



**universidad
de león**

**Comité de Empresa
Personal Laboral de Administración y Servicios**

**ACTA
REUNIÓN EXTRAORDINARIA
COMITÉ DE EMPRESA
BIBLIOTECA SAN ISIDORO
03 de FEBRERO de 2020**

ASISTENTES

CCOO

LUDY VILA FIDALGO	13:00
LETICIA GONZÁLEZ ÁLVAREZ	13:00
ENRIQUE RAMOS GARCÍA	13:20

UGT

JOSÉ CARLOS COSGAYA HIJOSA	13:00
TERESA DONIS CAÑÓN	13:00
RAÚL LÓPEZ SANTOS	13:00
EFREN GARCÍA FERNÁNDEZ	13:00
MIGUEL ÁNGEL GARCÍA MARTÍNEZ (DS)	13:00

AITUL

OLGA ÁLVAREZ ALONSO (DS)	13:00
CARLOS VICENTE RUBIO	13:30

CSIF

CRISTINA GARCÍA GONZÁLEZ	13:00
--------------------------	-------

STELE

ALEJANDRO BERNABÉ CASTAÑÓN	13:00
----------------------------	-------

ORDEN DEL DÍA

1.- RPT

AUSENTES

ALFONSO FRONTAURA GALÁN
M^a MAR GONZÁLEZ RAMOS
JOSÉ CARLOS MARTÍN SORIANO (DS)
NIEVES FELIZ TRUCHERO
ALVARO DEL RÍO GONZÁLEZ (DS)

NOTAS

DS- Delegado Sindical

Se inicia la sesión a las 13:00 h. del día 3 de febrero de 2020 en la sala de reuniones de la planta sótano de la Biblioteca Central.

1. RPT.

La presidenta hace un resumen de la propuesta de RPT expuesta por la Gerencia en la reunión del pasado 30 de enero. Pide que cada sindicato se explique su punto de vista sobre la misma.

UGT indica que estamos peor que cuando empezamos, y la propuesta presentada pretende dividir al comité. La Carrera Horizontal (CH) propuesta es una tomadura de pelo y un engaño. Se debe exigir una propuesta más seria y equiparable a la productividad de los funcionarios. Las transformaciones deben ser para todo el colectivo, por qué estas si y otras no. La propuesta afecta a muy pocos trabajadores de toda la RPT. Se debe seguir negociando y no dar nuestro respaldo a una RPT que no es buena para el colectivo.

AITUL indica que no está de acuerdo con la RPT, y que la CH es una tomadura de pelo. Parece que los trabajadores de la biblioteca deban estar agradecidos y no es así.

CSIF indica que está en desacuerdo por los mismos motivos, especialmente por la biblioteca.

STELE opina que hay que darle una oportunidad a la propuesta de Gerencia, que incluye de las OPE de 2017, 2018 y 2019, 3 plazas de GI, 4 plazas de GII, 3 plazas de GIII, y 16 plazas de GIV. Aprecia que hay matices en algunas de las plazas que se pueden ver. Sobre las transformaciones no entra a juzgar lo que han pedido los directores respecto a sus necesidades. También considera injusto lo de la biblioteca. A la RPT le da valor y la CH es una petición que CCOO ha planteado siempre y es una forma de empezar.

CCOO se remite a lo que el comité de empresa aprobó en la última reunión y se envió a la Gerencia, especialmente el punto 1º y 2º que se transcriben:

Que se articule un sistema para asignar productividad, trabajos excepcionales, u otra salida para que toda la plantilla vea reconocida una subida salarial equivalente a la que se ha pactado en la RPT de funcionarios.

Que se indique cuántas transformaciones hay disponibles para toda la RPT, tanto del grupo II al I, como del III al II.

Sobre la CH entienden que debe ser negociada y no asumir la de PAS funcionario de Valladolid.

Esto es lo básico y debe ser negociado, de modo global y no sesgado. Las transformaciones deben ser por antigüedad, y no depender de si el jefe lo pide o no, ya que representamos a todos. Debe existir una oferta plurianual repartida por todos los sectores.

Sobre la consolidación están de acuerdo, y de la OPE entienden que debe incluirse la plaza de deportes. Y debe usarse para crear la RPT por los nuevos servicios creados.

Indica el secretario que tenemos que recordar el gran número de escritos de peticiones de los compañeros que el comité ha recibido estos últimos 3 años y que están pendientes de dar salida a través de la RPT, y de los cuales ni siquiera hemos hablado.

Tras esta exposición de posturas se abre un amplio e intenso debate con la participación de todos los miembros del comité que piden la palabra. Tras el mismo se llega a un acuerdo que es sometido a votación y aprobado por 7 votos a favor, 1 en contra y 1 abstención (se transcribe el acuerdo alcanzado):

EL comité de empresa trasladará a la Gerencia en la próxima reunión su propuesta para la negociación de la RPT, que debe empezar por los tres puntos siguientes, y continuar con una revisión global de la misma.

