

PLAN SOCIAL DE MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO [PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID Propuesta de la representación de los trabajadores (2)

REGISTRO UPM (RECTORADO B)

ENTRADA

0001 Nº 201500014811

27/02/15 14:00:10 Despl GR

La parte social en el Procedimiento de Despido Colectivo promovido por la Universidad Politécnica de Madrid presentó el pasado 25 de febrero una propuesta de determinadas actuaciones conducentes a evitar despido alguno en la plantilla de nuestra universidad.

Una vez recibidas, en la misma reunión, las primeras valoraciones sobre dichas propuestas por parte del equipo que representa a la empresa y tras el consiguiente estudio de las mismas, se propone una nueva formulación de algunas de ellas y se presentan alternativas que estamos seguros facilitarán el proceso negociador en dicho Procedimiento y la consecución de un acuerdo.

La propuesta de estas medidas se presenta en esta Comisión con la firme convicción de que el proceso negociador puede llegar a un mejor acuerdo para todas las partes y que redunde en la mayor fortaleza del mismo. Creemos que su adopción puede solucionar la presente situación y conducirnos a enfrentar en el futuro cualesquiera otras que puedan surgir evitando que lleguen a materializarse en un Procedimiento de Despido Colectivo por causas organizativas o económicas, u otras medidas que supongan menoscabo de la calidad del empleo en nuestra Universidad.

Primera actuación: cobertura de vacantes

1. La totalidad de las plazas existentes no ocupadas por personal laboral fijo o temporal a la firma del presente Plan Social deberán ser ofertadas al personal afectado por el presente proceso de despido colectivo
2. La provisión de estos puestos de trabajo se realizará aplicándose el orden de prelación que corresponda según la legislación vigente o el acuerdo alcanzado.
3. De forma complementaria a lo anteriormente establecido, se facilitará la adecuación a los puestos que pudieran quedar vacantes por la aplicación de esta medida mediante la oferta de medidas formativas, de capacitación o de reciclaje profesional.
4. La cobertura de dichos puestos de trabajo por el procedimiento aquí contemplado se ajusta a la normativa autonómica de aplicación, que establece que dichas plazas, estén o no ocupadas interina o temporalmente, en tanto no hayan sido objeto de convocatoria para su provisión mediante el correspondiente proceso selectivo, se cubrirán preferentemente a través de los oportunos mecanismos de movilidad interna, como es el procedimiento que aquí se contempla.

Tal y como regula la normativa autonómica, estos procesos de movilidad interna no computan dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición.

5. Esta medida en modo alguno está afectada por lo regulado a nivel de la normativa autonómica en relación a los límites de Oferta Pública de Empleo y contratación temporal, puesto que se vincula a trabajadores en activo en la Universidad Politécnica de Madrid, no a nuevas contrataciones.

Segunda actuación: jubilación parcial con contrato de relevo

1. La Universidad se compromete a facilitar, promover y garantizar los procesos de jubilación parcial con contrato de relevo de manera inmediata.
2. Dicha modalidad de jubilación se concederá de forma automática en el momento en que sea solicitado por parte del trabajador.
3. Los trabajadores laborales fijos que cumplan los requisitos de edad, periodos de cotización y las demás condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación contributiva de la Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial.
4. Dichos trabajadores tendrán derecho, en concepto de "paga por servicios prestados" a cuatro mensualidades más y una mensualidad por cada cinco años o fracción que exceda de los diez de referencia.

En el momento de acceder a la jubilación parcial tendrá derecho a percibir, bajo la fórmula que se determine, a un porcentaje de dicha paga equivalente al porcentaje de reducción de jornada solicitada por el trabajador. Las cantidades restantes en relación al importe global se percibirán en el momento en el que el trabajador acceda a la jubilación plena.

5. Las contrataciones de trabajadores relevistas, que serán ofertadas a los trabajadores/as afectados por el presente Plan, no computarán a efectos de tasa de reposición toda vez que no se está realizando una nueva contratación, sino la ocupación temporal de un puesto de trabajo existentes por un trabajador en activo de la propia Universidad hasta que la plaza en cuestión sea ocupada mediante la correspondiente oferta pública de empleo.
6. Los puestos de trabajo que dejaran de estar ocupados como consecuencia de esta medida serán ofertados a los trabajadores afectados por el proceso de despido colectivo en el orden de prelación que corresponda según la legislación vigente o el acuerdo alcanzado.
7. De forma complementaria a lo anteriormente establecido, se facilitará la adecuación a los puestos que pudieran quedar vacantes por la aplicación de esta medida mediante la oferta de medidas formativas, de capacitación o de reciclaje profesional

Tercera actuación: situaciones generadas por los procesos de incapacidad

1. Los puestos de trabajo de aquellos/as trabajadores/as que se encuentren inmersos en el procedimiento administrativo vinculado a un proceso de reconocimiento o revisión de incapacidad permanente, se ofertarán a los trabajadores afectados por el presente proceso de despido colectivo.

