

**COMISIÓN PARITARIA EXTRAORDINARIA DE SEGUIMIENTO, INTERPRETACIÓN
Y DESARROLLO DEL II CONVENIO DEL PAS LABORAL 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. Raúl Barrilero Galán
D. Ángel López Rabadán
D. Daniel Herrero Martínez
D^a M^a Paz Cadahía Sánchez
D. Jorge Marín Lázaro

UGT-SERVICIOS PÚBLICOS MADRID:

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

Siendo las 12:21 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.

Se procede a la firma del citado Acuerdo que se adjuntará al presente acta.

En Móstoles, a 12 de mayo de 2022

EL SECRETARIO,



Marcelino Prado Osorio.

LA PRESIDENTA,



Virginia Álvarez Rodríguez.

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)

La publicación y entrada en vigor de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público añade al marco jurídico una nueva regulación que afecta al Personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas de Madrid.

En este sentido, la norma establece la necesidad de adoptar medidas inmediatas para remediar la elevada temporalidad existente mediante un proceso excepcional sometido a la oportuna negociación en el ámbito territorial correspondiente y en el marco de la normativa sectorial de aplicación. Las medidas contenidas en la Ley pretenden garantizar que las Administraciones Públicas, entre las que se incluyen las universidades públicas de la Comunidad de Madrid, inicien una senda de reequilibrio que aporte credibilidad a la evolución futura 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, y, en esa medida, pueda predicarse de cada una de ellas la conexión de sentido requerida por la jurisprudencia constitucional.

De esta forma, 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 este contexto, y con el objeto de dar cumplimiento al mandato contenido en la norma de negociación y coordinación en el ámbito territorial y funcional correspondiente en relación a la articulación de los procesos selectivos derivados de la aplicación de la Ley 20/2021 y oportunamente reunidas todas las partes y analizada la normativa de aplicación, se acuerda que:

Primero. - Ámbito de aplicación.

El presente acuerdo viene a aplicar en el ámbito del personal laboral de administración y servicios de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid lo dispuesto en el artículo 2 y en las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público en relación al desarrollo de procesos para la estabilización de empleo temporal.

Con este propósito, vienen de definirse los criterios generales que han de regir las convocatorias del proceso extraordinario de estabilización establecido en dicha normativa para la estabilización de empleo temporal del personal laboral.

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.

Comisión Paritaria de Seguimiento, Desarrollo e Interpretación del II Convenio del PAS Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid

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 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, los procesos de estabilización contenidos en la disposición adicional sexta incluirán en sus 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 contratos temporales a lo largo del tiempo en la misma administración, estabilizándose la última plaza ocupada (Disposición Adicional Octava de la norma).

3. No podrán convocarse por el procedimiento previsto en este acuerdo las plazas vinculadas a la amortización de otra ocupada por personal fijo, aquellas cubiertas por personal temporal por tener derecho a reserva de puesto su titular y las cubiertas por personal temporal con contrato motivado por procesos de jubilación anticipada o parcial de su titular.

4. 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 una nueva contratación laboral tras el cese del anterior.

En ese caso, podrá considerarse ininterrumpido aun cuando haya tenido lugar algún cambio en la persona con vinculación laboral que ocupa la plaza, siempre que vuelva a ocuparse efectivamente en un plazo no superior a tres meses.

5. 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.

6. 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.

7. Con el objeto de dar cumplimiento efectivo al articulado de la Ley 20/2021, todas las plazas afectadas por la referida tasa adicional de estabilización de empleo temporal que hayan sido aprobadas por el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid, en el momento de sus convocatorias, se podrán ofertar, de manera excepcional y por una sola vez, directamente a través de los procedimientos de provisión de plazas contemplados en la Ley 20/2021, por acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa de cada universidad.

En todo caso, si dicho acuerdo no se produce y dado que la Ley 20/2021, de 28 de diciembre establece que pueden convocarse en el proceso de estabilización determinado número de plazas pero no obliga a

que la estabilización tenga lugar en dichas plazas concretas, no existen obstáculos para ofertar en procesos internos de provisión de vacantes a quienes ya sean personal laboral fijo, previamente a la adjudicación de las vacantes de la convocatoria de estabilización, las plazas ocupadas de forma temporal, o las que se creen a fin de desarrollar este proceso y ofertar en el proceso de estabilización las resultas generadas en dicho proceso. Todo ello siempre que puedan llevarse a cabo dentro de los límites temporales establecidos en la Ley para la publicación y resolución de los procesos selectivos.

