

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

ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA CELEBRADA EL DIA 12 DE MAYO DE 2022.

Asistentes:

POR LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID:

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

D. Juan Serrano Sánchez
D^a Ana Isabel Sanz Gutiérrez

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA

D. Fco. Manuel Toribio Isidoro

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

D. Antonio Trigo Díaz

UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS

D^a. Virginia Álvarez Rodríguez
D^a Elena Rodríguez Barcia

UNIVERSIDAD CARLOS III

D^a Sonia Rosa Aranda

UNIVERSIDAD DE ALCALÁ

Dña. M^a Pilar Arenas Miguel

**POR LOS SINDICATOS: CCOO-
FEDERACIÓN REGIONAL DE
ENSEÑANZA:**

D. Jesús Escribano Martínez
D^a Dolores Herrería Muñoz
D. Raúl Barrilero Galán
D. Ángel López Rabadán
D. Daniel Herrero Martínez
D. Juan Llorente García
D^a M^a Paz Cadahía Sánchez

UGT-SERVICIOS PÚBLICOS MADRID:

D. Marcelino Prado Osorio
D^a Juana Nieto Torres
D. Javier Becerra García
D. Carlos Daureo Elvira

CSIT-UP:

D. José Luis Urosa Sánchez
D. Alejandro Venegas Valladares

CSIF:

D^a Elena Cermeño Martín
D. Jesús María Arsuaga Ferreras

CGT:

D. Alejandro Miguel Tomás

Siendo las 9:30 del día de la fecha, da comienzo en la sexta planta del Rectorado de la Universidad Rey Juan Carlos, la reunión extraordinaria con único punto del día el siguiente:

Estudio y aprobación, si procede, de la propuesta de Acuerdo elaborado por la comisión de trabajo de esta Comisión Paritaria , en relación con las convocatorias de oferta pública de empleo en aplicación de la tasa adicional para la estabilización de empleo temporal contemplada en las Leyes 3/2017 y 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para 2017 y 2018, en el Real Decreto-ley 14/2021 y en la Ley 20/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (procedente del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio).

Tanto Universidades como Parte Social, agradecen a todos los miembros de la Comisión de Trabajo constituida a los efectos de negociar los criterios de desarrollo de los procesos derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, el esfuerzo realizado por llegar a un acuerdo satisfactorio para todas las partes, fruto de la voluntad por llegar a un acuerdo consensuado, con la convicción de que es lo más conveniente para culminar con éxito el proceso de estabilización en el que se ven implicados un gran número de trabajadores de las distintas Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid.

Ante la propuesta de acuerdo presentada por la Comisión de Trabajo, tanto las Universidades como la Parte Social, manifiestan su conformidad con el mismo.

No obstante, el representante sindical de CGT, informa que, aunque considera que es un buen Acuerdo y no se opone al mismo, manifestando su conformidad con que se apruebe, no va a firmarlo por dos motivos:

1. No estar las bases de su sindicato de acuerdo con la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, objeto de desarrollo en este Acuerdo.
2. Por el comportamiento que perciben en los últimos años que existe, en algunas universidades, en contra de los intereses de las secciones sindicales de CGT.

Las Universidades quieren hacer constar en este acta que entienden que CGT ha actuado de mala fe negocial al no haber manifestado, en ninguna de las 6 reuniones que se han llevado a cabo, ninguna postura que permitiera deducir su intención de no firmar el Acuerdo independientemente del resultado.


La Parte Social (CCOO, UGT, CSIF, CSIT) hacen constar que se ha trabajado conjuntamente en el desarrollo del Acuerdo, incorporando todos aquellos aspectos que se han considerado relevantes, incluyendo las aportaciones de CGT.

CGT manifiesta que no ha actuado de mala fe.

A continuación, se procede a la firma del citado Acuerdo que se adjuntará al presente acta.

En Móstoles, a 12 de mayo de 2022

LA SECRETARIA,



Elena Rodríguez Barcia.

LA PRESIDENTA,



Virginia Álvarez Rodríguez.

