

## Reunión de las Mesas Paritarias del PAS

### Acuerdo sobre el permiso de paternidad y forma de disfrute de los permisos por enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica del PAS Funcionario

El miércoles 17 de octubre se han reunido la Mesa Paritaria del I Convenio del PAS Laboral y la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo del PAS Funcionario, llegándose a sendos acuerdos sobre:

1. La unificación de los criterios de aplicación del permiso de paternidad al PAS de las Universidades Públicas de Madrid.
2. Los apartados b y c del artículo 13.1 del II Acuerdo del PAS Funcionario, relativo a permisos retribuidos en caso de hospitalización, accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica, fallecimiento y nacimiento, acogimiento o adopción.

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

Tras dos años de negativas a la solicitud de regulación conjunta de la aplicación de este derecho, por fin el jueves 17 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, finalmente el jueves 17 de octubre se ha alcanzado un acuerdo sobre esta cuestión que permitirá una aplicación armonizada al conjunto de las plantillas de las universidades públicas madrileñas, toda vez que en los próximos días el acuerdo será extensible al PDI. El texto del acuerdo firmado, siguiendo como guion el propuesto 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 empresario 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, pero hemos conseguido firmar un acuerdo que entendemos facilitará el uso de este derecho a las personas interesadas.

### **Acuerdo sobre los apartados b y c del artículo 13.1, relativo a permisos retribuidos en caso de hospitalización, accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica, fallecimiento y nacimiento, acogimiento o adopción.**

Dentro de esta misma línea de homogeneizar las condiciones de trabajo del colectivo del PAS, CCOO planteó a la Comisión de Seguimiento del PASF una propuesta de acuerdo que ya se había alcanzado en el ámbito del PASL consistente:

1. En los supuestos de enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica, el permiso (tres días hábiles si sucede en la misma localidad o cinco si es en distinta localidad para un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que se reduce a dos y cuatro respectivamente para los familiares de segundo grado) podrá disfrutarse en cualquier momento siempre que se acredite que subsiste el hecho causante. En los restantes supuestos (nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo/a y fallecimiento), el disfrute de la licencia se iniciará con carácter inmediato a la producción del hecho causante.
2. Si el funcionario/a ya hubiera realizado su jornada laboral en el momento en que aconteciera el hecho que genera el derecho al permiso, ese día (al ser días hábiles) no se contabilizaría.
3. Si el hecho que genera el derecho al permiso retribuido aconteciese durante la realización de la jornada laboral, se computará el crédito horario ya realizado como pendiente de disfrute en concepto de permiso retribuido.

La Comisión de Seguimiento del II Acuerdo del PASF ha firmado un acuerdo sobre esta cuestión, siendo de aplicación a partir de su firma, el 17 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 los compañeros y compañeras es posible.

*Madrid, a 18 de octubre de 2018*