

Pleno Comité de Empresa de PAS-L 27 de junio de 2019

Día: 27 de junio de 2019.

Lugar: Sala Secciones Sindicales del edificio de Rectorado.

Hora: Inicio 11:15. Finalización 13:30

Asistentes: María Jesús Serrano, Ana María Antona, Ismael Moreno, Raquel López, David Machuca, Carlos Daureo, Juan Antonio Gil-Franco, Andrés Pérez, José María Peña, Valerio, Juan Llórente.

Orden del Día:

1. Reunión Rector del día 26 de junio de 2019.
2. Asuntos varios.
3. Ruegos y preguntas.

1. Reunión Rector del día 26 de junio de 2019.

Se expone un documento resumen (Anexo 1) de la reunión, elaborado por el Comité de Empresa, para conocimiento de los miembros que no pudieron acudir y se debate. Se decide mandar el documento a la plantilla con la mayor celeridad posible.

2. Asuntos varios.

Se explica, por parte de José María Peña y David Machuca, la reunión mantenida el día 25 de junio de 2019, con la comisión permanente de la Junta de PAS Funcionario, relacionada con el calendario laboral de 2019, para poner en común la propuesta que llevará el Comité de Empresa a la reunión del día 26 de junio con el Rector de la Universidad.

Respecto al calendario laboral, se propone, en el Comité de Empresa, llevar una última propuesta a la reunión con Gerencia de la próxima semana, con el objetivo de llegar a un acuerdo.

3. Ruegos y preguntas.

Sin ruegos ni preguntas, se da por finalizado el Pleno Extraordinario a las 13:30 horas.



Vº Bº Presidente

Jose María Peña Marcos

Vº Bº Vicesecretario

David Machuca Cuquerella

Reunión del Rector con el Comité de Empresa de PAS-L

Día: 26 de junio de 2019
Lugar: Sala C, 5ª planta edificio de Rectorado
Hora: inicio 9:35, finalización 10:35
Orden del Día: PAS LABORAL

Se realiza una introducción exponiendo los motivos que han llevado al Comité de Empresa a convocar dicha reunión. Se manifiesta que en lo que lleva el actual Comité vigente no ha habido negociaciones con la Gerencia, sino que ha habido un intercambio de documentos sin acercamiento ni intención de llegar a acuerdos, entendiendo el Comité que a cada propuesta planteada la contrapropuesta por parte de la Gerencia no ha mejorado la anterior o incluso la ha empeorado, dificultando llegar a un acuerdo.

Se explica la tabla reivindicativa elaborada por el Comité de Empresa al Rector:

1. Estabilización:

- Comité de empresa: alega la necesidad de demora a la espera de diferentes cuestiones judiciales que se tienen que resolver antes de final de año y que podrían plantear otro escenario. Esta es la posición tomada tras el ejercicio de la Comisión de Estabilización formada por miembros del Comité de Empresa, la cual se ha reunido con las personas que ocupan las 40 plazas en cuestión. Con ello, se presentan las firmas recogidas en las últimas 24h en las que se le pide al Rector demorar al proceso de estabilización referente a la OEP2018 por parte de personal laboral eventual y fijo.
- Rector: El Rector opina que es necesario una visión global con el resto de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid y las decisiones se deberán tomar en conjunto, como para otros temas que están sobre la mesa. El Rector señala que la valoración que se tiene de los trabajadores es máxima y que le gustaría apoyar al máximo a todos los trabajadores de esta Universidad y que todas las decisiones que se tomen serán para que los trabajadores estén en las mejores condiciones. También destaca que hay que tener en cuenta que si se sacan las plazas directamente a oposición libre, sin pasar por traslado y promoción, se cercena el derecho de compañeros, de ésta y otras Universidades, a trasladarse, afectando al conjunto de las Universidades públicas. También indica que está en la reunión para ser informado no para tomar decisiones en este mismo instante.
- Comité: Al argumento de la solución global, se expone que otras Universidades públicas de la Comunidad de Madrid aún no han publicado siquiera la aprobación de la OEP2018, por lo que no se entiende la celeridad que demuestra la Gerencia cuando fijó unilateralmente un plazo de 15 días para convocarlas a traslado. Por otro lado hay casos de personas con contratos de indefinido no fijos cuyas plazas deberían salir directamente a libre y casos de trabajadores que se incorporaron una vez que la persona a la que sustituían había cumplido ya los 64 años y por tanto la provisión de la vacante debe llevarse a cabo directamente a turno libre, según el art.85 del convenio.
- Gerencia: expone que el Comité de Empresa no ha cumplido su compromiso de presentar a la Gerencia los argumentos para alterar el orden de prelación de las plazas.
- Comité: Argumenta que actualmente el escenario es distinto debido que se está esperando la resolución del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Por último, se pregunta sobre si las 40 personas se pueden ir de vacaciones tranquilamente sin miedo a que se convoquen las plazas.
- Gerencia: responde que sigue estando encima de la mesa la negociación.

