

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

**ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL 13 DE MARZO DE 2018**

---

**Asistentes:**

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

**UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID**

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Esther Gil Zapardiel  
D<sup>a</sup> Ana Isabel Sanz Gutiérrez

**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA**

D. Rodolfo Carretero Canet  
D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> del Mar García Fernández

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID**

D. José Matías Hernández Sánchez

**UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS**

D<sup>a</sup> Luis Ballesteros Leal

**UNIVERSIDAD CARLOS III**

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

**UNIVERSIDAD DE ALCALÁ**

D. José María Gómez López  
D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Pilar Arenas Miguel

**POR LOS SINDICATOS:**

**CC.OO.- FEDERACIÓN REGIONAL DE ENSEÑANZA:**

D. Avelino Santiago Cuesta Cruz  
D. Mario Vicente Morales  
D. César Javier Pastor Montero  
D. Ángel Pérez Embí  
D. Ángel López Rabadán  
D<sup>a</sup> Angeles Saldaña Martínez  
D. Jorge Marín Lázaro

**FeSP-U.G.T.:**

D. José Eugenio Cuéllar Lobera  
D<sup>a</sup> Juana Nieto Torres  
D. Alberto Escribano Baeza  
D. Jorge Muñoz Martín

En la Sala de Juntas, del Edificio B del Rectorado de la Universidad Politécnica de Madrid, siendo las 10,00 horas del día de la fecha, da comienzo la reunión ordinaria de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del II Convenio Colectivo del PAS Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid, para tratar los siguientes puntos del orden del día:

El Presidente de la Comisión da comienzo de la reunión, dando la bienvenida a los nuevos representantes de la Universidad Rey Juan Carlos, D. Luis Ballesteros Leal.

Informa que D. Francisco Manuel Toribio Isidoro, ha dejado la Universidad Politécnica y se incorpora a la Universidad Carlos III de Madrid.

Comunica a los miembros de la Comisión que la reunión de hoy es la última presidida por la Universidad Politécnica de Madrid, produciéndose el cambio en la Presidencia, que será desempeñada por la Universidad Carlos III de Madrid, y por lo tanto la portavocía de Universidades estará representada por la misma universidad que ostente la Presidencia.

Agradece a todos los miembros de esta Comisión, el trabajo y el apoyo recibido durante el mandato.

CC.OO. y UGT, agradecen el trabajo realizado a la Presidencia saliente y desea suerte a la Presidencia entrante.

Se informa que en el orden del día hay dos puntos (solicitados por FeSP-UGT), que por error tienen el número 24, se propone denominar a uno de ellos 24 BIS.

UNIVERSIDADES: Establece como cuestión previa tratar conjuntamente los siguientes puntos: 2 y 24; 3, 4 y 24 BIS; 5 y 25; Del 6 al 11 y 27; del 13 al 18 y 19; 23 y 26;

CC.OO. y UGT están de acuerdo, siempre y cuando cada Universidad se manifiesta de forma individualizada y se certifiquen individualmente los desacuerdos si los hubiese.

### ORDEN DEL DÍA

A petición de CC. OO., los puntos nº 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23.

A petición de FeSP-UGT, los puntos 24, 24 Bis (hay dos puntos con el nº 24), 25, 26, 27 y 28.

#### **Punto 1.- Aprobación del acta de la reunión celebrada el día 12 de diciembre de 2017.**

Se aprueba el acta con las modificaciones recogidas, se firma y se hace entrega al final de la reunión

**Punto 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.**

**Punto 24.- Información por parte de cada una de las universidades de las tablas salariales con todos los conceptos económicos aplicables al PAS Laboral para 2018.**

UNIVERSIDADES: Hace entrega de las tablas con los datos solicitados, para su estudio por parte de los Representantes Sindicales.

CC.OO.: Entendemos que los datos que nos habéis entregado no varían en relación a las tablas de 2017. Solicitamos el abono a cuenta del acuerdo para la mejora del empleo público, firmado el pasado viernes 9 de marzo, y actualización de las tablas de acuerdo con el 1,75% para el 2018.

UGT: Suscribimos lo mismo que CC.OO.

UNIVERSIDADES: Hay una prórroga presupuestaria a la vista de la nueva propuesta de presupuestos y el acuerdo fue del viernes, y hay que estudiar la aplicación del acuerdo.

Las tablas que se entregan son a fecha de enero 2018, son idénticas a las entregadas en el mes de julio pasado. En la próxima paritaria ya será posible entregar los cuadros con la actualización y según nos diga la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

CC.OO.: Pedimos la parte fija del acuerdo firmado, el 1,75%, no la variable del 0,20%. Podemos diferir del 0,20%. El pago a cuenta no supone mayor problema.

UGT: Recordar que la documentación que facilitáis no es operativa, os pedimos que mandéis la documentación con antelación para hacer más ágil las reuniones.

UNIVERSIDADES: La previsión que había hasta hace una semana era del 1,50% y al final es de 1,75%. Hasta que no esté la Ley de Presupuestos no lo vamos a trasladar a unas tablas que se entregan a la parte social.

CC.OO.: No es necesario aplicarlo a las tablas. Podemos dar por no recibidas las tablas, e incluso retirar el punto del día.

CC.OO.: Nos habéis entregado unas tablas en las que la indemnización por jubilación no se acuerda según lo que está aprobado en vigor. Tienen que reflejar la realidad. No estamos pidiendo las cantidades que se abonan, hablamos de las cantidades que son de aplicación. No tiene sentido que sea extensivo a todos, cuando cada universidad aplica una cosa diferente.

Hay que ser coherente porque si no esto nos obliga a tener un desacuerdo con las tablas. No es coherente lo que presentan las Universidades. Pediría que se actualicen las tablas, más cuando hay alguna universidad que ha manifestado que si se aplicara pagaría la actualización.

UGT: Suscribimos lo expuesto por CC.OO., y pedimos en que se basan las Universidades para la no actualización de estas cantidades.

UNIVERSIDADES: La finalidad es que obtengáis la información para vigilancia, control, interpretación y desarrollo del convenio en esta Mesa.

Entendemos que es coherente la información con la cantidad mínima, más cuando luego pedís información a cada universidad.

No hay objetivo escondido para no actualizar, esto ha llegado a sede judicial y se han pronunciado sobre este tema.

CC.OO.: Hay un acuerdo de esta Comisión Paritaria. Es verdad que hay una sentencia que está recurrida.

Lo único que se está diciendo es que las cantidades teóricas son estas, y luego del punto 6 al 11 que cada uno especifique lo que está aplicando. Por lo tanto, difiere, no tenéis las mismas tablas. Resulta ilógico que en un punto se nos diga que las cantidades de aplicación sean unas para, en la misma reunión, unos puntos más adelante y sobre las mismas cuestiones, se nos de otras cantidades.

Solicitamos certificación de DESACUERDO.

UGT: Si esta Comisión Paritaria es solo de información, con un tablón de anuncios bastaría.

UNIVERSIDADES: No he dicho solo de información en la vigilancia de los derechos. Esta Comisión Paritaria fue creada para la vigilancia, control, interpretación y desarrollo del convenio. Está en discusión la aplicación del acuerdo del año 2010.

UGT: Insisto motivo el por qué no se actualizan. Solicitamos certificación de DESACUERDO.

