



II DIAGNÓSTICO

SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID

**DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LAS MUJERES
EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID**

ÍNDICE

I.- Resumen ejecutivo.....	2
II.- Diagnóstico	15
1. Proceso de selección, contratación y promoción profesional	15
1.1 Personal Docente e Investigador	15
1.2 Personal de Administración y Servicios	22
2. Clasificación profesional.....	23
2.1 Personal Docente e Investigador	23
2.2 Personal de Administración y Servicios	26
3. Formación	30
4. Condiciones de trabajo y Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	33
4.1 Personal Docente e Investigador	33
4.2. Personal de Administración y Servicios	34
5. Infrarrepresentación femenina	35
6. Retribuciones	72
7. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo 2021	79

I.- Resumen ejecutivo

La Universidad Politécnica de Madrid se fundó entre los años 1971 y 1972 con la creación del Instituto Politécnico Superior configurado por una serie de Escuelas Técnicas Superiores, sumándose un año después las Escuelas Universitarias. Como se recoge en los Estatutos UPM (BOCM, 2010) art.2, esta Universidad tiene entre sus objetivos la creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, la técnica y la cultura científica.

La UPM cuenta con una larga trayectoria, reconocida nacional e internacionalmente, como organismo público de educación superior e investigación que abarca todos los campos, clásicos y modernos, de la Ingeniería y la Arquitectura y que se extiende a otros ámbitos como son INEF, Diseño de Moda, Tecnología Biomédica, Diseño Industrial, entre otros. Con ese fin, también se trabaja desde sus Institutos y Centros de Investigación, asimilando los cambios producidos en nuestra sociedad y manteniendo su vocación de excelencia, por lo que cuenta con el reconocimiento nacional e internacional.

Actualmente la UPM está formada por 16 escuelas, una facultad y once centros e institutos de investigación distribuidos en cuatro campus. Por lo tanto, la UPM está formada por 28 centros (junto con el Rectorado) distribuidos en estos campus: Campus Ciudad Universitaria/Moncloa, Campus Madrid Ciudad, Campus de Montegancedo y Campus Sur. Es necesario destacar que los de Ciudad Universitaria/Moncloa y Montegancedo cuentan con esta doble mención de Campus de Excelencia Internacional.

Los colectivos que conforman la UPM y objeto de este diagnóstico son el Personal de Administración y Servicios (PAS) y el Personal Docente e Investigador (PDI), en sus formas laboral y funcionario; también se ha traído a colación el estudiantado, que si bien quedaría fuera del Plan de Igualdad, según dispone la legislación laboral y la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se entiende que puede ser una buena herramienta para testar el estado de la igualdad entre este colectivo, a fin de indagar sobre algunas cuestiones que pudieran luego tener repercusión en el acceso de los/as estudiantes a la carrera universitaria y su posible carrera académica.

En cuanto al personal investigador (esencialmente pre y postdoctoral fuera de las figuras de la Ley Orgánica de Universidades, y personal estrictamente investigador vinculado a proyectos de investigación), obviamente las medidas contenidas en el presente Plan que puedan resultarles aplicables lo son plenamente. No obstante, para las futuras revisiones la comisión de seguimiento podría hacer un estudio específico de este colectivo a fin de incorporar medidas concretas que atiendan a sus necesidades más particulares, negociando con los Sindicatos estos términos.

La metodología empleada para la elaboración del Diagnóstico ha consistido en recabar datos, tanto cuantitativos como cualitativos, de los diferentes Servicios Administrativos de la Universidad, realizándose el análisis de estos por parte de un panel de expertos/as que forman parte del grupo de trabajo para elaboración del II Plan de Igualdad de la UPM, mandatado por y de entre la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Dicho grupo de trabajo, conformado en Comisión paritaria, procedente de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, con competencias de Comisión Negociadora, al estar representado por la Gerencia de la Universidad, quien la preside, la Unidad de Igualdad de la UPM, que actúa de Secretaría, con voz y voto, dos representantes de la Red de Puntos de

Contacto de Género de la propia Universidad, la Delegada de Alumnos para Igualdad, un representante de profesorado invitado como experto en ODS y la parte social representada por tres organizaciones sindicales.

Este Diagnóstico tendrá una doble difusión, por un lado, a nivel interno de la propia universidad a través de correos electrónicos a cada miembro de la comunidad universitaria, a través de la Red de Puntos de Contacto de Género existentes en cada Escuela/Facultad, creados en su día debido a la dispersión geográfica de los campus y a través de la publicación en la página web de la Universidad, de la Unidad de Igualdad, de Delegación de Alumnos, de Agentes Sociales, y por otro lado, a través de las redes sociales de los mismos sujetos anteriormente mencionados y las propias webs, que tienen carácter público y donde se refleja el compromiso de la Universidad con la igualdad de género, utilizando en todo momento un lenguaje no sexista, tanto a nivel visual como escrito.

El presente Diagnóstico de situación de las mujeres en la Universidad Politécnica de Madrid ha incluido las materias establecidas en el artículo 7 del R.D. 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el R.D 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Así, se ha estructurado de la siguiente manera, adecuándolo a la naturaleza propia de la universidad como organismo público.

- 1. Proceso de selección, contratación y promoción profesional**
- 2. Clasificación profesional**
- 3. Formación**
- 4. Condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**
- 5. Infrarrepresentación femenina**
- 6. Retribuciones**
- 7. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo**

Este Diagnóstico, como ya se ha expresado anteriormente, recoge datos cuantitativos y cualitativos que han proporcionado los servicios administrativos de la universidad, a través de los cuales podemos analizar la existencia o no de dificultades, diferencias, obstáculos que puedan existir en nuestra universidad, obteniendo así una información precisa para diseñar y establecer medidas evaluables para la elaboración del II Plan de Igualdad de la Universidad Politécnica de Madrid.

Analicemos punto por punto:

1. Proceso de selección, contratación y promoción profesional

La Universidad Politécnica de Madrid es una universidad pública y goza de las prerrogativas que le corresponden como tal entidad de derecho público con vinculación administrativa a la Comunidad de Madrid, en la que ejerce sus competencias en los términos de la legislación estatal sobre régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, basando su gestión en los criterios de responsabilidad, publicidad, transparencia y participación, respetará, en el marco de la Constitución Española, todos los derechos, libertades e intereses legítimos de quienes dan o reciben sus servicios. Buscará para ellos la máxima calidad y una óptima prestación, y aplicará con carácter general los principios de legalidad, de eficacia, de diaphanidad y de accesibilidad universal y diseño para todos, y, de modo particular para su personal, los de igualdad, mérito y capacidad en su selección, evaluación y promoción profesional, y los de eficiencia y economía en su actuación.

Los procesos de selección y contratación se rigen por las distintas legislaciones y normativas de acuerdo al carácter del colectivo en cuestión, diferenciando las composiciones en función del carácter laboral o funcionarial.

Personal Docente e Investigador en régimen laboral

De esta manera nos encontramos que, la contratación de Personal Docente e Investigador en régimen laboral, se regirá por Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre (BOE del 24), de Universidades (en adelante, LOU), en la redacción modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril (BOE del 13) (ReLOU), por el Convenio colectivo del PDI Laboral de la Universidades Públicas de Madrid, y el Reglamento para la contratación de personal docente e investigador en régimen laboral de la Universidad Politécnica de Madrid, aprobado en Consejo de Gobierno de 22 de diciembre de 2004, en el que se establecen los procedimientos para la contratación, en régimen laboral, de este personal en las figuras que existen en la actualidad.

Cada año se fijan unas instrucciones normativas, ya sean para renovación o concurso de contratación, en las que se reflejan tanto los requisitos, criterios y baremos que deben reunir las personas candidatas a los concursos convocados, así como quienes integren las distintas comisiones de valoración o selección que se crearán en función de las figuras contractuales. Dichas comisiones estarán formadas por cinco docentes doctores/as con vinculación permanente o profesorado emérito con contrato laboral vigente, de esta universidad o de cualquier otra universidad pública, garantizando que sean especialistas del área de conocimiento, o afines, al puesto a cubrir y se tenderá, a una composición equilibrada de hombres y mujeres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas. Para la contratación de Profesorado Contratado Doctor (PCD), se requerirá, con al menos, dos tramos docentes y recomendable al menos, un tramo de investigación reconocido.

De los cinco vocales propuestos para las comisiones de valoración, uno lo será a propuesta del Comité de Empresa, de acuerdo a la legislación vigente.

Personal Docente e Investigador en régimen funcional

La Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, mantiene dos figuras de cuerpos docentes universitarios, Catedrático/a de Universidad y Profesor/a Titular de Universidad.

El RD 1313/2007 encomienda a los Estatutos de las Universidades determinar el procedimiento por el que han de regirse los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios. Los criterios sobre los que procede valorar las aptitudes de los y las aspirantes a una plaza deben centrarse en el análisis del historial académico, docente e investigador del candidato/a, su proyecto docente e investigador, así como el contraste de las capacidades para la exposición y el debate ante la Comisión en la correspondiente materia o especialidad en sesión pública, para acreditar su aptitud científica y docente. Asimismo, también establece que los Estatutos de las Universidades determinarán la configuración de las Comisiones encargadas de juzgar los concursos de acceso y proponer al Rector o Rectora las candidaturas seleccionadas.

En la UPM existe una “Normativa para la regulación de los concursos de acceso a plazas de los cuerpos docentes universitarios en la Universidad Politécnica de Madrid”, aprobada en Consejo de Gobierno de 26 de febrero de 2009.

Las Comisiones juzgadoras estarán formadas por cinco integrantes de los cuerpos docentes universitarios, pertenecientes a distintas Universidades Públicas, salvo el presidente/a, que será de la UPM, y se nombra por el Rector o Rectora. Quienes integren las Comisiones deberán pertenecer a un cuerpo igual, equivalente o superior al de la plaza objeto del concurso, con la necesaria aptitud científica y docente, del área de conocimiento y, en su caso, áreas afines definidas en la convocatoria objeto del concurso, y podrán estar en la fecha de publicación de la convocatoria del concurso en el BOE, en cualquiera de las situaciones administrativas a las que se refiere el artículo 85 del Estatuto Básico del Empleado Público, excepto en las de excedencia y suspensión de funciones. La composición de las Comisiones de Selección deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.

En relación con las convocatorias de PDI funcionario si examinamos el cuerpo de Catedráticos Universidad (CU), observamos una tendencia de disminución de la oferta de plazas, que se correlaciona tanto en el número de admitidos como en la asignación de las plazas, si bien el número de convocatorias publicadas anualmente ha aumentado. Las mujeres siguen teniendo un papel poco representativo en este tipo de convocatorias si bien desde el año 2018, consolidan la asignación de las plazas con una tendencia positiva.

En el cuerpo de Profesores Titulares de Universidad existe una fluctuación anual tanto en el número de convocatorias como en el número de plazas ofertadas. Si bien en este cuerpo el número de mujeres que optan y son asignadas, es algo superior que en el de Catedrático. La proporción sigue siendo inferior a la de los hombres.

Personal de Administración y Servicios en régimen laboral

Al Personal de Administración y Servicios en régimen laboral, les serán de aplicación, entre otros, el II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Universidades Públicas de Madrid (BOCM de 10 de enero de 2006); el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (BOE de 31 de octubre), por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público; los Estatutos de la Universidad Politécnica de Madrid.

De acuerdo con la legislación vigente, una vez finalizados los pertinentes Concursos de Traslado y Concurso Oposición de Promoción Interna, se convocan las plazas que hayan quedado vacantes, a Concurso Oposición Libre de acuerdo con el artículo 24 del II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades públicas de la Comunidad de Madrid (BOCM de 10 de enero de 2006), con el fin de atender a las necesidades de personal de administración y servicios de la Universidad.

La composición de los Tribunales de Selección se ajustará a la normativa vigente que le sea de aplicación. Estarán constituidos por un número de integrantes no inferior a cinco, debiendo designarse el mismo número de suplentes. Con anterioridad a la publicación de las listas definitivas de admitidos/as y excluidos/as, este Rectorado dictará Resolución por la que se nombren a titulares y suplentes de los Tribunales de Selección, siendo publicada en la página web de esta Universidad. Quienes integran los Tribunales deberán abstenerse de intervenir, notificándolo al Rectorado de esta Universidad, cuando concurren en ellos las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, o hubiesen realizado tareas de preparación de oposiciones en los cinco años anteriores a la publicación de esta Convocatoria. Igualmente, cualquier aspirante, en escrito dirigido al Rector de la Universidad, podrá recusar a los miembros del Tribunal cuando, a su juicio, concorra en ellos alguna de las circunstancias de abstención citadas, conforme al artículo 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Una vez terminada la calificación de los aspirantes, el Tribunal hará pública, en la página web de la Universidad Politécnica de Madrid, la relación de aprobados/as por orden de puntuación alcanzada, así como las notas parciales de las pruebas y fases del proceso selectivo. Contra este acuerdo de aprobados los interesados podrán alegar ante el Tribunal de Selección, en el plazo de diez días hábiles, cuantas cuestiones estimen contrarias al mismo.

Una vez finalizado el proceso selectivo se formarán las bolsas de trabajo, según el orden de puntuación total obtenido, a efectos de la contratación temporal y en función de su volumen, con los/las aspirantes que, sin haber obtenido plaza en el mismo, hubieran alcanzado un nivel mínimo suficiente para el desempeño de las funciones correspondientes a las plazas o puestos ofertados de que se trate. A estos efectos, los Tribunales deberán remitir al órgano convocante, en su caso, la relación de estos aspirantes que pasen a formar parte de cada bolsa de trabajo, según el orden de puntuación obtenido. A las bolsas de trabajo así creadas les será de aplicación el Acuerdo sobre Bolsas de Empleo de 18 de junio de 2019 de la UPM que se haya publicado en la web de la Universidad.

Personal de Administración y Servicios en régimen funcional

Los procesos selectivos para el ingreso en los Cuerpos y Escalas de la Universidad Politécnica de Madrid se regirán por lo establecido en las presentes bases generales y en las bases específicas de cada convocatoria. Además, les serán aplicables el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, modificada por Ley 23/1988, de 28 de julio; la Ley 1/1986 de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid; el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado; el Real Decreto 543/2001, sobre acceso al empleo público de la Administración General del Estado y sus Organismos públicos de nacionales de otros estados a los que es de aplicación el derecho a la libre circulación de trabajadores; el Decreto 54/2006, de 22 de junio, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad a la Administración de la Comunidad de Madrid; la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público; los Estatutos de la Universidad Politécnica de Madrid, aprobados por Decreto 74/2010, de 21 de octubre de 2010, del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid (B.O.C.M. de 15 de noviembre) y demás disposiciones que sean de aplicación.

Quienes formen parte de los Tribunales, titulares y suplentes, deberán ser funcionarios/as de carrera y poseer un nivel de titulación igual o superior al de las plazas convocadas. Los miembros de los Tribunales deberán abstenerse de intervenir, notificándolo al Rectorado de esta Universidad, cuando concurren en ellos las circunstancias previstas en el artículo 23.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, o hubiesen realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas de acceso a Cuerpos y Escalas análogos al que corresponden las plazas convocadas, en los cinco años anteriores a la publicación de cada convocatoria, e igualmente si hubieran colaborado durante ese periodo de algún modo con centros de preparación de opositores del Cuerpo al que pertenezcan las plazas convocadas. Quien ejerza la presidencia podrá solicitar de las personas que integren el Tribunal declaración expresa de no hallarse incurso/a en alguna de las circunstancias previstas en el párrafo anterior. Asimismo, las personas interesadas podrán recusar a los miembros del Tribunal cuando, a su juicio, concurren en ellos alguna de las circunstancias de abstención citadas, conforme al artículo 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. No podrán formar parte de los Órganos de Selección de personal funcionario el personal de elección o designación política, los altos cargos, los funcionarios interinos, el personal eventual, ni el personal laboral. La autoridad convocante publicará Resolución por la que se nombren a los nuevos integrantes del Tribunal, que hayan de sustituir a los que hayan perdido su condición por alguna de las causas previstas en esta Base o por otras causas, en la página web de esta Universidad.

Respecto a las Convocatorias de PAS funcionario debemos reseñar la Orden 1285/1999, de 11 de mayo, de la Consejería de Hacienda, por la que se aprueban instrucciones relativas al funcionamiento y actuación de los Tribunales de selección en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Madrid. Al ser la legislación de 1999 no guarda en

ningún momento un lenguaje inclusivo, se dice que *“los Tribunales de selección tendrán la composición que se establezca en el Acuerdo sobre condiciones de trabajo de personal funcionario y en el Convenio Colectivo para el personal laboral que se encuentren en cada caso vigentes. En defecto de lo anterior, los Tribunales estarán formados por un número impar de miembros, no inferior a nueve, e igual número de suplentes, y, en todo caso, contarán con un Presidente y un Secretario”*. Utilizando en todos los casos el masculino genérico y sin determinar un mínimo de representación equitativa entre mujeres y hombres. Sí se indica que se garantizará la idoneidad de las mismas para enjuiciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes en relación con las características de las plazas convocadas y que al menos la mitad más uno de los miembros de los Tribunales deberá poseer la titulación correspondiente a la misma área de conocimientos que la exigida a los aspirantes, y la totalidad de ellos, titulación de igual o superior nivel académico.

Señalamos también que en las [convocatorias que en la actualidad están publicadas](#) y en pleno proceso, no se guarda tampoco el lenguaje inclusivo ni en las [convocatorias](#) ni en los [tribunales de selección](#). Por el contrario en las [plazas descritas](#) se aprecia la utilización en muchos casos de sustantivos genéricos y colectivos, desdoblamientos, recursos gráficos como las barras...

Encontramos muy deficiente el uso del lenguaje inclusivo en este aspecto tratado.

En cuanto a las [convocatorias de la oferta pública de empleo de acceso libre del personal de administración y servicios laboral](#), hay que señalar la falta del lenguaje inclusivo, no solo en cuanto a las personas opositoras sino también en la [definición del tipo de plazas ofertadas y su denominación](#).

El problema es endémico, partiendo de la denominación en la Relación de Puestos de Trabajo no actualizado al lenguaje inclusivo.

En cuanto al número de solicitudes, presentadas y admitidas a oposición, se denota un aumento de mujeres en aquellas plazas tradicionalmente feminizadas, incluso con requerimiento de titulación universitaria, mientras que se mantiene dentro de la tónica mayoritaria de hombres en los oficios tradicionales masculinos, con algún cierto repunte de mujeres en alguna plaza de mantenimiento especialidad jardinería.

Si nos referimos a las convocatorias selectivas para bolsas de empleo para sustitución por necesidades de los distintos servicios, tienen los mismos parámetros detectados que en las convocatorias de acceso de oferta pública de empleo.

2. Clasificación profesional

El Personal Docente e Investigador en general, en el año 2021, tiene una representatividad de mujeres de un 19%. Así, en cómputos globales, el PDI (todas las categorías, a excepción de profesores de INEF a extinguir y Eméritos) tiene una representación del 24,15%. En las categorías del Grupo C, en todas menos en las de L.D Ayudantes (24,1%), son superiores al 30%. Esto se debe a la difícil estabilización de las plazas y seguir la carrera académica y al sistema de acreditación propia del PDI. También se debe a que cada vez están accediendo más mujeres a los tipos de contratación de entrada académica del PDI y que, con el paso de los años y las sucesivas acreditaciones y renovación de la plantilla, el porcentaje CU y PTU irán en aumento, como se ve reflejado en los datos del punto 1 del Diagnóstico (Proceso de selección, contratación y promoción profesional).

En cómputos globales, el PAS Funcionario tiene una representatividad de mujeres del 69,67% frente al 30,21% del PAS Laboral, ya que en algunos puestos del PAS laboral los perfiles se corresponden con oficios tradicionalmente masculinizados (tareas de mantenimiento en general: electricidad, fontanería, carpintería).

Dentro de las categorías, el PAS Funcionario tiene mayor representatividad de mujeres en todas ellas, dándose el mayor nº de funcionarias en el Grupo C1 (73,5%). Cabría destacar, asimismo, que en el Grupo A1 también las mujeres superan a los hombres en un 52,1% frente a un 47,9%.

Siguiendo con PAS Funcionario, las mujeres también superan a los hombres en la clasificación por niveles, a excepción del nivel 30, representado por un hombre (100% hombres). En el nivel que mayor número de mujeres hay es el nivel 20 con 132 mujeres frente a 28 hombres. Este nivel se corresponde con jefaturas de negociado y secretarías/os de Departamento (82,5% mujeres y 17,5% hombres).

En el caso del PAS Laboral la representación de hombres y mujeres se encuentra en el 70% y 30%, respectivamente. El Grupo D (Servicios e Información), el grupo más bajo del escalafón, no sigue esta pauta, las mujeres representan el 53,6% frente al 46,4% de hombres; al igual que en el Grupo A1, donde se encuentran 7 mujeres frente a 6 hombres (53,84% mujeres y 46,15% hombres). El nivel más numeroso de efectivos es el C1, donde se encuentran mayoritariamente los empleos más masculinizados por ser gran parte de oficios, mantenimientos tradicionales y técnicos especialistas de laboratorio; en este grupo de un total de 444 efectivos, solo hay 98 mujeres (77,92% hombres y 22,07% mujeres).

3. Formación

Las Acciones Formativas del PAS muestra el estado de situación de los cursos aprobados por la Mesa de Formación en el año 2021, se observa que tienen mayor representatividad de mujeres proporcionalmente los cursos Online con un 64,2%, frente a los cursos Semipresenciales con un 49,3%.

En las Acciones Formativas del PDI se observa una mayor participación de mujeres en la formación inicial con un 44,7%, respecto a la formación continua con un 41,8%.

4. [Condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral](#)

En la Universidad Politécnica de Madrid la jornada laboral establecida es de 37 horas y media, distribuidos en turnos de 7:00h a 22:00h. Algunos Centros de Investigación están abiertos 24h. / 7días, debido a las singularidades investigadoras de cada uno de ellos, y algunas Bibliotecas Universitarias tienen horario ampliado en época de exámenes.

El Personal de Administración y Servicios tiene un registro de jornada con control horario único.

En la UPM existe flexibilidad horaria para todo su personal, así como jornada intensiva en periodo estival, Semana Santa y Navidad.

Para el periodo estival en años anteriores a pandemia se han realizado campamentos urbanos de forma presencial, mientras que en 2020 se han llevado a cabo de forma telemática.

Existen una serie de Acuerdos firmados entre la UPM y los Agentes Sociales que se relacionan a continuación:

- [Acuerdo permiso retribuido por gestación](#)
- [Acuerdo ampliación de jornada](#)
- [Acuerdo adaptación de jornada por tratamiento](#)
- [Acuerdo incapacidad temporal](#)
- [Acuerdo ampliación horaria \(discapacidad 33%\)](#)
- [Acuerdo jubilación parcial con contrato de relevo](#)

Con respecto a las licencias de maternidad/paternidad se puede observar en general la poca relevancia significativa de los datos, dado que en el Personal Docente e Investigador de una plantilla de 2.865 PDI en 2021, sólo han presentado licencia 11 personas, de las que 6 son hombres y 5 mujeres.

En PAS Funcionario, los datos son menos significativos aún y la evolución es a la baja, ya que en 2021 sólo se han presentado dos solicitudes de permiso por nacimiento para progenitor diferente de la madre y una de reducción de jornada (plantilla 831 funcionarios/as).

En PAS Laboral, la evolución también es a la baja, pues se han producido 3 permisos por nacimiento para progenitor diferente de la madre en 2021, mientras que no se ha producido ninguna reducción de jornada desde 2012, en que sólo hubo una, solicitada por una trabajadora y que se mantiene en la actualidad (plantilla 920 laborales).

5. [Infrarrepresentación femenina](#)

El Personal de Administración y Servicios Funcionario está formado mayoritariamente por mujeres en todos sus grupos, siendo el Grupo C donde mayor representación existe con 74,20% en C1 y 75% en C2 (solo se corresponde a la Escala Administrativa).

El Personal de Administración y Servicios Laboral está formado mayoritariamente por hombres en todos sus niveles, siendo el Grupo D el que tiene una proporcionalidad mayor de mujeres, con 51,4%.

Respecto a los gráficos desagregados por edad y sexo se observa la misma tendencia que anteriormente, es decir, la plantilla del PAS Funcionario está mayoritariamente compuesta por mujeres, mientras que la del PAS Laboral es por hombres.

En ambos colectivos se observa que es una población envejecida donde el intervalo de edades se sitúa entre los 55-59 años para ambos.

Los datos que incorporan edad y sexo en el análisis de las categorías del Personal Docente e Investigador fijo indican, por la segmentación de edades entre mayores y menores de 54 años, que la diferencia entre los catedráticos/as más jóvenes presentan una diferencia de 7 puntos, es decir, que proporcionalmente la diferencia de género es menor entre el personal más joven (22% de mujeres) que entre los mayores (15% de mujeres). En el caso del PTU se iguala la proporción de género según la segmentación de edades, difieren en 1 punto a favor de las mujeres mayores de 54 años (29%) frente a las menores de 54 años (28%), por último, la tendencia en la figura de Contratado Doctor continua la tendencia de la figura anterior, existiendo proporcionalmente más mujeres de 54 años, con una diferencia de 3 puntos entre ambos segmentos. Este análisis nos indica una mejora en la tendencia de las mujeres más jóvenes en la progresión de sus carreras académicas, que lentamente irá repercutiendo en los datos globales.

Siguiendo en este apartado con la infrarrepresentación femenina tenemos que decir que en cuanto a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLT) hay que señalar un ínfimo repunte de la presencia de mujeres en los comités de empresa y juntas de personal. En la actualidad, y basado en los datos de las últimas elecciones sindicales celebradas, nos encontramos con unos datos relevantes, por ejemplo, en el caso de la estructura de personal del PDI Laboral las mujeres suponen un porcentaje del 27%, mientras que en su comité de empresa representan un 43,5%; al igual que en el caso del PAS Funcionario, las mujeres suponen en su estructura un 69%, mientras que en su representación sindical de la junta de PASF son el 38%.

Respecto al máximo órgano de representación de la comunidad universitaria al que corresponde supervisar la gestión de la Universidad y definir las líneas generales de actuación en los diferentes ámbitos de la vida universitaria, es el Claustro Universitario. A lo largo de los años, este órgano ha estado compuesto mayoritariamente por hombres, con una representatividad de mujeres en 2021 del 27,40%. Esta trayectoria es debida a que la UPM está formada entre el Personal Docente e Investigador, mayoritario en el Claustro, por hombres con un 72,60% en 2021.

Cuando tratamos la información por colectivos dentro del Claustro, se observa que tienen mayor representatividad proporcionalmente las mujeres del PAS con un 38,98% frente a un 32,14% de alumnado y un 23,20% de PDI.

El Consejo de Gobierno es el órgano de gobierno de la UPM, donde se proponen las líneas estratégicas y programáticas, así como las directrices y procedimientos para su aplicación en los ámbitos de la organización de las enseñanzas, investigación, recursos humanos y económicos y elaboración de presupuestos.

En este órgano se observa también la poca representatividad de las mujeres a través de los años, encontrándose en 2021 en un 14,58%.

Cuando tratamos la información por colectivos dentro del Consejo de Gobierno, se observa que tienen mayor representatividad proporcionalmente las mujeres del PAS con un 50,00% frente a un 12,50% de PDI, mientras que no existe representación femenina en estudiantes

El Consejo de Dirección del Rector está formado actualmente por el Rector, Vicerrectores/as, Gerente y Secretaria General, manteniéndose la línea, como en órganos anteriores, de una representatividad de las mujeres bastante escasa, siendo en 2021 del 19,15%.

En los Órganos Unipersonales de Gobierno en 2021 se sigue apreciando la bajísima representatividad de las mujeres docentes investigadoras. Los datos en la evolución de las Direcciones de los Centros son muy poco optimistas ya que la representación de la mujer como Directoras de Centro ha sido y es mínima (11,11% en 2021). La evolución en las Subdirecciones de los Centros, incluidas Adjuntías, es mayor, representando las mujeres el 36,59% y algo más baja se encuentra esta representación en las Direcciones de Departamentos, donde la mujer representa el 21,67% en 2021.

En cuanto a la representación de mujeres Investigadoras Principales (IP) en Proyectos de Investigación hay que decir que sigue la tendencia del punto 1 y 2 del Diagnóstico en la categoría de IP en la que hay una representación femenina del 26-27%. Asimismo, hay también un ligero aumento de % de mujeres IP (27,27%) en 2019. A partir del 2020 hay un ligero descenso volviendo a cifras parecidas al 2017 y 2018 (22,7%).

En relación con las áreas tecnológicas la representatividad es la siguiente:

Aumenta en la primera categoría de Agroforestal (43,9%), en Industriales (23,3%) y en las TIC (22,2%)

Sigue la tendencia Construcción (32,3%), pensado que en esta segunda ya había tenido un aumento considerable en el año anterior 2019

No hay ninguna área que baje con los últimos datos.

La categoría de Otras (38,9%) es de difícil análisis ya que no se tienen los datos específicos de proporcionalidad, aunque sigue la tendencia indicada anteriormente.

Mujeres en equipos de investigación aumenta hasta el 30,5%, siendo la tendencia al alza.

