



## ACUERDO SOBRE LA RPT DE PAS LABORAL SUSCRITO POR LA GERENCIA DE LA UCM Y EL COMITÉ DE EMPRESA

Con objeto de formalizar la propuesta de relación de Puestos de Trabajo a someter a consideración del Comité de Empresa de la UCM, y posteriormente si procede a los órganos de gobierno de la Universidad Complutense, se presentan en este documento aquellos puntos que han sido objeto de negociación expresa y que complementan el documento a considerar:

### **1. Adopción del preacuerdo de 31 de marzo de 2006**

La gerencia de la UCM se ratifica en los términos del preacuerdo suscrito con el Comité de Empresa con fecha 31 de marzo de 2006. En este sentido, y como desarrollo del citado preacuerdo se proponen los siguientes puntos:

Alcance del plus de dirección: La Gerencia de la UCM ratifica su postura en el sentido de que todos aquellos pluses de dirección que figuren en la nueva relación de puestos de trabajo deben ajustarse a los criterios establecidos en el vigente Convenio Colectivo. Aquellos pluses de dirección que formasen parte de la anterior relación de puestos de trabajo y que en el momento actual no estuvieran incorporados quedarán a extinguir.

Alcance de la paga compensatoria: como señala el preacuerdo la paga compensatoria la recibirá toda la plantilla afectada por esta RPT. Se entiende plantilla afectada todo el personal laboral (fijo o temporal) que desde el periodo 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2005 haya prestado sus servicios en la UCM ocupando una plaza de la relación de puestos de trabajo de personal laboral, excluyendo de la misma a cualquier otro colectivo. El abono se realizará de forma proporcional al tiempo trabajado.

Se entiende que también tiene derecho a percibir esta paga el personal laboral afectado por la ley 30/84 y que en la actualidad ocupa puestos sujetos a funcionarización así como todos aquellos trabajadores laborales fijos de la plantilla del PAS de la UCM que por circunstancias temporales se encuentren en dicho periodo desempeñando funciones de superior categoría o bajo otras modalidades contractuales prestando sus servicios en la UCM.

### **2. Consideración de la jornada diferenciada y rotatoria**

La jornada diferenciada y rotatoria, en los términos establecidos en el convenio colectivo, implica el desarrollo del trabajo en puestos que necesitan estar cubiertos de forma permanente, así como la realización de trabajos en sábados, domingos y jornadas festivas. A tal fin, en la propuesta de documento se incorporará dentro del apartado jornada esta consideración.

No obstante, y dado que la finalidad organizativa de la universidad implica el mantenimiento de una estabilidad temporal en el desempeño de los puestos de trabajo por parte de la plantilla, dentro del apartado observaciones se incluirá el horario habitual de realización de la jornada (mañana, tarde o noche), de tal manera que será



respetado por la organización y, solamente en casos excepcionales, podría ser alterado, comunicando este hecho al Comité de Empresa. En este último caso se procurará que el cambio se realice de manera voluntaria y, caso de no encontrar voluntarios, se establezcan los procedimientos oportunos para que afecte de igual manera a todo el colectivo afectado, con comunicación al Comité de Empresa.

### **3. Complemento de especialización**

La Gerencia de la UCM no incorporará en este documento ningún puesto de trabajo en el que se incluya este complemento. No obstante es voluntad de ambas partes que, en el marco de un diseño dinámico de la relación de puestos de trabajo, este punto, junto con cualquier otro que pueda plantearse, pueda ser objeto de debate y negociación una vez culminado este proceso.

En todo caso, la Gerencia se compromete a que la negociación sobre los criterios de aplicación de este complemento se inicie con anterioridad al 30 de noviembre de 2006.

### **4. Análisis y viabilidad de los distintos colectivos cuyas plazas se amortizan o figuran a extinguir dentro de la RPT**

La Gerencia mantiene el compromiso de que todos aquellos colectivos cuyas plazas se amortizan en la presente propuesta (limpieza y reprografía) gocen de los mismos derechos de promoción que otros colectivos, y en concreto el compromiso concreto de que todos aquellos que ocupan plazas de grupo D pasen a ocupar plazas de grupo C3 y de que los trabajadores de los grupos C tengan los mismos derechos de promoción que el resto de trabajadores de la especialidad correspondiente a la que queden adscritos.

