

## Reunión de la Mesa Paritaria del PDIL

**Acuerdo sobre el permiso de paternidad para el PDI –Acuerdo sobre la forma de disfrute de los permisos por enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica del PDIL - Reclamación del reconocimiento de la actividad investigadora al PDIL no permanente - Reclamación de la actualización salarial para el personal investigador**

### Propuesta de CCOO para avanzar en el reconocimiento de la evaluación de la actividad investigadora para el PDI temporal

CCOO viene defendiendo en distintos ámbitos el derecho del PDIL temporal a someter a evaluación su actividad investigadora. El complemento por méritos de investigación sirve y atiende las mismas situaciones, tanto del personal permanente como del no permanente, siempre que exista un grado de continuidad suficiente para poder acceder a la evaluación. Por lo tanto, entendemos que se debe reconocer derecho de todo el PDIL, permanente y no permanente, con independencia de su dedicación, a someter la actividad investigadora realizada cada seis años a una evaluación y, en caso de superarla favorablemente, a adquirir y consolidar un complemento por méritos investigadores, en una cuantía anual que varía según la figura docente e investigadora de que se trate en los mismos términos que el PDI permanente o indefinido.

Ante la imposibilidad de acuerdo, CCOO ha iniciado el procedimiento de reclamación judicial de este derecho, pero ofreciendo a la vez un posible acuerdo antes de la celebración del juicio correspondiente. **En esta línea de anteponer el acuerdo al conflicto** y con el objeto de evitar la judicialización de la reclamación de esta cuestión, desde CCOO hemos planteado a las universidades una doble línea de actuación:

1. La realización de las gestiones necesarias para la firma de un convenio entre la ANECA y las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid (CM) para la evaluación de la actividad investigadora desarrollada por el PDI de carácter no permanente que cumpla con los requisitos temporales y de actividad reflejados en la correspondiente normativa por la que se fije el procedimiento y plazo de presentación de solicitudes de evaluación de la actividad investigadora a la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora.
2. Y, de forma transitoria hasta que se concrete el convenio anteriormente señalado, la firma de un convenio de colaboración entre la Fundación para el Conocimiento Madrimasd y las Universidades Públicas madrileñas para la evaluación de la actividad investigadora desarrollada durante el período que se determine por el PDI temporal.

Las universidades se han comprometido a trasladar a la ANECA la posibilidad de alcanzar el convenio con esta Agencia en los términos propuestos y valorar, en el caso de que la ANECA les derive a la agencia autonómica de acreditación, la concreción de un acuerdo. Desde CCOO seguiremos trabajando para lograr un acuerdo que permita a este colectivo el reconocimiento de este derecho sin renunciar a la vía judicial que hemos iniciado.

### Reclamación de la aplicación de la actualización salarial al personal investigador con contrato firmado con las universidades

Las leyes de Presupuestos aprobadas para 2018 a nivel estatal y autonómico (Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado – PGE-y Ley 12/2017 de PGCM) vienen a definir un marco normativo que afecta a los empleados de las Universidades Públicas madrileñas. Para el año 2018, las retribuciones íntegras del personal al servicio del sector público de la CM, del que forman parte las Universidades Públicas, se verán incrementadas en un 1,75 % respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2017, aplicándose de forma escalonada (de enero a junio de 2018, con un incremento del 1,5 % y desde el 1 de julio de 2018, con un incremento del 1,75 %).

Y estos incrementos salariales **deben aplicarse a todo el personal laboral docente e investigador toda vez que mantienen un contrato laboral en vigor con la universidad**. En este sentido, sería de plena aplicación al personal investigador con cargo a programas (Ramón y Cajal, Juan de la Cierva, formación pre y posdoctoral, FPI, FPU y proyectos de investigación). **El hecho de que las universidades realicen estos contratos en el marco de programas públicos de ayuda a la financiación de la contratación no impide la aplicación de los incrementos salariales previstos en la LPGE 2018**. En todos los programas dichas cantidades se establecen como ayudas mínimas y tienen el carácter de subvenciones que no impiden la aportación o incremento

salarial por parte de los centros receptores de ayudas y que son los directos empleadores y, por tanto, responsables del pago de los salarios que correspondan legal y convencionalmente. En este sentido, desde CCOO consideramos que este personal mantiene una relación contractual con las universidades y tienen el mismo derecho que el resto de empleados públicos a ver actualizados sus salarios y así se planteó en la Comisión Paritaria, donde se constató la divergencia de criterios que se aplican entre las distintas universidades, situándose en los extremos:

- La URJC, que ha aplicado la actualización a todo el personal excepto a los contratos derivados del artículo 83 de la LOU.
- Y la UAM, que no ha actualizado los salarios a nadie a día de hoy.

Ante esta disparidad de criterios, desde CCOO vamos a dar traslado de las distintas situaciones a nuestros servicios jurídicos para concretar la viabilidad de una reclamación de este derecho.

## **Acuerdos relativos al permiso de paternidad y el inicio de determinados permisos retribuidos**

El miércoles 24 de octubre se reunió la Mesa Paritaria del I Convenio del PDI Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid, llegándose a sendos acuerdos sobre:

1. La unificación de los criterios de aplicación del permiso de paternidad al PDI de las Universidades Públicas de Madrid.
2. Los apartados a, b y c del artículo 20 del I Convenio del PDI Laboral, relativo a permisos retribuidos en caso de hospitalización, accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica, fallecimiento y nacimiento, acogimiento o adopción.