Acuerdo de la Comisión de Seguimiento, Desarrollo e Interpretación del II Acuerdo sobre las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario de Administración y Servicios de las Universidades Públicas Madrileñas

Acuerdo en relación con las convocatorias de oferta pública de empleo en aplicación de la tasa adicional para la estabilización de empleo temporal contemplada en las Leyes 3/2017 y 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para 2017 y 2018, en el Real Decreto-ley 14/2021 y en la Ley 20/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (procedente del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio)

Con el objetivo de hacer frente a los retos derivados de la alta tasa de temporalidad de las Administraciones Públicas, las medidas contenidas en la citada ley pretenden garantizar el inicio de una senda de reducción de la temporalidad en el empleo público, a fin de situar la tasa de cobertura temporal por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.

La ley configura un proceso de estabilización que se suma a los ya iniciados en 2017 y 2018 y establece plazos tasados para asegurar el cumplimiento de todas las ofertas de empleo antes del 31 de diciembre de 2024.

En todo caso los procesos derivados de esta norma deben desarrollarse con arreglo a los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad.

En base a ello, y oportunamente reunidas todas las partes y analizados los textos legales afectados se acuerda que:

Primero. – Objeto y Ámbito de aplicación.

1. El presente acuerdo tiene por objeto el establecimiento de los criterios generales que han de regir las convocatorias del proceso extraordinario de estabilización establecido en el artículo 2 de la Ley 20/2021 de medidas urgentes para la estabilización de empleo temporal del personal sujeto al ámbito del II Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario de administración y servicios de las universidades públicas de la Comunidad Madrid.

Así como lo establecido en la Disposición adicional sexta en lo relativo a la convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración y Disposición adicional octava en lo relativo a la Identificación de las plazas a incluir en las convocatorias de concurso.

2. Las condiciones específicas de cada proceso selectivo se regularán en las bases de cada una de las correspondientes convocatorias que serán negociadas, en su caso, con los órganos de representación de cada Universidad.

Segundo. – Procesos de estabilización temporal

1. El proceso de estabilización temporal incluirá todas aquellas plazas de naturaleza estructural, dotadas presupuestariamente que estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, que hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020.

Asimismo, se incluirán las plazas afectadas por los procesos de estabilización de 2017 y 2018 que hubieran estado incluidas en las correspondientes ofertas públicas de empleo de estabilización siempre que, a la entrada en vigor de la ley 20/2021, no hubieran sido convocadas o habiendo sido convocadas y

Acuerdo de la Comisión de Seguimiento, Desarrollo e Interpretación del II Acuerdo sobre las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario de Administración y Servicios de las Universidades Públicas Madrileñas

resueltas hayan quedado sin cubrir tras la resolución de los procesos selectivos en los que fueron convocadas.

2. Excepcionalmente se convocarán por el sistema de concurso aquellas plazas que reuniendo los requisitos establecidos en el párrafo 2.1. hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016 (Disposición Adicional Sexta de la norma).

Adicionalmente, se incluirán en estas convocatorias las plazas vacantes ocupadas a la entrada en vigor de la Ley 20/2021 de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016 aun cuando se hayan sucedido diversos nombramientos a lo largo del tiempo en la misma administración (Disposición Adicional Octava de la norma).

3. No podrán ser objeto de oferta aquellas plazas que tengan reserva de puesto a un funcionario de carrera, tanto en los casos en los que exista reserva en ese puesto, como en los casos en que el nombramiento del personal interino obedezca a la sustitución de personal funcionario de carrera en situaciones administrativas en las que exista reserva de puesto de similares características.

4. Personal temporal sin puesto de referencia: en el proceso de estabilización se incluirán también las plazas correspondientes al personal interino que en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020 no haya ocupado puestos con dotación referenciada, pero cuya prestación de servicios respondiera a necesidades estructurales y exista la cobertura presupuestaria necesaria. En el momento del nombramiento se deben asignar puestos concretos.

5. Se considera que no suponen una interrupción a estos efectos los periodos menores de tiempo en los que la plaza haya estado vacante como consecuencia de la necesidad de llevar a cabo trámites administrativos, como puede ser el nombramiento de un nuevo funcionario tras el cese del anterior. En ese caso, podrá considerarse ininterrumpido aun cuando haya tenido lugar algún cambio en la persona que ocupa la plaza, siempre que vuelva a ocuparse efectivamente en un plazo no superior a tres meses.

