

**COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN DEL II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID.**

**ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL DÍA 25 DE SEPTIEMBRE DE 2018**

---

**Asistentes:**

**POR LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID:**

**UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID**

D. Ignacio Torres Pérez  
Dña. Ana Isabel Sanz Gutiérrez

**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID**

D. Rodolfo Carretero Canet  
Dña. María de Rivera  
Dña. M<sup>a</sup> del Mar García Fernández

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID**

D. José Matías Hernández Sánchez  
D. Antonio Trigo Díaz

**UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS**

D. Luis Ballesteros Leal  
Dña. M<sup>a</sup> Llanos Garrido

**UNIVERSIDAD CARLOS III**

Dña. Carmen Martín-Romo Romero  
Dña. M<sup>a</sup> Nieves García Crespillo  
D. Francisco M. Toribio Isidoro

**UNIVERSIDAD DE ALCALÁ DE HENARES**

D. Carlos Jesús Moreno Sánchez  
Dña. M. Pilar Arenas Miguel

**POR LOS SINDICATOS:**

**CCOO FEDERACIÓN REGIONAL DE ENSEÑANZA**

D. Santiago Cuesta Cruz  
D. César Pastor Montero  
D. Juan Martín Jiménez  
D. Mario Vicente Morales  
D. Ángel López Rabadán  
D. Carlos Durango Sáez  
Dña. M<sup>a</sup> Jesús Jara Fernández

**FETE-UGT**

Dña. Juana Nieto Torres  
D. Marcelino Prado Osorio  
D. José Eugenio Cuéllar Lobera

En la Universidad Carlos III de Madrid, Aula 11.1.16, siendo las 10.30 horas del día de la fecha, da comienzo la reunión ordinaria de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del II Convenio Colectivo del Personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid, para tratar los siguientes puntos del orden del día:

## ORDEN DEL DÍA

- A petición de CCOO, los puntos 1 a 8.
- A petición de UGT, los puntos 9 a 13.
- A petición de UAM, el punto 14.

Acumulación de puntos propuesta por la Presidencia: 2 y 9, 4, 10 y 11, 6 y 12 7 y 13.  
No se acepta la acumulación del punto 11 de UGT, se tratará independientemente. 6 y 12 7 y 13

### **1. Aprobación de las actas de las reuniones celebradas los días 13 de marzo y 25 de julio de 2018.**

UNIVERSIDADES: Con respecto al Acta de 13 de marzo, las modificaciones propuestas por CCOO sobre una intervención de la UCM se han aceptado por esta Universidad y se trae para la firma. Se acuerda la firma del acta.

UGT: Se repite que se debe adjuntar la documentación al acta. Incluida ya desde la reunión de julio-2018.

UNIVERSIDADES: En relación al acta del 25 de julio no se adjuntó ninguna documentación en esa sesión. Se podría aprobar tal cual. Hay algunas modificaciones pendientes de integrar en el texto y se demora su aprobación a la siguiente reunión, con la documentación anexa que proceda. CCOO: Deben respetarse las fechas y plazos para la elaboración de las actas.

UNIVERSIDADES: Hay situaciones puntuales que hay que entender, la Paritaria se celebró el 25 de julio y el verano de por medio y la inminente convocatoria de esta reunión han imposibilitado cumplir con los plazos.

### **2. Presentación por parte de las Universidades de todos los conceptos económicos de aplicación al Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid para el año 2018. Los citados conceptos económicos harían referencia para el año 2018, entre otros, a los siguientes elementos:**

1. Salario base: Mensual y anual.
2. Antigüedad.
3. Complemento de Actualización o Especialización: Mensual y anual.
4. Hora extra: Diurna y nocturna.
5. Complemento de Dirección o Jefatura: Mensual y anual.
6. Complemento de Jornada Diferenciada y Rotatoria: Mensual y anual.
7. Complemento de Jornada Nocturna: Mensual y anual.
8. Complemento Funcional.

9. Complemento de sábados, domingos y festivos.
  10. Complemento de Jornada de Mañana y Tarde.
  11. Complementos de informática, peligrosidad, toxicidad y penosidad.
  12. Retribuciones en especie: Dieta completa, media dieta, dieta reducida, gastos de viaje.
  13. Cantidades correspondientes a la incentivación de la jubilación anticipada.
  14. Indemnizaciones por Invalidez y muerte.
  15. Cantidades de aplicación en los capítulos de Beneficios Sociales, Formación y Salud Laboral por trabajador y en cómputo global.
- Análisis, discusión y acuerdo, si fuera procedente, sobre las mismas por parte de la Comisión Paritaria.**

9. **Presentación por parte de las Universidades de todos los conceptos económicos de aplicación al Personal Laboral de Administración y Servicio de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid para el año 2018.**

UNIVERSIDADES: Se hace entrega de las tablas salariales con el incremento de 1'5% de enero a junio y del 1'75% de julio a diciembre. Se adjunta como Anexo 1 al Acta.

CCOO. Las revisarán con calma. Pero preguntan si los criterios de abono de los incrementos se han respetado en cuando a los plazos que informaron, las UUPPMM en la reunión de julio-2018.

No pueden firmar las tablas porque las UUPPMM no reflejan la actualización a las cantidades de jubilación anticipada e invalidez y muerte tal y como se establece en el acuerdo de esta Mesa del año 2010. Además, en ese mismo acuerdo de la Comisión Paritaria en el que se contempla que las cantidades sean por "trabajador", y no por "trabajador a tiempo completo". También volverán a pedir las cantidades de los seguros de invalidez y muerte. No tiene sentido que excepto una o dos UUPPMM, todas cubren o reconocen las cuantías de invalidez y muerte mediante seguros y luego nieguen las cantidades que realmente aplican en esta mesa.

Solicitan que se vuelvan a enviar las tablas con los incrementos correspondientes en todos los conceptos.

Pregunta sobre los criterios sobre la aplicación de las cuantías que recibe el personal en situación de IT. Los complementos se calculan sobre la nómina del mes anterior al de la baja, pero quieren conocer exactamente cómo se está aplicando, porque intuyen que los criterios son dispares. También quieren saber qué está ocurriendo con los trabajadores que han finalizado su prestación laboral a lo largo de 2018. ¿Se les está reconociendo el incremento?