Por otro lado, al analizar el Techo de Cristal (IdTC) nos encontramos a nivel global como Universidad en 1,89 puntos, mejorando en 0,33 puntos desde el diagnóstico anterior. Esto nos indica que existe una paulatina incorporación de las mujeres en las cátedras. Son 4 Centros donde no existe ninguna mujer catedrática (Escuela Técnica Superior de Ingeniería y Sistemas de Telecomunicación, Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Sistemas Informáticos, Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Montes, Forestal y del Medio Natural y Escuela Técnica Superior de Ingeniería Civil.

En general, todos los centros han mejorado en este índice, si bien, destaca una clara mejora tanto en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería y Diseño Industrial donde han

pasado de la posición más desfavorable a un índice de 2,55 y E.T.S. Arquitectura donde se ha pasado de un índice de 13,54 a 2,79.

En la carrera académica distribuida según sexo en la UPM, el porcentaje de hombres y mujeres según el nivel de estudios se van aproximando muy lentamente, existiendo un incremento de mujeres en la mayoría de las etapas de esta. Cabe destacar una pequeña variación en el patrón de comportamiento frente análisis anteriores en el 2003 y 2015. Son más mujeres las que comienzan sus primeros estudios en la UPM, pero menos las que se titulan, de igual modo, son más las que inician sus estudios de doctorado, pero también menos las que los finalizan respecto a años anteriores. Una vez incorporadas en la carrera profesional, el aumento de mujeres es claro y progresivo en las etapas, siendo más elevado proporcionalmente en la parte superior de la jerarquía académica.

La evolución del Personal de la Universidad Politécnica de Madrid, a nivel global mantiene una evolución estable, demostrada con los datos del Personal de Administración y Servicios, donde la representación de las mujeres no ha variado en el tiempo en la última década, estando para PAS Funcionario en 69,9% y para PAS Laboral en 30,2%, mientras que en el PDI esta tendencia se ha incrementado en 3,7 puntos, pasando de 23% en 2009 a 26,6% en 2021.

Asimismo, el número de catedráticas en la UPM ha evolucionado considerablemente pasando de un 11,3% en 2010 a un 16,0% en 2021, es decir, un incremento de 5 puntos, si bien, el porcentaje respecto a los hombres sigue considerándose bajo, se puede decir que la evolución es lenta pero buena, teniendo en cuenta que la proporción de mujeres PDI en nuestra Universidad está en un 26,6%.

Pasando al ámbito del estudiantado, según los datos de los gráficos reflejan las siguientes informaciones:

Mientras que las alumnas matriculadas en el Sistema Universitario Español representan el 56,1% en 2021, la UPM se ha mantenido estable en la última década con una media de 32,3% en el curso 2020-2021. Correspondiendo el mayor número de matriculadas a la Escuela de Diseño y Moda (Centro Adscrito), única por encima de la media a nivel nacional.

Los ámbitos de Tecnologías Agroforestales y Medioambientales, así como Tecnologías en la Arquitectura e Ingeniería Civil, en el curso 2020-2021 se encuentran por encima de la media de la UPM, mientras que los ámbitos de Tecnologías Industriales, Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y Deporte, las alumnas matriculadas están por debajo de la media UPM.

Estando las matriculaciones en todos los ámbitos estables en los últimos 12 cursos (2009-2021), sufriendo un retroceso en Diseño y Moda y una ligera caída en el ámbito del Deporte, que en los 3 últimos cursos se ha estabilizado.

En cuanto al porcentaje de alumnas en todas las solicitudes de preinscripción en 1ª opción a lo largo del tiempo, el mayor porcentaje corresponde al Centro Superior de Diseño y Moda con un 86,2% frente a un 13,10% de la ETS de Ingeniería de Sistemas Informáticos.

Asimismo, se puede observar que la evolución 2010-2021 en la tasa de rendimiento, es mayor en las alumnas con un 75,95% frente a un 68,89% de los alumnos.

La evolución de la tasa de éxito es mayor en las alumnas con un 82,66% frente a un 78,08% de los alumnos.

Mientras que la evolución de la tasa de absentismo es mayor en los alumnos con un 11,70% frente a un 8,12% de las alumnas.

Y, por último, la evolución de la tasa de abandono del primer año de Grado es mayor en los alumnos con un 17,97% frente a un 13,42% de las alumnas, así como la evolución de la tasa de abandono de Grado es mayor en los alumnos con un 31,09% frente a un 22,33% de las alumnas.

Todos estos gráficos indican que las mujeres solicitan y se matriculan más en los ámbitos de Diseño y Moda, Arquitectura, Edificación, Agroforestal y Medioambiente.

Se puede observar, por los gráficos, que las alumnas abandonan menos que sus compañeros y existe una tendencia paralela en cuanto a las tasas de rendimiento/éxito, siendo las alumnas algo mejores, además, éstas tardan menos en graduarse que los alumnos y ellas son más constantes, finalizando todos los ciclos formativos.

Esta tendencia es la misma en las Universidades Politécnicas que forman la Alianza UP4, estas son: Universidad Politécnica de Cataluña, Universidad Politécnica de Cartagena y Universidad Politécnica de Valencia junto a Universidad Politécnica de Madrid.

Asimismo, en el curso 2020-21, en la Junta de Representantes del estudiantado las mujeres representan un 42,42%.

6. Retribuciones

La Universidad ha encargado el estudio de auditoría salarial con perspectiva de género según marca el R.D. 902/2020 de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Las retribuciones del personal en la UPM vienen ligadas a la promoción laboral y la progresión/subida de categorías y sistema de acreditación (en PDI).

En el Diagnóstico se han reflejado los cuadros de las retribuciones de su Personal Docente e Investigador y de Administración y Servicios, por Cuerpos, Grupos y Niveles.

Asimismo, con los datos de la nómina de la UPM se han elaborado unos gráficos sobre Quinquenios y Sexenios del Personal Docente e Investigador.

En los Quinquenios, se observa que en todos los cuerpos el número medio de quinquenios de una mujer respecto a un hombre es superior, existiendo una tendencia a la disminución en las categorías superiores, lo que implica una carrera docente más lenta.

Respecto a los Sexenios, el número medio de sexenios de una mujer frente a un hombre es superior en los distintos cuerpos funcionariales, por tanto, esta progresión académica más lenta no se corresponde con la implicación de las mujeres en su carrera investigadora.

7. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo

La Universidad Politécnica de Madrid aprobó en el Consejo de Gobierno celebrado el 25 de febrero de 2016 el Protocolo de actuación frente al Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Asimismo, cuenta con una Guía para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico.

En 2021 se ha elaborado el II Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, ciberacoso sexual, acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género en la UPM, aprobado en Consejo de Gobierno de 24 de junio de 2021.

En el Diagnóstico se han elaborado una serie de gráficos donde se puede observar el bajo número de denuncias/quejas/reclamaciones/consultas que se han producido en los últimos 7 años, aun teniendo la herramienta del Protocolo para ser utilizada por todos los miembros de la comunidad universitaria y empresas que tengan vinculación directa con la UPM.

En los gráficos por tipo de acoso se puede ver que el que mayor número de denuncias/quejas/reclamaciones/consultas presentadas es el acoso sexual o por razón de sexo, seguido del acoso laboral/académico y quienes más denuncian son las mujeres.

Asimismo, en el gráfico de Denunciante se observa que donde más denuncias/quejas/reclamaciones/consultas existen es en el colectivo de estudiantes, seguido del Personal Docente e Investigador y en ambos son las mujeres las que toman la iniciativa de hacer pública su situación.

Y, en el gráfico de Denunciado/a, los hombres son los más denunciados en todos los colectivos.

II.- Diagnóstico

1. Proceso de selección, contratación y promoción profesional

1.1 Personal Docente e Investigador

El número de plazas convocadas viene limitado por la tasa de reposición que haya sido autorizada en las respectivas Ofertas públicas de Empleo, de acuerdo a la legislación vigente.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONVOCATORIAS PDI

La Universidad Politécnica de Madrid tiene un Reglamento para la contratación de Personal Docente e Investigador en régimen laboral, aprobado en Consejo de Gobierno de 22 de diciembre de 2004 y modificado por las aportaciones introducidas por la L.O. 4/2007 de 12 de abril.

Esta normativa establece los procedimientos para la contratación, en régimen laboral, del Personal Docente e Investigador en las figuras que existen en la actualidad.

Cada año la Universidad Politécnica de Madrid emite unas normas para la renovación de profesorado y concursos de profesorado, estableciendo las siguientes instrucciones:

RENOVACIÓN DE PROFESORES CON CONTRATO LABORAL.

() El Centro de impartición de la enseñanza podrá ser cualquiera en los que el Departamento tenga asignada docencia*

PROFESORES ASOCIADOS, AYUDANTES, PROFESORES AYUDANTES DOCTORES Y EMERITOS.

- PROFESORES ASOCIADOS

El Centro deberá remitir, una “Propuesta de renovación de profesores con contratos laborales”, formulada en el impreso Mod. SPD-1.2 y Mod. SPD-1.3 en la que figuren todos los Profesores Asociados, cuyos contratos finalicen según la normativa correspondiente antes del 31 de agosto del año en curso y no hayan superado el límite máximo de dos renovaciones, según lo establecido para esta modalidad laboral.

Las citadas propuestas, que será preciso se relacionen separadamente para cada categoría docente, deberán ser entregadas en el Rectorado con antelación al día que se determine de los meses de enero o febrero, e ir acompañadas de los informes de los Consejos de Departamento y de las Juntas de Escuela o Facultad a las que pertenezcan los Profesores afectados, en los que se justifique además la necesidad docente.

En el caso de informes desfavorables estos deberán ser razonados y documentados.

Dicha renovación, se efectuará por la Comisión Permanente del Consejo de Gobierno, vistos los informes emitidos, en su caso, por los Consejos de Departamento y de las Juntas de Centro al que se encuentren adscritos y de la necesidad docente del Departamento.

- AYUDANTES Y PROFESORES AYUDANTES DOCTORES

El Centro deberá remitir, una “Propuesta de renovación de profesores con contratos laborales”, formulada en el impreso Mod. SPD-1.2a (Ayudantes) y Mod. SPD-1.2b (Ayudantes Doctores), cuyos contratos finalicen antes del 31 de agosto del año en curso, según lo establecido para estas modalidades laborales.

Las citadas propuestas, que será preciso se relacionen separadamente para cada categoría docente, deberán ser entregadas en este Rectorado con antelación al día que se determine de los meses de enero o febrero, e ir acompañadas de los informes de los Consejos de Departamento y de las Juntas de Escuela o Facultad a las que pertenezcan los Profesores afectados, en los que se justifique además la necesidad docente.

En el caso de informes desfavorables estos deberán ser razonados y documentados.

Dicha renovación, se efectuará por la Comisión Permanente del Consejo de Gobierno, vistos los informes emitidos, en su caso, por los Consejos de Departamento y de las Juntas de Centro al que se encuentren adscritos y de la necesidad docente del Departamento.

- PROFESORES EMÉRITOS

En aquellos casos en que la actividad de Profesor Emérito haya dado lugar a la formalización de un contrato, que finalice el 31 de agosto del año en curso y no hayan superado el límite máximo de dos renovaciones establecido para esta categoría, el Centro deberá remitir, en su caso, una “Propuesta de renovación de contratos de Profesores Eméritos” formulada en el impreso Mod. SPD-1.2c, en la que figuren los Profesores para los que se proponga renovación de contrato. La citada propuesta deberá ser entregada en este Rectorado con antelación al día que se determine de enero o febrero para su consideración e ir acompañada de los informes de los Consejos de Departamento y/o de los Centros en los que el profesor esté realizando su actividad.

CONCURSO DE PROFESORADO CONTRATADO

El Rectorado publicará una convocatoria de concurso de profesorado con contrato laboral, con el fin de cubrir las necesidades docentes para cada curso y siempre que de acuerdo con el art. 135.2 de los Estatutos de la UPM, se tenga en cuenta las necesidades docentes, los planes de estudio y la posibilidad presupuestaria.

El Centro deberá remitir una propuesta para cada plaza, formulada a través de la plataforma APOLO, que se encontrará abierta desde el día que se publique este Reglamento hasta la fecha que se determine, y de acuerdo con el Reglamento para la Contratación de Personal Docente e Investigador en régimen laboral de la Universidad Politécnica de Madrid (B.O.U.P.M. Nº73, octubre-diciembre 2004).

Dichas propuestas deberán justificar la necesidad docente de cubrir las vacantes producidas y serán remitidas al Rectorado antes de la fecha que se determine.

Junto a cada propuesta deberá adjuntarse la composición de la Comisión que juzgará dicha plaza, y que deberá formalizarse también en la plataforma APOLO ateniéndose a los siguientes criterios: deben ser profesores con vinculación permanente y del área de conocimiento de la plaza solicitada.

La propuesta de comisiones que no se ajusten a estos criterios, dará lugar al retraso en la convocatoria de la plaza.

DE ORDEN GENERAL.

Las propuestas deben ser remitidas en la forma y plazos señalados, al objeto de que quede asegurada la impartición de docencia en todas las asignaturas de los Planes de Estudio de los Centros desde la fecha de iniciación de cada curso. Las solicitudes que lleguen después de la fecha establecida en el Reglamento, no se atenderán en esta convocatoria.

Así pues, según las anteriores instrucciones, las plazas primero se aprueban en Consejo de Departamento, tras lo cual pasan a la aprobación de la Junta de Escuela/Facultad y por último van a la Comisión Permanente para su aprobación.

Los/las funcionarios/as de carrera se envían al BOE y se cuelga en página web de la UPM.

El personal contratado y contratado doctor se anuncian en BOCM, y se publicita la convocatoria en página web UPM.

En cuanto al número de **convocatorias** en los últimos 7 años:

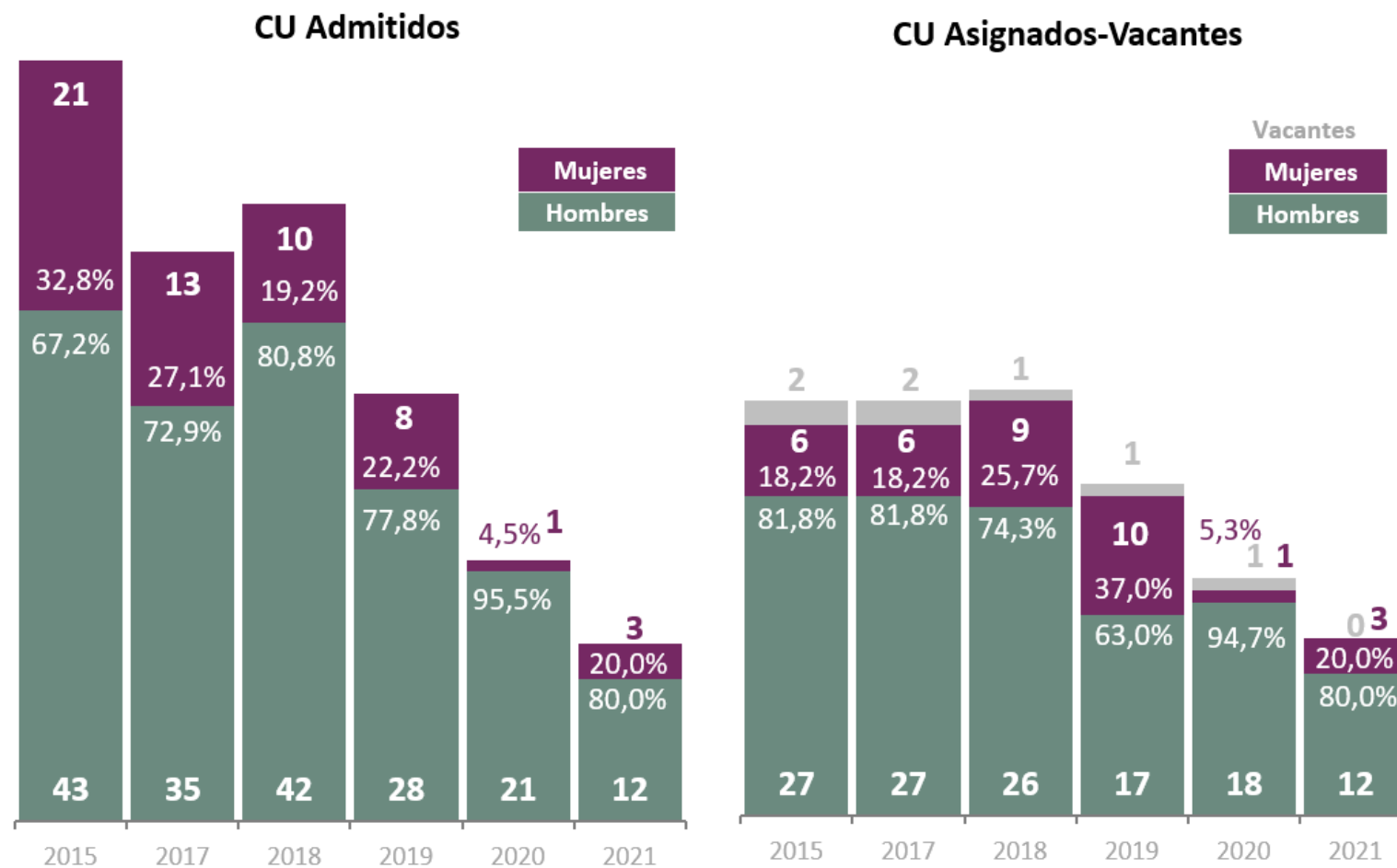
- 17 de Asociados.
- 15 de Ayudantes.
- 24 de Ayudantes Dres.
- 21 de Contratados Dres.
- 27 de CU/TU.

Relación de admitidos en los concursos de plazas a cuerpos docentes universitarios:

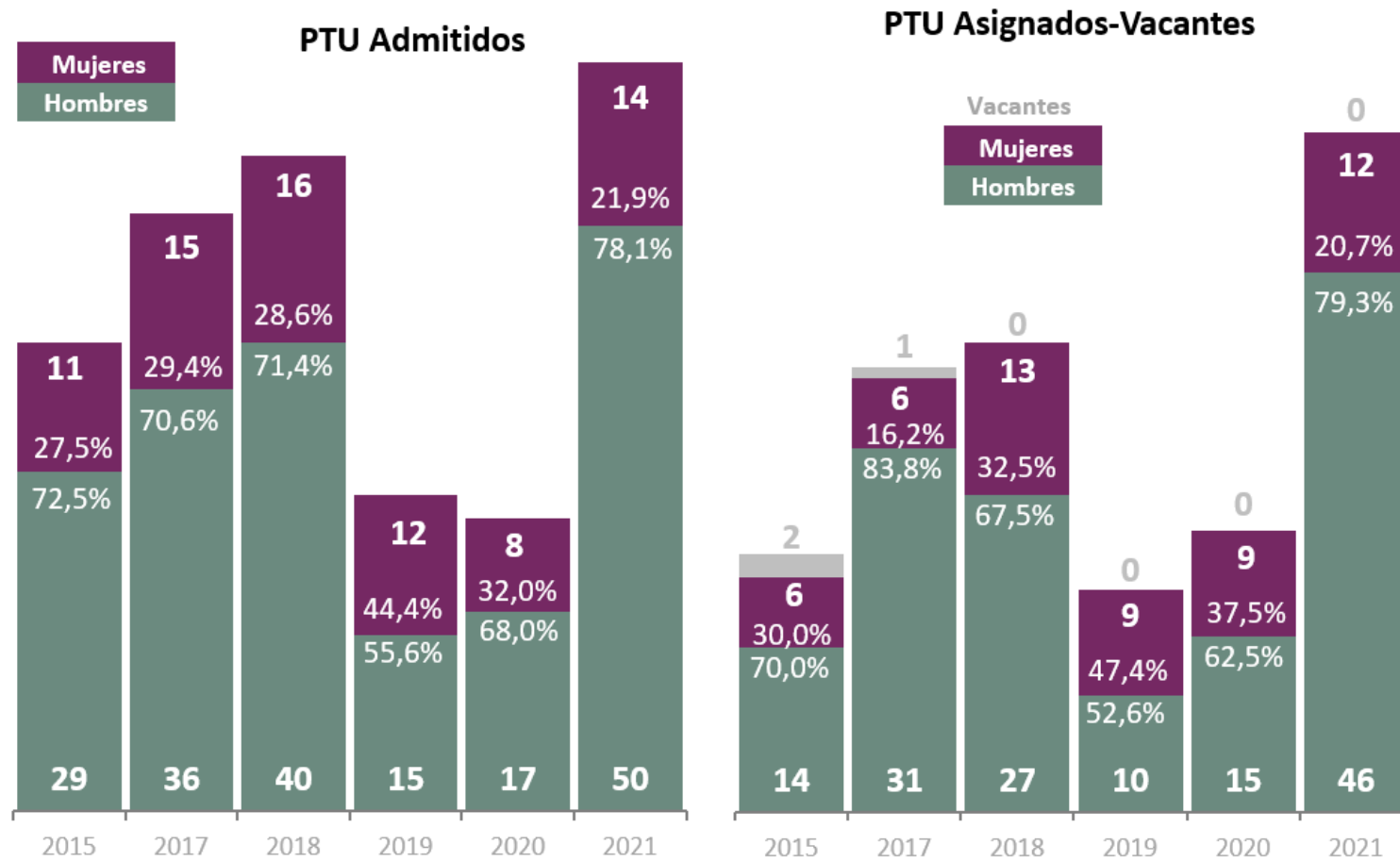
RESOLUCIONES Y Nº DE PLAZAS	PLAZAS CU				
	ADMITIDOS		DESIGNADOS		
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	VACANTES
Resolución 17/12/2015: 22 PLAZAS	11	29	4	16	2
Resolución 22/12/2015: 14 PLAZAS	10	14	2	11	1
Resolución 21/04/2017: 35 PLAZAS	13	35	6	27	2
Resolución 9/02/2018: 25 PLAZAS	5	28	5	19	1
Resolución 1/10/2018: 9 PLAZAS	5	14	4	5	0
Resolución 6/05/2019: 19 PLAZAS	6	21	5	14	0
Resolución 26/11/2019: 9 PLAZAS	2	7	2	7	0
Resolución 29/04/2020: 4 PLAZAS	0	4	0	4	0
Resolución 24/08/2020: 16 PLAZAS	1	17	1	14	1
Resolución 25/03/2021: 14 PLAZAS	3	11	3	11	0
Resolución 23/06/2021: 1 PLAZA	0	1	0	1	0
TOTALES	56	181	32	129	7

RESOLUCIONES Y Nº DE PLAZAS	PLAZAS PTU				
	ADMITIDOS		DESIGNADOS		
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	VACANTES
Resolución 17/12/2015: 22 PLAZAS	11	29	6	14	2
Resolución 21/04/2017: 37 PLAZAS	15	36	6	31	0
Resolución 2/10/2018: 20 PLAZAS	10	19	7	13	0
Resolución 3/10/2018: 11 PLAZAS	4	13	4	7	0
Resolución 8/11/2018: 9 PLAZAS	2	8	2	7	0
Resolución 30/07/2019: 19 PLAZAS	12	15	9	10	0
Resolución 20/04/2020: 4 PLAZAS	2	3	2	2	0
Resolución 24/08/2020: 20 PLAZAS	6	14	6	14	0
Resolución 25/03/2021: 24 PLAZAS	3	21	3	21	0
Resolución 28/06/2021: 4 PLAZAS	1	3	1	3	0
Resolución 5/07/2021: 11 PLAZAS	2	9	2	9	0
Resolución 06/07/2021: 1 PLAZA	1	3	0	1	0
Resolución 01/10/2021: 1 PLAZA	1	3	0	1	0
Resolución 24/11/2021: 15 PLAZAS	6	9	6	9	0
Resolución 29/11/2021: 1 PLAZA	0	1	0	1	0
Resolución 02/12/2021: 1 PLAZA	0	1	0	1	0
TOTALES	14	50	11	47	3

PDI CONVOCATORIAS CATEDRÁTICAS Y CATEDRÁTICOS 2021



PDI CONVOCATORIAS TITULARES 2021



1.2 Personal de Administración y Servicios

Proceso de selección:

Tanto para Personal de Administración y Servicios Funcionario como Laboral, en ambos casos se parte de las vacantes existentes.

En el PAS Laboral, las convocatorias se negocian previamente con el Comité de Empresa y las plazas convocadas son plazas concretas.

En el PAS Funcionario, también se negocian previamente, en este caso con la Junta de Personal. En este caso lo que se convoca es un número de plazas de un Cuerpo o Escala determinado sin especificar qué plazas son exactamente. Solo en el momento de la adjudicación se concretan las plazas proveídas.

En ambos casos, el número de plazas convocadas viene limitado por la tasa de reposición que haya sido autorizada en las respectivas Ofertas públicas de Empleo, de acuerdo a la legislación vigente.

Relación de admitidos en los concursos de plazas del PAS FUNCIONARIO para ingreso en la Escala de Auxiliares Administrativos:

Resolución 25/09/2017: 27 plazas

- Admisiones
 - Mujeres 2062
 - Hombres 692
- Asignaciones
 - Mujeres 20
 - Hombres 5
- Admisiones con Discapacidad
 - Mujeres 63
 - Hombres 45
- Asignaciones con Discapacidad
 - Mujeres 2
 - Hombres 0

Enlaces a convocatorias de PAS Laboral:

<https://www.upm.es/Personal/PAS/PASLaboral/ConcursosOposiciones/PromocionInterna>

<https://www.upm.es/Personal/PAS/PASLaboral/ConcursosOposiciones/PromocionInterna?id=c9305a50dcb84610VgnVCM10000009c7648a&fmt=detail>

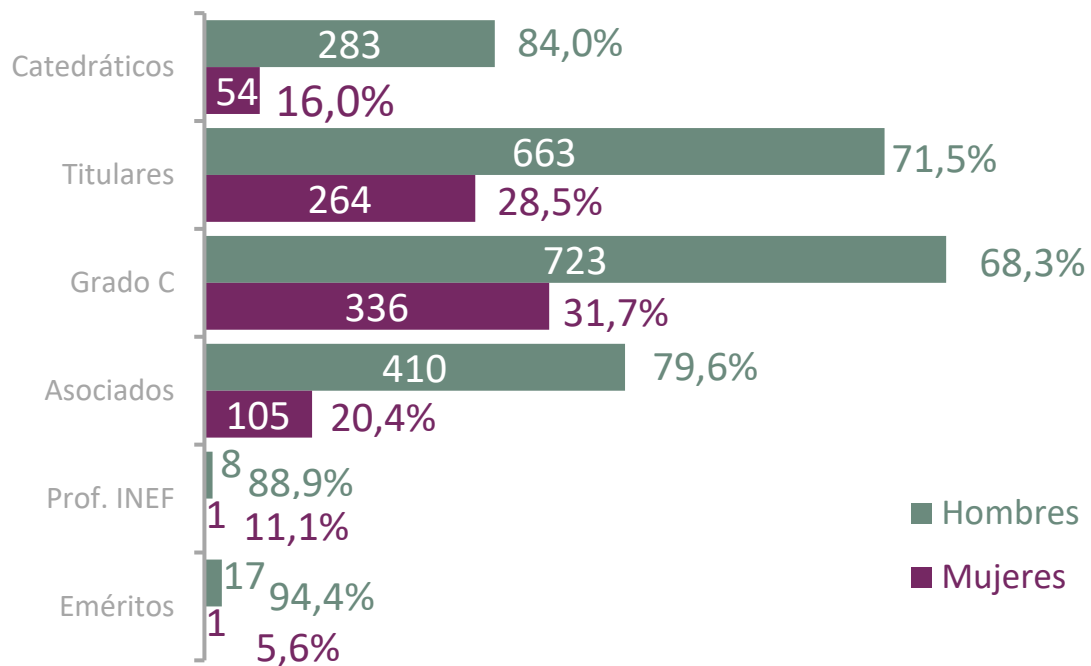
2. Clasificación profesional

2.1 Personal Docente e Investigador

DOCENTES por categoría y sexo a fecha 31-12-2021

CATEGORÍA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Catedrático Universidad	283	54	337
Catedrático E.U.	26	7	33
Titular Universidad	637	257	894
Titular E.U.	127	52	179
Titular Universitario Interino	16	14	30
Titular E.U. Interino	11	5	16
Maestro Laboratorio	2	0	2
Prof. INEF Doctor	6	0	6
Prof. INEF Titular	2	0	2
Prof. INEF Titular Interino	0	0	0
Prof. INEF Titular Inte. Indef.	0	1	1
L.D. Ayudante	105	34	139
L.D. PRF. Ayud. Doctor	182	76	258
L.D. PRF. Colaborador	13	8	21
LD. PRF. Contr. Doct.	231	139	370
LD. PRF. Contr. Doct. R.A.	15	3	18
LD. PRF. Contr. Doct. O.A.	17	4	21
LD. PRF. Contr. Doct. R.S.A.	1	0	1
LD. PRF. Contr. Doct. O.S.A.	0	1	1
L.D. Prof. Asociado	410	105	515
L.D. Prof. Emérito	17	1	18
L.D. Investigador Senior	2	0	2
L.D. Invest. Técnico	1	0	1
TOTAL CATEGORÍAS	2104	761	2865

