

ACUERDO GERENCIA-COMITÉ DE EMPRESA POR EL QUE SE FOMENTA EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL PAS LABORAL DE LA UAM Y SE MODIFICA SU RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Preámbulo

La naturaleza del presente acuerdo viene dada por las necesidades surgidas a raíz de los cambios experimentados en el entorno educativo, social y laboral, que afectan a la plantilla de personal laboral en la Universidad Autónoma de Madrid. Los procesos abiertos de convergencia europea en la educación superior, la modernización, los cambios tecnológicos y procedimentales, entre otros, ponen de manifiesto la necesidad de impulsar ciertos procesos en el colectivo del PAS laboral de la UAM.

Para la optimización de los recursos orientados a la mejora de la calidad de vida de la comunidad universitaria en el contexto de sus relaciones laborales, se habrá de acometer modificaciones que llevan aparejado el establecimiento, diseño, desarrollo y ejecución de diferentes procesos, como los de funcionarización, formación para la promoción y la provisión de vacantes; reorganizando y modificando otros aspectos relativos a características y condiciones de trabajo de los puestos relacionados; y creando o, en su caso, transformando otros.

La reciente aprobación y publicación del II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid, constituye el marco legal en que se fundamenta y apoya este acuerdo, y será la normativa de referencia sobre la que se sustentan las modificaciones y procesos a poner en marcha a este respecto.

Los dos primeros aspectos puntuales que aborda el presente documento giran en torno a regulación de las jornadas partidas de distinta duración, intentando ordenarlas de acuerdo con criterios de racionalidad. Por otra parte se dan los pasos para una distribución objetiva de los complementos de dirección, atendiendo a su verdadera naturaleza: retribuir el ejercicio de funciones de dirección o jefatura de uno o más trabajadores.

Con el objeto de favorecer la actualización de los trabajadores y ofrecerles posibilidades de desarrollo profesional, se plantean distintos procesos de formación que faciliten la promoción del personal laboral y repercutan en una mejora de sus expectativas laborales y del clima laboral.

Los dos primeros procedimientos pretenden cubrir necesidades de la universidad a través de la formación y promoción de sus propios trabajadores, ya sea mediante los procesos internos de provisión de vacantes o bien la actualización y redimensionamiento de unidades y actividades.

Los dos últimos pretenden abrir las posibilidades de desarrollo profesional a todos los trabajadores en sus respectivas unidades aunque no se hayan definido necesidades organizativas por parte de la gerencia.

Por último se abordan los aspectos orgánicos y las modificaciones de la relación de puestos de trabajo, de distinto calado.

1.-CONDICIONES LABORALES Y ASPECTOS GENERALES

1.1.- Jornadas partidas de mañana y tarde

Se considera oportuno revisar la situación actual y realizar una propuesta de actuación adecuada al mejoramiento y distribución eficaz de los recursos existentes. De esta forma, tras la firma del presente acuerdo, la situación existente en estos momentos pasará a tener la siguiente regulación:

- 1- Las jornadas actuales que tienen una duración de 12 meses pasarían a considerarse como situación personal salvo que el trabajador renunciase voluntariamente a ella.
- 2- Al resto de los trabajadores que lo soliciten se les concederá la realización de jornadas de 11 meses, que supondrán la realización de 4 tardes por semana, de acuerdo con el procedimiento establecido por la Gerencia y Comité de Empresa.

En este último caso, empezarían a realizarse el 1 de agosto de 2006.

Se establecerá mediante acuerdo entre Gerencia y Comité de Empresa un procedimiento para la solicitud y concesión de jornadas.

Durante el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, así como durante los turnos de Semana Santa, Navidad y la semana de San Isidro, habrá una reducción de 1 hora diaria, y la jornada será continuada.

Del 20 al 30 de junio, y del 1 al 10 de septiembre habrá una reducción de una hora diaria.

En aquellas unidades que por necesidades del servicio no puedan disfrutar de estos beneficios en los periodos indicados, podrán disfrutarlos en otras fechas distintas.

1.2.- Complementos de dirección:

Como continuación de la política ya iniciada en la Universidad respecto a este complemento, con el fin de ajustarlo a las nuevas necesidades y de acuerdo con lo establecido en el II Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid, se crea una Comisión paritaria Gerencia-Comité de Empresa que estudiará los siguientes aspectos:

1. Determinar para los trabajadores que perciban el complemento, las funciones adicionales que desempeñarán.
2. Fijar las unidades donde existirán estos complementos.
3. Establecer los criterios de actuación y procedimientos para su adjudicación.

La Comisión paritaria citada más arriba finalizará su trabajo en el término de seis meses desde que se constituya (no descontará en el cómputo el período vacacional).

1.3.- Jubilaciones parciales.

Se elaborará un protocolo para la jubilación parcial, en aplicación de la normativa vigente, donde se recoja, entre otras cuestiones, el tiempo de trabajo y período en el que se desarrollará la prestación efectiva, que será acordado entre el trabajador y el responsable de la unidad en la que preste servicio el trabajador. En caso de desacuerdo, intervendrá la Gerencia junto con el Comité de Empresa.

2.- DESARROLLO PROFESIONAL

2.1. Proceso de formación para la promoción por transformación de plazas vacantes

La Universidad, para facilitar las expectativas de promoción de los trabajadores, impulsará acciones de formación dirigidas a la adquisición de las habilidades y conocimientos necesarios para el desempeño de determinadas plazas vacantes que se transforman.

La Gerencia junto con el Comité de Empresa, participará a través de una comisión paritaria en el estudio de transformación de plazas vacantes para diseñar un plan de formación para la promoción que recoja las necesidades organizativas y las posibilidades de la plantilla.

Esta participación se extenderá a la propuesta de elaboración de los perfiles de las plazas a convocar y las tareas que comprenden, la propuesta de programación, contenidos y desarrollo de los cursos de formación, requisitos de los candidatos para su participación en el proceso y colectivos destinatarios, número mínimo de candidatos para la organización de los cursos, etc. La organización de las cuestiones relativas a la formación se hará con conocimiento de la Comisión de Formación y, en su caso, con su acuerdo.

Para la provisión de estos puestos de trabajo se acudirá al procedimiento regulado en el artículo 19.2 del II Convenio colectivo. Se exceptuarán de este procedimiento las plazas que no hayan sido objeto de acuerdo para su transformación, cuya provisión se realizará de acuerdo con lo establecido en el convenio y aquéllas para las que, conforme a lo establecido en el art. 24 del II Convenio colectivo y dentro de los porcentajes establecidos en dicho precepto, la Gerencia decida alterar el orden de prelación de los procedimientos para su provisión.

La formación realizada, en cualquier caso, será tomada en cuenta de cara a los procesos de provisión de puestos de trabajo vacantes que se convoquen, de acuerdo con el baremo de méritos acordado en el II Convenio colectivo.

La Comisión paritaria que se crea a este fin se constituirá al inicio de cada año natural y trabajará durante un término máximo de seis meses. Para el primer proceso la formación se iniciará en el primer trimestre de 2007.

2.2. Unidades con procesos de formación para la promoción como consecuencia de necesidades organizativas definidas por la Gerencia.

Como medida para satisfacer las nuevas necesidades aparecidas como consecuencia de los cambios de distinto tipo que se vienen produciendo en la comunidad universitaria, se pondrán en marcha también procesos de formación para la promoción, orientadas a satisfacer la necesidad de adaptar a los trabajadores a las nuevas necesidades organizativas y funcionales definidas por la gerencia.

A este respecto le corresponderá a la Gerencia la definición de las necesidades organizativas de la Universidad, sin perjuicio de que para cualquier modificación de las condiciones laborales o del puesto de trabajo, así como la adaptación de la relación de puestos de trabajo con motivo de dichas necesidades se requiera el acuerdo del Comité de Empresa.

Este procedimiento de formación para la promoción, que se desarrollará conforme a lo establecido en el art. 19 del II Convenio colectivo, estará reservado a los trabajadores fijos del área en cuestión y tendrá tal consideración únicamente para ellos.

No obstante si existiera disponibilidad de plazas en los procesos formativos, estas se ofertarán a candidatos ajenos al servicio en cuestión. En caso de vacante y después de resuelto el concurso oposición para los trabajadores del servicio, se realizaría el proceso de adjudicación para los trabajadores que, siendo ajenos al servicio, hayan participado en las acciones formativas convocadas.

Los trabajadores del servicio que superen las pruebas de evaluación permanecerán en su puesto (con igual jornada, horario, etc.), con el nuevo nivel y/o grupo y asumiendo las nuevas funciones. Los que no superen las pruebas de evaluación permanecerán en su puesto con el mismo nivel y grupo que tenían antes de iniciarse el proceso.

El procedimiento para un proceso de formación para la adjudicación de un grupo o nivel superior será el siguiente:

- 1) Definición de las nuevas necesidades organizativas y funcionales por parte de la Gerencia.
- 2) Comunicación a la comisión paritaria Gerencia-Comité para la programación del proceso.
- 3) Elaboración de las bases de la convocatoria por parte de la comisión paritaria Gerencia-Comité.
- 4) Diseño de la formación.
- 5) Nombramiento del Tribunal.
- 6) Presentación de solicitudes y proceso de selección.
- 7) Desarrollo de la formación.
- 8) Evaluación de la formación.
- 9) Adjudicación de las plazas a los evaluados positivamente.

