

COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN DEL II ACUERDO SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL DÍA 24 DE JULIO 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. Begoña González Sacristán
Dña. M^a del Mar García Fernández

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

D. José Matías Hernández Sánchez
D. Antonio Trigo Díaz

UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS

D. Luis Ballesteros Leal

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 Moreno Sánchez
D. José María Gómez López

POR LOS SINDICATOS:

CCOO FEDERACIÓN REGIONAL DE ENSEÑANZA

D. Santiago Cuesta Cruz
Dña. Rosa Rodríguez Saavedra
D. Andrés Barrero Rodríguez
D. Rodolfo López López
Dña. M^a Dolores Herrería Muñoz
D. César Pastor Montero
D. Rafael Catalá Mateo
Dña. Yolanda Valiñani Montero

FETE-UGT

Dña. Juana Nieto Torres
D. Andrés García Cubillo
Dña. Carmen Martínez Plaza
D. Santiago Hermida Anchuelo
Dña. Paloma Olías Mamajón
D. Manuel Lozano Encinas

CSIT-UP

D. David Urosa Sánchez
D. José Miguel Martín Sánchez

CGT

D. José Luis Blas Catalán
D. Alejandro Miguel Tomás

En la Universidad Carlos III de Madrid, Aula 18.A.10, siendo las 10.30 horas del día de la fecha, da comienzo la reunión ordinaria de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del II Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PAS Funcionario, para tratar los siguientes puntos del orden del día:

ORDEN DEL DÍA

A petición de CCOO, los puntos 1 a 12.

A petición de UGT, los puntos 13 a 16.

Abre la sesión la presidencia de la UC3M y agradece a José María Gómez López su trabajo durante todos estos años. Asimismo, da la bienvenida a Carlos Moreno Sánchez, nuevo Vicegerente de UAH.

CCOO pide incluir ruegos y preguntas en el orden del día.

Propuesta de acumulación de puntos:

3 y 13; 5 y 6; 8 y 14; 10 y 11; 12 y 15.

Punto 1.- Aprobación del acta de la reunión celebrada el día 12 de marzo de 2018:

CCOO: No tienen problema en aprobarla como está el borrador, no tiene mayor trascendencia, proponen puntualizaciones que creen que favorecen a las Universidades.

UGT: No van a aceptar actas sin los documentos adjuntos (tablas salariales, altas y bajas, etc.), que parece que no han formado parte de la reunión. También quieren añadir algunos matices respecto de sus intervenciones que no figuran en el acta.

Universidades: No hemos recibido nada, ninguna intervención ni modificación de UGT. Que lo envíen y se revisa, así como lo que apunta CCOO.

Punto 2.- Presentación por parte de las Universidades de todos los conceptos económicos de aplicación al Personal Funcionario de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid para el año 2018. Los citados conceptos económicos harían referencia para el año 2018, entre otros, a los siguientes elementos:

1. Salario base: Mensual y anual.
2. Antigüedad.
3. Complemento de destino. Mensual y anual.
4. Complemento específico, mensual y anual, con indicación tanto de:
 - a. Los complementos específicos mínimos por niveles reflejados en el artículo 14 del II Acuerdo del PAS Funcionario,
 - b. Los complementos específicos por niveles que se están aplicando en todas y cada una de las Universidades, tanto si coinciden con los complementos específicos mínimos como si los superan.
 - c. Los puestos a los que se asignan los mismos. Denominación de los mismos y criterios de aplicación.
5. Pagas extraordinarias de junio y diciembre.
6. Pagas adicionales de junio y diciembre.
7. Productividad. Relación de puestos a los que se asigna y criterios de asignación.
8. Retribuciones en especie: Dieta completa, media dieta, dieta reducida, gastos de viaje
9. Cantidades correspondientes a la incentivación de la jubilación anticipada.
10. Indemnizaciones por invalidez y muerte.
11. Cantidades de aplicación en los capítulos de Beneficios Sociales, Formación y Salud Laboral por trabajador y en cómputo global.

Análisis, discusión y acuerdo, si fuera procedente, sobre las mismas por parte de la Comisión Paritaria.

Las Universidades hacen entrega de las tablas de retribuciones y aclaran que la LPGE entró en vigor el 5 de julio, hay Universidades que incrementan el 1'5%, luego surge el 0'25%, se ha decidido que se aportarán las tablas en septiembre con el 1'75%.

CCOO: Entendido. ¿Cuándo lo van a abonar las Universidades?

UCM: La subida del 1,50% se abonará en julio con atrasos desde enero, y la subida del 0,25 se abonará en septiembre con atrasos desde julio.

UC3M: Igual que UCM.

UPM: Igual que UCM. Pendiente concretar el 0'25% en septiembre.

UAH: 1'5% en julio, atrasos en septiembre. También el 0'25% si reciben confirmación de la Comunidad de Madrid.

UAM: Igual UAH

URJC: 1'5% en agosto con atrasos, el 0'25% en septiembre con atrasos, previsiblemente.

CCOO: Si todos reciben la comunicación a la vez, no entiende las diferencias de criterio respecto al 0'25% (Acuerdo de la Comunidad de Madrid del 10 de julio).

UAH: Contactarán en breve con la Comunidad de Madrid para ver si se emite un comunicado en los mismos términos que el 1'5%.

CCOO: Las tablas, cuando se entreguen, que lleven logotipos de las Universidades. Querrían abrir una negociación de aplicación del 0'2%, incluso un 0'3% en algunas Universidades que tienen superávit. Afirman que no van a renunciar a ello.

