

El reconocimiento de los servicios prestados: un derecho del PDI que debe garantizarse

CCOO reclama la apertura del proceso de negociación para el reconocimiento de la experiencia profesional y los servicios prestados para el conjunto de la plantilla del PDI

En los acuerdos y convenios en vigor se contemplan y reconocen una serie de cantidades, que no indemnizaciones, vinculadas al acceso a la jubilación ordinaria del PDI. Como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 7/2012 de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid (CM) se introdujeron una serie limitaciones que afectaban a los beneficios sociales. De esta forma, y aunque las cantidades vinculadas a este concepto no se presupuestaban dentro del capítulo de Beneficios Sociales en aplicación de los convenios y acuerdos, a partir de 2013 y hasta 2026 el criterio de aplicación ha variado según la universidad, según se puede comprobar en el ANEXO a este CCOO Informa.

A esto hay que añadir la "suspensión" unilateral por parte de las universidades del reconocimiento de este derecho, con carácter general, al colectivo del PDI de las universidades públicas de la CM como consecuencia de los informes del Tribunal de Cuentas entre los años 2008 y 2012. A raíz de esta situación, en algunas universidades se implementaron acuerdos alternativos para compensar en parte esta situación.

Por otra parte, desde el año 2021 se han venido dictando una serie de sentencias del Tribunal Supremo que, sin afectar directamente a las universidades públicas de Madrid, han cuestionado la configuración jurídica de este derecho, especialmente para el personal funcionario. Y en el año 2025 los Informes de fiscalización de la Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid para el ejercicio 2021 de las remuneraciones abonadas por las universidades públicas madrileñas a su personal, han señalado que las cantidades abonadas por este concepto no se ajustan a la norma de aplicación. Como consecuencia de esta nueva realidad, los acuerdos parciales alcanzados en alguna universidad en relación al PDI se han vuelto a suspender en su aplicación.

Con independencia de la no afectación directa de las sentencias del TS al ámbito de las universidades públicas de la Comunidad de Madrid y del carácter no vinculante de los informes de la Abogacía del Estado y de la Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid, para CCOO resulta prioritario concretar un marco basado en la negociación colectiva y el acuerdo que garantice certidumbre y seguridad jurídica en el tiempo. En este contexto, y con independencia de las distintas interpretaciones jurídicas que puedan mantenerse, debemos anteponer el interés general y la protección de los derechos del colectivo. CCOO considera que existen dos vías posibles para dar una solución a esta situación:

1. Plantear un acuerdo común para el conjunto de las universidades públicas de Madrid en el marco de las comisiones paritarias y de seguimiento de cada convenio o acuerdo, toda vez que es un derecho regulado en el convenio colectivo en vigor para el PDIL. Esta sería la opción que resultaría más inmediata y sencilla.
2. Negociar el acuerdo en el ámbito de cada universidad.

Si se elige la segunda opción, el acuerdo que se pueda alcanzar tiene que garantizar que se mantiene, bajo la fórmula que se determine de manera consensuada, el actual marco general de las condiciones y derechos contemplados en los acuerdos y convenios en vigor. Nuestra responsabilidad es garantizar los derechos del conjunto de las personas afectadas.

La situación actual

A fecha de hoy, el reconocimiento de este derecho presenta la siguiente situación en las universidades públicas madrileña:

1. UC3M, UAM y UAH: no se aplican estas cantidades al PDI.
2. UPM: hasta 2026 se han aplicado las cantidades generadas hasta el 31 de diciembre de 2012 y se reconocía el compromiso de deuda de las cantidades generadas desde el 1 de enero de 2013 hasta el momento en que se produce la jubilación efectiva de la persona afectada.
Al PDIF se abonaba si se jubilaba a los 70 años.
En el Consejo de Gobierno del 30 de abril de 2026 se ha aprobado la suspensión del reconocimiento, otorgamiento y abono de los premios de jubilación y de sus anticipos a favor del personal de la Universidad.
3. URJC: Hasta el 1 de marzo de 2026 se venían aplicando las cantidades completas al PDIL, pero no al PDIF. A partir de esa fecha la URJC ha comunicado la suspensión de la aplicación de las cláusulas de los acuerdos de personal funcionario y convenios colectivos de personal laboral que contemplen el pago de "premios de jubilación", en línea con la regulación legal y la jurisprudencia del Tribunal Supremo, se suspenden las indemnizaciones por jubilación.
4. UCM: se han suspendido los acuerdos alcanzados en 1992 y 2008.

Las opciones de acuerdo

En este contexto, se plantean dos grandes vías, que son jurídicamente viables y deben ser objeto de negociación colectiva con las organizaciones sindicales representativas:

1. **La subvencional**, que se implementa una vez que la persona ha accedido a la condición de jubilada ordinaria y cuya presupuestación se vincularía al Capítulo IV (transferencias corrientes). La persona solicitante debe tener la condición de jubilada en el momento de participar en la correspondiente convocatoria.
Dicha convocatoria tendría carácter anual, planteándose al menos dos posibles opciones:
 - a) **La convocatoria directa**, en la que el único requisito es haber prestado servicios en la administración convocante (por ejemplo, un mínimo de diez años de servicio en las universidades públicas de Madrid) y haber accedido a la jubilación ordinaria en el año anterior al de la convocatoria.
 - b) **La convocatoria, vinculada a un programa de mentoría**, que venga a reconocer los servicios prestados por las personas que, desarrollando su actividad en las universidades públicas de la Comunidad de Madrid acrediten al menos diez años de servicio en las mismas y hayan accedido a la jubilación ordinaria en el año anterior al de la convocatoria. Este sería el modelo aplicado en alguna universidad pública.
2. **El reconocimiento de los servicios prestados, bajo diferentes fórmulas, pero todas ellas con un elemento común:** la persona trabajadora beneficiaria accede a este reconocimiento desde la situación de servicio activo. Las cantidades vinculadas a esta vía se reflejarían en el Capítulo I de los presupuestos de la universidad.

