

ANEXO I

Propuesta de los y las vocales de CCOO y CSIF en el Comité de Empresa para el Desarrollo de la Carrera Profesional del Personal de Administración y Servicios (PAS) Laboral (PAS-L) de la Universidad Autónoma de Madrid (UAM).

24 de marzo de 2022

INTRODUCCIÓN

Desde la constitución de este Comité de Empresa, en enero de 2019, se han recibido por parte de la gerencia de la UAM 2 o 3 documentos en los que se hablaba de promoción (en base al punto 3 del acuerdo de 2017) y de funcionarización. Estos documentos eran muy generales, nada concretos y, de un documento a otro, se cambiaban las condiciones y las propuestas, sin haber habido reuniones de negociación con el Comité de Empresa.

Tras la toma de posesión de la actual Rectora y su equipo, a finales de julio de 2021 hubo una primera reunión de presentación con la gerencia y se le trasladó la importancia de un proceso de funcionarización de la plantilla del PAS Laboral, a la vez que se indicaba la necesidad de estabilización de la plantilla y ordenar las expectativas de carrera profesional para todo el PAS Laboral. Se contestó al Comité de Empresa que el nuevo equipo acababa de aterrizar y que ya se iría avanzando en los temas pendientes.

El 10 de noviembre de 2021, en la Comisión de PAS delegada de Consejo de Gobierno, el vicepresidente del Comité de Empresa volvió a transmitirle al gerente (en presencia de los Decanos y Decanas de las Facultades y del resto de miembros de la Comisión de PAS) que el Comité quería abrir un proceso negociador para la funcionarización y mejora de las condiciones laborales y económicas del PAS Laboral (carrera profesional). El gerente contestó que ahora no tocaba eso.

De nuevo, en la Comisión de PAS del 15 de febrero de 2022, el presidente del Comité de Empresa realizó una petición similar en dicha Comisión de PAS y la respuesta del gerente fue la misma: ahora no tocaba.

El 24 de febrero, 9 días después de decir el Gerente que no tocaba hablar de la funcionarización, citan al presidente de este Comité de Empresa para una reunión de urgencia al día siguiente, 25 de febrero, junto a las 4 secciones sindicales con representación en la UAM: CCOO, CSIF, UGT y STUM.

El 25 de febrero, en esa reunión, la gerencia presenta un documento denominado **REORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EJES FUNDAMENTALES SOBRE EL PROCESO DE FUNCIONARIZACIÓN DE PAS LABORAL DE LA UAM**. El gerente nos confirma que el día anterior,

el 24 de febrero, se ha reunido con las secciones sindicales de UGT y STUM y estas secciones sindicales les ha hecho entrega de una propuesta de funcionarización para el PAS Laboral de la UAM. Ante la lógica pregunta tanto del presidente del Comité de Empresa como del responsable de CCOO en la UAM de si la propuesta que nos ha entregado la gerencia es la misma que el día anterior le ha sido presentada por UGT y STUM, la respuesta de la gerencia es que NO. Que es una propuesta diferente y que casualmente han coincidido en el tiempo la propuesta de gerencia con la de UGT y STUM.

El 15 de febrero, tras más de 3 meses de espera, se produce la primera reunión entre la Rectora y el Comité de Empresa. Uno de los puntos a tratar por parte del Comité de Empresa es la funcionarización del PAS Laboral. Ante las preguntas por parte del presidente y vicepresidente del Comité de Empresa referentes al proceso de funcionarización que nos han enviado, contesta la gerencia que la propuesta viene motivada porque los únicos que le han hecho una propuesta de funcionarización son las secciones sindicales de UGT y STUM. Por parte del Comité de Empresa se le recuerda que se lo hemos pedido en julio y noviembre de 2021 y en febrero de 2022 y la respuesta era que no tocaba. Y qué casualidad que toca justo cuando se lo piden las secciones sindicales de UGT y STUM.

A raíz de esta última reunión (la primera con la Rectora), el Comité de Empresa convoca un pleno ordinario el día 14 de marzo de 2022 para retomar la hoja de ruta y documentos en los que ha estado trabajando en los últimos años. En dicho Comité se aprueba que sea la Comisión Permanente la que acuda a este proceso negociador con gerencia y que se convoque un pleno para tratar el **Desarrollo de la Carrera Profesional de la UAM**, para lo que se han pedido aportaciones a los y las vocales del Comité de Empresa.

A partir del 14 de marzo, los y las vocales de **CCOO** y **CSIF** en el Comité de Empresa, han trabajado en este documento, abierto a todo tipo de aportaciones, que pretende servir de base para desarrollar las legítimas aspiraciones del PAS Laboral de progresar laboral y económicamente en la UAM, mediante oportunidades que abarquen a la práctica totalidad de la plantilla, con diferentes opciones y recorridos en función de las aptitudes, conocimientos y titulación del colectivo del PAS Laboral de la UAM.

En la asamblea del 23 y 25 de noviembre de 2021 que convocó el Comité de Empresa, recibimos numerosas peticiones de convocatorias de complementos de especialización, de jornadas partidas, de promoción en el puesto de trabajo y de funcionarización. Las y los vocales de **CCOO** y **CSIF** en el Comité de Empresa hemos recogido esas peticiones en este documento.