UPM: ¿No hay un conflicto colectivo sobre la actualización de los conceptos que ha citado al principio CCOO (jubilación, invalidez y muerte)?

CCOO: Sí, pero se ha recurrido. No hay nada que impida que se pueda negociar sobre este particular en este ámbito y llegar a un acuerdo, hay legitimación de la mesa paritaria para ello.

UGT: Esperan revisar las tablas, pero han detectado lo mismo que CCOO. ¿Se está contactando con las personas que han finalizado en las Universidades su relación laboral? Sobre las indemnizaciones por invalidez y muerte, ¿qué situaciones tienen las UUPPMM?

UPM: Se pagó en julio el 1'5% y en octubre el 0'25%, con seguridad.

URJC: En agosto el 1'5% y en septiembre el 0'25%.

UC3M: En julio el 1'5% y en septiembre el 0'25%.

UAM: En septiembre todo.

UAH: En agosto el 1'5% y en octubre el 0'25%.

UCM: La subida del 1,50% se abonará en julio con atrasos desde enero, y la subida del 0,25 se abonará en septiembre con atrasos desde julio.

CCOO: ¿Cuáles son los criterios de aplicación de la complementación de las ITs de las actualizaciones de 2018? También en relación a las personas que han cesado en su relación en las UUPPMM con anterioridad a la aprobación de los incrementos en las leyes de presupuestos.

UNIVERSIDADES: No estaba en las peticiones del orden del día y no se puede facilitar en esta reunión por ser cuestiones muy técnicas.

CCOO: Pide que se les facilite a la mayor brevedad por correo electrónico.

UNIVERSIDADES: Centralizamos en la Presidencia la información de cada Universidad y se enviará a la parte social en el transcurso de 10 días.

CCOO y UGT. Solicitan CERTIFICACIÓN DE DESACUERDO

- 3. Número de plazas del PAS Laboral vinculadas a la tasa de reposición ordinaria correspondiente al ejercicio 2017 y criterios para la oferta de las mismas mediante los procedimientos de provisión de vacantes en el año 2018. Acuerdo sobre los criterios de aplicación. Previsión de aprobación y publicación de las convocatorias de la Oferta Pública de Empleo de 2018 en relación al PAS Laboral y de las convocatorias específicas en desarrollo de dicha Oferta Pública de Empleo.**

CCOO: Aporta intervención literal:

*"Los artículos 19 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (BOE 4.7.2018) y 22 y Disposición Adicional Decimonovena de la Ley 12/2017 de Presupuestos de la Comunidad de Madrid para 2018 establecen que sólo se admitirán Ofertas de Empleo Público vinculadas a las plazas resultantes de la aplicación de la tasa de reposición de efectivos. Estas deberán incluirse en una Oferta de Empleo Público que, de conformidad con lo establecido en el apartado 2 del artículo 70 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público deberá ser aprobada por los respectivos órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y publicarse en el Boletín oficial de la Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, antes de la finalización del año 2018. Dicho artículo 19 de la Ley 3/2017 tiene carácter básico.*

Igualmente, se fija con carácter básico una tasa de reposición del 100 % para el PAS que se incrementaría entre un 5 y un 8 % adicional en función del cumplimiento de determinados criterios relativos a la regla de gasto, estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, así como cumplir el requisito de ser sectores y servicios para los que se considera que requieren un refuerzo adicional de efectivos dentro del marco de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera. En el caso de las universidades, CCOO entiende que el porcentaje adicional debe ser del 8% de la tasa de reposición, que se podría utilizar preferentemente, además de para otros ámbitos que se pudieran acordar, para:

1. La prestación de nuevos servicios públicos.
2. Para compensar el alto volumen de jubilaciones esperadas.

Por otra parte, el pasado 28 de agosto el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid ha autorizado la convocatoria de plazas para el próximo curso 2018/2019 en las universidades públicas madrileñas, cifrando en 966 las "nuevas plazas" de personal para el curso 2018/2019 en dichas universidades. Se entiende que estas plazas han sido solicitadas por las propias universidades aportando la certificación de las altas y las bajas de PDI y PAS producidas en 2017 y acreditando que la convocatoria mediante concurso oposición libre de las plazas solicitadas no afecta al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y financiera.

Las plazas resultantes de la aplicación de la tasa de reposición de efectivos deberán incluirse en una Oferta de Empleo Público que deberá ser aprobada por los respectivos órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y publicarse en el Boletín oficial de la Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, antes de la finalización del año 2018.

Ante este marco de referencia, desde CCOO reclamamos, y en relación a la tasa de reposición ordinaria, la información relativa a:

1. Si en el cálculo de estas plazas se ha respetado el criterio de aplicación del 105 % de la tasa de reposición.
2. Si la totalidad de plazas generadas por el PASL se van a incluir en la OPE correspondiente o si se va a plantear la acumulación total o parcia a otros colectivos, con indicación, en este caso, del colectivo destinatario de la acumulación.
3. En el caso en que se haya producido algún tipo de acumulación o se prevea la misma, indicar si es o será el resultado de un acuerdo con los órganos de representación del PAS para su acumulación al colectivo genérico del PAS.
4. La previsión de publicación Previsión de aprobación y publicación de las convocatorias de la Oferta Pública de Empleo de 2018 en relación al PAS Laboral y de las convocatorias específicas en desarrollo de dicha Oferta Pública de Empleo.

CCOO: Lo traemos porque los datos de Julio no coinciden exactamente con los aprobados por la Comunidad de Madrid el pasado mes de agosto.. Quitando una universidad en el resto no coincide la suma de puestos de PAS Laboral y Funcionario.

UPM: 27 plazas. En un principio eran 22, pero hay que sumar otras por otras causas y alcanzan 27 (3 por reserva de puesto por Incapacidad Permanente y 2 por jubilación anticipada a los 64 años). Todas son de PAS Laboral. Pero revisarán y comprobarán los números.

CCOO: No puede ser que las Universidades, una vez aprobada la tasa de reposición ordinaria, no tengan claras las cifras, es preocupante.

UAM: Esto pasa porque la parte social quiere conocer los datos de la tasa antes de que sea aprobada, por ello todo eran previsiones. Sería más conveniente que cuando la CAM apruebe la tasa, traer esos datos, no tiene sentido anticipar nada porque luego se producen estas situaciones de descuadre.