Desde CCOO llevamos desde 2025 trabajando en las diferentes opciones para facilitar un acuerdo lo más ágil posible que garantice a los diferentes colectivos de las universidades públicas de Madrid el mantenimiento de un derecho, bajo la fórmula que se considere más idónea en cada caso, que las universidades deben garantizar, como es el reconocimiento de largas carreras profesionales al servicio de la universidad pública. Reconocer los servicios prestados y las largas trayectorias profesionales no constituye un privilegio, sino una forma de poner en valor la dedicación, el compromiso y la contribución de quienes han dedicado una parte esencial de su vida laboral al servicio de la universidad pública.

Desde CCOO reclamamos la puesta en marcha de procesos de negociación colectiva guiados por el principio de la buena fe que permitan avanzar en nuevos derechos y en mantener, bajo la fórmula que todas las partes consideremos como más adecuada, aquellos que en estos momentos se encuentran suspendidos. No hacerlo supondría una irresponsabilidad lesiva para los derechos e intereses de los diferentes colectivos afectados, derechos que defenderemos en la forma y el ámbito que corresponda en cada momento.

No nos resignamos

Defiende la universidad pública y de calidad, la universidad de todas y todos

El sindicalismo de CCOO sigue demostrando su utilidad para mejorar la vida de las personas trabajadoras

¿Aún no te has afiliado? ¿A qué esperas?



**AFILIATE a CCOO:
TE INTERESA**

Madrid, a 30 de junio de 2026

ANEXO

Universidad	Cantidades vinculadas al acceso a la jubilación ordinaria con diez o más años de antigüedad: tres mensualidades con 10 años de antigüedad y una mensualidad por cada 5 años o fracción que exceda de los 10 años de referencia
UPM	PTGAS y PDI
	Se reconoce el derecho al PTGAS y al PDIL y se difiere el pago al levantamiento de la suspensión de los PGCM. Se abonan las cantidades generadas hasta el 31.12.2012. Al PDIF se abona si se jubilan a los 70 años. Existe un plan de incentivación de la jubilación desde los 65 años.
	Con efectos de enero de 2026 se ha paralizado de hecho el reconocimiento de este derecho. En el Consejo de Gobierno del 30 de abril de 2026 se ha aprobado la suspensión del reconocimiento, otorgamiento y abono de los premios de jubilación y de sus anticipos a favor del personal de la Universidad.
URJC	Sí PTGAS y PDIL/ NO PDIF
	Acuerdo 8.11.2019 (corregido 22.6.2020) Se aplican las cantidades actualizadas en el mismo porcentaje que el resto de retribuciones.
	Hasta el 1 de marzo de 2026 se venían aplicando las cantidades completas. A partir de esa fecha la URJC ha comunicado que, en cumplimiento de las indicaciones del Informe de la fiscalización de las remuneraciones abonadas a su personal por la Universidad Rey Juan Carlos en el ejercicio 2021, aprobado por acuerdo del Consejo de la Cámara de Cuentas el 23 de diciembre de 2025, la suspensión de las cláusulas de los acuerdos de personal funcionario y convenios colectivos de personal laboral que contemplen el pago de "premios de jubilación", en línea con la regulación legal y la jurisprudencia del Tribunal Supremo, se suspenden las indemnizaciones por jubilación.
UCM	Sí PTGASL / NO PTGASF y PDI
	<ul style="list-style-type: none"> Acuerdo entre la UCM y la Junta de PDI de 23.9.1992: se abona la cantidad correspondiente a dos mensualidades completas en el momento de acceder a la jubilación si se acreditan 15 años de servicio en la UCM. Es de aplicación a laborales y funcionarios. Acuerdo del Consejo de Gobierno de la UCM de 21.1.2008: el PDIF que acredite 30 años de servicios efectivos al estado al cumplir 60 años, o 65 años con al menos 15 años de servicios efectivos al Estado, percibirá las cantidades necesarias para alcanzar el importe de la jubilación máxima hasta alcanzar los 65 años de edad, y el 95% de dicha cantidad hasta alcanzar los 70 años. La retribución incluye todos los conceptos retributivos, a excepción el complemento individual por méritos y los complementos por desempeño de cargo académico.
	Con fecha 1 de enero de 2025 la UCM ha suspendido el abono al PTGASF y la aplicación de los acuerdos del PDI.
UC3M	No se aplica al PDI / Sí PTGAS
	Con fecha 12.12.2025 se ha publicado la convocatoria vinculada al programa de incentivos del PTGAS vinculado a méritos individuales y a su contribución continuada a la mejora de la actividad que desempeña en la universidad.
UAM	NO se abonan a ningún colectivo las cantidades contempladas en los acuerdos y convenios.
UAH	No se aplica al PDI / Sí PTGAS