Por ello, hoy lo presentamos en el Pleno del Comité de Empresa, que es el órgano legalmente establecido para la defensa de los intereses de nuestro colectivo y, en caso de ser aprobado por el Comité de Empresa con las aportaciones que se estimen, llevarlo a la negociación que se ha abierto por la gerencia de la UAM como punto de partida.

DESARROLLO DEL DOCUMENTO

El PAS Laboral de la UAM tiene derecho a la promoción profesional, tal y como se establece en el vigente Convenio Colectivo y en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, TREBEP.

A tal objeto la UAM promoverá la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de su Personal Laboral de Administración y Servicios.

La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad (artículo 16 del TREBEP).

La **carrera profesional horizontal** supone la posibilidad de avanzar, **profesional y retributivamente** (sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo) como reconocimiento a la experiencia, conocimientos y compromiso con la organización mostrados durante la actividad **profesional**.

La **carrera vertical** consiste en el ascenso en la estructura o relación de puestos de trabajo (RPT) por los procedimientos de provisión previstos legalmente, en este caso en el vigente convenio colectivo del PAS Laboral. Implica necesariamente un cambio de puesto de trabajo.

Ambas opciones son compatibles y suponen un incentivo en la vida laboral del PAS Laboral de la UAM. Con el desarrollo de esta carrera profesional se pretende aprovechar las capacidades de las personas trabajadoras y dotar a la UAM de una estructura organizativa más eficiente. De este modo, las personas trabajadoras adoptarán un mayor compromiso con la UAM, una actualización de conocimientos e incluso nuevas habilidades que redundará en un aumento tanto en la calidad del trabajo como en el rendimiento, en la productividad y en la capacidad de asumir nuevas funciones.

El Comité de Empresa del PAS Laboral de la UAM propone abrir un proceso negociador con la Universidad Autónoma de Madrid, para el desarrollo de la carrera profesional del PAS Laboral de la UAM que incluya, entre otras cuestiones, las siguientes:

- Funcionarización del PAS Laboral de la UAM.
- Estabilización de todas las plazas de PAS Laboral ocupadas por personal con contrato temporal.
- Convocatorias periódicas de Jornadas Partidas.
- Convocatorias periódicas de las plazas vacantes mediante concurso de traslado y promoción interna (convocatorias no sujetas a tasas de reposición).
- Convocatorias periódicas de promoción en el puesto de trabajo.
- Convocatorias periódicas de complementos de especialización o actualización.
- Establecimiento de un complemento de carrera profesional o similar.
- Reconocimiento de Trayectoria Profesional.
- Regulación de bolsas de empleo.
- Regulación de movilidad y trabajos de superior categoría.
- Regularización del todo el PAS Laboral que esté cobrando diferencias salariales con puestos de superior categoría por sentencia judicial y que sea extensivo a las personas en situación análoga pero que no dispongan de sentencia judicial.

Para la negociación del desarrollo de la Carrera Profesional de PAS Laboral de la UAM, se crea una comisión negociadora con dos partes: la UAM y el Comité de Empresa (que es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, art. 63 del Estatuto de los Trabajadores).

El Comité de Empresa, en el pleno celebrado el día 14 de marzo de 2022, ha aprobado que acudirá a esta negociación con la Comisión Permanente (6 personas, entre las que hay al menos una persona de cada uno de los 4 sindicatos presentes en el Comité de Empresa). Por la naturaleza, la dimensión, la trascendencia y la importancia de los temas a tratar, el Comité de Empresa propone invitar a dicha comisión negociadora con voz, pero sin voto, a las 4 secciones sindicales con representación en la UAM. De igual modo y por el mismo motivo, el Comité de Empresa se reserva el derecho de invitar (previa comunicación a la UAM) a otras personas como asesoras.

En caso de alcanzarse un acuerdo con la UAM, que es el objetivo del Comité de Empresa en este proceso negociador, dicho acuerdo será sometido a referéndum entre la plantilla del PAS Laboral de la UAM. El resultado de este referéndum será vinculante para el Comité de Empresa.

FUNCIONARIZACIÓN DEL PAS LABORAL

Los ejes principales de la funcionarización del PAS Laboral se articulan como sigue:

- Marco Jurídico y Normativo.
- Garantía Salarial y Retribuciones.
- Integración en Escalas de Personal Funcionario.
- Nueva RPT de PAS Funcionario y Actualización de la RPT del PAS Laboral.
- Carrera Profesional y Promoción del Personal Laboral Funcionarizado.
- Transformación de las bolsas de empleo de PAS Laboral en Bolsas de Funcionarios Interinos.
- Procesos Selectivos y Cursos Preparatorios.
- PAS Laboral no Funcionarizado.
- PAS Laboral con contrato temporal.
- Adecuación por motivos de salud del PAS Laboral funcionarizado.
- Jubilación Parcial.
- Reconocimiento de Trayectoria Profesional.
- Contratación de PAS Laboral en la UAM
- Comisión de Seguimiento.
- Disposiciones Finales.