A la comisión paritaria le corresponderá la fijación de los criterios de selección de los aspirantes, debiendo aprobar el tribunal la lista de admitidos al proceso con sujeción estricta a los mismos. En el caso de que existan diferentes interpretaciones sobre su aplicación, se estará a lo que resuelva la comisión para su aclaración.

Criterios para la adjudicación de plazas:

- 1) Los trabajadores del área mantendrán su puesto (transformado) y turno y jornada.
- 2) Los aprobados y los del apartado 1 que quieran cambiar de turno eligen de acuerdo a la nota obtenida hasta completar las plazas.
- 3) Para los aprobados sin plaza la formación adquirida en este proceso conservará su validez durante un período de dos años a los efectos de las convocatorias de nuevas plazas que se generen durante ese período.

2.3.- Promoción de grupo o nivel, en el mismo puesto de trabajo mediante procesos formativos.

De acuerdo con lo ya expuesto, las necesidades organizativas pueden ofrecer posibilidades para la promoción y el desarrollo profesional a determinadas categorías profesionales, sin embargo puede haber otras que no tengan estas posibilidades. Por ello, se plantean dos nuevas modalidades de promoción y reconocimiento sobre la base de procesos de formación y con carácter selectivo.

Con el fin de reforzar la motivación de los trabajadores para la formación permanente y el reconocimiento de los esfuerzos personales y posibilitar el desarrollo profesional a trabajadores que no podrían hacerlo por los mecanismos anteriores, se articula este procedimiento y los que siguen en el 2.4 y 2.5.

Este procedimiento se realizará en un plan cuatrienal y podrá afectar a los trabajadores de los niveles C3, C2, C1, B2, B1 y A2.

El plan está destinado a los trabajadores que, por las características de las plazas que ocupan, se estime que las oportunidades de mejora de grupo o de nivel salarial van a ser nulas o escasas.

Para ello, cada año se ofertará un determinado número de plazas de cada nivel. La convocatoria establecerá los requisitos para poder participar y los criterios de adjudicación, en el marco de los procesos regulados en el art. 19 del II Convenio colectivo.

Se nombrará un tribunal de acuerdo con lo establecido en el art. 40 del II Convenio colectivo.

La Comisión velará para que la adjudicación se haga de forma homogénea entre los distintos servicios y ponderada entre los distintos grupos y niveles.

Para participar en estos procesos la convocatoria establecerá unos requisitos imprescindibles, entre los que figurará la permanencia continuada del trabajador durante un cierto tiempo en el puesto de origen, nivel salarial o grupo profesional, según se determine. Dicha convocatoria será elaborada por la Comisión paritaria Gerencia-

Comité de Empresa, así como la determinación de las unidades y perfiles de las plazas a que hace referencia el apartado 5) que se establece en el procedimiento que se indica a continuación.

El procedimiento será el siguiente:

1. Nombramiento Comisión Paritaria Gerencia-Comité que seguirá el proceso hasta el nombramiento del tribunal
2. Elaboración de la convocatoria por la Comisión
3. Nombramiento del Tribunal
4. Presentación de solicitudes para participar en el proceso.
5. Valoración de los méritos alegados según los baremos recogidos en el convenio (art. 52 del II Convenio colectivo).
6. La Comisión paritaria fija las unidades y el perfil de las plazas en función de los méritos individuales de los candidatos y de los criterios establecidos de distribución homogénea por unidades y niveles. Asimismo se encarga de diseñar la formación.
7. Realización de la formación para aquéllos solicitantes relacionados con las plazas a proveer.
8. Evaluación de la formación
9. Adjudicación de las plazas con el baremo del convenio para el concurso oposición.

El número de plazas que entrarán dentro de esta fórmula de promoción será definido por una Comisión paritaria Gerencia-Comité de Empresa en el último trimestre de cada año, con el fin de que los procesos se inicien a principios del año siguiente.

La modificación del grupo o nivel/categoría implicará, como mínimo, la realización de las actividades que ya venía desempeñando el trabajador. Cuando la modificación de grupo o nivel/categoría se haga en una unidad donde existen varios trabajadores realizando las mismas funciones, el/los perfil/perfiles relativo/s al puesto/s a que se promociona deberán llevar aparejada la realización de funciones de coordinación. Los trabajadores que no hayan visto modificado su grupo o su nivel/categoría, no tendrán modificación alguna en sus funciones.

2.4.- Procesos de formación para la promoción para las plazas ocupadas de D.

El ingreso en la universidad en puestos adscritos a las oficinas de información/conserjerías se producirá siempre en el último grupo del II Convenio colectivo (D). En tales unidades los puestos de trabajo que existirán corresponderán a los niveles salariales D y C3. Los puestos que en estas unidades quedasen vacantes con ocasión de cualquier proceso de provisión de puestos de trabajo se transformarán en D, una vez resuelto definitivamente el concurso de traslados.

Los trabajadores que se encuentren en este grupo tendrán derecho, transcurridos dos años en activo desde su ingreso en la universidad, a participar en procesos de formación para la promoción que posibiliten la transformación de su grupo y nivel en su mismo puesto de trabajo.

Anualmente se realizará una convocatoria para la participación en las acciones formativas y la posterior realización del oportuno procedimiento de acuerdo con los criterios establecidos en el epígrafe anterior.

2.5.- Adjudicación del complemento de especialización.

En aras a posibilitar el reconocimiento de trabajadores que, por carecer de la titulación requerida no puedan participar en los procesos de promoción para la mejora de su grupo profesional, se articulará un plan plurianual para la adjudicación de un complemento de especialización (art. 71 del II Convenio colectivo), teniendo en cuenta que dicho complemento retribuye la actualización y especialización.

Cada año se ofertará un determinado número de complementos dentro de los márgenes fijados en el II Convenio colectivo. La convocatoria establecerá los requisitos para poder participar y los criterios de adjudicación.

Para la participación en cada convocatoria se establecerá como requisito la permanencia de un número mínimo de años de servicio en el puesto de origen, nivel salarial o grupo profesional, según se determine

Se nombrará un tribunal de acuerdo con lo establecido en el art. 40 del II Convenio colectivo.

La Comisión velará para que la adjudicación se haga de forma homogénea entre los distintos servicios y ponderada entre los distintos grupos y niveles/categorías. Esto será definido por una Comisión paritaria Gerencia-Comité de Empresa en el último trimestre de cada año, con fin de que los procesos se inicien a principios del año siguiente. Asimismo concretará la convocatoria y las unidades y perfiles de las plazas a que hace referencia el apartado 5) que se establece en el procedimiento que se indica a continuación.

El procedimiento será el siguiente:

- 1) Nombramiento Comisión Paritaria Gerencia-Comité
- 2) Elaboración de la convocatoria por la Comisión
- 3) Nombramiento del Tribunal
- 4) Presentación de solicitudes para participar en el proceso.
- 5) Valoración de los méritos alegados según los baremos recogidos en el convenio (art. 52 del II Convenio colectivo).
- 6) La Comisión paritaria fija las unidades y el perfil de las plazas en función de los méritos individuales de los candidatos y de los criterios establecidos de distribución homogénea por unidades y niveles. Asimismo se encarga de diseñar la formación.
- 7) Realización de la formación para aquéllos solicitantes relacionados con las plazas a proveer.
- 8) Evaluación de la formación
- 9) Adjudicación de las plazas con el baremo del convenio para el concurso oposición.

La adjudicación de un complemento de especialización no implicará un cambio en las actividades que realizaba el trabajador.

CUESTIONES GENERALES EN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN PARA LA PROMOCIÓN Y ESPECIALIZACIÓN

Tribunales

En todos los casos los tribunales tendrán la misma composición que los regulados en el Convenio para la provisión de los puestos de trabajo (así lo exige el art. 19 del II Convenio colectivo).

Plantilla implicada

La suma del número de plazas para procesos de promoción y de los complementos de especialización representará cada año una cifra equivalente al 10% de la plantilla establecida en la RPT. Dentro de estos porcentajes no se incluyen aquellas plazas vacantes que se transforman con ocasión del proceso de promoción descritas en el punto 2.1 de este acuerdo.

Baremos

En todos los casos en los que se haga uso de baremos, bien para seleccionar a los candidatos a las acciones formativas, por existir más candidatos que plazas convocadas, bien para la valoración de méritos en los procesos internos de provisión de vacantes, se hará uso de baremo recogido en el II Convenio colectivo en el art. 52.2.

Validez de las acciones formativas

Podrá preverse en las acciones formativas convocadas al amparo de lo dispuesto en el art. 19 mencionado, de cara a poder obtener puesto en posteriores procesos internos de provisión de vacantes similares para plazas de las mismas características, la conservación de su validez y efectos durante un período máximo de 2 años desde su realización. Esta formación, en cualquier caso, será tomada en cuenta de cara a los procesos de provisión de puestos de trabajo vacantes que se convoquen, de acuerdo con el baremo de méritos acordado en el II Convenio colectivo.

Desarrollo de funciones en grupos profesionales superiores

Gerencia facilitará, en función de la previsión y la duración, la aplicación del art. 15 de II Convenio Colectivo de personal laboral de las UU.PP., antes de acudir a otras vías de sustitución, en casos de ausencia o baja temporal de un trabajador. Esta experiencia será considerada como mérito.