1º Se debe contemplar una mejora salarial equivalente a la aprobada para el PAS funcionario, bien vía productividad o cualquier otro sistema que no sea la CH que ha de negociarse para todo el personal.

2º Se debe negociar un plan de transformaciones plurianual para todo el personal.

3º La carrera horizontal debe negociarse junto al resto del personal, y se hace una propuesta para iniciar dicha negociación que se basaría en 4 escalones alcanzables cada cinco

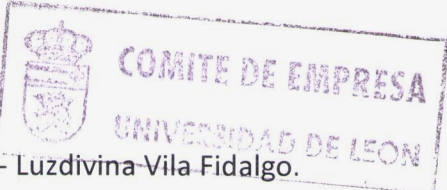
años, y por los que se percibiría mensualmente un pago de 100, 150, 200 y 250 euros para los grupos IV, III, II y I respectivamente.

Además el comité considera que para poder negociar una RPT necesitamos tener datos concretos de las variaciones salariales y de las variaciones de las masas salariales de la ULE. Así como una serie de documentos sin los cuales estamos trabajando a ciegas y no podemos contrastar las diferentes posibilidades que la negociación nos ofrece, en concreto y en este momento de la negociación:

- Masas salariales de los 4 colectivos, y su variación en los últimos años.
- Incrementos salariales en otros colectivos de los últimos años.
- Escritos enviados a la JCYL de solicitud de plazas transformadas, y escritos de respuesta de la JCYL.
- Coste total de la última RPT de funcionarios, indicado por separado el coste de la productividad, y el del premio de jubilación.
- RPT nominal completa, incluidos todos los pluses de cada plaza y cada trabajador.
- Información adecuada y clara de las modificaciones, supresiones, creaciones y demás variaciones en toda la RPT, por ejemplo, un listado de plazas que se crean, plazas que se modifican, plazas que se suprimen, con todos sus datos similar al que se ha enviado en otras ocasiones al BOCYL.

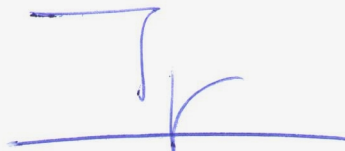
A las 14:30 h. se levanta la sesión.

Vº Bº Presidenta del Comité.

The stamp is rectangular with a double border. On the left is a small crest of the University of León. To the right of the crest, the text "COMITE DE EMPRESA" is written in a bold, sans-serif font. Below that, "UNIVERSIDAD DE LEON" is written in a smaller, similar font.

Fdo.- Luzdivina Vila Fidalgo.

El Secretario del Comité.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'J' and 'C' followed by a horizontal line.

Fdo.- José Carlos Cosgaya Hijosa.



universidad
de león

Comité de Empresa
Personal Laboral de Administración y Servicios

ACTA 1/2020
Area...

Acuerdo sobre negociación del a RPT alcanzado el 3 de febrero de 2020.

EL comité de empresa trasladará a la Gerencia en la próxima reunión su propuesta para la negociación de la RPT, que debe empezar por los tres puntos siguientes, y continuar con una revisión global de la misma.

1º Se debe contemplar una mejora salarial equivalente a la aprobada para el PAS funcionario, bien vía productividad o cualquier otro sistema que no sea la CH que ha de negociarse para todo el personal.

2º Se debe negociar un plan de transformaciones plurianual para todo el personal.

3º La carrera horizontal debe negociarse junto al resto del personal, y se hace una propuesta para iniciar dicha negociación que se basaría en 4 escalones alcanzables cada cinco años, y por los que se percibiría mensualmente un pago de 100, 150, 200 y 250 euros para los grupos IV, III, II y I respectivamente.

Además el comité considera que para poder negociar una RPT necesitamos tener datos concretos de las variaciones salariales y de las variaciones de las masas salariales de la ULE. Así como una serie de documentos sin los cuales estamos trabajando a ciegas y no podemos contrastar las diferentes posibilidades que la negociación nos ofrece, en concreto y en este momento de la negociación:

- Masas salariales de los 4 colectivos, y su variación en los últimos años.*
- Incrementos salariales en otros colectivos de los últimos años.*
- Escritos enviados a la JCYL de solicitud de plazas transformadas, y escritos de respuesta de la JCYL.*
- Coste total de la última RPT de funcionarios, indicado por separado el coste de la productividad, y el del premio de jubilación.*
- RPT nominal completa, incluidos todos los pluses de cada plaza y cada trabajador.*
- Información adecuada y clara de las modificaciones, supresiones, creaciones y demás variaciones en toda la RPT, por ejemplo, un listado de plazas que se crean, plazas que se modifican, plazas que se suprimen, con todos sus datos similar al que se ha enviado en otras ocasiones al BOCYL.*

Vº Bº Presidenta del Comité.

Fdo.- Luzdivina Vila Fidalgo.

El Secretario del Comité.

Fdo.- José Carlos Cosgaya Hijosa.