**Punto 3.- Aportación, por parte de cada Universidad y a la fecha de celebración de la reunión de la Comisión Paritaria de los datos relativos a:**

- a. **Número total de trabajadores de PAS Laboral.**
- b. **Número de trabajadores fijos a tiempo completo.**
- c. **Número de trabajadores temporales a tiempo completo.**
- d. **Número de trabajadores fijos a tiempo parcial.**
- e. **Número de trabajadores temporales a tiempo parcial.**
- f. **Indicación de las contrataciones de relevistas vinculadas a jubilaciones parciales o totales.**
- g. **Número de trabajadores indefinidos no fijos.**
- h. **Puestos funcionales o complementos funcionales.**
- i. **Contratos de alta dirección.**
- j. **Otras figuras de contratación y/o de prestación de servicios si las hubiera, especificando la figura y el número de trabajadores de cada una.**

**Punto 4.- Aportación por parte de cada Universidad de los datos relativos a los efectivos que:**

**a.- Han dejado de prestar servicios a lo largo del año 2017, cuantificando los afectados en cada supuesto:**

- ✓ **Jubilación, con indicación si la misma ha sido anticipada, por alcanzar el periodo legalmente establecido para acceder a la misma o parcial. En este último caso, indicar si se han realizado contrataciones de relevistas.**
- ✓ **Finalización de contratos, con indicación del supuesto afectado.**
- ✓ **Despidos.**

- ✓ Fallecimiento.
- ✓ Renuncias.
- ✓ Excedencias sin reserva del puesto de trabajo.
- ✓ Cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Universidad en la que se cesa.

b.- Se han incorporado a 31 de diciembre de 2017 por cualquier causa, excepto los procedentes de ofertas de empleo público, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo. Indicación sobre el carácter fijo o temporal de dicha incorporación y la causa de la misma.

**Punto 24 (BIS).- Aportación por parte de cada Universidad de los datos relativos a los efectivos de PAS Laboral que han dejado de prestar servicios a lo largo del año 2017, cuantificando los afectados en cada supuesto:**

- Jubilación, con indicación si la misma ha sido anticipada, por alcanzar el periodo legalmente establecido para acceder a la misma o parcial. (Indicar si se han realizado contrataciones de relevistas).
- Finalización de contratos, con indicación del supuesto afectado.
- Despidos.
- Fallecimiento.
- Renuncias.
- Excedencias sin reserva del puesto de trabajo.
- Cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Universidad en la que se cesa.
- Indicación por parte de cada Universidad del número de empleados que se han incorporado a 31 de diciembre de 2017 por cualquier causa, excepto los procedentes de ofertas de empleo público, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo. Indicación sobre el carácter fijo o temporal de dicha incorporación y la causa de la misma.

UNIVERSIDADES: Entrega tablas con los datos, para su estudio por parte de los Representantes Sindicales.

URJC: Se excusa que no ha dado tiempo en enviar datos, en esta semana los remitirá a la Presidencia.

CC.OO.: Pide se manden de nuevo las tablas, cuando estén al completo.

Faltan los contratos de alta dirección.

En la UCM, ¿el contratado es temporal?

UCM: Si, es temporal.

UNIVERSIDADES: Los contratos de alta dirección no entran dentro del Convenio Colectivo, no son de aplicación en este ámbito.

CC.OO.: Quien quiera facilitarlos, se le agradecerá. Por dar coherencia a la información que se solicita. En años anteriores se ha facilitado esta información y no hubo mayor problema.

UGT: Suscribimos igual que CC.OO.

UNIVERSIDADES: Remitiremos por correo electrónico esta información de nuevo, cuando esté completa.

**Punto 5.- Número de plazas del PAS Laboral vinculadas a la tasa de reposición correspondiente al ejercicio 2017 y criterios para la oferta de las mismas mediante los procedimientos de provisión de vacantes en el año 2018.**

**Punto 25.- Información por parte de cada una de las universidades del número de plazas del PAS Laboral vinculadas a la tasa de reposición correspondiente al ejercicio 2017 y criterios para la oferta de las mismas mediante los procedimientos de provisión de vacantes para PAS Laboral en el año 2018.**

CC.OO.: Presenta intervención por escrito.

*"De acuerdo con lo establecido en el artículo 134.4 de la Constitución Española, "si la Ley de Presupuestos no se aprobara antes del primer día del ejercicio económico correspondiente, se considerarán automáticamente prorrogados los Presupuestos del ejercicio anterior hasta la aprobación de los nuevos". Por lo tanto, la LEY 3/2017, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 mantendrá sus efectos hasta la aprobación de los Presupuestos para el ejercicio 2018.*

*Los artículos 19 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 (BOE 28.6.2017) y 22 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. Para calcular la tasa de reposición de efectivos, dicho porcentaje se aplicará sobre la diferencia resultante:*

- Entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario de 2017, dejaron de prestar servicios en cada uno de los sectores, ámbitos, cuerpos o categorías, previstos en el apartado anterior.*
- Y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en los mismos en el referido ejercicio, por cualquier causa, excepto los procedentes de ofertas de empleo público, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo.*

*A estos efectos, se computarán los ceses en la prestación de servicios por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa.*

*Ante este marco de referencia, desde CCOO reclamamos la información relativa a:*

- 1. Número de plazas de PAS Laboral por Universidad que, derivadas de la aplicación de la tasa de reposición para el ejercicio 2017, se reflejarán en una Oferta Pública de Empleo a publicar antes del 31 de diciembre de 2018.*
- 2. Si en el cálculo de estas plazas se ha respetado el criterio de aplicación del 100 % de la tasa de reposición y si se han incluido todas las plazas generadas por el PAS Laboral o si se han acumulado total o parcialmente a otros colectivos, con indicación, en este caso, del colectivo destinatario de la acumulación. Indicación de si se ha producido negociación con los órganos de representación del PAS Laboral sobre esta cuestión.*

3. *En el caso en que se haya producido algún tipo de acumulación, si la misma ha sido el resultado de un acuerdo con los órganos de representación del PAS para su acumulación al colectivo genérico del PAS.*

*Y en este mismo sentido se plantea a esta Comisión Paritaria una propuesta de acuerdo que tiene como elementos definitorios los siguientes:*

1. *Para el cálculo de las plazas vinculadas a la tasa de reposición se aplicarán los criterios contemplados en la normativa básica de aplicación.*
2. *Las plazas vinculadas a la tasa de reposición que tengan su origen en el colectivo del PAS Laboral no se acumularán a la Oferta Pública de Empleo de otros colectivos, salvo acuerdo con los órganos de representación del PAS para su acumulación al colectivo genérico del PAS.*
3. *La totalidad de las plazas correspondientes a la tasa de reposición de efectivos de aplicación para cada año natural y generadas en el año anterior por el PAS Laboral se reflejarán íntegramente en una Oferta Pública de Empleo a publicar antes del día 31 de diciembre del año en curso con las salvedades que se pudieran derivar de los acuerdos vinculados al punto segundo de este acuerdo.*
4. *En todo caso, serán de aplicación los acuerdos más favorables que pudieran existir en cada Universidad en relación con esta cuestión, los cuales serán trasladados a esta Comisión."*

CC.OO.: Los presupuestos se encuentran prorrogados y en los de la CAM no hay variación, es del 100%.

Solicitamos información del PAS Laboral, si se ha respetado el 100%, si se ha producido acumulación total o parcial a otros colectivos, si se ha negociado con el Comité de Empresa en el caso de que se haya producido algún tipo de acumulación.

Se plantea alcanzar un acuerdo que recoja criterios puramente legales, contemplados en la normativa básica de aplicación. Que las plazas tengan su origen en el colectivo del PAS Laboral y no se acumulen a otros colectivos. Que sean negociadas con los Órganos de Representación de la Universidad. Que queden reflejadas en una OEP que se debería de publicar antes del 31 de diciembre del año en curso.

UGT: Suscribimos lo mismo que ha explicado CC.OO.

UNIVERSIDADES: El único dato real es el de altas y bajas. Hay que esperar a la aprobación de los presupuestos.

Recoge el 100%, más una variación del 8% en el acuerdo firmado el pasado viernes.

Nos remitimos a la negociación de cada Universidad con sus órganos.

CC.OO.: Lo que planteamos es el resultado de esa tasa con los parámetros que tenemos a día de hoy que es del 100%, según los presupuestos en vigor.

Con los datos que nos habéis entregado, y con la ley vigente a día de hoy, podéis dar la tasa de reposición.

No se ha dado cumplimiento a la información solicitada.

UGT: Pedimos cuantas altas y bajas se han producido de PAS Laboral en 2017.

UNIVERSIDADES: No estamos trabajando con ninguna tasa hasta que no se aprueben los presupuestos.

CC.OO.: Esto está pedido desde enero.

UGT: En algunos puntos y actitudes me afirmo que hay mala fe. No hay voluntad. Creo que no es tan difícil dar el número de bajas y altas.

UPM: 27 bajas y alta ninguna

CC.OO.: Tasa de reposición ¿sería 27?

UPM: En principio sí.

UC3M: Cero altas y 3 bajas. Tasa reposición 3.

UCM: 49 bajas y 1 alta. Tasa reposición 48.

URJC: No tenemos los datos en este momento.

UAM: 11 laborales y 11 funcionarios de tasa de reposición.

UAH: 9 bajas y cero altas.

**Punto 6.- Confirmación por parte de la UAH si, con carácter de mínimos, las cantidades correspondientes al ejercicio 2017 en relación a los siguientes conceptos han sido las siguientes:**

**a.- Indemnizaciones por invalidez y muerte.**

Gran invalidez o Fallecimiento	18.080,62 €
Incapacidad Permanente o Absoluta	16.724,66 €

**b.- Cantidades correspondientes a la incentivación de la jubilación anticipada.**

Edad	Cantidades
60 años	7.720,86 €
61 años	6.708,91 €
62 años	5.659,46 €
63 años	4.647,53 €
64 años	2.586,13 €

Aportación de las cantidades relativas a dichos conceptos correspondientes al año 2017 en caso de no ser coincidentes con las indicadas que puedan mejorar las mismas.

**Punto 7.- Confirmación por parte de la UCM si, con carácter de mínimos, las cantidades correspondientes al ejercicio 2017 en relación a los siguientes conceptos, han sido las siguientes:**

**a.- Indemnizaciones por invalidez y muerte.**

Gran invalidez o Fallecimiento	18.080,62 €
Incapacidad Permanente o Absoluta	16.724,66 €

**b.- Cantidades correspondientes a la incentivación de la jubilación anticipada.**

Edad	Cantidades
60 años	7.720,86 €
61 años	6.708,91 €
62 años	5.659,46 €
63 años	4.647,53 €
64 años	2.586,13 €

Aportación de las cantidades relativas a dichos conceptos correspondientes al año 2017 en caso de no ser coincidentes con las indicadas que puedan mejorar las mismas.



Punto 8.- Confirmación por parte de la URJC si, con carácter de mínimos, las cantidades correspondientes al ejercicio 2017 en relación a los siguientes conceptos, han sido las siguientes:

a.- Indemnizaciones por invalidez y muerte.

Gran invalidez o Fallecimiento	18.080,62 €
Incapacidad Permanente o Absoluta	16.724,66 €

b.- Cantidades correspondientes a la incentivación de la jubilación anticipada.

Edad	Cantidades
60 años	7.720,86 €
61 años	6.708,91 €
62 años	5.659,46 €
63 años	4.647,53 €
64 años	2.586,13 €

Aportación de las cantidades relativas a dichos conceptos correspondientes al año 2017 en caso de no ser coincidentes con las indicadas que puedan mejorar las mismas.

Punto 9.- Confirmación por parte de la UPM si, con carácter de mínimos, las cantidades correspondientes al ejercicio 2017 en relación a los siguientes conceptos, han sido las siguientes:

a.- Indemnizaciones por invalidez y muerte.

Gran invalidez o Fallecimiento	18.080,62 €
Incapacidad Permanente o Absoluta	16.724,66 €

b.- Cantidades correspondientes a la incentivación de la jubilación anticipada.

Edad	Cantidades
60 años	7.720,86 €
61 años	6.708,91 €
62 años	5.659,46 €
63 años	4.647,53 €
64 años	2.586,13 €

Aportación de las cantidades relativas a dichos conceptos correspondientes al año 2017 en caso de no ser coincidentes con las indicadas que puedan mejorar las mismas.

Punto 10.- Confirmación por parte de la UAM si, con carácter de mínimos, las cantidades correspondientes al ejercicio 2017 en relación a los siguientes conceptos, han sido las siguientes:

a.- Indemnizaciones por invalidez y muerte.

Gran invalidez o Fallecimiento	18.080,62 €
Incapacidad Permanente o Absoluta	16.724,66 €

b.- Cantidades correspondientes a la incentivación de la jubilación anticipada.

Edad	Cantidades
------	------------

60 años	7.720,86 €
61 años	6.708,91 €
62 años	5.659,46 €
63 años	4.647,53 €
64 años	2.586,13 €

Aportación de las cantidades relativas a dichos conceptos correspondientes al año 2017 en caso de no ser coincidentes con las indicadas que puedan mejorar las mismas.

Punto 11.- Confirmación por parte de la UC3M si, con carácter de mínimos, las cantidades correspondientes al ejercicio 2017 en relación a los siguientes conceptos, han sido las siguientes:

a.- Indemnizaciones por invalidez y muerte.

Gran invalidez o Fallecimiento	18.080,62 €
Incapacidad Permanente o Absoluta	16.724,66 €

b.- Cantidades correspondientes a la incentivación de la jubilación anticipada.

Edad	Cantidades
60 años	7.720,86 €
61 años	6.708,91 €
62 años	5.659,46 €
63 años	4.647,53 €
64 años	2.586,13 €

Aportación de las cantidades relativas a dichos conceptos correspondientes al año 2017 en caso de no ser coincidentes con las indicadas que puedan mejorar las mismas.

Punto 27.- Presentación por parte de cada una de las universidades de las cantidades que en el año 2017 se han aplicado en relación a los siguientes conceptos:

- Cantidades correspondientes a la incentivación de la jubilación anticipada.
- Indemnizaciones por invalidez y muerte.
- Aportación de los acuerdos que puedan mejorar dichas cantidades.

Análisis, discusión y acuerdo, si fuera procedente, sobre las mismas por parte de la Comisión Paritaria.

CC.OO.: Presenta intervención por escrito.

*"En virtud del acuerdo de fecha 18 de febrero de 2010 de esta Comisión Paritaria, las cantidades referidas a estos conceptos se actualizarán anualmente con el incremento que establezca la Ley de Presupuestos de la Comunidad de Madrid.*

*El Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid de 4 de julio de 2017 sobre incremento retributivo del personal al servicio del sector público de la Comunidad de Madrid en el ejercicio 2017 (BOCM 10.7.2017) fija, en su punto primero, y para el año 2017, un incremento de las retribuciones íntegras del personal al servicio del sector público de la Comunidad de Madrid contemplado en el artículo 21.1 de la Ley 6/2017, de 11 de mayo, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2017, del 1 por 100 respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2016, en los términos de homogeneidad para los dos períodos de comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.*

*Por lo tanto, las cantidades contempladas para estos conceptos deben incrementarse en este mismo porcentaje en relación a las que deberían ser de aplicación en 2016.*

*Para el año 2017 las cantidades correspondientes a estos conceptos, con Carácter de mínimos, deberían ser los siguientes:*

JUBILACIÓN ANTICIPADA	
Edad	Cantidades
60 años	7.644,42 €
61 años	6.642,49 €
62 años	5.603,43 €
63 años	4.601,51 €
64 años	2.560,52 €

INDEMNIZACIONES POR INVALIDEZ Y MUERTE	
Gran Invalidez o Fallecimiento	17.901,60 €
Incapacidad Permanente o Absoluta	16.559,07 €

Sin embargo, en la reunión de esta Comisión de Seguimiento celebrada el pasado 12 de diciembre de 2017 las universidades aportaron la siguiente información:

1. La UAH cubre mediante una póliza de seguro las contingencias referidas a las indemnizaciones por invalidez y muerte por una cantidad de 22.000 €. En relación a las cantidades vinculadas a la jubilación anticipada afirma que no aplica la actualización de las cantidades, por lo que no ha aplicado las actualizaciones contempladas en los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid de un 1% para 2016 y otro 1% para 2017.
2. La UCM no abona cantidad alguna en los supuestos de Invalidez y muerte. Afirma estar estudiando la suscripción de un seguro colectivo para estos supuestos. En cuanto a las cantidades relativas a la jubilación anticipada afirma haberlas actualizado en los porcentajes contemplados en las Leyes de Presupuestos de la Comunidad de Madrid para 2016 y 2017.
3. La UPM no ha actualizado las cantidades correspondientes a los conceptos señalados y señala que no se abonan a sus trabajadores.
4. La UAM cubre mediante una póliza de seguro las contingencias referidas a las indemnizaciones por invalidez y muerte por una cantidad de 20.000 €, estando prevista su actualización. En relación a la jubilación anticipada no ha actualizado las cantidades y no abona este supuesto a sus trabajadores.
5. La UC3M afirma que se han aplicado las correspondientes actualizaciones correspondientes a los años 2016 y 2017 a los supuestos de indemnizaciones por invalidez y muerte y jubilación anticipada. Cubre mediante una póliza de seguro las contingencias referidas a las indemnizaciones por invalidez (36.000 €) y muerte (18.000 €).
6. La URJC afirma que se han aplicado las correspondientes actualizaciones correspondientes a los años 2016 y 2017 a los supuestos de indemnizaciones por invalidez y muerte y jubilación anticipada. Cubre mediante una póliza de seguro las contingencias referidas a las indemnizaciones por invalidez y muerte por un importe de 18.000 €.

Las Universidades que no han actualizado las cantidades estarían aplicando las siguientes:

JUBILACIÓN ANTICIPADA	
Edad	Cantidades que aplican las Universidades
60 años	7.568,72 €
61 años	6.576,72 €
62 años	5.547,95 €
63 años	4.555,95 €
64 años	2.535,17 €

INDEMNIZACIONES POR INVALIDEZ Y MUERTE	
Concepto	Cantidades que aplican las Universidades
Gran Invalidez o Fallecimiento	17.724,36 €
Incapacidad Permanente Absoluta	16.395,12 €

*Por lo tanto, solicitamos la información actualizada sobre la aplicación real de los supuestos de cantidades relativas a la jubilación anticipada y las indemnizaciones por invalidez y muerte y las cantidades reales reconocidas en el ejercicio 2017 y si estas se ajustan a las cantidades reflejadas con carácter de mínimo."*

CC.OO.: Entendemos que las cantidades son las que figuran en el orden del día, lo planteamos de esta forma explícita e intentar solventar el tema.

En diciembre se nos dio una información, en la que UAH, URJC y UC3M cubrían las indemnizaciones por jubilación y muerte con un seguro que está por encima de las cantidades que son de aplicación.

En relación con la jubilación anticipada había más disparidad, hay universidades que si actualizan las cantidades y aplican; otras actualizan pero no aplican y por último están las que ni actualizan ni abonan cantidad alguna.

Solicitamos confirmación de la información actualizada y nos digan si estas cantidades las tienen como mínimos. Algunas Universidades deberían actualizar el seguro porque está justo con una indemnización de 18.000 €, aunque sé que están en ello.

UPM: No se paga nada, no hay seguro contratado. Se le reconoce el derecho a quien pide el premio de jubilación, las cantidades por invalidez y muerte no.

CC.OO.: Es más importante las cantidades por invalidez y muerte y que no se reconozca, es increíble. Y cuando reconocéis las cantidades relativas a la jubilación, queremos saber si son cantidades actualizadas o no actualizadas. A que estáis esperando ¿a que se jubile toda la plantilla? Al menos debería tener solucionado la Universidad el tema de la invalidez y muerte, ya que es inmoral mantener esta situación. No debería llevar más de un mes solucionar esta cuestión.

UGT: Lamentamos que se siga hablando de lo mismo, mientras que en unas universidades se paga hay otras en las que no se abona cantidad alguna. Lamentamos que en una situación tan penosa como es la invalidez y muerte, haya familias que se queden totalmente desamparadas. Desde esta Mesa no puede haber situaciones distintas de trabajadores dependiendo de la Universidad en la que estén. Solicitamos que se resuelva de inmediato.

UC3M: Se actualizan y pagan, igual que el resto de retribuciones. Invalidez y muerte hay un seguro contratado que cubre 36.000 € por incapacidad permanente absoluta y 18.000 € por fallecimiento. Tenéis copia del seguro, que enviamos en diciembre.

UCM: Las cantidades por incentivación si están actualizadas. La Gerencia está buscando una solución para los supuestos de invalidez y muerte.

UGT: Lo que hay que hacer es cambiar la voluntad por hechos lo más rápido posible. En algunos casos, está causando graves problemas en la familia.

UCM: La Gerencia es sensible a estas situaciones y está buscando dar una solución.

URJC: Las cantidades están actualizadas y hay pólizas contratadas que están por encima.

UAM: Reiterar que ni se reconoce, ni se paga. Se ha renovado la póliza que se remitió en la última reunión, para los supuestos de invalidez y muerte.

CC.OO.: ¿La póliza se ha renovado con las mismas cantidades?

UAM: Si

UAH: Se actualizan y los importes se abonan a través de pólizas de seguros.  
CC.OO.: Solicitamos certificación de DESACUERDO para UPM, UCM y UAM.

UGT: Solicitamos certificación de DESACUERDO.

**Punto 12.- Aportación por parte de cada Universidad de los datos relativos al presupuesto de Formación para el año 2018, y concreción, de si este se adapta o no a los acuerdos de financiación vigentes y que ascienden a 71,78 euros por trabajador.**

CC.OO.: Presenta intervención por escrito.

*"En virtud del Acuerdo de la Comisión Paritaria del II Convenio del PAS Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid de 6 de julio de 2010, las Universidades están obligadas a aportar, por cada trabajador la cantidad anual de 71,78 €.*

*Partiendo del principio de que las acciones formativas que se pudieran plantear desde otros ámbitos, como el Instituto Nacional de Administración Pública o la Comunidad de Madrid, son distintas de los planes propios de cada Universidad y son financiados de manera independiente de las cantidades consignadas en el convenio de aplicación en relación a la formación, se solicita de las Universidades la información relativa a el presupuesto de cada Universidad para Formación correspondiente al ejercicio 2018."*

UPM: El presupuesto de formación para el año 2018 es de 221.514,77 € para PAS y PDI. Si se adapta al acuerdo vigente.

CC.OO.: Entendemos que no se cumple, según el número de plantilla del PDI y del PAS.

UC3M: El presupuesto asciende a 120.325 €, para el PAS. Si se adapta.

UCM: El presupuesto destinado para el PAS en el año 2018, asciende a 242.500 €. Si se ajusta a los acuerdos de financiación vigentes.

URJC: Si se ajusta, y son 46.657 €.

UAM: 197.840 € para el PAS y si se adapta.

UAH: 105.000 € para el PAS y si se ajusta.

**Punto 13.- Prestaciones de Acción Social del ejercicio 2017 en la Universidad de Alcalá, con aportación de la información relativa a:**

a.- Si las prestaciones son las contempladas en el Convenio de aplicación. Prestaciones de aplicación.

b.- Presupuesto para Acción Social en el año 2017 y concreción de si este se adapta o no a los acuerdos de financiación vigentes y que ascienden a 263,60 por trabajador.

**Punto 14.- Convocatoria de Acción Social del ejercicio 2017 en la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid, con aportación de la información relativa a:**

a.- Si se ha convocado la misma y prestaciones cubiertas. De no ser así, fecha prevista para su publicación.

b.- Si las prestaciones son las contempladas en el Convenio de aplicación.

c.- Presupuesto para Acción Social en el año 2017 y concreción de si este se adapta o no a los acuerdos de financiación vigentes y que ascienden a 263,60 por trabajador.

**Punto 15.- Convocatoria de Acción Social del ejercicio 2017 en la Universidad Carlos III de Madrid, con aportación de la información relativa a:**

a.- Si se ha convocado la misma y prestaciones cubiertas. De no ser así, fecha prevista para su publicación.

b.- Si las prestaciones son las contempladas en el Convenio de aplicación.

c.- Presupuesto para Acción Social en el año 2017 y concreción de si este se adapta o no a los acuerdos de financiación vigentes y que ascienden a 263,60 por trabajador.

**Punto 16.- Convocatoria de Acción Social del ejercicio 2017 en la Universidad Politécnica de Madrid, con aportación de la información relativa a:**

a.- Si se ha convocado la misma y prestaciones cubiertas. De no ser así, fecha prevista para su publicación.

b.- Si las prestaciones son las contempladas en el Convenio de aplicación.

c.- Presupuesto para Acción Social en el año 2017 y concreción de si este se adapta o no a los acuerdos de financiación vigentes y que ascienden a 263,60 por trabajador.

**Punto 17.- Convocatoria de Acción Social del ejercicio 2017 en la Universidad Autónoma de Madrid, con aportación de la información relativa a:**

a.- Si se ha convocado la misma y prestaciones cubiertas. De no ser así, fecha prevista para su publicación.

b.- Si las prestaciones son las contempladas en el Convenio de aplicación.

c.- Presupuesto para Acción Social en el año 2017 y concreción de si este se adapta o no a los acuerdos de financiación vigentes y que ascienden a 263,60 por trabajador.

**Punto 18.- Convocatoria de Acción Social del ejercicio 2017 en la Universidad Complutense de Madrid, con aportación de la información relativa a:**

a.- Si se ha convocado la misma y prestaciones cubiertas. De no ser así, fecha prevista para su publicación.

b.- Si las prestaciones son las contempladas en el Convenio de aplicación.

c.- Presupuesto para Acción Social en el año 2017 y concreción de si este se adapta o no a los acuerdos de financiación vigentes y que ascienden a 263,60 por trabajador.

**Punto 19.- Aportación por parte de cada Universidad de los datos relativos al presupuesto de Acción Social para el ejercicio 2018 y concreción de si este se adapta o no a los acuerdos de financiación vigentes y que ascienden a 263,60 €.**

CC.OO.: Presenta intervención por escrito.

*"Con fecha 26 de abril de 1999, la Mesa de Universidades de la Comunidad de Madrid suscribe el "Acuerdo General sobre Formación, Acción Social, Salud Laboral y Derechos Sindicales que suscriben las Universidades Públicas de Madrid y los Sindicatos CC.OO., FETE-UGT y CSI-CSIF".*

*El ámbito personal del presente acuerdo son todos los empleados públicos de las Universidades Públicas Madrileñas, con independencia de su relación contractual con estas (laboral o funcionarial) y de si se trata de personal docente e investigador o personal de administración y servicios.*

*En los puntos 1, 4, 5 y 6 del apartado PRIMERO del Capítulo II "Beneficios Sociales" del citado acuerdo, se establecen las cantidades que cada Universidad debe aportar anualmente por cada uno de sus empleados y los beneficios sociales que disfrutarán dichos empleados públicos.*

*Igualmente, los beneficios sociales aparecen contemplados en el Título XIII (Beneficios Sociales) del II Convenio del PAS Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad Madrid, donde se reflejan las mismas condiciones y prestaciones que en el mencionado acuerdo.*

*En virtud del Acuerdo de la Comisión Paritaria del II Convenio del PAS Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid de 6 de julio de 2010, las Universidades están obligadas a aportar, por cada trabajador la cantidad anual de 263,60 €.*

*En base a lo anteriormente expuesto, CCOO entiende que la convocatoria de Acción Social de las Universidades Públicas madrileñas para el ejercicio 2017 debió ajustarse a los siguientes parámetros:*

- *Dotación económica: será el resultado de aportar la cantidad de 263,60 € por cada trabajador.*
- *Las prestaciones de dichas convocatorias deberán, al menos, ajustarse a los establecido en el en el Título XIII (Beneficios Sociales) del II Convenio del PAS Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad Madrid y a los acuerdos en vigor de las respectivas Mesas o Comisiones de Acción Social.*

*Igualmente, y en relación a los Presupuestos de las Universidades para el ejercicio 2018, los mismos deben contemplar una cantidad en concepto de Beneficios Sociales equivalente al resultado de multiplicar 263,60 € por cada trabajador.*

*Por otra parte, debe señalarse que en dichos presupuestos deberán figurar, de forma individualizada y en los términos establecidos en el convenio y los acuerdos en vigor, las cantidades específicas relativas a los supuestos de "jubilación" y "préstamos y anticipos".*

*Y todo ello con independencia de lo que a este respecto pudiera establecerse en regulaciones externas al ámbito de nuestras universidades.*

*Con el objeto de garantizar estos principios generales y de obligado cumplimiento reflejados en el Convenio de aplicación, desde CCOO se hace un ofrecimiento a las Universidades para ajustar la formulación específica de dichas convocatorias de Acción Social al marco normativo general, garantizando el desarrollo y aplicación de las mismas.*

