

COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN DEL II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL DÍA 17 DE OCTUBRE DE 2018

Asistentes:

POR LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID:

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

D. Ignacio Torres Pérez
Dña. Ana Isabel Sanz Gutiérrez

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID

D. Rodolfo Carretero Canet
Dña. M^a del Mar García Fernández

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

D. José Matías Hernández Sánchez
D. Antonio Trigo Díaz
Dña. Rosa M^a Rodríguez Rosillo

UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS

D. Luis Ballesteros Leal
Dña. M^a Llanos Garrido

UNIVERSIDAD CARLOS III

Dña. Carmen Martín-Romo Romero
Dña. M^a Nieves García Crespillo
D. Francisco M. Toribio Isidoro

UNIVERSIDAD DE ALCALÁ DE HENARES

D. Carlos Jesús Moreno Sánchez
Dña. M. Pilar Arenas Miguel

POR LOS SINDICATOS:

CCOO FEDERACIÓN REGIONAL DE ENSEÑANZA

D. Santiago Cuesta Cruz
D. César Pastor Montero
D. Luis Miguel Díez Fuentes
D. Carlos Durango Sáez

FETE-UGT

Dña. Juana Nieto Torres
D. Álvaro López
D. José Eugenio Cuéllar Lobera

En la Universidad Carlos III de Madrid, Aula 7.1.08, siendo las 13.30 horas del día de la fecha, da comienzo la reunión ordinaria de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del II Convenio Colectivo del Personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid, para tratar los siguientes puntos del orden del día:

ORDEN DEL DÍA

Se tratan como puntos pendientes de la reunión de 25 de septiembre de 2018 los puntos 1, 2, 3 y 4. Se tratan como puntos nuevos los puntos 5 y 6. Estos puntos se han pedido como reunión extraordinaria de la Comisión por parte de CCOO. UGT manifiesta que ellos ya los habían solicitado en reuniones anteriores, al solicitar el tratamiento de las subidas salariales previstas en el Acuerdo Administración sindicatos y recogidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018. La Presidencia manifiesta que se han incluido por una cuestión de economía procesal y así no tener que convocar una extraordinaria pero que entiende que debe haber acuerdo entre todos para tratarlos. UGT pide a la Presidencia que esta no sea la forma habitual de actual, pero se llega a ese acuerdo y se tratan en esta reunión.

1. Aprobación de las actas de las reuniones celebradas los días 25 de julio y 25 de septiembre de 2018.

CCOO: En la anterior reunión quedó en que se iba a enviar una información y sigue pendiente: cómo se aplican las subidas salariales a las situaciones de incapacidad temporal y a los que han finalizado su relación laboral en las Universidades. También el número de puestos afectados por la normativa de estabilización. Piden que se remita la información antes de que termine el mes de octubre.

UGT: También quedó pendiente una documentación sobre el proceso de negociación de una convocatoria de la UAM, del punto que se trató en la reunión de septiembre.

UNIVERSIDADES: Respecto a la petición de UGT, sí que se remitió un informe, dos veces.

UGT: Están teniendo problemas con algunos documentos por el formato.

UNIVERSIDADES: El acta de 25 de julio se puede firmar.

UGT: ¿Se han incorporado los documentos que se entregaron?

UNIVERSIDADES: No se entregó nada, se hizo ya en septiembre. La de septiembre está aún en elaboración, se han recibido algunas aportaciones recientes y no está lista para su firma hoy.

Se aprueba el acta de la reunión del 25 de julio de 2018.

Se acuerda que se hará un acta distinta e independiente de la del mes de septiembre, para recoger lo tratado en el día de hoy.

2. Contestación al trabajador de la UCM (punto 21 orden del día de la reunión de 25 de julio de 2018).

Intervención literal CCOO:

"En relación a la propuesta de contestación a la consulta formulada a esta Comisión Paritaria sobre la posible interpretación de la jubilación a los 64 años contemplada en el artículo 85 del convenio en vigor y la posible contradicción con lo regulado en el artículo 24 de dicho texto convencional, desde CCOO planteamos, en relación a la propuesta formulada por la Presidencia:

1. *La mención a supuestos que excepcionan la jubilación a los 64 años no se vincula directamente con la consulta formulada toda vez que, a partir de la entrada en vigor de esta modalidad de jubilación no es de aplicación salvo a los trabajadores y trabajadoras que tengan recogido convencionalmente este derecho y cuyos contratos sean anteriores al 1 de enero de 2013.*
2. *En todo caso, CCOO considera necesario que se refleje la propuesta formal que en relación con esta cuestión formuló en la reunión de esta Comisión en el sentido de señalar que, con el objeto de salvaguardar los derechos del personal laboral:*
 - *Al acceso a la jubilación en la modalidad de 64 años.*
 - *Al ejercicio efectivo de la carrera profesional.*
 - *A La progresión profesional y el ascenso.*

Así como compensar los efectos perniciosos que la aplicación de la tasa de reposición de efectivos genera en las plantillas del PAS Laboral de las universidades públicas de Madrid y los derechos del personal temporal contratado a raíz de esta modalidad de jubilación, entiende que esta Comisión Paritaria tiene plena capacidad para acordar la sustitución de la expresión "La provisión de la vacante que deje el jubilado a dicha edad se llevará a cabo directamente en turno libre" por la siguiente: "La provisión de dichas vacantes se efectuará por el procedimiento de provisión de vacantes regulado en el artículo 24 del presente convenio, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 3 punto Dos del Real Decreto 1194/1985."

CCOO: Este punto es con respecto a una consulta que nos hace un trabajador en cuanto a criterios jubilación especial 64 años y su forma de provisión según el convenio. Nos llegó una propuesta de contestación por parte de las universidades este lunes, nosotros mandamos una propuesta alternativa de contestación.

UGT: ya tuvimos un desacuerdo anterior en un punto similar, en el que la parte social os pedía la firma de Acuerdo.

UNIVERSIDADES: Procedo a leer la solicitud hecha por el trabajador. Pide una interpretación de la paritaria de lo establecido en los artículos 85 y 24 del Convenio colectivo. Por ello, desde Universidades, entendemos que en la contestación que se le dé, no cabe más que interpretar, y no hacer manifestaciones sobre qué es lo que cada una de las partes de esta Mesa manifiesta sobre qué sería mejor hacer, si aplicar el Convenio o modificarlo.

CCOO: dice que no cabe una interpretación en relación con la forma de proceder a la cobertura de las plazas vacantes por jubilación a los 64 años, solo una nueva redacción por acuerdo de esta Mesa.

UGT: Hay un cambio normativo en cuanto a las jubilaciones y se produce un conflicto entre los dos artículos y un conflicto de intereses entre los colectivos.

CCOO: El contexto de esta situación es que esto aparece así regulado en el Convenio Colectivo para facilitar las jubilaciones. Ahora hay otra situación. Nosotros planteamos para contestar que no procede la interpretación y se propone el cambio de texto del convenio en este punto. Esta fue la propuesta que defendimos en la reunión del mes de julio, donde planteamos que esta Comisión Paritaria tiene plena capacidad para acordar la sustitución de la expresión "La provisión de la vacante que deje el jubilado a dicha edad se llevará a cabo directamente en turno libre" por la siguiente: "La provisión de dichas vacantes se efectuará por el procedimiento de provisión de vacantes regulado en el artículo 24 del presente convenio, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 3 punto Dos del Real Decreto 1194/1985."

UNIVERSIDADES: No estamos de acuerdo, insistimos en que hay que contestar al compañero estrictamente lo que ha pedido y es interpretar dos artículos del Convenio colectivo plenamente vigentes y aplicables, y no cabe en esa contestación manifestar si entendemos que es mejor modificar el convenio o no.

CCOO: Para desbloquear nos volvemos a cruzar documentos y buscamos un consenso.

3. Informe a petición de Universidad Autónoma de Madrid (punto 14 del orden del día de la reunión de 25 de julio de 2018).

UNIVERSIDADES: En la reunión de 25 de julio de 2018 se planteó por parte UAM este punto, pero se retiró ya que el Comité de Empresa de la UAM emitió algunos de los informes solicitados en los días previos a la celebración de la Paritaria. El hecho es que quedan informes sin emitir y esos no han llegado y por eso, se vuelve a traer este punto a la reunión de septiembre y ahí se solicita el informe. Esta Comisión tiene un plazo de 15 días para la emisión del informe, plazo que ya hemos superado, con lo que es preceptivo que hoy se firme el informe. Os hemos remitido texto propuesta junto con informe de la UAM relativo a las convocatorias objeto de este punto.

CCOO: En dicha reunión desde CCOO manifestamos que no estamos en condiciones de plantearnos el contenido del informa preceptivo solicitado al no haber aportado la UAM de forma previa a esta reunión las convocatorias para las que se solicita.