En cualquier caso, se garantizará que el número de plazas contempladas en la Oferta Pública de Empleo de estabilización sea el mismo que se refleje en las convocatorias de los procesos selectivos correspondientes a ésta.

8. Las convocatorias que desarrollen la Oferta Pública de Empleo de estabilización del empleo de carácter temporal contemplada en la Ley 20/2021 se regularan por lo establecido en el presente acuerdo, de manera extraordinaria y por una sola vez. Las cuestiones no contempladas en el mismo se regularán por lo establecido en la normativa sectorial de aplicación.

Tercero. – Naturaleza de los procesos selectivos

La Ley 20/2021 establece que el proceso selectivo será:

- a) El Concurso-Oposición Libre para las plazas ocupadas de manera ininterrumpida y de forma temporal hasta el 31 de diciembre de 2020 y al menos desde del 31 de diciembre de 2017 y no más allá del 1 de enero de 2016.
- b) El concurso libre de méritos (Convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración) para las plazas ocupadas de forma temporal con anterioridad al 1 de enero de 2016, en los términos establecidos en las Disposiciones Adicionales Sexta y Octava.

Cuarto. – Concurso-Oposición Libre

1. Cuando el proceso selectivo sea el de concurso-oposición, la fase de oposición representará un 60% y la de concurso un 40% de la puntuación total. La puntuación total será de 100 puntos.
2. **Fase de oposición:** Tendrá un valor de 60 puntos y consistirá en una o varias pruebas. En el caso de que sea una única prueba, mayoritariamente las preguntas estarán referidas a la actividad, procedimientos, tareas y/o funciones habituales relacionada con la especialidad y nivel salarial de las plazas objeto de cada convocatoria. Los temarios correspondientes deberán adecuarse a este criterio.

Las pruebas de la fase de oposición, cuando haya más de una, podrán no tener carácter eliminatorio.

La puntuación directa mínima para superar la fase de oposición será de 24 sobre un total de 60 puntos.

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

La prueba consistirá en un único ejercicio teórico o teórico-práctico en el grupo D.

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

3. Fase de concurso: El baremo de la fase de concurso tendrá un valor de 40 puntos y será el siguiente:

3.1 La experiencia profesional supondrá 36 puntos. El baremo de aplicación en relación a la experiencia profesional para la fase de concurso será el siguiente:

- a) Desempeñada como personal laboral de administración y servicios temporal en el mismo grupo, nivel salarial, área y especialidad del puesto al que se opta, desempeñada de forma remunerada, en la universidad convocante: 0,40 puntos por mes.
- b) Desempeñada como personal laboral de administración y servicios temporal en cualquier otro grupo, nivel salarial de la misma área y especialidad del puesto al que se opta, desempeñada de forma remunerada, en la universidad convocante: 0,15 puntos por mes.
- c) Desempeñada en cualquier grupo y nivel salarial de la misma área y especialidad del puesto al que se opta, desempeñada de forma remunerada, en una universidad pública de la Comunidad de Madrid: 0,12 puntos por mes.
- d) Desempeñada en el mismo grupo, nivel salarial, área y especialidad del puesto al que se opta, desempeñada de forma remunerada, en cualquier otro centro, entidad o empresa: 0,10 puntos por mes.

En el supuesto en que se hayan simultaneado dos o más contratos en las mismas fechas, se valorará únicamente aquél del que se derive la puntuación más favorable para el trabajador.

A efectos de lo dispuesto en los puntos anteriores, los contratos a tiempo parcial se computarán como de jornada completa siempre que su jornada sea igual o superior al 50% de aquella. En caso de que sea inferior, se computará de forma proporcional al tiempo trabajado.

3.2 La formación y el perfeccionamiento profesional supondrá 4 puntos de la puntuación de esta fase. Se valorarán cursos de formación y perfeccionamiento relacionados con el área y la especialidad del puesto al que se opta, impartidos por centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, así como los impartidos por organismos e instituciones oficiales dependientes de las Administraciones Públicas y cualquier otro financiado con fondos públicos. Los referidos cursos se valorarán según su duración, de acuerdo con el siguiente baremo:

- a. Menos de 20 horas 0,10 puntos.
- b. De 20 a 30 horas o fracción 0,20 puntos.
- c. De 31 a 70 horas o fracción 0,40 puntos.
- d. De 71 a 150 horas o fracción 0,80 puntos.
- e. De 151 a 300 horas 1,60 puntos.
- f. Más de 300 horas 2,50 puntos.

