

CCOO reclama el reconocimiento pleno de los derechos vinculados a la jubilación para el PAS y el PDI de las universidades públicas madrileñas

Aplicación desigual de los acuerdos y convenios en relación a la jubilación del personal universitario

Los acuerdos y convenios en vigor vienen a reconocer una serie de derechos con relación al acceso a la jubilación del personal de las universidades públicas cuya aplicación, bajo el argumento de supuestas limitaciones legales, es cuando menos desigual en función de la universidad y el colectivo. De esta forma, en 2021, la situación real de aplicación de estos derechos sería la siguiente:

Universidad	Acceso a las distintas situaciones de jubilación		Derechos económicos vinculados a la jubilación	
	Jubilación anticipada	Jubilación parcial con contrato de relevo (sólo personal laboral)	Cantidades jubilación anticipada	Cantidades del premio jubilación al producirse la jubilación ordinaria con diez o más años de antigüedad
UPM	Sí	Sí se reconoce al PASL: 75% Acuerdo del 18.6.2019 NO se reconoce al PDIL	PAS (reconocimiento parcial): se reconoce el derecho al PAS (laboral y funcionario) y se abonan las cantidades generadas hasta el 31.12.2012 bajo la fórmula de "anticipo a cuenta" y se difiere el pago de las cantidades correspondientes a los derechos generados a partir de esa fecha al levantamiento de la suspensión de los PGCM NO se reconoce al PDI (aunque se han ganado varias demandas individuales en vía contencioso de PDIF) lo reflejado en convenio y acuerdos, aunque tienen un acuerdo propio de incentívación*	PAS (reconocimiento parcial): se reconoce el derecho al PAS (laboral y funcionario) y se abonan las cantidades generadas hasta el 31.12.2012 bajo la fórmula de "anticipo a cuenta" y se difiere el pago de las cantidades correspondientes a los derechos generados a partir de esa fecha al levantamiento de la suspensión de los PGCM NO se reconoce al PDI
URJC	Sí	Sí se reconoce al PASL: 75% Acuerdo del 8.11.2019 (corregido el 22.6.2020) NO se reconoce al PDIL	Sí se reconoce al PAS y al PDIL Acuerdo del 8.11.2019 (corregido el 22.6.2020) NO se reconoce al PDIF	Sí se reconoce al PAS y al PDIL Acuerdo del 8.11.2019 (corregido el 22.6.2020) NO se reconoce al PDIF
UCM	Sí	Sí se reconoce al PASL: 75% Acuerdo del 4.10.2019 NO se reconoce al PDIL	Sí se reconoce al PAS NO se reconoce al PDI	Sí se reconoce al PAS Acuerdo de mejora del 27.3.2014 para el PASF ** Acuerdo específico para el PDI*** Acuerdo del 23.9.1992
UC3M	Sí	Sí se reconoce al PASL: 50% NO se reconoce al PDIL	Sí se reconoce al PAS NO se reconoce al PDI	Sí se reconoce al PAS NO se reconoce al PDI

UAM	Sí	Si se reconoce al PASL: 75% (Instrucción unilateral de la Gerencia de fecha 18.10.2019) NO se reconoce al PDIL	NO se reconoce ni al PAS ni al PDI	NO se reconoce ni al PAS ni al PDI
UAH	Sí	Si se reconoce al PASL: 75% **** (acuerdo del 22.12.2020) NO se reconoce al PDIL	PAS (reconocimiento parcial): se reconoce el derecho al PAS (laboral y funcionario) y se abonan las cantidades generadas hasta el 31.12.2012 bajo la fórmula de "anticipo a cuenta" y se difiere el pago de las cantidades correspondientes a los derechos generados a partir de esa fecha al levantamiento de la suspensión de los PGCM NO se reconoce al PDI	PAS (reconocimiento parcial): se reconoce el derecho al PAS (laboral y funcionario) y se abonan las cantidades generadas hasta el 31.12.2012 bajo la fórmula de "anticipo a cuenta" y se difiere el pago de las cantidades correspondientes a los derechos generados a partir de esa fecha al levantamiento de la suspensión de los PGCM NO se reconoce al PDI