UGT: Por parte de UGT no se ha incluido la solicitud de este incremento en el Orden del Día, porque entendemos que al haber sido aprobado el mismo en los Presupuestos Generales del Estado se incluía de manera automática en la Masa Salarial.

Punto 3.- Número de plazas del PAS Funcionario vinculadas a la tasa de reposición correspondiente al ejercicio 2017 y criterios para la oferta de las mismas mediante los procedimientos de provisión de vacantes en el año 2018.

CCOO: Aporta intervención literal por escrito:

“Los artículos 19 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (BOE 4.7.2018) y 22 y Disposición Adicional Decimonovena de la Ley 12/2017 de Presupuestos de la Comunidad de Madrid para 2018 establecen que sólo se admitirán Ofertas de Empleo Público vinculadas a las plazas resultantes de la aplicación de la tasa de reposición de efectivos. Estas deberán incluirse en una Oferta de Empleo Público que, de conformidad con lo establecido en el apartado 2 del artículo 70 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público deberá ser aprobada por los respectivos órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y publicarse en el Boletín oficial de la Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, antes de la finalización del año 2018. Dicho artículo 19 de la Ley 3/2017 tiene carácter básico.

Igualmente, se fija con carácter básico una tasa de reposición del 100 % para el PAS que se incrementaría en un 8 % adicional al cumplir el requisito de ser sectores y servicios para los que se considera que requieren un refuerzo adicional de efectivos dentro del marco de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera. En el caso de las universidades, el porcentaje adicional del 8% de la tasa de reposición se podría utilizar preferentemente, además de para otros ámbitos que se pudieran acordar, para:

1. La prestación de nuevos servicios públicos.
2. Para compensar el alto volumen de jubilaciones esperadas.

Igualmente, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 en los siguientes sectores y colectivos: personal de los servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica, así como otros servicios públicos. En las universidades públicas, sólo estará incluido el personal de administración y servicios.

1. Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020.
2. El porcentaje de plazas cubiertas de manera temporal deberá situarse al final del periodo, en cada ámbito, por debajo del 8%.
3. La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos.
4. De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal

Ante este marco de referencia, desde CCOO reclamamos, y en relación a la tasa de reposición ordinaria, la información relativa a:

1. Número de plazas de PAS Funcionario por Universidad que, derivadas de la aplicación de la tasa de reposición ordinaria para el ejercicio 2017, se reflejarán en una Oferta Pública de Empleo a publicar antes del 31 de diciembre de 2018.
2. Si en el cálculo de estas plazas se ha respetado el criterio de aplicación del 108 % de la tasa de reposición y si se han incluido todas las plazas generadas por el PAS Funcionario o si se han acumulado total o parcialmente a otros colectivos, con indicación, en este caso, del colectivo destinatario de la acumulación. Indicación de si se ha producido negociación con los órganos de representación del PAS Funcionario sobre esta cuestión.
3. En el caso en que se haya producido algún tipo de acumulación, si la misma ha sido el resultado de un acuerdo con los órganos de representación del PAS para su acumulación al colectivo genérico del PAS.

Y en relación a la tasa adicional para la estabilización de empleo temporal, se solicita información sobre el número inicial de plazas que podrían estar afectados por los requisitos de:

1. Tratarse de plazas de naturaleza estructural dotadas presupuestariamente.
2. Y haber estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017."

Preguntan a las Universidades sobre: ¿Se ha solicitado el 8%? ¿Se han respetado las tasas por colectivo? ¿se van a acumular a otros colectivos? En la estabilización de empleo temporal, ¿plazas ocupadas antes del 31/12/17 durante al menos 3 años? Lo plantean como un todo.

Universidades: Aclaran el punto de la LPGE que es de aplicación a las Universidades: no es el 19.2, sino el 19.3 y 19.4. Eso supone un máximo del 100% + 5%. Las Universidades vamos a pedir el 5% adicional, pero que no está asegurado, hay que justificarlo y motivarlo bien.

CCOO: Entienden que el objetivo de déficit lo tiene que cumplir cada Administración, que no arrastre la Comunidad de Madrid a las Universidades. No resulta admisible que la Comunidad de Madrid se limite a argumentar que ellos, como administración, no han cumplido el objetivo del déficit y obligar a las universidades a perder un 3 % de tasa adicional de reposición. Es un concepto interpretable, en cualquier caso; la lectura que hace la Comunidad de Madrid es del todo inadecuada. Resulta que la administración que obliga a las universidades a mantener un equilibrio y una estabilidad presupuestaria no cumple con estos criterios. No debemos renunciar a priori a la tasa adicional.

Universidades: Estamos de acuerdo con CCOO, hemos pedido el 108% y ahora estamos solicitando el 105%.

UC3M: Tenemos 11 plazas de PAS F (Tasa ordinaria - 100%).

UPM: 24.

UAM: 11.

UCM: 51.

UAH: 10.

URJC: 79. Incluyen plazas que causan baja por acceso a otras escalas por promoción interna, no sabe si se lo aprobarán en estos términos.

UGT: Desde UGT solicitamos que se siga el criterio de la URJC por las otras Universidades. Y que en la próxima reunión se traigan los números de la tasa de reposición extraordinaria indicando si es un 5% o un 8%

CCOO: pregunta sobre cuál es el criterio acerca de respetar la tasa para el colectivo que la genera. Se entiende que si nadie se manifiesta en contra es que se va a respetar, no se van a acumular a otros colectivos. En cuanto al criterio de la URJC, llevamos años diciendo a las universidades que es legal ya que la promoción interna no consume tasa de reposición

Universidades: todas dicen que se va a respetar. URJC dice expresamente que sí, CCOO dice que el año pasado dijeron que sí y luego fue que no. URJC dice que sí que es lo que le han trasladado desde la universidad.