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, éste se dirimirá acudiendo al criterio de mayor antigüedad en el mismo grupo, nivel salarial, área y especialidad del puesto al que se opta en la Universidad convocante.

De persistir el empate, se aplicarán los siguientes criterios en el orden en que figuran:

- a. Mayor puntuación obtenida en la fase de concurso.
- b. Mayor puntuación en el apartado de la experiencia profesional.
- c. Mayor puntuación en cada uno de los apartados de la experiencia profesional en el orden en que figuran en el acuerdo.
- d. Mayor puntuación en el apartado de formación y perfeccionamiento profesional.
- e. Mayor puntuación obtenida en la fase de oposición.
- f. De persistir el empate, éste se dirimirá atendiendo al orden alfabético conforme a la letra que resulte del sorteo público celebrado anualmente a estos efectos por la Comunidad de Madrid.

Quinto- Concurso público de Méritos

Para las convocatorias cuyo proceso selectivo sea el concurso de méritos, será de aplicación lo establecido en el punto 3 del apartado Cuarto del presente acuerdo, excepto en lo relativo a la puntuación global del proceso.

La puntuación global del proceso selectivo será objeto de negociación en el ámbito de cada Universidad con sus respectivos órganos de representación, no pudiendo los méritos formativos superar el 10 % de la puntuación global.

En el caso de empate en la puntuación global del proceso selectivo, éste se dirimirá acudiendo al criterio de mayor antigüedad en el mismo grupo, nivel salarial, área y especialidad del puesto al que se opta en la Universidad convocante.

De persistir el empate, se aplicarán los siguientes criterios en el orden en que figuran:

- a) Mayor puntuación en el apartado de la experiencia profesional.
- b) Mayor puntuación en cada uno de los apartados de la experiencia profesional en el orden en que figuran en el acuerdo.
- c) Mayor puntuación en el apartado de formación y perfeccionamiento profesional.
- d) De persistir el empate, éste se dirimirá atendiendo al orden alfabético conforme a la letra que resulte del sorteo público celebrado anualmente a estos efectos por la Comunidad de Madrid.

Sexto. -Bolsas de Empleo.

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 el Comité de Empresa y la Universidad.

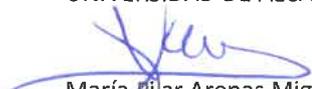
Séptimo. – Otras cuestiones.

1. Con carácter previo a su envío a la Comunidad de Madrid, las Universidades y los Comités de Empresa identificarán la relación de plazas a incluir en la tasa de estabilización con indicación del sistema de selección que le corresponde.

Una vez aprobada la Oferta Pública de Empleo, la universidad negociará con el Comité de Empresa las convocatorias específicas que se deriven de este acuerdo.

2. La universidad convocante informará de forma fehaciente a la persona trabajadora que la plaza que desempeñaba va a ser ofertada y de que puede en su caso participar en la convocatoria.
3. En aquellos casos en lo que existan plazas pertenecientes al mismo grupo, nivel salarial, área y especialidad, y que se convoquen unas mediante proceso de estabilización de concurso-oposición libre y otras mediante concurso público de méritos, el proceso de Concurso-oposición libre se resolverá una vez finalizado el de Concurso de Méritos.
4. Cuando se convoquen plazas pertenecientes al mismo grupo, nivel salarial, área y especialidad mediante procesos de estabilización de concurso-oposición libre, concursos de méritos y/o concurso-oposición libre de tasa de reposición ordinaria, se establecerá un orden de prelación de las mismas mediante acuerdo entre el Comité de Empresa y la Gerencia.
5. Los procesos de estabilización incluirán las plazas ocupadas por personas que hayan sido declaradas como personal indefinido no fijo por sentencia o por acuerdo siempre que las plazas cumplan con la necesaria naturaleza temporal, de ocupación ininterrumpida y carácter estructural que fija la Ley.
6. Será de aplicación la normativa en vigor en relación al acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

UNIVERSIDAD DE ALCALÁ


María Pilar Arenas Miguel

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE


Juan Serrano Sánchez

CCOO FEDERACIÓN REGIONAL DE ENSEÑANZA


Jesús Escribano Martínez

UNIVERSIDAD CARLOS III


Sonia Rosa Aranda

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA


Francisco Manuel Toribio

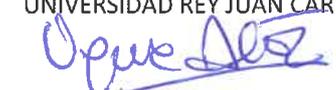
UGT MADRID ENSEÑANZA


Marcelino Prado Osorio

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA


Antonio Frigo Díaz

UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS


Virginia Álvarez Rodríguez