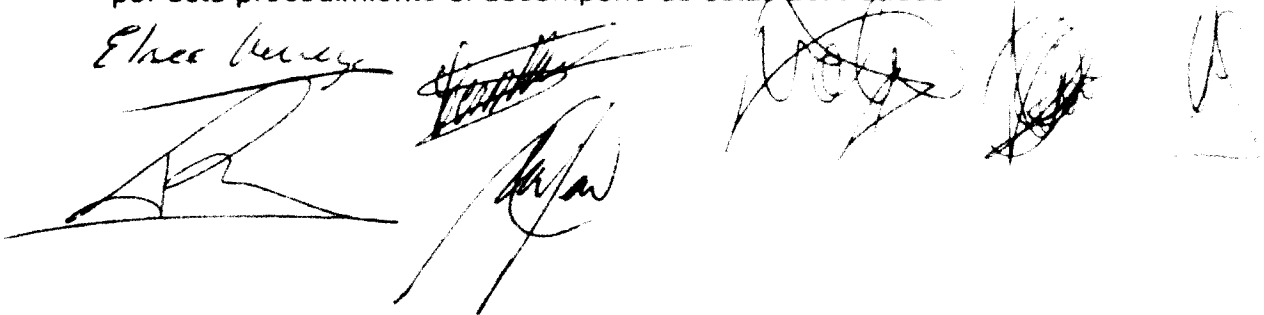
2. La provisión de estos puestos de trabajo se realizará aplicándose el orden de prelación que corresponda según la legislación vigente o el acuerdo alcanzado.
3. De forma complementaria a lo anteriormente establecido, se facilitará la adecuación a los puestos que pudieran quedar vacantes por la aplicación de esta medida mediante la oferta de medidas formativas, de capacitación o de reciclaje profesional
4. Los trabajadores permanecerán en dichos puestos hasta que la plaza sea cubierta por los procesos ordinarios de provisión de vacantes o hasta que se produzca la reincorporación del trabajador como resultado de un proceso de revisión de la incapacidad, si fuera el caso.

Quinta actuación: incorporación a las bolsas de trabajo

1. En el supuesto de la extinción del contrato de trabajo, se procederá a la incorporación a las bolsas de trabajo de las que procedió su contratación en el caso de que las mismas sigan activas.
En dichas bolsas de contratación integrarán en el orden en el que figuraban en el momento de su contratación.
2. Si existiera bolsa de contratación para un determinado puesto pero el trabajador afectado por el presente proceso de despido colectivo no hubiese figurado en la misma, se integrará en ella en último lugar. Si hubiera más de un trabajador en esta situación en relación a una misma bolsa de trabajo, se ordenarán en la misma por antigüedad en la Universidad.
3. Si no existiera bolsa de contratación, la misma se generará con los trabajadores afectados por el presente proceso aplicándose el orden de prelación que corresponda según la legislación vigente o el acuerdo alcanzado

Sexta actuación: recuperación de las actividades externalizadas

La Universidad garantizará y se comprometerá a ofertar a los trabajadores afectados por este procedimiento el desempeño de estas actividades



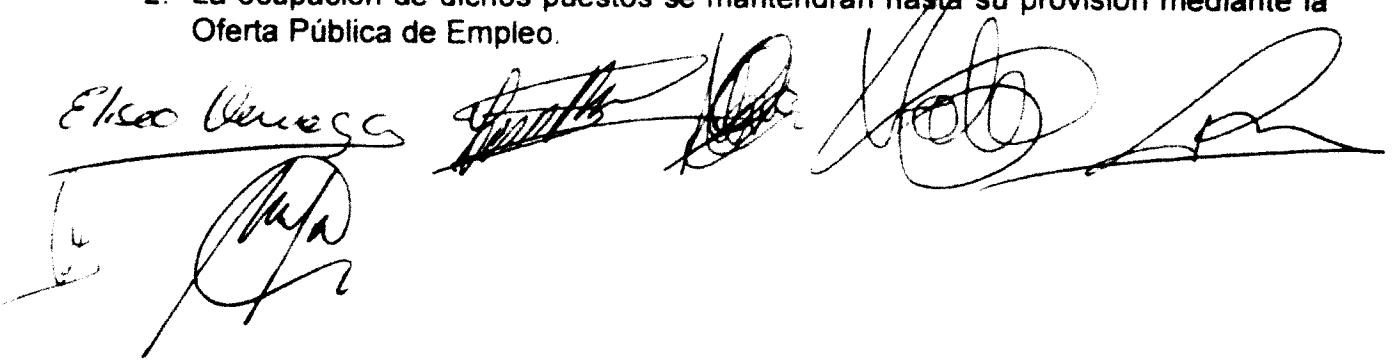
ANEXO

Criterios de permanencia en las plazas

La totalidad de las plazas vacantes u ocupadas por personal temporal se ofertarán mediante los procesos internos de provisión de vacantes -traslado y promoción interna- a la plantilla de personal laboral fija. Estos procesos internos deben ponerse en marcha una vez cerrada la aplicación del Plan. Dichos procesos no están afectados, tal y como se establece en la normativa autonómica, por los límites vinculados a la tasa de reposición.

Si como resultado del desarrollo de estos procesos alguno o algunos de los puestos ocupados por el personal incluido en el presente proceso de despido colectivo se vieran afectados, los criterios de aplicación serán los siguientes:

1. Los trabajadores afectados pasarán a ser destinados a los puestos de origen del personal laboral fijo que haya obtenido plaza en dichos procesos internos.
2. La ocupación de dichos puestos se mantendrán hasta su provisión mediante la Oferta Pública de Empleo.



ATN. SRA. GERENTE DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID