



**Asunto:** *Acuerdo sobre medidas de flexibilización en la prestación del servicio para el personal de administración y servicios de la Universidad de Oviedo, adoptado en Mesa Conjunta de PAS laboral y funcionario el 28 de febrero de 2019*

**Destinatarios:** *Gerenta. Organizaciones sindicales*

Rec. 3/19

Oviedo, 19 de noviembre de 2019

El pasado 6 de marzo entró en vigor el Acuerdo alcanzado en la Mesa de Negociación para el Personal de Administración y Servicios tanto funcionario como laboral de la Universidad de Oviedo, por el que se regula la reducción de la jornada laboral para tres grupos del colectivo destinatario: mayores de 60 años, personal con discapacidad y personal que presta el servicio a turnos. El acuerdo constituye un positivo avance en la mejora de las condiciones laborales del personal incluido en el mismo y supone un paso en la recuperación de los derechos perdidos durante los años de crisis, que en el ámbito universitario ha afectado particularmente al colectivo del personal de administración y servicios.

Si bien no cabe duda de lo acertado de las medidas adoptadas para la mejora de la salud laboral de grupos especialmente sensibles pertenecientes al personal de administración y servicios, en esta Oficina se ha recibido alguna queja de miembros del colectivo relacionadas con los términos del Acuerdo y la aplicación práctica de alguna de sus cláusulas, debiendo destacarse la referida a la condición recogida en la cláusula tercera h), en la que se establece que “cuando la persona alcance la edad que prevean las normas reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, sin merma de su pensión por razón de edad o de cotización, dejará de estar acogida a los derechos que se derivan de la aplicación del presente Acuerdo”.

Esta cláusula establece un tratamiento que, a criterio de esta Defensoría, excluye injustificadamente al personal que decide prolongar su vida laboral, creando una situación discriminatoria.

El derecho a la prolongación de la permanencia en el servicio activo de los funcionarios públicos no está contemplado en la normativa exclusivamente como una medida destinada a paliar déficits de cotización de los funcionarios, sino también como un derecho subjetivo que -aunque no tiene carácter absoluto al estar condicionado a que las necesidades organizativas de la Administración hagan posible su ejercicio- tras la concesión del mismo mantiene al funcionario/a en la situación administrativa de servicio activo. Hay que recordar que las personas que se hallan en tal situación gozan de todos los derechos inherentes a su condición de funcionarios y quedan sujetos a los deberes y responsabilidades derivados de la misma, tal como establece el artículo 86.2 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Teniendo en cuenta esto último, si los funcionarios/as a los que la Universidad de Oviedo reconoce el derecho a retrasar su jubilación tienen las mismas obligaciones que el resto de funcionarios/as que se encuentran en activo, porque aquellas no sufren ninguna alteración con respecto al periodo de servicio anterior a la prórroga, el hecho de excluir de los beneficios del



Acuerdo a quienes legalmente y legítimamente optan por seguir en activo comporta una restricción de sus derechos y provoca una discriminación injusta.

Además, resulta contradictorio con la finalidad que se persigue con el Acuerdo, el cual justifica su adopción por la situación de envejecimiento de la plantilla. En los términos manifestados por la Comisión de Seguimiento del mismo, su objetivo “es hacer más liviano el trabajo diario de los tres grupos hasta que les llegue la edad de jubilación, porque la turnicidad es una condición de trabajo penosa y la edad y las discapacidades requieren hacer la jornada más corta para que resulte física y psíquicamente más llevadera” (acuerdo de 16 de mayo de 2019). Pues bien, el envejecimiento no desaparece cuando se está en situación de prolongación del servicio activo sino al contrario, por lo que el beneficio de la reducción horaria sigue siendo plenamente aconsejable. En definitiva, la cláusula tercera h) del Acuerdo implica la negación del motivo que el Acuerdo pretende atender respecto a aquellas personas que prolongan su vida activa y por edad están más necesitadas de protección.

Por todo ello, en ejercicio de las funciones que me otorga el artículo 7 del Reglamento del Defensor Universitario y con el propósito de contribuir a la defensa de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria, recomiendo que se considere la posibilidad de suprimir el apartado h) de la cláusula 3 del Acuerdo sobre medidas de flexibilización en la prestación del servicio para mayores de 60 años, personal con discapacidad y personal que presta el servicio a turnos, adoptado en Mesa conjunta de PAS laboral y funcionario el 28 de febrero de 2019 y aprobado en el Consejo de Gobierno celebrado el 6 de marzo, con el fin de reconocer el derecho a la reducción de jornada a las personas funcionarias del personal de administración y servicios a las que se les conceda la prolongación en la situación de servicio activo.

LA DEFENSORA UNIVERSITARIA

Fdo.: Paz Andrés Sáenz de Santa María