CCOO: Lo han planteado una vez aprobados los presupuestos, pero saben que eran datos orientativos. Ahora ya son definitivos porque la CAM ha aprobado la orden con las plazas, que no coinciden con los datos anticipados en la reunión del mes de julio.

UNIVERSIDADES: Entienden que en julio se dio una previsión y después se publican los datos definitivos. Ahora se discute sobre la diferencia entre ambos datos, pero está claro que los aprobados por la CAM son los válidos. Supone una ligera pérdida de tiempo.

CCOO: Nunca se plantea previamente en los Comités y Juntas el número de plazas que cada universidad tiene intención de solicitar a la CAM, por eso lo traen en la reunión de la Paritaria. No cuestionan que haya diferencias, sólo que se aclaren los datos cuando han advertido disparidad en algunos casos. Es un problema de esta Comisión y de los trabajadores de la UPM.

UNIVERSIDADES: Es un problema interno de la UPM.

URJC: Tienen 81 plazas de PAS, pero están negociando el reparto con los órganos de representación (4 de PAS L y 77 de PAS F).

UC3M: 14 plazas de PAS (3 son generadas por el PAS Laboral y 11 por el PAS Funcionario).

UAM: 23 (11 PAS L y 12 PAS F). Están negociando acumular en un único colectivo todas las plazas (funcionarios).

UGT: No han negociado nada con el Comité.

UAH: 12 plazas de PAS F y 12 plazas de PAS L (se refleja en este mismo punto en una intervención posterior). La tasa ordinaria del año 2017 es de 10 plazas (6 PAS F y 4 PAS L) y la tasa ordinaria de 2018 es de 22 plazas (12 PAS F y 10 PAS L).

UCM: 48 plazas de PAS Laboral (de las cuales 1 es del área de Biblioteca y 1 del área de Administración). Estas plazas pasan a PAS funcionario. Por tanto, saldrán 46 plazas de PAS Laboral.

CCOO: Entienden que todas las UUPPMM han aplicado el criterio del 105%. Quieren saber si la totalidad se van a convocar en el colectivo de PAS Laboral o al menos de PAS. Sólo han dos Universidades que han publicado las OEP en el BOCM (URJC y UC3M), pero quieren saber los criterios.

UPM: Pendiente de confirmar los datos. Confirman que se respetarán los colectivos.

URJC: Irá a Consejo de Gobierno de octubre. La idea es respetar los colectivos, salvo que de la negociación con Junta y Comité se proponga otra cosa.

UAM: Tiene la intención de llevarlo a aprobación de OEP el 5 de octubre.

UAH: La tasa ordinaria de 2018 se aprobó en Consejo de Gobierno de 19 de septiembre: 12 plazas de funcionarios y 10 de PAS Laboral, 22 en total. En principio van a respetar los colectivos que la general.

UCM: Se llevará al próximo Consejo de Gobierno de 26 de septiembre la OEP de PDI, de PAS laboral (con el número que se ha facilitado anteriormente, y que se convocará según las resultas del concurso de traslados), y de PAS Funcionario (desglosado por escalas). La promoción interna de PAS Laboral se llevará a un Consejo de Gobierno posterior.

UC3M. Son 14 plazas en total para el PAS, pero hay que empezar a negociar con Junta y Comité a qué colectivos se van a destinar

#### 4. Información sobre:

- a. El número de plazas dotadas presupuestariamente que en cada universidad hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2017.
- b. Número de plazas que las universidades entienden que se incluirán en la petición de plazas para las convocatorias de estabilización del PAS Laboral en virtud de la tasa adicional para la estabilización de empleo temporal reflejada en el artículo 19.Uno.9 de la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para 2018.
- c. Acuerdo para la negociación de las plazas a incluir en dichas convocatorias de estabilización.

#### 10. Información por parte de cada una de las Universidades del número de plazas dotadas presupuestariamente que hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2017.

CCOO: Aporta intervención literal:

*El artículo 19 de la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 autoriza para el PAS de las universidades públicas una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017. Los criterios generales de este proceso serán los siguientes:*

- 1. Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020.*
- 2. El porcentaje de plazas cubiertas de manera temporal deberá situarse al final del periodo, en cada ámbito, por debajo del 8%.*
- 3. La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad.*
- 4. De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal*

*Las plazas vinculadas a esta tasa adicional para la estabilización del empleo temporal todavía no han sido aprobadas por el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid. En las reuniones de las Comisiones Paritarias de Seguimiento, Desarrollo e Interpretación del II Acuerdo del PASF y del II Convenio del PASL celebradas los días 24 y 25 de julio respectivamente, la parte social solicitó información sobre:*

- 1. El número de plazas que las universidades entendían que cumplían los requisitos.*
- 2. Los criterios que debían cumplir las convocatorias específicas una vez que se aprobaran las plazas por el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid y las OEP por el Consejo de Gobierno de cada universidad.*

*Por lo tanto, solicitamos que se nos confirme:*

- 1. El número de plazas que podrían estar afectados por los requisitos de:*
  - Tratarse de plazas de naturaleza estructural dotadas presupuestariamente.*
  - Y haber estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017.*
- 2. El número de plazas que las universidades han incluido o entienden que se incluirán en la petición de plazas para las convocatorias de estabilización del PAS Funcionario en virtud de la tasa adicional para la estabilización de empleo temporal reflejada en el artículo 19.Uno.9 de la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para 2018. Información sobre si a la fecha de celebración de esta reunión estos datos se han facilitado o no a la Comunidad de Madrid.*

*Y se plantea la necesidad de acordar la negociación de las plazas a incluir en dichas convocatorias de estabilización.*

UGT: Se ve claramente lo que se pide. Lo traen porque aún no estaban claros los presupuestos y los datos.

CCOO: Quieren saber si la tasa de estabilización va a estar incluida en la petición a realizar a la Comunidad de Madrid; saben que ésta ha llegado ya a las Universidades, que algunas ya han respondido y otras no. Reiteran la necesidad de negociar, eso tiene que tener una concreción, son plazas específicas y concretas.

UNIVERSIDADES: Los datos nos los acaba de pedir la Comunidad de Madrid, ninguna Universidad los ha enviado todavía, estamos preparando aún esa información, por lo que no se puede concretar el número de puestos afectados. La petición incluye algún criterio que puede alterar el número provisional facilitado en julio, es mejor esperar al dato definitivo (por ejemplo, las plazas cubiertas interinamente con alguna interrupción para la gestión de la sustitución de algún interino, estarían incluidas). La intención de las Universidades es pedir el máximo posible de puestos, el acuerdo para la inclusión de las plazas en las convocatorias y OEPs se incluirá en la negociación con los órganos de representación en cada Universidad.

UGT: Ya se pidió la información en julio, deberían poder facilitarse ahora.

CCOO: Con independencia de esas interpretaciones, las Universidades tendrían que poder dar un número, aunque luego vaya a más tras la aplicación de los criterios de la Comunidad de Madrid. No quieren enterarse por el BOCM, cuando se publique la Orden de la Comunidad de Madrid en la que se apruebe el número.

UNIVERSIDADES: No tiene sentido volver a dar datos provisionales, los criterios de la Comunidad de Madrid han llegado el 19 de septiembre.

UGT: Es prioritario el dato, porque la próxima reunión ya será a finales de diciembre.

UNIVERSIDADES: No hay inconveniente en facilitar los datos a la parte social cuando se disponga de ellos (lo que se van a remitir a la Comunidad de Madrid), se puede tramitar el envío a través de la Presidencia.

CCOO: Lo que se solicita igualmente es que, antes de enviar estos datos a la Comunidad de Madrid, se informe a los órganos de representación de las plazas que cumplen los requisitos. Por otra parte, siendo el criterio de la Comunidad de Madrid flexible, ¿se van a solicitar por las Universidades también las plazas de apoyo temporal de larga duración, entendiéndolo que son teóricamente "estructurales" a pesar de no figurar en las RPTs?

UNIVERSIDADES: Eso que se plantea no está contemplado por los criterios de la Comunidad de Madrid.

CCOO: ¿Qué va a pasar con los laborales indefinidos?

URJC: Lo están valorando, pero no se pueden pronunciar en este momento.

UC3M: Entendemos que se pueden incluir porque en el caso de esta Universidad se trata de puestos estructurales que se contemplaron en la RPT vigente aprobada con efectos de 1 de octubre de 2010.

CCOO: Si la URJC no las incluye en su solicitud, CCOO recurrirá esa decisión, ya que entienden que cumplen los requisitos para ello.

UGT: ¿En la URJC, son indefinidos no fijos por sentencia?

URJC: No, no lo son.

5. **Aplicación en la UC3M de la Resolución de 12 de junio de 2017, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 28 de diciembre de 2012, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos (aplicación de la jornada intensiva de verano desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre a los empleados públicos con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento sin límite de edad en el supuesto de discapacidad superior o igual al 33% de los anteriores, y siempre que convivan con el solicitante y dependan de este). Aportación del posible acuerdo.**

CCOO: Aporta intervención literal:

*“En la reunión de esta Comisión Paritaria del pasado 11 de diciembre de 2017 la representación de las universidades se negó a alcanzar un acuerdo sobre esta cuestión en el seno de esta mesa bajo el pretexto de que entendían que ésta era una cuestión que se debía abordar desde el marco de la negociación de los calendarios laborales en cada una de las universidades.*

*Desde CCOO ya señalamos en dicha reunión que no se trataba de una cuestión vinculada al calendario laboral sino de derecho a la conciliación de la vida laboral y personal y que afectaba a jornada y horarios cuyo reconocimiento podía articularse por diversas vías, siendo sólo una de ellas los calendarios laborales. Es más, el calendario no era la vía idónea ya que el mismo varía de un año a otro y dichas variaciones podrían afectar en algún caso al reconocimiento del derecho. La realidad es que el reconocimiento de este permiso para los trabajadores/as con hijos menores de 12 años se ha demorado dos años en aplicarse y vamos por el mismo camino con el reconocimiento a quienes tienen hijos con discapacidad.*

*En la reunión de esta Mesa pasado 25 de julio se nos indicó que la UC3M había reconocido este derecho mediante la incorporación de una adenda al calendario laboral del año 2018, comprometiéndose a su remisión telemática. Al no haber recibido dicho documento hemos entendido necesario volver a plantear esta cuestión ante esta mesa.”*

CCOO: Simplemente recuerdan que está pendiente la entrega de la documentación acordada en la reunión de julio de 2018.

UC3M: Entrega el documento pendiente. Es de mayo, no se aportó porque se había traspapelado.

CCOO: Les alegra tenerlo y esperan que se mantenga en el tiempo

6. Acuerdo para la aplicación de la jornada de trabajo en los términos reflejados en el artículo 54 del II Convenio del PAS Laboral de las Universidades Públicas de Madrid.

12. Teniendo en cuenta el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, firmado el 9 de marzo de 2018 por el Ministro de Hacienda y Función Pública y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF, solicitamos la “restitución de los derechos reconocidos en el II Convenio Colectivo relativos a Jornada laboral”, respetándose las condiciones más beneficiosas existentes en cada Universidad.

CCOO: Aporta intervención literal:

*“Con la entrada en vigor de la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para 2018, se recoge lo establecido en el II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo firmado el pasado 9 de marzo entre el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y las organizaciones sindicales más representativas del sector público (CCOO, UGT y CSIF).*

*En la Disposición Adicional centésima cuadragésima cuarta, referida a la Jornada de trabajo en el Sector Público, se establece que, a partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada de trabajo general en el sector público se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media. Sin embargo, cada Administración Pública, previa negociación colectiva, podrá establecer en sus calendarios laborales bien otras jornadas ordinarias de trabajo, o bien un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y sector.*

*Esto supone la devolución a cada administración la capacidad de recuperar la plena vigencia de la jornada semanal de 35 horas (1.470 horas en cómputo anual) que figura en los convenios y acuerdos en vigor en el ámbito de las universidades públicas de la Comunidad de Madrid y que de manera injustificada fue suspendida por la administración central en el año 2012.*

