universidad
CCOO enseñanza
www.feccoo-madrid.org/ensenanza/
@CCOOUUMM
Síguenos en

CCOO informa

Reunión de las Mesas del Acuerdo y el Convenio del PAS

Tablas salariales, tasa de reposición, permiso por maternidad, paga extra de diciembre de 2012, procesos internos de promoción y otros temas.

Sector: PAS **Nº 27/2016**

Lo primero las personas

En las últimas reuniones de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo del PAS Funcionario (10 de noviembre) y de la Comisión Paritaria del II Convenio del PAS Laboral (24 de noviembre) se han tratado, entre otras, las siguientes cuestiones:

1. Tablas salariales

En el año 2016 todas las retribuciones del personal al servicio del sector público se incrementarán en un 1 %. Eso es lo que dice la ley y los acuerdos que desarrollan los acuerdos y convenios en vigor. Sin embargo, la representación de las Universidades niega los acuerdos firmados y considera que las cantidades correspondientes a jubilación anticipada, Gran Invalidez o fallecimiento e Incapacidad Permanente Absoluta deben ser las mismas que en 2010, fecha en que firmaron los acuerdos ahora cuestionados.

En dichos acuerdos se establece que las cantidades mínimas previstas para estos supuestos "*se actualizarán anualmente con el incremento que establezca la Ley de Presupuestos de la Comunidad de Madrid*". La Ley 6/2015, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2016 ha establecido dicho incremento en un 1 %. Por lo tanto, las cantidades contempladas para estos conceptos deben incrementarse en este mismo porcentaje en relación a las reflejadas en el documento de retribuciones aportadas por las Universidades para el año 2015.

¿Con qué nos encontramos?

1. **Con la total falta de vergüenza** de unas universidades que se atreven a afirmar que "anualmente" se refería únicamente al año 2010, año en que se firmaron los acuerdos. Simplemente recordar a estos gestores que la Real Academia de la Lengua define el término "anualmente" como "cada año".
2. **Con la desfachatez** de negar en las Mesas de todo el PAS lo que muchas universidades están aplicando, sin reconocerlo. Y todo ello para dar cobertura a aquellas universidades que incumplen sus obligaciones, aunque para ello sea necesario negar la realidad.
3. **Con la pobreza moral** que supone cuestionar unos cientos de euros a compañeros que o bien han finalizado largos períodos de servicio en su universidad o han tenido la desgracia de verse en situaciones tan dramáticas como una incapacidad o gran invalidez. Ni tan siquiera queremos plantearnos la situación de fallecimiento.

Para CCOO resulta evidente que en 2016 las cantidades correspondientes a estos conceptos deberían ser las correspondientes a los acuerdos en vigor y que se especifican en las siguientes tablas:

JUBILACIÓN ANTICIPADA		
Edad	Aplicación de los acuerdos en vigor	Propuesta de las Universidades
60 años	7.644,42 €	7.568,72 €
61 años	6.642,49 €	6.576,72 €
62 años	5.603,43 €	5.547,95 €
63 años	4.601,51 €	4.555.,95 €
64 años	2.560,52 €	2.535,17 €

INDEMNIZACIONES POR INVALIDEZ Y MUERTE		
	Aplicación de los acuerdos en vigor	Propuesta de las Universidades
Gran Invalidez o Fallecimiento	17.901,60 €	17.724,36
Incapacidad Permanente o Absoluta	16.559,07 €	16.395,12

Ante esta actitud de los representantes de las Universidades CCOO va a proceder a iniciar la demanda judicial contra todas y cada de las Universidades que mantengan este criterio (salvo que nos aporten unas tablas de su universidad donde se reflejen las cantidades reflejadas en los acuerdos) y pediremos una aclaración a los Rectores sobre la actitud de su representación en estas Mesas.