*En todo caso, se debe recordar que las cantidades relativas a jubilación y préstamos y anticipos quedan fuera del presupuesto de Acción Social en virtud del Convenio en vigor, por lo que no se verían afectados en ningún caso por cualquier tipo de norma o regulación relativa a la acción social que la instancia correspondiente pudiera considerar de aplicación."*

*CC.OO.: Recordar que la cantidad presupuestada para cada trabajador debe ser de 263,60 €. E igualmente, se deben reflejar las cantidades finalmente ejecutadas.*

*UNIVERSIDADES: Hace entrega de un cuadro con las cantidades y datos solicitados.*

*UPM: La convocatoria para 2017 fue aprobada en la reunión de la Mesa de Acción Social del día 27 de noviembre de 2017 y publicada el 11 de diciembre de 2017.*

*Incluye ayuda para transporte y la ayuda al transporte para trabajadores con discapacidad, de acuerdo con la Ley 6/2017, de 11 de mayo de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para 2017.*

*El presupuesto fue de 75.000 € a repartir entre el PAS Funcionario y Laboral.*

*El presupuesto para el año 2018 asciende a 150.000 € para PAS Y PDI.*

*Si se adapta la cantidad.*

*CC.OO.: Señala que la cantidad presupuestada no se corresponde con la cantidad resultante de multiplicar 263,60 € por trabajador.*

*UC3M: Lo que presupuestamos es lo que tenemos que abonar y si sobra se pasa al ejercicio siguiente. Siempre estimamos más y pasa al siguiente ejercicio.*

*UGT: Entiendo que si se aplica 263.60 € por trabajador, se ajusta el presupuesto al gasto. Significa que no se gasta todo.*

*UC3M: Se abona todo lo que se solicita, responde a lo que está establecido en la convocatoria.*

*UCM: Se realiza una convocatoria y se ejecuta todo lo presupuestado.*

*UGT: En la UCM no se ajusta al importe establecido de 263,60€ por trabajador.*

URJC: No tengo la cantidad en estos momentos. El año pasado se hizo una cantidad fija para pagar al menos el 70% de la cantidad que cuesta el abono y se ha mantenido en el año 2018.

UAM: Igual que la UC3M y UCM, tiene un presupuesto que es el que os hemos trasladado. Para este año se ha presupuestado la misma cantidad.

UAH: No tenemos presupuestado este concepto al no estar recogido en los beneficios de acción social.

CC.OO.: Pregunta a la UAH cuando va a abordar esta cuestión con la representación de los trabajadores. Hace al menos 3 años que se trasladó a esta mesa el compromiso de la Gerencia de negociar esta cuestión y la situación sigue siendo la misma.

**Punto 20.- RESOLUCIÓN de 5 de diciembre de 2017, del Rector de la Universidad Autónoma de Madrid, por la que se hace pública la convocatoria, por el sistema de Libre Designación, de la plaza de personal laboral puesto funcional de Director/a de Investigación y Transferencia, nivel 23.**

CC.OO.: Presenta intervención por escrito.

*"En el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid del miércoles 20 de diciembre de 2017 se procedió a la publicación de la RESOLUCIÓN de 5 de diciembre de 2017, del Rector de la Universidad Autónoma de Madrid, por la que se hace pública la convocatoria, por el sistema de Libre Designación, de la plaza de personal laboral puesto funcional de Director/a de Investigación y Transferencia, nivel 23.*

*En el punto Primero de las Bases de la convocatoria se señala que podrán participar en régimen de convocatoria interna todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del vigente convenio colectivo, que tengan relación jurídico-laboral de carácter fijo y se encuentren en situación de servicio activo. De no cubrirse el puesto en régimen de convocatoria interna se procederá a la selección entre los candidatos que participen con carácter libre, con sujeción a lo señalado para tal circunstancia en los artículos 36, 37 y 38 del vigente convenio colectivo y reúnan los requisitos exigidos en el Anexo I de esta convocatoria. Los aspirantes solo podrán participar en uno de los turnos.*

*Entendemos que esta convocatoria incumple el convenio en vigor ya que:*

- 1. En el convenio en vigor no se contempla el concepto de "disponibilidad horaria". En el Anexo I de las bases incluidas en la Resolución de 5 de diciembre de 2017, y en relación al horario de la plaza objeto de convocatoria, se señala que la misma tendrá "disponibilidad horaria"*
- 2. No es de aplicación el complemento salarial por jornada partida. En el Anexo I de las bases incluidas en la Resolución objeto del presente recurso y en relación al horario de la plaza objeto de convocatoria, se señala que la misma tendrá "jornada partida."*  
*Las modalidades de jornada vienen reguladas en artículo 54 del Título VIII del II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid. En dicho artículo se contemplan cinco tipos de jornada: de mañana, tarde, de mañana y tarde, nocturna y diferenciada y rotatoria.*

*Por otra parte, en el Anexo I "Tablas salariales" se reflejan dos tablas salariales de aplicación:*

- 1. Las correspondientes a los diferentes grupos y niveles salariales, donde se reflejan los conceptos relativos a salario bases, trienios y los diferentes complementos salariales (de jornada de mañana y tarde, de jornada nocturna, de jornada diferenciada y rotatoria, horas extras, trabajo en sábados, domingos y festivos, dirección y jefatura, actualización y especialización).*
- 2. Las correspondientes a los puestos funcionales, donde se refleja la cantidad correspondiente a la retribución anual, sin hacer referencia alguna a otros conceptos salariales.*



Por lo tanto, debe concluirse que las retribuciones anuales de los puestos funcionales engloban el conjunto de condiciones de jornada, dirección, especialización, etc., que puedan corresponder a los diferentes niveles de puestos funcionales que puedan existir o convocarse. Y esto supone que un determinado puesto funcional no puede tener adjudicado ni un complemento de jornada de mañana y tarde (jornada partida) y mucho menos, tal y como ya se ha señalado, una "disponibilidad horaria" toda vez que este concepto no existe en el convenio.

3. Se ha incumplido el convenio en vigor en relación a lo dispuesto en el mismo sobre los requisitos a cumplir por las bases de las convocatorias en cuanto a publicidad, tribunales y valoración de méritos."

UAM: La Universidad ha publicado la convocatoria y se ha resuelto de acuerdo con las normas de aplicación.

CC.OO.: Solicitamos certificación de DESACUERDO.

### **Punto 21.- Presentación del calendario laboral de la UCM y la UAM para el año 2018.**

Se entregan los calendarios de las dos Universidades.

**Punto 22.- Aportación por parte de las universidades de los calendarios laborales o los posibles acuerdos o propuestas que reflejen la aplicación 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).**

CC.OO.: Presenta intervención por escrito.

"En la reunión de esta Comisión de Seguimiento 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 todo caso, emplazamos a las universidades a que asumieran su propio compromiso y que dicho derecho se reflejase en los calendarios del año 2018 como así defendían. Salvo que nuestros datos sean erróneos, la realidad es que si bien la UCM y la UAM han llevado a cabo su compromiso, no ocurre lo mismo con la UPM y la UC3M. Ya en su momento señalamos que estábamos convencidos de que dicho compromiso no se iba a cumplir de una forma tan "inmediata" como se nos indicaba. Por lo tanto, reiteramos nuestro ofrecimiento de acuerdo en el siguiente sentido:

1. Por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, los empleados públicos con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad, o 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, estando a su cargo, podrán acogerse a esta modalidad de jornada intensiva desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años.