3.- ESTUDIO DE UNIDADES

Las siguientes unidades o áreas de trabajo serán analizadas detenidamente con el fin de organizarlas adecuadamente para el cumplimiento de las tareas que tiene asignadas y dotarlas de mayor funcionalidad:

- Laboratorios.
- Segainvex.
- Área de inventario.
- Área de audiovisuales.
- Oficinas de información/Conserjerías.
- Almacenes (de Mantenimiento y Servicios Generales).

A este fin se constituirán comisiones de composición mixta, en las que participarán los responsables de las respectivas unidades y del ámbito académico afectado. Se acordará con el Comité de empresa todo aquello que afecte a las condiciones laborales del personal destinado en dichas unidades.

Las mencionadas comisiones se constituirán en el último trimestre del presente año una vez firmado el presente acuerdo y concluirán sus trabajos en el plazo de seis meses desde su inicio sin perjuicio de su suspensión durante las vacaciones lectivas.

4.- MODIFICACIONES DE RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

De cara a la satisfacción de las necesidades más urgentes de la Universidad, a la optimización de los recursos humanos existentes y para posibilitar la demanda sindical de minoración de horas extraordinarias habituales se proponen las siguientes medidas:

a) Transformación de puestos de trabajo vacantes:

Comporta la "transformación" de los puestos vacantes de larga duración (Anexo I) en otros de nueva creación cuya existencia se justifica por las necesidades organizativas (Anexo II).

- Dos puestos nivel salarial B2 para la Oficina de Orientación y Atención al Estudiante (Vicegerencia de Estudios y Extensión Universitaria) a ubicar en el Pabellón B.
- Un puesto B2, para las tareas de edición, diseño y comunicación gráfica institucional adscrito a la Gerencia.
- Dos puestos nivel salarial B2 para la Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización (uno para el área de evaluación y análisis de datos del Gabinete de Estudios y Evaluación Institucional, y otro para la Oficina de Análisis y Prospectiva).
- Un puesto nivel salarial B1 en el Centro de Microanálisis de Materiales (Vicegerencia de Investigación y Desarrollo).
- Seis puestos nivel salarial C3 para el Servicio de Bibliotecas (una en Psicología, una en Medicina, una en Humanidades, una en Ciencias Económicas y Ciencias Empresariales y dos en Ciencias).
- Integrar definitivamente los cuatro puestos C3 del Gabinete Telegráfico que estaban adscritos temporalmente a Oficinas de Información (una en

Psicología, una en Económicas y Ciencias Empresariales, una en la EPS y una en el Pabellón A).

Se crearían cuatro puestos más en estas oficinas, todos en jornada de tarde: uno en Psicología, uno en Derecho, uno en Formación de Profesorado y uno en el Servicio de Deportes.

Los puestos de nueva creación –que no sean como consecuencia de adscripciones de personal del Gabinete Telegráfico- lo serán con nivel D.

- Un puesto nivel salarial C1 (técnico de Laboratorio) para la EPS.
- Un puesto nivel salarial A2 para la enseñanza de español en el Servicio de Idiomas.
- Un puesto nivel salarial A1, de Técnico responsable en organización y métodos en Tecnologías de la Información. Se encargaría de organizar los sistemas de información y diseño de procedimientos.
- Un puesto nivel salarial C1 en Tecnologías de la Información. *▷ Titulado Medio*
- Dos puestos, uno nivel salarial B2, Técnico especialista de análisis de datos, y otro nivel salarial C3, Técnico especialista de recolección de datos, en el Gabinete de Estudios y Evaluación Institucional

b) Transformación de puestos de trabajo en las mismas unidades:

- Por exigencias normativas de especialización derivadas de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, un puesto de trabajo vacante nivel salarial A2, médico, del Servicio Médico, Seguridad y Salud Laboral en A1.
- Un puesto vacante nivel salarial C1 de la Oficina de Acción Solidaria en A2.
- Un puesto vacante nivel salarial B2, arquitecto, se transforma en puesto de Arquitecto/Ingeniero Superior con nivel funcional nivel 13.
- Dos puestos vacantes nivel salarial C1, climatización/aire acondicionado, en dos puestos nivel salarial B2, ingeniero técnico, en el Servicio de Mantenimiento.
- Dos puestos nivel salarial C3, ayudante de cocina, se transforman en dos puestos C2, cocineros (uno para el CMU Juan Luis Vives y otro para la Escuela Infantil).

c) Readscripción/transformación de puestos de trabajo:

- Tres puestos nivel salarial C3 y uno C2 pertenecientes al Gabinete Telegráfico, se adscriben a la Oficina de Orientación y Atención al Estudiante, dependiente de la Vicegerencia de Estudios y Extensión Universitaria ubicada en el Pabellón B.
- Un puesto nivel salarial C3 del Gabinete Telegráfico para el área de Inventario (se encuentra adscrita ya temporalmente), para el desarrollo de las funciones propias de esta unidad.
- Readscripción de un puesto nivel salarial C1, técnico en protección radiológica, de la Facultad de Medicina al Servicio Médico, Seguridad y Salud Laboral. Por exigencias normativas de cualificación y especialización (para la realización de las funciones de supervisión de instalaciones radioactivas), se transforma la plaza en B1.
- Un puesto nivel salarial B2, de laboratorio de lingüística, adscrita actualmente al Departamento de Lingüística, Lenguas modernas, Lógica y Filosofía de la ciencia y Teoría de la literatura y Literatura comparada, se

adscribe directamente a la Administración-Gerencia de la Facultad de Filosofía y Letras.

- Un puesto nivel salarial A1, titulado superior en recursos humanos, del Gabinete de Estudios y Evaluación Institucional, pasa a adscribirse directamente a la Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización.
- Tres puestos nivel salarial C1, del área de redes y obras, adscribir las una al Servicio de Obras, otra al Servicio de Mantenimiento y otra a la Oficina de Ecocampus (las adscripciones temporales ya están hechas).
- Un puesto de conserje del CMU Juan Luis Vives C2 se transforma en un puesto nivel salarial C1 como responsable de información, accesos y seguridad del centro (manejo de programa informático de control de cerraduras, cierre automático de puertas y de alarmas -cámaras de vigilancia, detección de gases, extinción de incendios).

d) Reordenación de unidades, que lleva aparejada creación de puestos de trabajo y procesos de formación para la promoción:

- Servicio de Seguridad y Vigilancia. Conversión en una central de vigilancia de 24 horas a cuyo servicio habría una plantilla de veinte puestos de trabajo (uno funcional nivel 8 y diecinueve puestos nivel salarial C2) Para la cobertura de los puestos con este nivel salarial se llevará a cabo un proceso de formación para la promoción (concurso de promoción interna regulado en el art. 19 del II Convenio colectivo).

Dentro de este proceso se suprimen dos puestos de trabajo de vigilancia nocturna del CMU Juan Luis Vives (el que está ocupado actualmente se amortizará cuando el titular actual de la plaza supere algún proceso de promoción).

e) Transformación de puestos laborales en puestos de funcionarios y, en su caso, funcionarización:

En relación con este apartado el objetivo es que Gerencia y Comité de Empresa lleguen, conjuntamente con la Junta de PAS funcionario, a un acuerdo para establecer un protocolo que ponga en marcha de los mecanismos necesarios con objeto de realizar la funcionarización de los colectivos que a continuación se citan:

- Trabajadores que actualmente ocupan plazas que en anteriores RPTs figuraban de funcionarios.
- Trabajadores que según la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública desempeñen puestos que correspondan a personal funcionario.

En ambos supuestos, en los procesos que se lleven a cabo se tendrá en cuenta el tiempo de servicios prestado, experiencia y conocimientos adquiridos durante el desempeño del puesto laboral cuando así lo permita la normativa reguladora de estos procesos.

- Asesoría Jurídica. En este supuesto, al no estar las plazas ocupadas por personal fijo de plantilla, se procederá a la amortización de los puestos laborales para su creación como puestos de funcionarios, procediéndose a

llevar a cabo los correspondientes procesos selectivos en los que se tendrá en cuenta el tiempo de servicios prestado.

f) Personal de Bibliotecas:

En el Servicio de Biblioteca se decidirá su conversión en puestos de nivel salarial C2 o la puesta en marcha del proceso para la funcionarización de las plazas de los actuales técnicos, C3 en plazas C/D nivel 18.

De igual forma, se analizará la funcionarización de los trabajadores de grupos B y A destinados en el servicio.

Las modificaciones de plazas que se acuerdan se incorporarán a un documento único actualizado y corregido de RPT.

5.- OTROS ASPECTOS.

a)-Sentencias Judiciales: se estudiarán para establecer unos criterios de actuación por parte de la Universidad de acuerdo con el Comité de Empresa.

b)-Reingreso de excedentes: se establecerá un protocolo de actuación que facilite el reingreso del personal que se encuentre en esta situación

c)- El personal laboral no fijo tendrá derecho a solicitar las jornadas en las mismas condiciones que el personal contratado indefinido.

d)-Se constituirán distintas mesas para estudiar las posibilidades de aplicación del PLAN CONCILIA al ámbito del PAS laboral de la universidad y la actualización de las necesidades de vestuario. En el seno de la Comisión de Acción Social se estudiará la ampliación de prestaciones y posibles beneficios a obtener de empresas externas para los miembros de la comunidad universitaria.