6. Las plazas a cubrir en el proceso de estabilización deben ser ofertadas dando cumplimiento a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad derivado de los anteriores.

Por tanto, no se podrán convocar procesos que restrinjan la participación en los mismos a quienes estuvieran o hubieran estado ocupando las plazas, ni que establezcan cualquier otro requisito que suponga una merma en la posibilidad de que otras personas puedan acceder en los mismos procedimientos que se convoquen.

7. El sistema de selección será el de concurso-oposición por el turno de acceso libre, excepto en relación a las plazas vinculadas a las Disposiciones Adicionales Sexta y Octava, que será el de concurso.

8. Las condiciones específicas de cada proceso selectivo se regularán, en lo dispuesto en este acuerdo, en las bases de cada una de las correspondientes convocatorias que serán negociadas, en su caso, con los órganos de representación de cada Universidad.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "UGT", "CSIF", and other illegible marks.

Acuerdo de la Comisión de Seguimiento, Desarrollo e Interpretación del II Acuerdo sobre las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario de Administración y Servicios de las Universidades Públicas Madrileñas

Tercero. – Sistema de selección por concurso-oposición

Este sistema de selección se aplicará a todas las plazas que hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020.

1. **Fase de Oposición:** Se valorará con un 60% de la puntuación total del proceso selectivo.

La puntuación directa mínima para superar la fase de oposición será de 4 puntos sobre un total de 10.

Las respuestas erróneas podrán penalizar, como máximo, hasta una décima parte de la puntuación del valor de una respuesta positiva.

La prueba podrá consistir, preferentemente, en un único ejercicio teórico o teórico-práctico, especialmente en el grupo C.

Las pruebas de la fase de oposición, cuando haya más de una, no tendrán carácter eliminatorio para las plazas de grupo C.

Respetando los criterios establecidos en este punto, la configuración de los temarios, número de ejercicios, y resto de características de la fase de oposición serán objeto de negociación en el ámbito de cada Universidad con sus respectivos órganos de representación.

2. **Fase de Concurso:** La valoración de la fase de concurso será de un 40% de la puntuación total del proceso selectivo y se distribuirá entre méritos profesionales (que supondrán el 90% de la puntuación) y méritos académicos (que supondrán el 10% de la puntuación).

Respetando los porcentajes establecidos en el párrafo anterior, la distribución de puntos por méritos profesionales y académicos será objeto de negociación en el ámbito de cada Universidad con sus respectivos órganos de representación.

Dentro del baremo, se considerará la experiencia acumulada en la universidad convocante de manera independiente de la experiencia en las universidades públicas madrileñas o en otras administraciones.

En todo caso, dentro del baremo, se considerará:

- a) Méritos profesionales, que supondrán el 90% de la puntuación. Se valorarán, entre otros, los siguientes:
- Servicios prestados en el Cuerpo o en la Escala de la plaza ofertada en la universidad convocante.
 - Servicios prestados en Cuerpos o Escalas de la plaza convocada en otras universidades públicas de la Comunidad de Madrid.
 - Servicios prestados en Cuerpos y Escalas de la plaza convocada en otras Administraciones Públicas.

Acuerdo de la Comisión de Seguimiento, Desarrollo e Interpretación del II Acuerdo sobre las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario de Administración y Servicios de las Universidades Públicas Madrileñas

Méritos académicos, que supondrán el 10% de la valoración de la fase de concurso, entre los que se podrán valorar, entre otros, los siguientes:

- Por haber superado alguno de los ejercicios para el acceso a dicho Cuerpo o Escala de la plaza ofertada en la universidad convocante en los últimos cinco años.
- Por la posesión de titulaciones académicas oficiales de nivel superior a la requerida para el acceso al Cuerpo o Escala de la plaza ofertada correspondiente.
- Cursos de formación y perfeccionamiento impartidos por centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, así como los impartidos por organismos e instituciones oficiales dependientes de las administraciones públicas y cualquier otro financiado con fondos públicos orientados al desempeño de funciones en el cuerpo o escala a la que se desea acceder.

