

CCOO informa

Reunión de las Comisiones Paritarias del PAS Laboral y Funcionario

A vueltas con lo mismo: el desacuerdo como norma

Sector: PAS

Nº 16/2017

Lo primero las personas

En las últimas reuniones de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo del PAS Funcionario (1 de marzo) y la Comisión Paritaria del II Convenio del PAS Laboral (27 de febrero) se han tratado, entre otras, las siguientes cuestiones:

1. Tablas salariales

En el año 2017 el Decreto 140/2016, de 30 de diciembre, por el que se regula la aplicación de la prórroga de los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid (CM) para el año 2016, establece que las retribuciones del personal al servicio del sector público de dicha Comunidad se mantendrán congeladas. Esta congelación se mantiene en el anteproyecto de presupuestos de la CM para 2017.

En la reunión de las mesas se mantuvo la discrepancia en relación a:

- a) La actualización de las cantidades relativas a las indemnizaciones por Fallecimiento, Invalidez Absoluta y la Incapacidad Permanente Absoluta. A pesar de que los acuerdos en vigor establecen que estas cantidades se actualizarán en el mismo porcentaje que las tablas salariales, las Universidades han presentado en las mesas las mismas cantidades que para 2010, cuando en 2016 se deberían haber incrementado en un 1 %. Con independencia de la postura de las Universidades, CCOO mantiene que todo trabajador, por aplicación de los acuerdos y convenios en vigor, tiene derecho a las cantidades actualizadas.

	Aplicación de los acuerdos en vigor	Propuesta de las Universidades
Gran Invalidez o Fallecimiento	17.901,60 €	17.724,36
Incapacidad Permanente Absoluta	16.559,07 €	16.395,12

Mientras la UAH, UC3M y UAM tienen cubiertas estas contingencias mediante seguros colectivos cuyas primas están por encima de estas cantidades, el resto de Universidades mantienen las cantidades que se actualizaron en 2010. **Por lo tanto, CCOO ha presentado demanda ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid contra la UPM, URJC y UCM por la negativa a aplicar los acuerdos que en su día firmaron.**

En esta misma demanda se ha incluido la negativa de la UPM, UAM, URJC y UC3M a actualizar las cantidades relativas a la jubilación anticipada.

- b) Los complementos específicos y las productividades reales del PASF de aplicación en las Universidades, con indicación de los puestos a los que se adjudican y los criterios de aplicación de la productividad. La UCM no ha indicado los puestos a los que se aplican y la UAM no ha aportado los complementos específicos.
- c) Las cantidades correspondientes a Beneficios Sociales, Salud Laboral y Formación: las Universidades hablan de cantidades por cada trabajador a tiempo completo, mientras que el acuerdo en vigor se refiere a todos los trabajadores del PAS, con independencia de que lo sean o no a tiempo completo.

2. Recuperación de la paga extraordinaria de diciembre de 2012

El Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid (CM) aprobó el martes 7 de febrero de 2017 una partida presupuestaria por un importe global de 9.675.271,63 euros a favor de las universidades públicas madrileñas para financiar el abono a su personal de la recuperación del importe dejado de percibir en relación a la paga extraordinaria del mes de diciembre de 2012 (paga extraordinaria, paga adicional de complemento específico y pagas adicionales del mes de diciembre). Este importe equivale al 24,59 % (45 días). **Las Universidades han procedido al pago a los trabajadores en activo de dichas cantidades en la nómina del mes de febrero.** CCOO ha reclamado que:

1. Estas cantidades se abonarán de oficio a aquellos trabajadores que han solicitado el pago de los tramos previamente abonados en relación con esta cuestión.
2. Que en relación a los casos especiales de fallecimiento del trabajador, jubilación o que el afectado haya dejado de tener una relación funcional o laboral con su Universidad, desde CCOO planteamos que las Universidades procedan a abonar las cantidades de oficio. En todo caso, debería ser el criterio a seguir en los dos primeros casos. Para los supuestos en que no se abone de oficio, las Universidades deben explicitar:
 - a. El procedimiento a seguir para reclamarlo y los plazos.
 - b. El modelo de impreso para la reclamación.

En todo caso, al tratarse de una reclamación de cantidad, el plazo para su reclamación es de cuatro años.

Universidad	Criterio de abono de los trabajadores que no mantengan una relación laboral o funcional en el momento del abono de estas cantidades
UAM y UC3M	Se abonará de oficio, sin necesidad de solicitud, a los trabajadores que solicitaron el pago de anteriores tramos.
UPM, URJC, UAM, UAH	Las personas interesadas deberán solicitarlo siguiendo el mismo procedimiento aplicado para los tramos anteriores de devolución de estas cantidades.