CCOO- respecto a la tasa adicional de estabilización, nosotros no habíamos distinguido, pero lo veremos en el punto 13.

Punto 4.- Utilización de la bolsa de empleo (con idiomas) de la Escala Administrativa para el Servicio de Gestión en vigor en la UAH para la cobertura de plazas de RPT del PASF creadas o modificadas en la Oficina de Proyectos Europeos en el Servicio de Gestión de la Investigación. Nulidad de las contrataciones laborales realizadas para la cobertura de dichas plazas.

CCOO: Aporta intervención literal por escrito:

“Con fecha 21 de febrero de 2018 se publica en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid la RESOLUCIÓN de 2 de febrero de 2018, de la Universidad de Alcalá, por la que se publica una modificación de la relación de puestos de trabajo del personal funcionario de Administración y Servicios de este Organismo.

En dicha modificación parcial se contiene la creación de la Oficina de Proyectos Europeos en el Servicio de Gestión de la Investigación, creando dos nuevos puestos de trabajo y modificando la denominación de otro ya existente:

1. Jefe/a de Sección Oficina de Proyectos Europeos, Nivel 22 (CREACIÓN)
2. Técnico/a de Gestión-Investigación Oficina de Proyectos Europeos, Nivel 20 (CREACIÓN)
3. Técnico/a de Gestión-Investigación Oficina de Proyectos Europeos, Nivel 20 (MODIFICACIÓN).

En estos momentos existe una bolsa de empleo de la Escala Administrativa para el Servicio de Gestión de la Investigación en vigor y generada a partir de la convocatoria correspondiente a la Resolución de fecha 6 de julio de 2009, cuya última actualización corresponde al 22 de febrero de 2016.

Sin embargo, a lo largo de los meses de febrero, marzo y abril del 2018 la Universidad de Alcalá procede a la contratación directa, sin utilizar la bolsa de empleo en vigor y mediante contratación laboral de una serie de personas para llevar a cabo las funciones de los puestos de trabajo de la Oficina de Proyectos Europeos citados anteriormente, prescindiendo totalmente del procedimiento establecido para el nombramiento de Funcionarios Interinos y efectuando la contratación para realizar las funciones que corresponden al PAS Funcionario.

Dichos contratos contemplan como figuras contractuales de contratación las de "personal investigador". Todos ellos adoptan la forma de contrato laboral a tiempo completo de obra y servicio para el desarrollo de un proyecto específico científico y técnico

Sólo a partir de la fecha de visado de los contratos, CCOO tuvo constancia de los mismos, pudiendo constatar, entre otras, las siguientes irregularidades:

1. No se ha procedido al nombramiento de funcionarios interinos o funcionarios de carrera para dotar las plazas reflejadas en la RPT del PAS Funcionario, como sería el caso de las correspondientes al Servicio de Gestión de la Investigación.
2. Por lo tanto, no se ha utilizado la bolsa de empleo en vigor de la Escala Administrativa para el Servicio de Gestión de la Investigación, que es precisamente el servicio para el que se han llevado a cabo las contrataciones anteriormente señaladas.
3. Se ha procedido a utilizar contrataciones laborales para puestos funcionariales, y dichas contrataciones tan siquiera se vinculan a funciones propias del personal de administraciones y servicios a pesar de que dichas plazas se corresponden estructural y funcionalmente a dicho colectivo.
4. Dada la naturaleza de las figuras de contratación utilizadas, se concluye de manera inequívoca que se han utilizado figuras ajenas al personal de administración y servicios para el desarrollo de funciones propias de este personal en los términos establecidos en los propios Estatutos de la Universidad de Alcalá.
5. No consta convocatoria alguna a la que se puedan vincular las contrataciones objeto de la presente demanda, por lo que entendemos que se han incumplido los principios de libre concurrencia, publicidad, igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Por lo tanto, se requiere a la UAH para que anule y deje sin efecto las contrataciones laborales efectuadas y proceda a la cobertura de dichos puestos de trabajo aplicando los procedimientos legalmente establecidos y mediante el nombramiento de funcionarios interinos procedentes de la bolsa de empleo en vigor."

UAH: Se ha comunicado con fecha 10 de julio el preaviso de cese ya de dos contratos, que concluyen el 31 de julio. Son los únicos que hay con este tipo de contrato. Se ha resuelto un concurso para la provisión de puestos por parte de personal funcionario.

CCOO: La situación es conocida por la vicegerencia desde el 30 de marzo. La Gerencia les ha transmitido a principios de abril que se iba a corregir, lo que no se ha hecho hasta hace unos días, no entienden por qué. Esperemos que se concrete el cese a fecha 31 de julio. Aún queda un contrato que, aunque está contra un proyecto de investigación la persona se encuentra en la Oficina de Proyectos Europeos.

UAH: El tercer contrato aludido es un COFUND, pero no tiene nada que ver con lo anterior, tiene sustantividad y límite temporal propio, no está relacionado con las actividades habituales de la Oficina de Proyectos Europeos.

CCOO: Entonces el trabajador no ocupa un puesto de RPT, es un contrato nuevo que no existía, ¿correcto? La UAH considera que las funciones no las puede hacer personal de la bolsa. ¿Dónde se ha publicado la convocatoria?

UAH: La vigencia del proyecto es de 3-4 años.