A continuación, se desarrollan inicialmente cada uno de los apartados anteriores.

1. Marco Jurídico y Normativo.

El origen de la funcionarización se encuentra en la reforma del artículo 15 de la Ley 30/1984, realizada por la Ley 23/1988, como consecuencia de la STC 99/1987 que pasó a establecer la regla general de que los empleos públicos debían ser cubiertos por funcionarios y solo excepcionalmente por personal laboral, en los casos expresamente fijados en dicho artículo 15. Ello determinó que numerosos puestos que venían siendo desempeñados por personal laboral pasaron a estar adscritos a personal funcionario, por lo que la citada Ley 23/1988 también dio

redacción a la Disposición Transitoria decimoquinta de la Ley 30/1984, que establecía lo siguiente:

1. *La adscripción de un puesto de trabajo en las correspondientes relaciones a personal funcionario no implicará el cese del laboral que lo viniera desempeñando, que podrá permanecer en el mismo sin menoscabo de sus expectativas de promoción profesional.*
2. *El personal laboral fijo que a la entrada en vigor de la Ley 23/1988, de 28 de julio, se hallare prestando servicios en puestos de trabajo reservados a funcionarios en la Administración del Estado y sus Organismos autónomos, así como en las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, o el que hubiese adquirido esta condición en virtud de pruebas selectivas convocadas antes de dicha fecha, siendo destinado con ocasión de su ingreso a puestos reservados a funcionarios en el mencionado ámbito, podrá participar en las pruebas de acceso a Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos los correspondientes puestos, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, debiendo valorarse a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados en su condición de laboral, y las pruebas selectivas superadas para acceder a la misma.*

Lo previsto en el párrafo anterior será también de aplicación al personal laboral en los casos de suspensión con reserva de puesto, de acuerdo con lo establecido en el artículo 48, en relación con el artículo 45.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. (Actualmente Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, TREBEP, supone una modificación en la situación descrita cuando establece en su Disposición Transitoria segunda lo siguiente:

El personal laboral fijo que a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, estuviere desempeñando funciones de personal funcionario, o pasare a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrá seguir desempeñándolos.

Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición.

El TREBEP reconoce, por tanto, un primer derecho al personal laboral fijo (antes era para el personal laboral, en general), de poder continuar desempeñando el puesto o funciones, readscritos a personal funcionario, lo cual implica que, por esta causa, no podrán ser despedidos.

En segundo lugar, se le reconoce el derecho a poder "*participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados en aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritas las funciones o los puestos que desempeñe*". Es decir, el proceso de funcionarización a partir del TREBEP ya no sería mediante procesos restringidos ad hoc de selección sino mediante la

participación en procesos de selección interna "en aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritas las funciones o los puestos que desempeñen".

Además, es de aplicación el II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid (publicado en el BOCM el día 10 de enero de 2006) y los Estatutos de la UAM.

Dentro del marco jurídico descrito, la Universidad Autónoma de Madrid, visto el Acuerdo de Consejo de Gobierno de fecha XX de XXX de 2022 por el que se crea la Escala Profesional (BOUAM número XX) y una vez aprobada la nueva relación de puestos de trabajo del personal de administración y servicios de la misma (BOCM núm. XX de XXXX), ACUERDA, previa negociación con los órganos de representación correspondientes, iniciar un proceso global de funcionarización del personal laboral fijo de la misma, según las siguientes condiciones:

2. Garantía Salarial y Retribuciones.

2.1.- Los puestos de trabajo de personal funcionario ocupados por el personal laboral funcionarizado tendrán funciones idénticas a las del puesto que se venía desempeñando como laboral y sus retribuciones serán las propias del puesto de personal funcionario.

2.2.- En todo caso, las retribuciones que perciba el personal laboral funcionarizado en el puesto de ingreso de personal funcionario no podrán ser inferiores a las consolidadas por el personal contratado laboral en el puesto que venía desempeñando, en cómputo anual.

2.3.- En ningún caso las cotizaciones para el cálculo de las pensiones de este personal se verán afectadas.

2.4.- Para el cumplimiento de este objetivo se utilizarán los siguientes conceptos retributivos:

2.4.1.- Vinculados al Puesto de Trabajo:

- Sueldo.
- Trienios.
- Complemento de Antigüedad Consolidada como personal laboral.
- Complemento de Destino.
- Complemento Específico: en este complemento se incluirán las mejoras económicas que entrarían en vigor con la nueva RPT del PAS Funcionarizado, un porcentaje del salario base como PAS Laboral, que iría creciendo para grupos inferiores. También se incluirá la valoración económica resultante de la ropa de trabajo en cómputo anual.
- Complemento de Especial Dedicación (CED): recogerá cualquier complemento retributivo relacionado con las características particulares del puesto (dirección/jefatura, especialización/actualización, Nocturnidad, jornada diferenciada y rotatoria, funcional, jornada de mañana y tarde y todos aquellos acuerdos en vigor).
- Complemento de Productividad y Mejora de la Calidad de los Servicios (CPMCS).

