por la Junta de Extremadura. El último de estos planes se extingue definitivamente en los próximos meses y desde 2010 ninguna persona del PDI ha podido acogerse a los mismos.
- c. El Tribunal de Cuentas en sus informes de fiscalización números 908 y 985 hizo una dura crítica de los planes de jubilación anticipada del PDI funcionario. En la última de las conclusiones del informe de los ejercicios 2006 y 2007 decía taxativamente: *“La Universidad de Extremadura debe poner fin al Plan de jubilaciones voluntarias anticipadas e incentivadas del personal docente e investigador funcionario y, en todo caso, impedir el acceso de nuevos beneficiarios al incentivo”*.
- d. El Primer (y hasta la fecha único) Convenio Colectivo para el PDI laboral de la UEx se firma en 2008 y no contiene ningún premio ni cantidad extraordinaria a percibir de la UEx por un profesor contratado en régimen laboral al llegar a la jubilación, como pudiera haberse contemplado por analogía al convenio preexistente para el PAS laboral.
- e. El II Acuerdo Regulador para el PAS funcionario que contempla el premio a la jubilación indica que dicho premio se percibirá dentro de la modalidad de Acción Social Automática. Por ello es de suponer que en los Presupuestos de la UEx esto se enmarque dentro del

Programa 313.E “Acción Social”, si bien en los presupuestos últimos no se observa una partida específica para ese fin y cabe conjeturar si estará en la aplicación “indemnizaciones por jubilaciones voluntarias” (cuando estas jubilaciones son forzosas en su mayoría) o bien en la aplicación “otras transferencias de acción social”. En aras de la debida transparencia sería aconsejable que hubiera una partida específica con una denominación inequívoca para estos gastos.

- f. El Defensor Universitario conoce que está muy asentado el uso de la expresión “Acción Social” para medidas de este tipo. Sin embargo, como ya manifesté en el informe 13047 debería cambiarse esto por una expresión del tipo “Beneficios para los trabajadores”. En los tiempos que corren el concepto de “Acción Social” comúnmente aceptado es otro, más cercano al que recoge el Diccionario Jurídico en su edición de 2016, que define como: *“Adm. Ramo o campo material de la actividad administrativa que atiende situaciones de necesidad de las personas y de los grupos en que se integran, en particular de los más vulnerables, para promover la efectividad de su libertad e igualdad, su calidad de vida y su integración social. Para ello suele valerse de servicios sociales, ayudas económicas y otras actividades complementarias, por ejemplo de carácter informativo y educativo o de supervisión de centros privados”*. Es cierto que en el ámbito laboral se utiliza el adjetivo “social” para referirse a los trabajadores y así, por ejemplo, se habla de la parte social. Pero considerar “acción social” a un premio a la jubilación que recibe una persona independientemente de cual sea su situación socioeconómica y en una cuantía que no ha tenido topes hasta la fecha, es difícil de asumir.
- g. El uso que se hace de los fondos públicos por parte de la UEx debe estar sujeto a varios criterios. Uno de ellos es el criterio de legalidad (es evidente que no se deben emplear fondos públicos de forma que contravenga el marco normativo). Otro de los criterios debiera ser el criterio ético, que puede enlazarse con otro criterio, como es la escala de prioridades: es lícito que existan opciones de gobierno que planteen los gestores públicos en un momento dado, pero las mismas nunca deberían olvidar cuál es la misión de la UEx y cuál el contexto social, económico e histórico en que se encuentra⁶. Otro criterio vinculado con los anteriores es la sostenibilidad: no parece sensato acometer gastos que comprometan la viabilidad de ejercicios venideros. E igualmente relacionado con los anteriores se podría citar el criterio de no discriminación. Un criterio adicional puede ser la transparencia de modo que, por ejemplo, las partidas de gasto no aparezcan acumuladas innecesariamente ni con denominaciones ambiguas o equívocas.
- h. El Defensor Universitario observa, por tanto, que cuando los trabajadores de la UEx acceden a la jubilación, en unos casos reciben una indemnización o premio sustancial de la UEx y en otros casos no. Y ello no sucede en razón de parámetros tales como su situación económica, la antigüedad en la UEx, el desempeño de la tarea encomendada, etc. sino pura y simplemente en función del colectivo al que pertenezca la persona que se jubila. En la valoración del Defensor Universitario, esto constituye un elemento serio de discriminación

⁶A modo de ejemplo, el Defensor Universitario pudo conocer de primera mano que en las ayudas que a través del Consejo Social la UEx presta a estudiantes con dificultades económicas serias, que no han podido tener beca de la convocatoria estatal, en el curso 2017/18 quedaron en torno a 40 estudiantes sin recibir esa ayuda, pese a haber superado los criterios establecidos, por agotarse el dinero disponible, cuando la cantidad que hubiera sido necesario añadir rondaba los 30.000 euros.

que no tiene justificación y, por tanto, debe desaparecer. No le compete al Defensor Universitario pronunciarse sobre las medidas concretas para eliminar dicha discriminación. En todo caso deberían armonizarse los premios e indemnizaciones de jubilación para el PDI y el PAS, que han mantenido con la UEx tanto una vinculación administrativa como laboral. Ello debiera plantearse atendiendo a criterios tales como los citados anteriormente: legalidad, ética, escala de prioridades, sostenibilidad, transparencia y no discriminación.

PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES

Con el objetivo de mejorar y evitar situaciones similares en el futuro, se propone al Rector:

1. Que impulse una revisión global de las medidas que la UEx tiene para premiar o indemnizar a sus trabajadores cuando llegan a la jubilación, atendiendo a criterios de legalidad, ética, escala de prioridades, sostenibilidad, transparencia y no discriminación.
2. Que, en aras de la transparencia, en los presupuestos de la UEx aparezca de forma explícita, sin acumular a otras y con una denominación que no sea genérica ni ambigua, la partida que se dedique a las indemnizaciones o premios a los trabajadores de la UEx cuando se jubilan.
3. Que se promueva el cambio de denominación de las diferentes ayudas que los trabajadores reciban de la UEx de modo que se planteen expresiones tales como “beneficios para los trabajadores” en lugar de “acción social”, siempre que estas ayudas no tengan un claro carácter social.

En Badajoz, a 29 de marzo de 2019.

Vidal Luis Mateos Masa
Defensor Universitario