En dicha reunión se nos indicó que dicha información se nos iba a remitir para poder tener un conocimiento adecuado de la petición que se planteaba. Dicha información nos ha sido remitida con 48 horas de antelación, lo que dificulta una respuesta adecuada. En ese informe no se aporta el informe negativo del comité de empresa, hay un relato, muy extenso en el tiempo, pero este informe negativo es un requisito previo obligatorio para que, en aplicación del artículo. 39.3, esta Comisión pueda plantearse la emisión del informe solicitado. No hablamos del contenido de las convocatorias. CCOO:

1. No comparte que la petición formulada se refiera a la convocatoria de los procesos para los que se solicita informe a esta Comisión. La UAM se limita a solicitar el

informe, lo que no debe suponer que excluya la posibilidad de alcanzar un acuerdo sobre las convocatorias de forma previa a su publicación.

2. De la documentación aportada no puede concluirse que las partes implicadas hayan dado por finalizado el período de negociación mediante la solicitud de informe al respecto, por lo que considera que no resultaría en estos momentos de aplicación lo regulado en el artículo 39.3 del convenio, no pudiendo esta Comisión plantearse la emisión del informe solicitado.

En todo caso, emplaza a ambas partes a solventar los posibles desacuerdos en un plazo tasado de tiempo y dar cumplimiento a los requerimientos establecidos en el convenio en relación a la aprobación de las bases de las convocatorias.

UAM: no quiero entrar en relaciones internas de la universidad, no quiero dar más detalles. Se está utilizando esto como presión para otras cuestiones reconocido en privado por los implicados. Se está poniendo en riesgo el funcionamiento de los servicios de la universidad.

UGT: pregunto si en las reuniones se levanta Acta.

UAM dice que no ya que el Comité de Empresa de la UAM se niega.

CCOO: En este caso concreto, si la universidad pide emisión de un informe emitamos uno con la interpretación de cada uno. Pero le decimos a la UAM que lo aconsejable sería que soliciten la emisión de un informe al Comité de Empresa de la UAM en un plazo razonable y si no se emite sígase adelante.

UAM: Hay convocatorias que llevan sin informe del Comité de Empresa más de 1 año, mucho más de lo razonable. No servirá de nada solicitar ese informe, porque no lo vamos a obtener. En todo caso, reiteramos que hemos pedido un informe a esta Comisión Paritaria y hoy ha de emitirse. Como un enésimo acto de fé voy a convocar al comité de empresa, voy a levantar acta de la sesión, espero que se dejen. Les enviaré el acta y si no le dan validez legal, luego me diréis qué hago después. No se puede negociar llegando a acuerdos a cambio de otras cosas. No se puede bloquear. Voy a convocar al comité. En la próxima paritaria contaré lo sucedido.

CCOO: Las manifestaciones de la UAM no aportan una solución viable, habría que reconducir la situación con una negociación real por ambas partes.

UNIVERSIDADES: ¿Podría ser que esta comisión instara a la universidad UAM y al comité de empresa de la misma a que se reúnan en un tiempo prudencial para tratar este asunto concretamente?

Se solicita receso.

Proponemos un texto de un informe, se lee, se debate, se modifica con lo aportado por la parte social y finalmente se firma el informe.

4. Propuesta de Acuerdo permiso de paternidad.

Intervención literal CCOO:

"La Disposición Adicional Trigésima Octava de la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para 2018 supone, con efectos desde el 5 de julio de 2018 se modifican los artículos:

- *48.7 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015.*
- *49. c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015.*

De forma que el permiso se amplía de 4 a 5 semanas y se homologan de forma considerable los criterios de aplicación para el personal laboral y funcionario.

Con el objeto de unificar los criterios de aplicación del permiso de paternidad al conjunto de los empleados públicos de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid, se plantea un acuerdo basado en los siguientes criterios para su reconocimiento:

1. *Este derecho es de aplicación en los supuestos de nacimiento, acogimiento temporal o permanente, delegación de guarda para la convivencia preadoptiva o adopción.*
2. *El período máximo de duración del permiso de paternidad será de cinco semanas o el período temporal que pudiera establecerse mediante normativa de ámbito estatal o autonómico. Este período será ampliable en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples.*
3. *Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con la Universidad y es compatible e independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.*
4. *Este permiso de paternidad es independiente y su disfrute será siempre posterior al permiso por nacimiento, acogimiento o adopción contemplado en la normativa y los Acuerdos y Convenios en vigor. El inicio del cómputo del permiso por nacimiento, acogimiento o adopción comenzará en el día hábil siguiente al que se haya producido el hecho determinante del permiso, sin que computen a tales efectos los días inhábiles, sábados o festivos. Si el hecho que genera el derecho al permiso retribuido aconteciese durante la realización de la jornada laboral del trabajador, se computará el crédito horario ya realizado como pendiente de disfrute en concepto de permiso retribuido.*
5. *El permiso de paternidad es independiente de la parte del permiso de maternidad que la madre puede ceder al padre. En los casos en que solamente exista un progenitor, adoptante o acogedor, si éste percibe el subsidio por maternidad, no podrá acumular el subsidio por paternidad. Si la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones por maternidad, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor podrá percibir el subsidio por paternidad, compatible con el subsidio por maternidad, si reúne los requisitos para acceder a ambos subsidios y disfruta de los correspondientes períodos de descanso.*
6. *En caso de parto, el disfrute del descanso por paternidad corresponde en exclusiva al otro progenitor.*

*En el supuesto de adopción o acogimiento corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados si ambos trabajan, excepto cuando uno de ellos haya disfrutado en su totalidad del permiso de maternidad en cuyo caso, el subsidio por paternidad se reconocerá en favor del otro progenitor.
En ningún caso podrá ser cedido a la madre o al otro progenitor.*

7. *Se podrá disfrutar:*

- *Desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.*
- *Durante la suspensión del contrato por maternidad y hasta que finalice la mismas.*
- *O inmediatamente después de la finalización de la baja maternal, para alargar el cuidado del hijo por ambos progenitores.*

El período de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del período total a que se tenga derecho, que podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa.

En caso de optar por el disfrute de forma independiente de la quinta semana del período total al que se tenga derecho, el trabajador deberá comunicar a la universidad al inicio del período de permiso las fechas de disfrute de la quinta semana.

8. *El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del empleado público.*
9. *En los supuestos de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados, podrán iniciar el percibo del subsidio y a disfrutar de dicho permiso a partir del alta hospitalaria del hijo o hija y siempre que se haya agotado el permiso por nacimiento, acogimiento o adopción.*
10. *Estos criterios serán aplicables, salvo acuerdo de las partes, a las ampliaciones temporales en relación a la duración de este permiso que se pudieran establecer.*
11. *En todo caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en cada universidad."*

Dado que se ha firmado un Acuerdo en esta materia en la Comisión Paritaria del Acuerdo de PAS Funcionario de 17 de octubre de 2018, con la intención de homogeneizar criterios de aplicación, se firma el mismo texto para el PAS Laboral.

5. Aportación de las cantidades correspondientes al 0,2% de la masa salarial del PAS Funcionario correspondiente al ejercicio 2018 considerando los incrementos salariales de aplicación.

Se trata conjuntamente con el punto 6.

Intervención literal CCOO:

“El artículo 18 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, incorpora, en sus aspectos retributivos, el contenido del II Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo, celebrado el 9 de marzo de 2018 entre el Gobierno de España y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF.

En particular, dicho artículo, en su apartado Dos, párrafo quinto, prevé que, además de los aumentos establecidos con carácter básico en el mismo, cada Administración pueda autorizar un incremento adicional del 0,2 por ciento de la masa salarial.

Por lo tanto, y con el objeto de tener los datos precisos de las cantidades disponibles de dicho porcentaje, solicitamos información sobre:

- 1. Los conceptos considerados a la hora de calcular la masa salarial del PASF.*
- 2. Las cantidades correspondientes al 0,2% de dicha masa salarial.*

Los artículos:

- 18 de la Ley 6/2018 de PGE para 2018.*
- Y 24 de la Ley 12/2017 de PGCM para el año 2018.*

Establecen que la masa salarial del personal laboral, que se incrementará en los porcentajes establecidos para las retribuciones de los empleados públicos para el año 2018 y está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales y los gastos de acción social devengados por dicho personal en el año anterior.

Este incremento adicional se configura, por tanto, en la referida regulación legal como una autorización a cada Administración Pública para que, en uso de sus facultades propias de negociación y, en su caso, decisión, pueda contar con una dotación complementaria para la financiación de medidas de política de personal.

Por su parte, el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid, a través del Acuerdo de 10 de julio de 2018, sobre incremento retributivo del personal al servicio del sector público de la Comunidad de Madrid en el ejercicio 2018, por un lado ha hecho uso de la habilitación conferida por la ley de presupuestos generales del Estado para el año 2018 y ha previsto ese aumento adicional de la masa salarial para el caso de los empleados públicos autonómicos, y por otro, ha autorizado a la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda para dictar las instrucciones precisas para su ejecución.