2.4.2.- Vinculados a la situación particular de la persona:

- Aquellas retribuciones que tengan su origen en situaciones individuales de las personas serán incluidas en su importe correspondiente en un Complemento Personal No Absorbible (CPNA). La diferencia en cómputo anual del importe total entre los trienios que se hubieran generado de continuar como personal laboral y los que se generen desde la toma de posesión como personal funcionario se incluirán en este complemento. De igual modo en este complemento se incluirá la diferencia entre el importe que se venía cobrando como PAS Laboral y el que resulte en función de las retribuciones del puesto de trabajo de PAS Funcionario.

Todos los conceptos retributivos, tanto los vinculados al puesto de trabajo como los vinculados a la situación particular de la persona, serán actualizados anualmente con el incremento que establezca la Ley de Presupuestos de la Comunidad de Madrid.

2.5.- Para que todo el personal pueda verificar este derecho, en el Portal del Empleado (previo acceso autenticado) se publicarán las retribuciones que cada persona viene percibiendo como PAS Laboral y las que corresponderían como PAS Funcionario, desglosadas en los distintos conceptos retributivos a que hace referencia el apartado 2.4. También se incluirán los importes de las mejoras derivadas de la nueva RPT.

3. Integración en Escalas de Personal Funcionario.

Para poder desarrollar una carrera profesional y disponer de una adecuada promoción del personal funcionarizado, se hace necesaria la creación de una única Escala Especial de Personal Funcionario de la UAM a la que adscribirán todas las personas que superen en proceso de funcionarización del PAS Laboral. Dicha escala podría llamarse Escala Especial Profesional.

Las distintas Áreas Funcionales o Especialidades que serán tenidas en cuenta para el proceso de funcionarización son las que se especifican en el artículo 11 del vigente Convenio Colectivo.

4. Nueva RPT de PAS Funcionario y Actualización de la RPT del PAS Laboral.

Para poder desarrollar el proceso de funcionarización es necesario, con carácter previo a la convocatoria de dicho proceso, desarrollar y aprobar la nueva RPT de PAS Funcionario con la nueva Escala Profesional y que recoja todos los puestos susceptibles de ser ocupados por personal funcionarizado.

Este punto será retomado cuando vayan avanzando el resto de las cuestiones del presente documento.

Para mayor agilidad y eficiencia, puede ser necesario crear una comisión técnica en el seno del Comité de Empresa para avanzar en el desarrollo de los puntos 3, 4 y 5 de este documento de funcionarización. Para ello es necesario que la gerencia facilite al Comité de Empresa las tablas salariales actualizadas de PAS Laboral y PAS Funcionario. En las de PAS Funcionario deben venir especificados por grupos/subgrupos todos los conceptos retributivos del apartado 2.4.1. Además, la gerencia debe facilitar una RPT completa y actualizada del PAS Laboral en la que

vengan incluidos todos los conceptos y complementos salariales que se están percibiendo en cada puesto de trabajo.

5. Carrera Profesional y Promoción del Personal Laboral Funcionariado.

5.1.- La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

A tal objeto la Universidad Autónoma de Madrid promoverá la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de su personal funcionario de carrera de las distintas áreas funcionales o especialidades de la Escala Profesional.

5.2.- Para hacer efectivo este principio se establecen las siguientes modalidades de carrera:

5.2.1.- Carrera vertical por concurso interno de méritos que consistirá en el acceso a puestos de nivel de complemento de destino superiores dentro de la misma área funcional o especialidad de las Escala Profesional. (Ejemplo: una persona trabajadora del área funcional Laboratorios que ocupa un puesto del subgrupo C1 con nivel de destino 20, a través del concurso puede acceder a un puesto de la misma área funcional y subgrupo C1 de un nivel superior, por ejemplo, 22).

5.2.2.- Promoción interna dentro de la misma área funcional de la Escala Profesional que consistirá en el ascenso de un Subgrupo o Grupo en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior. (Ejemplo: una persona trabajadora del área funcional Salud Laboral y Prevención que ocupa un puesto del subgrupo C1, a través de la promoción interna (concurso-oposición) puede acceder a un puesto de la misma área funcional y de un subgrupo/grupo superior, por ejemplo, A2).

5.2.3.- Promoción interna entre las distintas áreas funcionales que consistirá en el ascenso de un Subgrupo o Grupo en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior de otra área funcional de las Escalas Profesionales. (Ejemplo: una persona trabajadora del área funcional Salud Laboral y Prevención que ocupa un puesto del subgrupo C1, a través de la promoción interna (concurso-oposición) puede acceder a un puesto del área funcional Laboratorios del mismo subgrupo/grupo o superior).

5.3.- La estructura de Escala y Áreas Funcionales o Especialidades que servirá de referencia para la carrera profesional es la que se recoge en el apartado 3 del presente Acuerdo.

5.4.- En todos los procesos futuros de concurso, concurso de méritos y concurso-oposición, tanto de promoción interna como libre, de PAS Funcionario de Escala Profesional se tendrá en cuenta la experiencia y antigüedad acumulada como personal laboral por las personas que se hayan funcionariado mediante este proceso, de modo que se sume a la que se adquiriera a partir de la toma de posesión y se valore con el mismo baremo.