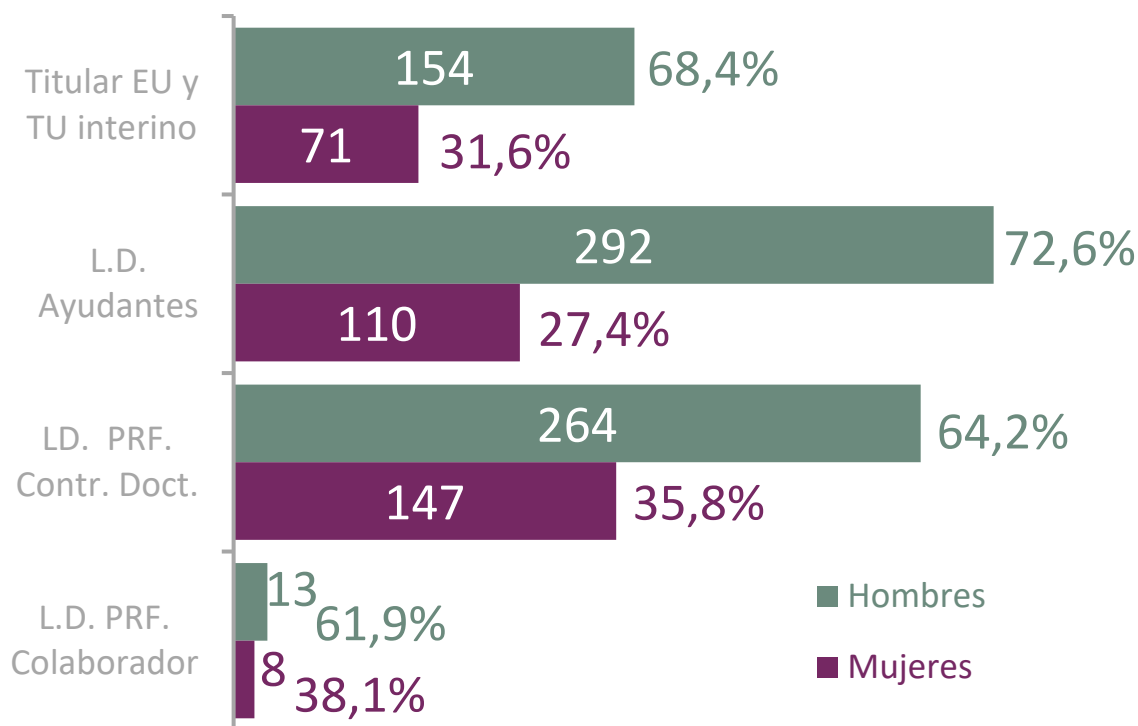
PDI/Categorías



PDI GRADO C–Categorías–sexo2021
(Agrupaciones)

	Hombres	Mujeres	Total	% Hombre	%Mujeres
Titular EU y TU interino	154	71	225	68,4%	31,6%
L.D. Ayudantes	107	34	141	75,9%	24,1%
LD. PRF. Contr. Doct.	264	147	411	64,2%	35,8%
L.D. Prof. Ayud. Doctor	182	76	258	70,5%	29,5%
L.D. PRF. Colaborador	13	8	21	61,9%	38,1%
TOTAL	720	336	1056	68,2%	31,8%

PDI Grado C/Categorías



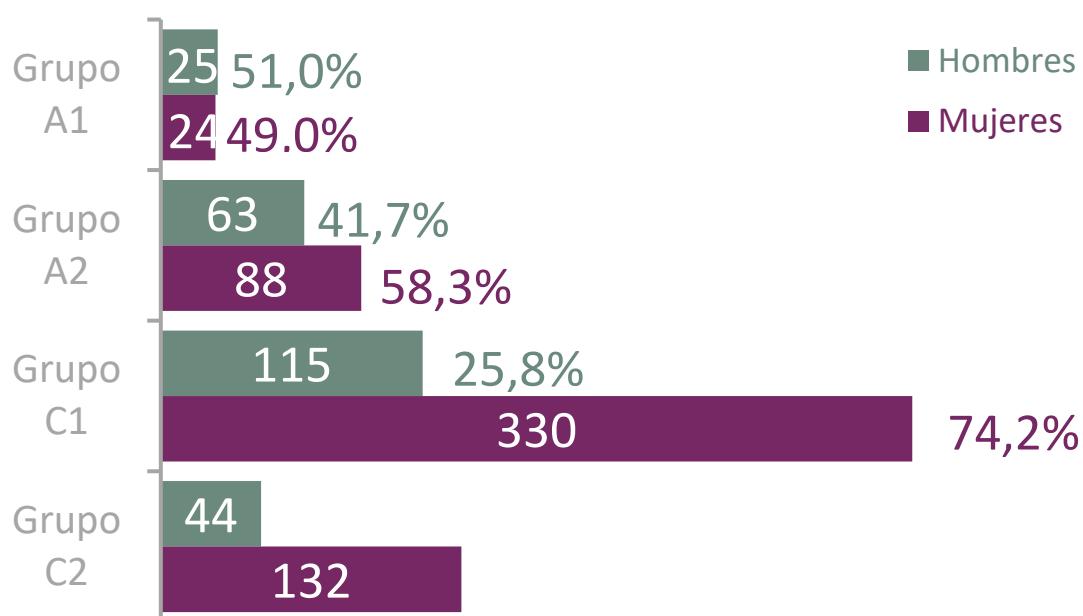
L.D. Investigador Senior y L.D. Invest. Técnico, no aparecen en el gráfico al haber desaparecido en el Grupo C

2.2 Personal de Administración y Servicios

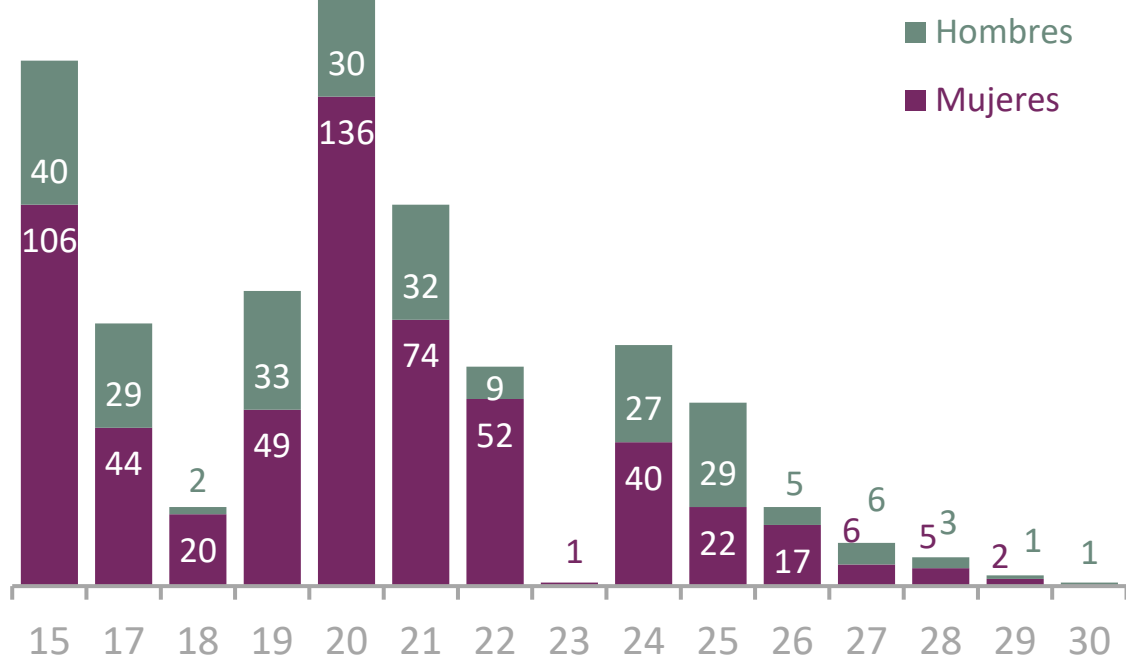
PAS FUNCIONARIO (2021)

NIVEL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
15	40	106	146
17	29	44	73
18	2	20	22
19	33	49	82
20	30	136	166
21	32	74	106
22	9	52	61
23		1	1
24	27	40	67
25	29	22	51
26	5	17	22
27	6	6	12
28	3	5	8
29	1	2	3
30	1		1
	247	574	821

PAS Funcionario/Categorías



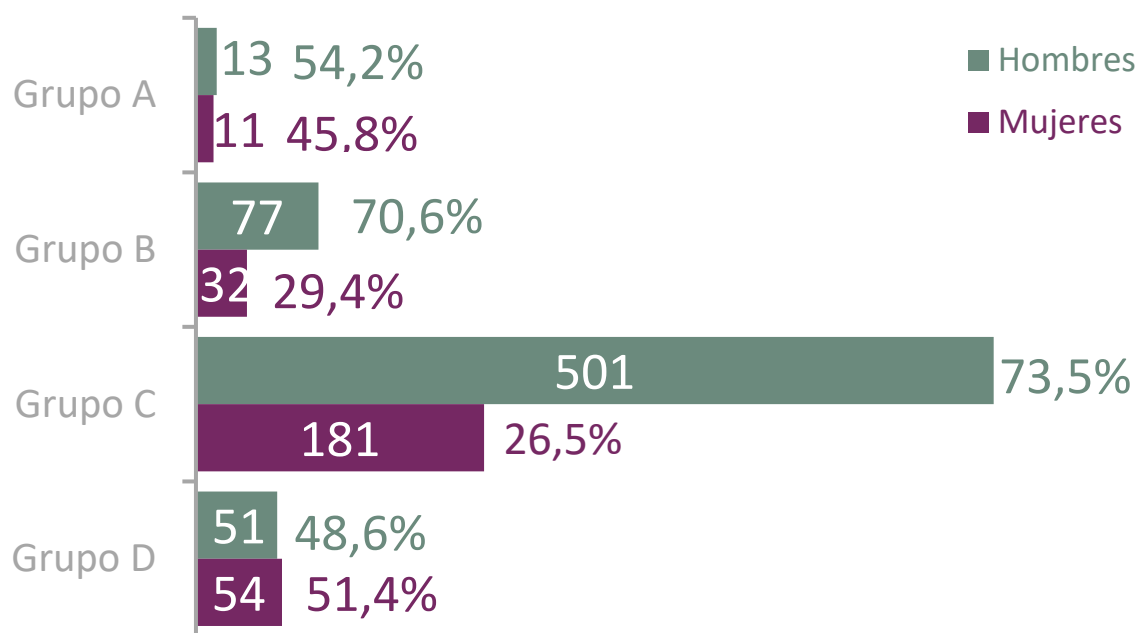
PAS Funcionario/Niveles



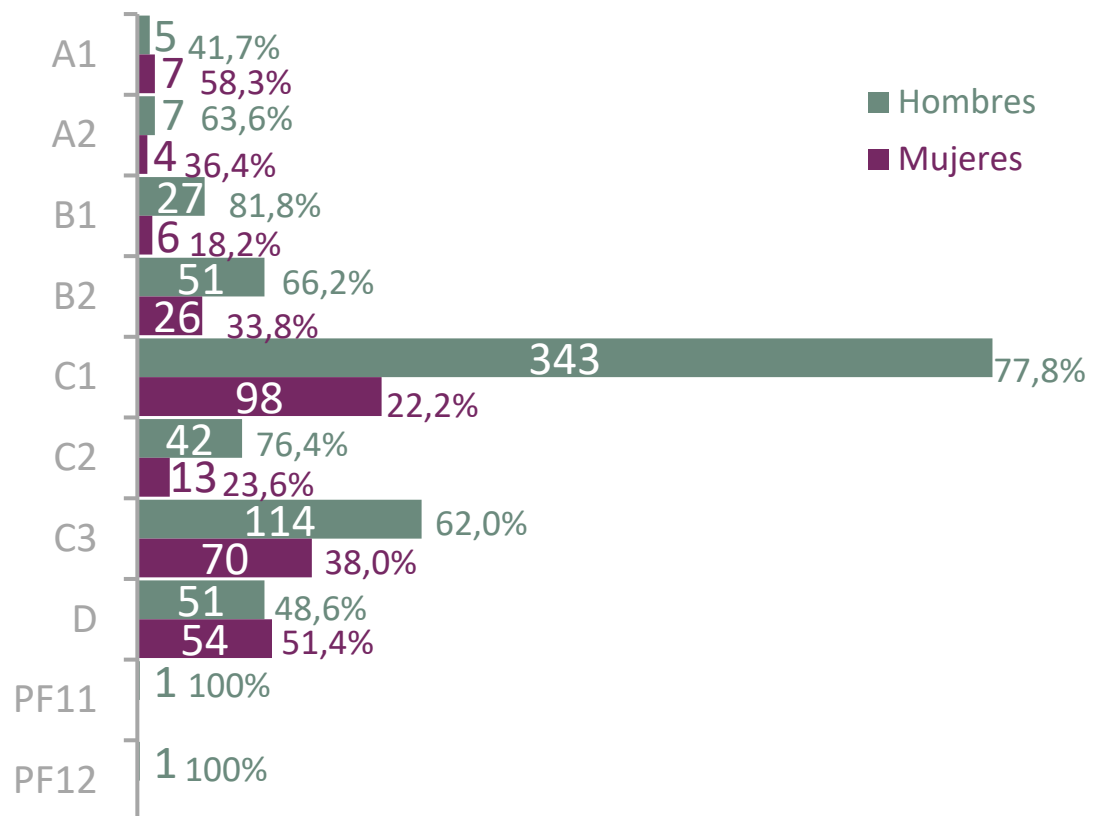
PAS LABORAL (2021)

	Hombres	Mujeres	Total
A1	5	7	12
A2	7	4	11
B1	27	6	33
B2	51	26	77
C1	343	98	441
C2	42	13	55
C3	114	70	184
D	51	54	105
PF11	1	0	1
PF12	1	0	1
TOTAL	642	278	920

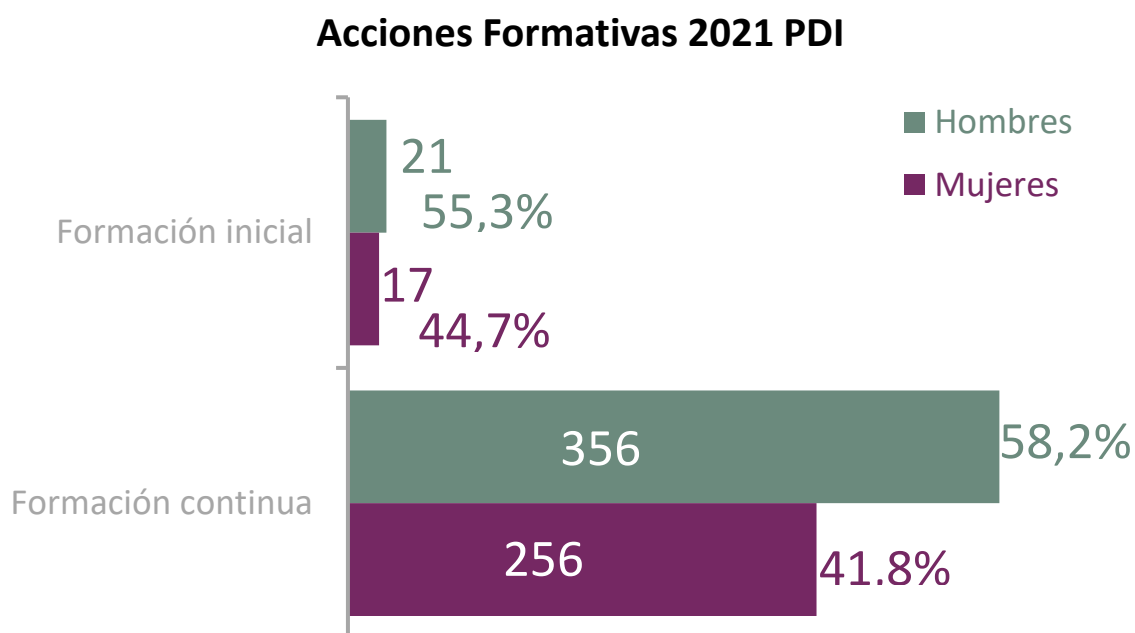
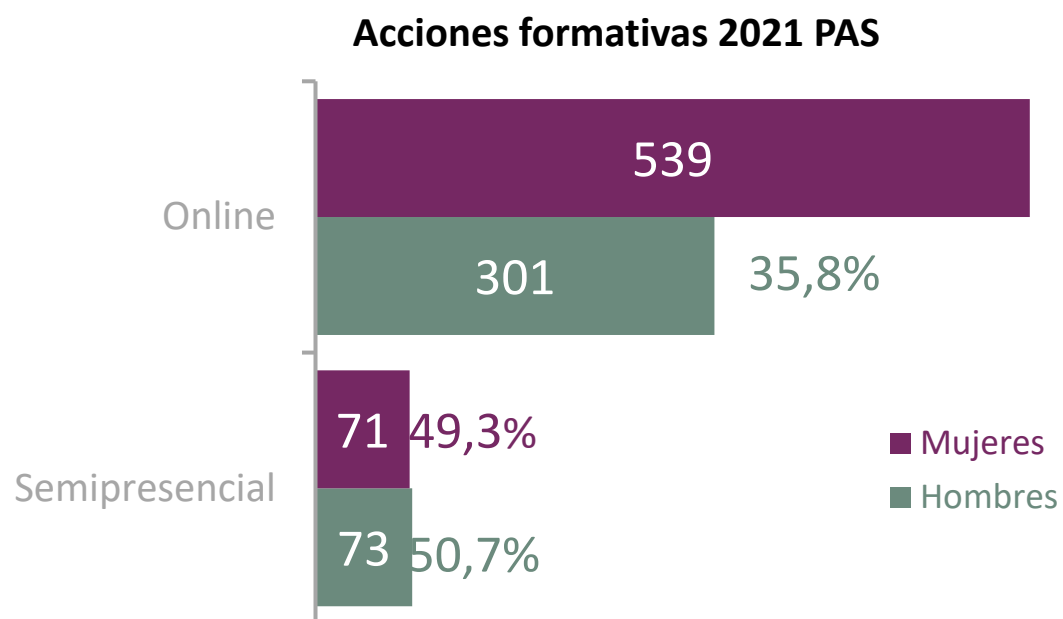
PAS Laboral/Categorías



PAS Laboral/Grupos



3. Formación



Los cursos que se gestionan en la Unidad de Formación son los que reciben, debate y aprueba la Mesa de Formación.

En 2021 la Mesa de Formación aprobó los cursos:

- 9 cursos de idiomas INGLÉS y FRANCÉS
- 48 cursos propios para el personal UPM
- 17 cursos específicos para el PAS de la UPM incluidos en el Plan de Formación para los empleados públicos de la Comunidad de Madrid, que se gestionan en la Unidad de Formación.

Sobre el estado de situación de los cursos aprobados por la Mesa de Formación en el año 2021, los 48 que a continuación se relacionan se realizaron online y por videoconferencia, puesto que debido a la situación de pandemia por la COVID-19, los cursos presenciales que se tenían programados se han seguido manteniendo mayoritariamente de forma online.

ACCIONES FORMATIVAS REALIZADAS EN EL AÑO 2021

- INGLÉS B1.1 (semipresencial por videoconferencia)
- INGLÉS B2.1 (semipresencial por videoconferencia)
- INGLÉS C1.1 (semipresencial por videoconferencia)
- FRANCÉS A2 (semipresencial por videoconferencia)
- INGLÉS-DESTREZAS ORALES PARA PAS. Nivel B1 (presencial por videoconferencia)
- INGLÉS B1.2 (semipresencial por videoconferencia)
- INGLÉS B2.2 (semipresencial por videoconferencia)
- FRANCÉS B1 (semipresencial por videoconferencia)
- INGLÉS-DESTREZAS ESCRITAS PARA PAS. Nivel B1 (semipresencial por videoconferencia)
- INTELIGENCIA EMOCIONAL (online)
- AUTOLIDERAZGO (online)
- HABILIDADES DE COMUNICACIÓN EFICAZ (online)
- DIRECCIÓN DE EQUIPOS (online)
- NEGOCIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS (online)
- MINDFULNESS Y CREATIVIDAD (online)
- LIDER COACH (online)
- COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL EN ENTORNOS DE TELETRABAJO Y TELEDOCENCIA (online)
- OFFICE BÁSICO: DIRIGIDO A LA APLICACIÓN EN EL ÁMBITO ECONÓMICO (online)
- LEY DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO: Mecanismos de contratación (online)
- CONTRATOS Y CONVENIOS (online)
- FISCALIDAD APLICABLE A LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS: ESPECIAL REFERENCIA AL IRPF, IVA E INTRASTAR (online)
- NÓMINAS Y SEGURIDAD SOCIAL (online)
- ACCESIBILIDAD EN CONTENIDOS DIGITALES. NIVEL AVANZADO (online)

- PROPIEDAD INTELECTUAL EN CONTENIDOS DIGITALES Y AUDIOVISUALES (online)
- ANIMACIÓN DIGITAL (online)
- HABILIDADES COMUNICATIVAS DEL DOCENTE (online)
- AUTOEDICIÓN, DISEÑO Y MAQUETACIÓN (online)
- RETOQUE DE COLOR (online)
- Curso 20742: Identity with Windows Server 2016 (online)
- Curso 10961: Automating Administration with Windows PowerShell (online)
- Curso 10962: Advanced Automated Administration With Windows PowerShell (online)
- PRESERVACIÓN DIGITAL: Cómo pasar del problema a la planificación de soluciones (online)
- CITAS, BIBLIOGRAFÍAS Y LICENCIAS DE USO: Los gestores bibliográficos al servicio del aprendizaje y la investigación (online)
- TRABAJO EN EQUIPO: estrategias y herramientas (online)
- AGENDA 2030 Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE: Hacia una universidad comprometida con los ODS (online)
- CLIMATIZACIÓN DE EDIFICIOS (online)
- MEDIOS AUDIOVISUALES APLICADOS A LA DOCENCIA (online)
- REDES SOCIALES Y COMUNICACIÓN (online)
- TELETRABAJO: Herramientas necesarias y uso (online)
- TELETRABAJO Y ORGANIZACIÓN DE EQUIPOS (online)
- MOODLE (online)
- MODERNIZACIÓN DEL LENGUAJE ADMINISTRATIVO (online)
- LENGUA DE SIGNOS ESPAÑOLA NIVEL INICIAL (online)
- EL RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS (online)
- APLICACIONES DE MARKETING DE CONTENIDOS EN ARCHIVOS, BIBLIOTECAS Y SERVICIOS DOCUMENTALES (online)
- PROGRAMACIÓN EN UNITY 3D (online)
- OFIMÁTICA BÁSICA. OFFICE 365 Y TEAMS (online)
- ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA EN EL ÁMBITO ECONÓMICO (online)

4. Condiciones de trabajo y Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

En la Universidad Politécnica de Madrid existe flexibilidad horaria para todo su personal, así como jornada intensiva en periodo estival, Semana Santa y Navidad.

Para el periodo estival en años anteriores a pandemia se han realizado campamentos urbanos de forma presencial, mientras que en 2021 se han llevado a cabo de forma telemática.

Asimismo, existen una serie de Acuerdos firmados entre la UPM y los agentes sociales que se relacionan:

- [Acuerdo permiso retribuido por gestación](#)
- [Acuerdo ampliación de jornada](#)
- [Acuerdo adaptación de jornada por tratamiento](#)
- [Acuerdo incapacidad temporal](#)
- [Acuerdo ampliación horaria \(discapacidad 33%\)](#)
- [Acuerdo jubilación parcial con contrato de relevo](#)

4.1 Personal Docente e Investigador

LICENCIAS POR MATERNIDAD/ PATERNIDAD 2021

HOMBRE	MUJER	CATEGORIA	ESCALA	DENOMINACION_SITUACION
		L.D. PROF. ASOCIADO	A1	LICENCIA POR ADOPCIÓN/ACOGIDA
X		L.D. PROF. ASOCIADO	A1	LICENCIA POR PATERNIDAD
	X	L.D. PROF. ASOCIADO	A1	MATERNIDAD S/S
X		L.D. AYUDANTE	A1	LICENCIA POR PATERNIDAD
	X	L.D. AYUDANTE	A1	MATERNIDAD S/S
X	X	L.D. PRF.AYUDANTE DOCTOR	A1	MATERNIDAD S/S
X		L.D. PRF.AYUDANTE DOCTOR	A1	LICENCIA POR PATERNIDAD
	X	L.D. PRF.CONTRATADO DOCTOR	A1	MATERNIDAD S/S
X		TITULAR UNIVERSIDAD	A1	LICENCIA POR PATERNIDAD
	X	TITULAR UNIVERSIDAD	A1	MATERNIDAD MUFACE
X		TITULAR DE ESCUELA UNIV.	A1	LICENCIA POR PATERNIDAD

4.2. Personal de Administración y Servicios

Personal de Administración y Servicios Funcionario

PERMISOS DE PATERNIDAD

2018 – 6 solicitudes

2019 – 3 solicitudes

2020 – 1 solicitud

2021 – 2 solicitudes (*permiso por nacimiento para progenitor diferente de la madre*)

REDUCCIÓN DE JORNADA

2018 - 5 trabajadoras

2019 - 2: una trabajadora y un trabajador

2020 – ninguna solicitud

2021 – 1 solicitud (fecha de inicio 01-09-2020, pero no se comunicó el año pasado y está vigente hasta 12-05-2022)

Personal de Administración y Servicios Laboral

PERMISOS DE PATERNIDAD

Año 2018 - 5 solicitudes

Año 2019 - 8 solicitudes

Año 2020 - 2 solicitudes

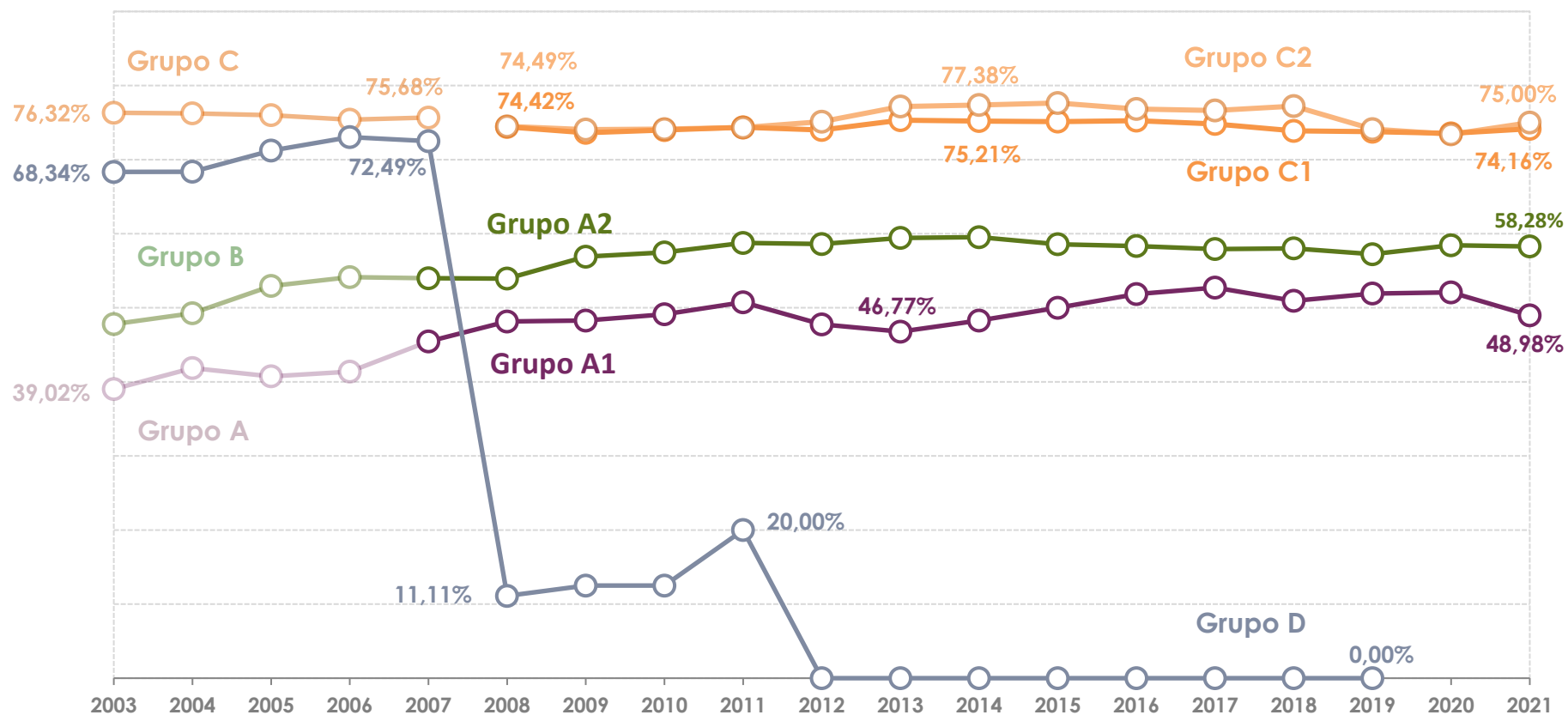
Año 2021 – 3 solicitudes (*permiso por nacimiento para progenitor diferente de la madre*)