*Por lo tanto, consideramos que al tratarse de un derecho contemplado en el articulado del II Convenio del PASL, se debe proceder a concretar un acuerdo para, a la mayor brevedad, volver a aplicar la jornada laboral reconocida en los acuerdos y convenios de aplicación en nuestro sector. Resulta necesario que de forma consensuada se proceda a la recuperación de la plena vigencia de los acuerdos que libremente fueron asumidos por ambas partes y que por causas ajenas a nuestra voluntad fueron suspendidos de manera unilateral por el gobierno de la nación hace ya seis años. En estos momentos disponemos de un respaldo legal que facilita la total aplicación de lo pactado en los acuerdos que nos son propios y que deben rehabilitarse siempre en beneficio del conjunto de las empleadas y empleados públicos de las universidades públicas de Madrid.*

*En este sentido, y en aplicación de lo dispuesto en la Disposición Adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para 2018, proponemos que la representación de la parte social y de las universidades acuerden, con efectos de uno de octubre de 2018, el reconocimiento de la plena vigencia del artículo 54 “Jornada” del II Convenio del*

*Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Madrid."*

UNIVERSIDADES: Quedó pendiente de tratar a conocer cada Universidad la directriz de sus respectivas gerencias. Ha surgido un problema de interpretación que queremos compartir con vosotros. Las Universidades somos receptivas a esta medida pero la Disposición Adicional 144 de la Ley de Presupuestos condiciona la medida de negociación de otras jornadas al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria. Al estar bajo el paraguas de la Comunidad de Madrid, que incumple este objetivo, entendemos que no tenemos capacidad en este momento para entrar en la negociación de esta materia.

CCOO: La Comunidad de Madrid, cuando lo negocie en su mesa de función pública, acordará lo que proceda en su ámbito, pero nosotros tenemos capacidad para negociarlo, lleguemos o no a un acuerdo. Son condiciones de trabajo de un colectivo que tiene un convenio propio, o acuerdo, no estamos integrados en el marco de las condiciones de trabajo de la CAM propiamente. Las Universidades cumplimos los objetivos de estabilidad presupuestaria, nos lo exige la CAM. No comparten en absoluto el criterio de las Universidades. La normativa es clara: permite que "cada administración pública" tiene capacidad negociadora, no es lo mismo "sector público" que "administración pública". Quien aprueba la restauración de este derecho es la AGE, no la CAM, no estamos negociando una materia ex novo.

UGT: No comparten en absoluto la reflexión de las Universidades. Ni siquiera se ha hecho una consulta. Creen que lo correcto sería formular la consulta a la CAM.

UNIVERSIDADES: Precisamente las dudas que nos suscita la materia, nuestra intención era deciros que íbamos a realizar esta consulta y traer el resultado.

UGT: Esto ya se trató en el mes de julio, se podría haber adelantado en esta gestión. Les gustaría saber con antelación cómo se va a plantear la consulta.

UNIVERSIDADES: Se pide un receso para analizar la cuestión.

UGT: ¿No dice la ley que el 5% de tasa adicional se puede aplicar a los que cumplen los objetivos presupuestarios?

UNIVERSIDADES: No, no es la lectura correcta de la ley.

UGT: Creen que se debería impulsar por las Universidades y ya deberían haber formulado la consulta.

UNIVERSIDADES: Esto está relacionado también con la temporalidad del empleo en las administraciones y la jornada tiene un impacto en el número de efectivos. No quieren tomar medidas en un asunto en el que la CAM pueda tomar represalias en cuanto a la tasa de reposición, etc. Quieren hacerlo sobre una base sólida. Os trasladaremos una propuesta de texto de consulta a la CAM.

UGT: Piden que se traslade a los Rectores la cuestión para que lo traten al más alto nivel en sus relaciones con la CAM.

CCOO: No es cuestión de que no tengamos capacidad, que entendemos que es plena. Estamos planteando qué efectos puede tener eso en las organizaciones y que esa cobertura de posibles plazas, con cambio de criterios de contratación temporal, no vaya a generar una fuente de problemas con la CAM.

UNIVERSIDADES: No es eso, es lo que se infiere de la lectura e interpretación global de las medidas relativas a la incorporación de personas en las Universidades. Es difícil sostener que nos posibilite pedir una tasa de reposición adicional por ser un sector deficitario y al mismo tiempo volver a una reducción de la jornada general en las AAPP.

CCOO: No es un sector deficitario, es un sector prioritario y por eso tenemos la tasa de reposición que tenemos. A lo único a lo que puede afectar es a la mayor o menor permisividad en las contrataciones temporales. No van a renunciar nunca a la capacidad de negociar las condiciones de trabajo de los empleados de las Universidades. Tendrán que aplicar la legislación vigente en cada momento, pero no van a renunciar al derecho a negociar cuando haya una posibilidad. No se esperaba esta respuesta por parte de las Universidades.

UGT: No renuncian a la negociación. Se han negociado otras cuestiones en la mesa general de la función pública, por ejemplo, la estabilización del PAS, que posteriormente han tenido reflejo en la Ley de Presupuestos. Si hacemos la pregunta podemos caer en el error de pedir permiso, pero en vez de hacer la consulta proponen trabajar en las distintas mesas, por los Rectores de las Universidades, y a ver qué frutos se obtienen. También lo trabajará la parte social en la mesa general de la función pública.

UNIVERSIDADES: Estamos de acuerdo en avanzar en esa línea, las Universidades se comprometen a trasladar esta cuestión a los Rectores para su tratamiento en las futuras reuniones con la CAM, en los términos que consideren oportunos, al menos respecto a la autonomía de negociación de la misma en el ámbito de las Universidades, para el establecimiento o restablecimiento de una jornada de trabajo distinta de las 37,5 horas en el contexto presupuestario actual.

UGT y CCOO: Piden que se lea el texto que figurará en el acta. No les gusta que no se aclare la postura de que las Universidades quieren volver a las 35h. Indican que creen que en realidad las Universidades no quieren restablecer la jornada de 35h.

UNIVERSIDADES: aclaran que ya se determinará el texto definitivo con ocasión de la circulación del borrador del acta, como siempre.

UGT: Realmente se trataría de una restauración de derechos de jornada, no de negociación de una nueva jornada.

CCOO: entendemos que la propuesta de las universidades vacía de contenido a esta Comisión. La realidad es que no parece que las universidades estén dispuestas a abrir

esta negociación y para justificar su posición recurren al paraguas de la Comunidad de Madrid. Seguimos defendiendo que es esta mesa donde se debe negociar.