5.5.- En aplicación de los artículos anteriores, como complemento y consolidación del mismo, se pactará un acuerdo de carrera profesional y promoción interna a partir de la propuesta que se adjunta como Anexo III (propuesta que hay que negociar y desarrollar).

6. Transformación de las bolsas de empleo de PAS Laboral en Bolsas de Funcionarios Interinos.

6.1.- El proceso de funcionarización del PAS Laboral en la UAM no conlleva aparejado la privatización de servicios prestados actualmente por el PAS bajo ningún mecanismo (subcontratación, externalización, etc.).

6.2.- Para asegurar este principio, tras la funcionarización se garantiza:

6.2.1.- Que en las sucesivas Ofertas de Empleo Publico se reserven plazas de las distintas áreas funcionales (actualmente categorías profesionales) de todas las escalas de la institución universitaria para su posterior convocatoria.

6.2.2.- Que la totalidad de las actuales bolsas de empleo de PAS Laboral se transformen automáticamente en listas o bolsas de empleo de PAS Funcionario Interino de las diferentes escalas del PAS funcionario de la UAM, respetándose las sustituciones en los puestos según la categoría profesional de origen.

6.2.3.- Al objeto de poder hacer efectiva dicha cobertura, y teniendo en cuenta que el personal de las bolsas de empleo de PAS Laboral de la UAM fue seleccionado en procesos selectivos que respetaban, en todo caso, los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, dichas bolsas se transformarían en las correspondientes bolsas de empleo de personal funcionario interino de la Escala Profesional en sus distintas áreas funcionales o especialidades, respetando en todo caso el mismo número de puesto y la antigüedad que se posea como personal laboral y la categoría de origen al efecto de dichas sustituciones.

7. Procesos Selectivos y Cursos Preparatorios.

7.1.- Convocatorias del proceso de funcionarización.

7.1.1.- Se convocarán pruebas selectivas para cubrir las diferentes plazas de Escala Profesional por el sistema de promoción interna.

7.1.2.- El procedimiento de selección será el de Concurso-Oposición, para la adquisición de la condición de personal funcionario en las Escalas Propias de la Universidad Autónoma de Madrid, en función del Grupo y Categoría de pertenencia, según lo dispuesto en el ANEXO I. (Este anexo contiene los temarios y tiene que ser negociado en una fase posterior).

7.1.3.- El personal que supere el proceso selectivo de promoción interna será nombrado funcionario o funcionaria de carrera y quedará destinado o destinada en el mismo puesto de trabajo que tuviera asignado con carácter definitivo, sin solución de continuidad, en los puestos reservados al personal funcionario en la nueva RPT, de acuerdo con la tabla de equivalencias recogida en ANEXO II. (Esta tabla de equivalencias tiene que ser negociada en una fase posterior).

7.1.4.- El proceso de promoción se efectuará a las escalas de personal funcionario encuadradas en un grupo equivalente al grupo laboral a que se pertenezca, siempre que, al finalizar el plazo de presentación de solicitudes, se ostente la titulación demandada para acceder al correspondiente grupo de personal funcionario, o condiciones requeridas.

| SUBGRUPO PERSONAL FUNCIONARIO | GRUPO PROFESIONAL PERSONAL LABORAL |
|-------------------------------|------------------------------------|
| A1 | A |
| A2 | B |
| C1 | C |
| C2 | D |

7.1.5.- Quienes accedan a la condición de personal funcionario desde una situación distinta a la de servicio activo se mantendrán en la situación administrativa que por analogía o similitud les corresponda, computándose el periodo de tiempo transcurrido en la misma situación en régimen de derecho laboral a efectos de reingreso.

7.1.6.- El proceso de selección de las personas aspirantes de esta convocatoria constará de las siguientes fases: A) concurso y B) oposición, en consonancia con lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

1. Fase de Oposición: El ejercicio de la fase de oposición se determinará mediante resolución del Rectorado.
2. Fase de concurso: La lista que contenga la valoración de méritos de la fase de concurso se hará pública antes de celebrarse la fase de oposición. Para ello, el Servicio de PAS de la UAM publicará de oficio el listado de méritos valorados, que no tendrá carácter eliminatorio.

7.2.- Requisitos para participar en el proceso de funcionarización.

7.2.1.- Será requisito indispensable para poder participar en el proceso pertenecer a la plantilla de la Universidad Autónoma de Madrid como Personal Laboral Fijo de Administración y Servicios sujetos al II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid.

7.2.2.- No podrán participar ni el personal laboral fijo que se encuentre en proceso de jubilación parcial, ni el personal laboral relevista que tenga su origen en dicha jubilación parcial.

7.2.3.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 7.2.2., el personal laboral relevista que tenga su origen en cualquiera de las bolsas de empleo de PAS Laboral transformadas será incluido en la citada lista como personal funcionario interino, en situación de exclusión temporal hasta la jubilación ordinaria de la persona relevada, momento en que volverá a la situación de pendiente de contratación.