De esta forma, más de cuatro años después, se completará el abono de unas retribuciones que de manera injustificada, unilateral y parcialmente no ajustada a la ley el gobierno decidió destinar a otros fines, vulnerando los derechos legítimos de sus trabajadores. **CCOO ha procedido a retirar las demandas y recursos que mantenía activos desde el año 2013 reclamando este derecho de los trabajadores y trabajadoras.**

3. Aplicación de las cantidades relativas a la jubilación anticipada y al premio de jubilación.

Como ya os informamos, en estos momentos son **dos las Universidades que no reconocen estos derechos a sus trabajadores: UPM y UAM.**

Nuestro objetivo siempre ha sido recuperar este derecho a través de la negociación, y así se ha ido logrando en la URJC, UCM, UC3M y UAH (donde el pasado mes de julio se logró que la UAH volviera a aplicar este derecho), donde se reconocen los derechos económicos vinculados al acceso a la jubilación.

Sin embargo, la UAM y la UPM han mantenido en la reunión de las Mesas del PAS, una vez más, su negativa a reconocer este derecho excusándose en una supuesta prohibición de pago de cantidades vinculadas a los Beneficios Sociales que se refleja en los Presupuestos de la CM. La realidad es que esta "imposibilidad legal" es una excusa. **Hay cuatro universidades que no consideran que exista un problema legal y otras dos que se amparan en los Presupuestos de la CM para hacer caja con unas cantidades que han generado durante muchos años aquellos trabajadores que llegan al final de su carrera laboral.**

En el caso de la UPM la contradicción es total: se niega a reconocer al PAS este derecho al tiempo que año tras año incentiva la jubilación del PDI mayor de 65 años. Estaríamos encantados de conocer cuál es el criterio "legal" que, según para quién, unas veces se aplica y otras no.

Esta actitud es la que ha obligado a CCOO a denunciar los presupuestos de las Universidades, año tras año, desde 2014, estando en estos momentos pendiente de sentencia en el Tribunal Supremo. En relación a 2017 ya hemos iniciado el proceso de recurso contra los mismos.

4. Reconocimiento del 100 % de las retribuciones en todos los supuestos de Incapacidad Temporal (IT).

Sólo la UAM y la UC3M siguen negando a sus trabajadores lo que para CCOO es un derecho básico que se debe reconocer al conjunto de los empleados públicos universitarios: el 100 % del salario en todos los casos de IT.

Carece de justificación que se penalice la IT en razón de su origen (enfermedad común o accidente no laboral o accidente o enfermedad laboral) y se olvide que ésta es siempre ajena a la voluntad del afectado, que viene acreditada por un profesional de la medicina en base a fundamentos estrictamente médicos y determinados en su duración por criterios establecidos por la propia administración sanitaria y está sujeta a controles tanto de la administración sanitaria como de la propia Universidad. **Tampoco se puede sostener su negativa en una "excusa legal", como defienden la UAM y la UC3M, ya que tenemos muy claro que las Universidades que reconocen el 100 % de las retribuciones en todos los supuestos de IT cumplen de forma estricta la legalidad.** Por lo tanto, si la UAH, UPM, URJC y UCM reconocen este derecho, es porque se ajusta al marco de la legalidad.

La novedad sobre esta cuestión es que ahora, casi un año después de la firma del primer acuerdo con la URJC, estas Universidades dicen querer aplicar, cuando esté vigente, **el [preacuerdo de 20 de enero de 2017 que se alcanzó en la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la CM en relación al tratamiento de la IT](#)**. Dicho preacuerdo reconoce el complemento del 100 % de las retribuciones a un abanico amplio de situaciones de IT por enfermedad común o accidente no laboral, aunque sin llegar al 100 % de los posibles casos. Esta actitud pone en evidencia que:

1. Los acuerdos de la Mesa General de los Empleados Públicos de la CM son de aplicación sólo cuando interesa. Cuando esta misma Mesa acordó la recuperación de los días adicionales de vacaciones y por asuntos propios y el procedimiento a seguir para la recuperación de las cantidades pendientes de la paga de diciembre de 2012, esos acuerdos "no eran de aplicación" y tuvimos que pelear para su reconocimiento en cada Universidad. Pero claro, entonces no interesaba.
2. Resulta que durante estos años no se podía recuperar el derecho al 100 % del salario en todos los supuestos de la IT ya que se "vulneraba" la normativa estatal. Y cuando se alcanzaron acuerdos en la URJC, UCM y UPM, tampoco les valían a la UAM y a la UC3M ya que la ley "no se lo permitía". Pues bueno, la ley no ha cambiado y lo que se hace en la CM es lo mismo que venimos aplicando en la mayoría de las Universidades Públicas de Madrid: alcanzar un acuerdo que es plenamente legal.
3. La UAM y la UC3M, aunque aplicasen este acuerdo de la CM, seguirán discriminando a sus trabajadores ya que los acuerdos vigentes en el resto de Universidades incluyen todas las posibles situaciones de IT y el de la CM, a pesar de ser amplio, no lo hace.

Lo que ahora se evidencia es lo que CCOO viene denunciando desde hace tiempo: la UAM y la UC3M no quieren reconocer este derecho de forma plena y cualquier excusa les vale. Desde CCOO reclamamos a la UAM y a la UC3M que procedan de manera inmediata al reconocimiento de la igualdad de derechos en todos los supuestos de IT y que se dejen de rodeos y justificaciones insostenibles.

CCOO informa

Reunión de las Comisiones Paritarias del PAS Laboral y Funcionario

A vueltas con lo mismo: el desacuerdo como norma

Sector: PAS

Nº 16/2017

Lo primero las personas

5. Tasa de reposición y Oferta Pública de Empleo para 2017.

Para el año 2017 la normativa actual de aplicación (prorroga de los presupuestos de 2016 a nivel estatal y autonómico) establece una tasa de reposición de hasta el 100 % para el PAS. Las plazas derivadas de dicha tasa de reposición deben recogerse en una Oferta de Empleo Público (OPE) 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 2017. Ante este marco de desde CCOO solicitamos:

1. Los datos relativos a las bajas y las altas de cada Universidad para poder determinar la tasa de reposición.
2. Los datos de tasa de reposición que cada Universidad trasladará a la CM y que deberían reflejarse en una Oferta Pública de Empleo a publicar antes del 31 de diciembre de 2017. Sabemos que la CM ya ha solicitado estos datos a las Universidades.
3. 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 Funcionario 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 y acuerdo sobre esta cuestión con los órganos de representación del PAS Laboral sobre esta cuestión.

La respuesta de las Universidades fue antológica: no podían facilitar los datos de la tasa de reposición ya que entienden que en estos momentos no hay tasa de reposición que aplicar a la espera de lo que disponga las leyes de Presupuestos que a nivel estatal o autonómico se puedan dictar. No deja de resultar curioso que entiendan que para hablar de la tasa de reposición no les parece que sea de aplicación la fijada en los presupuestos prorrogados, y sin embargo sí que lo sea para no presupuestar la Acción Social.

CCOO manifestó que, con independencia de lo que determinen las futuras leyes de presupuestos, hay una realidad: a la fecha de celebración de las Mesas la tasa es del 100 % y sobre esta base están trabajando las Universidades para dar respuesta a la demanda que les ha llegado de la CM. Como no hubo forma de que las Universidades facilitaran estos datos, os facilitamos los datos relativos a altas y bajas a 31 de diciembre de 2016 (estos sí facilitados por las Universidades), que son los elementos con los que se calcula dicha tasa de reposición:

Universidad	PASF			PASL		
	Altas	Bajas	Posible tasa de reposición	Altas	Bajas	Posible tasa de reposición
UAH	1	7	6	0	2	2
UC3M	0	4	4	0	3	3
URJC	1	5	4	1	3	2
UCM	6	65	59	11	61	50
UPM	1	22	21	2	28	26
UAM	2	12	10	7	0	7

6. Unificación de los criterios de aplicación del permiso de paternidad

Como ya conocéis el pasado 1 de enero entró en vigor la ampliación del permiso de paternidad, de tal forma que se pasa de los 13 días de aplicación en 2016 a 28 días en 2017.

Este derecho se podrá disfrutar en distintos momentos en función de que la relación contractual sea laboral o funcionarial.

1. Personal laboral (PAS y PDI): Se podrá disfrutar inmediatamente después del nacimiento, simultáneamente con el permiso de la madre durante la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la baja maternal para alargar el cuidado del hijo por ambos progenitores (artículo 48 del Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).
2. Personal funcionario (PAS y PDI): A partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Excepcionalmente, en los supuestos de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados, podrán iniciar el percibo del subsidio a partir del alta hospitalaria del descendiente (artículo 49.c) del Real Decreto Legislativo 5/2015 de la Ley del EBEP).