6.- DURACIÓN DEL ACUERDO.

El presente Acuerdo tendrá una duración de cuatro años desde la fecha de su firma.

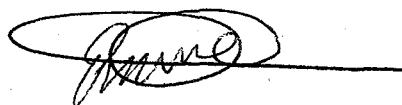
Madrid, a 29 de junio de 2006.

EL GERENTE,

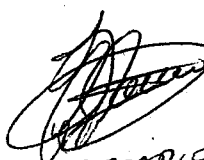


Fdo.: Fernando Casani Fernández de Navarrete.

Por el Comité de Empresa,
LA PRESIDENTA,



Fdo.: Emma Ruiz Ureña.



SECRETARIO DEL COMITÉ
CARLOS DÁVILA CURAL

MODIFICACIONES DE RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

De cara a la satisfacción de las necesidades más urgentes de la Universidad, a la optimización de los recursos humanos existentes y para posibilitar la demanda sindical de minoración de horas extraordinarias habituales se proponen las siguientes medidas:

a) Transformación de puestos de trabajo vacantes:

Comporta la “transformación” de los puestos vacantes de larga duración en otros de nueva creación cuya existencia se justifica por las necesidades organizativas.

- Dos puestos nivel salarial B2 para la Oficina de Orientación y Atención al Estudiante (Vicegerencia de Estudios y Extensión Universitaria) a ubicar en el Pabellón B.

La creación de estos puestos viene avalada por las funciones que esta Oficina está llamada a realizar como espacio de información y orientación al futuro estudiante. Los foros en los que ha participado han sido el portal de la Universidad para estudiantes españoles y extranjeros que deseaban información sobre los procesos de admisión a nuestra Universidad, titulaciones y otras informaciones.

Las ferias educativas, cuyo máximo exponente lo ostenta AULA –salón del estudiante- están organizadas e informadas por la Oficina. El espacio informativo es relevante en esta área de trabajo: futuros estudiantes, sin desatender al estudiante que una vez matriculado en la Universidad, desea orientación sobre actividades, alojamiento, organismos de participación, etc.

La participación en los procesos de acceso y admisión de alumnos es un referente de cara a los centros adscritos y no adscritos, y para los alumnos que desde sus diversos puntos de origen desean conocer la UAM, junto con las posibilidades de acceso a la misma. El personal de esta Oficina conoce y deberá conocer el conjunto de normas y la aplicabilidad de las mismas para acometer estos espacios de orientación.

Varias son las líneas en las que este personal debe trabajar:

- Promoción, organización y ejecución de los foros educativos (captación de alumnos): elaboración de medios gráficos y soportes multimedia de difusión de los servicios de la universidad. Foros de participación educativa: AULA (salón de la oferta educativa, organizado anualmente y con la participación de las universidades de la Comunidad de Madrid junto con las restantes y las entidades educativas públicas y privadas), JORNADAS DE PUERTAS ABIERTAS (durante varios días y dirigidas a los centros de enseñanza secundaria que deseen conocer la UAM, dando orientación general y específica por áreas de estudio) y otras ferias de ámbito nacional e internacional.
- Cooperación con los distintos órganos universitarios para la promoción institucional de nuestra universidad en reuniones significativas en las que se requiera su colaboración.
- Espacio de información presencial y no presencial (telemático) en los que se cubre el área de orientación de acceso y admisión a nuestra universidad. Supone un especial esfuerzo desde los meses de abril a octubre al desarrollarse determinados procesos en toda su intensidad (pruebas de acceso, preinscripción, etc.). De igual modo se informa,

ANEXO II

orienta y soporta la información del curso de mayores de 25 años y las pruebas de acceso para este colectivo.

Toda esta labor, junto con nuevas líneas de servicio y atención al estudiante (carné joven, asesoramiento en trámites de residencia y alquiler, etc.) exige la creación de estos puestos y el apoyo de aquellos otros que resultan adscritos a la Oficina (personal procedente del extinto Gabinete telegráfico).

- Un puesto B2, para las tareas de edición, diseño y comunicación gráfica institucional adscrito a la Gerencia. Esta necesidad viene siendo apreciada desde los propios programas electorales, de cara a centralizar en la Gerencia la realización de campañas y publicidad institucionales, comunicación gráfica y desarrollo de la imagen corporativa de la Universidad.
- Dos puestos nivel salarial B2 para la Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización (uno para el área de evaluación y análisis de datos del Gabinete de Estudios y Evaluación Institucional, y otro para la Oficina de Análisis y Prospectiva).

Justificadas por el incremento del volumen de la actividad estadística a demanda de organismos públicos como la Comunidad de Madrid, Cámara de Cuentas, etc. El protagonismo que han ido adquiriendo los procesos de evaluación de titulaciones y el horizonte a medio plazo para el establecimiento del Espacio Europeo de Enseñanza Superior supone la realización de una serie y volumen de actividades que requiere la dotación de nuevos efectivos de personal con una preparación específica. En ambos casos se trata de superar la precariedad en el empleo que existe en estas unidades.

- Un puesto nivel salarial B1 en el Centro de Microanálisis de Materiales (Vicegerencia de Investigación y Desarrollo).

El nuevo Centro de Microanálisis de Materiales (CMAM) de la Universidad Autónoma de Madrid está completando la instalación de las líneas experimentales programadas y se ha puesto en marcha el programa científico y de colaboración técnica con Centros Públicos de Investigación, Centros Tecnológicos, Industrias e Instituciones en las áreas de Ciencia de Materiales, Microelectrónica y Optoelectrónica, Medio Ambiente, y Arte y Patrimonio Histórico. El equipamiento esencial del Centro es un acelerador electrostático tandem de 5 MV de nueva generación único en el mundo. Se trata de una instalación de tecnología avanzada que coloca a nuestro país y a la Universidad Autónoma de Madrid, en una posición destacada en el concierto internacional.

La operación y mantenimiento del acelerador exige un fuerte apoyo técnico de personal cualificado en tecnologías de alta tensión (millones de voltios), en técnicas nucleares, tecnología de vacío, instrumentación electrónica sofisticada, etc.

Un puesto B1 ocupado por un ingeniero técnico que coordine un equipo básico de técnicos de mantenimiento y operación del acelerador, es una prioridad en este centro.

Dentro de las tareas concretas asignadas al puesto B1 figuran:

- Velar por un óptimo funcionamiento del acelerador.
- Participación en los turnos de operación del acelerador.
- Mantenimiento general del acelerador, fuentes de iones y líneas de extensión.

ANEXO II

- Mantenimiento y diseño de los sistemas electrónicos y de transmisión de parámetros para control del acelerador y adquisición de datos.
- Coordinación de las labores del equipo técnico.
- Desarrollo de tecnología de aceleradores.

- Seis puestos nivel salarial C3 para el Servicio de Bibliotecas (una en Psicología, una en Medicina, una en Humanidades, una en Ciencias Económicas y Ciencias Empresariales y dos en Ciencias).

En el caso de Medicina y Psicología, se trata de dos plazas cuyos titulares superaron el proceso selectivo para incorporarse a Soporte Informático, y fueron entonces asignadas a esa sección de nueva creación; al Servicio de Biblioteca y Archivo se adscribieron por este motivo dos contratos de apoyo, con el compromiso de que serían consolidados en la próxima reforma de la RPT.

Respecto a los otros cuatro contratos, tres se refieren a los creados en 2003, y todavía no consolidados, en tanto que la cuarta plaza (Ciencias por la tarde) se arrastra desde 1992. En todos los casos, las plazas son absolutamente necesarias para el buen funcionamiento del Servicio.

- Integrar definitivamente los cuatro puestos C3 del Gabinete Telegráfico que estaban adscritos temporalmente a Oficinas de Información (una en Psicología, una en Económicas y Ciencias Empresariales, una en la EPS y una en el Pabellón A).

Se crearían cuatro puestos más en estas oficinas, todos en jornada de tarde: uno en Psicología, uno en Derecho, uno en Formación de Profesorado y uno en el Servicio de Deportes.

Una y otra modificaciones traen causa del acuerdo al que llegó la Gerencia con el Comité de Empresa el 9 de junio de 2005. Se trata de incorporar a estos trabajadores a sus unidades de destino con carácter estable y crear nuevas plazas de acuerdo con las necesidades que aparecían valoradas en ese documento.

Los puestos de nueva creación –que no sean como consecuencia de adscripciones de personal del Gabinete Telegráfico- lo serán con nivel D1.

- Un puesto nivel salarial C1 (técnico de Laboratorio) para la EPS. Incluida en el plan cuatrienal aprobado para la EPS en abril de 2003, va dirigida a facilitar la realización de las prácticas de los estudiantes ante la implantación de las nuevas asignaturas de la titulación de Ingeniería de Telecomunicaciones (que lleva aparejada a su vez la reestructuración de laboratorios e incremento de número y disponibilidad de equipos).
- Un puesto nivel salarial A2 para la enseñanza de español en el Servicio de Idiomas. Se trata de consolidar este puesto, atendido hasta ahora de forma precaria, con el fin de dar satisfacción a la demanda creciente de estudiantes visitantes, procedentes o no de programas de intercambio, que demandan la enseñanza del español.
- Un puesto nivel salarial A1, de Técnico responsable en organización y métodos en Tecnologías de la Información. Se encargaría de organizar los sistemas de información y diseño de procedimientos. La justificación en la creación de un puesto A1 en TI garantiza la existencia de un puesto técnico de responsabilidad y de carácter transversal a todas las unidades de tecnologías, desprovisto de la naturaleza de funcional y que garantiza la estabilidad de estas funciones más allá de la sucesión/alternancia de personas en el puesto funcional antes citado.