7.2.4.- También se excluye de la participación en el proceso el personal laboral incluido en las distintas bolsas de trabajo vigentes, conforme a lo dispuesto en el apartado 6.

7.3.- Requisitos de titulación.

7.3.1.- Conforme a lo dispuesto en el artículo 76 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, la titulación requerida para el acceso a los distintos Grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera serán los siguientes:

Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: Título de Bachiller o Técnico.

C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

7.3.2.- Para las Escalas de Subgrupo C1:

En sustitución de las titulaciones, podrán acceder quienes tengan una antigüedad de dos años en plazas con niveles salariales adscritos al Grupo C del actual convenio colectivo.

7.3.3.- Para las Escalas de Subgrupo C2:

En sustitución de las titulaciones, podrán acceder quienes tengan una antigüedad de dos años en plazas del Grupo D del actual convenio colectivo.

8. PAS Laboral no Funcionariado.

El PAS Laboral que no supere las pruebas selectivas, o decida permanecer en el régimen laboral no concurriendo a las mismas, continuará desempeñando el mismo puesto de trabajo en la

situación jurídica propia del contrato de trabajo que les vincula a la UAM, con los derechos que se derivan del convenio colectivo y el resto de los acuerdos aplicables al personal laboral.

No obstante lo anterior, este PAS Laboral no funcionarizado tendrá derecho al desarrollo efectivo de una carrera profesional en los términos reflejados en este documento.

9. PAS Laboral con contrato temporal.

El PAS Laboral con contrato temporal que esté ocupando una plaza que no tenga reserva de puesto de trabajo podrá optar, a la finalización del proceso de funcionarización, por permanecer como PAS Laboral o pasar a ser nombrado funcionario interino de la Escala Profesional del PAS Funcionario de la UAM, respetándose en este caso su antigüedad y condiciones económicas en el nuevo puesto en la Escala Profesional.

10. Adecuación por motivos de salud del PAS Laboral funcionarizado.

El PAS Laboral que se funcionarice, seguirá manteniendo el derecho a la movilidad por razones de salud en los mismos términos que los vigentes en el artículo 34 del actual convenio colectivo o en los que le sucedan, si hubiera un convenio posterior de PAS Laboral.

En este caso, la comisión técnica descrita en artículo 34.2 del convenio colectivo estará formada por una persona representante del Comité de Empresa de PAS Laboral y una persona representante de la Junta de PAS Funcionario.

11. Jubilación Parcial.

Al PAS Laboral que esté incluido en la RPT de PAS Laboral a la fecha de firma del acuerdo de funcionarización y que no supere las pruebas selectivas o decida permanecer en el régimen laboral no concurriendo a las mismas, la Universidad Autónoma de Madrid le garantiza el acceso a la Jubilación Parcial con contrato de relevo si cumple los requisitos marcados por la legislación vigente en el momento de acceder a dicha Jubilación Parcial.

Para ello, la UAM podrá contratar al relevista a través de una bolsa de empleo de PAS Laboral creada al efecto o a través de cualquier otra bolsa de empleo tanto de PAS Laboral como de PAS Funcionario de Escala Profesional que esté vigente.

12. Reconocimiento de Trayectoria Profesional.

Como incentivo para funcionarizar la plantilla del PAS Laboral de la UAM, al PAS Laboral que se funcionarice, a la fecha de toma de posesión, la UAM le reconocerá la antigüedad que tiene en la Universidad y seguirá acumulando antigüedad en la Escala Profesional de PAS Funcionario hasta que se produzca su jubilación, momento en el que le será abonado el Reconocimiento de Trayectoria Profesional en virtud de este acuerdo de desarrollo de la Carrera Profesional del Personal de Administración Laboral de la UAM.

De igual modo, con el propósito de no discriminar al PAS Laboral no funcionarizado, éste recibirá el Reconocimiento de Trayectoria Profesional en los mismos términos que el personal laboral funcionarizado.

El Reconocimiento de Trayectoria Profesional se articula como sigue: Al producirse la jubilación forzosa de un trabajador que tuviera diez años, como mínima, de antigüedad reconocida en la

UAM percibirá de ésta el importe íntegro de tres mensualidades más y una mensualidad por cada cinco años o fracción que exceda de los diez de referencia.

13. Contratación de PAS Laboral en la UAM

Una vez publicada la RPT de la Universidad Autónoma de Madrid con todos sus puestos de personal funcionario o eventual, a partir de ese momento toda necesidad de personal de la UAM se realizará mediante nombramiento de personal funcionario interino o de carrera salvo la contratación de personas relevistas para que puedan acceder a la jubilación parcial el personal laboral de administración y servicios que no se haya funcionarizado.

14. Comisión de Seguimiento.

14.1.- Se constituye la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo, para la resolución de las discrepancias que en la aplicación del proceso pudieran surgir.

14.2.- La Comisión estará compuesta por 4-6 representantes de las personas trabajadoras designadas por el Comité de Empresa de PAS Laboral de la UAM y 4-6 representantes por la Administración universitaria nombrados por la UAM.