CCOO: Las convocatorias para la contratación de personal en las Universidades siempre han de ser públicas y deben cumplir las garantías de acceso al empleo público. Solicitamos que se aporte la convocatoria y se indique la forma de publicación de la misma. Entendemos que las funciones que desarrolla esta persona son propias del PAS Funcionario. Las convocatorias se han de publicar en el portal de la UAH. Las contrataciones irregulares tienen consecuencias que causan un perjuicio a muchas partes (los propios trabajadores cesados, la Universidad que tiene que pagar indemnizaciones, personas de bolsa a las que se ha generado expectativas...).

Punto 5.- Estado de la negociación en la UC3M de la recuperación del 100 % de los derechos salariales en cualquier situación de incapacidad temporal contemplada en el II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo de los empleados públicos. Aportación de los posibles acuerdos.

Punto 6.- Estado de la negociación en la UAM de la recuperación del 100 % de los derechos salariales en cualquier situación de incapacidad temporal contemplada en el II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo de los empleados públicos. Aportación de los posibles acuerdos.

CCOO: Aporta intervención literal por escrito:

"Para CCOO la aplicación de un mismo criterio para todos los supuestos de incapacidad temporal con independencia del origen de la IT y con plenitud de derechos, incluyendo los salariales, es un derecho básico que afecta al conjunto de los empleados públicos universitarios.

Entendemos que ha llegado el momento de restablecer la aplicación de lo establecido en los acuerdos y convenios de aplicación en el ámbito de nuestras universidades en relación con esta cuestión. Carece de justificación que se penalice la incapacidad temporal en razón de su origen y se olvide que ésta es siempre ajena a la voluntad del afectado y que viene acreditada por un profesional de la medicina.

En el Boletín Oficial del Estado del 4 de julio de 2018 se ha publicado la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (PGE 2018) que, en relación a la Incapacidad Temporal (IT), viene a reflejar de forma literal el contenido de la Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica

el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo.

Ambas normas (el punto quinto del II Acuerdo y la Disposición adicional quincuagésima cuarta de los PGE) vienen a reconocer la capacidad de cada administración, previa negociación colectiva, a completar las retribuciones que vaya a percibir su personal laboral y funcionario incluido en el Régimen General de Seguridad Social o en MUFACE en situación de IT, mediante el establecimiento de un complemento retributivo que, sumado a la prestación por IT de Seguridad Social o MUFACE, alcance hasta un máximo del 100% de sus retribuciones fijas previas al inicio de la IT. Es decir, se permite recuperar el 100% de las retribuciones desde el primer día de baja en cualquier supuesto de IT.

Entre los muchos derechos laborales que se vieron recortados o suprimidos por el Real Decreto-ley 20/2012 estaba el referido a los criterios que se aplicaban a los distintos supuestos de la IT. Desde el 1 de mayo de 2015 hasta el día de hoy tres de las siete Universidades Públicas madrileñas (URJC, UCM y UPM) han firmado acuerdos que reconocen la plenitud de derechos salariales en todos los casos de IT. La UAH no dejó de reconocer este derecho en ningún momento.

En este punto, únicamente las universidades UAM y UC3M, a pesar de haberse comprometido a su aplicación, mantienen un criterio discriminatorio en relación con esta cuestión.

En este sentido, solicitamos la información relativa al estado de esta cuestión en ambas universidades. Llegados a este punto, carece de justificación alguna que este derecho no se reconozca, por lo que instamos al reconocimiento en estas universidades de la plenitud de derechos económicos en todos los supuestos de incapacidad temporal, con independencia del origen y naturaleza de la mismas y desde el primer día en que el trabajador o trabajadora se encuentre en dicha situación."

UAM: Se ha firmado por su Gerente una resolución que complementa al 100% de retribuciones las situaciones de IT en su totalidad, con efectos de 5 de julio.

UC3M: Se encuentra a la firma resolución Rectoral en los mismos términos que la UAM.

CCOO: Pide se aporten ambas resoluciones a esta mesa. Nos alegramos de que "sólo" haya costado 3 años solucionar este asunto que nunca debió de darse. Muchas compañeras y compañeros se han visto muy perjudicadas por esta negativa a reconocer el derecho de forma conjunta y simultánea en esta mesa, lo que nos ha obligado a ir negociando universidad por universidad. Quiero agradecer a las universidades que han ido cambiando su criterio inicial de supresión del derecho, sobre todo a UAH que nunca lo quito. Tenemos que ser capaces de articular una respuesta conjunta en estos asuntos tan graves en las mesas conjuntas.

UGT: Se solicita igualmente la aportación de las Resoluciones rectorales. Y Recordamos que este punto del orden del día ha sido propuesto de manera reiterada por parte de UGT en anteriores sesiones de la Paritaria.

Punto 7.- Estado de las convocatorias de la UAH, UPM y URJC vinculadas al Acuerdo por el que se autoriza a las universidades públicas de Madrid a proceder a la convocatoria, mediante concurso público, de trescientas cincuenta y siete plazas de personal docente e investigador y de personal de administración y servicios para la estabilización de empleo temporal.

CCOO: Se pregunta por las OEP que incorporan estas plazas en las universidades afectadas, no la convocatoria de los procesos en sí, para lo que hay más margen.

UPM: Son 3 plazas: 2 de administración. y 1 de informática.

CCOO: A la UPM ¿se ha adelantado/informado a la Junta?

UPM: No, pendiente de negociarlo con los representantes.

URJC: No se han incluido en la OEP todavía por su Consejo de Gobierno.