2. En todo caso, serán de aplicación los acuerdos más favorables que pudieran existir en cada Universidad en relación con esta cuestión, los cuales serán trasladados a esta Comisión.

Con esta propuesta no pretendemos otra cosa que armonizar y regularizar un derecho que total o parcialmente se contempla ya en parte de las universidades y que en realidad facilitaría la gestión de los servicios de personal de las mismas."

UPM: Lo vamos a estudiar para llegar a un acuerdo.

UC3M: Estamos estudiándolo con los Órganos de Representación. La intención es firmar una adenda al calendario de 2018 y aplicarlo este año.

CC.OO.: Os agradecemos a UPM y UC3M el interés. Entendemos que hay que estudiarlo pero ya llevamos 8 meses con este tema, y esto hay que solventarlo. Es una circunstancia muy especial, no podemos encontrarnos con alguien que lo necesite y no pueda tener acceso, es un derecho a la conciliación de la vida laboral y personal.

Emplazo a UPM a ver si a finales de abril lo tenéis cerrado, sino lo volveremos a traer a esta Paritaria.

**Punto 23.- Acuerdo por el que se autoriza a las universidades públicas de Madrid a proceder a la convocatoria, mediante concurso público, de trescientas cincuenta y siete plazas de personal docente e investigador y de personal de administración y servicios para la estabilización de empleo temporal. Concreción de las plazas contenidas en dicho acuerdo correspondiente al PAS Laboral en cada universidad, previsión de aprobación de la Oferta Pública de Empleo por el Consejo de Gobierno de la universidad correspondiente y de las convocatorias específicas.**

**Punto 26.- Información por parte de cada una de las universidades del número de plazas del PAS Laboral que han sido autorizadas en la oferta extraordinaria de consolidación de empleo aprobadas por el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid.**

- Si estas han sido negociadas con los órganos de representación.
- Si están aprobadas en Consejo de Gobierno.
- Previsión para la convocatoria.

CC.OO.: Presenta intervención por escrito.

"El Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid ha aprobado en su reunión del martes 13 de febrero el "Acuerdo por el que se autoriza a las universidades públicas de Madrid a proceder a la convocatoria, mediante concurso público, de trescientas cincuenta y siete plazas de personal docente e investigador y de personal de administración y servicios para la estabilización de empleo temporal". La distribución de las plazas será la siguiente:

Universidad	Plazas autorizadas para su convocatoria mediante Oferta de Empleo Público de consolidación de empleo de carácter extraordinario
UCM	113
URJC	5
UPM	9
UC3M	0
UAM	7
UAH	10
TOTAL	150

Estas plazas tienen su origen en el "Acuerdo para la Mejora del Empleo Público" firmado el pasado 29 de marzo de 2017 entre el Ministerio de Hacienda y Función Pública, en representación del Gobierno de España, y los sindicatos CCOO, UGT y CSI-F. Este acuerdo se materializó, para el Personal Docente e Investigador (PDI), en la Ley 3/2017 de Presupuestos Generales del Estado (PGE) para 2017. En su artículo 19.6 se contempla que las administraciones públicas, podrán disponer en los ejercicios 2017 a 2019 de una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal de aquellas plazas que, en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, estén dotadas presupuestariamente y, desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal. Este ha sido el criterio aplicado para autorizar la convocatoria de 150 plazas de PAS.

Este Acuerdo supone autorizar a las universidades a proceder a convocar las plazas señaladas bajo la fórmula de oferta pública extraordinaria de consolidación de empleo. Esta convocatoria deberá ser aprobada previamente por los Consejos de Gobierno de las distintas Universidades antes del 31 de diciembre de 2019. Por lo tanto solicitamos información en relación a:

1. El número de plazas del PAS Laboral incluidas dentro de esta autorización de OPE extraordinaria.
2. Plazos previstos para la aprobación de dichas OPEs y de las convocatorias específicas en cada Universidad considerando que aquellas plazas que no hayan sido aprobadas en el ámbito de las universidades a 31 de diciembre de 2019 se "perderían" al no poder incluirse en ninguna convocatoria con posterioridad a esta fecha."

UPM: 6 plazas de PAS laboral. Aprobado en Consejo de Gobierno el pasado 22 de febrero. Está previsto realizar la convocatoria a lo largo de este año.

UC3M: No tenemos plazas.

UCM: 7 plazas. Se ha informado al Comité y se aprobará en breve en el Consejo de Gobierno. Se realizará la convocatoria lo antes posible.

URJC: No tenemos plazas de PAS Laboral.

UAM: 5 plazas de PAS laboral. Se aprueba este viernes en Consejo de Gobierno y se celebrará este año la convocatoria.

UAH: 1 plaza de PAS laboral, pendiente de aprobarse en Consejo de Gobierno. Se procurará convocar lo antes posible, en este año.

CC.OO.: Se señala la necesidad de ir avanzando la previsión de plazas vinculadas al II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo y las OPE extraordinaria de consolidación de empleo temporal que contemplan. La aprobación de las convocatorias de estabilización del PAS Laboral contempladas en dicho Acuerdo no la tenemos regulada en convenio el PAS laboral. Habría que firmar un acuerdo como el que se hizo en su momento con los acuerdos de estabilización vinculados a la disposición transitoria cuarta del EBEP. Se recuerda que de incumplir el convenio sin mediar acuerdo se puede denunciar el proceso cualquier persona que esté afectada.

Estas plazas estarían creadas antes de 2005, llevan ocupadas mínimo 13 años ininterrumpidos de forma temporal. El hecho de que no se hayan podido convocar plazas, no es problema del trabajador.

Debería salir un acuerdo de esta Paritaria de proceso de consolidación, en caso de que no se ajuste a lo establecido en convenio.

UNIVERSIDADES: Los datos que nos pide la Comunidad hablan de estabilización de empleo, y lo que quiere es reducir la tasa de temporalidad por debajo del 8%.

CC.OO.: Preocupa la convocatoria de este tipo de procesos, por las plazas afectadas.

UGT: Repetir la reflexión de ayer en la Paritaria de Funcionarios. Deberíamos ser consecuentes en cómo llevar a cabo este proceso para evitar impugnaciones. Tenemos que hacer lo máximo posible, para que en la mayoría de las plazas sea una estabilización efectiva.

CC.OO.: Queremos trasladaros que debemos tener claro, que es lo que queremos hacer con este proceso. Si se aplica el convenio colectivo, no hay más, porque es estabilización. Si se aplican otros criterios, se necesita un acuerdo de esta Mesa Paritaria, como hubo en el año 2006.

UNIVERSIDADES: Pide un receso.

UNIVERSIDADES: Vamos a pedir a nuestra Asesoría Jurídica informe al respecto.

CC.OO.: Al margen de la decisión, nosotros como laborales no estamos en la misma situación que el PAS Funcionario, tenemos una legislación mucho más rígida.

UGT: Es un tema que hay que tratar para los dos colectivos, aunque a Funcionarios no les afecte tanto.

**Punto 28.- Información por parte de cada una de las universidades sobre: la aplicación al PAS Laboral, desde el 1 de enero de 2017, del permiso de paternidad previsto en la Ley de igualdad, con indicación de fórmula aplicada al PAS Laboral. Análisis, discusión y acuerdo, si fuera procedente, sobre las mismas por parte de la Comisión Paritaria.**

UGT: Sabéis que llevamos meses en una discusión sobre este tema, ya que hay universidades que lo aplica de una manera y otras de otra.

