

I.- Aspectos introductorios de la acción social en el empleo público

La acción social se caracteriza por conformarse como el conjunto de beneficios, complementos o en su defecto, mejoras, que tienen como finalidad principal la consecución de un sistema general de bienestar social a favor de las personas trabajadoras, siempre que estas medidas no se encuentren recogidas dentro de los sistemas mutualistas o de Seguridad Social, disponiéndose entre sus objetivos principales los principios de igualdad, globalidad y universalidad.

II.- El premio de jubilación: contexto actual

Desde el año 2000, la Universidad de Zaragoza ha materializado principalmente su acción social en los conocidos “premios de jubilación”, entendiéndose los mismos como una mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, consistentes en el pago a los empleados públicos en el momento de su jubilación de un número de mensualidades fijadas, con independencia de su condición laboral o funcionarial (arts. 96, CC y Pacto Funcionarial).

El Personal de Administración y Servicios, cuya vida laboral en la UZ ha estado amparada por el vigente Pacto/Convenio, no ha disfrutado de otra acción social sustitutiva del “premio de jubilación”, y a fecha de hoy, sería incomprensible la decisión de la Universidad de Zaragoza de suprimir este concepto sin proponer una alternativa real sustitutoria.

A pesar de la limitación para las entidades públicas españolas establecida por la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado en el marco de la acción social para el año 2023, este límite se sitúa en el caso concreto de la Universidad de Zaragoza en una cantidad aproximada de 1.032.000 euros.

Es un hecho contrastado que, en ejercicios precedentes, la Universidad de Zaragoza no ha utilizado la totalidad del 1% de la masa salarial destinada a la acción social.

En el marco presupuestario, desde UGT consideramos que es necesaria una dotación presupuestaria estable que garantice el abono de estas mejoras. En este sentido, ya en el Informe Fiscalización de las Cuentas Anuales de la Universidad de Zaragoza correspondiente al Ejercicio 2018, la Cámara de Cuentas incidía en que:

“La Universidad no incluye en la dotación todas las responsabilidades probables o ciertas que se pueden producir en un futuro próximo y de las que no se conoce su cuantía exacta o su vencimiento.

Así, no tiene en cuenta el importe referente a los complementos del Plan de jubilaciones incentivadas cuya estimación asciende a 3.965.987,75 hasta 2022.

Solo se incluye el importe de los premios por jubilación del personal de Administración y Servicios estimado para 2019, pero no a mayor plazo.

Y, en igual sentido, solo se provisiona el importe de los premios por jubilación del personal de administración y servicios correspondiente a 2019, cuando debería realizarse una estimación a más largo plazo”.

Por otra parte, se encuentra pendiente la decisión de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo en lo relativo al recurso promovido por la Universidad Politécnica de Cataluña en el marco de la casación (ATS de 8 de junio) estando la fecha de la sentencia aún no determinada.

Sin embargo, resulta como hecho significativo que recientemente, en noviembre de 2022, el Tribunal Supremo en su Sala de lo Social y también en el marco de la casación (ATS de 30 noviembre), reconociera el derecho en cuestión, a un trabajador público a percibir un “premio de jubilación”, considerando que la gratificación tiene una naturaleza asistencial y no salarial.

III.- Los datos de análisis en la Universidad de Zaragoza

Desde UGT, analizando los datos proporcionados por la Universidad, hemos realizado una estimación del número de personas que se van a jubilar en los próximos 30 años, y que, a día de hoy, con más de 10 años de antigüedad en la universidad, han generado como mínimo la percepción de 3 mensualidades (si se tuvieran que jubilar en estos momentos), más todas las mensualidades adicionales ligadas a la antigüedad, según los establecido en el Pacto/Convenio.