### **1. Acuerdo para la unificación de los criterios de aplicación del permiso de paternidad al PDI de las Universidades Públicas de Madrid**

Tras dos años en los que CCOO ha venido solicitando la regulación conjunta para todo el PDI de la forma de aplicación del derecho al permiso de paternidad, por fin el miércoles 24 de octubre se ha reconocido esta petición de la parte social, alcanzándose un acuerdo que permitirá regular de forma conjunta la aplicación de este derecho. Esto va a permitir una aplicación armonizada al conjunto de las plantillas de las universidades públicas madrileñas, toda vez que **este acuerdo es extensible a todo el PDI**. El texto del acuerdo firmado, a propuesta de CCOO, es el siguiente:

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

1. *Este derecho es de aplicación en los supuestos de nacimiento, acogimiento temporal o permanente, delegación de guarda para la convivencia preadoptiva o adopción.*
2. *El período máximo de duración del permiso de paternidad será de cinco semanas o el período temporal que pudiera establecerse mediante normativa de ámbito estatal o autonómico. Este período será ampliable en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples.*
3. *Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con la Universidad y es compatible e independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.*
4. *Este permiso de paternidad es independiente y su disfrute será siempre posterior al permiso por nacimiento, acogimiento o adopción contemplado en la normativa y los Acuerdos y Convenios en vigor. El inicio del cómputo del permiso por nacimiento, acogimiento o adopción comenzará en el día hábil siguiente al que se haya producido el hecho determinante del permiso, sin que computen a tales efectos los días inhábiles, sábados o festivos. Si el hecho que genera el derecho al permiso retribuido aconteciese durante la realización de la jornada laboral del trabajador, se computará el crédito horario ya realizado como pendiente de disfrute en concepto de permiso retribuido.*
5. *El permiso de paternidad es independiente de la parte del permiso de maternidad que la madre puede ceder al padre. En los casos en que solamente exista un progenitor, adoptante o acogedor, si éste percibe el subsidio por maternidad, no podrá acumular el subsidio por paternidad.  
Si la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones por maternidad, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor podrá percibir el subsidio por paternidad, compatible con el subsidio por maternidad, si reúne los requisitos para acceder a ambos subsidios y disfruta de los correspondientes períodos de descanso.*
6. *En caso de parto, el disfrute del descanso por paternidad corresponde en exclusiva al otro progenitor.  
En el supuesto de adopción o acogimiento corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados si ambos trabajan, excepto cuando uno de ellos haya disfrutado en su totalidad del permiso de maternidad en cuyo caso, el subsidio por paternidad se reconocerá en favor del otro progenitor.  
En ningún caso podrá ser cedido a la madre o al otro progenitor.*
7. *Se podrá disfrutar:*
  - *Desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.*
  - *Durante la suspensión del contrato por maternidad y hasta que finalice la misma.*

- O inmediatamente después de la finalización de la baja maternal, para alargar el cuidado del hijo por ambos progenitores.

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

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

8. El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del empleado público.
9. En los supuestos de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados, podrán iniciar el percibo del subsidio y a disfrutar de dicho permiso a partir del alta hospitalaria del hijo o hija y siempre que se haya agotado el permiso por nacimiento, acogimiento o adopción.
10. Estos criterios serán aplicables, salvo acuerdo de las partes, a las ampliaciones temporales en relación a la duración de este permiso que se pudieran establecer.
11. En todo caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en cada universidad.”

Este acuerdo supone:

1. Clarificar y armonizar los criterios de concesión de este derecho a todo el personal de las universidades públicas madrileñas, en las condiciones más beneficiosas.
2. Para el personal funcionario se reconoce la aplicación del permiso de paternidad una vez finalizado el permiso por nacimiento, acogimiento o adopción, lo que sólo se reconocía de forma incontestable para el personal laboral.
3. El acuerdo refleja lo regulado en la normativa estatal en relación al período de suspensión: será ininterrumpido salvo la última semana del período total al que se tenga derecho, que podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo/a, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere el párrafo anterior. Y el acuerdo lo que hace es mejorar dicha regulación ya que la necesidad de acuerdo previo entre empresa y trabajador/a (para el personal laboral) o de una normativa específica (para el personal funcionario) para el disfrute independiente de la quinta semana, queda ahora a decisión del trabajador/a.
4. Queda abierto a futuras ampliaciones temporales de este derecho y a mejoras consensuadas en su aplicación.

Ha sido un proceso complicado que nos ha supuesto un trabajo intenso, pero hemos conseguido firmar un acuerdo que entendemos facilitará el uso de este importante derecho a las personas interesadas.

## 2. Acuerdo sobre los apartados a, b y c del artículo 20 del convenio, relativo a permisos retribuidos en caso de hospitalización, accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica, fallecimiento y nacimiento, acogimiento o adopción.

CCOO planteó a la Comisión de Paritaria del I Convenio del PDIL una propuesta de acuerdo consistente en:

1. El permiso de matrimonio o unión de hecho de los empleados de las universidades públicas de Madrid, comenzará a contar desde el primer día hábil siguiente al hecho causante, salvaguardando, en su caso, las mejores condiciones pactadas en cada una de las universidades.
2. Igualmente, los permisos contemplados en el artículo 20 “permisos y licencias”, para los siguientes supuestos:
  - ✓ Nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo/a.
  - ✓ Enfermedad grave o accidente de padres, cónyuge o hijo/a.
  - ✓ Fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

*Comenzarán a contar el primer día hábil siguiente al hecho causante, salvaguardando, en su caso, las mejores condiciones pactadas en cada una de las universidades.*

La Comisión Paritaria del I Convenio del PDIL ha firmado un acuerdo sobre esta cuestión, siendo de aplicación a partir de su firma, el 24 de octubre de 2018. Desde CCOO queremos reconocer el esfuerzo realizado por todas las partes para la consecución de estos acuerdos, lo que demuestra que cuando hay voluntad, el consenso en beneficio de las trabajadoras y trabajadores de las universidades públicas es posible.