ANEXO II

- Un puesto nivel salarial C1. La creación de un puesto C1 en TI para la puesta en marcha y desarrollo del nuevo sistema de información (Datawarehouse) y la carga de procesos de acceso.
- Dos puestos, uno nivel salarial B2, Técnico especialista de análisis de datos, y otro nivel salarial C3, Técnico especialista de recolección de datos, en el Gabinete de Estudios y Evaluación Institucional. La creación de estos puestos intenta racionalizar tareas que se han ido acumulando sobre un único puesto de trabajo, que suponía una acumulación excesiva de trabajo, dada la creciente demanda de actividades de evaluación y apoyo a la docencia. Se pretende evitar que un becario sea responsable de tareas como supervisar el equipo de colaboradores para la recogida de datos (actualmente una media de 120 encuestadores cada cuatrimestre). El objetivo es ajustar el nivel demandado para tareas mecánicas como, por ejemplo, la lectura óptica de encuestas y separarlo de la responsabilidad de realizar la corrección de datos. La creación de estas plazas debe permitir abordar proyectos y tareas innovadoras en investigaciones y comunicación de resultados.

b) Transformación de puestos de trabajo en las mismas unidades:

- Por exigencias normativas de especialización derivadas de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, un puesto de trabajo vacante nivel salarial A2, médico, del Servicio Médico, Seguridad y Salud Laboral en A1.

La modificación de nivel retributivo de la plaza de médico viene dada por la exigencia normativa de especialización –Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención- y por venir así acordado en comisión paritaria celebrada en interpretación y aplicación del I Convenio colectivo del PAS laboral.

- Un puesto vacante nivel salarial C1 de la Oficina de Acción Solidaria en A2. La justificación de esta transformación viene de la necesidad de crear un puesto que coordine el incremento cualitativo y cuantitativo de las funciones que le corresponden a la Oficina en las áreas de voluntariado, cooperación y discapacidad, entre otras. En particular se encarga de:

- Promover y canalizar la participación y sensibilización de la Universidad como institución de responsabilidad social.
- Dar cabida y salida a las inquietudes mostradas por la comunidad universitaria en los temas de acción solidaria, entendida desde un enfoque amplio, incluidas las cuestiones relativas a la cooperación y el voluntariado.
- Apoyar y respaldar institucionalmente los equipos de trabajo que desarrollan proyectos de esta naturaleza.
- Favorecer y promover la docencia, formación e investigación en temas de cooperación, voluntariado y discapacidad.
- Programas de coordinación con el resto de estructuras solidarias de las universidades y la actuación conjunta con la ONU, etc.

- Un puesto vacante nivel salarial B2, arquitecto, se transforma en puesto de Arquitecto/Ingeniero Superior con nivel funcional nivel 13. La gran cantidad de proyectos y obras que se acometen anualmente hace que sea necesario contar con otro arquitecto en la unidad, en lugar de un titulado medio.

ANEXO II

- Dos puestos vacantes nivel salarial C1, climatización/aire acondicionado, en dos puestos nivel salarial B2, ingeniero técnico, en el Servicio de Mantenimiento.
Viene justificado por la asunción por parte del servicio de determinadas funciones relativas a la elaboración de proyectos y ejecución de obras en el campo de las instalaciones (ya sea obras nuevas o remodelaciones). Supone la reorganización del servicio de cara a la mejor coordinación del personal con el que cuenta, del que se responsabilizarían, entre otras labores, los titulares de estos dos puestos (la propuesta ya se efectuó hace tiempo por parte del Servicio y se ha vuelto a reiterar recientemente), y la atención a las nuevas instalaciones con mayor complejidad y requerimientos técnicos.
- Se estudiará el funcionamiento del Servicio de Mantenimiento a partir de esta reestructuración.
- Dos puestos nivel salarial C3, ayudante de cocina, se transforman en dos puestos C2, cocineros (uno para el CMU Juan Luis Vives y otro para la Escuela Infantil), dado el nivel de especialización requerido y las funciones de sustitución del cocinero jefe.

c) Readscripción/transformación de puestos de trabajo:

- Tres puestos nivel salarial C3 y uno C2 pertenecientes al Gabinete Telegráfico, se adscriben a la Oficina de Orientación y Atención al Estudiante, dependiente de la Vicegerencia de Estudios y Extensión Universitaria ubicada en el Pabellón B. La argumentación de estas adscripciones se haya en el apartado relativo a la creación de nuevas plazas en la Oficina de Orientación y Atención al Estudiante.
- Un puesto nivel salarial C3 del Gabinete Telegráfico para el área de Inventario (se encuentra adscrita ya temporalmente), para el desarrollo de las funciones propias de esta unidad. Dadas las necesidades de personal que se necesitaba en esta unidad y habida cuenta del sobredimensionamiento que existía en el Gabinete telegráfico se dio la oportunidad a una de las personas que lo integraban de ser adscrita provisionalmente hasta la aprobación de la RPT.
- Readscripción de un puesto nivel salarial C1, técnico en protección radiológica, de la Facultad de Medicina al Servicio Médico, Seguridad y Salud Laboral. Por exigencias normativas de cualificación y especialización (para la realización de las funciones de supervisión de instalaciones radioactivas), se transforma la plaza en B1.
- Un puesto nivel salarial B2, de laboratorio de lingüística, adscrita actualmente al Departamento de Lingüística, Lenguas modernas, Lógica y Filosofía de la ciencia y Teoría de la literatura y Literatura comparada, se adscribe directamente a la Administración-Gerencia de la Facultad de Filosofía y Letras.
La razón de esta adscripción es que gran parte de sus funciones las realiza no sólo para el departamento al que actualmente figura adscrito sino para toda la Facultad (manejo de los equipos audiovisuales, su limpieza y mantenimiento, operador para videoconferencias y presentaciones audiovisuales, etc.).
- Un puesto nivel salarial A1, titulado superior en recursos humanos, del Gabinete de Estudios y Evaluación Institucional, pasa a adscribirse directamente a la Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización. El cambio está motivado por razón de la naturaleza de las funciones que viene

ANEXO II

desarrollando el titular del puesto, por ejemplo, su intervención en el proceso de detección de necesidades de formación del PAS laboral.

- Tres puestos nivel salarial C1, del área de redes y obras, adscribir las una al Servicio de Obras (para la elaboración de proyectos), otra al Servicio de Mantenimiento (se dedicará a la preparación de proyectos de reformas e instalaciones) y otra a la Oficina de Ecocampus (para la elaboración de proyectos y propuestas para todas las zonas exteriores del Campus, en mantenimiento, jardinería y redes, el seguimiento de los trabajos contratados a empresas, las medidas de control y ahorros energéticos, el impulso de políticas que contribuyan a la mejora del medioambiente). Las adscripciones temporales ya están hechas.

Todas las adscripciones traen causa de la desaparición de la Vicegerencia de Infraestructuras, sin que tenga sentido la pertenencia de estos puestos a SEGAINVEX por razón de sus cometidos. Consecuentemente, el personal adscrito a ella que venía realizando labores que por su contenido corresponden a otros servicios, debe adscribirse a los respectivos.

- Un puesto de conserje del CMU Juan Luis Vives C2 se transforma en un puesto nivel salarial C1 como responsable de información, accesos y seguridad del centro (manejo de programa informático de control de cerraduras, cierre automático de puertas y de alarmas –cámaras de vigilancia, detección de gases, extinción de incendios). El aumento de funciones justifica esta propuesta (a petición de la dirección del CMU Luis Vives).

d) Reordenación de unidades, que lleva aparejada creación de puestos de trabajo y procesos de formación para la promoción:

- Servicio de Seguridad y Vigilancia. Conversión en una central de vigilancia de 24 horas a cuyo servicio habría una plantilla de veinte puestos de trabajo (uno funcional nivel 8 y diecinueve puestos nivel salarial C2) Para la cobertura de los puestos con este nivel salarial se llevará a cabo un proceso de formación para la promoción (concurso de promoción interna regulado en el art. 19 del II Convenio colectivo).

Dentro de este proceso se suprimen dos puestos de trabajo de vigilancia nocturna del CMU Juan Luis Vives (el que está ocupado actualmente se amortizará cuando el titular actual de la plaza supere algún proceso de promoción).

La propuesta que se presenta está basada en la puesta en marcha de los nuevos sistemas de acceso y seguridad que se están implantando en la UAM, y tiene como objetivo fundamental la adecuación de la actual plantilla del personal de esta Unidad a las nuevas necesidades derivadas del Plan de Seguridad.