Con el objeto de clarificar las posibles situaciones que se pudieran producir en un futuro y aplicar este derecho con los mismos criterios a todo el personal de las universidades públicas madrileñas, CCOO y UGT hemos planteado un acuerdo en este sentido

con el objetivo fundamental de que, con independencia de otras cuestiones que se pudieran abordar, el permiso finalmente consensuado se pueda disfrutar en el momento en que decida el trabajador.

Este tema se abordará en una próxima reunión. Hasta ese momento hemos solicitado a las Universidades que este permiso se aplique con el criterio general propuesto en relación al momento de disfrute.

7. Acción Social 2016 y 2017

En Relación a la Acción Social para el ejercicio 2017, un año más las Universidades:

1. No han presupuestado la Acción Social.
2. Han presupuestado los préstamos y anticipos y también presupuestan, o cubren mediante seguros, los supuestos de Invalidez y Fallecimiento.
3. Presupuestan la Ayuda al Transporte a excepción de la UAH.

Universidad	Beneficios Sociales	Indemnizaciones por invalidez y muerte	Ayuda al transporte		Préstamos y anticipos
	2016 y 2017		2016 y 2017	2016	
URJC	0 € Por aplicación del art. 21.7 de la Ley 6/2015 de Presupuestos de la Comunidad de Madrid	Se cubre con una póliza de seguro	50.000 € PAS y PDI Ejecutado en 2016 47.267,45 €		Se presupuesta
UC3M			197.370 € PAS y PDI Ejecutado 272.824,15 € en 2016		
UAH			0 €		
UAM			200.00 € PAS-PDI Ejecutado 198.388 €	243.825 € PAS-PDI	
UPM			Se presupuesta en 2016. No figura en 2017		
UCM	0 €	0 €	460.000 € PAS y PDI Ejecutado 2016 457.319,53 €		Se presupuesta

Por lo tanto, este año nuevamente **nos veremos obligados a denunciar los Presupuestos de las Universidades para 2017** por falta de presupuestación de la Acción Social y, en aquellas Universidades donde proceda, por la insuficiente presupuestación de la Formación.

8. Formación 2016 y 2017

En relación a la Formación de los años 2016 y 2017, y aunque todas las Universidades excepto la UPM afirman que presupuestan la Formación cumpliendo los acuerdos en vigor, la realidad es que:

Universidad	Cumplimiento del acuerdo de 71,78 € por trabajador		Acciones formativas 2016
	2016	2017	
URJC	SI Presupuesto: 43.427 € Ejecutado: 34.409,73 €	SI Presupuesto: 45.603 €	29, de las que no se han ejecutado 9 por falta de participantes. El presupuesto no ejecutado en 2016 pasa a 2017.
UC3M	NO Presupuesto*:17.000 € Ejecutado: 16.158,90 €	NO Presupuesto*: 27.000 €	45 previstas y ejecutadas.
UAM	SI Presupuesto: 97.840 € Ejecutado: 197.318 €	SI Presupuesto: 197.840 €	67 previstas y ejecutadas.
UAH	SI Presupuesto: 75.000 € Ejecutado: 51.978,54 €	SI Presupuesto: 105.000 €	59, de las que no se han ejecutado 13 por falta de participantes.
UPM	NO Presupuesto*:192.621,61 € Ejecutado: 2.455,77 €	NO Presupuesto*:221.514,77 €	52, de las que 48 corresponden al Plan de Formación de la Comunidad de Madrid, que debe tener una presupuestación independiente. La realidad es que de un presupuesto de 192.000 € sólo se ha ejecutado 2.455 €.
UCM	NO Presupuesto: 197.840 € Ejecutado: 197.840 €	NO Presupuesto: 115.320 €	27 previstas y ejecutadas.

*Pas y PDI

Sorprende negativamente el tratamiento que la UPM da a la Formación. No es sólo que no se presupueste lo establecido en el convenio de aplicación, sino que sólo se ejecuta el 1,27 % del mismo (en 2015 fue el 4,45 %), terminando el 98,73 % restante (190.166 €) en el remanente general. **Las Universidades tienen la obligación no sólo de presupuestar según lo establecido en los acuerdos en vigor (lo que incumplen la UCM, UC3M y UPM), sino también de ejecutar dicho presupuesto en formación.**

Madrid, a 16 de marzo de 2017