Por lo tanto, en aplicación de lo dispuesto en el punto número Dos del artículo 18 (Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público.) de la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del estado para 2018 la representación de la parte social y de las universidades acuerdan que el incremento adicional del 0,2 por ciento de la masa salarial del personal laboral de administración y servicios de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid se aplique mediante un incremento en este mismo porcentaje de todos los conceptos contemplados en las tablas salariales de aplicación a la firma del presente acuerdo.”

CCOO: El artículo 18 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018 incorpora la posibilidad de autorizar por las Administraciones Públicas un incremento del 0,2% de la masa salarial. Queremos conocer, en primer lugar, a cuánto asciende en cada universidad esa cantidad.

UGT: queremos conocer la cuantía de la masa salarial y como se va a distribuir.

UNIVERSIDADES: Se requiere autorización e informe previo de la CAM, y mientras no recibamos el dinero o, al menos, la autorización, no se puede avanzar.

CCOO. Debemos avanzar en paralelo, sino lo vamos a perder Si no se puede cerrar el acuerdo hoy, que sería lo ideal, podríamos aplazar el mismo, pero hay que moverse con celeridad.. Se podría adecuar, por simplificar, los específicos simplemente. Al menos para este año, en 2019 ya se verá. Si no se consolida esta mejora, no se va a poder pedir a la CAM el próximo año. Es urgente para todos. Si hay que esperar la respuesta de la CAM, terminará 2018.

UNIVERSIDADES: Se leen textualmente lo establecido en la ORDEN de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda para la ejecución del apartado 3º del Acuerdo de 10 de julio de 2018 del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid sobre el incremento retributivo del personal al servicio del sector público de la Comunidad de Madrid en el ejercicio 2018. En concreto, el artículo 3.2, que establece: *"para el resto de entidades del sector público de la CAM la autorización corresponde a la Dª General de Presupuestos y RRHH. A dichos efectos, cada entidad del Sector Público antes del 30 de septiembre de 2018 remitirá a dicho centro directivo su respectiva solicitud firmada por el Consejero Delegado, Director General, Gerente o Rector, con el cálculo realizado".* Y el artículo 3.3 establece que: *"En el supuesto de las universidades públicas de la Comunidad de Madrid, además, deberá adjuntarse a la respectiva solicitud, el informe favorable de la Consejería de Educación e Investigación."*

CCOO: Nos solicitan el monto del 0'2%. Información sobre qué Universidades lo han solicitado ya e instar a los que no lo hayan hecho aún, a hacerlo cuanto antes. En paralelo, se puede ir trabajando en esta mesa en previsión de que se consiga esa autorización, para agilizar su aplicación en el caso de que se consiga finalmente.

UNIVERSIDADES: Os enviaremos cuanto antes las cantidades y quién lo ha solicitado. El compromiso de que los que falten lo harán a la mayor brevedad. En cuanto a la distribución de las cantidades, se tendrá que tener en cuenta el dictamen técnico de los servicios de nóminas.

CCOO: Solicita,

1. Que se informe por parte de las universidades sobre el importe total del 0,2% de la masa salarial del PASF.
2. Qué se informe sobre las universidades que lo han solicitado a la Comunidad de Madrid.
3. El compromiso de aquellas universidades que no lo han solicitado de proceder a dicha petición de manera urgente.

Avanzar en la concreción de un acuerdo de reparto de estas cantidades que debería estar cerrado no más tarde del 15 de noviembre con el objeto de proceder a su aplicación inmediata en caso de recibirse la autorización de la Comunidad de Madrid.

UNIVERSIDADES: UAH es la única que lo ha hecho. El resto de las Universidades se comprometen a hacerlo inmediatamente. Aceptan los puntos planteados y se

comprometen a valorar la propuesta de reparto presentada y a trasladar a la parte social su propia propuesta.

6. Propuesta de acuerdo para la aplicación de lo regulado en el artículo 18.dos de la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para 2018 en relación al incremento adicional de un 0,2% de la masa salarial.

Tratado con el punto 5.

7. Ruegos y preguntas.

No hay ruegos y preguntas.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 16 horas.

LA SECRETARIA,,



Fdo: Juana Nieto Torres

VºBº LA PRESIDENTA



Fdo: Carmen Martín-Romo Romero