Respecto al colectivo de modelos en vivo la Gerencia asume la propuesta realizada desde la Facultad de Bellas Artes en el sentido de mantenimiento de las plazas a extinguir, asumiendo una promoción a C2 para todo el colectivo mediante la incorporación de nuevas funciones y la homologación de sus condiciones laborales con el resto de personal laboral de la universidad.

### **5. Promoción de los grupos B2 y A2.**

Se garantiza la posibilidad de promoción, conforme a los requisitos establecidos en el Convenio Colectivo, para los integrantes de estos grupos, estableciendo las plazas necesarias para ello en A1 y B1 y amortizando las de los grupos A2 y B2. El porcentaje máximo de promociones en nivel salarial (A1 y B1) será del 50% del total de cada uno de esos grupos (A y B).

### **6. Personal laboral afectado por la ley 30/84**

La Gerencia de la UCM asume la propuesta realizada en la mesa sindical celebrada el 21 de junio de 2006.

Las plazas afectadas figurarán también en la RPT de personal laboral como plazas a extinguir, comprometiéndose a abordar los procesos conducentes a garantizar la promoción de 1/3 de las plazas de grupo C y la totalidad de las del grupo D del personal no funcionarizado en el proceso que se acomete.



En cuanto a las plazas del grupo A2, se aplica el mismo criterio establecido en el punto 5 de este documento.

#### **7. Proceso de promoción a plazas superiores que impliquen la amortización de una plaza inferior.**

Tal y como establece el Convenio Colectivo vigente, en su artículo 19.2., el proceso selectivo para el cambio de grupo o nivel salarial será el que establece el Convenio, salvo que se hace en el ámbito interno de la Universidad Complutense de Madrid.

Para evitar movilidad innecesaria y no querida por los ocupantes de plazas que pudieran amortizarse y que pudieran no presentarse al proceso o no obtener la plaza de grupo o nivel superior, se establecen los siguientes requisitos:

- a) Sólo podrá presentarse a las plazas de nueva creación con amortización de una inmediatamente inferior todo aquel personal laboral fijo ocupante de alguna de las plazas que se amortizan.
- b) Solo podrá presentarse el personal laboral fijo que sea del mismo centro y unidad que la plaza amortizada, excepto cuando existan más plazas a reconvertir que personal fijo ocupándolas.
- c) Solo podrá presentarse el personal laboral fijo que sea del mismo turno que la plaza amortizada.
- d) El sistema de selección en todo lo demás será el que establece el Convenio Colectivo para la promoción interna
- e) El proceso se secuenciará comenzando desde el nivel retributivo inferior y finalizando por el superior.
- f) Antes de la celebración del proceso selectivo, se impartirá un curso formativo adecuado al nuevo puesto.

Cuando se amortice una plaza de grupo D para la creación de otra de nivel C2, y la primera no se encuentre vacante, se procederá a la conversión de la plaza D en C3 y luego se amortizará una C3 para la creación de la C2. Para cubrir esta última plaza se exigirán los requisitos enumerados en este mismo punto.

#### **8. Especificaciones sobre el complemento de dirección o jefatura.**

Los pluses de dirección del grupo D que figuraban en la RPT de 2002, que no se mantengan en la RPT actual, quedarán, en su importe actual, como complementos personales fijos en su cuantía.

El cambio a C3 por el proceso descrito en el punto 7 no determinará la pérdida de este complemento personal que también se conservará con la movilidad horizontal. Se perderá únicamente cuando el titular de este complemento acceda a puestos de nivel superior.



**9. Puestos que incorporan complemento de jornada de mañana y tarde y/o complemento de dirección o jefatura.**

Los puestos de nueva creación o vacantes que impliquen jornada partida y/o complemento de dirección o jefatura se ofrecerán en concurso de méritos en todo caso. En aquéllos casos que supongan la transformación de una plaza que no los conllevaba, si existe más de una plaza ocupada en la misma unidad, área, especialidad, nivel salarial y turno, se procederá del mismo modo.

**10. Relación de puestos de trabajo**

La Gerencia y el Comité de empresa muestran su acuerdo con el documento de relación de puestos de trabajo remitido con fecha 3 de julio de 2006.

Con carácter previo a su presentación a Consejo de Gobierno, la Gerencia remitirá al Comité de empresa las modificaciones realizadas en dicho documento a fin de que el Comité emita el informe preceptivo previo.

Madrid, a 19 de julio de 2006

La Gerencia de la UCM,

El Comité de Empresa,

PRESIDENTE C.E. UCM.

Vicepresidenta C.E. UCM