Por parte de la Presidencia se nos remitió un documento de consulta, a lo que contestamos que la propuesta de consulta que se nos trasladaba no respondía a los acuerdos alcanzados en la Comisión paritaria ni su contenido se ajustaba al marco normativo de referencia. Por lo tanto no existe acuerdo alcanzado para plantear la consulta como Comisión Paritaria.

UNIVERSIDADES: Desde las Universidades, en anteriores paritarias planteamos que nuestro principal interés es proteger los derechos de los trabajadores, en el sentido de que no queremos conceder un permiso de paternidad y que después el trabajador tenga problemas con el cobro de la prestación por paternidad en el INSS.

Por ello, nos comprometimos a realizar una consulta en la Dirección General de Función Pública del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y en el INSS. Y nos comprometimos, asimismo, a consensuar el texto de dicha consulta con la parte social.

Desde las Universidades se remitió un texto de consulta a la parte social y desde la parte social se contestó que no estaban de acuerdo con el texto de la consulta y nos proponían uno alternativo.

UGT: Había generado sus dudas en el período de aplicación y hemos consultado en la ventanilla de la Seguridad Social y en el PAS laboral, no tiene porqué ser a continuación del nacimiento. No queremos que haya discriminación entre Universidades.

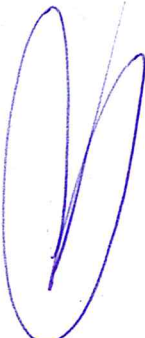
CC.OO.: La respuesta que os dimos es que en diciembre se acordó una consulta en PAS Funcionario, pero en la reunión de laborales no hubo un acuerdo para la realización de la misma, entendimos que si era de aplicación, que además lo dice el propio convenio, entendemos que ese problema no se da con el PAS laboral.

Si no es factible, cada colectivo tendría su propio tratamiento. Hemos dado distintas respuestas en PAS funcionario y PAS laboral, con independencia de que las Universidades hagan la interpretación que crea conveniente.

Por esta razón os contestamos a vuestra propuesta que:

1. En la reunión de esta Comisión Paritaria del pasado día 12 de diciembre de 2017 no se alcanzó acuerdo alguno sobre la realización de consulta alguna sobre esta cuestión por parte de la Presidencia de esta Comisión en representación de la misma.
2. La representación de la parte social considera que resulta de plena aplicación, en los términos establecidos en la Disposición Adicional Cuarta del II Convenio Colectivo del PAS Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid, lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores.

Por lo tanto, concluimos que la propuesta de consulta que se nos traslada ni responde a los acuerdos alcanzados en la Comisión Paritaria ni su contenido se ajusta al marco normativo de referencia. Por lo tanto, entendemos que no existe acuerdo alguno para plantear la redacción de consulta alguna sobre esta cuestión y que la Presidencia de la Comisión Paritaria no tiene capacidad para su formulación dado el carácter paritario de esta Mesa.



UNIVERSIDADES: Paso a leer lo que se dijo y está reflejado en el acta que acabamos de aprobar:


"En relación con la propuesta de la parte social se ha estudiado y valorado y se considera oportuno y conveniente formular una consulta en relación a, si al PAS Laboral se le aplica el EBEP o el Estatuto de los Trabajadores.

Además en el caso de que se resolviese que es de aplicación el EBEP y en orden a evitar perjuicio de que el trabajador no percibiera prestaciones de la Seguridad Social por empezar el permiso fuera de lo estipulado fecha diferente al nacimiento o acogimiento, consultar en el sentido del inicio del permiso y el cobro de la prestación.

Ofrecemos formular conjuntamente una consulta por la parte social y universidades".

CC.OO.: En Pas Funcionario si hubo acuerdo para valorar una consulta conjunta, en PAS Laboral no.

UNIVERSIDADES: Seguimos insistiendo de que necesitamos ese informe de Función Pública y Seguridad Social, podemos consensuar el texto o hacerlo nosotros directamente. Hacemos el ofrecimiento de consensuar.



Según nos manifestamos ayer en la Paritaria de PAS Funcionario, no podemos estar de acuerdo con el texto propuesto por la parte social. Nuestra postura es que tanto el PAS Funcionario como el PAS Laboral son empleados públicos. El artículo 49 del EBEP regula los permisos por motivo de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre otros, y dentro de ellos el permiso de paternidad. El artículo 51 del EBEP regula la jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral y establece que se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente. Por tanto, manifestamos que tenemos una duda razonable y fundada en si hay que aplicar el EBEP tanto a PAS Funcionario como a PAS Laboral o, por el contrario, al PAS Laboral le es de aplicación directamente el Estatuto de los Trabajadores.

La parte social excluye de la consulta el PAS Laboral al dar por hecho que se le aplica el permiso de paternidad en las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y no serle de aplicación en esta cuestión el EBEP.

Para desbloquear la cuestión, nos comprometemos a remitir nuevamente un texto de consulta por cada colectivo. Y, en el caso de que la parte social no esté de acuerdo en realizar la consulta relativa al colectivo del PAS laboral, informamos que, dado que no queremos que ningún trabajador se vea perjudicado por esta cuestión en el momento de la tramitación y cobro de la prestación por paternidad en el INSS, desde las Universidades sí haremos la consulta a los órganos competentes.

CC.OO.: No compartimos ese criterio. La aplicación al personal de lo regulado en el ET es irrenunciable y así se refleja en el propio convenio en vigor. En todo caso si hubiera algún tipo de acuerdo, sería para hacer una consulta a la Seguridad Social, pero no a Función Pública, tenemos claro que es un derecho, no es necesario hacer esa consulta.

Hemos intentado consensuar mejores condiciones para todo el personal y facilitar la gestión de este permiso, pero si no puede ser, nos remitiremos al Estatuto de los Trabajadores, además hasta el propio EBEP te lo dice.

En Funcionarios no hay inconveniente en hacer a la Seguridad Social la consulta, pero en laborales no lo cuestionamos, lo tenemos claro.

Podréis hacer consulta individualizada como Universidades, nunca como Comisión Paritaria.

En todo caso se señala que la actitud de las universidades es contradictoria. Cuando el permiso era de 14 días no se cuestionaba si se aplicaba el ET al PAS Laboral, lo que se plantea cuando el permiso se incrementa a 28 días. La duración del permiso no puede condicionar la normativa de aplicación.

UGT: En PAS laboral está claro, no tenemos dudas, se les están negando los derechos que les da el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Punto 29.- Ruegos y preguntas.**

CC.OO.: Solicitamos nuevamente que la documentación se envíe previamente a la celebración de las reuniones y que se valore la retransmisión de estas Comisiones en Streaming.

Deseamos suerte tanto a los miembros que dejan la Presidencia de la Mesa, como a los que se incorporan.

UGT: Igualmente desear suerte a los compañeros que dejan la Presidencia, como a los nuevos que la ocupan a partir de este momento.

UC3M: La próxima reunión será en Getafe, y seremos 4 personas por parte de la Universidad Carlos III de Madrid.

Sin más temas que tratar, se levanta la sesión a las 13 h.

**EL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN,**

**LA SECRETARIA DE LA COMISIÓN,**

Fdo.: Rodolfo Carretero Canet

Fdo.: Juana Nieto Torres