UAH: Son 10 plazas: 9 de indefinidos no fijos y 1 de PAS Laboral. No se han aprobado en Consejo de Gobierno.

CCOO: Piden que se solvente cuanto antes la fase de aprobación de la OPE por las Universidades afectadas, para no perderlas ni apurar los tiempos, ya que luego hay que sacar las convocatorias y negociarlas.

Punto 8. Propuesta de acuerdo para la definición de los criterios a aplicar en las convocatorias de consolidación de empleo temporal contempladas el II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo de los empleados públicos y en los Presupuestos Generales del estado para 2018.

Punto 14.- Creación de una Comisión que establezca las bases para la realización de un proceso extraordinario de estabilización de empleo. (Análisis, discusión y acuerdo, si fuera procedente).

CCOO: Presenta intervención literal por escrito:

El artículo 19 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (BOE 4.7.2018) establece, con carácter básico, la autorización de una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 en los siguientes sectores y colectivos: personal de los servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica, así como otros servicios públicos. En las universidades públicas, sólo estará incluido el personal de administración y servicios.

En este sentido se ha remitido a la Presidencia de esta Comisión una propuesta para promover los procesos para la estabilización de empleo temporal del personal sujeto al ámbito del II Acuerdo sobre las Condiciones de trabajo del personal funcionario de administración y servicios de las universidades públicas de la Comunidad de Madrid.

Dichos procesos adoptarían la forma de concurso-oposición libre para la estabilización de empleo en puestos o plazas de sus relaciones de puestos de trabajo de personal funcionario de administración y servicios, que estén dotados presupuestariamente y hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2017.

Cuando las distintas universidades activen dichas convocatorias, éstas se ajustarán, con carácter general, a los siguientes criterios:

- 1. Las Universidades deberán acordar con cada Junta de Personal de forma previa a su remisión a la Comunidad de Madrid la relación de plazas a incluir en la convocatoria y, una vez aprobada por el Consejo de Gobierno de dicha Comunidad, las convocatorias específicas que se deriven de este acuerdo.*

2. *El sistema de selección de los aspirantes será el de concurso-oposición libre de consolidación de empleo.*
3. *El proceso selectivo (Concurso-Oposición) se desarrollará con arreglo a las siguientes fases: una primera fase de Oposición y una segunda fase de Concurso.*
4. *Los aspirantes que superen la fase de Oposición pasarán a la fase de Concurso en la que se valorarán los méritos*
5. *En ningún caso la puntuación obtenida en la fase de Concurso podrá aplicarse para superar el ejercicio de la fase de Oposición.*
6. *La fase de Oposición estará formada por un único ejercicio de carácter eliminatorio. Dicho ejercicio consistirá en contestar por escrito un cuestionario de un número de preguntas a concretar en cada caso, con cuatro respuestas alternativas cada una, siendo sólo una de ellas la correcta, que versarán sobre los temas del Programa*
7. *Cada pregunta contestada correctamente se valorará en positivo. Las respuestas erróneas y aquéllas que tengan respuestas múltiples penalizarán con 1/10 del valor de una correcta. Las preguntas no contestadas no recibirán puntuación alguna, ni penalizarán.*
8. *El ejercicio se calificará de 0 a 60 puntos, siendo necesario obtener una calificación mínima de 33 puntos para superarlo.*
9. *Fase de Concurso. En esta fase, que sólo se aplicará a quienes hayan superado el ejercicio de la fase de Oposición, se valorarán, hasta un máximo de 40 puntos.*
 - *Experiencia profesional: Se puntuarán con 0,60 puntos por mes completo, hasta un máximo de 35 puntos, los servicios prestados en la Universidad convocante como funcionario interino de la Escala correspondiente, 0,20 puntos en el resto de universidades públicas de Madrid y 0,05 en cualquier otra administración.*
 - *Titulación académica: Por estar en posesión de una titulación académica superior a la exigida en las bases: hasta 5 puntos.*
10. *La calificación final del proceso selectivo vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en las fases de Oposición y Concurso.*
11. *El Tribunal elaborará la relación de aspirantes que han superado el proceso selectivo. En caso de empate en la misma, el orden se establecerá atendiendo a los siguientes criterios:*
 - a) *La mayor puntuación obtenida en el ejercicio de la fase de Concurso.*
 - b) *La mayor puntuación obtenida en la fase de Oposición.*
 - c) *El menor número de respuestas penalizadas en el ejercicio de la fase de Oposición.*
 - d) *El menor número de respuestas en blanco en el ejercicio de la fase de Oposición.*
 - e) *Si aún persistiera el empate, primará la primera letra del primer apellido empezando por la letra señalada en las bases de la convocatoria.*
12. *Finalizado el proceso de selección se elaborará una bolsa de empleo que incluirá a aquellas aspirantes que hayan superado la fase de oposición y no aprueben el proceso selectivo, salvo que manifiesten expresamente su voluntad de no formar parte de dicha bolsa de empleo. El orden de los integrantes de dicha bolsa vendrá determinado por la puntuación obtenida una vez sumada la fase de oposición y la fase de concurso."*

UGT: Ven necesario la creación de una comisión para establecer criterios comunes.