REDUCCIÓN DE JORNADA

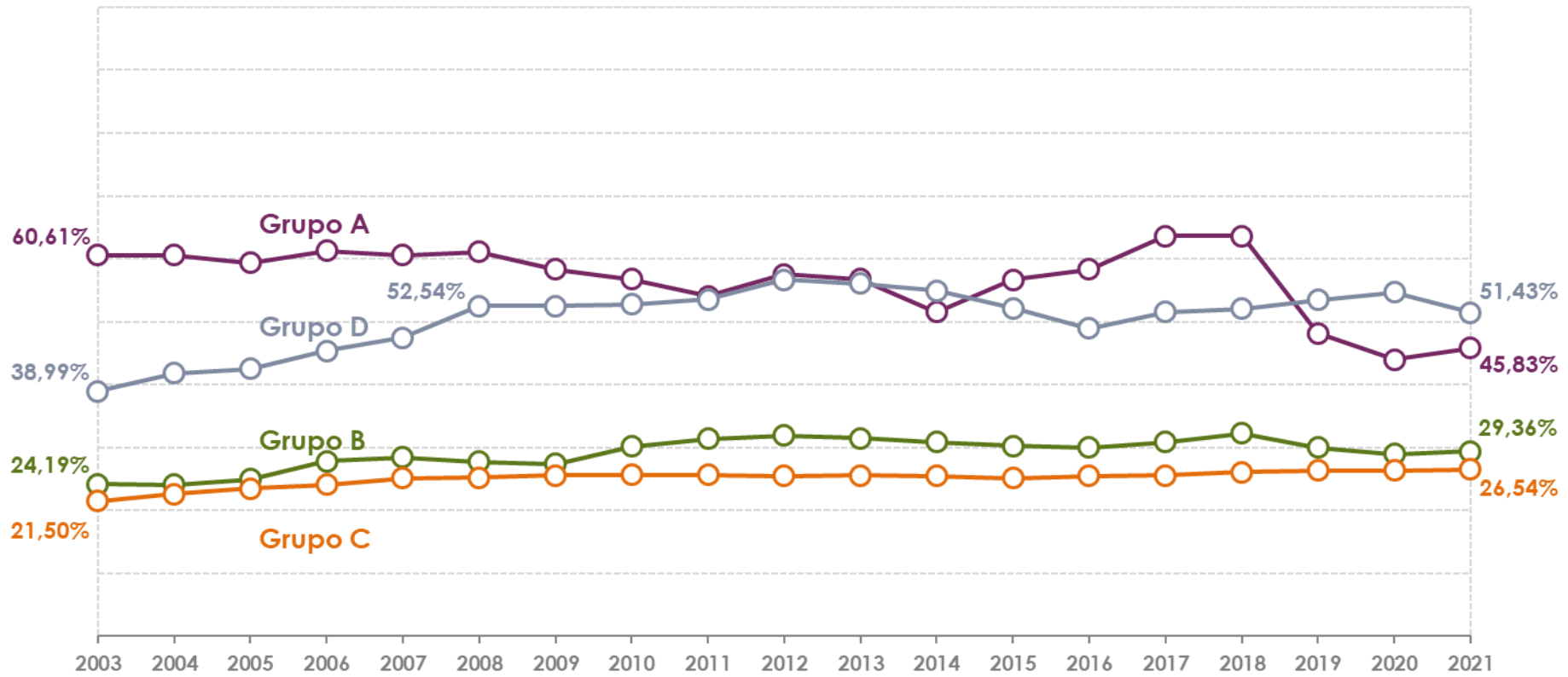
Año 2021 – 1 solicitud, disfrutada desde 27/07/2012, por una trabajadora

5. Infrarrepresentación femenina

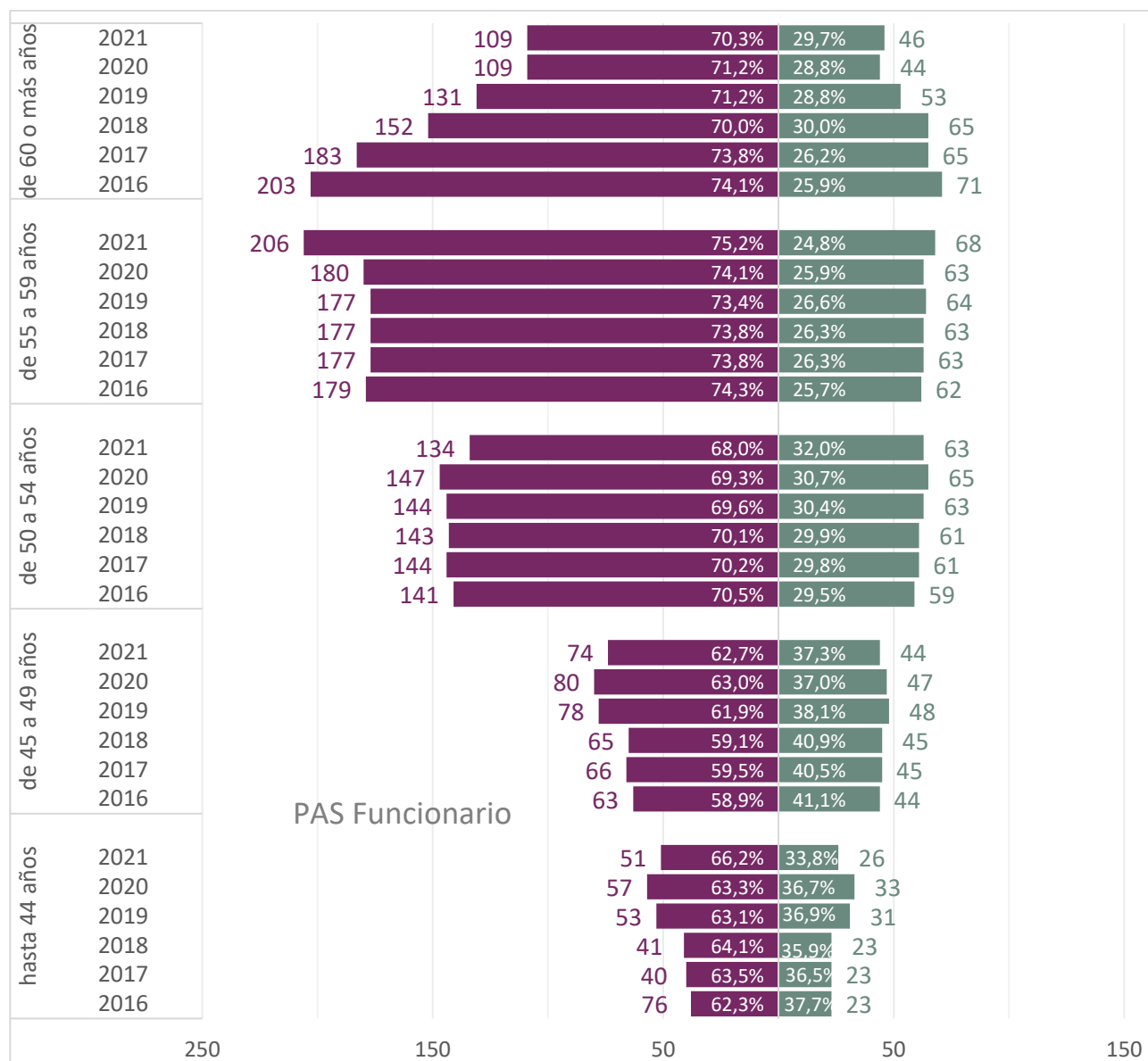
Evolución PAS funcionario 2003-2021



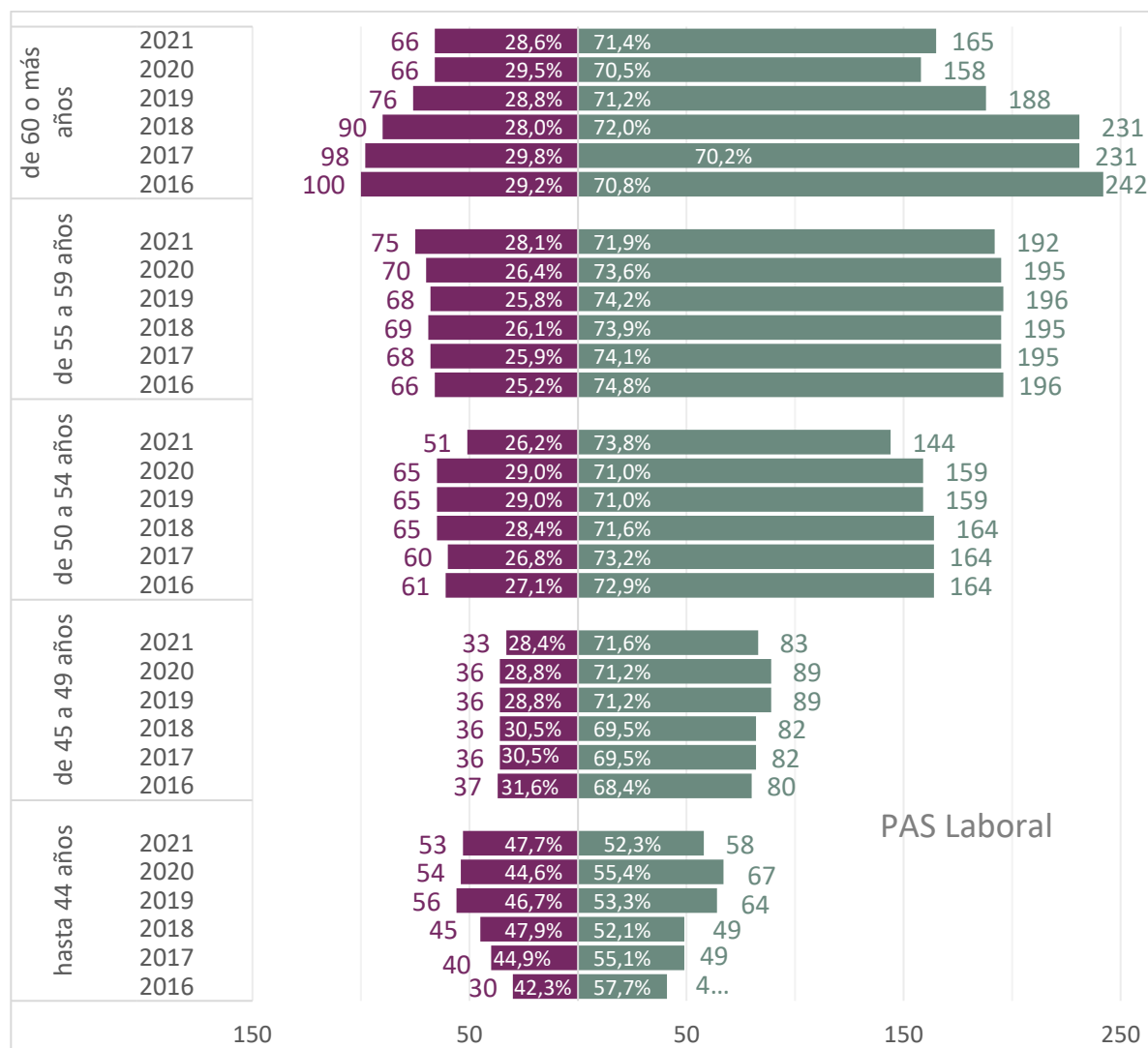
Evolución PAS laboral 2003-2021



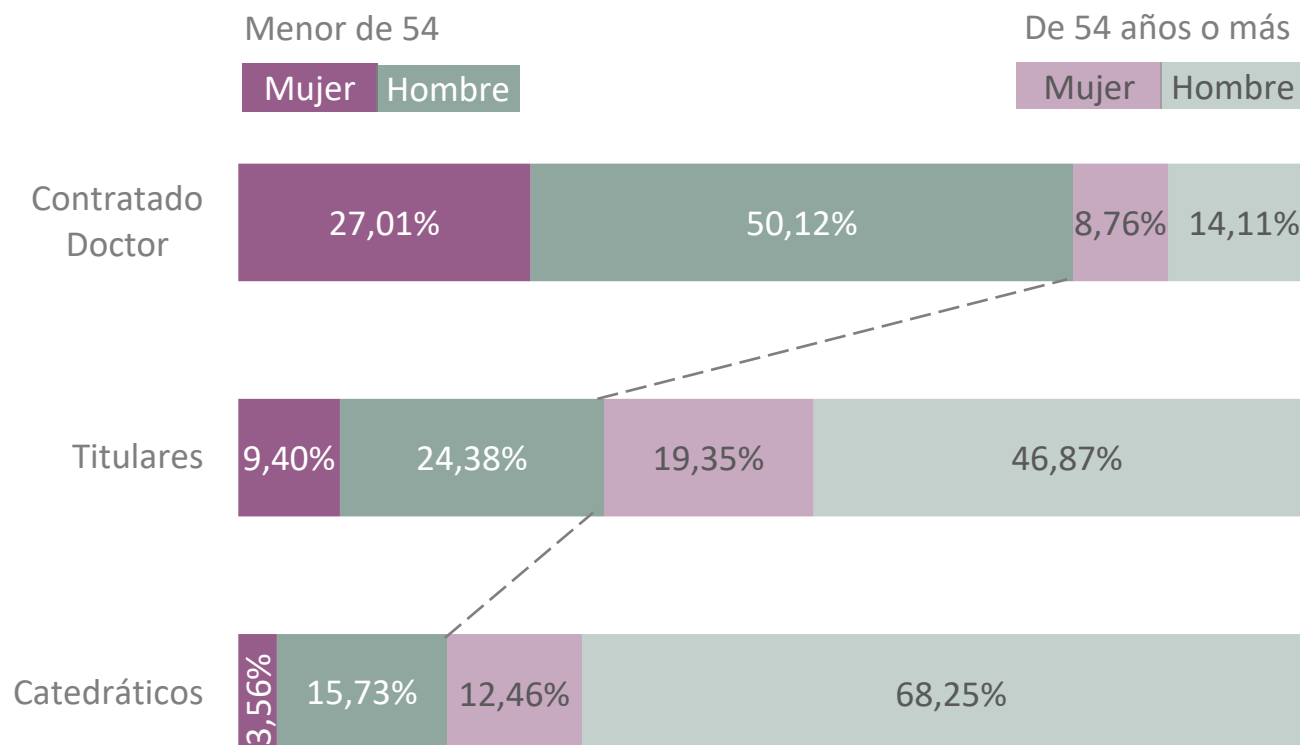
PAS funcionario por edades y sexo 2016-2021



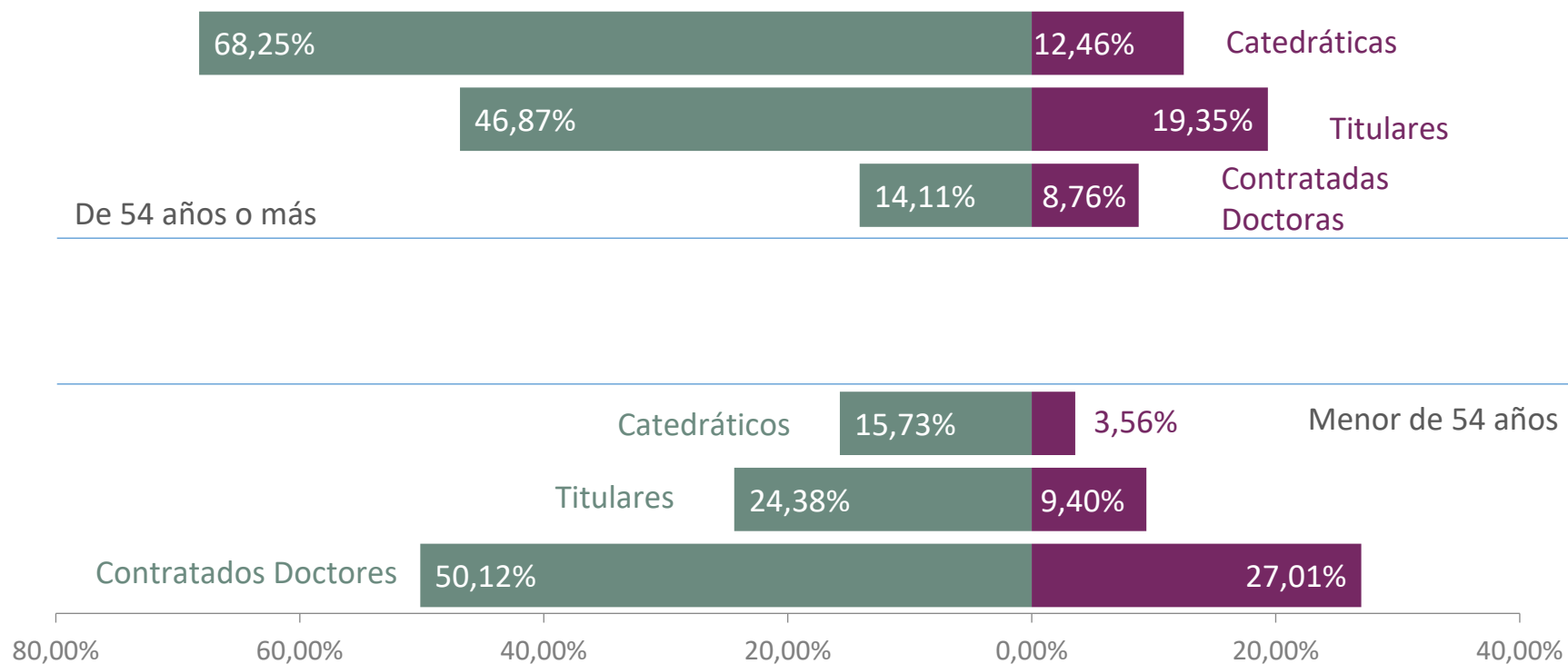
PAS laboral por edades y sexo 2016-2021



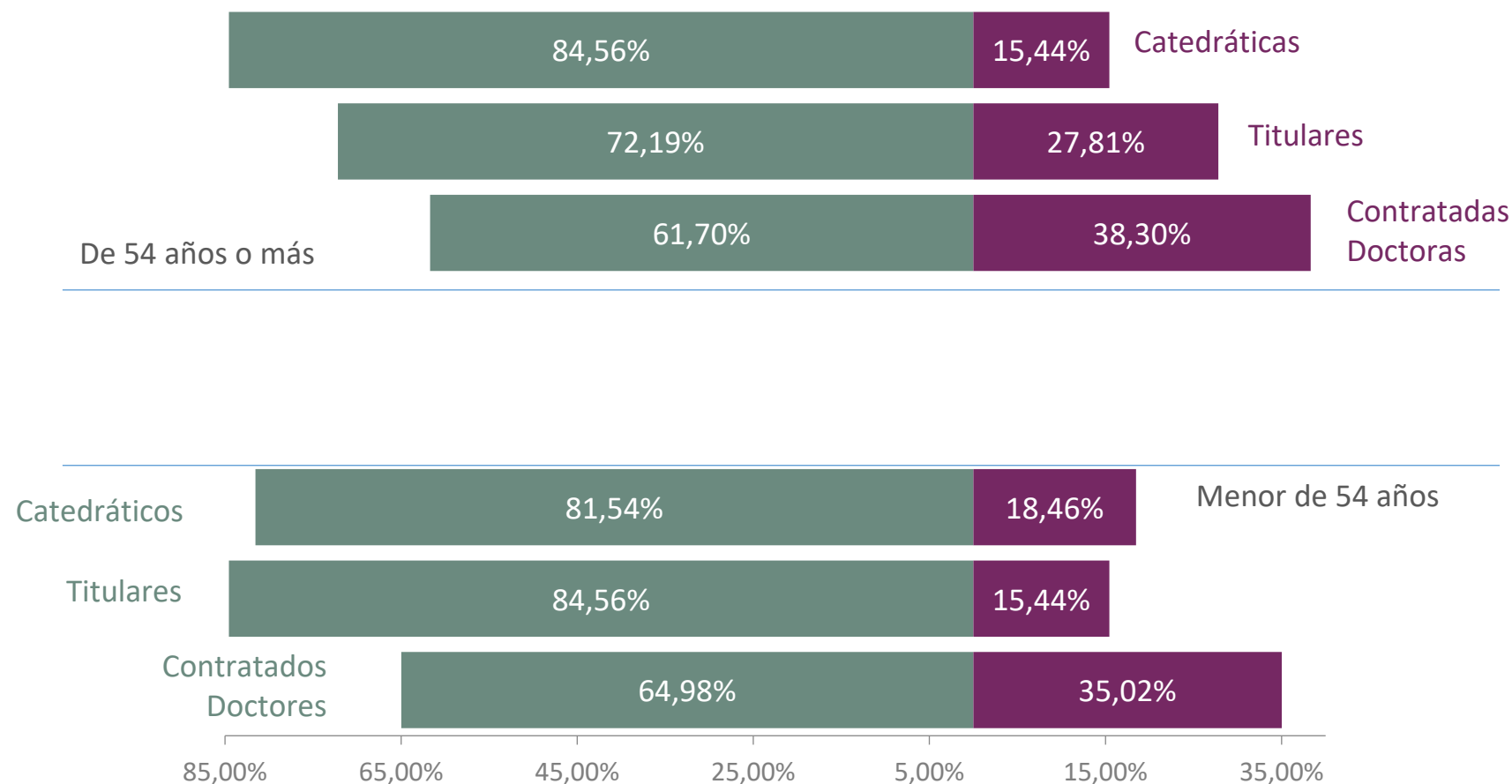
PDI por edades, sexo y categorías (2021)



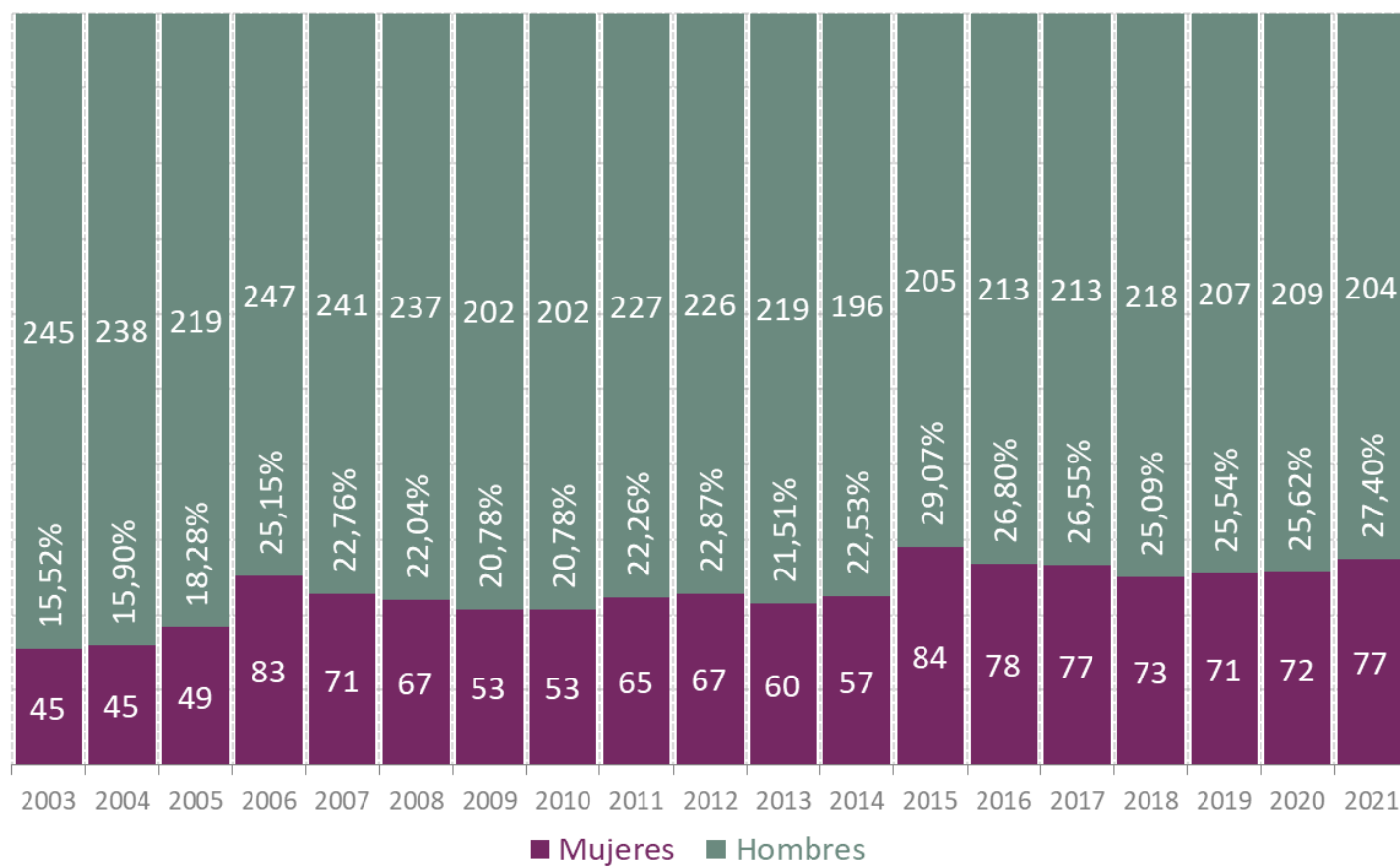
PDI por sexo y edad frente al total de la categoría (2021)



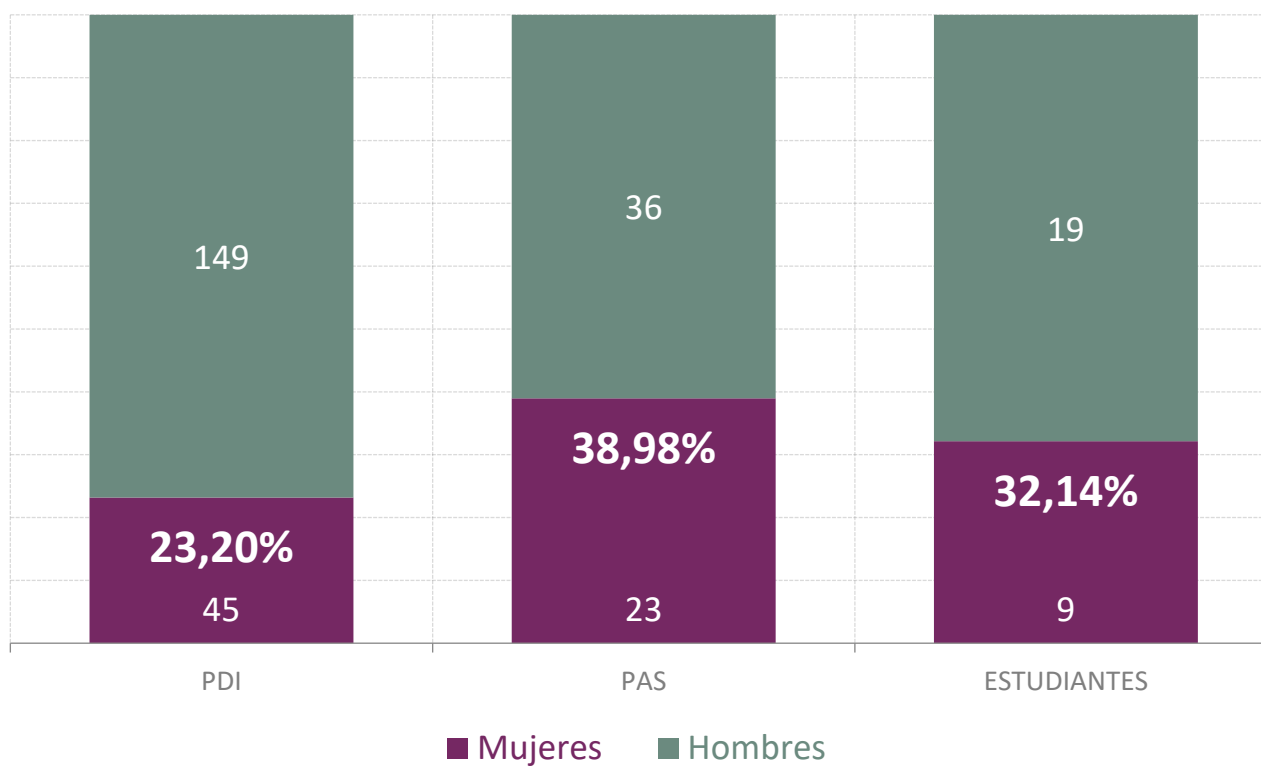
PDI por sexo frente al total por categoría y edad (2021)



