

El derecho al reconocimiento de los servicios prestados. Un derecho del PTGAS que se debe garantizar

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 PTGAS

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 PTGAS. Como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 7/2012 de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid 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.

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 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 entienden que las cantidades abonadas por este concepto no se ajustan a la norma de aplicación.

Siendo conscientes que las diferentes sentencias, los informes de la Abogacía del Estado y el reciente Informe de la Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid pueden generar en algún caso cierta incertidumbre en cuanto a la posible legalidad y forma de aplicar lo referido en los acuerdos en vigor en esta materia en las universidades públicas madrileñas, entendemos que universidades y parte social estamos obligados a buscar una solución a la actual situación, en muchos casos, de desconcierto. Con tal fin, CCOO ha llevado esta cuestión a las Comisiones Paritarias del PTGAS celebradas los días 22 de abril (PTGASF) y 7 de mayo (PTGASL).

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, todas las partes coincidimos en la necesidad de concretar un marco basado en la negociación colectiva y el acuerdo que garantice certidumbre y seguridad jurídica en el tiempo. En este contexto, y más allá de las interpretaciones jurídicas que hagamos cada parte, debemos anteponer el interés y los derechos del colectivo. Dicho esto, caben dos posibilidades:

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. Esta sería la opción que resultaría más inmediata y sencilla.
2. Negociar el acuerdo en el ámbito de cada universidad que no lo haya firmado ya. UAH y UC3M ya han firmado acuerdos en este sentido.

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. Dichos acuerdos, fruto de la negociación colectiva en el ámbito de cada universidad, serán trasladados a las Paritarias para su conocimiento. Nuestra responsabilidad es garantizar los derechos del conjunto de las personas afectadas, sin olvidar a aquellas que están accediendo a la jubilación desde que se ha paralizado el reconocimiento de este derecho en alguna universidad.

La situación actual

En estos momentos, este derecho se está aplicando de la siguiente manera:

1. UC3M: se aplicaban las cantidades íntegras hasta diciembre de 2025. 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.
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. En el Consejo de Gobierno del 26.3.2026 se informó por parte de Rector sobre la suspensión del abono del anticipo a cuenta correspondiente a la parte proporcional generada por cada trabajador/a jubilado/a en concepto de premio de jubilación generado hasta 31 de diciembre de 2012. En el reciente Consejo de Gobierno del 30 de abril de 2026 se ha aprobado dicha 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. 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, donde se recomienda a la Universidad dejar suspendida y sin efecto 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. UAH:
PTGASF: Con fecha 20 de noviembre de 2024 se ha firmado un acuerdo por el que se modifica la naturaleza de las cantidades, pasando a ser consideradas como premios por años de servicio en base la siguiente temporalización:

Tramo	Años de servicio	Mensualidades
1º	25	6
2º	30	7
3º	35	9
4º	40 o más	11

De esta forma se recupera el 100% de las cantidades cuyo abono se suspendió el 1 de septiembre de 2022.

PTGASL: con fecha 13 de octubre de 2025 se firmó un acuerdo entre la Gerencia y el CE del PTGASL, desvinculando esta cuestión de los beneficios sociales. Se mantienen el resto de criterios del convenio, con alguna mejora y se garantiza el 100% de las cantidades.

5. UAM: desde el 31 de diciembre de 2012 no se abona cantidad alguna por aplicación, según criterio de la universidad, de la normativa presupuestaria de la Comunidad de Madrid.
6. UCM: se reconoce el derecho al PTGASL, pero no al PTGASF desde enero de 2025.

Las opciones de acuerdo

En este contexto, se plantean dos grandes vías:

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

CCOO informa

Nº 11 / 2026

Sector: **PTGAS***Lo primero las personas*

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 dos elementos en común:

- La persona trabajadora beneficiaria accede a este reconocimiento desde la situación de servicio activo.
- En esta convocatoria podrán participar las personas que cumplan en los términos que se establezcan en la convocatoria los requisitos establecidos en el artículo 205.1.a) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social en los términos recogidos en la Disposición Transitoria Séptima de la misma o normativa que la desarrolle, modifique o sustituya, para el acceso al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva y sin reducción por razón de edad, sin perjuicio de que todo trabajador o trabajadora pueda completar los períodos de carencia necesarios para acceder a la jubilación. La participación en dicha convocatoria supondrá que la persona asume el compromiso de solicitar el acceso a la jubilación plena al cumplir dichos requisitos.