**7. Acuerdo para la unificación de los criterios de aplicación del permiso de paternidad al PAS de las Universidades Públicas de Madrid.**

**13. Acuerdo para la unificación del permiso de paternidad.**

CCOO: Aporta intervención literal:

*“La Disposición Adicional Trigésima Octava de la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para 2018 supone, con efectos desde el 5 de julio de 2018 se modifican los artículos:*

- *48.7 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015.*
- *49. c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015.*

*De forma que el permiso se amplía de 4 a 5 semanas y se homologan de forma considerable los criterios de aplicación para el personal laboral y funcionario.*

*Con el objeto de unificar los criterios de aplicación del permiso de paternidad al conjunto de los empleados públicos de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid, se plantea un acuerdo basado en los siguientes criterios para su reconocimiento:*

- 1. Este derecho es de aplicación en los supuestos de nacimiento, acogimiento temporal o permanente, delegación de guarda para la convivencia preadoptiva o adopción.*
- 2. El período máximo de duración del permiso de paternidad será de cinco semanas o el período temporal que pudiera establecerse mediante normativa de ámbito estatal o autonómico. Este período será ampliable en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples.*
- 3. Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con la Universidad y es compatible e independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.*
- 4. Este permiso de paternidad es independiente y su disfrute será siempre posterior al permiso por nacimiento, acogimiento o adopción contemplado en la normativa y los Acuerdos y Convenios en vigor. El inicio del cómputo del permiso por nacimiento, acogimiento o adopción comenzará en el día hábil siguiente al que se haya producido el hecho determinante del permiso, sin que computen a tales efectos los días inhábiles, sábados o festivos. Si el hecho que genera el derecho al permiso retribuido aconteciese durante la realización de la jornada laboral del trabajador, se computará el crédito*

horario ya realizado como pendiente de disfrute en concepto de permiso retribuido.

5. El permiso de paternidad es independiente de la parte del permiso de maternidad que la madre puede ceder al padre.

En los casos en que solamente exista un progenitor, adoptante o acogedor, si éste percibe el subsidio por maternidad, no podrá acumular el subsidio por paternidad.

Si la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones por maternidad, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor podrá percibir el subsidio por paternidad, compatible con el subsidio por maternidad, si reúne los requisitos para acceder a ambos subsidios y disfruta de los correspondientes períodos de descanso.

6. En caso de parto, el disfrute del descanso por paternidad corresponde en exclusiva al otro progenitor.

En el supuesto de adopción o acogimiento corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados si ambos trabajan, excepto cuando uno de ellos haya disfrutado en su totalidad del permiso de maternidad en cuyo caso, el subsidio por paternidad se reconocerá en favor del otro progenitor.

En ningún caso podrá ser cedido a la madre o al otro progenitor.

7. Se podrá disfrutar:

- Desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- Durante la suspensión del contrato por maternidad y hasta que finalice la mismas.
- O inmediatamente después de la finalización de la baja maternal, para alargar el cuidado del hijo por ambos progenitores.

El período de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del período total a que se tenga derecho, que podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa.

En caso de optar por el disfrute de forma independiente de la quinta semana del período total al que se tenga derecho, el trabajador deberá comunicar a la universidad al inicio del período de permiso las fechas disfrute de la quinta semana.

8. El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del empleado público.

9. *En los supuestos de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados, podrán iniciar el percibo del subsidio y a disfrutar de dicho permiso a partir del alta hospitalaria del hijo o hija y siempre que se haya agotado el permiso por nacimiento, acogimiento o adopción.*
10. *Estos criterios serán aplicables, salvo acuerdo de las partes, a las ampliaciones temporales en relación a la duración de este permiso que se pudieran establecer.”*

*En todo caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en cada universidad.”*

CCOO: Han aportado un borrador de acuerdo, retirando algunos elementos que pudieran suscitar desacuerdos.

UNIVERSIDADES: Hemos visto el borrador, pero nos gustaría poder analizar con más detalle alguna cuestión, como la posibilidad de disfrute a tiempo parcial. También hemos visto que Función Pública acaba de anunciar una medida para ampliar el disfrute de este permiso durante 16 semanas, por lo tanto, vemos conveniente esperar a ver en qué se concretan estas nuevas medidas antes de tomar una decisión al respecto.

UGT: No debemos esperar porque la cuestión está generando diferencias entre el personal funcionario y laboral de las Universidades.

CCOO: Precisamente el disfrute a tiempo parcial está en la norma, no debería plantear una dificultad por cuando ya está previsto.

UNIVERSIDADES: Pide un receso para ver la cuestión.

UNIVERSIDADES: Analizando el contenido de la propuesta de acuerdo, salvo que queremos mirarlo con nuestros servicios de nómina para asegurar que no hay problemas con la Seguridad social, y salvo que en las Universidades hay 4 colectivos, querríamos hacerlo extensivo a todos ellos (PAS y PDI). Nos comprometemos a traerlo analizado para la reunión de PAS Funcionario con el ánimo de aplicarlo a los 4 colectivos e incluso llevarlo a una normativa interna de cada Universidad.

UGT: Lo apoyan, de hecho, ya lo presentaron en al ámbito del PDI.

CCOO: También lo han solicitado en las mesas de representación de PDI. No tendrían problema en firmar los de los dos colectivos del PAS en la próxima reunión prevista para el PAS Funcionario. Nos piden que cualquier incidencia que advirtiésemos, se la traslademos para tratarla de forma previa a la reunión.

**8. Aplicación en la Universidad Autónoma de Madrid de las cantidades reflejadas en el II Convenio del PAS Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid en relación:**

- a. **Las cantidades previstas por jubilación anticipada.**

**b. Las cantidades previstas al producirse la jubilación ordinaria de un trabajador con diez o más años de antigüedad.**

CCOO: La UAM es la única que queda para darle salida a esta situación. Sabe que se está negociando, pero querrían darle el impulsó necesario para que se pueda concretar.