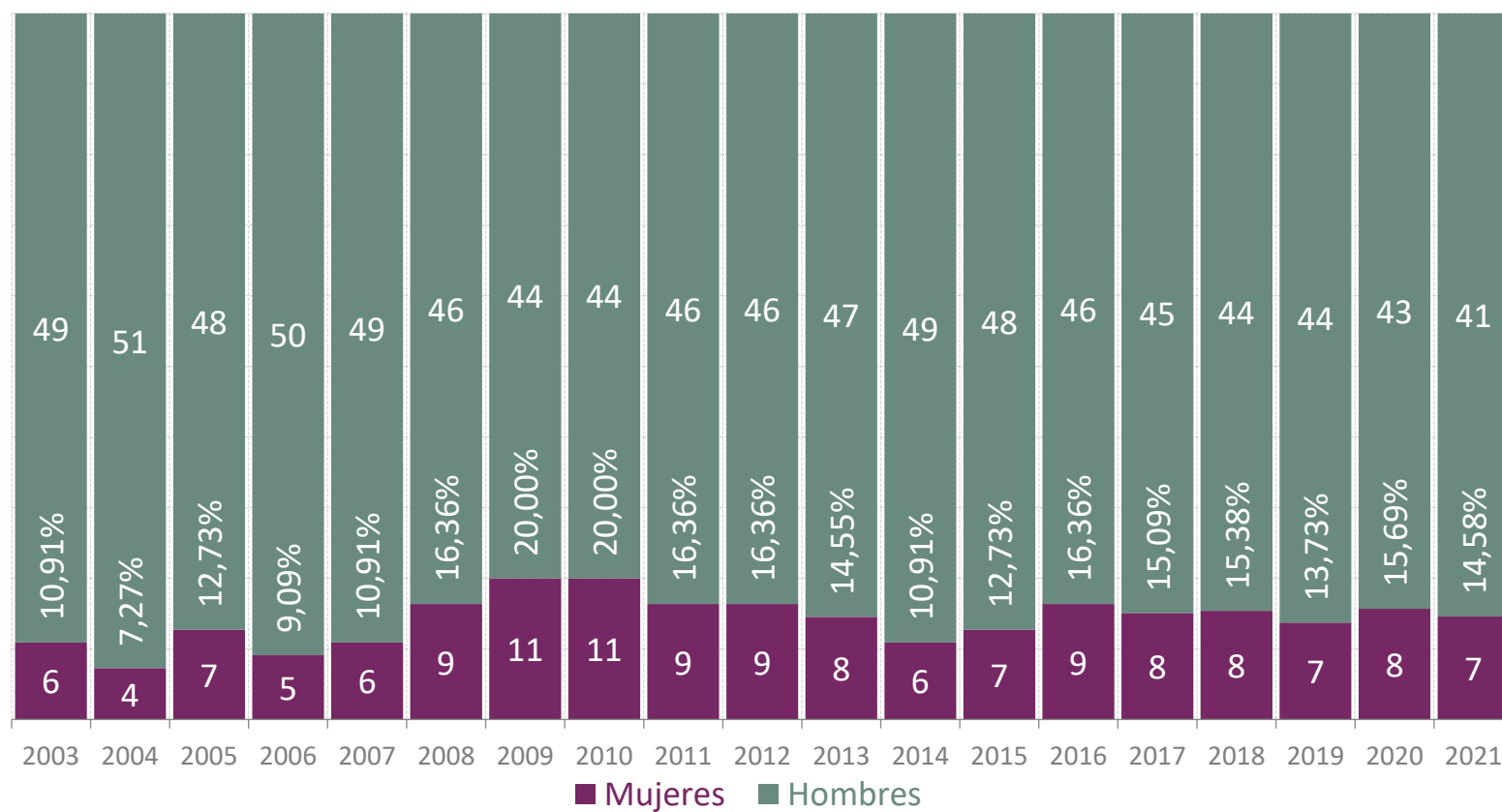
Proporción mujeres y hombres Claustro



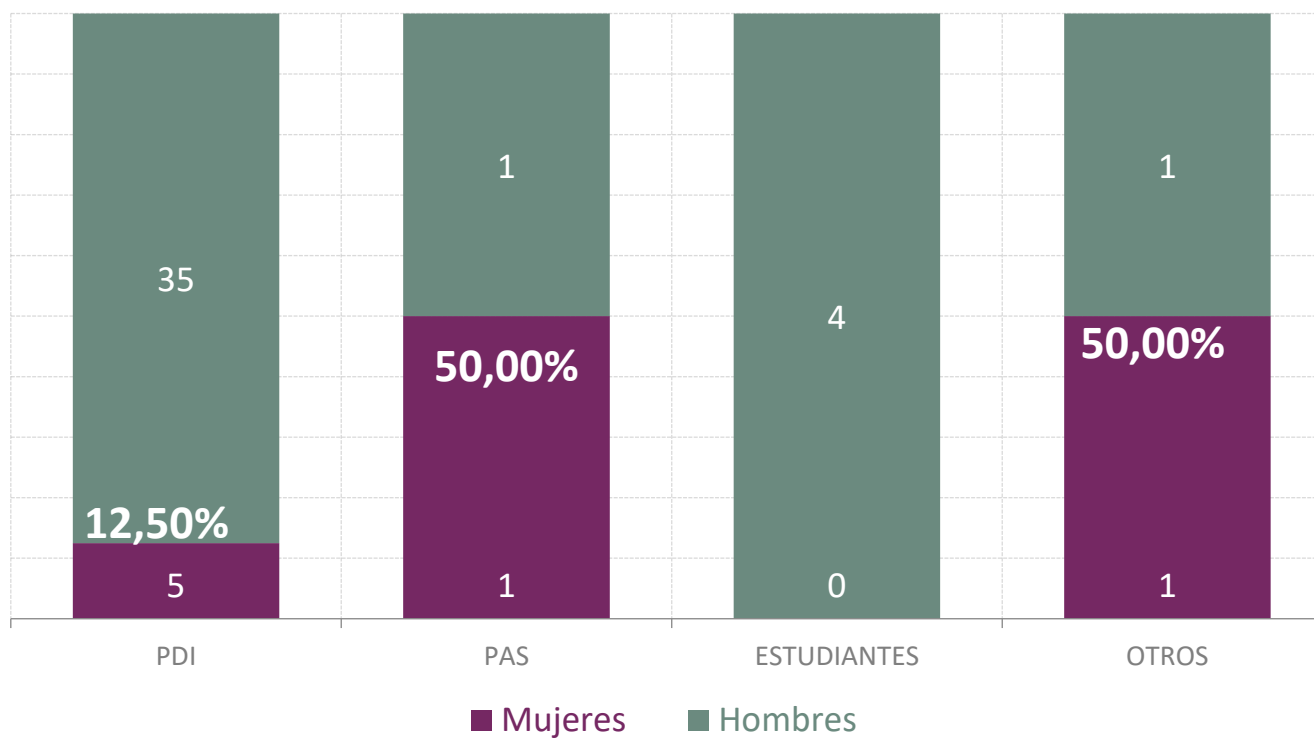
Proporción mujeres y hombres Claustro por colectivos



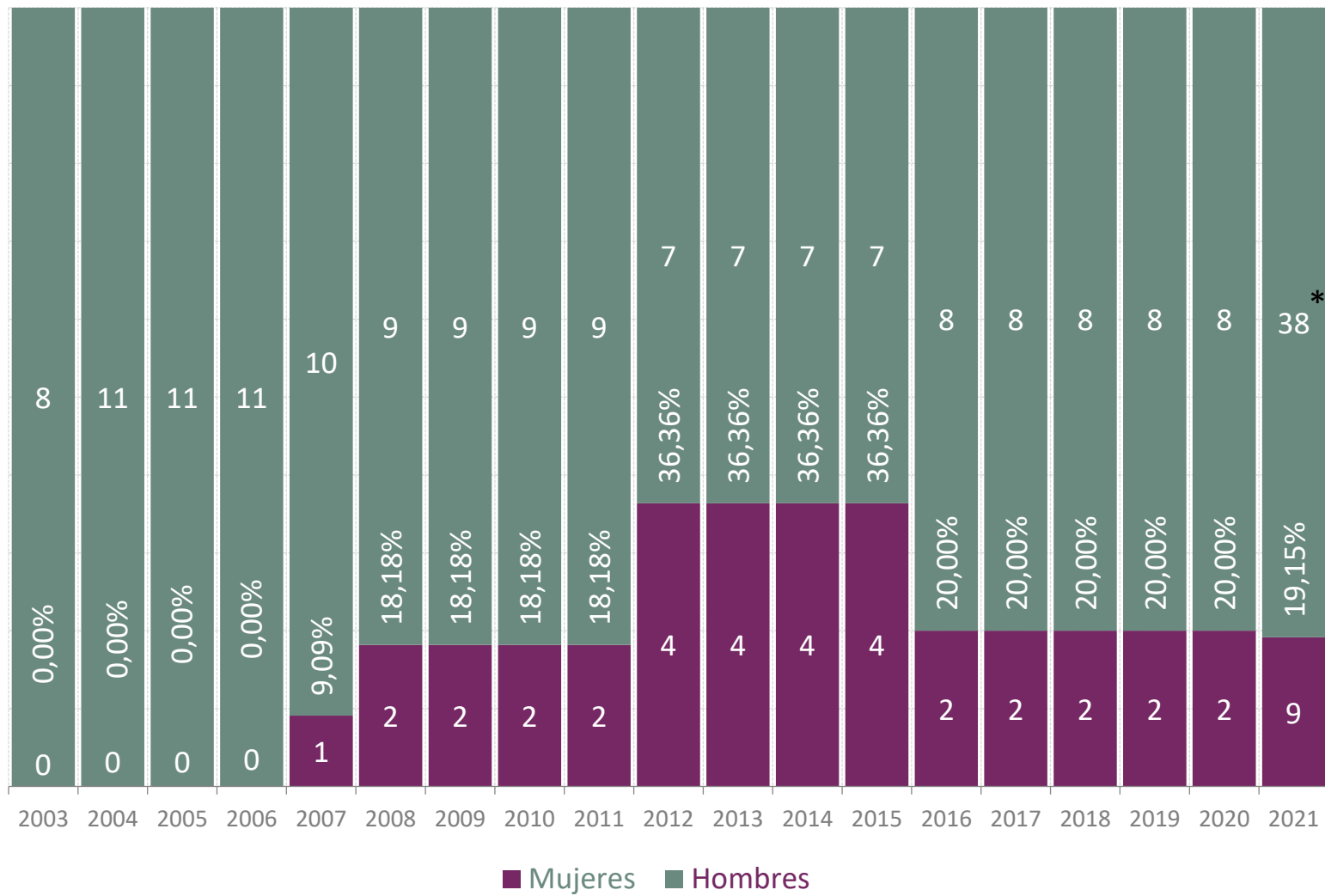
Evolución mujeres y hombres Consejo de Gobierno



Proporción mujeres y hombres Consejo de Gobierno por colectivos

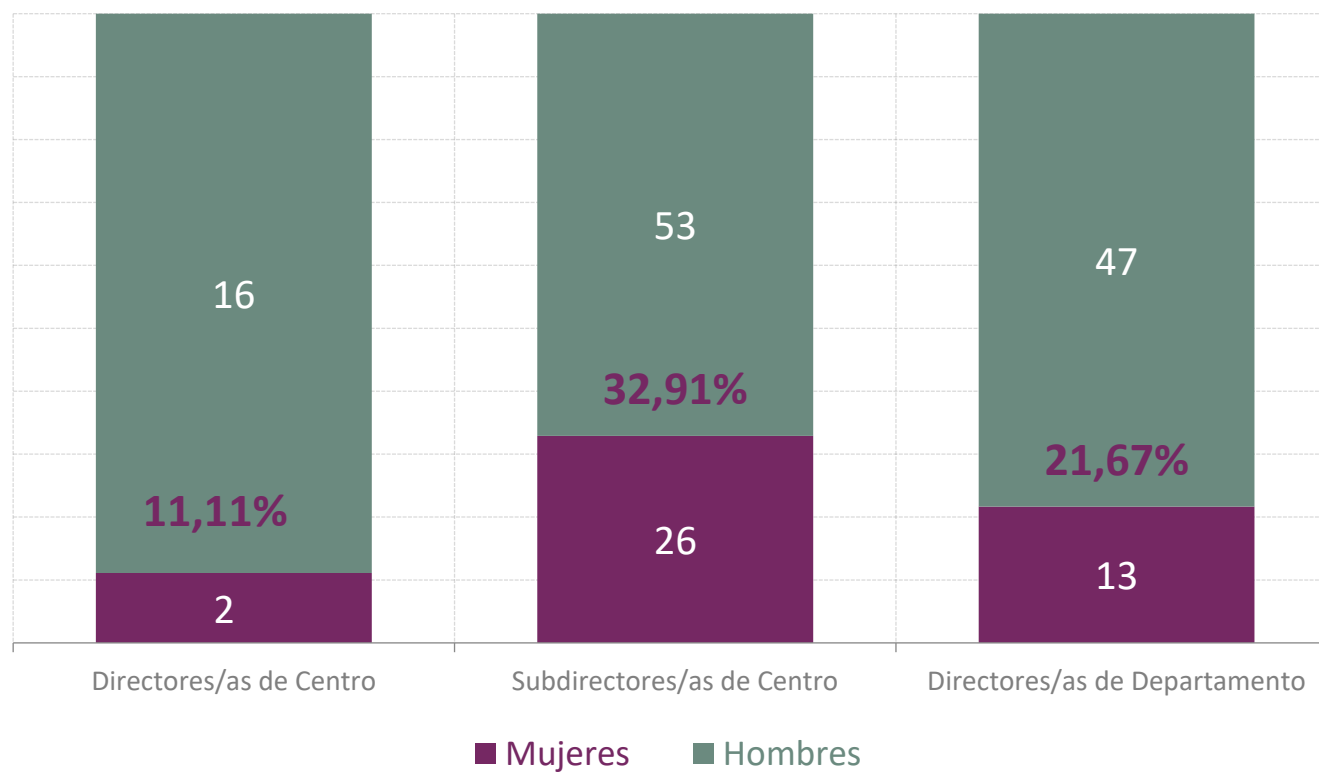


Evolución mujeres y hombres Consejo de Dirección

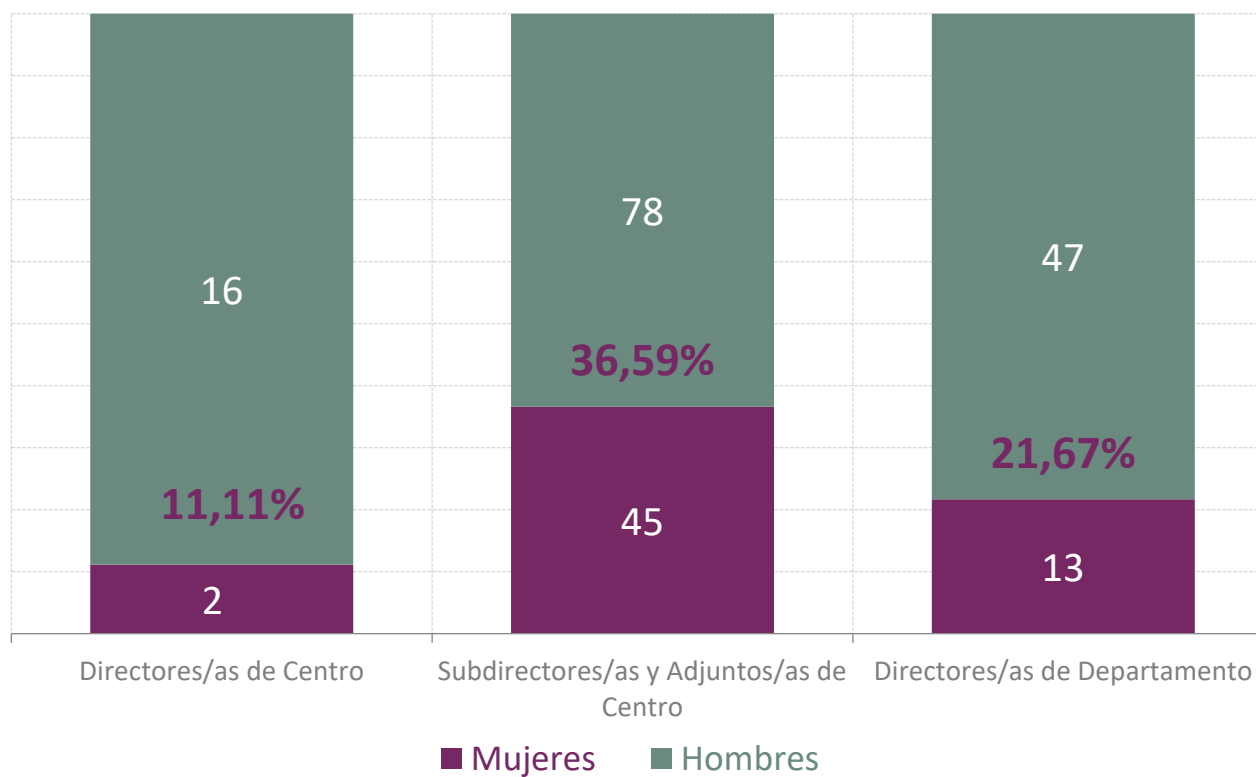


* cambio de criterio de búsqueda por el que se incluyen a Vicerrectorados Adjuntos

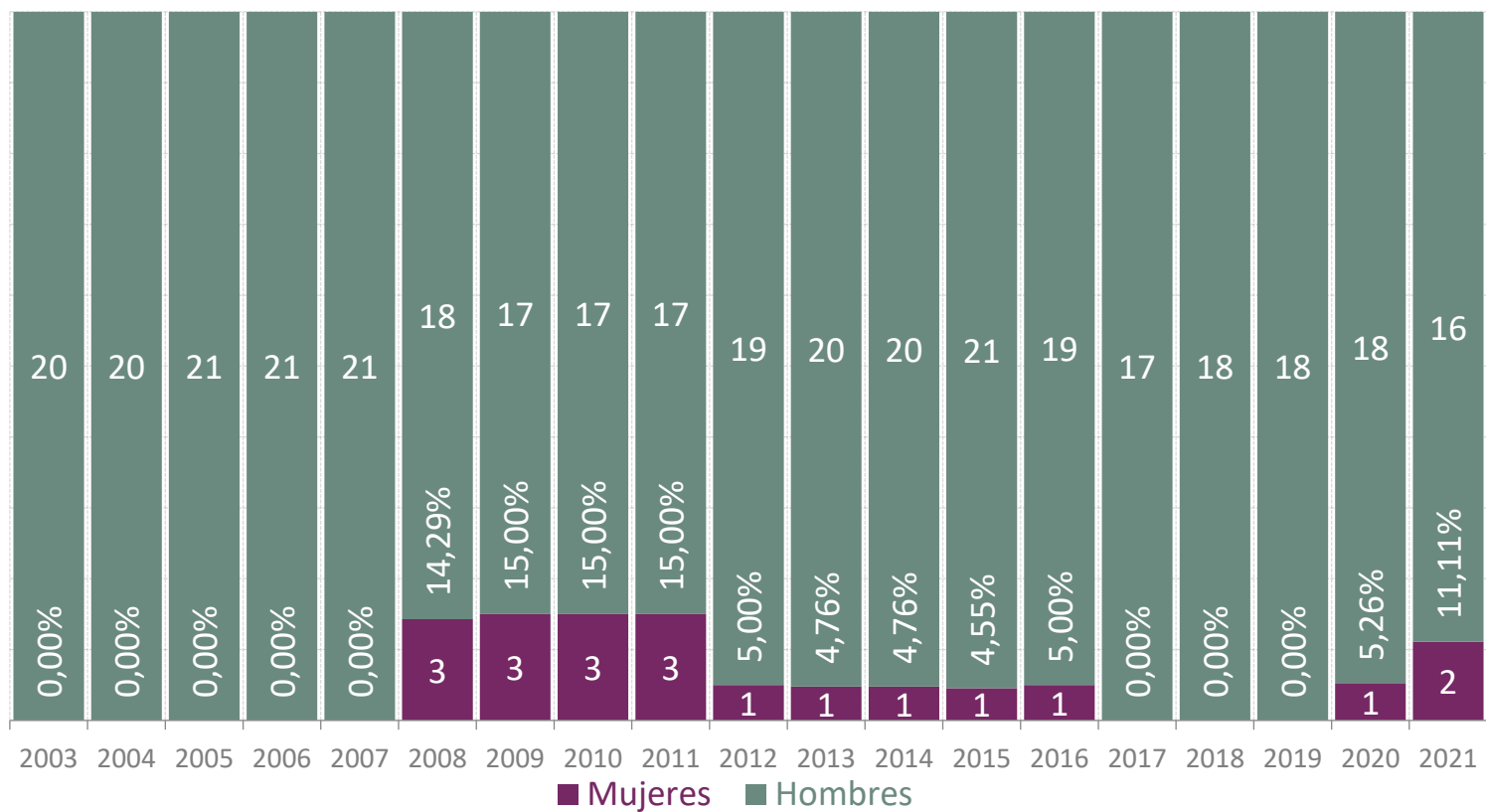
Proporción Órganos Unipersonales de Gobierno



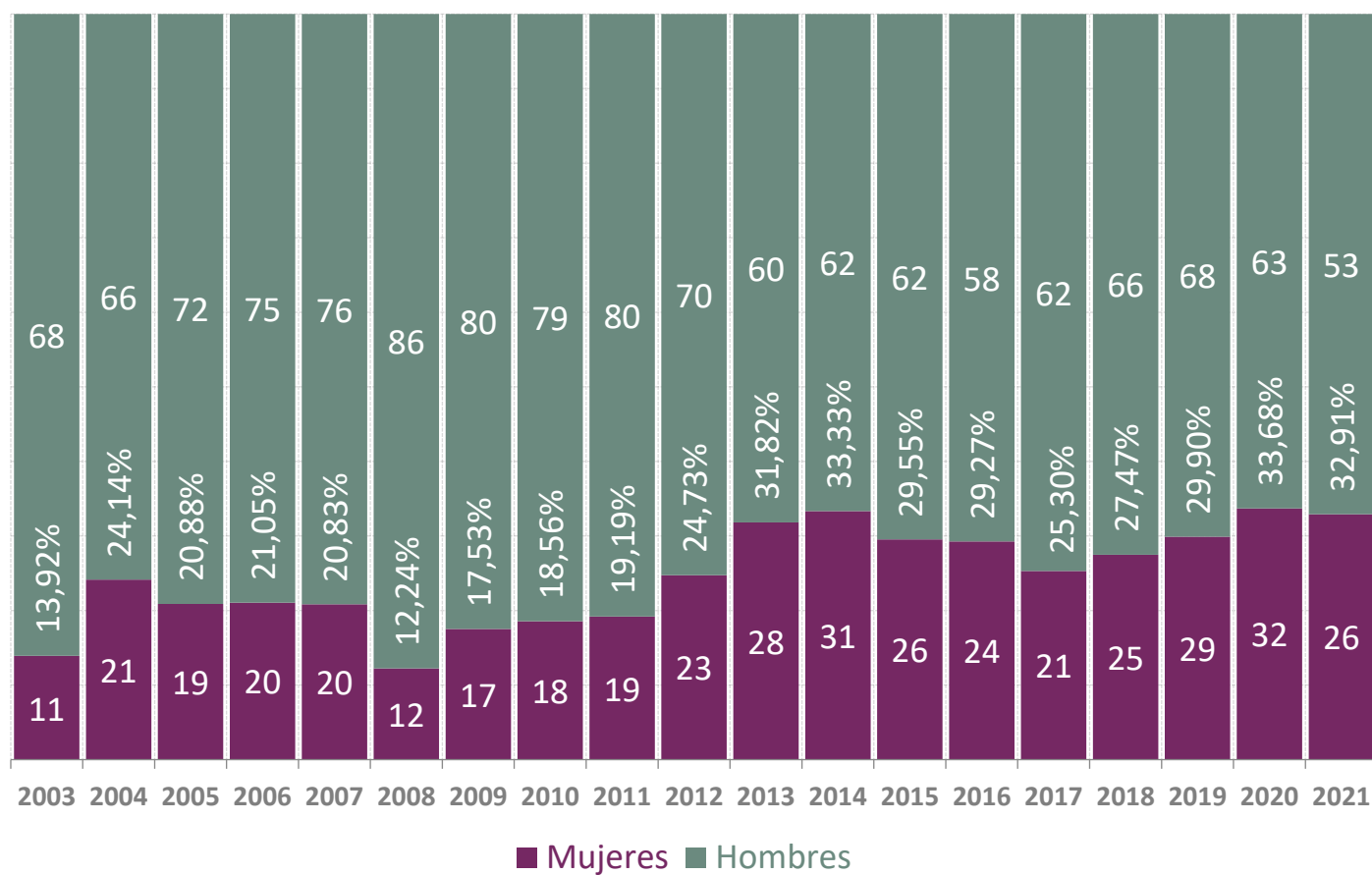
Proporción Órganos Unipersonales de Gobierno (incluidos adjuntos/as)



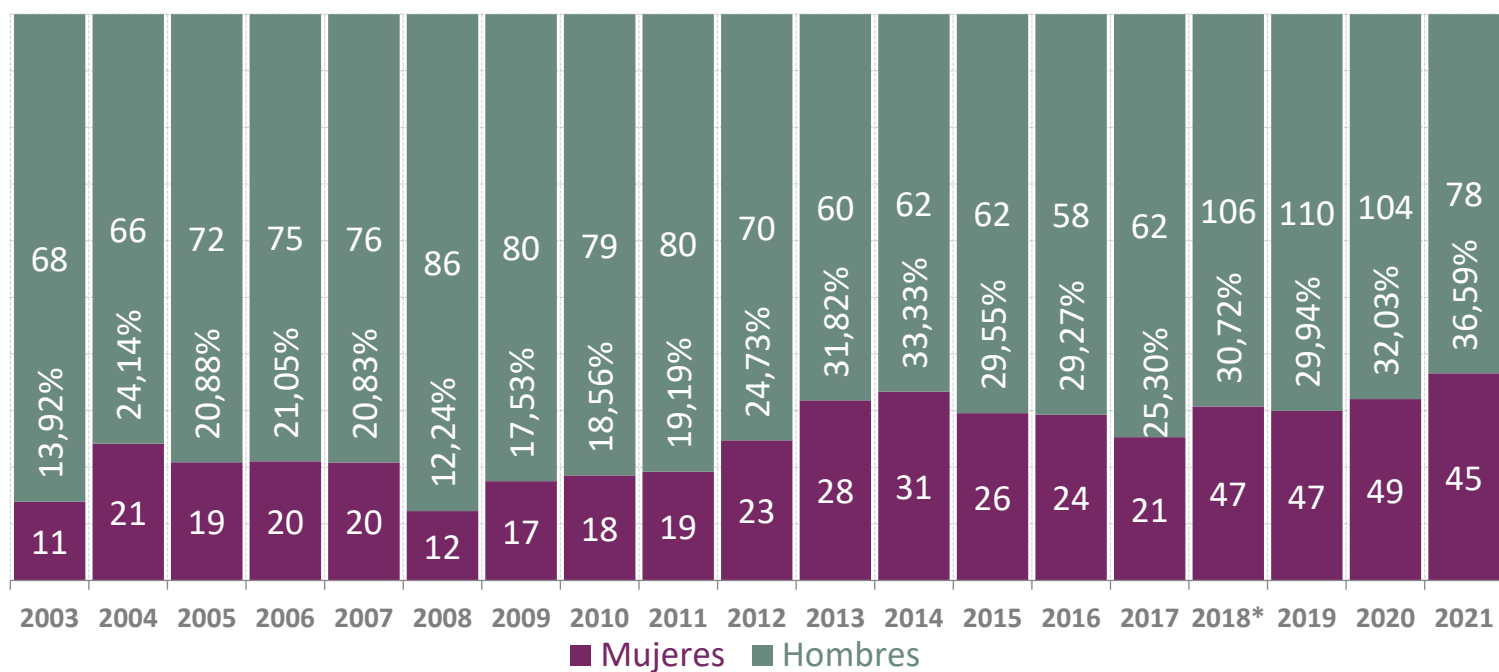
Evolución proporción mujeres y hombres Dirección de Centros



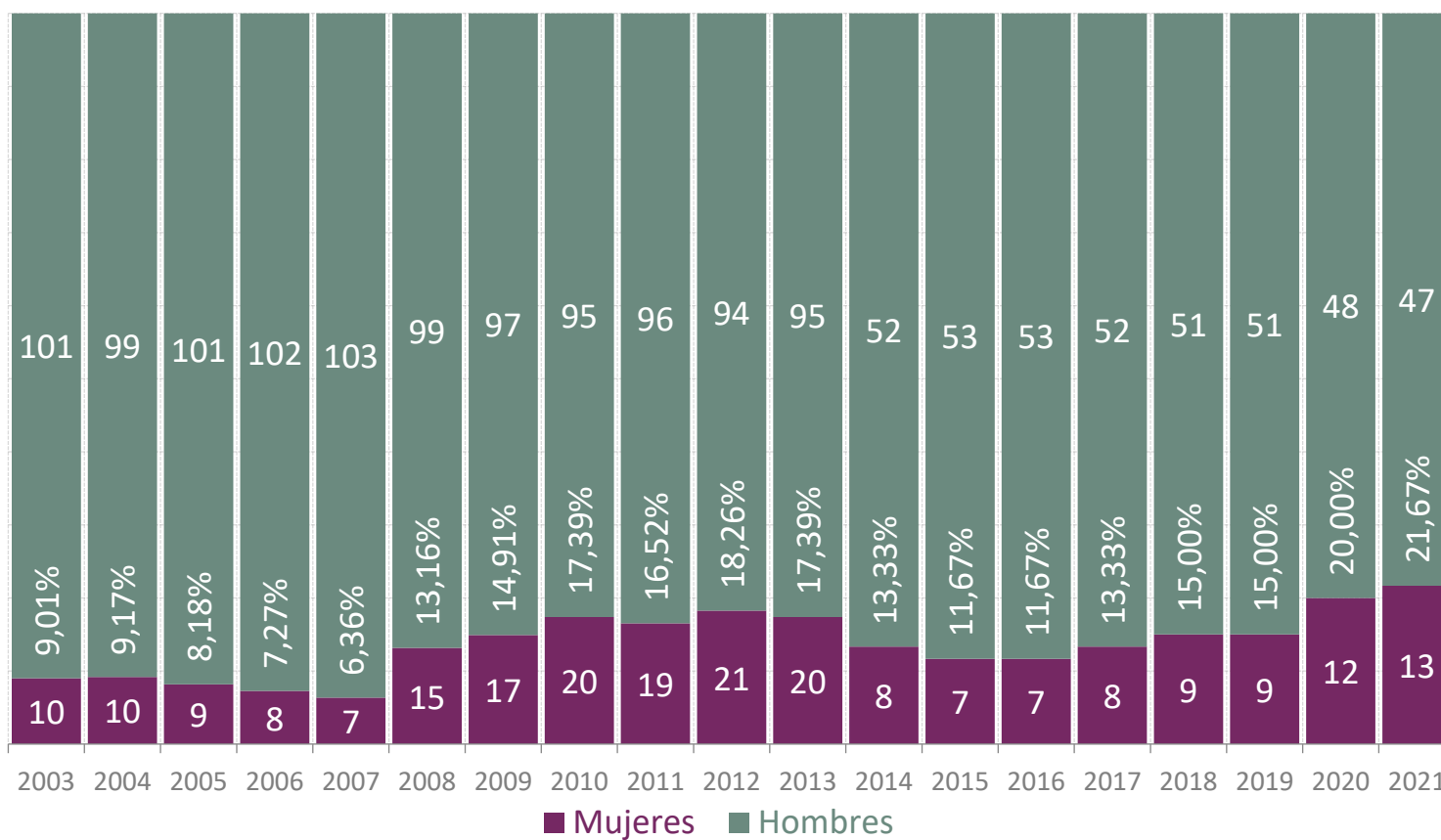
Evolución proporción mujeres y hombres Subdirección de Centros 2003-2021