***UPM:** A partir del momento de su aprobación por el Consejo de Gobierno y hasta el 30 de abril de 2021, los profesores funcionarios que durante el presente año hayan estado de alta en nómina de la UPM y que opten por la jubilación a la finalización de este curso académico (31/07/2021), tendrán derecho a una compensación de:

a) Dos pagas completas si han nacido entre el 1 de septiembre de 1951 y el 31 de agosto de 1952.
b) Cuatro pagas completas si han nacido entre el 1 de septiembre de 1952 y el 31 de agosto de 1953.
c) Seis pagas completas si han nacido entre el 1 de septiembre de 1953 y el 31 de julio de 1956.
(Acuerdo del Consejo de Gobierno del 25 de febrero de 2021).

****UCM Acuerdo PASF:** Al producirse la jubilación obligatoria de un funcionario o si se jubila voluntariamente al tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación en la normativa vigente sobre edad legal de jubilación le corresponderá una indemnización de tres mensualidades si el funcionario tuviera reconocida en la UCM 10 años de antigüedad como mínimo y una mensualidad más por cada 5 años o fracción que exceda de los 10 de referencia. Además, se concederán dos mensualidades más si el funcionario accediera a la jubilación voluntaria un año antes y cuatro mensualidades más si el funcionario se jubilara voluntariamente dos años antes de la edad legal de jubilación. Todo ello será proporcional en el caso que el funcionario accediera a la jubilación en fecha posterior al cumplimiento de las edades referenciadas.

*****UCM:** se abona la cantidad correspondiente a dos mensualidades en el momento de acceder a la jubilación.

*****UAH:** pendiente de concretar el modo de aplicar el acuerdo.

Esta situación evidencia, tal y como se puede comprobar, una aplicación no homogénea de estos derechos en función del concepto, el colectivo de personas y la universidad.

Jubilación ordinaria:

Los convenios y acuerdos en vigor señalan que, a todo el PAS y el PDI que tuviera diez años como mínimo de antigüedad reconocida en la universidad, al acceder a la jubilación ordinaria, se le deberán reconocer unas cantidades correspondientes al importe íntegro de tres mensualidades más y una mensualidad por cada cinco años o fracción que exceda de los diez de referencia.

Sin embargo, la realidad es que la aplicación de este derecho, y **con relación al PDI**, varía según el colectivo y la universidad:

Universidad	PDI Funcionario	PDI Laboral
UC3M, UAH, UAM y UPM	No se reconoce.	
URJC	No se reconoce.	Se reconoce en los términos reflejados en el convenio de aplicación.
UCM	Acuerdo entre la Gerencia y la Junta de Personal Docente de 23.9.1992 por el que se abona la cantidad correspondiente a dos mensualidades completas en el momento de acceder a la jubilación a aquellos profesores que lleven al menos 15 años de servicios completos en la UCM.	

Y para el PAS ocurre algo similar:

Universidad	PAS Laboral	PAS Funcionario
UAM	No se reconoce	
UPM y UAH	Reconocimiento parcial: se reconoce el derecho al PAS (laboral y funcionario) y se abonan las cantidades generadas hasta el 31.12.2012 bajo la fórmula de "anticipo a cuenta". Las cantidades que se pudieran generar a partir del 1.1.2013 se reconocen pero se difiere el pago hasta el levantamiento de la suspensión contemplada en las leyes presupuestarias de la Comunidad de Madrid con relación a determinados beneficios sociales.	
UC3M y URJC	Se reconoce en los términos reflejados en el convenio (PASL) y en el acuerdo (PASF) de aplicación. En el caso de la URJC este compromiso se refleja igualmente en el acuerdo propio de 8.11.2019, corregido el 22.6.2020.	