2. Acuerdo para que en el año 2017 el número de plazas derivadas de la aplicación del criterio de "tasa de reposición" se vinculen de forma íntegra a una oferta pública de empleo destinada al colectivo del PAS que la genera, salvo que por acuerdo de los órganos de representación del PAS se acuerde la acumulación en uno u otro sector del PAS

Con el objeto de garantizar que en todas y cada de las Universidades se respete que las plazas de la tasa de reposición del PAS se apliquen realmente en este colectivo, evitando que las universidades las acumulen al PDI (como han hecho la URJC y la UC3M la los dos últimos años), planteamos a las Mesas un acuerdo para:

1. Garantizar que el número de plazas que pudiera derivarse de la aplicación de la tasa de reposición en el colectivo del PAS serán el resultado de aplicar, al menos, el 100 % de la tasa de reposición que se pudiera establecer.
2. Que los órganos de representación del PAS serán informados del número de plazas resultantes de la aplicación de la tasa de reposición en este colectivo. Dichas plazas de reflejarán íntegramente en una Oferta Pública de Empleo destinada al PAS a publicar antes del 31 de diciembre de 2017.
3. Los criterios anteriores sólo podrán variarse por el acuerdo de los órganos de representación del PAS en el sentido de acumular total o parcialmente dichas plazas en otro colectivo.
4. Las plazas resultantes de la aplicación de los criterios anteriores serán las que las Universidades trasladen a la Comunidad de Madrid para su aprobación por su Consejo de Gobierno.

Y la respuesta fue NO. Las Gerencias quieren seguir teniendo las manos libres para "ofrecer graciosamente", según les convenga y a cambio de lo que consideren en cada momento, un derecho que entendemos esencial. Si no logramos garantizar este criterio, que a nadie le extrañe que antes o después nos encontremos en alguna universidad con que se nos diga que un determinado servicio "no se puede prestar con la suficiente calidad debido a la falta de personal" y que se hace necesaria su cobertura por trabajadores "externos".

3. Aplicación en el ámbito de las Universidades Públicas de Madrid de los criterios establecidos por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en relación a las indemnizaciones por cese o finalización de la relación contractual de las distintas modalidades de contratación temporal

Las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de septiembre de 2016 han establecido que no puede haber una diferencia de trato, incluida la indemnización en caso de despido o cese, entre trabajadores indefinidos y temporales e interinos. Es decir, no debe darse un trato diferente solo por un motivo de temporalidad. En el marco legal español actual, los trabajadores indefinidos al acabar su contrato por decisiones objetivas o procedentes deben cobrar, al menos, el equivalente a un sueldo de 20 días por año trabajado y los temporales deben percibir 12 días por año o nada si son interinos. La decisión de los jueces europeos establece que las indemnizaciones entre trabajadores temporales e indefinidos deben ser iguales, es decir, de 20 días por año trabajado.

Ante esta realidad planteamos a las universidades un acuerdo que evitase una intensificación de la conflictividad y la sobrecarga de los servicios jurídicos de las Universidades Públicas de Madrid. Para ello, propusimos el reconocimiento automático de esta nueva situación en el momento del ceso o despido incluyendo la indemnización por 20 días en el finiquito, evitando al trabajador tener que reclamar o denunciar esta situación.

Y la respuesta fue NO. Las Universidades entienden que hay que esperar a que cambie la ley. Es decir, que las universidades invitan a sus trabajadores despedidos a que las denuncien, como ya han hecho algunos compañeros en los últimos días. Un ejemplo más de eficacia en la gestión.

4. Acuerdo para la aplicación de un permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso se iniciará el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto

En la disposición adicional decimosexta en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se contempla el derecho de las empleadas públicas en estado de gestación a:

1. Un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.
2. En caso de gestación múltiple, este permiso se iniciaría el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

En este sentido, en las reuniones de las Mesas del pasado mes de junio CCOO planteó la firma de un acuerdo que reconocieses este derecho a las empleadas públicas de las universidades madrileñas. A pesar de que ya se había firmado el acuerdo en la UAH y la UC3M, la postura de las Universidades en esa reunión consistió en negar dicho acuerdo, comprometiéndose a negociar, en el ámbito de cada Universidad, el reconocimiento del permiso a que se refiere la disposición adicional nonagésima segunda para las empleadas públicas. Es más, nos vinieron a decir que no nos preocupásemos ya que este acuerdo estaría firmado en todas las universidades en el mes de septiembre. La realidad es que a día de hoy este acuerdo todavía no se ha firmado en la UAM y el calendario de firma no ha sido tan "inmediato" como afirmaron las Universidades:

Universidad	UAH	UC3M	UCM	UPM	URJC	UAM
Fecha de la firma del acuerdo	4.3.16	12.4.16	11.7.16	13.9.16	21.11.16	Sin acuerdo