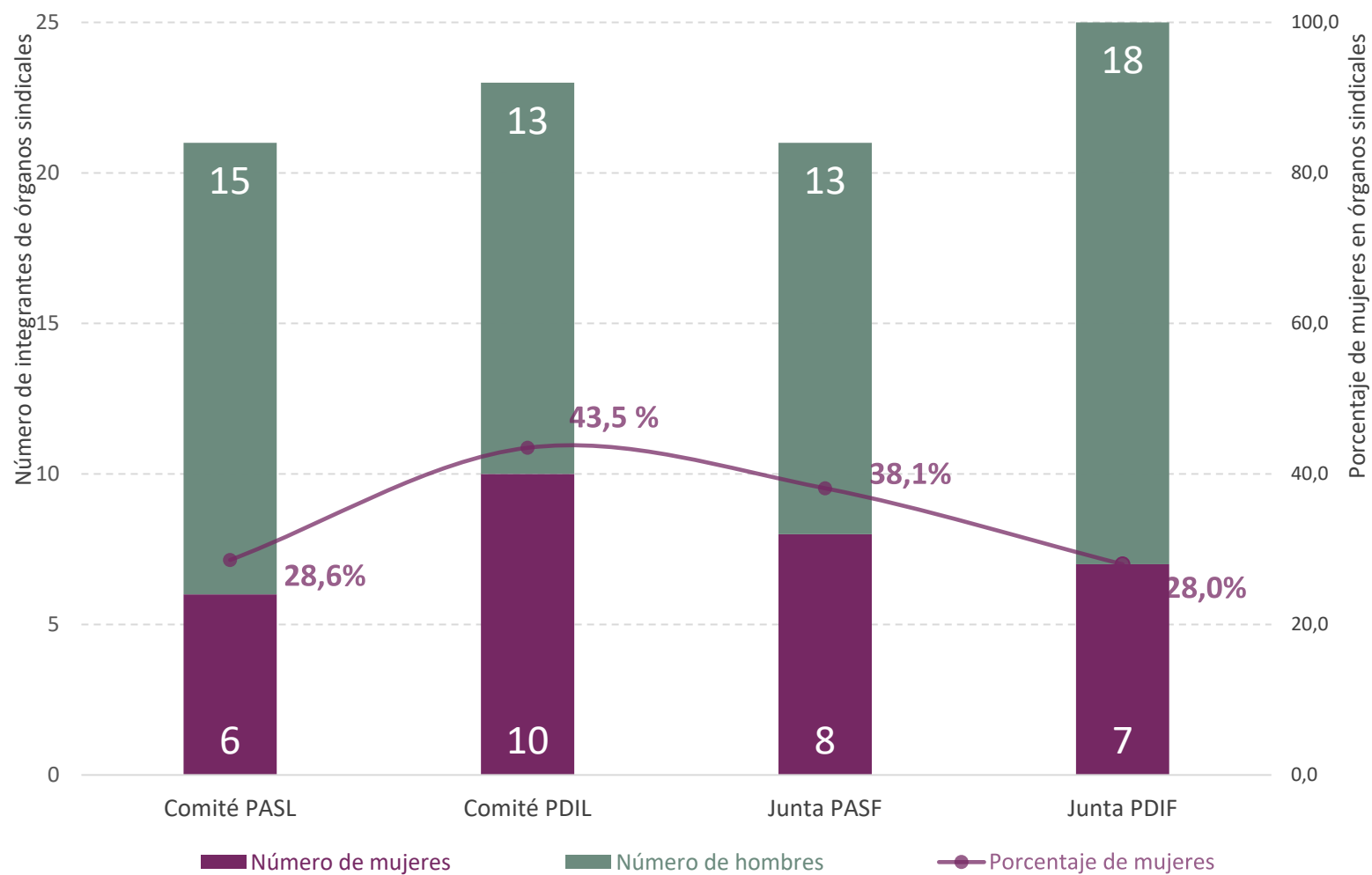
Evolución proporción mujeres y hombres Subdirección de Centros 2003-2021 (incluidos adjuntos/as desde 2018)



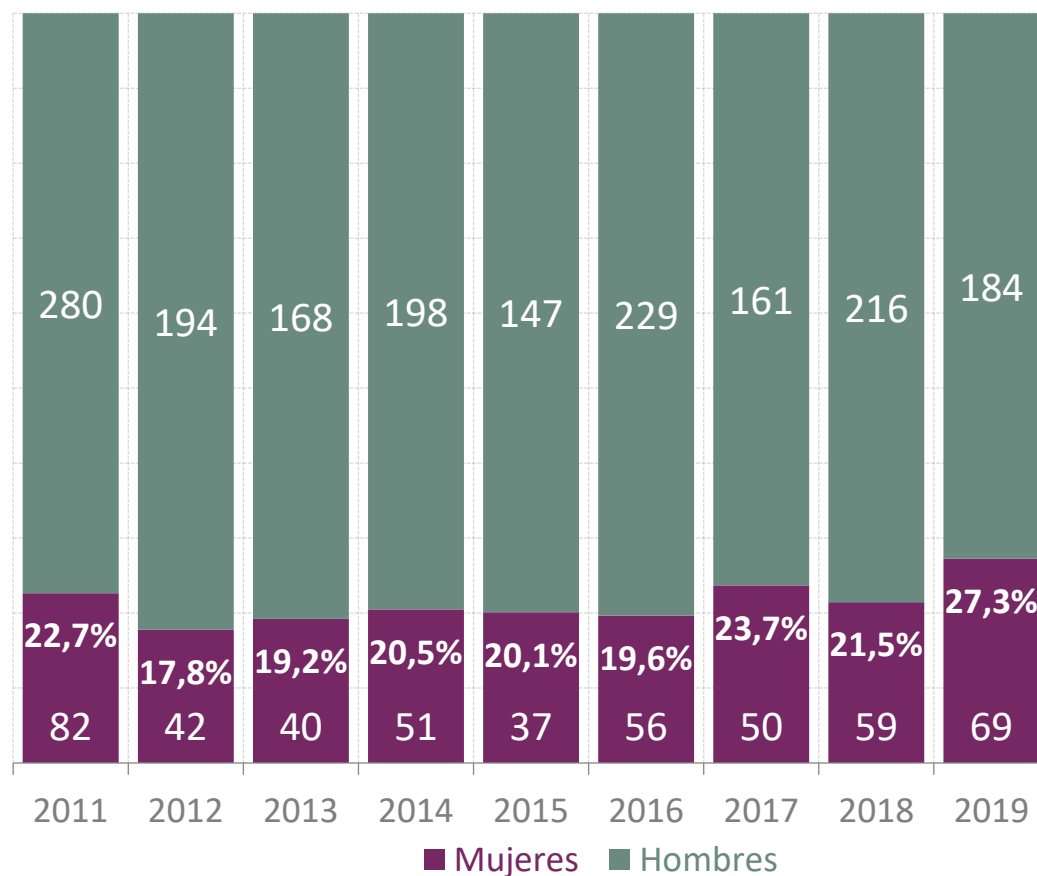
Evolución proporción mujeres y hombres Dirección de Departamentos



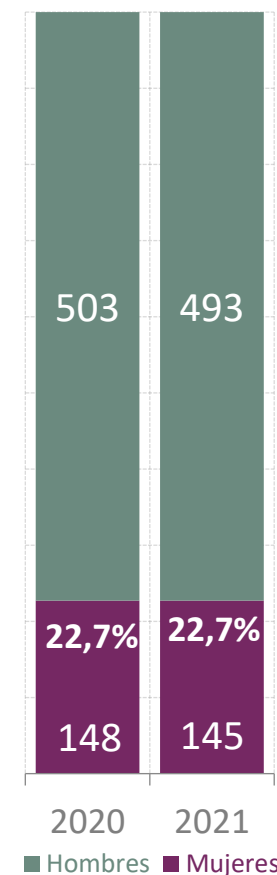
Órganos de representación sindical (RLT)



% de IPS (mujeres/hombres) en Proyectos de Investigación de convocatorias competitivas de los años 2011 a 2019

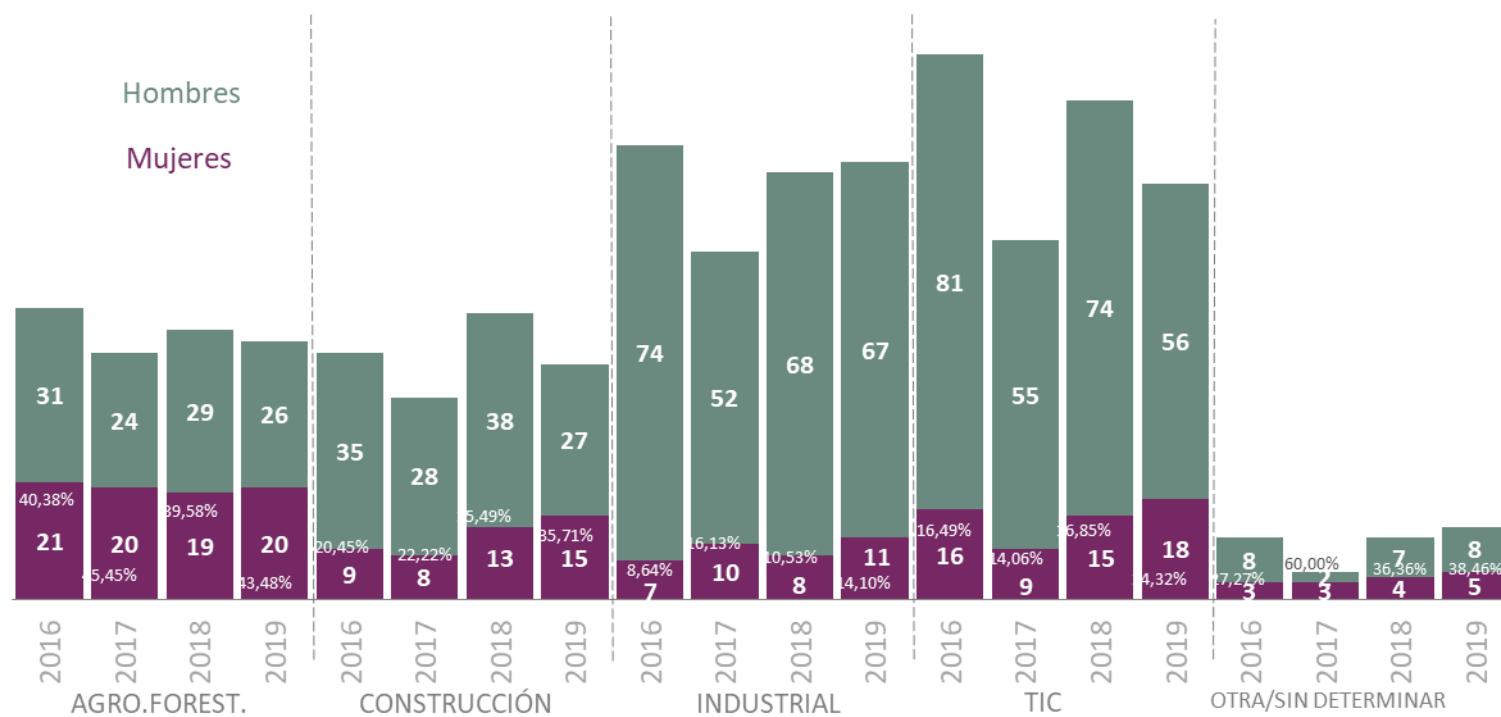


% de IPS (mujeres/hombres) en Proyectos de Investigación de convocatorias competitivas de los años 2020 a 2021



“Los datos de 2019 y anteriores se tomaron de las memorias de investigación, datos aportados por los investigadores de grupos, centros, institutos.... A partir de 2020 se toman los datos de la base de datos del Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado, donde se tienen registros de las propuestas solicitadas, proyectos concedidos, cuantía, participantes, etc.”

% de IPS (mujeres/hombres) en Proyectos de Investigación de convocatorias competitivas de los años 2016 a 2019 por área tecnológica

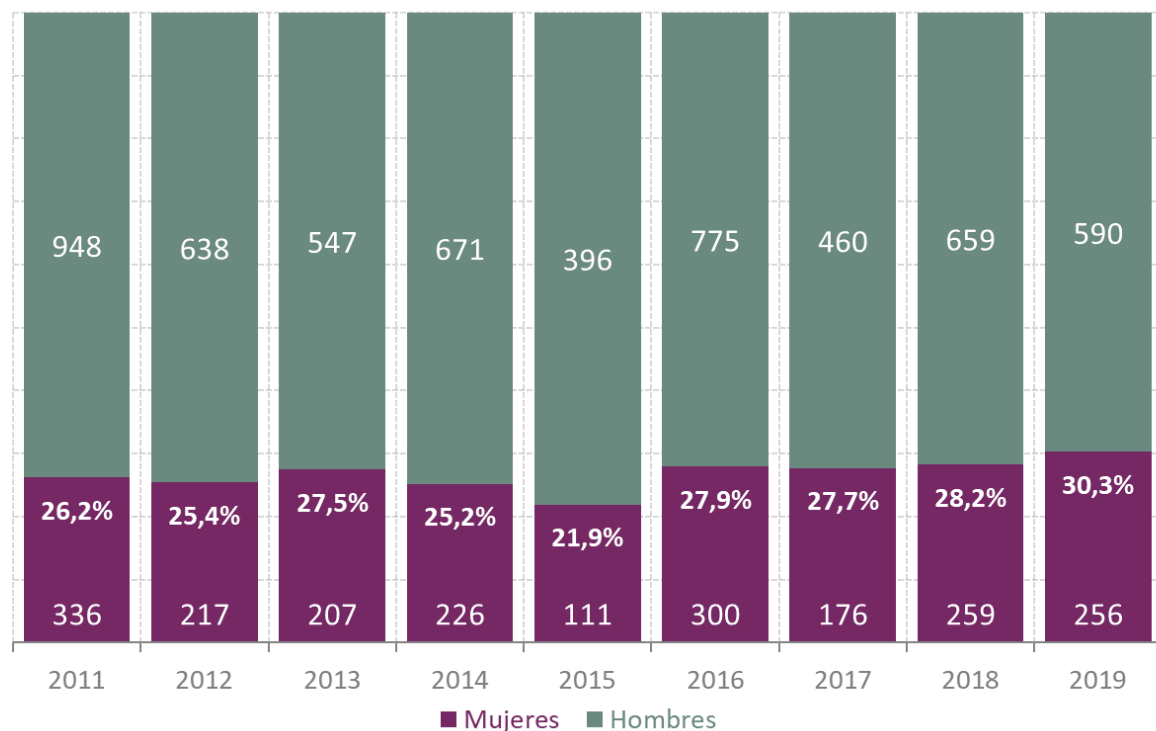


% de IPS (mujeres/hombres) en Proyectos de Investigación de convocatorias competitivas de los años 2020 a 2021 por área tecnológica

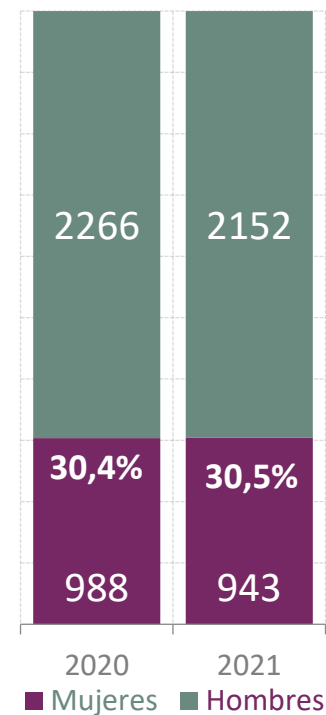


“Los datos de 2019 y anteriores se tomaron de las memorias de investigación, datos aportados por los investigadores de grupos, centros, institutos.... A partir de 2020 se toman los datos de la base de datos del Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado, donde se tienen registros de las propuestas solicitadas, proyectos concedidos, cuantía, participantes, etc.”

% de mujeres y hombres en Equipos de Investigación de convocatorias competitivas y no competitivas 2011 a 2019

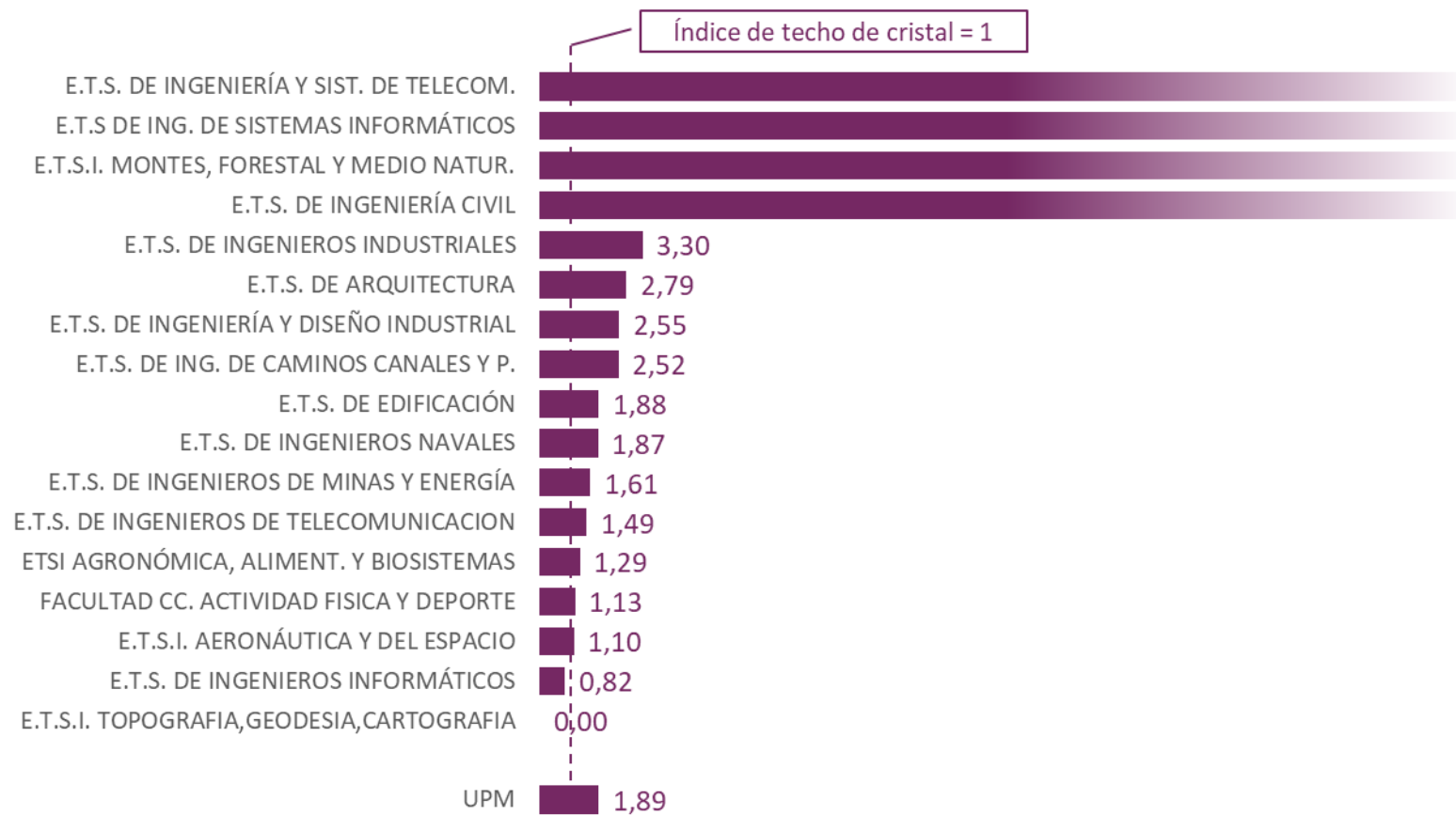


% de mujeres y hombres en Equipos de Investigación de convocatorias competitivas y no competitivas de los años 2020 a 2021

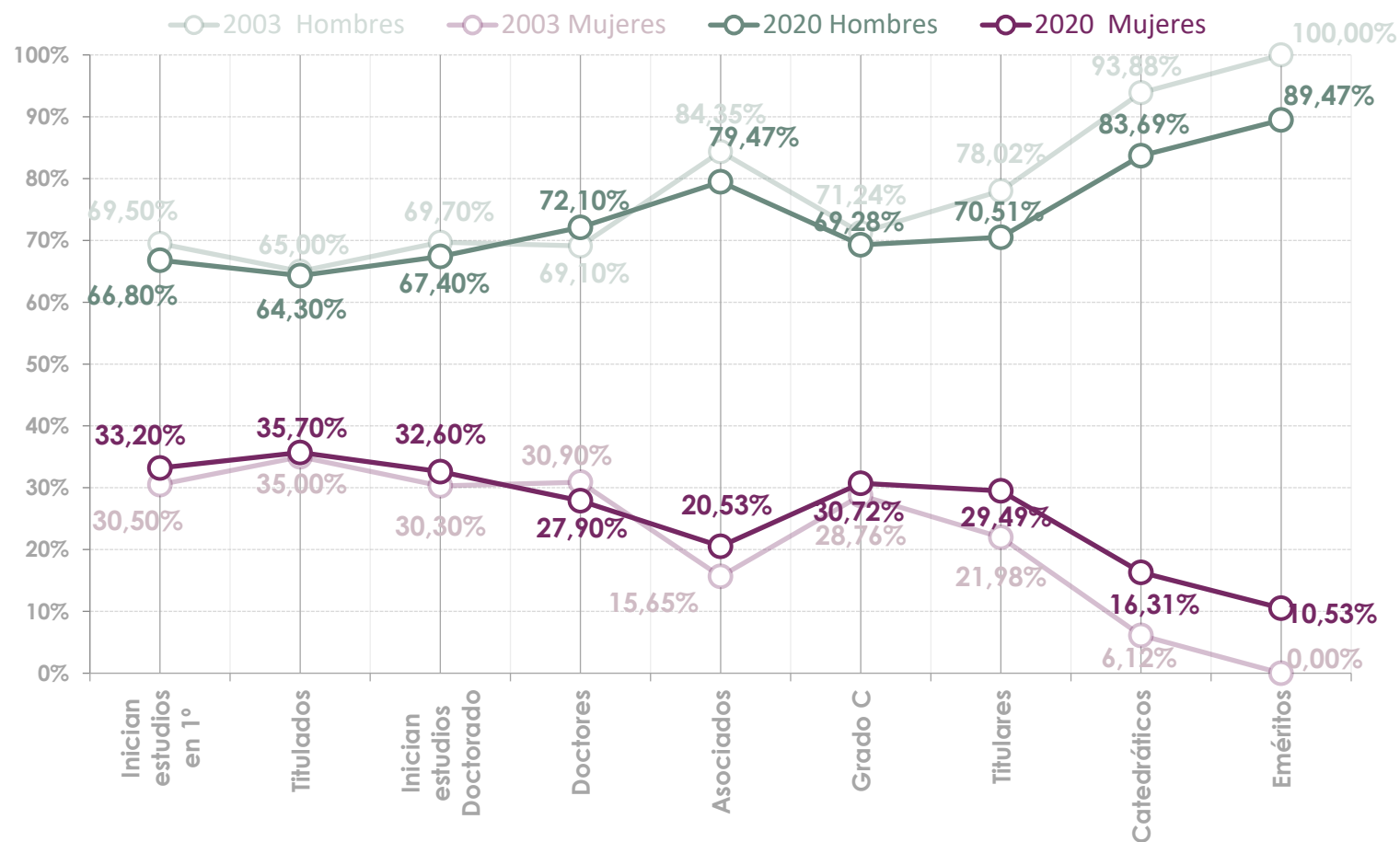


“Los datos de 2019 y anteriores se tomaron de las memorias de investigación, datos aportados por los investigadores de grupos, centros, institutos.... A partir de 2020 se toman los datos de la base de datos del Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado, donde se tienen registros de las propuestas solicitadas, proyectos concedidos, cuantía, participantes, etc.”