UCM	Para el PASL se aplica lo reflejado en el convenio de aplicación.	Para el PASF, con fecha 27.3.2014 se firma un acuerdo entre la Gerencia y la Junta de PAS Funcionario en el sentido de que, al producirse la jubilación obligatoria de un funcionario o si se jubila voluntariamente al tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación en la normativa vigente sobre edad legal de jubilación le corresponderá una indemnización de tres mensualidades si el funcionario tuviera reconocida en la UCM 10 años de antigüedad como mínimo y una mensualidad más por cada 5 años o fracción que exceda de los 10 de referencia. Además, se concederán dos mensualidades más si el funcionario accediera a la jubilación voluntaria un año antes y cuatro mensualidades más si el funcionario se jubilara voluntariamente dos años antes de la edad legal de jubilación. Todo ello será proporcional en el caso que el funcionario accediera a la jubilación en fecha posterior al cumplimiento de las edades referenciadas.
-----	---	---

Cantidades vinculadas a la jubilación anticipada:

Los convenios y acuerdos en vigor indican que las personas trabajadoras que, teniendo derecho a pensión de jubilación a partir de los 60 años, según normas de la Seguridad Social, podrán jubilarse voluntaria e incentivadamente a partir de dicha edad, percibiendo en el momento de la jubilación los siguientes premios de incentivación:

Edad	JUBILACIÓN ANTICIPADA	
	Cantidades de aplicación según los acuerdos en vigor y que se aplican en la URJC	Cantidades que las Universidades UPM, UCM, UAH, UC3M y UAM entienden que deben figurar en las tablas salariales al considerar que éstas no se actualizan
Cinco años o más inferior a la de la jubilación obligatoria	8.287,35	7.568,72
Cuatro años inferior a la de la jubilación obligatoria	7.201,15	6.576,72
Tres años inferior a la de la jubilación obligatoria	6.074,70	5.547,95
Dos años inferior a la de la jubilación obligatoria	4.988,52	4.555,95
Un año inferior a la de la jubilación obligatoria	2.775,87	2.535,17

Estas cantidades se actualizarán anualmente con el incremento que establezca la Ley de Presupuestos de la CM.

Quienes se jubilen voluntariamente al cumplir los 64 años de edad tendrán derecho a estas indemnizaciones y a las relativas a los servicios prestados al alcanzar la edad prevista en la normativa de aplicación en relación con la edad de jubilación ordinaria de aplicación. Estos acuerdos se aplican, o no, en función del colectivo de personal y la universidad, en los siguientes términos:

Universidad	PDI Funcionario	PDI Laboral
UC3M, UAH, UAM y UCM	No se reconoce.	
URJC	No se reconoce.	Se reconoce en los términos reflejados en el convenio de aplicación con las cantidades actualizadas, en virtud del acuerdo firmado en el ámbito de la URJC de fecha 8.11.2019 (corregido el 22.6.2020).
UPM	Cada ejercicio el Consejo de Gobierno acuerda una actualización del acuerdo propio. Así, el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 25 de febrero de 2021 señala que, hasta el 30 de abril de 2021, los profesores funcionarios que durante el presente año hayan estado de alta en nómina de la UPM y que opten por la jubilación a la finalización de este curso académico (31/07/2021), tendrán derecho a una compensación de: a) Dos pagas completas si han nacido entre el 1 de septiembre de 1951 y el 31 de agosto de 1952. b) Cuatro pagas completas si han nacido entre el 1 de septiembre de 1952 y el 31 de agosto de 1953.	No se reconoce.

c) Seis pagas completas si han nacido entre el 1 de septiembre de 1953 y el 31 de julio de 1956.

Universidad	PAS Laboral	PAS Funcionario
UAM	No se reconoce.	
UPM y UAH	Reconocimiento parcial: se reconoce el derecho al PAS (laboral y funcionario) y se abonan las cantidades generadas hasta el 31.12.2012 bajo la fórmula de "anticipo a cuenta". Las cantidades que se pudieran generar a partir del 1.1.2013 se reconocen pero se difiere el pago hasta el levantamiento de la suspensión contemplada en las leyes presupuestarias de la Comunidad de Madrid en relación con determinados beneficios sociales.	
UC3M, UCM y URJC	Se reconocen las cantidades actualizadas en los términos reflejados en el convenio (PASL) y en el acuerdo (PASF) de aplicación.	