Este Plan prevé la dotación de sistemas de acceso mediante tarjeta magnética a la totalidad de los edificios del Campus de Medicina y de Cantoblanco, la instalación de sistemas de vigilancia y detección de intrusiones, y la creación de una central de seguridad que, desde una única dependencia, tenga acceso a la información que suministren los sistemas instalados. En ella se incorporarían, además de los sistemas de seguridad, los de alarma contraincendios.

La utilización de estos medios tecnológicamente avanzados, en los que la vigilancia presencial se sustituye por el control centralizado mediante la

ANEXO II

instalación de equipos, incide de forma notable en la forma de trabajo y en la necesidad de efectivos.

e) Transformación de puestos laborales en puestos de funcionarios y, en su caso, funcionarización:

En relación con este apartado el objetivo es llegar, conjuntamente con la Junta de PAS funcionario, a un acuerdo para la puesta en marcha de los mecanismos necesarios con objeto de realizar la funcionarización de los colectivos que a continuación se citan:

- Trabajadores que actualmente ocupan plazas que en anteriores RPTs figuraban de funcionarios.
- Trabajadores que según la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública desempeñen puestos que correspondan a personal funcionario.

En ambos supuestos, en los procesos que se lleven a cabo se tendrá en cuenta el tiempo de servicios prestado, experiencia y conocimientos adquiridos durante el desempeño del puesto laboral cuando así lo permita la normativa reguladora de estos procesos.

- Asesoría Jurídica. En este supuesto, al no estar las plazas ocupadas por personal fijo de plantilla, se procederá a la amortización de los puestos laborales para su creación como puestos de funcionarios, procediéndose a llevar a cabo los correspondientes procesos selectivos en los que se tendrá en cuenta el tiempo de servicios prestado.

Se cumpliría con ello de un lado las previsiones del art. 15.1.c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, toda vez que en la generalidad de las Administraciones Públicas, incluida la de las Universidades, los puestos de trabajo de asesoramiento jurídico son propios del régimen jurídico estatutario o funcional; se homogeneizaría, de otro, el régimen jurídico de los puestos de trabajo de asesoramiento jurídico de la Universidad, toda vez que en la RPT de PAS funcionario ya se encuentra incluido el de Director de la propia Asesoría Jurídica.

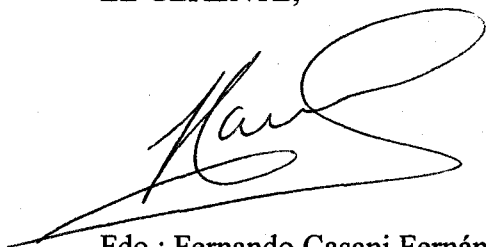
En alguno de estos supuestos, cuando las plazas no estén ocupadas por personal fijo de plantilla (es el último de los casos), se procederá a la amortización de los puestos laborales para su creación como puestos de funcionarios, procediéndose a llevar a cabo los correspondientes procesos selectivos.

ADDENDA INTERPRETATIVA AL ACUERDO

Las distintas referencias a «Comisión paritaria» existentes a lo largo del acuerdo Gerencia-Comité de Empresa firmando el 29 de junio de 2006, lo son a las comisiones de composición paritaria que se constituyen al amparo del citado acuerdo y no a ninguna otra constituida o creada al margen de este documento.

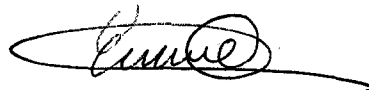
Madrid, a 30 de junio de 2006.

EL GERENTE,



Fdo.: Fernando Casani Fernández de Navarrete.

Por el Comité de Empresa,
LA PRESIDENTA,



Fdo.: Emma Ruiz Ureña.

EL SECRETARIO,



Fdo.: Carlos Daureo Elvira

SEGUNDA ADDENDA INTERPRETATIVA AL ACUERDO

Sustituir el párrafo primero de la letra d) del apartado 4 del acuerdo Gerencia-Comité de empresa por el que se fomenta el desarrollo profesional del PAS laboral de la UAM y se modifica su relación de puestos de trabajo (pág. 11): «Servicio de Seguridad y Vigilancia. Conversión en una central de vigilancia de 24 horas a cuyo servicio habría una plantilla de veinte puestos de trabajo (uno funcional nivel 8 y diecinueve puestos nivel salarial C2) Para la cobertura de los puestos con este nivel salarial se llevará a cabo un proceso de formación para la promoción (concurso de promoción interna regulado en el art. 19 del II Convenio colectivo)» por el siguiente «Unidad de información y control de accesos y del estado de las instalaciones. Conversión en una unidad de control de accesos a la universidad y estado de las instalaciones, al amparo de lo dispuesto en la disposición adicional tercera de la Ley 23/1992, de 30 de julio, de seguridad privada, cuyas funciones serán distintas de las que legalmente corresponden a la contrata de seguridad privada, con una plantilla de veinte puestos de trabajo (uno funcional nivel 8 y diecinueve puestos nivel salarial C2) Para la cobertura de los puestos con este nivel salarial se llevará a cabo un proceso de formación para la promoción (concurso de promoción interna regulado en el art. 19 del II Convenio colectivo)».

En igual sentido se sustituye el párrafo primero de la letra d) del Anexo II del acuerdo Gerencia-Comité de empresa por el que se fomenta el desarrollo profesional del PAS laboral de la UAM y se modifica su relación de puestos de trabajo (pág. 6): «Servicio de Seguridad y Vigilancia. Conversión en una central de vigilancia de 24 horas a cuyo servicio habría una plantilla de veinte puestos de trabajo (uno funcional nivel 8 y diecinueve puestos nivel salarial C2) Para la cobertura de los puestos con este nivel salarial se llevará a cabo un proceso de formación para la promoción (concurso de promoción interna regulado en el art. 19 del II Convenio colectivo)» por el siguiente «Unidad de información y control de accesos y del estado de las instalaciones.

Conversión en una unidad de control de accesos a la universidad y estado de las instalaciones, al amparo de lo dispuesto en la disposición adicional tercera de la Ley 23/1992, de 30 de julio, de seguridad privada, cuyas funciones serán distintas de las que legalmente corresponden a la contrata de seguridad privada, con una plantilla de veinte puestos de trabajo (uno funcional nivel 8 y diecinueve puestos nivel salarial C2) Para la cobertura de los puestos con este nivel salarial se llevará a cabo un proceso de formación para la promoción (concurso de promoción interna regulado en el art. 19 del II Convenio colectivo)».

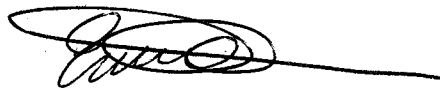
Madrid, a 7 de julio de 2006.

EL GERENTE,



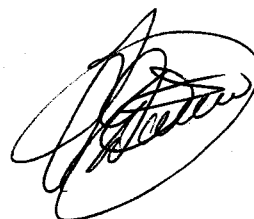
Fdo.: Fernando Casani Fernández de Navarrete.

Por el Comité de Empresa,
LA PRESIDENTA,



Fdo.: Emma Ruiz Ureña.

EL SECRETARIO,



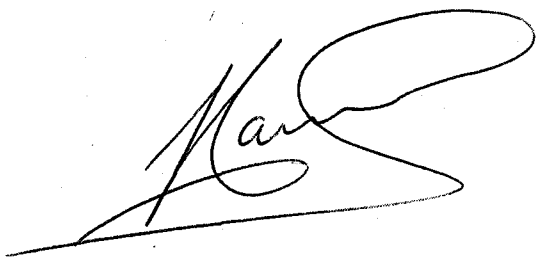
Fdo.: Carlos Daureo Elvira.

**TERCERA ADDENDA AL ACUERDO
PARA EFECTUAR CORRECCIONES MATERIALES**

Se incorporan a esta addenda y al acuerdo gerencia-comité de empresa por el que se fomenta el desarrollo profesional del PAS laboral de la UAM y se modifica su relación de puestos de trabajo suscrito el pasado 29 de junio y aprobado en Consejo de Gobierno de 13 de julio, cinco documentos donde constan diversas correcciones materiales de errores advertidos en el contenido del citado acuerdo.

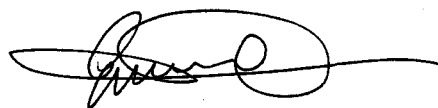
Madrid, a 24 de julio de 2006.

EL GERENTE,



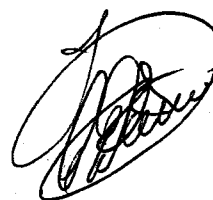
Fdo.: Fernando Casani Fernández de Navarrete.

Por el Comité de Empresa,
LA PRESIDENTA,



Fdo.: Emma Ruiz Ureña.

EL SECRETARIO,



Fdo.: Carlos Daureo Elvira.

Una vez realizada la revisión de la primera parte del Acuerdo Gerencia-Comité de Empresa por el que se fomenta el desarrollo profesional del PAS laboral de la UAM y se modifica su relación de puestos de trabajo, y advertido un error y una omisión en la página 10, segundo párrafo, se procede a efectuar la oportuna rectificación e incorporación:

Página 10, segundo párrafo, donde dice: "Se crearían cuatro puestos más en estas oficinas, todos en jornada de tarde: uno en Psicología, uno en Derecho, uno en Formación de Profesorado y uno en el Servicio de Deportes".

debe decir: "Se crearían tres puestos más en estas oficinas, todos en jornada de tarde: uno en Psicología, uno en Derecho y uno en el Servicio de Deportes".