CCOO: Han planteado un borrador de acuerdo para alcanzar cuanto antes un marco genérico y común a todas las Universidades, aunque se puede derivar a una Comisión de trabajo. Se trata de una propuesta de criterios para la "ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO" genéricos que luego se concretarán en cada Universidad, específicas para este tipo de convocatorias, no para las ordinarias por tasa de reposición. Ha de reconocerse el trabajo de los compañeros que llevan mucho tiempo prestando sus servicios en las Universidades, se ha de ser especialmente cuidadoso con los méritos, para evitar la impugnación ante los tribunales de las convocatorias, con garantías legales. Su propuesta integra un análisis legal previo para fundamentar las actuaciones de las universidades sin riesgo injustificado para las convocatorias, que incluso las puedan paralizar. En paralelo, plantean que las plazas que se soliciten sean negociadas y acordadas en las Universidades porque no tienen que llegar al 100%, hay que estudiar las condiciones de las plazas en cada Universidad, para no genera discriminaciones. ¿Cuántas plazas piensan las Universidades que pueden estar afectadas?

UGT: Estamos de acuerdo con lo dicho por CCOO. Consideramos la necesidad de crear un Acuerdo-marco por la urgencia de la puesta en marcha de los procesos de estabilización y con el ánimo de ser lo más operativos posibles. Entendemos que no es un proceso para cobertura de tasa de reposición, si no que se trata de un proceso extraordinario para estabilización de plazas y que es esta Mesa el ámbito donde hay que solicitarlo.

Universidades: En funcionarios no se prevé la necesidad ni urgencia de llegar a un acuerdo común. Las universidades negocian con sus órganos de representación las plazas y convocatorias, al final es una cobertura de puestos definitiva, como en cualquier otro caso.

Se pide un receso por parte de las Universidades.

Universidades: Analizado el documento, aunque contempla varias cuestiones que recoge la normativa general, lo cierto es que lo aconsejable es que cada Universidad acuerde las bases de las convocatorias con sus órganos de representación.

CCOO: No pueden forzar el acuerdo, pero creen que es un error por poder generar situaciones no deseadas. Si no se ajustan a la legalidad, denunciarán las convocatorias. Han demostrado tolerancia para desbloquear muchos procesos, pero no lo van a hacer más. Serán firmes en la negociación de las bases. Entienden que el mundo de los funcionarios es muy discrecional, valen muchas cosas, pero hay muchas personas en la calle esperando convocatorias públicas y también muchas personas dentro de las Universidades esperando estas convocatorias. Si no somos capaces de llegar a un acuerdo, planteamos una presión añadida. Se trasladará la negociación a las Juntas, y se llegará o no a acuerdos, según el caso. Eso perjudicará a las Universidades, porque en caso de denuncia de las bases, se toma en consideración.

Que conste en ACTA: Entienden que rechazar la posibilidad de acordar unos criterios comunes es un error y causa indefensión a esas convocatorias, así como a los compañeros/as y a las personas sin vinculación con las Universidades que puedan estar interesados en concurrir.

UGT: Suscribe las palabras de CCOO. En la propuesta presentada por UGT Consideran indispensable que se regule un marco de mínimos, pero también en las mesas generales se negocian marcos generales por seguridad jurídica independientemente de la negociación en cada Universidad. Asimismo, en cada Universidad tendrán que tener una estimación del número de plazas: o un 5% o un 8%.

CCOO: Sólo como observación, la AGE y la administración autonómica sí que lo negocian en sus respectivas mesas. Esto emana de un acuerdo entre el Gobierno y las Centrales

Sindicales de mayor representación. No es una tasa ordinaria de reposición, hay que valorar muchas cosas, tampoco van a tolerar trato discriminatorio en las convocatorias. Piden la estimación del número de plazas de cada Universidad.

UGT: Insiste en que es necesario que se saquen criterios claros igual que se hace en las mesas de negociación de otros ámbitos. Tendríamos que ser capaces de sacar adelante una cuestión general de mínimos.

UC3M: Para la UC3M es un proceso prioritario y respecto del que quieren llegar a un acuerdo con la Junta. Son 54 plazas.

URJC: Son 29 plazas.

UPM: Se adhieren a lo dicho por la UC3M. Son unas 60 plazas.

UCM: Se llevaría la aprobación de la OEP en noviembre, y la cifra va a depender de la resolución de otros procesos previos en los que se han acumulado plazas generadas por tasa de reposición de años anteriores (2015 y 2016) en puestos vacantes -ocupados por interinos en algunos casos- que puedan estar afectos en los procesos de estabilización

UAM: Lo revisará, no tiene el dato.

UAM: Lo revisará, no tiene el dato.

UAH: Son 23 plazas.

UGT: No entiende la respuesta de la UCM, no se deberían haber sacado a otros procesos los puestos afectados a la estabilización. Deberían haber sido los puestos de los jubilados, que son los que generan la tasa de reposición. Se solicita se remitan los datos referentes a este tema por parte de la UCM, por qué entendemos puede darse una irregularidad. El número de plazas ocupadas a 31 de diciembre de 2017 es un dato que tiene que estar claro. La normativa habla de plazas ocupadas de manera ininterrumpida durante 3 años antes de 31 de diciembre de 2017.

CCOO: Pide si las Universidades se replantean llegar a un acuerdo sobre este tema. Solicitan CCOO y UGT certificado de desacuerdo.

Punto 9. Propuesta de acuerdo sobre el tratamiento del personal con discapacidad en los procesos públicos de contratación temporal e interino y constitución de bolsa de trabajo.

CCOO: Aporta intervención literal por escrito:

“Se ha dado traslado de una propuesta de acuerdo con el objeto de normalizar una cuestión que podría entenderse ya solventada pero que en la práctica no es así. Mientras que esta es una cuestión que en relación a las convocatorias de OPEs no genera mayor problema y se incorpora de forma automática, venimos comprobando que no ocurre lo mismo con las convocatorias de bolsa de empleo que se vienen publicando, a pesar de que las mismas suponen igualmente una forma de acceso al empleo público, aunque sea con carácter temporal.