Jubilación parcial con contrato de relevo:

Esta modalidad de jubilación, por aplicación de la normativa estatal, es de aplicación únicamente al personal laboral, que lo tiene reconocido en los convenios en vigor en el ámbito de las universidades públicas de Madrid (tanto el de PASL como el del PDIL). Sin embargo, una vez más, nos encontramos con una diferencia de aplicación de un mismo derecho en función del colectivo y la universidad:

- PDIL: no se reconoce el derecho en ninguna universidad pública madrileña**, bajo el pretexto de no poder realizar contrataciones "temporales" de Profesor/a Contratado/a Doctor/a en la medida en que se trata de una figura indefinida, cuestión que desde CCOO entendemos totalmente injustificada y que no responde a la realidad de los hechos.
- PASL: se reconocen distintos porcentajes de reducción de jornada, entre el 50 y el 75% de la jornada, según la universidad.**

Universidad	Porcentaje de reducción de la jornada
UC3M	50%
UAH (Acuerdo del 22.12.2020)	75%, aunque está pendiente de concretar el procedimiento específico para aplicar el acuerdo en lo relativo a la forma de contratación del relevista.
UPM (Acuerdo del 18.6.2019) UAM (Instrucción unilateral de Gerencia de 18.10.2019) UCM (Acuerdo del 4.10.2019) URJC (Acuerdo del 8.11.2019, corregido el 22.6.2020)	75%

A partir del 1 de enero de 2021, la persona que quiera acceder a la jubilación parcial con contrato de relevo deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Estar contratada a tiempo completo.
- Edad mínima:

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años

- Cotización mínima: 33 años. A estos exclusivos efectos, sólo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de 1 año. En el caso de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, se requerirán 25 años de cotización.
- Antigüedad en la empresa: al menos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- **Porcentaje de reducción de la jornada de trabajo: estará comprendida entre el 25 y el 50%.** En el caso de que el contrato de la persona relevista sea indefinido, a tiempo completo y con una duración igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte al trabajador/a sustituido/a para alcanzar la edad ordinaria de jubilación **se podrá llegar al 75%.** En este sentido, **se han firmado acuerdos para llegar a este porcentaje máximo del 75% para el PASL en las UAM, UPM, UCM, URJC y UAH, quedando pendiente únicamente de concretarse en la UC3M.**

Los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

Requisitos del jubilado/a parcial

- Estar contratado a jornada completa.
- Que se celebre simultáneamente un contrato de relevo.
- Edad mínima.
 - Si tienen la condición de "mutualistas", 60 años de edad real.
 - Si no tienen la condición de mutualista, la exigencia de este requisito de edad se aplicará de forma gradual desde el año 2013 al 2027, en función de los períodos cotizados. En 2020 será de 62 años y 8 meses con 33 años cotizados, o 61 años y 10 meses con 35 años o más:

Año del hecho causante	Edad mínima exigida según períodos mínimos cotizados en el momento del hecho causante	Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2021	62 años	35 años y 3 meses o más
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más
2024	62 y 6 meses	36 años o más
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más
Desde 2027	63 años	36 años y 6 meses

- **Cotización mínima:** 33 años sin que pueda tenerse en cuenta la parte proporcional de pagas extras. A estos exclusivos efectos, sólo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de 1 año. En el caso de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, se requerirán 25 años de cotización a partir del 01-01-2013.
- **Antigüedad en la empresa:** al menos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- **Porcentaje de reducción de la jornada de trabajo:** estará comprendida entre el 25 y el 50%. En el caso de que el contrato de la persona relevista sea indefinido, a tiempo completo y, con una duración al menos igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte al trabajador/a sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación, se podrá llegar al 75%. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador o trabajadora a tiempo completo comparable.