Esta realidad cuestiona claramente el compromiso de las Universidades en relación con esta cuestión y **confirma la necesidad de que los acuerdos se alcancen en el seno de las Mesas del PAS del Acuerdo y el Convenio.** El estado actual de este y otros derechos que hemos venido reclamando en 2016 es el siguiente:

Universidad	ACUERDOS FIRMADOS O EN VIGOR		
	Adaptación de la jornada tras la finalización de un tratamiento quimioterapia o radioterapia u otros tratamientos de especial gravedad	Reconocimiento de un período de tiempo adicional de jornada continuada por razón de atender a un hijo menor de 12 años (entre el 1 y el 14 de junio y el 14 y el 30 de septiembre)	Permiso retribuido en caso de embarazo a partir de la semana 35 (embarazo múltiple) o la semana 37
UCM	**SI**	**SI**	**SI**
UPM	**SI**	**SI**	**SI**
UAM	**NO**	**NO**	**NO**
UAH	**SI**	Los acuerdos en vigor no hacen necesario este acuerdo	**SI**
URJC	**SI**	**NO**	**SI**
UC3M	**SI**	**SI**	**SI**

La realidad es que las Universidades están forzando de manera intencionada a demorar y pelear el reconocimiento de todos y cada uno de estos derechos que deberían ser aplicados de manera automática.

5. Recuperación de la paga extraordinaria de diciembre de 2012

El viernes 7 de octubre de 2016 la Comunidad de Madrid informó a través de los medios de comunicación que el pago de las cantidades correspondientes al último tramo pendiente de devolución de la paga extraordinaria de diciembre de 2012 (el 24,59%, que correspondería al equivalente a 45 días) no se producirá hasta el año 2017.

Al ser preguntadas las Universidades por el abono de este último tramo, **las Universidades se reiteran en su postura de que sólo pagarán cuando reciban el dinero de la Comunidad de Madrid.**

CCOO entiende que no se trata de una cuestión de disponibilidad presupuestaria (en el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid del pasado 22 de noviembre se acordó la firma de los convenios a suscribir con la Universidad Autónoma de Madrid, Universidad Carlos III, Universidad Rey Juan Carlos, Universidad Politécnica de Madrid y de Adenda con la Universidad Complutense de Madrid para la completa ejecución de cinco sentencias firmes del Tribunal Supremo y se aprueba un gasto para tal fin de 158.429.007,86 **€), sino de voluntad de reconocer este derecho a sus trabajadores**. Y esto se ha demostrado en la devolución de los tramos anteriores, cuando en algunas universidades estos se han cobrado hasta tres meses más tarde que en la Comunidad de Madrid.

Por lo tanto, hemos reclamado que las cantidades pendientes de abono se perciban nunca más tarde que el resto de empleados públicos de la Comunidad de Madrid.

6. Resoluciones Rectorales de la Universidad Autónoma de Madrid por las que se convocan concursos restringidos para la asignación de complementos de dirección o jefatura en diferentes departamentos y servicios de dicha Universidad

Mediante toda una serie de Resoluciones Rectorales publicadas entre los meses de abril y julio de 2016 la UAM ha venido convocando una serie de concursos restringidos para la asignación de complementos de dirección o jefatura al PAS Laboral de dicha Universidad en diferentes departamentos y servicios de la Universidad. Desde CCOO entendemos que las bases de estas Resoluciones incumplen lo regulado en el II Convenio del PAS Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid y a la normativa de aplicación en lo referido, entre otras cuestiones, por:

1. El procedimiento aplicado para la asignación de dichos complementos de dirección, toda vez que el mismo no se contempla en los procedimientos regulados en el II Convenio del PAS Laboral ni para la provisión de vacantes ni para la concesión de complementos salariales.