UAM. Aporta intervención literal:

*“La UAM continúa en la misma situación descrita en anteriores Comisiones paritarias; es decir, ni reconoce este derecho ni abona cantidad alguna, en aplicación de la Ley de Presupuestos de la Comunidad de Madrid. Tanto el Rectorado como la Gerencia y la Secretaría General, tal y como han trasladado a las secciones sindicales legalmente constituidas en la UAM, tienen la voluntad de reconocer este derecho y, en este sentido, se está trabajando para que dicho reconocimiento se efectúe con las máximas garantías legales para la universidad y los trabajadores.”*

CCOO: Se quedan con la voluntad de la UAM y sólo piden celeridad en la concreción del acuerdo que permita materializarlo.

**11. Creación de una Comisión que establezca las bases para la realización de un proceso extraordinario de estabilización de empleo.**

UGT: Según los datos de las Universidades, puede afectar la medida a unos 300 puestos o más y propone la creación de una comisión para buscar fórmulas que refuercen la estabilidad del PAS contratado laboral, pues hay personas que llevan muchos años.

UNIVERSIDADES: Se trató en la reunión de julio y la postura no ha cambiado.

UGT. Pide que se recuerde cuál es.

UNIVERSIDADES: “Cita textual del acta de la reunión de julio de 2018”.

*Universidades: Hay dos opciones, aplicar el Convenio Colectivo o bien negociar algo en esta Mesa, no establecido en el Convenio. Ya en su día se impugnó por un sindicato sin legitimación las modificaciones hechas en las bases y eso no se puede volver a repetir. Porque podría también impugnar cualquier persona afectada o perjudicada (laborales fijos de las Universidades) al no aplicar lo dispuesto en el Convenio. La seguridad jurídica es lo más importante y por eso las Universidades se posicionan respetando lo establecido el Convenio y negociando la alteración del orden en los casos y porcentajes previstos en el mismo.*

UGT. No era consciente, la denuncia que se planteó por USO se ganó por las Universidades.

UNIVERSIDADES: Se ganó por una cuestión de falta de legitimidad, no por la cuestión de fondo.

UGT. Se podrían establecer fórmulas que hagan más fácil que el personal laboral temporal pueda tener mayor opción a quedarse en las Universidades. Sin saltarse ninguna medida que pudiera suponer una reclamación. Lamentan la interpretación de las Universidades.

CCOO. Se reiteran en la propuesta que hicieron, porque tienen claro que es estabilización de plazas y no personas, y no están diciendo nada sobre restar derechos a los ciudadanos, pero sí establecer algún criterio que permita reconocer los servicios prestados durante tantos años por el personal temporal de las Universidades, que no han tenido otra opción y no se les puede repercutir el perjuicio que ello les ha causado. Creen que hay margen para ello. Respetan pero no comparten el criterio de las Universidades. Van a mirar con detalle todas las convocatorias, para verificar el cumplimiento de las pautas reguladas en el convenio.

UNIVERSIDADES: Se expone que, en los criterios recibidos desde la CM respecto a los procedimientos de cobertura de estos puestos de estabilización, se indica que no deben ser distintos de los que se aplican a los procedimientos ordinarios. Sobre todo, para no generar expectativas en el colectivo de personal temporal.

UGT. Al menos se podría alcanzar el compromiso de convocar a la vez todos los procesos por parte de las Universidades.

UNIVERSIDADES: Parece inviable. También restaría derechos a los interinos de las distintas universidades, que sólo podrían concurrir a uno de los procesos.

**14. Emisión del informe preceptivo señalado en el artículo 39.3 del II Convenio Colectivo del personal laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid, en relación con distintas convocatorias remitidas al Comité de Empresa.**

UAM: Este punto fue retirado de la sesión de julio, pues en los días previos el Comité de Empresa evacuó parte de los informes que se venían demandando reiteradamente. La UAM reiteró que seguía pendiente de recibir informe sobre otros procesos y, dado que no se ha recibido, y no hay acuerdo con el Comité de Empresa sobre las restantes plazas que da habido un largo intercambio de posicionamientos, hasta dos años para algunas plazas, entre la Gerencia y el CE de la UAM, que se puede demostrar sin problemas, se procede a solicitar informe de esta Comisión Paritaria.

UGT: Necesita documentación para poder emitir informe sobre la cuestión.

CCOO: Están de acuerdo con UGT, necesitan la documentación para analizar la cuestión planteada.

UAM: Se hizo mención ya en julio, pues estaba en juego la contratación de un relevista para autorizar una jubilación parcial anticipada. Quedaban pendientes varios informes, pero no han llegado. Los correos son prolijos, se pueden aportar.

UNIVERSIDADES: El Convenio habla de un plazo de 15 días para la emisión del informe, que se puede hacer a la vista de la documentación que se remita sobre la cuestión, lo que se hará a la finalización de esta reunión.

CCOO: No tienen problema en hacerlo así y volver a reunirnos en 15 días.

### 15. Ruegos y Preguntas.

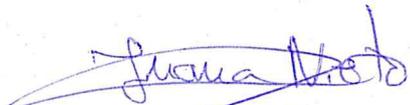
CCOO: Se recuerda a la Presidencia que está pendiente la contestación a un trabajador de la Paritaria de julio.

UNIVERSIDADES: Se elabora contestación, que será remitida a la parte social para consensuar contenido.

Se fija fecha de reunión de la Comisión Paritaria de PAS Funcionario para el 17 de octubre de 2018. Se convoca la Comisión de seguimiento de PAS Laboral para decidir sobre el informe solicitado por la UAM y la contestación al trabajador de la UCM, ese mismo día a las 13:30h.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 15 horas.