Año	Mínimo	Máximo
2021	25%	50%
		75%

Contrato de relevo a jornada parcial y por tiempo indefinido hasta la fecha de jubilación ordinaria de la persona relevada.
 Contrato de relevo a jornada completa y con una duración igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte a la persona sustituida para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

Requisitos del contratado/a relevista

- El contrato a tiempo parcial se celebrará con una persona en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- Base de cotización de la persona relevista y la jubilada parcial: correspondencia del 65% entre las bases de la persona relevista y de la jubilada parcial, en todo caso (promedio de los últimos 6 meses).
- Duración del contrato: tendrá una duración indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte a la persona sustituida para alcanzar la edad de jubilación ordinaria exigida en cada caso. Si al cumplir dicha edad, la persona jubilada parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total de la persona relevada. Cuando se reduzca la jornada hasta un 75% y, por tanto, el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, este deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte al trabajador/a sustituido/a para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.
- Jornada: a tiempo completo o a tiempo parcial, que deberá ser como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por la persona jubilada parcialmente. El horario de trabajo del trabajador/a relevista podrá completar el de la persona sustituida o simultanearse con ella.

Para CCOO, el desigual reconocimiento de los derechos reconocidos en el acceso a las diferentes modalidades de jubilación evidencia una clara falta de voluntad por las universidades de reconocer los derechos y el trabajo desarrollado por sus trabajadores y trabajadoras a lo largo de su carrera profesional. Con su actitud, las universidades fomentan la desigualdad de sus plantillas en función del colectivo de personal, la relación funcional o laboral y la universidad en la que prestan servicios cuando los convenios y acuerdos de aplicación, que son los que generan el derecho a determinadas condiciones en el acceso a las distintas modalidades de jubilación (ordinaria, anticipada o parcial con contrato de relevo), son los mismos.

Resulta evidente que el reconocimiento de los derechos de las plantillas que vienen trabajando en las universidades desde hace años y el rejuvenecimiento de las mismas no es una prioridad para las universidades: ni firman los acuerdos globales que planteamos en las Comisiones Paritarias de los Acuerdos y Convenios ni concretan un acuerdo específico en sus universidades.

Desde CCOO reclamamos a las universidades públicas de Madrid que, de una vez por todas, traten con un mínimo de reconocimiento y dignidad a sus plantillas y procedan de manera inmediata a concretar los acuerdos que permitan el pleno cumplimiento de los acuerdos y convenios:

1. En relación con las cantidades de aplicación cuando se accede a la jubilación ordinaria y a las cantidades contempladas en el supuesto de jubilación anticipada:
 - a. **Se reconozca el derecho a su percepción al PDI Funcionario** en todas las universidades públicas madrileñas, con independencia de los acuerdos propios en vigor.
 - b. **Y, en los mismos términos, al PDI Laboral**, en UAM, UPM, UCM, UC3M y UAH.
 - c. **En UPM y UAH**, con relación al PAS, se proceda al **abono íntegro de las cantidades generadas por la persona trabajadora que accede a la jubilación**, sin distinción entre las cantidades generadas antes o después del 31 de diciembre de 2012.
En la UAM, **la única que no abona estas cantidades**, se reconozca el derecho y se abonen las cantidades pendientes a todas las personas jubiladas desde el 1 de enero de 2013.
2. Y para la jubilación parcial con contrato de relevo:
 - a. Se reconozca el derecho al PDI Laboral de todas las universidades públicas madrileñas mediante un acuerdo de la Comisión Paritaria del I Convenio del PDIL.
 - b. Se concrete el acuerdo para la reducción del 75% en la jornada del jubilado parcial en la UC3M y se clarifique cuanto antes el procedimiento a seguir para la aplicación efectiva del acuerdo alcanzado en la UAH.
En relación a la UAM, es necesario firmar un acuerdo con su Comité de Empresa que sustituya la instrucción unilateral de Gerencia.

Para CCOO resulta esencial que se avance en esta materia de manera decidida, no sólo como un reconocimiento a los muchos años de servicios prestados por las personas afectadas, sino también como una herramienta fundamental para avanzar en la imprescindible renovación de las plantillas de una manera medianamente ordenada y progresiva.

Concretar un acuerdo no sólo es posible, es necesario.



Madrid, a 12 de julio de 2021