2. El requisito contemplado en las convocatorias en relación al carácter laboral fijo o temporal de los posibles candidatos a participar en estos procesos y la forma en que dicho requisito se articula formalmente en las convocatorias. Así, se contempla la posibilidad de asignar el complemento a un personal temporal que en principio está excluido de poder participar en la convocatoria.
3. Los criterios temporales de adjudicación de dicho complemento. Se fija un período máximo de 4 años cuando en el Convenio de aplicación en modo alguno se establece limitación temporal alguna toda vez que se trata de un complemento al trabajador y no al puesto que se ocupa, por lo que su concesión sólo está vinculada a la persistencia de las causas que motivaron su concesión, no a un límite temporal concreto.
4. Se contempla la concesión del complemento de dirección a candidatos que desempeñan su trabajo en un servicio o unidad en la que son el único trabajador de su grupo profesional, lo que supone un incumplimiento claro de lo establecido en el artículo 70 del II Convenio del PAS Laboral.

En la reunión de esta Comisión Paritaria del pasado 30 de junio CCOO se comprometió a abrir un proceso de negociación ajustado a unos plazos temporales razonables con el objeto de adecuar dichas convocatorias al convenio colectivo de aplicación. Lógicamente, este compromiso se vinculaba al compromiso de la UAM de no resolver los procedimientos puestos en marcha hasta la finalización de dicha negociación. Entendimos que existía un compromiso por parte de la UAM de remitir el informe jurídico al que aludía y abrir dicho proceso de negociación a partir de su conocimiento y análisis.
La realidad es que con fecha 12 de julio la Gerencia de la UAM traslada a CCOO dicho informe e informando que se vinculaba la resolución de las convocatorias a dicha remisión, no a la negociación real de las mismas. La siguiente noticia fue que las primeras resoluciones se publicaron el día 15 de julio. **Por lo tanto entendemos que la Universidad nunca ha tenido la voluntad de resolver el presente conflicto en base al diálogo y al acuerdo y ha aplicado los criterios que tenía previstos de antemano**, lo que en modo alguno podemos compartir. **En consecuencia, hemos trasladado dichas convocatorias a nuestros servicios jurídicos.**

7. Cobertura de una plaza vacante de C3 Técnico Especialista de Información y Servicios mediante un contrato de servicios de asistencia y soporte técnico especializado firmado por la Universidad Carlos III de Madrid y una empresa privada incumpliendo lo establecido en el II Convenio del PAS Laboral. Criterios de dotación de personal y funcionamiento del servicio de conserjerías

En el mes de julio de 2016 se produjo una jubilación total de un trabajador fino con nivel salarial C3 Técnico Especialista de Información y Servicios que se encontraba en situación de jubilación parcial con contrato de relevo. En estos supuestos el convenio de aplicación mandata la cobertura de dicha plaza mediante los procesos de provisión correspondientes contemplados en el mismo. Sin embargo, la Gerencia de la UC3M, en lugar de aplicar dichos procedimientos, procedió a cubrir dicho puesto de trabajo a través de una empresa externa, como apoyo temporal a algunas tareas de información en el Campus de Getafe. El servicio prestado por esta empresa no respetaba la jornada laboral ordinaria del puesto y se limitaba a un período diario de cinco horas.
Esta medida fue aplicada sin información y negociación alguna con el Comité de Empresa que tuvo que reclamar la información ante la con fecha 12 de septiembre y ante la incorporación de esta persona ajena a la Universidad, solicitó de manera urgente aclaraciones al respecto. Esta misma información fue solicitada por la sección sindical de CCOO en la Universidad, advirtiendo a la Universidad del incumplimiento del Convenio que esta medida implicaba.

La realidad es que:
1. Se produce la baja por jubilación de un Técnico Especialista C3 de Servicios e Información en el mes de julio de 2016.
2. La UC3M justifica este procedimiento argumentando en escrito dirigido al Comité deEmpresa con fecha 13.9.2016:

a. Que se está realizando un cambio de modelo de aulas docentes, con un fuerte componente tecnológico que afectará a muchas de las tareas que se desarrollan en las conserjerías y en la manera de llevarlas a cabo.
b. Ello permitirá no hacer nuevas incorporaciones de Personal de Información y Servicios a pesar de las jubilaciones que se están produciendo en este colectivo y dado que persisten aún las limitaciones presupuestarias en cuanto a la incorporación de personal tanto temporal como de nuevo ingreso.
c. Dado que se produjo una jubilación total el mes de julio pasado de un técnico de Información y Servicios, y el cambio de modelo citado en el párrafo anterior no ha dado aún los pasos suficientes, se ha adoptado una medida organizativa para atender la necesidad de la prestación de un servicio de información de cinco horas diarias a través de una empresa, como apoyo temporal a algunas tareas de información en el Campus de Getafe, con objeto de llevar a cabo la prestación del servicio sin menoscabo en su calidad y sin mayor sobrecarga de trabajo para los restantes empleados del colectivo.
d. La contratación de este servicio, no incrementa el gasto en capítulo I de la Universidad.