2. Acuerdo de promoción y funcionarización:

- Comité: se pide a Gerencia que desbloquee el acuerdo para la promoción de la plantilla, desarrollado en el Punto 3 del Acuerdo de febrero de 2017.
- Gerencia: alega que no está bloqueando las negociaciones y que hay actitudes por parte del Comité que también dificultan las mismas. El Gerente expone que están dispuestos a negociar en todo lo que haya que negociar.
- Comité: expone que Gerencia ha presentado una propuesta de funcionarización junto con la de promoción expresada en el punto 3. Además se comenta que el Rector debería de explicar a la plantilla la funcionarización debido a que se trata de algo de gran alcance para los trabajadores. Por otro lado se le explica al Rector que cada propuesta de Gerencia del punto 3 es más restrictiva, ya que la última pone como condición un 50% de funcionarización de la plantilla para ejecutar la promoción.
- Rector: responde afirmando que ahora mismo la Universidad está viviendo un momento de cambio debido al cambio de la sociedad y las Universidades tienen que dar ejemplo de futuro, y es una época muy crítica en la que tenemos que trabajar juntos, y una parte importantísima es el PAS, y todo este tipo de ofertas van en esa dirección. Por tanto, hay que llegar a acuerdos y negociar con el espíritu constructivo de mejorar la Universidad.
- Gerencia: expone que la propuesta de funcionarización es un proceso de transformación importante que no va en contra de la plantilla, en el cual hay que hacer un esfuerzo de generosidad por parte

de la Gerencia en cuanto a niveles, que va a llevar su tiempo y que se quiere que los 40 estén metidos en la plantilla que puedan también optar a ello.

- Comité: se apunta que hay personas que no van a estar interesadas en la funcionarización pero que por eso no se les puede negar su derecho a promocionar. Además se añade que el comité ya ha incluido en la propuesta presentada a Gerencia la funcionarización (como algo voluntario y después de realizar la promoción) como un gesto de acercamiento a la negociación, y que ese documento ha sido aprobado por unanimidad en el pleno.
- Gerencia: le parece buena idea combinar el punto 3 con la funcionarización para “quemar etapas”, no se trata de engañar. Lo que interesa de esta situación es que las 40 puedan estabilizar y luego funcionarizar. En un proceso de este calado la Gerencia tendrá que hacer concesiones, y por supuesto habrá que crear escalas propias.

3. Calendario laboral:

- Comité: se expone que en el mes de junio aún no lo tenemos aprobado, y explica que el Comité le ha hecho varias propuestas a Gerencia, a las que han respondido con el día 23 de diciembre (correspondiente al 12 de octubre que es sábado) y el 7 de enero que es del calendario del 2020. Argumenta los beneficios que podría suponer para la Universidad el cierre energético como, realizar mantenimientos, ahorro económico, ahorro energético y semejarnos un poco más al resto de Universidades, en lo que a días disponibles que tiene la plantilla en un año se refiere.
- Rector: alega que para los investigadores en algunos casos no es viable el cierre energético, por los trabajos que no se pueden parar, pero no entra a valorar si es beneficioso o no para la universidad.
- Comité: se explica que durante los dos años en los que se hizo cierre energético hubo departamentos que permanecieron abiertos, además expone que la UAM es la Universidad con el peor calendario de las seis.
- Gerencia: contesta defendiendo que los calendarios de las seis universidades se llevan muy pocos días y que además es la quinta Universidad y no la última.
- Comité: presenta los días que tiene cada universidad: URJ: 48; UPM: 45; UC3:45; UCM: 47; UAH no tiene calendario al uso pero tiene más días que ninguna, UAM: 42. Por otra parte se expone que hay un cierre encubierto, cuando se les obliga a ciertas personas a cogerse las vacaciones ciertos días.

4. Formación:

- Comité: expone la situación actual de la Comisión de Formación, ya se está usando el punto 3 como excusa para no realizar un plan de formación amplio y trabajar sobre él. Además, no se está cumpliendo con el reglamento y no se está realizando una reunión trimestral.
- Rector: propone trabajar en el plan de formación, ya que es muy positivo,
- Comité: contesta que eso es lo que se está pidiendo desde la parte social y que debería incluir la formación pedida en legislación.

5. Jubilaciones:

- Comité: en la Universidad que queremos en el futuro no vuelva a ocurrir lo que tenemos ahora sobre la mesa de la estabilización. Añade que hay que trabajar sobre jubilaciones parciales al 75%, ya que otras universidades ya lo han firmado y se expone la problemática del premio a la jubilación.
- Rector: afirma que el espíritu es de colaboración, que sólo hay que solucionar detalles uno a uno con buena voluntad, habrá que mejorar la forma de hacerlo y reunirse. Respecto al premio de jubilación, el Rector comenta que es el primer interesado en que se solucione y que se está trabajando por dos vías: una con el consejo social y otra con el resto de Universidades.

6. Puestos funcionales:

- Comité: expone su preocupación sobre los criterios de selección de los puestos funcionales.
- Rector: se compromete a justificar cada uno de los Puestos Funcionales.
- Comité: se propone que los puestos funcionales sean ocupados por trabajadores de la UAM de manera objetiva.