LA SECRETARIA,,



Fdo: Juana Nieto Torres

VºBº LA PRESIDENTA



Fdo: Carmen Martín-Romo Romero

**TABLAS SALARIALES PAS LABORAL 2018 (de enero a junio)**

GRUPO	NIVEL SALARIAL	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	DIRECCIÓN O JEFATURA	JORNADA MAÑANA Y TARDE	JORNADA NOCTURNA	JORNADA DIF. Y ROTATORIA	ESPECIALIZACIÓN ACTUALIZACIÓN	Cpto. Sábados, Dom. Fest. Art. 75	Hora Extra Art. 56
A	A1	34.618,34	2.307,89	432,73	346,93	721,22	381,59	288,49	34,65	39,33
	A2	32.007,73	2.133,85	400,10	346,93	666,83	381,59	266,73	34,65	36,36
B	B1	29.015,68	1.934,38	362,70	346,93	604,49	381,59	241,80	34,65	32,96
	B2	27.846,50	1.856,43	348,08	346,93	580,14	381,59	232,05	34,65	31,64
C	C1	24.963,94	1.664,26	312,05	346,93	520,08	381,59	208,03	34,65	28,36
	C2	23.988,44	1.599,23	299,85	346,93	499,76	381,59	199,90	34,65	27,25
	C3	21.489,19	1.432,61	268,61	346,93	447,69	381,59	179,08	34,65	24,41
D	D	20.037,35	1.335,82	250,46	346,93	417,44	381,59	166,98	34,65	22,76

<b>TRIENIO</b>	<b>37,20</b>
----------------	--------------

**PUESTOS FUNCIONALES**

SUELDO		
nivel	mensual	anual (15 pagas)
1	1.819,36	27.290,43
2	1.936,91	29.053,62
3	2.026,88	30.403,13
4	2.104,63	31.569,49
5	2.191,37	32.870,55
6	2.300,03	34.500,40
7	2.433,38	36.500,64
8	2.498,12	37.471,79
9	2.652,50	39.787,56

10	2.808,06	42.120,85
11	2.950,04	44.250,62
12	3.053,71	45.805,58
13	3.255,14	48.827,07
14	3.393,39	50.900,85
15	3.462,58	51.938,63
16	3.531,68	52.975,17
17	3.669,94	55.049,17
18	3.798,65	56.979,69
19	3.936,93	59.054,01
20	4.075,19	61.127,80
21	4.213,45	63.201,73
22	4.351,74	65.276,05
23	4.421,34	66.320,04

*Handwritten signature in blue ink, possibly reading "Juan Antonio..."*

**TABLAS SALARIALES PAS LABORAL 2018 (de julio a diciembre)**

GRUPO	NIVEL SALARIAL	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	DIRECCIÓN O JEFATURA	JORNADA MAÑANA Y TARDE	JORNADA NOCTURNA	JORNADA DIF. Y ROTATORIA	ESPECIALIZACIÓN ACTUALIZACIÓN	Cpto. Sábados, Dom. Fest. Art. 75	Hora Extra Art. 56
A	A1	34.703,61	2.313,57	433,81	347,80	722,99	382,54	289,20	34,74	39,43
	A2	32.086,57	2.139,10	401,10	347,80	668,47	382,54	267,39	34,74	36,45
B	B1	29.087,14	1.939,14	363,60	347,80	605,98	382,54	242,39	34,74	33,04
	B2	27.915,09	1.861,01	348,95	347,80	581,56	382,54	232,63	34,74	31,71
C	C1	25.025,43	1.668,36	312,83	347,80	521,36	382,54	208,55	34,74	28,43
	C2	24.047,53	1.603,17	300,60	347,80	500,99	382,54	200,40	34,74	27,32
	C3	21.542,12	1.436,14	269,28	347,80	448,79	382,54	179,52	34,74	24,47
D	D	20.086,70	1.339,11	251,09	347,80	418,47	382,54	167,39	34,74	22,82

**TRIENIO** 37,29

**PUESTOS FUNCIONALES**

SUELDO		
nivel	mensual	anual (15 pagas)
1	1.823,84	27.357,65
2	1.941,68	29.125,18
3	2.031,87	30.478,01
4	2.109,82	31.647,25
5	2.196,76	32.951,38
6	2.305,69	34.585,37
7	2.439,37	36.590,54
8	2.504,27	37.564,09
9	2.659,04	39.885,56

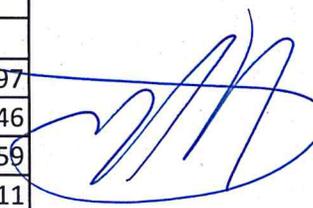
10	2.814,97	42.224,59
11	2.957,31	44.359,61
12	3.061,23	45.918,40
13	3.263,16	48.947,34
14	3.401,75	51.026,22
15	3.471,10	52.066,56
16	3.540,38	53.105,65
17	3.678,98	55.184,76
18	3.808,00	57.120,03
19	3.946,63	59.199,46
20	4.085,22	61.278,36
21	4.223,83	63.357,39
22	4.362,46	65.436,83
23	4.432,23	66.483,39

## DATOS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2018

### COMISIÓN PARITARIA DEL II CONVENIO COLECTIVO DE PAS LABORAL

(De enero de 2018 a junio de 2018)

Grupo	Nivel	Complemento Peligrosidad, Toxicidad (*) (20% salario base anual) Art. 77	
		Anual	Mensual
A	A1	6923,64	576,97
	A2	6401,52	533,46
B	B1	5803,08	483,59
	B2	5569,32	464,11
C	C1	4992,84	416,07
	C2	4797,72	399,81
	C3	4297,8	358,15
D	D	4007,52	333,96



*Juan Nieto*



## DATOS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2018 COMISIÓN PARITARIA DEL II CONVENIO COLECTIVO DE PAS LABORAL

(De julio de 2018 a diciembre de 2018)

Grupo	Nivel	Complemento Peligrosidad, Toxicidad (*) (20% salario base anual) Art. 77	
		Anual	Mensual
A	A1	6940,68	578,39
	A2	6417,36	534,78
B	B1	5817,48	484,79
	B2	5583	465,25
C	C1	5005,08	417,09
	C2	4809,48	400,79
	C3	4308,48	359,04
D	D	4017,36	334,78

*Juan B. Reto*

*[Signature]*

## DATOS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2018

### COMISIÓN PARITARIA DEL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL

Cantidades correspondientes a la incentivación de la jubilación anticipada

JUBILACIÓN ANTICIPADA (Art. 85) del II Convenio					
60 años	7568,72	Formación	71,78	Importe por trabajador a t.c.	
61 años	6576,72	Beneficios Sociales	263,6	Importe por trabajador a t.c.	
62 años	5547,95	Salud Laboral	14,92	Importe por trabajador a t.c.	
63 años	4555,95				
64 años	2535,17				

INDEMNIZACIONES POR INVALIDEZ O MUERTE (Art.89)	
Incapacidad permanente absoluta	16395,12
Gran invalidez o Fallecimiento	17724,36

*Guana Nieto*