Por otra parte, existe un mayor grado de complejidad en los próximos 10 años, intervalo de tiempo en el que se va a producir la jubilación de una gran parte del Personal de Administración y Servicios universitario. En este supuesto, si se optara por la opción de realizar una reconversión del “premio” en aportaciones a un Plan de Pensiones de Empleo, para aquellos trabajadores y trabajadoras que tienen la pretensión de jubilarse en los próximos 5 años, no existiría tiempo material suficiente para realizar las aportaciones a dicho Plan de la cantidad total de dinero que les correspondería individualmente.

Sin embargo, en los casos en que la fecha de jubilación se vaya a producir a partir de los años 2027 y 2028 en adelante, habrá tiempo suficiente para que la empresa realice las correspondientes aportaciones al Plan, cubriendo la totalidad de las cantidades generadas por los empleados.

IV.- Alternativas propuestas

En primer lugar, desde UGT entendemos que cualquier solución debe fundamentarse en los siguientes criterios:

- **Asegurar de forma efectiva la expectativa legítima de derechos de naturaleza económica del personal laboral y funcionario afectado.** Reconocer el importe que cada empleado ha generado desde su ingreso en la UZ hasta la firma del Acuerdo.
- **Evitar las posibles pérdidas económicas efectivas de las personas trabajadoras al percibir la pensión ordinaria o adelantar su fecha de jubilación.**
- **Negociar en el ámbito del nuevo Pacto/Convenio un nuevo modelo de Acción Social para el PAS y mantener un marco estable de negociación colectiva con la empresa,** en base a los principios de celeridad, agilidad y eficiencia que requiere la solución de este asunto.

El presente y el futuro de este “premio” requiere alcanzar un acuerdo, a la mayor brevedad posible, entre la representación sindical y la institucional de la Universidad de Zaragoza.

Desde UGT, defendemos que, en la actualidad, se deba seguir abonando el premio de jubilación de forma automática a los trabajadores de la Universidad, sin rogación y sin burocracia, es decir, manteniéndose la situación jurídica actual, hasta la firma del Acuerdo.

Por otra parte, **presentamos para su estudio**, como alternativas viables a medio y largo plazo, en el contexto de **dos escenarios temporales diferenciados**.

Escenario “A” (a largo plazo): basado en la realización de **aportaciones al Plan de Pensiones de Empleo para todos aquellos trabajadores cuya fecha de jubilación sea a partir del año 2027**.

En este sentido, sería interesante, de cara al futuro, que anualmente en el ámbito de la Mesa de PAS, del total de dinero destinado a Acción Social, se negocie la cuantía destinada al Plan de Pensiones, estableciendo un reparto lineal por empleado, y qué parte se destinaría a otro tipo de mejoras y ayudas sociales, negociadas para el nuevo Pacto/Convenio.

Con los datos que hemos obtenido en el estudio que hemos realizado, **UGT propone fijar el porcentaje destinado a Acción Social en el 1,5% de la masa salarial del PAS**, dotando anualmente en los presupuestos la cantidad resultante.

Escenario “B” (a corto-medio plazo hasta los años 2027 y 2028): Invertir en este período transitorio unas aportaciones extraordinarias más el importe resultante del 1,5% de la masa salarial para la Acción Social.

En este período se podría **proyectar el “premio” a través de un complemento retributivo** formado por el importe que no haya dado tiempo a aportar al plan de pensiones del empleado a la finalización de su vida laboral. Véase **complemento personal** (art. 90, CC), de **productividad** (art. 91.3, Pacto), por **participación en proyectos o realización de tareas especiales** (art. 91.7, Pacto) o de **carrera profesional**, en el **marco de las retribuciones complementarias** (art. 22.3, EBEP).

Ambos escenarios deberán coexistir hasta los años 2027 y 2028, por lo tanto, se deberá articular cómo se realizan las aportaciones en cada uno de los escenarios, y ver la viabilidad económica que existe en base al nuevo modelo de financiación firmado por el Gobierno de Aragón y a las limitaciones presupuestarias.

Todo ello deberá ser concretado en un Plan Plurianual, que recoja la forma y el compromiso de su realización.