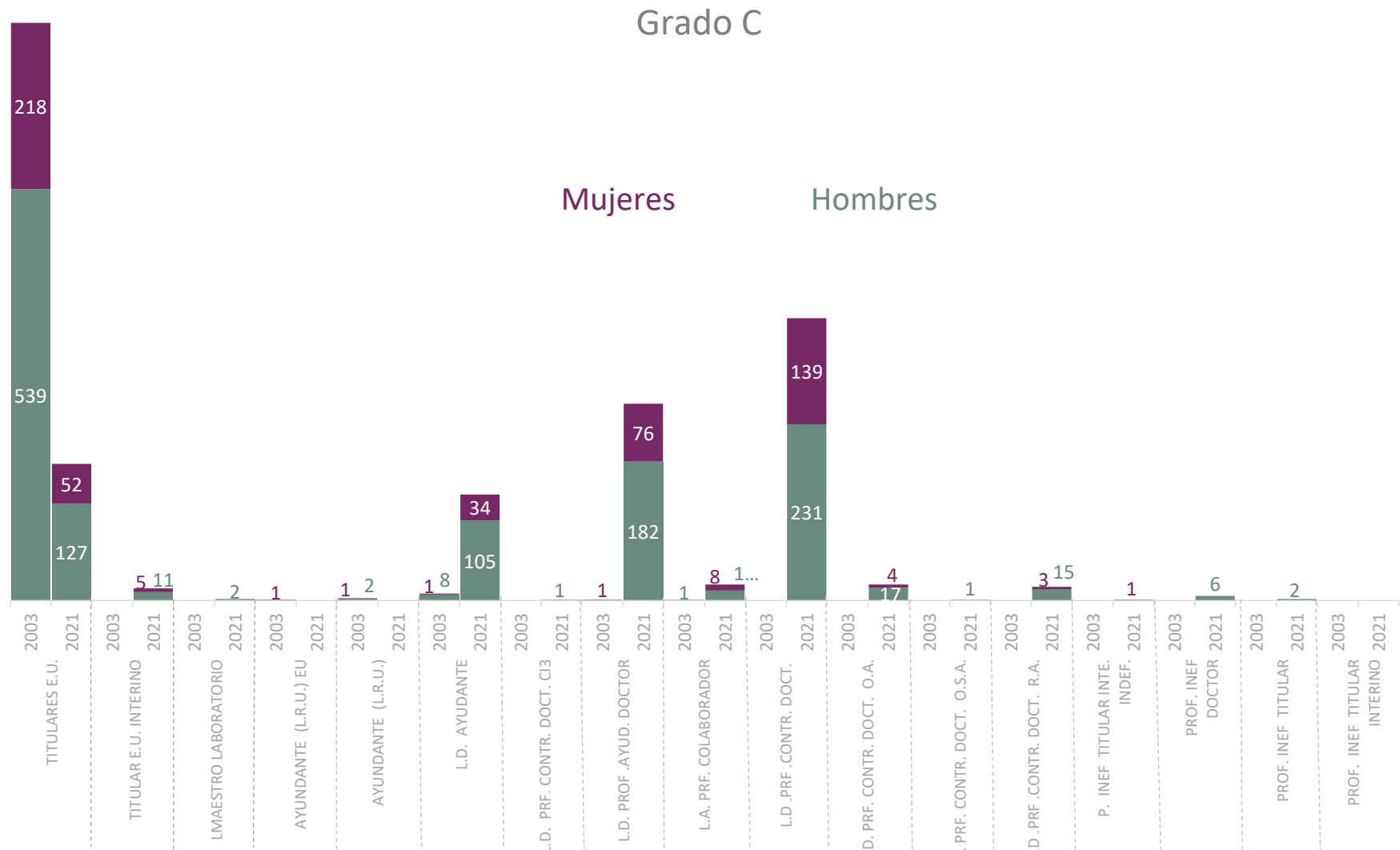
Índice techo de cristal 2021

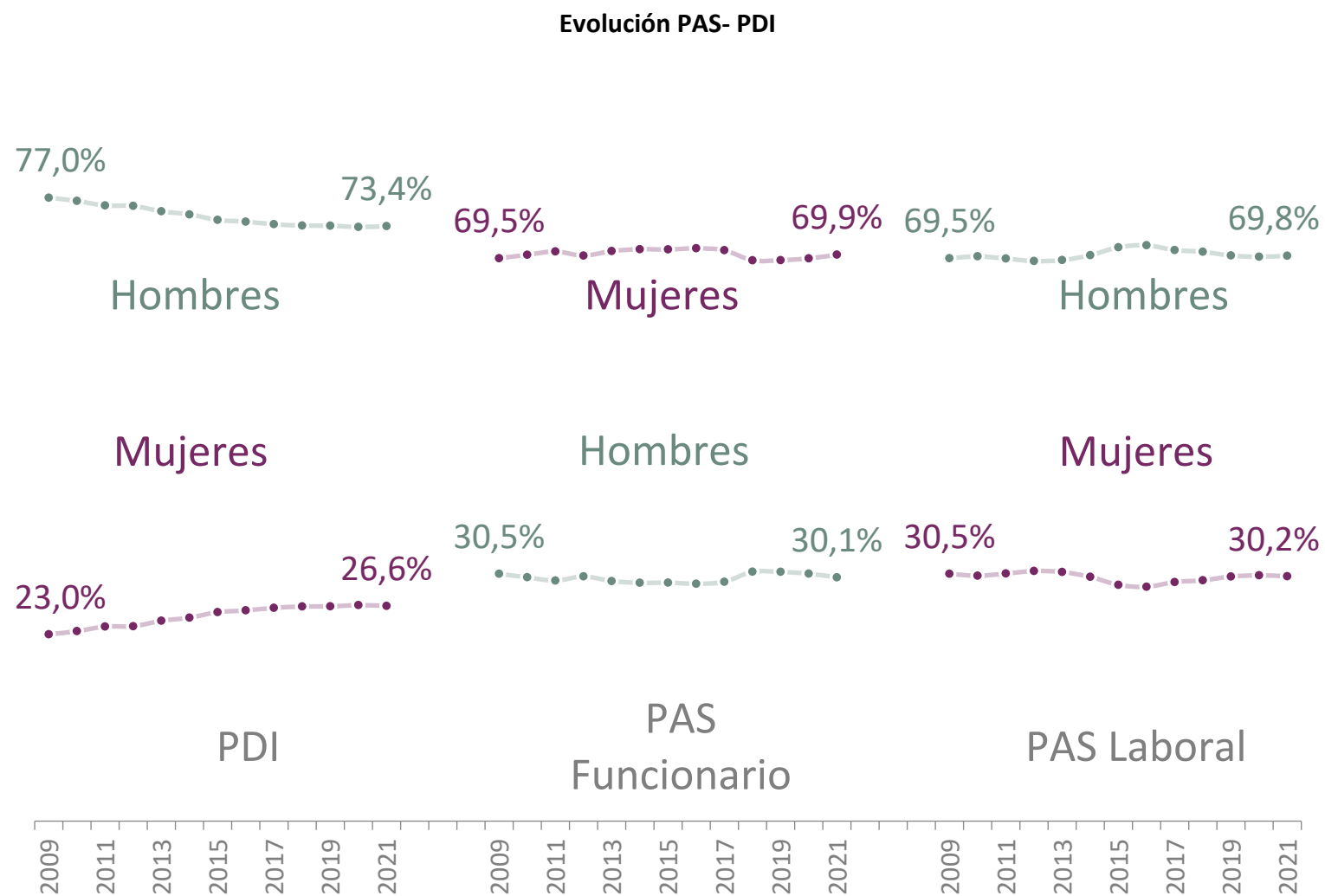


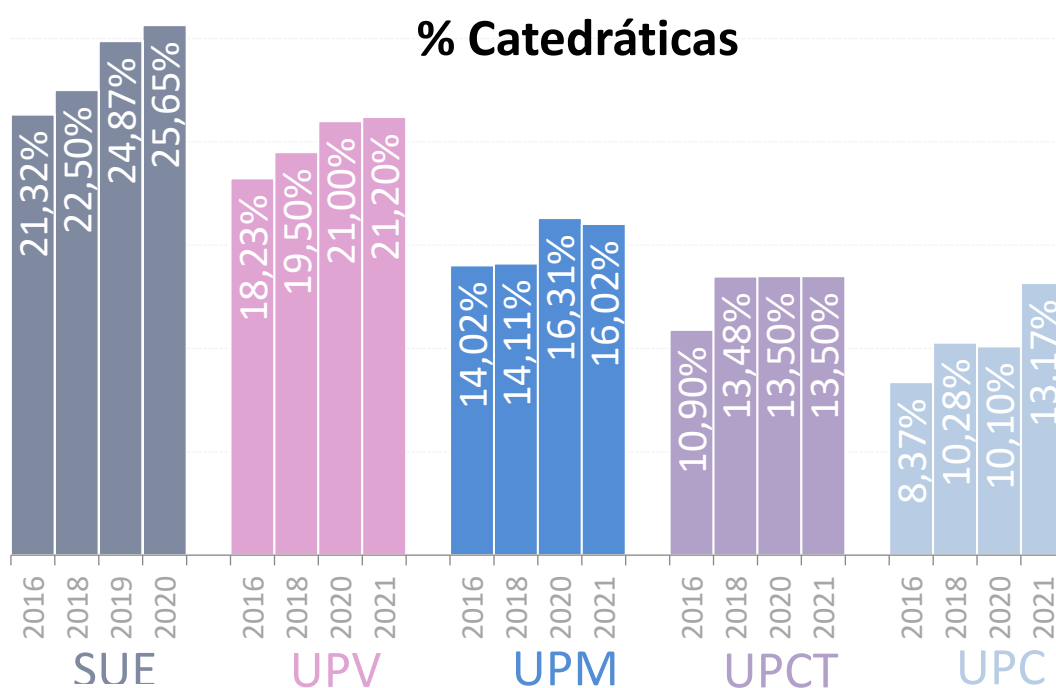
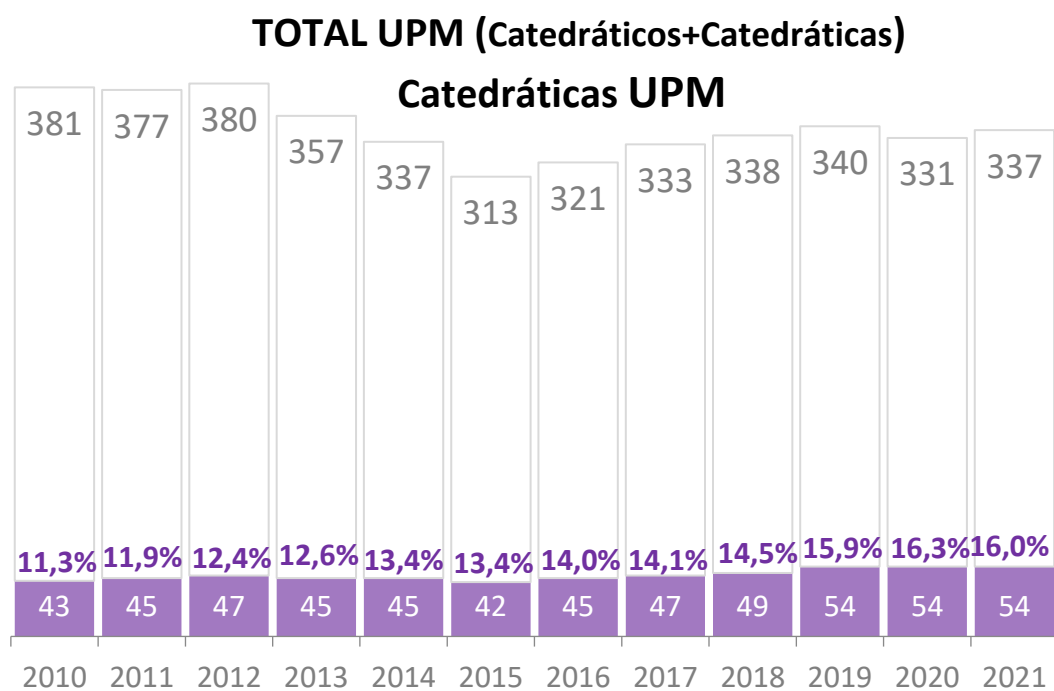
Proporción mujeres y hombres Carrera Académica 2003 y 2020



PDI desglose Grado C (2003, 2021)

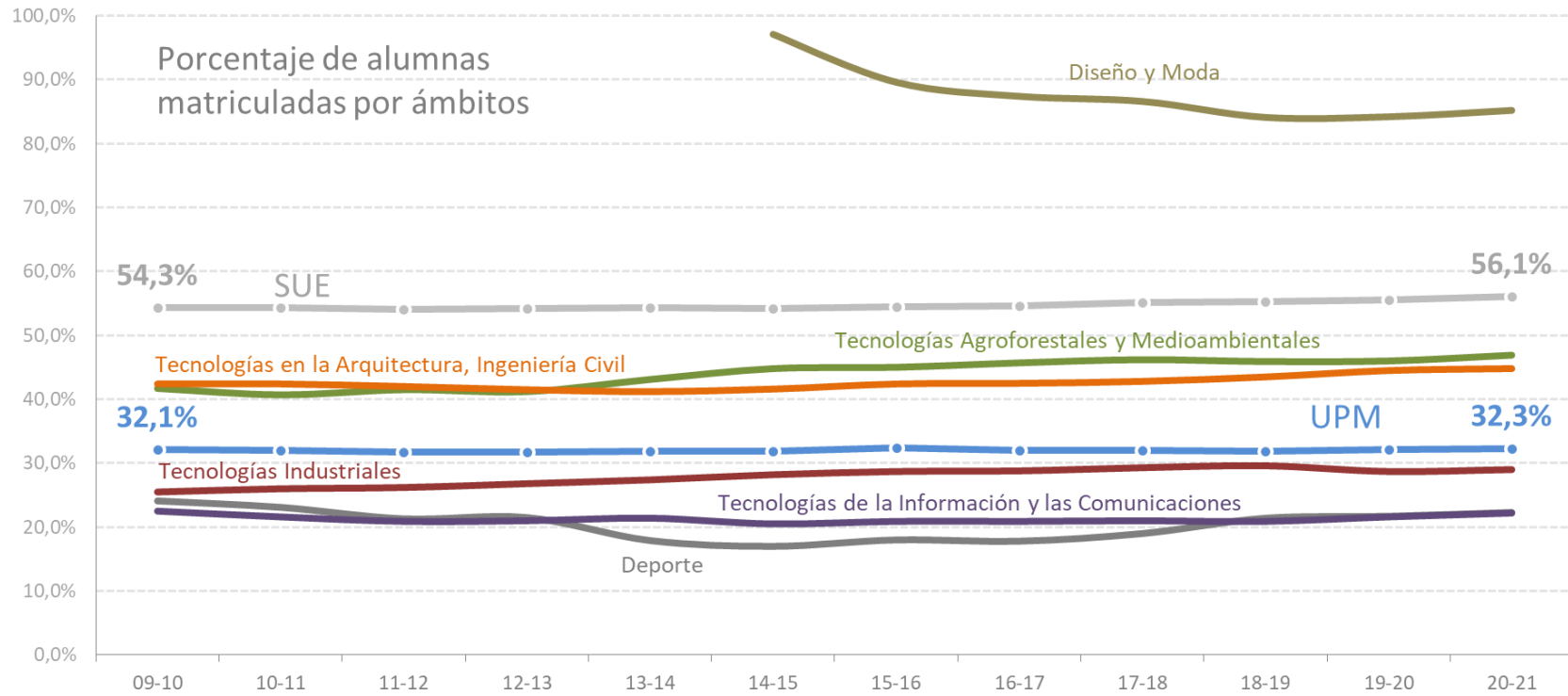






(Fuentes: Sistema Universitario Español, Universidad Politécnica de Valencia, Universidad Politécnica de Madrid, Universidad Politécnica de Cartagena, Universidad Politécnica de Cataluña)

Alumnas matriculadas por Ámbitos 2009-2021



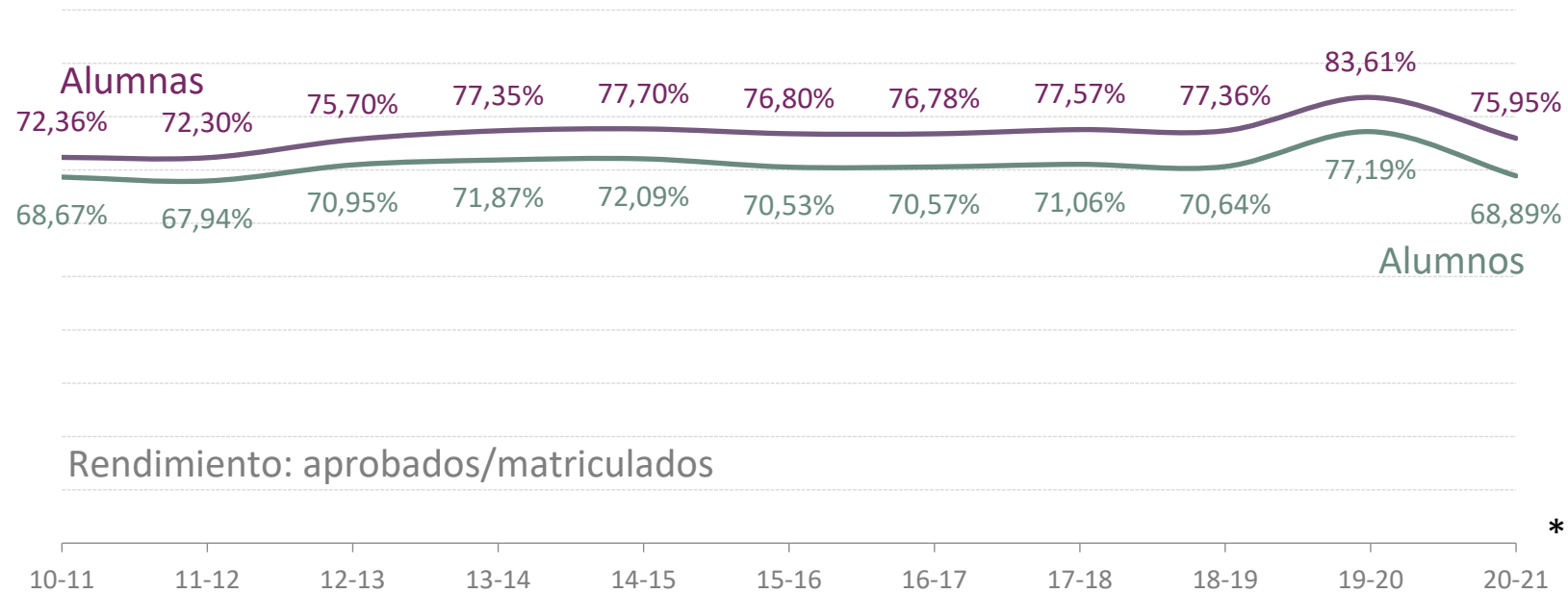
Porcentaje de Alumnas en todas las solicitudes de Preinscripción en 1ª Opción

(Datos desde el curso académico 2015-16, por un problema en el área de Admisión (DW) no están disponibles los datos de cursos anteriores)

86,2%	Centro Superior de Diseño de Moda
56,4%	ETS Arquitectura
55,2%	ETSI Agrónomica, Alimentaria y de Biosistemas
39,5%	ETS Edificación
37,5%	ETSI Montes, Forestal y del Medio Natural
35,5%	ETSI Telecomunicación
30,3%	ETSI Caminos, Canales y Puertos
29,2%	ETS Civil
26,3%	ETSI Topografía, Geodesia y Cartografía
26,2%	ETSI Industriales
24,3%	ETSI Minas y Energía
23,5%	ETS Ingeniería y Diseño Industrial
23,5%	ETSI Navales
23,3%	ETS Ingeniería y Sistemas de Telecomunicación
20,7%	ETSI Aeronáutica y del Espacio
19,2%	Facultad CC de la Actividad Física y del Deporte
16,9%	ETSI Informáticos
13,1%	ETSI Sistemas Informáticos

Porcentaje de alumnas en todas las solicitudes de preinscripción en 1ª opción

Tasa de Rendimiento 2010-2021



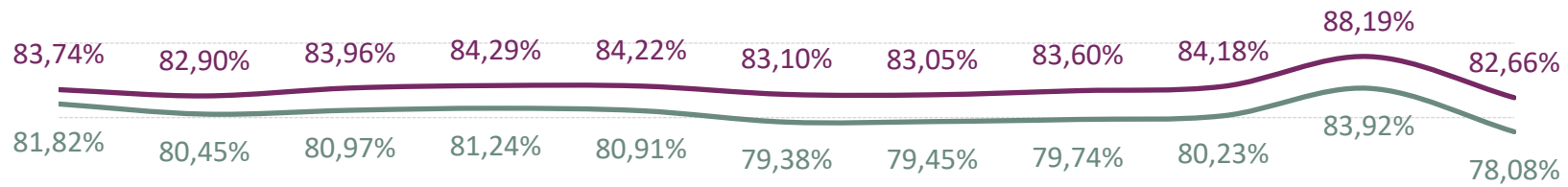
Rendimiento: aprobados/matriculados

* *pandemia COVID*

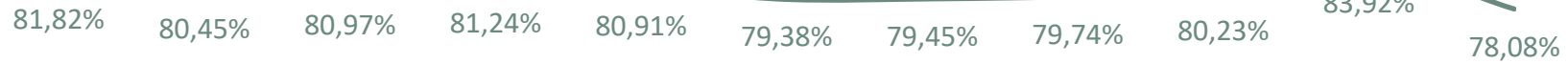
*

Tasa de Éxito 2010-2021

Alumnas



Alumnos



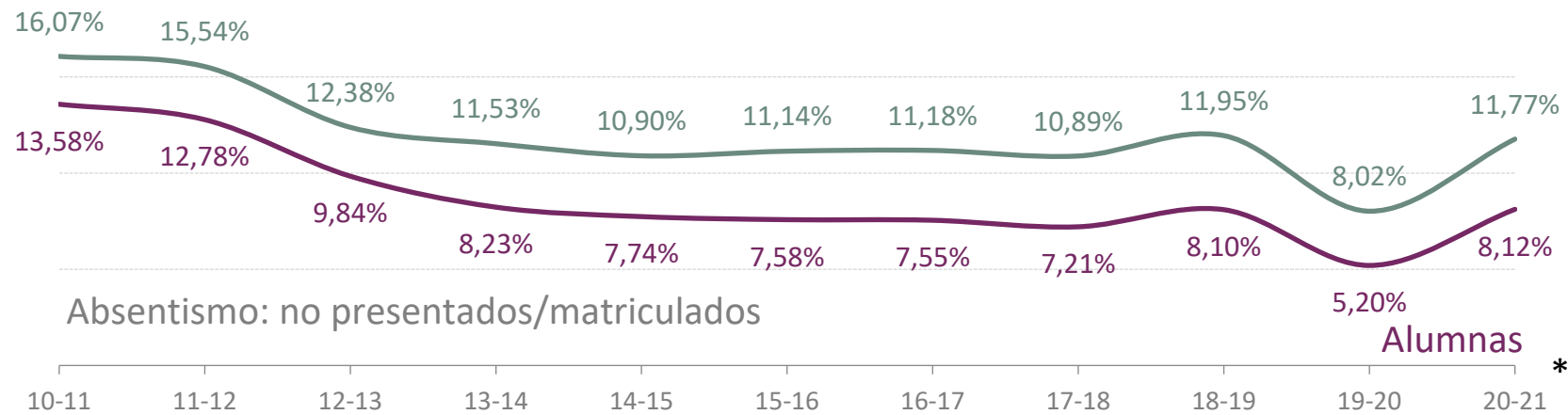
Éxito: aprobados/presentados



* pandemia COVID

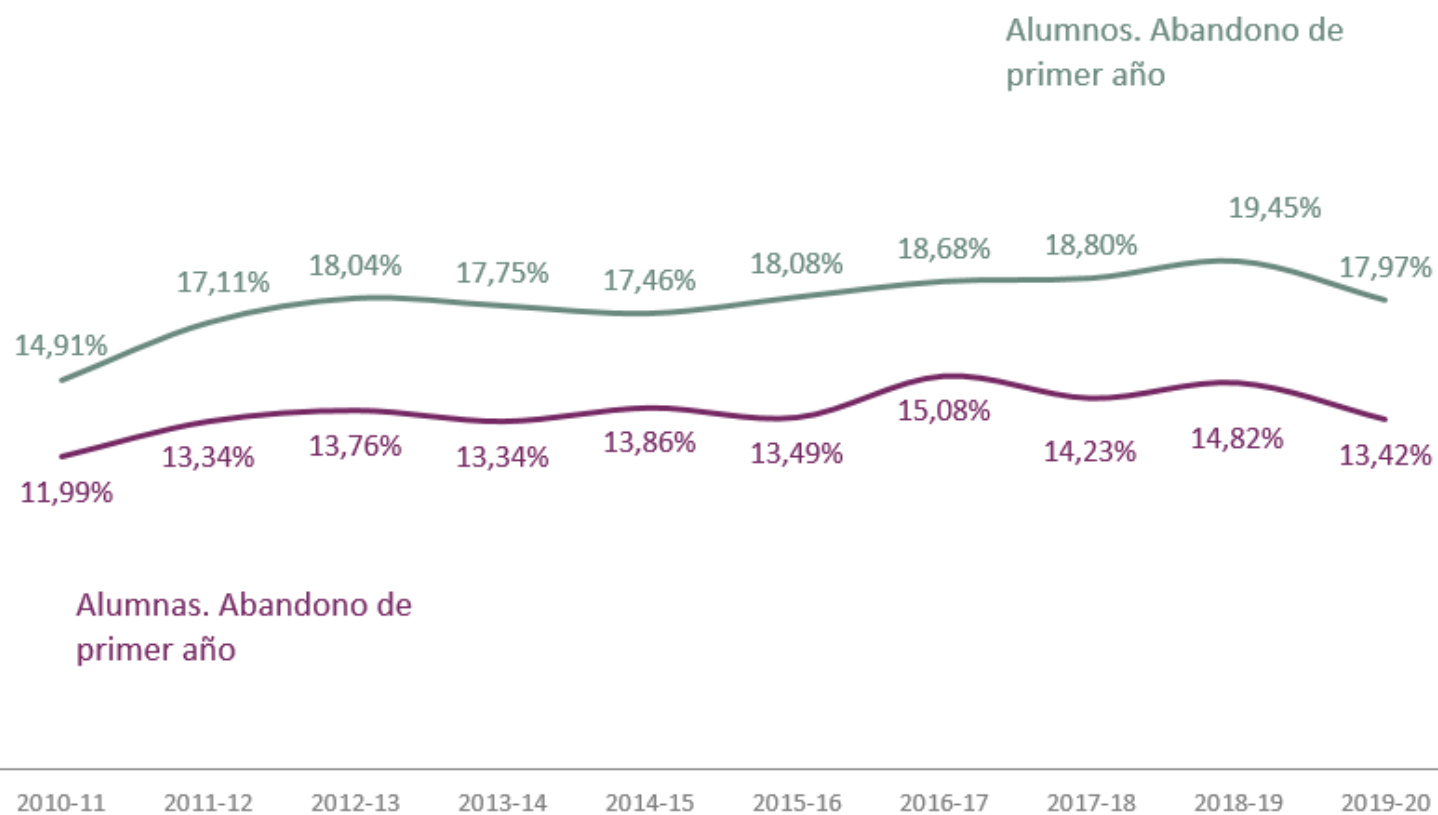
Tasa de Absentismo 2010-2021

Alumnos

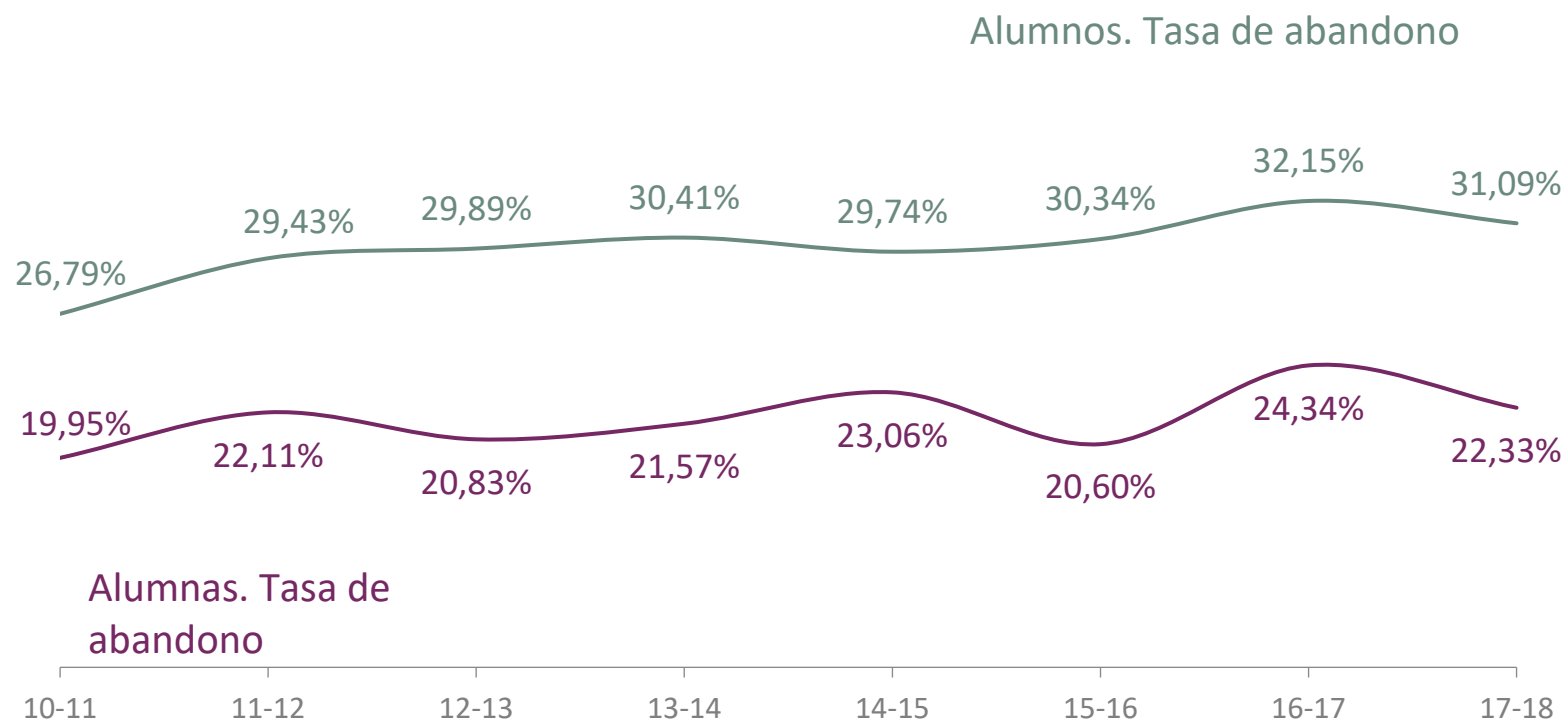


* pandemia COVID

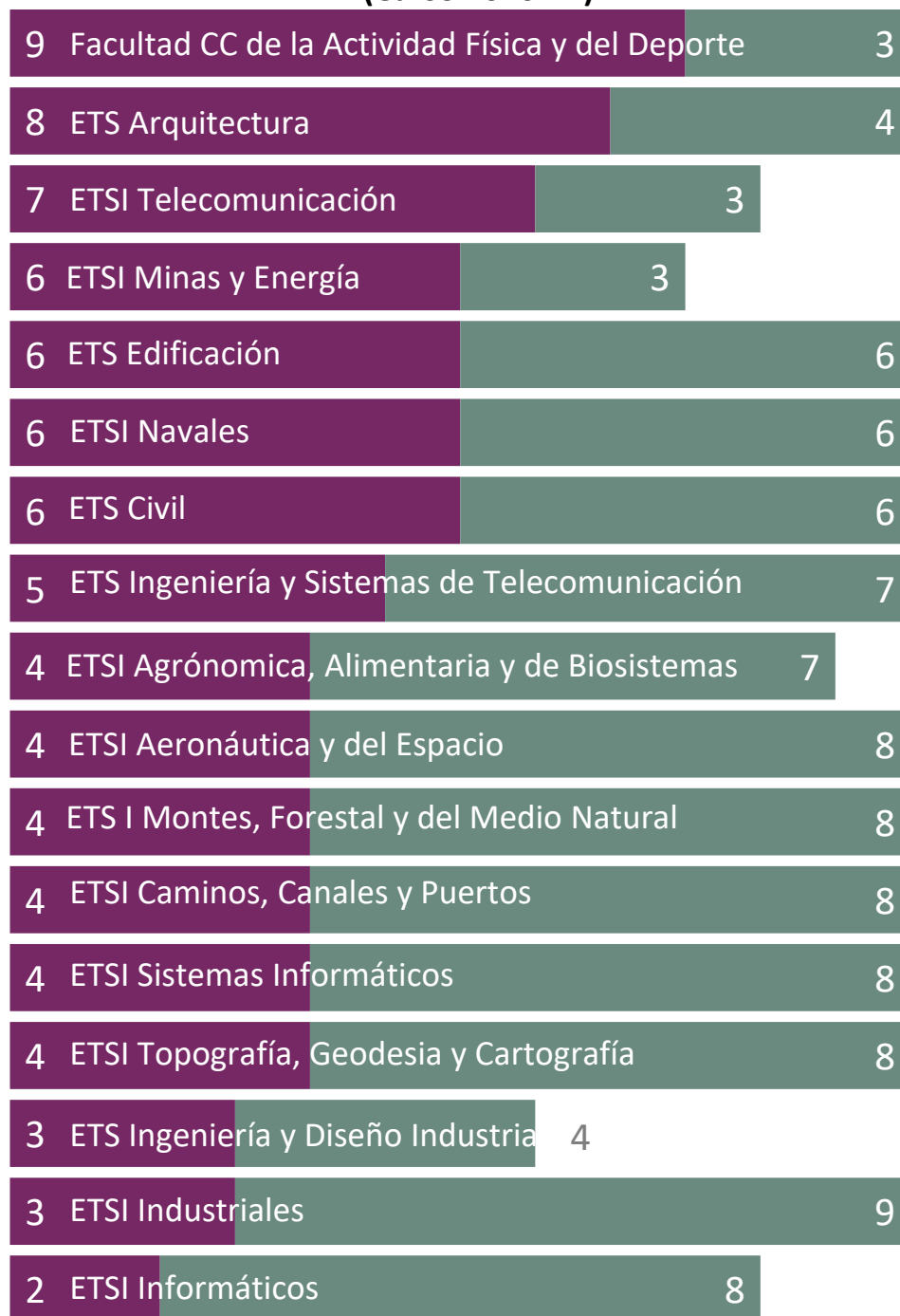
Tasa de Abandono Primer Año Grado



Tasa de Abandono Grado



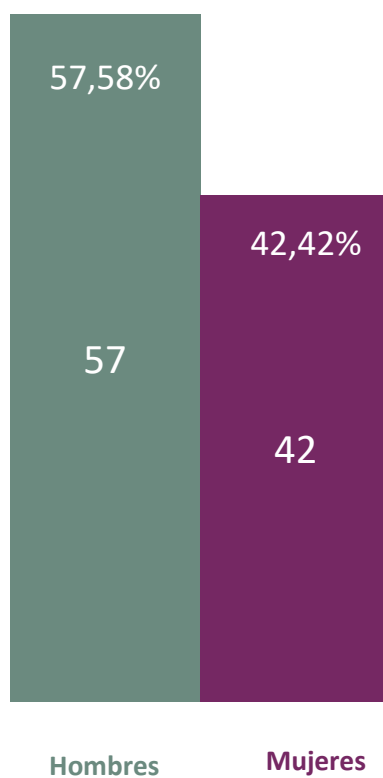
**Representantes de Estudiantes en Junta de Escuela
(Curso 2020-21)**