En relación con esta argumentación, CCOO entiende que:
a. El puesto objeto de contratación es un puesto de RPT que debe ser cubierto siguiendo el procedimiento establecido en el convenio de aplicación.
b. En la UC3M existe una bolsa de trabajo activa para este colectivo.

c. La dotación de dicha plaza en ningún caso supone un incremento del capítulo I toda vez que la misma está dotada en los presupuestos de la UC3M para el año 2016 e incluida en la trasferencia del capítulo I realizada por la Comunidad de Madrid.
d. Dicha plaza estaría incluida dentro de los supuestos de tasa de reposición y la cobertura mediante contratación temporal es factible y legal.
e. El Comité de Empresa se ha visto obligado a solicitar por escrito con fecha 12 de septiembre información sobre la situación que se estaba generando en el servicio al no haberse negociado con este órgano el procedimiento aplicado por la Gerencia.
f. El procedimiento aplicado por la Gerencia sólo puede entenderse como una externalización encubierta de, cuando menos, el puesto en cuestión. Y arroja grandes dudas sobre el resto de puestos de las conserjerías.

Por lo tanto, desde CCOO reclamamos:

1. **La cobertura inmediata de dicha plaza mediante los procesos oportunos convencionalmente establecidos** y la puesta en marcha de un proceso de formación y actualización del personal que presta su servicio en las conserjerías de la Universidad Carlos III de Madrid con el objeto de que pueden seguir desarrollando su actividad con las máximas garantías.
2. **Una información clara y detallada sobre los criterios de plantilla en relación al servicio de conserjerías** y atención a las aulas y medios audiovisuales de éstas, su dotación y funcionamiento del servicio.
3. **Un compromiso de prestación del servicio con los empleados públicos destinados al mismo, el mantenimiento de todos los puestos de trabajo de las conserjerías y la no cobertura del mismo por personal ajeno a la plantilla de la Universidad Carlos III de Madrid**. **El compromiso con un servicio público de calidad pasa también por el respeto al empleo público, por su defensa y mantenimiento, y por el rechazo a cualquier tentación de externalización de dichos servicios.**

La UC3M entiende que el proceso llevado a cabo se ajusta al convenio y la normativa de aplicación. Por lo tanto, y ante la falta de voluntad de corregir esta situación, CCOO ha trasladado esta contratación a sus servicios jurídicos para su valoración.

8. Convocatoria de los procesos internos de provisión de plazas

La Ley 6/2015 de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para 2016 establece que no computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos, aquellas plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna. Por lo tanto, CCOO viene reclamando desde comienzos de año la puesta en marca, de manera inmediata, la convocatoria de los procesos internos de provisión de vacantes (concurso de traslados y concurso-oposición de promoción interna en el caso del PAS Laboral y concurso de méritos y de promoción interna en el caso del PAS Funcionario). En estos momentos la situación es la siguiente:

Universidad	PAS Funcionario	PAS Laboral
UCM	Son 81 plazas para Administración y Biblioteca de A1, A2, y CI. Se pretende publicar las convocatorias en 2017.El Concurso méritos se publicó en julio y se espera resolver en enero de 2017.	Se han negociado 126 plazas de promoción interna y van a Consejo de Gobierno. Son el resultado del concurso de traslados realizado en 2008. Se reflejarán en 7 convocatorias diferentes.
UPM	Están en marcha procesos de libre designación, concurso de méritos, y traslados.	Están estudiando sacar un concurso de traslado previa negociación con el Comité de Empresa (CE).
URJC	Tiene en marcha concurso específico de méritos con 14 plazas de CII a CI. Se ha negociado con la Junta la oferta por promoción interna de 35 plazas de CII a C1 y quieren llevarlo al Consejo de Gobierno de fin de año. Pretenden convocar en febrero.	Están empezando a negociar con el CE.
UC3M	Se publicó un concurso de méritos en julio, donde hay 48 plazas, y se espera que esté resuelto a finales de año. No se garantiza una oferta de promoción interna.	Se han convocado mediante promoción interna 2 puestos funcionales, convocatoria que no cuenta con el acuerdo del CE.
UAM	En esta Universidad los concursos son anuales.	Promoción interna de 5 plazas, negociado con el CE.