14.3.- La Comisión de seguimiento se reunirá cuando lo manifieste alguna de las partes, que lo comunicará a la otra con una antelación de, al menos, 5 días hábiles, con indicación expresa de las causas que la motivan.

15. Disposiciones Finales.

15.1.- Este Preacuerdo está unido a la nueva Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universidad Autónoma de Madrid, que será negociada y acordada con los representantes de los trabajadores.

15.2.- El conjunto de medidas de mejora contenidas en la nueva Relación de Puestos de Trabajo estará condicionado al desarrollo del proceso de funcionarización recogido en este Preacuerdo.

15.3.- De igual forma, la aprobación de la nueva Relación de Puestos de Trabajo será requisito necesario para el desarrollo del proceso de funcionarización.

ESTABILIZACIÓN DE TODAS LAS PLAZAS DE PAS LABORAL OCUPADAS POR PERSONAL CON CONTRATO TEMPORAL

Los ejes principales de este apartado serían:

- Disminuir la tasa de temporalidad de la plantilla de la UAM al mínimo imprescindible para un correcto funcionamiento de los servicios, adaptando éstos a las necesidades de la UAM. Dicha tasa de temporalidad debe estar por debajo del 8%.
- Regular mediante acuerdo con el Comité de Empresa la jubilación parcial con contrato de relevo, adaptando la instrucción actualmente en vigor a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

- Convocar, antes de que se cumplan los 2 años tras la jubilación efectiva de la persona trabajadora, el concurso de traslado para la plaza que esté ocupando la persona relevista. Para ello puede ser necesaria una modificación previa de la RPT en caso de que la persona relevista realice unas funciones diferentes a la de la persona jubilada.
- En caso de quedar desierto el concurso de traslado, convocar simultáneamente la plaza por el sistema de concurso-oposición de promoción interna y concurso-oposición libre.
- Para poder realizar estos procedimientos es imprescindible que la Tasa de Reposición generada por el colectivo del PAS Laboral se mantenga en el PAS Laboral. Incluso puede ser necesario que parte de la Tasa de Reposición generada por el PAS Funcionario, se traslade a PAS Laboral (recordamos que en los años 2017 a 2020 se han trasladado más de 40 plazas generadas por el colectivo del PAS Laboral a PAS Funcionario).
- Respetar lo dispuesto en el artículo 85.4 del Convenio Colectivo para poder planificar con antelación los procedimientos.

CONVOCATORIAS PERIÓDICAS DE JORNADAS PARTIDAS

Esta es una medida muy importante para las personas que por diferentes motivos no tienen la jornada partida, por lo que la UAM debería abrir una convocatoria anual para la concesión de jornadas partidas que incluya el 30-50% de las plazas que no tengan jornada partida al inicio de dicha convocatoria.

El criterio para la concesión de jornadas partidas en caso de que exista mayor demanda que la ofertada será el de antigüedad en la UAM.

CONVOCATORIAS PERIÓDICAS DE LAS PLAZAS VACANTES MEDIANTE CONCURSO DE TRASLADO Y PROMOCIÓN INTERNA (CONVOCATORIAS NO SUJETAS A TASAS DE REPOSICIÓN).

En caso de que por cualquier motivo quede vacante alguna plaza en la RPT de PAS Laboral (que no tenga reserva del puesto de trabajo) se procederá a su provisión mediante Concurso de Traslado y, en caso de quedar desierta, por Concurso-Oposición de Promoción Interna. Estas dos formas de provisión no están sujetas a Tasa de Reposición, por lo que puede procederse a su provisión sin solicitar autorización a la Comunidad de Madrid.

Previamente se hará una valoración entre la gerencia y el Comité de Empresa de la necesidad de cobertura de dicha plaza.

CONVOCATORIAS PERIÓDICAS DE PROMOCIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO

En el año 2009 se realizó la última convocatoria global de Concurso-Oposición de Promoción Interna (o de Complemento de Especialización) en el puesto de trabajo según lo regulado en el artículo 19 del Convenio Colectivo que afectó a la mayor parte de la plantilla (más de 200 personas)

En 2015 se realizó una convocatoria similar que afectó a unas 30 personas que ya estuvieron incluidas en la convocatoria de 2009.

En 2017 y 2018 se realizaron las últimas convocatorias de estas características que afectaron a unas 80 personas, no incluidas en la convocatoria de 2009 ni en la de 2015, y que permitió que las personas trabajadoras de los niveles salariales D y C3 que superaron los procesos, adquirieran el nivel salarial C2.

Estas convocatorias generales han tenido una gran aceptación por la plantilla del PAS Laboral y ha permitido a la UAM, beneficiarse de los conocimientos y competencias adquiridas por las personas trabajadoras.

Han pasado más de 13 años de la última convocatoria con carácter general para la plantilla y es el momento de abordar una nueva convocatoria para hacer efectivo el derecho a la carrera profesional del PAS Laboral.

Desde hace 13 años, las actividades laborales del PAS se han ido incrementando de forma casi exponencial, con diversidad de tareas, aumento de la dificultad técnica en muchos puestos de trabajo y en la carga de trabajo. Todo ello implica una complejidad cada vez mayor para el PAS Laboral de la UAM, que ha asumido de forma desinteresada estas nuevas funciones con un esfuerzo personal que no se ha visto recompensado de manera alguna por la UAM.