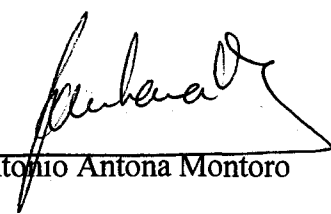
Se procede a incorporar un párrafo nuevo en la Página 10 que quedaría redactado como sigue:

"Integrar definitivamente el puesto C3, de la Sección de Servicios Generales, Servicio de Seguridad e Información (nocturna) que ya estaba adscrito temporalmente a la Facultad de Formación del Profesorado con la especialidad de Servicios e Información"

Se adjunta a este escrito hoja con la rectificación incorporada.

Madrid, a 20 de julio de 2006

El Jefe del Servicio de PAS


Jose Antonio Antona Montoro


VICEGERENTE DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

Psicología, una en Ciencias, una en la EPS y una en el Pabellón A. Integrar definitivamente el puesto C3 de la Sección de Servicios Generales, Servicio de seguridad e Información (nocturna) que ya estaba adscrito temporalmente a la Facultad de Formación del Profesorado con la especialidad de Servicios e Información.

Se crearían tres puestos más en estas oficinas, todos en jornada de tarde: uno en Psicología, uno en Derecho y uno en el Servicio de Deportes.

Los puestos de nueva creación –que no sean como consecuencia de adscripciones de personal del Gabinete Telegráfico- lo serán con nivel D.

- Un puesto nivel salarial C1 (técnico de Laboratorio) para la EPS.
- Un puesto nivel salarial A2 para la enseñanza de español en el Servicio de Idiomas.
- Un puesto nivel salarial A1, de Técnico responsable en organización y métodos en Tecnologías de la Información. Se encargaría de organizar los sistemas de información y diseño de procedimientos.
- Un puesto nivel salarial C1 en Tecnologías de la Información.
- Dos puestos, uno nivel salarial B2, Técnico especialista de análisis de datos, y otro nivel salarial C3, Técnico especialista de recolección de datos, en el Gabinete de Estudios y Evaluación Institucional

b) Transformación de puestos de trabajo en las mismas unidades:

- Por exigencias normativas de especialización derivadas de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, un puesto de trabajo vacante nivel salarial A2, médico, del Servicio Médico, Seguridad y Salud Laboral en A1.
- Un puesto vacante nivel salarial C1 de la Oficina de Acción Solidaria en A2.
- Un puesto vacante nivel salarial B2, arquitecto, se transforma en puesto de Arquitecto/Ingeniero Superior con nivel funcional nivel 13.
- Dos puestos vacantes nivel salarial C1, climatización/aire acondicionado, en dos puestos nivel salarial B2, ingeniero técnico, en el Servicio de Mantenimiento.
- Dos puestos nivel salarial C3, ayudante de cocina, se transforman en dos puestos C2, cocineros (uno para el CMU Juan Luis Vives y otro para la Escuela Infantil).

c) Readscripción/transformación de puestos de trabajo:

- Tres puestos nivel salarial C3 y uno C2 pertenecientes al Gabinete Telegráfico, se adscriben a la Oficina de Orientación y Atención al Estudiante, dependiente de la Vicegerencia de Estudios y Extensión Universitaria ubicada en el Pabellón B.
- Un puesto nivel salarial C3 del Gabinete Telegráfico para el área de Inventario (se encuentra adscrita ya temporalmente), para el desarrollo de las funciones propias de esta unidad.
- Readscripción de un puesto nivel salarial C1, técnico en protección radiológica, de la Facultad de Medicina al Servicio Médico, Seguridad y Salud Laboral. Por exigencias normativas de cualificación y especialización (para la realización de las funciones de supervisión de instalaciones radioactivas), se transforma la plaza en B1.

Una vez realizada la revisión de la primera parte del Acuerdo Gerencia-Comité de Empresa por el que se fomenta el desarrollo profesional del PAS laboral de la UAM y se modifica su relación de puestos de trabajo, y advertido error en la página 10, primera línea, se procede a efectuar la oportuna rectificación:

Página 10, primera línea, donde dice: "...Psicología, una en Económicas y Ciencias Empresariales, una en la EPS y una en el Pabellón A.";

debe decir: "...Psicología, una en Ciencias, una en la EPS y una en el Pabellón A".

Se adjunta a este escrito hoja con la rectificación incorporada.

Madrid, a 20 de julio de 2006

El Jefe del Servicio de PAS

Jose Antonio Antona Montero



VICEGERENTE DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

[Handwritten signatures on the left margin]

Psicología, una en Ciencias, una en la EPS y una en el Pabellón A. Se crearían cuatro puestos más en estas oficinas, todos en jornada de tarde: uno en Psicología, uno en Derecho, uno en Formación de Profesorado y uno en el Servicio de Deportes.

Los puestos de nueva creación –que no sean como consecuencia de adscripciones de personal del Gabinete Telegráfico- lo serán con nivel D.

- Un puesto nivel salarial C1 (técnico de Laboratorio) para la EPS.
- Un puesto nivel salarial A2 para la enseñanza de español en el Servicio de Idiomas.
- Un puesto nivel salarial A1, de Técnico responsable en organización y métodos en Tecnologías de la Información. Se encargaría de organizar los sistemas de información y diseño de procedimientos.
- Un puesto nivel salarial C1 en Tecnologías de la Información.
- Dos puestos, uno nivel salarial B2, Técnico especialista de análisis de datos, y otro nivel salarial C3, Técnico especialista de recolección de datos, en el Gabinete de Estudios y Evaluación Institucional

b) Transformación de puestos de trabajo en las mismas unidades:

- Por exigencias normativas de especialización derivadas de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, un puesto de trabajo vacante nivel salarial A2, médico, del Servicio Médico, Seguridad y Salud Laboral en A1.
- Un puesto vacante nivel salarial C1 de la Oficina de Acción Solidaria en A2.
- Un puesto vacante nivel salarial B2, arquitecto, se transforma en puesto de Arquitecto/Ingeniero Superior con nivel funcional nivel 13.
- Dos puestos vacantes nivel salarial C1, climatización/aire acondicionado, en dos puestos nivel salarial B2, ingeniero técnico, en el Servicio de Mantenimiento.
- Dos puestos nivel salarial C3, ayudante de cocina, se transforman en dos puestos C2, cocineros (uno para el CMU Juan Luis Vives y otro para la Escuela Infantil).

c) Readscripción/transformación de puestos de trabajo:

- Tres puestos nivel salarial C3 y uno C2 pertenecientes al Gabinete Telegráfico, se adscriben a la Oficina de Orientación y Atención al Estudiante, dependiente de la Vicegerencia de Estudios y Extensión Universitaria ubicada en el Pabellón B.
- Un puesto nivel salarial C3 del Gabinete Telegráfico para el área de Inventario (se encuentra adscrita ya temporalmente), para el desarrollo de las funciones propias de esta unidad.
- Readscripción de un puesto nivel salarial C1, técnico en protección radiológica, de la Facultad de Medicina al Servicio Médico, Seguridad y Salud Laboral. Por exigencias normativas de cualificación y especialización (para la realización de las funciones de supervisión de instalaciones radioactivas), se transforma la plaza en B1.
- Un puesto nivel salarial B2, de laboratorio de lingüística, adscrita actualmente al Departamento de Lingüística, Lenguas modernas, Lógica y Filosofía de la ciencia y Teoría de la literatura y Literatura comparada, se

Una vez realizada la revisión del Anexo II del Acuerdo Gerencia-Comité de Empresa por el que se fomenta el desarrollo profesional del PAS laboral de la UAM y se modifica su relación de puestos de trabajo, y advertido un error en la página 3, cuarto párrafo, se procede a efectuar la oportuna rectificación:

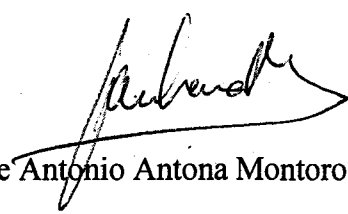
Página 3, cuarto párrafo, donde dice: "Integrar definitivamente los cuatro puestos C3 del Gabinete Telegráfico que estaban adscritos temporalmente a Oficinas de Información (una en Psicología, una en Económicas y Empresariales, una en la EPS y una en el Pabellón A);

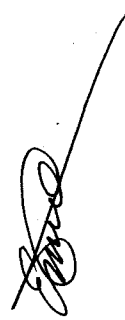
debe decir: "Integrar definitivamente los cuatro puestos C3 del Gabinete Telegráfico que estaban adscritos temporalmente a Oficinas de Información (una en Psicología, una en Ciencias, una en la EPS y una en el Pabellón A).

Se adjunta a este escrito hoja con la rectificación incorporada.