En este sentido entendemos que en todas las convocatorias o procesos de selección bajo cualquier modalidad de oferta pública de empleo y en las bolsas de empleo que se pudieran derivar de las mismas así como en las convocatorias de constitución de bolsas de trabajo específicas, se debe garantizar que al menos uno de cada quince puestos integrantes de bolsa debe responder a personas que participan en el cupo por discapacidad, aplicándose la totalidad de las normas contenidas en el Real Decreto 2271/2004 de 3 de diciembre, por el

que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. Este número de plazas no es aleatorio, sino que correspondería a la aplicación del porcentaje de reserva del 7 %.

CCOO: Pretende normalizar una situación de extender de facto la normativa de incorporación de personas con discapacidad a las AAPP, a cualquier convocatoria de empleo público, aunque sea de bolsa de trabajo. Cuando la bolsa deriva de una OEP va encadenado y se suele generar una bolsa del turno de discapacidad y otra no. Cuando se hace una convocatoria específica de bolsa, no se contempla esto. En Andalucía han llegado a un acuerdo muy similar y reservan 1 puesto de cada 20 a la incorporación de personas con discapacidad (sensiblemente inferior al 7%, sería más ajustado 1 de cada 15). Corremos el riesgo de una denuncia, y son muchas las consultas que nos están llegando sobre este tema. A nivel estatal, se está promoviendo ya una modificación del RD que regula esta cuestión. Se está promoviendo ya una modificación del RD que regula esta cuestión.

Universidades: Muchas convocatorias de las Universidades ya recogen esta previsión. El % se puede interpretar por convocatoria o en el conjunto de ellas en un año natural. Compartimos esta sensibilidad con la discapacidad y se entiende la negociación en el ámbito de cada Universidad.

CCOO.: Va a incrementar el control sobre las convocatorias para asegurarse que realmente se cumplen las obligaciones sobre esta cuestión.

CCOO.: Solicitan Certificado de desacuerdo.

Punto 10.- Aplicación en la UPM de la Resolución de 12 de junio de 2017, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 28 de diciembre de 2012, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos (aplicación de la jornada intensiva de verano desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre a los empleados públicos con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento sin límite de edad en el supuesto de discapacidad superior o igual al 33% de los anteriores, y siempre que convivan con el solicitante y dependan de este). Aportación del posible acuerdo.

Punto 11.- Aplicación en la UC3M de la Resolución de 12 de junio de 2017, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 28 de diciembre de 2012, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos (aplicación de la jornada intensiva de verano desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre a los empleados públicos con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento sin límite de edad en el supuesto de discapacidad superior o igual al 33% de los anteriores, y siempre que convivan con el solicitante y dependan de este). Aportación del posible acuerdo.

CCOO: Aporta intervención literal por escrito:

“En la reunión de esta Comisión de Seguimiento del pasado 11 de diciembre de 2017 la representación de las universidades se negó a alcanzar un acuerdo sobre esta cuestión en el seno de esta mesa bajo el pretexto de que entendían que ésta era una cuestión que se debía abordar desde el marco de la negociación de los calendarios laborales en cada una de las universidades.

Desde CCOO ya señalamos en dicha reunión que no se trataba de una cuestión vinculada al calendario laboral sino de derecho a la conciliación de la vida laboral y personal y que afectaba a jornada y horarios cuyo reconocimiento podía articularse por diversas vías, siendo sólo una de ellas los calendarios laborales. Es más, el calendario no era la vía idónea ya que el mismo varía de un año a otro y dichas variaciones podrían afectar en algún caso al reconocimiento del derecho. La realidad es que el reconocimiento de este permiso para los trabajadores/as con hijos menores de 12 años se ha demorado dos años en aplicarse y vamos por el mismo camino con el reconocimiento a quienes tienen hijos con discapacidad.

En la reunión de esta Comisión del pasado 12 de marzo, y ante los requerimientos de la parte social, se nos indicó por parte de la UPM y la UC3M que se estaba o se iba a negociar con los órganos de representación. La realidad es que no tenemos constancia de que dicha negociación se ha producido y en el presente período veraniego. Si esto fuera así, un año más, los trabajadores y trabajadoras de estas universidades no podrán ver reconocido este derecho. En caso contrario, se solicita que se aporten los acuerdos relativos a esta cuestión."

UPM: Se va a firmar. Se está aplicando ya.

CCOO: Esto viene del año 2011, cuando se derivó a la negociación de los calendarios laborales de las Universidades. Para que se aplique tiene que estar el derecho reconocido, no puede estar sujeto a solicitud de los empleados y a la concesión más o menos arbitraria del empleador. No consta que la Universidad haya informado con carácter general a sus plantillas de esta supuesta aplicación que, en todo caso, se tiene que reflejar en un acuerdo firma.

UC3M: Se cuenta que se incorpora una adenda al calendario laboral de 2018, en mayo de 2018, para su aplicación desde el 1 de junio de este año, incorporando el supuesto de trabajadores con familiares a cargo, sin límite de edad, con discapacidad del 33% o superior.

CCOO: Solicita que se remita la adenda señalada por la UC3M y certificado de desacuerdo con la UPM.

Punto 12.- Propuesta de acuerdo para que los permisos y licencias comiencen, en todos los supuestos, en días hábiles.