Además, en los últimos años, la UAM es una universidad cada vez más internacional, con un estudiantado y profesorado que habla en otros idiomas (principalmente inglés) y que el PAS Laboral de la UAM hace grandes esfuerzos por poder comunicarse con estas personas, a pesar de no esperar ningún reconocimiento por parte de la UAM.

Este Comité de Empresa entiende que es necesaria una convocatoria global de promoción en el puesto de trabajo, con unos cursos de formación transversales para toda la plantilla (cursos de inglés, de la Ley de Igualdad, de la Ley de Protección de Datos, de la Leyes 39 y 40 del año 2015, de Prevención de Riesgos Generales, etc.) y otros específicos en función del puesto de trabajo, que permita a la plantilla adaptarse a las necesidades actuales de la UAM, que han cambiado mucho desde hace 13 años.

CONVOCATORIAS PERIÓDICAS DE COMPLEMENTOS DE ESPECIALIZACIÓN O ACTUALIZACIÓN

Al igual que la promoción en el puesto de trabajo, con las convocatorias de complementos de especialización o actualización, se reconoce el esfuerzo, el compromiso con la UAM y la actualización de conocimientos de las personas trabajadoras que redundan en un beneficio para la UAM.

En convocatorias anteriores (años 2009 y 2015) se ha utilizado este complemento para las personas que no poseen la titulación requerida para poder promocionar horizontalmente a un grupo profesional superior. Pero este procedimiento no ha de quedar limitado necesariamente a estos casos.

ESTABLECIMIENTO DE UN COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL O SIMILAR

Este complemento, que puede denominarse de cualquier otra forma, sería adecuado para la carrera profesional de las personas que actualmente tienen un complemento de especialización o actualización pero no disponen de la titulación requerida para optar a plazas de un grupo profesional superior. También sería una opción en caso de que la UAM no quisiera ofertar más complementos de especialización o actualización.

Se propone, como ideas generales, la convocatoria de este complemento para las personas que no puedan acogerse a las opciones anteriores (o no lo deseen en el caso de la funcionarización). Está regulado en multitud de administraciones públicas con condiciones y requisitos diversos. En el caso del PAS Laboral de la UAM se sugiere lo siguiente:

- Requisito de 5 años de permanencia en el mismo puesto de trabajo para poder optar.
- Para su concesión habrá de acreditarse la superación de un curso de formación impartido por la UAM.
- La cuantía de dicho complemento será equivalente al importe de un quinquenio del Personal Docente e Investigador de la UAM. En el año 2022 es de 1612,92 euros anuales brutos ($134,41 \times 12 = 1612,92$). En la UCM se llama complemento adicional para el PDI Laboral y se aprueba en Consejo de Gobierno.

RECONOCIMIENTO DE TRAYECTORIA PROFESIONAL

Como final de la carrera profesional del PAS Laboral, se propone que la UAM reconozca la labor, el compromiso con la institución y la dedicación del PAS Laboral mediante el abono de una cantidad económica que dependerá de su Trayectoria Profesional en la UAM.

El Reconocimiento de Trayectoria Profesional se articula como sigue: Al producirse la jubilación forzosa de un trabajador que tuviera diez años, como mínima, de antigüedad reconocida en la UAM percibirá de ésta el importe íntegro de tres mensualidades más y una mensualidad por cada cinco años o fracción que exceda de los diez de referencia.

REGULACIÓN DE BOLSAS DE EMPLEO

La actual regulación de Bolsas de Empleo de PAS Laboral se basa en un acuerdo del año 2004, previo al vigente convenio colectivo, por lo que se hace necesario alcanzar un nuevo acuerdo que permita a la UAM adaptarse a las nuevas necesidades, a la vez que se regulan determinados aspectos que hemos ido detectando con el paso de los años que pueden ser mejorados.

REGULACIÓN DE MOVILIDAD Y TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA

En este tema ya se ha avanzado bastante y tenemos un documento base que puede servir de referencia para regular la movilidad y trabajos de superior categoría.

REGULARIZACIÓN DEL TODO EL PAS LABORAL QUE ESTÉ COBRANDO DIFERENCIAS SALARIALES CON PUESTOS DE SUPERIOR CATEGORÍA POR SENTENCIA JUDICIAL Y QUE SEA EXTENSIVO A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN ANÁLOGA PERO QUE NO DISPONGAN DE SENTENCIA JUDICIAL

Este es un asunto que no ha sido ni abordado ni solucionado desde hace muchos años y que afecta a un número considerable de personas trabajadoras del PAS Laboral de la UAM. Se ha detectado en varios servicios de la UAM, entre otros:

- Oficinas de Información.
- Servicio Interdepartamental de Investigación.
- Escuela Infantil.
- Laboratorios.

Desde el Comité de Empresa se propone a la Gerencia trabajar para buscar una solución que permita la regularización laboral de estas personas y establecer los mecanismos necesarios para impedir que se reproduzca esta situación en el futuro.