Madrid, a 20 de julio de 2006

El Jefe del Servicio de PAS


Jose Antonio Antona Montoro




VICEGERENTE DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

Una vez realizada la revisión del Anexo II del Acuerdo Gerencia-Comité de Empresa por el que se fomenta el desarrollo profesional del PAS laboral de la UAM y se modifica su relación de puestos de trabajo, y advertido un error y una omisión en la página 3, cuarto párrafo, se procede a efectuar la oportuna rectificación e incorporación:

Página 3, cuarto párrafo, donde dice: "Se crearían cuatro puestos más en estas oficinas, todos en jornada de tarde: uno en Psicología, uno en Derecho, uno en Formación de Profesorado y uno en el Servicio de Deportes".

debe decir: "Se crearían tres puestos más en estas oficinas, todos en jornada de tarde: uno en Psicología, uno en Derecho y uno en el Servicio de Deportes".

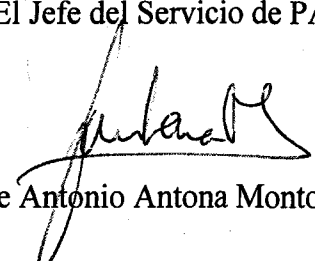
Se procede a incorporar, a continuación del anterior, un párrafo nuevo que quedaría redactado como sigue:

"Integrar definitivamente el puesto C3, de la Sección de Servicios Generales, Servicio de Seguridad e Información (nocturna) que ya estaba adscrito temporalmente a la Facultad de Formación del Profesorado con la especialidad de Servicios e Información"

Se adjunta a este escrito hoja con la rectificación incorporada.

Madrid, a 20 de julio de 2006

El Jefe del Servicio de PAS


Jose Antonio Antona Montoro



VICEGERENTE DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

ANEXO II

- Mantenimiento y diseño de los sistemas electrónicos y de transmisión de parámetros para control del acelerador y adquisición de datos.
- Coordinación de las labores del equipo técnico.
- Desarrollo de tecnología de aceleradores.
- Seis puestos nivel salarial C3 para el Servicio de Bibliotecas (una en Psicología, una en Medicina, una en Humanidades, una en Ciencias Económicas y Ciencias Empresariales y dos en Ciencias).

En el caso de Medicina y Psicología, se trata de dos plazas cuyos titulares superaron el proceso selectivo para incorporarse a Soporte Informático, y fueron entonces asignadas a esa sección de nueva creación; al Servicio de Biblioteca y Archivo se adscribieron por este motivo dos contratos de apoyo, con el compromiso de que serían consolidados en la próxima reforma de la RPT.

Respecto a los otros cuatro contratos, tres se refieren a los creados en 2003, y todavía no consolidados, en tanto que la cuarta plaza (Ciencias por la tarde) se arrastra desde 1992. En todos los casos, las plazas son absolutamente necesarias para el buen funcionamiento del Servicio.

- Integrar definitivamente los cuatro puestos C3 del Gabinete Telegráfico que estaban adscritos temporalmente a Oficinas de Información (una en Psicología, una en Ciencias, una en la EPS y una en el Pabellón A).

Integrar definitivamente el puesto C3, de la Sección de Servicios Generales, Servicio de Seguridad e Información (nocturna) que ya estaba adscrito temporalmente a la Facultad de Formación del Profesorado con la especialidad de Servicios e Información

Se crearían tres puestos más en estas oficinas, todos en jornada de tarde: uno en Psicología, uno en Derecho y uno en el Servicio de Deportes.

Una y otra modificaciones traen causa del acuerdo al que llegó la Gerencia con el Comité de Empresa el 9 de junio de 2005. Se trata de incorporar a estos trabajadores a sus unidades de destino con carácter estable y crear nuevas plazas de acuerdo con las necesidades que aparecían valoradas en ese documento.

Los puestos de nueva creación –que no sean como consecuencia de adscripciones de personal del Gabinete Telegráfico– lo serán con nivel D1.

- Un puesto nivel salarial C1 (técnico de Laboratorio) para la EPS. Incluida en el plan cuatrienal aprobado para la EPS en abril de 2003, va dirigida a facilitar la realización de las prácticas de los estudiantes ante la implantación de las nuevas asignaturas de la titulación de Ingeniería de Telecomunicaciones (que lleva aparejada a su vez la reestructuración de laboratorios e incremento de número y disponibilidad de equipos).
- Un puesto nivel salarial A2 para la enseñanza de español en el Servicio de Idiomas. Se trata de consolidar este puesto, atendido hasta ahora de forma precaria, con el fin de dar satisfacción a la demanda creciente de estudiantes visitantes, procedentes o no de programas de intercambio, que demandan la enseñanza del español.
- Un puesto nivel salarial A1, de Técnico responsable en organización y métodos en Tecnologías de la Información. Se encargaría de organizar los sistemas de información y diseño de procedimientos. La justificación en la creación de un puesto A1 en TI garantiza la existencia de un puesto técnico de responsabilidad y de carácter transversal a todas las unidades de tecnologías, desprovisto de la naturaleza de funcional y que garantiza la

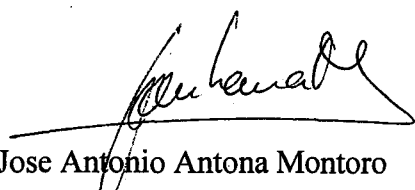
Una vez realizada la revisión del Anexo I del Acuerdo Gerencia-Comité de Empresa por el que se fomenta el desarrollo profesional del PAS laboral de la UAM y se modifica su relación de puestos de trabajo, se proceden a rectificar los siguientes errores materiales que se detallan a continuación:

- 1) Donde dice: "41.06.1.C3.3 – Vigilancia y Control"
debe poner "41.06.LC3.1 – Vigilancia y Control"
- 2) Donde dice: "41.06.1.C3.5 – Vigilancia y Control"
debe poner "41.06.LC3.2 – Vigilancia y Control"
- 3) Donde dice: "41.06.1.C3.8 – Vigilancia y Control"
debe poner "41.06.LC3.9 – Vigilancia y Control"
- 4) Donde dice: "41.07.L.C3.4 – Cálculo Numérico"
debe poner "18.00.L.C1.1 – Cálculo Numérico"
- 5) Donde dice: "18.00.L.C1.1 – Vidrio y Cuarzo"
debe poner "11.02.L.C1.2 – Proyectista"
- 6) Donde dice: "11.02.L.C1.22 – Proyectista"
debe poner "11.02.L.C1.22 – Soldadura"
- 7) Donde dice: "11.02.L.C1.23 – Soldadura"
debe poner "11.02.L.C1.23 – Vidrio y Cuarzo"

Se adjunta el Anexo I con las rectificaciones realizadas.

Madrid, a 20 de julio de 2006

El Jefe del Servicio de PAS


Jose Antonio Antona Montoro

VICEGERENTE DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

TRANSFORMACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO VACANTES

	CENTRO	DEPARTAMENTO	N.R	PLAZA RPT	ESPECIALIDAD
1	FILOSOFIA	FILOLOGÍA ESPAÑOLA	C3	33.04.L.C3.1	SERVICIOS E INFORMACIÓN
2	VICEG.ECONOMÍA	C.M.U. JUAN LUIS VIVES (nocturno)	D	40.13.L.D1.4	VIGILANCIA Y CONTROL
3		GABINETE TELEGRÁFICO	C3	41.02.L.C3.10	SERVICIOS E INFORMACIÓN
4		Sº SEGURIDAD E INFORMACIÓN (diurno)	C3	41.06.L.C3.1	VIGILANCIA Y CONTROL
5		Sº SEGURIDAD E INFORMACIÓN (diurno)	C3	41.06.L.C3.2	VIGILANCIA Y CONTROL
6		Sº SEGURIDAD E INFORMACIÓN (diurno)	C3	41.06.L.C3.9	VIGILANCIA Y CONTROL
7		Sº SEGURIDAD E INFORMACIÓN(nocturno)	C3	41.07.L.C3.3	VIGILANCIA Y CONTROL
8		Sº SEGURIDAD E INFORMACIÓN(nocturno)	C3	41.07.L.C3.4	VIGILANCIA Y CONTROL
9		Sº SEGURIDAD E INFORMACIÓN(nocturno)	D	41.07.L.D1.12	VIGILANCIA Y CONTROL
10		Sº SEGURIDAD E INFORMACIÓN(nocturno)	D	41.07.L.D1.13	VIGILANCIA Y CONTROL
11		Sº SEGURIDAD E INFORMACIÓN(nocturno)	D	41.07.L.D1.16	VIGILANCIA Y CONTROL
12		Sº SEGURIDAD E INFORMACIÓN(nocturno)	D	41.07.L.D1.23	VIGILANCIA Y CONTROL
13	TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	DIRECCIÓN	C1	18.00.L.C1.1	CALCULO NUMÉRICO
14	VICEGERENCIA INVESTIGACIÓN	SEGAINVEX ¹	C1	11.02.L.C1.2	PROYECTISTA
15		SEGAINVEX ¹	C1	11.02.L.C1.22	SOLDADURA
16		SEGAINVEX ¹	C1	11.02.L.C1.23	VIDRIO Y CUARZO
17		SEGAINVEX ¹	B2	11.02.L.B2.5	MECANICA
18	VICEGENCIA RR.HH.	GABINETE DE ESTUDIOS Y EVALUACIÓN INSTITUCIONAL	A1	45.00.L.A1.1	INVESTIGACIONES SOCIOLÓGICAS

Cuatro de las plazas del servicio de seguridad e información (nocturno) son "a extinguir".

Cuando se realice el estudio del Segainvex se crearán las plazas que se estimen necesarias para su funcionamiento.