Las cantidades vinculadas a esta vía se reflejarían en el Capítulo I de los presupuestos de la universidad.

Puede adoptar diversas formas: reconocimiento directo de los servicios prestados (modelo UAH para el PTGASF); una combinación de una convocatoria de reconocimiento de los servicios prestados con los requisitos de mentoría (formación directa a personas de nuevo ingreso y/o mediante la creación de recursos para la mejora del servicio), como es el caso del acuerdo de la UC3M; combinación de servicios prestados y reducción de la jornada laboral vinculada a dicho reconocimiento, etc.

Por otra parte, existen otras opciones que se pueden aplicar a un sector específico, como el incremento del complemento específico del PTGASF o la inclusión en la carrera horizontal.

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.

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.

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 1 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 67 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	Si 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, donde se recomienda a la Universidad dejar suspendida y sin efecto 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.															
UCM	Si PTGASL / NO PTGASF y PDI Se aplican las cantidades actualizadas en el mismo porcentaje que el resto de retribuciones. Acuerdo de mejora del 27.3.2014 para el PTGASF															
	Con fecha 1 de enero de 2025 la UCM ha suspendido el abono al PTGASF.															
UC3M	Si PTGAS / NO PDI Se aplican las cantidades actualizadas en el mismo porcentaje que el resto de retribuciones.															
	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 las cantidades contempladas en los acuerdos y convenios por aplicación de la normativa presupuestaria de la Comunidad de Madrid. 2019: PTGAS y PDI 50% del presupuesto que se reflejaba en el acuerdo de 11.12.2019 de aplicación del 0,2% de la masa salarial. 2020 en adelante: no hay acuerdo.															
	No se aplica al PDI															
UAH	PTGASL Hasta el 13.10.2025 se reconoce el derecho al PTGAS laboral y se abonan las cantidades generadas hasta el 31.12.2012 bajo la fórmula de "anticipo a cuenta" y se difiere el pago al levantamiento de la suspensión de los PGCM. Por acuerdo de 13.10.2025 entre el CE del PTGASL y la Gerencia, se acuerda que "al producirse la jubilación forzosa de un trabajador o trabajadora que tuviera diez años como mínimo de antigüedad reconocida en la Universidad percibirá de esta el importe íntegro de tres mensualidades más y una mensualidad por cada cinco años o fracción que exceda de los diez años de referencia. La cantidad resultante se verá incrementada en una mensualidad más por 35 años de servicio y dos mensualidades más por 40 o más años de servicio."															
	PTGASF Con fecha 1 de septiembre de 2022 se paralizó el abono de este concepto al PASF. Con fecha 25.6.2024 se ha firmado un acuerdo entre la Gerencia y la Junta de PTGASF para el abono de las cantidades dejadas de pagar en los términos en que se venía realizando y un compromiso inicial de mantenimiento del derecho hasta el 31.12.24, plazo en el que se debería haber alcanzado un acuerdo para recuperar el derecho bajo la fórmula que ambas partes entiendan como más adecuada y garantista. De no alcanzarse acuerdo en esa fecha, el pago se podría prorrogar hasta que se concrete el acuerdo. Con fecha 20.11.2024 se ha firmado un acuerdo por el que se modifica la naturaleza de las cantidades, pasando a ser consideradas como premios por años de servicio en base la siguiente temporalización:															
	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Tramo</th> <th>Años de servicio</th> <th>Mensualidades</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1º</td> <td>25</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>2º</td> <td>30</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>3º</td> <td>35</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>4º</td> <td>40 o más</td> <td>11</td> </tr> </tbody> </table>	Tramo	Años de servicio	Mensualidades	1º	25	6	2º	30	7	3º	35	9	4º	40 o más	11
Tramo	Años de servicio	Mensualidades														
1º	25	6														
2º	30	7														
3º	35	9														
4º	40 o más	11														
	Se garantiza en todo caso el cobro de las cantidades correspondientes al periodo comprendido entre los 10 y los 25 años de servicio si se cesa antes de los 25 años. De esta forma se recupera el 100% de las cantidades.															