Respetando estos porcentajes, la distribución de puntos por méritos profesionales y académicos, así como la inclusión de otros méritos serán objeto de negociación en el ámbito de cada Universidad con sus respectivos órganos de representación.

3. En todo caso, la nota global del proceso será la suma de ambas fases.
4. En el caso de empate en la puntuación global del proceso selectivo, el criterio común de desempate será el cómputo global de los servicios prestados en la universidad convocante en el Cuerpo o Escala de la plaza convocada. Por acuerdo entre el órgano de representación del PAS Funcionario y la Universidad, se podrán establecer criterios adicionales de desempate.

Cuarto- Sistema de selección extraordinario por concurso público de méritos

Este sistema de selección se aplicará a aquellas plazas que cumpliendo los requisitos establecidos en el párrafo 2.1 hubieran estado **ocupadas, con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.**

Se incluirán en estas convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas a la entrada en vigor de la Ley 20/2021 de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016, aun cuando se hayan sucedido diversos nombramientos o contratos temporales a lo largo del tiempo en la misma administración.

Para las convocatorias cuyo proceso selectivo sea el concurso de méritos, será de aplicación lo establecido en los puntos 2 y 4 del apartado Tercero del presente acuerdo, en donde la puntuación mínima de la experiencia profesional será un 70% de la puntuación global.

Respetando lo establecido en el párrafo anterior, la distribución de los porcentajes por méritos profesionales y académicos y la puntuación de los conceptos a valorar, así como la inclusión de otros méritos, serán objeto de negociación en el ámbito de cada Universidad con sus respectivos órganos de representación.

 UAT  CSIF



Acuerdo de la Comisión de Seguimiento, Desarrollo e Interpretación del II Acuerdo sobre las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario de Administración y Servicios de las Universidades Públicas Madrileñas

Quinto. –Bolsas de Empleo de PAS Funcionario interino.

Las convocatorias de estabilización que se realicen por el procedimiento de concurso oposición contemplarán la creación de bolsas de empleo. En dichas bolsas se integrarán aquellos candidatos que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente, y no habiendo superado éste, sí hayan obtenido la puntuación que la convocatoria considere suficiente. Las personas integrantes de la misma se ordenarán en función de la puntuación obtenida.

Los procesos de estabilización derivados de la disposición adicional sexta y octava de la Ley 20/2021 podrán generar bolsa de empleo por acuerdo entre la Junta de Personal y la Universidad.

Las bolsas de empleo se registrarán, por los acuerdos de regulación de bolsas de empleo en vigor en cada Universidad.

Sexto. - Plazas afectadas por el proceso de estabilización

1. Con carácter previo a su envío a la Comunidad de Madrid, las Universidades abrirán un proceso de diálogo con cada Junta de Personal para la valoración y seguimiento de los criterios aplicados y la relación de plazas a incluir en la tasa de estabilización con indicación del sistema de selección que le corresponde.
2. La universidad convocante informará a la persona trabajadora que la plaza que ocupa va a ser ofertada y de que puede en su caso participar en la convocatoria, dejando acuse de recibo de que se le ha informado.
3. En aquellos casos en los que existan plazas pertenecientes a un mismo cuerpo y escala que se convoquen unas mediante proceso de estabilización de concurso-oposición libre y otras, mediante concurso de méritos, el proceso de Concurso-oposición libre se resolverá una vez finalizado el de Concurso de Méritos.
4. Será de aplicación la normativa en vigor en relación con el acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

UNIVERSIDAD DE ALCALÁ


Maria Pilar Arenas Miguel

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE


Juan Serrano Sánchez

CSIT UNIÓN PROFESIONAL


José Luis Urosa Sánchez

CSIF


Elena Cermeño Martín

UNIVERSIDAD CARLOS III


Sonia Rosa Aranda

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA


Francisco Manuel Toribio


CCOO FEDERACIÓN REGIONAL DE
ENSEÑANZA


Jesús Escribano Martínez

CGT

Alejandro A. Miguel Tomás

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA


Antonio Trigo Díaz

UNIVERSIDAD REY JUAN
CARLOS


Virginia Álvarez Rodríguez

UGT MADRID ENSEÑANZA


Marcelino Prado Osorio