Mujeres

Hombres

Estudiantes en Junta de Representantes (Curso 2020-21)



6. Retribuciones

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID - SERVICIO DE RETRIBUCIONES Y PAGOS

RETRIBUCIONES DEL PERSONAL DOCENTE NUMERARIO E INTERINO AÑO 2021 (Subida del 0,9 %)

CUERPO	NIV.	DED.	SUELDO	Paga extra Sueldo	Cpto. Destino	Paga extra Cpto Destino	Cpto. Específico	Paga extra Cpto Específico	Cpto. Autonómico	Total mensual	Total anual	TRIENIOS	P. Extra Trienios
CATEDRÁTICOS DE UNIVERSIDAD	29	TC	1.214,39	749,38	951,46	951,46	1.072,74	1.072,74	305,15	3.543,74	48.072,04	46,74	28,85
		6H	526,07	324,64	876,88	876,88	0,00	0,00	97,65	1.500,60	20.410,24	20,25	12,50
		5H	438,40	270,52	730,74	730,74	0,00	0,00	81,37	1.250,51	17.008,64	16,87	10,41
		4H	350,72	216,42	584,58	584,58	0,00	0,00	65,10	1.000,40	13.606,80	13,50	8,33
		3H	263,04	162,32	438,44	438,44	0,00	0,00	48,83	750,31	10.205,24	10,12	6,25
PROF. TITULAR DE U. CATED. DE E.U.	27	TC	1.214,39	749,38	871,43	871,43	500,46	500,46	305,15	2.891,43	38.939,70	46,74	28,85
		6H	526,07	324,64	594,30	594,30	0,00	0,00	97,65	1.218,02	16.454,12	20,25	12,50
		5H	438,40	270,52	495,26	495,26	0,00	0,00	81,37	1.015,03	13.711,92	16,87	10,41
		4H	350,72	216,42	396,20	396,20	0,00	0,00	65,10	812,02	10.969,48	13,50	8,33
		3H	263,04	162,32	297,15	297,15	0,00	0,00	48,83	609,02	8.227,18	10,12	6,25
PROF. TITULARES DE E.U.	26	TC	1.214,39	749,38	764,54	764,54	308,98	308,98	305,15	2.593,06	34.762,52	46,74	28,85
		6H	526,07	324,64	465,05	465,05	0,00	0,00	97,65	1.088,77	14.644,62	20,25	12,50
		5H	438,40	270,52	387,54	387,54	0,00	0,00	81,37	907,31	12.203,84	16,87	10,41
		4H	350,72	216,42	310,04	310,04	0,00	0,00	65,10	725,86	9.763,24	13,50	8,33
		3H	263,04	162,32	232,52	232,52	0,00	0,00	48,83	544,39	7.322,36	10,12	6,25
MAEST. DE TALLER	24	TC	1.050,06	765,83	638,29	638,29	254,81	254,81	305,15	2.248,31	30.297,58	38,12	27,79

EL COMPLEMENTO AUTONÓMICO: SI HA CUMPLIDO EN LOS ÚLTIMOS 6 AÑOS UN SEXENIO, SE INCREMENTA 21,00 € = 326,15 €

COMPLEMENTO ESPECÍFICO POR CARGO ACADÉMICO:	Mensual C56	Mensual C57
RECTOR	1.560,08	326,26
VICERRECTOR, SECRET GRAL, ADJUNTO y DELEGADO AL RECTOR, DTOR GABINETE Y DEFENSOR UNI	705,28	368,99
DECANO Y DIRECTOR DE FACULTAD, E.T.S., E.U. Y COLEGIO UNIVERSITARIO	549,91	376,77
VICEDECANO, SUBDIRECTOR Y SECRETARIO DE LOS MISMOS	296,75	81,32
DIRECTOR DE DEPARTAMENTO / COORDINADOR DE DEPARTAMENTO	397,91	-
ADJUNTO VICERRECTOR Y ADJUNTO AL DEFENSOR UNIVERSITARIO	397,91	384,38
SECRETARIO DE DEPARTAMENTO / ADJUNTO AL COORDINADOR DE DEPARTAMENTO	213,91	-
SECRETARIO DE INSTITUTO UNIVERSITARIO	203,20	-
DIRECTOR DE INSTITUTO UNIVERSITARIO	237,58	-
DIRECTOR DE CENTRO I+D	225,67	-
COMPLEMENTO ESPECÍFICO POR MERITOS DOCENTES (Módulos)		
COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD POR LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA (Investigación)		
CATEDRÁTICOS DE UNIVERSIDAD (Nivel 29)	162,69	
PROFESORES TITULARES DE UNIVERSIDAD Y CATEDRÁTICOS DE E.U. (Nivel 27)	131,77	
PROFESORES TITULARES DE ESCUELA UNIVERSITARIA (Nivel 26)	111,51	

Universidad Politécnica de Madrid - Servicio de Retribuciones y Pagos

TABLAS SALARIALES AÑO 2021 (Personal Docente Laboral del Convenio de la Facultad para la Actividad Física y el Deporte)

DENOMINACIÓN	SUELDO (Art.37)	TRIENIO (Art. 39)	PERS. NO ABSOR. (Art. 39)	IMP.DOCENCIA y SEXENIOS (Art. 41)	CPTO. AUTONÓMICO	PAGA ADICIONAL	CUOTA PATRONAL (Seg. Social)	CUOTA OBRERA (Seg. Social)
Doctor (TC)	2.383,80	46,56	Ad personan	131,76	305,16	286,80	33,55%	6,35%
Doctor (TP)	1.836,96	31,32	Ant. Consolidada	0,00	97,68	221,04	33,55%	6,35%
Titular (TC)	2.128,20	46,56	+	111,48	305,16	257,40	33,55%	6,35%
Titular (TP)	1.334,76	31,32	Trienios	0,00	97,68	161,52	33,55%	6,35%

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID - SERVICIO DE RETRIBUCIONES Y PAGOS

RETRIBUCIONES DEL PERSONAL DOCENTE
CONTRATADO LABORALES AÑO 2021 (Subida 0,9 %)

CUERPO	Dedicación	SUELDO	Paga extra Sueldo	Cpto. Autónomo	Total mensual	Paga Extra Paga Adicional	Total anual	Trienios	"Quinquenios" o "Sexenios"
AYUDANTES	TC	1.458,84	1.458,84	305,15	1.763,99	168,12	24.421,80	46,74	
AYUDANTES DOCTOR	TC	1.700,68	1.700,68	305,15	2.005,83	196,01	27.863,34	46,74	
PROFESOR COLABORADOR	TC	1.690,98	1.690,98	305,15	1.996,13	194,66	27.724,84	46,74	111,51
PROFESOR CONTRATADO DOCTOR Investigadores (Atributo: AP3) (Clave: C70 = 535,70)	TC	2.027,29	2.027,29	305,15	2.332,44	233,35	32.510,56	46,74	131,77
PROFESOR VISITANTE (mínimo)	TC	2.503,92	2.503,92	0,00	2.503,92	298,49	35.651,86	0,00	
PROFESOR ASOCIADO	6 H.	692,69	692,69	97,65	790,34	88,06	11.045,58	20,25	
	5 H.	577,24	577,24	81,37	658,61	73,35	9.204,50	16,87	
	4 H.	461,79	461,79	65,10	526,89	58,61	7.363,48	13,50	
	3 H.	346,36	346,36	48,83	395,19	43,89	5.522,78	10,12	
PROFESOR EMÉRITO (sin pagas)	6 H.	1.035,36		0,00	1.035,36		12.424,32	0,00	
	3 H.	517,69		0,00	517,69		6.212,28	0,00	

NOTA: EL COMPLEMENTO AUTONÓMICO DE LOS PROFESORES COLABORADORES Y PROFESORES CONTRATADOS DOCTOR:
 SI HA CUMPLIDO EN LOS ÚLTIMOS 6 AÑOS UN SEXENIO, SE INCREMENTA 21,00 € = 326,15 € O SI TIENEN YA 5 SEXENIOS CONCEDIDOS

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID - RETRIBUCIONES P.A.S. FUNCIONARIO AÑO 2021

Nivel	C. DESTINO		C. ESPECÍFICO			C. PRODUCTIVIDAD		Puesto de trabajo	
	mensual	anual	mensual	p extra	anual	mensual	anual		
30	1.060,77	14.850,78	3.420,00	3.420,00	47.880,00	1.424,73	17.096,76	Gerente	J/P
30	1.060,77	14.850,78	1.915,80	1.915,80	26.821,20	1.107,90	13.294,80	Secretario del Consejo Social	J/P
29	951,46	13.320,44	2.454,60	2.454,60	34.364,40	688,96	8.267,52	Vicegerente / Director Área Económica	J/P
29	951,46	13.320,44	2.066,76	2.066,76	28.934,64	688,96	8.267,52	Director de Área / Gabinete Asesoría Jurídica	J/P
28	911,48	12.760,72	1.915,80	1.915,80	26.821,20	630,97	7.571,64	J. Área/J. Gabinete/Deleg. Protec. Datos/Dtor. Adm	J/P
27	871,43	12.200,02	1.663,92	1.663,92	23.294,88	618,86	7.426,32	J. Servicio/Ases. letrado/Director Bbl. e Informat./Dtr. Igual	J/P
26	764,54	10.703,56	1.663,92	1.663,92	23.294,88	618,86	7.426,32	Jefe Servicio	J/P
26	764,54	10.703,56	1.603,20	1.603,20	22.444,80	606,70	7.280,40	Dtr. Bbl. Área / Subdtr. Bbl. / Téc. Resp. Inform./Ases	J/P
25	678,31	9.496,34	1.442,88	1.442,88	20.200,32	498,78	5.985,36	Administrador de Centro	J/P
25	678,31	9.496,34	1.282,68	1.282,68	17.957,52	498,78	5.985,36	Gestor Apoyo / Director Bbl. e Informat. Centro	J/P
25	678,31	9.496,34	1.282,68	1.282,68	17.957,52	498,78	5.985,36	Responsable Informat. y Bibliot.	J/P
25	678,31	9.496,34	1.282,68	1.282,68	17.957,52	498,78	5.985,36	Técnicos Informática	J/P
24	638,29	8.936,06	1.025,64	1.025,64	14.358,96	416,58	4.998,96	Jefe Sec. Gab. Rector / Admón. Apoyo	J/P
24	638,29	8.936,06	1.025,64	1.025,64	14.358,96	416,58	4.998,96	J. Sec. / Bbl. / Inform. / Tec. Admón. I	J/P
24	638,29	8.936,06	1.025,64	1.025,64	14.358,96	416,58	4.998,96	Técnico Informática I y II	J/P
22	558,28	7.815,92	1.364,88	1.364,88	19.108,32	627,75	7.533,00	Jefe Secretaría Rector	J/P
22	558,28	7.815,92	1.025,64	1.025,64	14.358,96	416,58	4.998,96	J. Sec. / Bbl. / Técnico Informática II	J/P
21	518,33	7.256,62	771,24	771,24	10.797,36	391,73	4.700,76	Bibliotecas / Admón / Tec. Informática III	J/P
21	518,33	7.256,62	771,24	771,24	10.797,36	366,89	4.402,68	Técnico Auxiliar Informática I	J/P
21	518,33	7.256,62	771,24	771,24	10.797,36	391,73	4.700,76	Bibliotecas / Admón / Jef. Negociado / Tec. Inf. III	J/P
21	518,33	7.256,62	816,72	816,72	11.434,08	366,89	4.402,68	Secret. altos cargos	J/P
21	518,33	7.256,62	816,72	816,72	11.434,08	366,89	4.402,68	Secret. altos cargos y dirección	J/P
20	481,48	6.740,72	901,20	901,20	12.616,80	496,53	5.958,36	Secretaría Rector	J/P
20	481,48	6.740,72	816,72	816,72	11.434,08	366,89	4.402,68	Secret. altos cargos y dirección (Grd.20)	J/P
20	481,48	6.740,72	816,72	816,72	11.434,08	366,89	4.402,68	Secretaría Director Gabinete Rector	J/P
20	481,48	6.396,74	752,76	752,76	10.538,64	366,89	4.402,68	Secretaría de Adjunto	J/P
20	481,48	6.740,72	771,24	771,24	10.797,36	0,00	0,00	Jefe de Negociado	J/N
20	481,48	6.740,72	771,24	771,24	10.797,36	366,89	4.402,68	Jefe de Negociado	J/P
19	456,91	6.396,74	752,76	752,76	10.495,92	366,89	4.402,68	Secretaría Departamento	J/P
19	456,91	6.396,74	752,76	752,76	10.495,92	0,00	0,00	Secretaría Departamento	J/N
19	456,91	6.396,74	682,92	682,92	9.560,88	366,89	4.402,68	Puesto base	J/P
19	456,91	6.396,74	682,92	682,92	9.560,88	0,00	0,00	Puesto base	J/N
19	456,91	6.396,74	682,92	682,92	9.560,88	366,89	4.402,68	Auxiliar Bibliotecas / Tec. Aux. Informática	J/P
18	432,32	6.052,48	816,72	816,72	11.434,08	366,89	4.402,68	Secret. altos cargos y dirección	J/P
18	432,32	6.052,48	725,76	725,76	10.160,64	0,00	0,00	Jefe de Negociado	J/N
18	432,32	6.052,48	725,76	725,76	10.160,64	366,89	4.402,68	Jefe de Negociado	J/P
18	432,32	6.052,48	752,76	752,76	10.538,64	366,89	4.402,68	Secretaría de Departamento	J/P
18	432,32	6.052,48	752,76	752,76	10.538,64	366,89	4.402,68	Secretaría de Adjunto	J/P
17	407,72	5.708,08	682,92	682,92	9.560,88	0,00	0,00	Auxiliar Bibliotecas / Tec. Aux. Informática	J/N
17	407,72	5.708,08	771,24	771,24	10.797,36	0,00	0,00	Auxiliar Bibliotecas Jornada Especial	J/N
17	407,72	5.708,08	682,92	682,92	9.560,88	366,89	4.402,68	Auxiliar Bibliotecas / Tec. Aux. Inform.	J/P
17	407,72	5.708,08	752,76	752,76	10.495,92	0,00	0,00	Secretaría Departamento	J/N
17	407,72	5.708,08	752,76	752,76	10.495,92	366,89	4.402,68	Secretaría Departamento	J/P
17	407,72	5.708,08	682,92	682,92	9.560,88	0,00	0,00	Puesto base	J/N
17	407,72	5.708,08	682,92	682,92	9.560,88	366,89	4.402,68	Puesto base	J/P
15	358,56	5.019,84	682,92	682,92	9.560,88	366,89	4.402,68	Puesto base	J/P
15	358,56	5.019,84	682,92	682,92	9.560,88	0,00	0,00	Puesto base	J/N
14	348,04	4.872,56	684,12	684,12	9.577,68	366,89	4.402,68	Portero Mayor	J/P
14	348,04	4.872,56	619,20	619,20	8.668,80	366,89	4.402,68	Subalterno	J/P
14	348,04	4.872,56	619,20	619,20	8.668,80	0,00	0,00	Subalterno	J/N

SUELDO		
mensual	paga extra	anual
1.214,39	A1 749,38	16.071,44
1.050,06	A2 765,83	14.132,38
788,42	C1 681,43	10.823,90
656,18	C2 650,20	9.174,56
600,58	E (ley 30/94) 600,58	8.408,12

TRIENIOS		
	Mensual	Paga extra
A1	46,74	28,85
A2	38,12	27,79
C1	28,85	24,91
C2	19,64	19,44
E (Ley 30/94)	14,78	14,78

SEGURIDAD SOCIAL	
Patronal	25,19%
C. Obrera	4,7%
Tope Cotizac.	4.070,10
Tope Cotizac.	0,00

Product. Yardes	4.402,68
-----------------	----------

	MANUTENCIÓN	ALQUILER
Grupo II	37,40	65,97

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID - Servicio de Retribuciones y Pagos

TABLAS SALARIALES AÑO 2021 - PAS LABORAL

Grupo	Nivel	Sueldo Art. 67		Trienio Art.78	Cpto. Especialización o Actualización (10% salario base anual) Art.71		Cpto. Dirección o Jefatura (15% salario base anual) Art. 70		Cpto. Peligrosidad, Toxicidad (20 % salario base anual) Art.77		Cpto. Jornada Nocturna (25 % salario base anual) Art. 72		Cpto. Jornada Mañana y Tarde (Art.76)		Cpto. Jornada Diferenciada y Rotatoria Art. 73		Cpto. Sábados, domingos y festivos (Art.75)	Hora extra Art. 56
		Anual	15 Meses		Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Precio Unitario	Precio Unitario
A	A1	36.609,15	2.440,61	39,30	3.660,96	305,08	5.491,32	457,61	7.321,80	610,15	9.152,28	762,69	4.402,68	366,89	4.842,56	403,55	36,64	41,59
	A2	33.848,55	2.256,57	39,30	3.384,84	282,07	5.077,32	423,11	6.769,68	564,14	8.462,16	705,18	4.402,68	366,89	4.842,56	403,55	36,64	38,45
B	B1	30.684,30	2.045,62	39,30	3.068,40	255,70	4.602,60	383,55	6.136,92	511,41	7.671,12	639,26	4.402,68	366,89	4.842,56	403,55	36,64	34,86
	B2	29.448,00	1.963,20	39,30	2.944,80	245,40	4.417,20	368,10	5.889,60	490,80	7.362,00	613,50	4.402,68	366,89	4.842,56	403,55	36,64	33,45
C	C1	26.399,40	1.759,96	39,30	2.640,00	220,00	3.959,88	329,99	5.279,88	439,99	6.599,88	549,99	4.402,68	366,89	4.842,56	403,55	36,64	29,99
	C2	25.368,15	1.691,21	39,30	2.536,80	211,40	3.805,20	317,10	5.073,60	422,80	6.342,00	528,50	4.402,68	366,89	4.842,56	403,55	36,64	28,82
	C3	22.724,85	1.514,99	39,30	2.272,44	189,37	3.408,72	284,06	4.545,00	378,75	5.681,16	473,43	4.402,68	366,89	4.842,56	403,55	36,64	25,82
D	D	21.189,60	1.412,64	39,30	2.118,96	176,58	3.178,44	264,87	4.237,92	353,16	5.297,40	441,45	4.402,68	366,89	4.842,56	403,55	36,64	24,07

PUESTOS FUNCIONALES						
Nivel	Anual	Mensual		Nivel	Anual	Mensual
1	28.858,50	1.923,90		13	51.635,25	3.442,35
2	30.726,00	2.048,40		14	53.826,75	3.588,45
3	32.152,50	2.143,50		15	54.927,00	3.661,80
4	33.385,50	2.225,70		16	56.022,75	3.734,85
5	34.760,25	2.317,35		17	58.216,50	3.881,10
6	36.483,75	2.432,25		18	60.257,25	4.017,15
7	38.601,00	2.573,40		19	62.451,00	4.163,40
8	39.624,75	2.641,65		20	64.640,25	4.309,35
9	42.075,00	2.805,00		21	66.836,25	4.455,75
10	44.545,50	2.969,70		22	69.030,00	4.602,00
11	46.795,50	3.119,70		23	70.134,75	4.675,65
12	48.438,00	3.229,20				

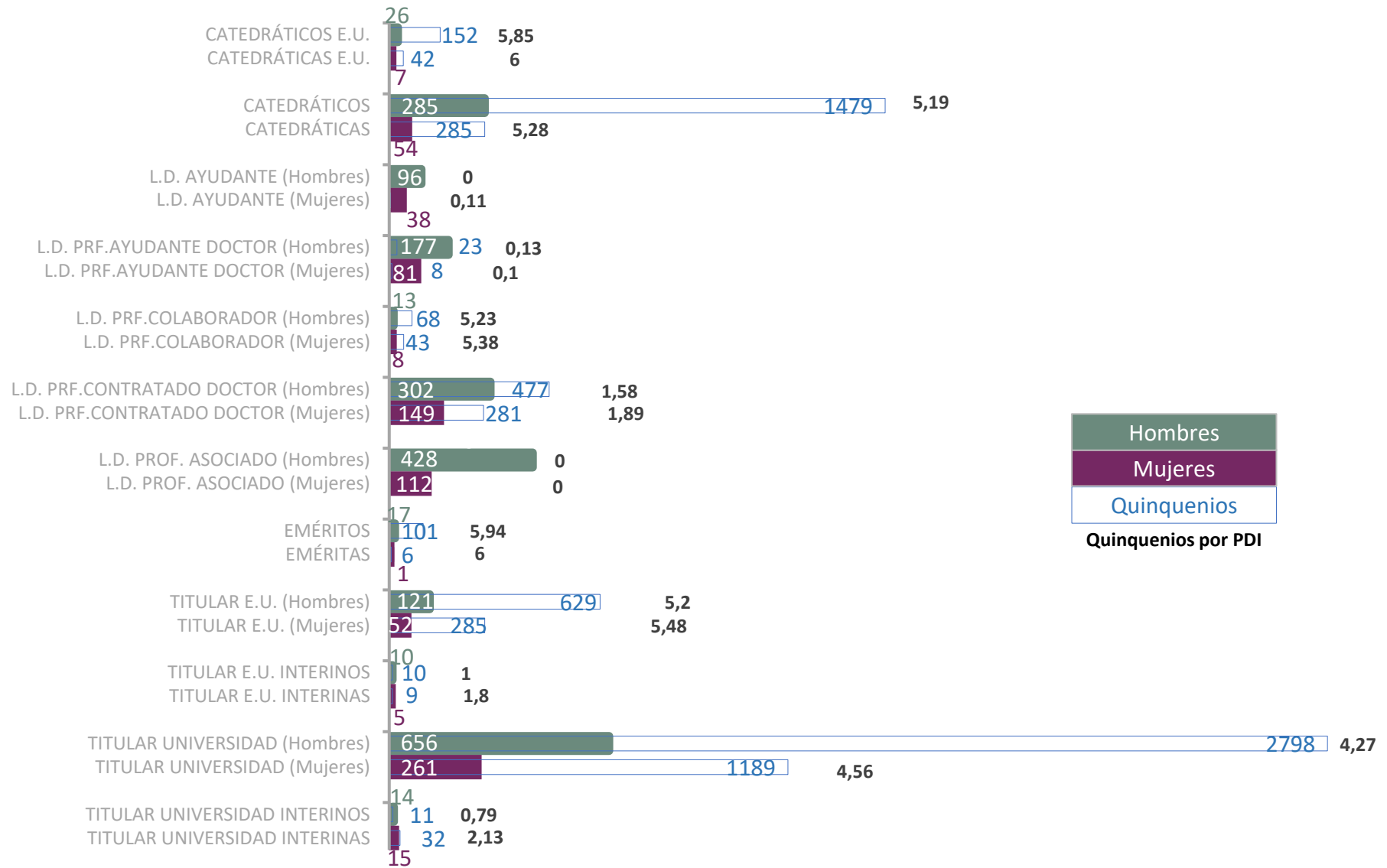
Jubilación Anticipada Art. 85	
Edad	Importe
60	8.186,28
61	7.113,33
62	6.000,61
63	4.927,68
64	2.742,03

Incapacidad Permanente Absoluta Art.89	Gran Invalidez o Fallecimiento Art. 89
Importe	Importe
17.732,83	19.170,53

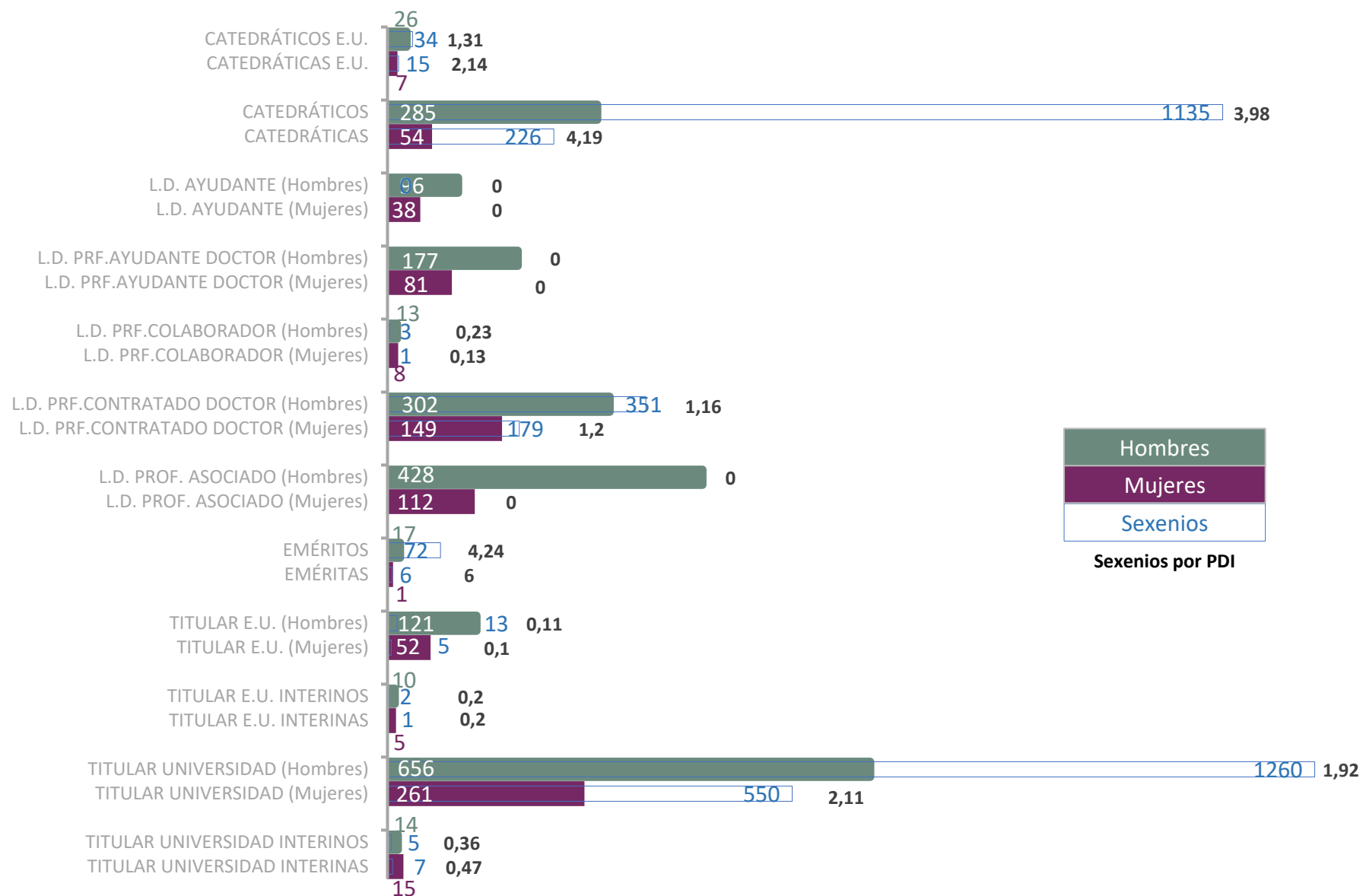
Tope Cotización Cuota Obrera
Mensual
4.070,10

Dietas y Desplazamientos Art. 79 / Punto 1		
Alojamiento	Manutención	Gasto viaje
65,97	34,58	0,19 Km

Quinquenios (2021)



Sexenios (2021)



7. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo 2021