Punto 15.- Información por parte de cada una de las universidades sobre el "cómputo del inicio de los permisos retribuidos" en cada una de ellas. Concretamente en los permisos por matrimonio, nacimiento de un hijo y fallecimiento de cónyuge u otros familiares y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. (Análisis, discusión y acuerdo, si fuera procedente).

UGT: Está claro lo que se pretende con el planteamiento: que se inicie el cómputo de los permisos retribuidos a partir del siguiente día hábil. Hay sentencias en este sentido.

CCOO: Ese es el planteamiento, básicamente el de matrimonio o similar. Hubo un acuerdo de esta mesa hace tiempo para contabilizar en días hábiles lo que el Acuerdo contempla en días naturales.

Universidades: Hay Universidades que tienen acuerdos internos que regulan sus permisos, el modo de ejercer el derecho, y la sentencia no aplica directamente a nuestro ámbito. CCOO habla de todos los permisos y UGT lo acota a unos concretos, pero lo cierto es que la naturaleza de los distintos permisos es distinta en cada caso.

UGT: Se debe ceñir a todos los permisos retribuidos, porque todo el mundo tiene derecho a su descanso semanal.

Universidades: Por ejemplo, para asistir a exámenes oficiales en sábado, no se debe general un permiso de día hábil adicional, si se regula se solicitaría por los trabajadores.

UGT: No se va a pedir un permiso en ese caso.

CCOO: Estarían dispuestos a acotarlo al caso del matrimonio o uniones de hecho, el resto ya está contemplado en un Acuerdo de la Comisión Paritaria.

Se solicita un receso por parte de las Universidades

Universidades: Se propone un texto de acuerdo para que el permiso de matrimonio o unión de hecho de los trabajadores de las Universidades comience a contar desde el primer día hábil siguiente al hecho causante, con efectos del 25 de julio.

CCOO: tras consensuar el texto, solicita que se refleje en un acta de acuerdo

Punto 16.- Teniendo en cuenta el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, firmado el 9 de marzo de 2018, firmado por el Ministro de Hacienda y Función Pública y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF, solicitamos la “restitución de los derechos reconocidos en el II Convenio Colectivo relativos a Jornada laboral”, respetándose las condiciones más beneficiosas existentes en cada universidad.

Universidades: Se remite la negociación de la jornada a los calendarios laborales.

UGT: El Acuerdo retrotrae el derecho de las 35 h. semanales. Solicitamos se aplique lo antes posible y no esperar a la negociación de los calendarios laborales, que no son de aplicación hasta el primer día del año siguiente. No se está solicitando nada que no sea lo que el propio Acuerdo marca. UGT solicita que sea la próxima reunión de Paritaria la primera semana de Septiembre para que tenga efectos lo antes posible la vuelta a las 35 h. semanales.

Universidades: No tiene por qué ser negociado a la vez que el calendario laboral de 2019, sino que se puede negociar en cualquier momento anterior.

CCOO: El derecho emana del Acuerdo de Condiciones del PAS F en las Universidades (art. 10), es ámbito por lo tanto de discusión de la Comisión paritaria de seguimiento y fue suspendido por la legislación. Se tendría que recuperar el derecho en el ámbito de esta mesa, aunque después se plasme en los Calendarios de las UU.

Universidades: La LGPE 2018 lo dirige a la negociación colectiva, si bien no se excluye la posibilidad de que ese ámbito sea el de la mesa paritaria. Se puede estudiar y tratar en la próxima reunión de paritaria. El Acuerdo Admón.-Sindicatos además lo limita al cumplimiento de objetivos de estabilidad presupuestaria, por lo que no se puede dar una respuesta por las Universidades en este momento.

UGT: Este punto ya estaba previsto para esta reunión y creen que se debería hacer con carácter inmediato, más allá del 1 de septiembre es retrasarlo en perjuicio de los propios trabajadores

Universidades: Las universidades no tienen el tema adelantado ni tienen capacidad para dar una respuesta en una semana. Nos podemos comprometer a traerlo visto en septiembre, pero no antes.

CCOO: Deberían traer las UU un acuerdo ya escrito, para adelantarlo, de manera que luego se integre en los calendarios de las Universidades.

UGT: El texto es claro, debe ser el del artículo 10 del Acuerdo, que vuelve a cobrar vigencia.

Universidades: Miramos una fecha para reunión en septiembre (20, 21 ó 26 de septiembre). No puede ser a principios de septiembre, porque no es materialmente posible preparar los asuntos.

UGT: Solicitamos que se retrotraigan los efectos a 1 de septiembre, en cualquier caso. Y que las Universidades que implanten esta medida a partir del 1 de septiembre que lo ratifiquen en la próxima Paritaria. Si las Universidades los han acordado en sus mesas de negociación, pues bien, y si no fuera así que se ejerza el carácter retroactivo en la aplicación.

Universidades: El objeto de la reunión en septiembre es vernos y hablar de esto, entre otras cosas, pero no se garantiza que se vaya a materializar la vuelta a la jornada de 35h solicitado por la parte social. Es una fecha realista para poder traer los asuntos avanzados.

Finalmente se fijan el 25 y 26 de septiembre (funcionarios y laborales).

Punto 17.- Ruegos y preguntas:

CCOO: Agradecimiento a José María de UAH su buen hacer estos años y suerte en su nuevo destino. Y bienvenida a Carlos Moreno.

UGT: Se suma a lo dicho por CCOO.

Siendo las 14.22h y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión del día 24 de julio de 2018.

EL SECRETARIO,



Edo: Francisco M. Toribio Isidoro

VºBº LA PRESIDENTA



Edo: Carmen Martín-Romo Romero