	Han realizado un concurso de méritos que afectó a 42 plazas. Tienen pendiente de publicar uno de Biblioteca, y varios de escalas Administrativas porque han creado puestos en la RPT. Las oposiciones de promoción interna suponen 25 plazas, y han convocado 18 plazas de gestión y 3 de Técnico que se desarrollaran en 2017. Han sacado la promoción interna de 5 plazas de Ayudantes de Biblioteca y 2 de Facultativos.	Han alterado el orden según lo establecido en el Art. 24 del Convenio Colectivo.
UAH	Se han resuelto recientemente un concurso de méritos y otro específico Están en la última fase de negociación de la promoción interna, y quieren cerrar el acuerdo en las próximas semanas	Se ha enviado al CE la propuesta de promoción interna para 2016.

9. Oferta Pública de Empleo 2015 y 2016

CCOO considera prioritario garantizar tanto que las plazas derivadas de la aplicación de la tasa de reposición que reconoce al colectivo del PAS como que éstas se reflejen en una Oferta Pública de Empleo (OPE) y en convocatorias específicas que permitan la cobertura efectiva de dichas vacantes. Esto es fundamental para garantizar el futuro del colectivo y la viabilidad de los servicios que se prestan. Con este objetivo, a lo largo de 2015 y 2016 (años en los que hay tasa de reposición para el PAS), venimos realizando un control permanente de estos procesos. En estos momentos la situación es la siguiente:

Universidad	2015		2016
	Oferta Empleo Público	**Convocatorias específicas OPE**	**Oferta Empleo Público**
UCM	La OPE de 2015 es de 35 plazas: • 18 plazas C2 administrativo. • 4 plazas C2 bibliotecas. • 13 plazas PAS Laboral Se publica en el BOCM de 9 de diciembre de 2015.	Actualmente se están negociando las convocatorias de promoción interna. De las resultas de éstas se decidirá como cubrir las 13 plazas de tasa de reposición 2015. Primero se ofertarán en promoción interna. PASL: se está negociando con el CE las bases. Se ofertarán inicialmente mediante promoción interna. PASF: Se ha acumulado la OPE de 2015 a la de 2016 y se publicarán en dos tramos: • Primer tramo: 50 plazas (BOCM 21.11.2016): 10 plazas C2 biblioteca y 40 plazas C2 administración. • Segundo tramo: otras 42 plazas a publicar en 2017.	La OPE de 2016 es de 103 plazas: • 70 plazas de PAS Funcionario: 57 del área de administración y 13 del área de bibliotecas. • 33 plazas de PAS Laboral. Se publica en el BOCM de 20 de julio de 2016.
UPM	Sin OPE		La OPE de 2016 es de 50 plazas de PAS. Está pendiente de negociar con los órganos de representación la distribución por sectores. Se ha publicado en el BOCM de fecha 28.11.2016).
UC3M	La tasa del PAS se acumula al PDI		
URJC	La tasa del PAS se acumula al PDI		
UAM	La OPE de 2015 es de 12 plazas de PASF. Se publica en el BOCM de 8 de julio de 2015.	Se ha publicado la convocatoria de las 12 plazas para la escala Administrativa y con idiomas. En el primer trimestre de 2017 está prevista la realización de las pruebas selectivas.	La OPE de 2016 es de 12 plazas: 7 de PAS Funcionario y 5 de PAS Laboral. Se publica en el BOCM del jueves 7 de julio de 2016.
UAH	La OPE de 2015 es de 4 plazas de PASF. Se publica en el BOCM de 22 de diciembre de 2015.	Se están ultimando las convocatorias para presentarlas a la Junta de PAS funcionario, y cumplir con el compromiso de publicar la convocatoria en diciembre de 2016.	La OPE del PAS sería de 10 plazas, 6 de PAS Funcionario y 4 de PAS laboral. Se encuentra pendiente de acordar con los órganos de representación el reparto definitivo y

su convocatoria mediante una OPE.

Madrid, a 30 de noviembre de 2016