

ACTA REUNIÓN ORDINARIA 22 DE MARZO DE 2023

ASISTENTES:

José Salmerón Muñoz (Presidente UGT)

Gabriel Francisco Valentín Casanova (Secretario UGT)

Carmen García Llamas (UGT)

Antonio López López (UGT)

José Emilio Aguilar Moreno (UGT)

M.^a Ángeles Collado Collado (UGT)

Fátima Mellado Calderón (UGT).

Rafaela Bueno Martín (CCOO)

Paula Murillo Romero (CCOO)

Juan Francisco Pedrazas López (CCOO)

Sara Isabel Ruiz Moreno (CCOO)

Juan Manuel Marín Rodríguez (CCOO).

Manuel Ramírez Herrera (CSIF)

Francisco Javier Carmona Alonso (Delegado sindical CCOO).

Antonio Alcántara Carmona (Delegado Sindical de CSIF) Se incorpora a la sesión a las 09:10h. durante el tratamiento del PUNTO 1

Excusa su ausencia por motivos debidamente justificados: Juan García Olmo (Delegado Sindical UGT)

Comienza la sesión a las 09:00 horas.

ORDEN DEL DÍA

PUNTO 1º. Lectura y aprobación, si procede, del acta de la sesión Ordinaria de 14 de febrero, continuada 21 de febrero y Extraordinaria de 20 de febrero de 2023.

PUNTO 2º. Informe del Presidente.

PUNTO 3º. Revisión del Reglamento de provisión de puestos de trabajo del PAS Laboral.

PUNTO 4º. Documento sobre objetivos y criterios para diseño RPT.

PUNTO 5º. Reglamento jornada de trabajo, horario, vacaciones, permisos y licencias PAS.

PUNTO 6º. Propuesta de Gerencia sobre lista de llamamiento para el Servicio de Animales de Experimentación.

PUNTO 7º. Correo de E.E. Conserjería con petición a Comité de Empresa sobre escrito firmado por 5 Encargados de Equipo de Conserjería referido a reducción horaria mayores de 60 años.

PUNTO 8º Escrito Técnico Auxiliar STOEM Universidad de Jaén.

PUNTO 9º. Acuerdos mandados por Gerencia para su firma.

PUNTO 10º. Participación PAS en contratos Art. 83 LOU.

PUNTO 11º. Propuesta de acuerdo de modificación de acuerdo de jubilaciones parciales con contrato de relevo.

PUNTO 12º. Documentación de entrada/salida y/o pendiente de tratar.

PUNTO 13º. Ruegos y Preguntas.

PUNTO 1º. Lectura y aprobación, si procede, del acta de la sesión Ordinaria de 14 de febrero, continuada 21 de febrero y Extraordinaria de 20 de febrero de 2023.

Sesión ordinaria de 14 de febrero, continuada 21 de febrero de 2023.

Se procede a la votación:

- 6 votos en contra, 0 abstenciones, 7 votos a favor.

Se aprueba el acta por mayoría absoluta.

Sesión extraordinaria de 20 de febrero de 2023.

Se procede a la votación:

- 6 votos en contra, 0 abstenciones, 7 votos a favor.

Se aprueba el acta por mayoría absoluta.

Desde CCOO se pregunta si se produjo la aprobación de la convocatoria de encargados de equipo de conserjería en dicha sesión extraordinaria.

El presidente contesta que, como es conocido por los asistentes, en el punto 7 del ordinario anterior sí se aprobó dicha convocatoria y que, en el extraordinario, en reunión con Gerencia, se ratificó dicha aprobación aunque se incluyeran algunas breves modificaciones gramaticales hechas en la propia reunión.

Desde CCOO se repite la consideración de todas las sesiones, mientras no se permitan grabar las sesiones del Comité de Empresa únicamente a efecto de redacción de las actas y estas reflejen las notas tomadas durante la reunión con distintos criterios gráficos de expresión, votarán en contra de la aprobación de las actas.

El presidente responde que, como se ha informado en anteriores reuniones, para la elaboración del acta, se hará como se ha hecho desde el inicio del actual mandato de este Comité de Empresa, el secretario tomará las anotaciones y si algún delegado/a quiere que se refleje en acta algún literal concreto de su intervención, en el momento de la sesión se pedirá expresamente de forma verbal o se facilitará por escrito.

PUNTO 2º. Informe del presidente.

Se informó a los/as delegados/as que se habían incluido, como puntos en el orden del día, desde la última reunión ordinaria de 14/02/2023, continuada 21/02/2023, además de los que marca el reglamento, las peticiones que han llegado de los/as delegados/as del Comité de Empresa, de Gerencia, de una compañera Encargada de Equipo de Conserjería de la Facultad de Ciencias del Trabajo y de un compañero Técnico Auxiliar STOEM de la UJA. Se mandaron todos los acuerdos de la reunión ordinaria y de las extraordinarias celebradas a los respectivos destinatarios. Seguimos con las reuniones de la Comisión de trabajo del CE con Gerencia el 06/03/2023 y de la Comisión de Bolsas y de Jubilaciones parciales el 10/03/2023. En la del día 06 de marzo, en relación con el Cuestionario para el Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo, nos indicaron que se había vuelto a abrir el plazo, hasta el 15 de marzo, para aquellas personas que no hubieran podido hacerlo hasta la fecha indicada en un principio, que eran 40 personas las que aún no lo habían hecho. Respecto a la creación de listas complementarias en procesos en los que las personas seleccionadas no presenten la documentación y que nos informaron en la reunión de 20 de febrero, sobre el informe que emitió la Asesoría Jurídica al respecto, nos comunicaron que el Rector había enviado una resolución al Tribunal de la convocatoria de 24 plazas de conserjería con una lista de 5 personas para que, en caso de que no se presentara alguna documentación en los plazos establecidos, no se perdiera ninguna plaza.

Nos comunicaron que un informe de la Asesoría Jurídica, manifiesta que las horas extraordinarias son compatibles con el complemento de dirección.

Nos informaron sobre la OEP 2020 que procederían a mandarnos convocatorias.

Respecto a los ruegos y preguntas remitidos de diferentes reuniones de Comité de Empresa y los criterios de bolsas de los procesos de estabilización, acordadas por el Comité de Empresa, nos darán información en una próxima reunión.

Respecto al escrito presentado por varios Encargados de Equipo de Conserjería, sobre la problemática que se puede generar en conserjerías con la reducción horaria para mayores de 60 años y la respuesta que desde Gerencia se les trasladó a los interesados, el presidente manifestó que, en dicha respuesta, se hablaba de medidas que se están tomando y no le parecía adecuado que el Comité de Empresa no tuviera conocimiento de cuáles son esas medidas. El gerente nos comunicó que se estaba recabando información para saber cuáles eran las necesidades reales en los centros y a partir de ahí, poder tomar medidas concretas que paliaran estas situaciones.

Nos comunicaron que habría una reunión Gerencia con los sindicatos para seguir trabajando en el Borrador Reglamento jornada de trabajo, horario, vacaciones, permisos y licencias PAS para tratar los aspectos más comprometidos y propuestas que se están trabajando desde las organizaciones sindicales. El presidente manifestó que le parece bien que se trabaje desde diferentes ámbitos pero que finalmente debe ser el Comité de Empresa quien debe acordar sobre el documento definitivo. El gerente manifestó que el documento definitivo pasaría por Junta de Personal y por Comité de Empresa, como no puede ser de otra manera.

Resumen reunión Comisión de Bolsas

Se nos trasladó la situación de las diferentes bolsas existentes y listas de llamamiento desde el CE se le recordó a Gerencia que la bolsa de biblioteca no había sido negociada con el Comité y que las listas de llamamiento de laboratorios sería conveniente unificarlas.

Se trasladó a Gerencia, la necesidad de que la información sobre el estado de las bolsas, actualizaciones de los llamamientos, fuera pública. Desde Gerencia nos reconocieron la necesidad de ponerlo en funcionamiento en la web de la UCO para poder ofrecer una información actualizada sobre los llamamientos en las distintas bolsas y lo estudiarían.

También se le trasladó que según el art. 28 del Reglamento 25/22, las comunicaciones se deben hacer, además de por llamada telefónica, por correo electrónico y con un plazo de dos días y que esto no se estaba haciendo. Nos comunicó el gerente que así se debe hacer y lo trasladaría a RR.HH.

Se preguntó a Gerencia por las modalidades de contrato que se están haciendo y nos comunicaron que son de contrato de relevo, de vacante o sustitución de la persona y por circunstancias de la producción.

Desde el CE se manifestó a Gerencia, que había puestos de trabajo en laboratorios y conserjería donde se habían producido bajas por IT y permiso de paternidad y que no se habían cubierto. Desde Gerencia iban a proceder a comprobarlo.

Resumen reunión Comisión Jubilaciones.

El gerente hizo un recordatorio del acuerdo firmado y posteriores prórrogas y adendas.

Desde el CE se preguntó a Gerencia si ya disponía del informe de asesoría jurídica y del estudio económico que se estaba haciendo a lo que nos responden que aún no disponen de dicho informe. Se expusieron distintos aspectos relacionados con los contratos de relevo referidos al porcentaje de cotización, al 15% de pérdida económica en grupos I y II y adecuar el horario del relevista de manera que sea jornada completa en el tiempo que corresponda el relevo y no que sean pocas horas al día durante más tiempo, ya que hay trabajadores que tienen que desplazarse desde pueblos con el perjuicio que supone.

El gerente manifestó que se iba a intentar mejorar todas estas situaciones una vez se conociera el informe de asesoría jurídica y de impacto económico, proponiendo verlo en la siguiente reunión. Respecto a las ofertas de empleo, desde la última reunión ordinaria de 14/02/2023, continuada 21/02/2023 se han producido novedades en cuanto a sus procesos en las siguientes convocatorias:

- Concurso oposición turno libre: diferentes plazas de TGM STOEM (Arquitecto Técnico) TGM STOEM (Instalaciones Industriales y Mantenimiento de Edificios) Técnico Auxiliar de Laboratorio (Instituto Universitario de Investigación en Nanoquímica y Química Fina), Técnico Auxiliar Conserjería, Técnico Auxiliar Laboratorio (2 y 15 plazas)
- Promociones internas: Encargado de Equipo Área Conserjería.
- Libre designación Área de Comunicación.
- Concurso de Traslado: Laboratorios y Conserjería.

- Listas de Llamamiento: Ucodigital (medios audiovisuales) y Unidad de Cultura Científica.

PUNTO 3º. Revisión del Reglamento de provisión de puestos de trabajo del PAS Laboral.

Desde UGT se traslada lo siguiente solicitando se incluya en acta:

“Desde UGT manifestamos que tras varios meses realizando continuas modificaciones por parte de los diferentes miembros del CE en el borrador, consideramos que se han aceptado la inmensa mayoría de las propuestas que se han realizado.

Respecto al último borrador hemos vuelto a modificar los diferentes apartados de puntuaciones por titulación en los apartados de formación, se ha eliminado en el concurso de traslados lo que aparece recogido en el convenio como indefinido de manera que aparece solo reflejado personal fijo para evitar problemas con el tipo de contratos que se están realizando actualmente tras la última reforma laboral.

Respecto a las promociones internas como supongo sabéis, por nuestra parte hemos realizado una encuesta para que el personal se manifieste con que solo se recoja la promoción interna por méritos o que en aquellos casos en que no se oferten plazas para todos los posibles candidatos se contemple otra promoción, habiendo observado una respuesta cercana al 50% en ambas opciones. Dado que el Reglamento 25/2022 de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Córdoba, aprobado el pasado mes de octubre de manera unánime por los miembros de este CE, así como de otro órgano de representación y donde se recogen ambas posibilidades de promoción interna, no vemos coherente un acuerdo diferente al acordado, más aun teniendo en cuenta que este documento será incluido en él por lo que puede contravenir el mismo.

Respecto la disposición transitoria donde se hace referencia a la CIVEA, como queda perfectamente recogido si está se manifiestase al respecto y lo dejase sin efecto en algún momento, evidentemente dejará de ser de aplicación.”

Desde CCOO se justifica la versión de la disposición transitoria primera incluida en su propuesta y, en cuanto a las promociones internas por concurso de méritos o por concurso-oposición, no hay desacuerdo, motivo por el cual **se aprueba por unanimidad** trasladarlo a Gerencia junto con el siguiente texto:

Este CE acuerda, por unanimidad de los presentes, aprobar el documento de propuesta que se adjunta “Reglamento de provisión de puestos de trabajo del PAS laboral” para su inclusión en el Reglamento 25/2022 de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Córdoba.

Desde CCOO se solicita que se recoja en acta la siguiente consideración:

Desde CCOO consideramos que ha sido un texto muy trabajado, consensuado con el PAS laboral de la UCO y que esperamos que el mismo lleve a una regulación más acorde de los distintos procesos selectivos y promociones internas en el marco que se nos presenta de aplicación de una carrera profesional, evaluación del desempeño y una nueva Relación de Puestos de Trabajo

PUNTO 4º. Documento sobre objetivos y criterios para diseño RPT.

Se presentan al pleno 2 propuestas de modificación del borrador remitido por Gerencia, la compartida por UGT mediante correo a los delegados y delegadas el pasado lunes y la que CCOO comparte en este momento, que se incorpora al acta.

Tras compartirse internamente las distintas versiones de propuestas de objetivos y criterios para el diseño de la RPT, se hace un receso y en la reanudación, tras tratarse entre todos/as los/as delegados/as las propuestas de cambios, **se aprueba, por unanimidad de los presentes**, un documento común en los términos que siguen:

Objetivo general:

OG. Desarrollar una estrategia de definición, selección y provisión de recursos humanos, que se asegure la adecuación a los objetivos y estrategias de la institución y la capacidad de respuesta de las estructuras administrativas a las nuevas necesidades con el cumplimiento de los objetivos específicos, así como una planificación real de la plantilla del PAS laboral en el desarrollo de sus carreras profesionales y formación específica de sus competencias. Para que el PAS se ilusione y alinee con los objetivos de la RPT y así la UCO supere con éxito todos estos retos, se promoverá la estabilización del empleo de calidad; el desarrollo profesional; la formación; la carrera profesional vertical y horizontal; y el Teletrabajo; entre otras medidas específicas (objetivo 6, eje RECURSOS HUMANOS del PE 21/24).

Objetivos específicos:

OE1. Incrementar el grado de especialización y nivel de formación del personal de administración y servicios, para que, en un entorno de nuevas necesidades, de mayor complejidad y diversidad, desarrolle más eficientemente sus tareas con el desarrollo de un plan plurianual de formación adecuado a sus competencias y funciones (objetivo 7, eje RECURSOS HUMANOS del PE 21/24).

OE2. Fomentar la motivación para incrementar el grado de satisfacción, la innovación y buenas prácticas, y fomentar el liderazgo mediante la profesionalización de la función directiva, fomentando la promoción interna del personal y el reconocimiento de sus méritos personales y profesionales (objetivo 8, eje RECURSOS HUMANOS del PE 21/24).

OE3. Fomentar la cultura de la mejora de la calidad institucional, mediante el establecimiento de objetivos y funciones que permitan avanzar en la evaluación del desempeño, como paso previo a la implantación de la carrera horizontal que tome como base los acuerdos a nivel andaluz en el caso de llegarse a acuerdo autonómico en un plazo razonable (objetivo 9, eje RECURSOS HUMANOS del PE 21/24).

OE4. Desarrollar las competencias digitales del PAS negociando la asignación de las competencias digitales asociadas a cada puesto, el diseño de un procedimiento de detección de necesidades formativas específicas que se requieran y la implementación de acciones

formativas específicas dentro del Plan Integral de Formación del PAS, tendentes al desarrollo de una universidad digital de siglo XXI con una apuesta del teletrabajo y de su regulación (objetivo 6, eje Transformación Digital y Diseño Organizativo del PE 21/24).

Criterios para el diseño y la estructura de servicios y unidades de la RPT:

C1. Promover la transformación de la estructura piramidal de la relación de puestos de trabajo actual en una estructura de ánfora que, además de reconocer el liderazgo del PAS en niveles y grupos superiores, permita engrosar los puestos intermedios (niveles 20 a 25 en PAS Funcionario, y grupos III y II en PAS Laboral). Se establecerá el barrado de plazas para la promoción en el puesto y el desarrollo de procedimientos de promoción interna por concurso de méritos en el que se prevean tantas plazas como personas candidatas existan. En el PAS Laboral se priorizará el paso de técnicos auxiliares a especialistas y se promoverá el acceso a puestos especializados.

C2. Partir de los procesos en los que participe el servicio o unidad a la hora de establecer las tareas de cada uno de los puestos de trabajo y definir la función de dichos servicios y unidades en los mencionados procesos fomentando el desarrollo profesional, respetando el marco normativo que corresponda a cada uno de los colectivos del PAS.

C3. Dotar de estructuras análogas y/o equivalentes a los servicios o unidades que participen de un mismo proceso.

C4. Incorporar la relación de competencias, funciones y tareas de cada puesto de trabajo, identificando aquellas que sean susceptibles de ser desarrolladas mediante el trabajo a distancia (requisito previo para implementar el derecho al teletrabajo).

C5. Señalar los niveles y grupos profesionales de partida de los puestos de trabajo al que accederá el trabajador para iniciar su promoción y futura carrera horizontal en la escala o grupo correspondiente encaminados a una progresiva eliminación de los grupos IV.

Antonio Alcántara Carmona (delegado sindical CSIF) se ausenta a las 09:50 por motivos debidamente justificados

PUNTO 5º. Reglamento jornada de trabajo, horario, vacaciones, permisos y licencias PAS.

Desde UGT se plantea que teniendo en cuenta que se ha estado trabajando en este reglamento, y se siguen realizando propuestas de modificaciones, en tanto no haya una propuesta firme por parte de Gerencia que nos haga llegar a este Comité de Empresa PAS para su estudio, consideramos que no debemos tomar ningún acuerdo al respecto.

Desde CCOO se manifiesta que existe una Ley que se va a aprobar en el Congreso y que va a conllevar cambios al respecto, por lo que se puede esperar a aprobar un reglamento definitivo que no precise múltiples rectificaciones.

Por los motivos ya expuestos por los miembros del CE, se propone redactar una respuesta al respecto:

Este CE, tras comentar la información de los representantes de las secciones sindicales y debatir los términos del reglamento, queda a la espera de que se nos haga llegar un texto definitivo por parte de Gerencia.

Se acuerda, por unanimidad de los presentes, aprobar la propuesta para su traslado a Gerencia.

Se hace un receso a las 10:30.

A las 11:15 se reanuda la sesión, incorporándose Antonio Alcántara Carmona (delegado sindical CSIF) y ausentándose, por motivos debidamente justificados, Sara Isabel Ruiz Moreno (CCOO)

PUNTO 6º. Propuesta de Gerencia sobre lista de llamamiento para el Servicio de Animales de Experimentación.

Desde CCOO se manifiesta para que conste en acta:

“Teniendo en cuenta que hoy mismo se está desarrollando la primera prueba de un proceso selectivo por turno libre, del que se elaborará una bolsa, desde CCOO estamos en contra del desarrollo una vez más de una lista de llamamiento, y de cara a prever que del proceso pudiera elaborarse una reducida bolsa, proponemos que la misma se negocie con este comité su elaboración en la que entren no sólo aquellas personas que superen todas las pruebas sino que se permita la inclusión de los que hubiesen superado al menos el primer examen quedando la misma:

1º Aquellas personas que con tiempo de servicio con cargo al capítulo I de los presupuestos de la Universidad de Córdoba y hubieran prestado servicio en el mismo área, servicio o unidad, hubieran superado todo el proceso en su conjunto de la fase de oposición y no hubieran obtenido plaza.

2º Aquellas personas que con tiempo de servicio con cargo al capítulo I de los presupuestos de la Universidad de Córdoba y hubieran prestado servicio en el mismo área, servicio o unidad hubieran superado al menos la primera prueba de la fase de oposición.

3º Aquellas personas que sin tiempo de servicio hubieran superado todo el proceso en su conjunto de la fase de oposición y no hubieran obtenido plaza.

4º Aquellas personas que sin tiempo de servicio hubieran superado al menos la primera de las pruebas de la fase de oposición.”

Desde UGT se manifiesta que, tras consultar a personal de dicho servicio y conocer las necesidades que justifican la propuesta, consideramos que se debía aprobar esta lista de llamamiento para que este personal no se vea perjudicado por la situación sobrevenida.

Así mismo, afirmamos que consideramos necesario que se acelere el procedimiento en curso para que se contemplen los plazos estrictamente legales y esta situación sea solo de manera coyuntural para que no suponga una carga de trabajo añadida para el PAS, ni perjudique al servicio.

En consecuencia, desde UGT se propone que, para solventar la situación de la forma más ágil posible, se apruebe la propuesta de Gerencia y se solicite que mientras se desarrolla el procedimiento administrativo se compruebe si existen aspirantes en la actual lista de llamamiento del área Laboratorio que cumplan con los requisitos establecidos en la propuesta de lista para el

Servicio de Animales de Experimentación (SAEX) ya que se podrían atender las necesidades de forma inmediata como ya se ha venido haciendo en ocasiones anteriores.

Desde CCOO no están de acuerdo con la propuesta de UGT, aportando como propuesta una modificación de la inicial para que conste en acta:

“Teniendo en cuenta que hoy mismo se está desarrollando la primera prueba de un proceso selectivo por turno libre, pedimos que en primer lugar para dar respuesta a las necesidades urgentes que pueden generarse en el servicio se tire de la bolsa de laboratorio actualmente constituida y mientras tanto se desarrolle el proceso de turno libre del que se elaborará una bolsa, desde CCOO estamos en contra del desarrollo una vez más de una lista de llamamiento, y de cara a prever que del proceso pudiera elaborarse una reducida bolsa, proponemos que la misma se negocie con este comité su elaboración en la que entren no sólo aquellas personas que superen todas las pruebas sino que se permita la inclusión de los que hubiesen superado al menos el primer examen quedando la misma:

1º Aquellas personas que con tiempo de servicio con cargo al capítulo I de los presupuestos de la Universidad de Córdoba y hubieran prestado servicio en el mismo área, servicio o unidad, hubieran superado todo el proceso en su conjunto de la fase de oposición y no hubieran obtenido plaza.

2º Aquellas personas que con tiempo de servicio con cargo al capítulo I de los presupuestos de la Universidad de Córdoba y hubieran prestado servicio en el mismo área, servicio o unidad hubieran superado al menos la primera prueba de la fase de oposición.

3º Aquellas personas que sin tiempo de servicio hubieran superado todo el proceso en su conjunto de la fase de oposición y no hubieran obtenido plaza.

4º Aquellas personas que sin tiempo de servicio hubieran superado al menos la primera de las pruebas de la fase de oposición.”

Así, pues, al no contarse con consenso, se procede a votar las propuestas:

- Propuesta de Gerencia: 7 votos a favor, 0 abstenciones, 5 votos en contra.
- Propuesta de CCOO: 5 votos a favor, 0 abstenciones, 7 votos en contra.

Se aprueba la propuesta de Gerencia por mayoría absoluta

PUNTO 7º. Correo de E.E. Conserjería con petición a Comité de Empresa sobre escrito firmado por 5 Encargados de Equipo de Conserjería referido a reducción horaria mayores de 60 años.

A las 11:50h. se ausenta Rafaela Bueno Martín (CCOO), por motivos debidamente justificados.

Desde UGT:

- No se comparte que se cubran únicamente las horas resultado de aplicar la reducción horaria de mayores de 60, ya que supondría generar precariedad de empleo para el personal que tuviera que cubrir únicamente franjas horarias.
- Se considera que para solventar las posibles incidencias consecuencia de aplicar esta medida de reducción horaria a los mayores de 60 años, se debe solventar la histórica infradotación

de las conserjerías del Campus de Rabanales que se ha extendido a los centros, lo que ha supuesto que a las personas adscritas a las conserjerías se les dificulte e imposibilite el ejercer sus derechos laborales y conciliar su vida personal y familiar con la laboral.

- Nos sorprendió leer el escrito de respuesta que les remitió Gerencia a los encargados de equipo firmantes del escrito, en el que se aseguraba que se iban a adoptar una serie de medidas destinadas a paliar las circunstancias señaladas en el mismo, algo de lo que en ningún momento se había informado ni a este órgano de representación ni a UGT en ninguna de las reuniones semanales.

Desde UGT se propone remitir escrito a Gerencia, reiterando lo trasladado en anteriores ocasiones, demandando que se debe solventar la histórica infradotación de las conserjerías del Campus de Rabanales y de los centros, así como que se tomen las medidas necesarias para garantizar que las personas adscritas a las conserjerías puedan ejercer sus derechos laborales y conciliar su vida personal y familiar con la laboral.

Desde CCOO están de acuerdo con lo expuesto por UGT y desean añadir el siguiente literal:

“Desde CCOO pedimos que se haga un estudio de cobertura de plazas dotadas y estructuradas en la RPT y se aprovechen las 12 plazas de apoyo aprobadas en la modificación parcial de la RPT para dar respuesta al acuerdo de estabilización de la ley 20/21 y cuya ampliación de dotación aparece en el anexo del presupuesto de la Uco para que se asigne a una persona de apoyo adicional por centro, y las restantes al campus de Rabanales y que se dé una cobertura a todas las necesidades que la aplicación del acuerdo de reducción de jornada para mayores de 60 años se han ocasionado y se pudiera acarrear.”

Tras un breve receso, el presidente propone unir ambas posturas para trasladarlas como acuerdo consensuado:

Desde este CE reiteramos lo trasladado en anteriores ocasiones, demandando que se debe solventar la histórica infradotación de las conserjerías del Campus de Rabanales y de los centros, así como que se tomen las medidas necesarias para garantizar que las personas adscritas a las conserjerías puedan ejercer sus derechos laborales y conciliar su vida personal y familiar con la laboral.

Además pedimos que se haga un estudio de cobertura de plazas dotadas y estructuradas en la RPT y se aprovechen las 12 plazas de apoyo aprobadas en la modificación parcial de la RPT para dar respuesta al acuerdo de estabilización de la ley 20/2021 y cuya ampliación de dotación aparece en el anexo del presupuesto de la UCO para que se asigne a una persona de apoyo adicional por centro, y las restantes al campus de Rabanales y que se dé una cobertura a todas las necesidades que la aplicación del acuerdo de reducción de jornada para mayores de 60 años ha ocasionado y pudiera acarrear.

Se acuerda, por unanimidad de los presentes, aprobar la propuesta para su traslado a Gerencia.

PUNTO 8º. Escrito Técnico Auxiliar STOEM Universidad de Jaén.

Desde UGT se interviene pidiendo conste en acta:

“Con respecto a las afirmaciones vertidas por el trabajador de la Universidad de Jaén (UJA) en su escrito, sobre personas de este CE y en particular, sobre delegados de UGT, como UGT nos remitimos a lo recogido en las actas y manifestamos que apoyaremos las acciones que a título personal puedan iniciar los delegados que lo consideren necesario a la vista de las acusaciones infundadas que se realizan en el citado escrito.

Así mismo, con respecto a las referencias en el escrito del trabajador de la UJA a manifestaciones de CCOO sobre vacantes disponibles, ya sean de técnicos auxiliares o de encargado de equipo de STOEM, la forma de cubrir las y otras cuestiones, desde UGT queremos volver a dejar constancia de lo siguiente:

- En el Artículo 15, Clasificación Profesional, del vigente IV Convenio Colectivo de las Universidades de la Comunidad Autónoma Andaluza (IV CC UUPPAA), se establece que “La categoría profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional y por las funciones a desarrollar”.

- El perfil de “Almacén” de la plaza que ocupa el trabajador en la UJA viene indicada en distinta documentación pública, incluso referida por el interesado:

- Resolución de 5 de febrero de 2021, de la Universidad de Jaén, por la que se convocan pruebas selectivas para cubrir una plaza de Grupo IV, Categoría Profesional de Técnico Auxiliar de Servicios Técnicos de Obras, Equipamiento y Mantenimiento. Perfil: Almacén.

- Resolución de 17 de diciembre de 2021 de la Universidad de Jaén por la que se resuelve el proceso selectivo de acceso libre para cubrir una plaza en la categoría profesional de Técnico Auxiliar de Servicios Técnicos de Obras, Equipamiento y Mantenimiento. Perfil: Almacén. Grupo IV.

- No ha habido concurso de traslados previo a las últimas tomas de posesión de los procedimientos de Téc. Auxiliar de STOEM, que han consolidado empleo, en aplicación de lo establecido en la interpretación de la CIVEA PASL del 15 de enero de 2019, que transcribimos literalmente:

“La aplicación a los procesos selectivos para provisión de vacantes, derivados de la estabilización de empleo temporal, de cualquiera de los procedimientos contemplados en el apartado 1 del artículo 18 del IV Convenio Colectivo del PAS de las Universidades Andaluzas. Pudiéndose optar, previo el consenso entre Gerencia y Comité de Empresa en cada Universidad, directamente por el proceso selectivo de nuevo ingreso”.

- Con respecto a su petición de participación en un posible traslado o adscripción provisional y tal como manifiesta el trabajador de la UJA, debe ser de forma coherente con

lo establecido en el art. 15 y demás articulado del IV CC y a vacantes dotadas presupuestariamente, desconociendo cuáles son.

Desde UGT creemos que debemos dar garantías al personal eventual de la UCO que tiene que consolidar empleo, por lo que proponemos solicitar a Gerencia que nos remita de forma fehaciente un listado de todas las plazas vacantes de la RPT que estén dotadas presupuestariamente y que no estén cubiertas por personal fijo, a las que considere se podría adscribir el trabajador de la UJA, identificando si están cubiertas por personal eventual o si están sin cubrir, concretando por escrito el procedimiento de concursos de traslados o de adscripción provisional que propusiera emplear en el caso de atender la solicitud del trabajador de la UJA y la forma en que se compromete a mantener en su empleo al personal eventual de la UCO que se viera afectado.

Así mismo, proponemos que se dé traslado al trabajador de la UJA de lo que se acuerde.”

Desde CCOO se interviene pidiendo conste en acta:

“Desde CCOO lamentamos el retraso en la respuesta que se le da a este compañero y que la suya haya sido la única solicitud de traslado respondida negativamente en la CIVEA de febrero de 2023 por la voluntad manifiesta de la mayoría de este comité aun a sabiendas que había plazas suficientes para darle una respuesta satisfactoria.

Pedimos que a este compañero se le aplique el artículo 20 del IV Convenio Colectivo del PAS de las UAPPAA y se le adscriba temporalmente a una de las plazas libres existentes y que en su momento quedaron sin cubrir en la convocatoria de tres plazas de técnico auxiliar STOEM resuelta recientemente hasta que se desarrolle el próximo concurso de traslados en el área fruto de la negociación que se llevará a cabo en la RPT con la previsible reestructuración del servicio de mantenimiento de centros.”

Antes ambas posturas se produce un debate centrado en las plazas vacantes en RPT en el área STOEM y en el escrito del trabajador de la Universidad de Jaén.

Desde CCOO se entiende que este CE debe darse por enterado y trasladar a la Gerencia de la UCO que dé una respuesta adecuada al trabajador firmante del escrito.

Desde UGT se está de acuerdo en que Gerencia debe dar una respuesta adecuada al trabajador y además se debe dar garantías al personal interino de la UCO, por lo que se debe contar con Garantías por parte de Gerencia y disponer de un listado de todas las plazas vacantes de la RPT que estén dotadas presupuestariamente y que no estén cubiertas por personal fijo.

Tras el debate, se propone redactar una respuesta al respecto:

Este CE cree que se debe dar garantías al personal eventual de la UCO que tiene que consolidar empleo, por lo que acuerda, por unanimidad de los presentes, solicitar a Gerencia que nos remita de forma fehaciente un listado de todas las plazas vacantes de la RPT que estén dotadas presupuestariamente y que no estén cubiertas por personal fijo, a las que considere se podría adscribir el trabajador de la UJA, identificando si están cubiertas por personal eventual o si están sin cubrir, concretando por escrito el procedimiento de concursos de traslados o de adscripción provisional que propusiera emplear en el caso de atender la solicitud del trabajador

de la UJA y la forma en que se compromete a mantener en su empleo al personal eventual de la UCO que se viera afectado.

Se acuerda, por unanimidad de los presentes, aprobar la propuesta para su traslado a Gerencia y al trabajador.

Desde CCOO piden que conste en acta que, en relación con lo manifestado por UGT, las 3 plazas de STOEM que se aprobaron por convocatoria pública, no hubo acuerdo de CE que recogiera que se aplicase el acuerdo de CIVEA que decía que tenía que ser por turno libre, sino que fue a posteriori, cuando el proceso finalizó, cuando el CE aprobó, por mayoría, que no se realizase el concurso de traslado.

Desde UGT se quiere reflejar en acta que la decisión tomada en su momento fue en base a lo reflejado en el acta de la sesión correspondiente, desde el respeto a la normativa en el contexto de la necesaria consolidación de empleo.

PUNTO 9º. Acuerdos mandados por Gerencia para su firma.

El presidente confirma con el CE que los acuerdos deben ser firmados por el presidente y el secretario, además por todos los delegados y delegadas que lo deseen.

Desde CCOO se entiende que deben ser firmados por presidente y secretario del CE.

No existiendo más discrepancias al respecto se van revisando los acuerdos para ver la necesidad de firmas. En vista de que todos los pendientes de firma se enviaron por correo electrónico a todos los delegados desde el CE, se revisan por fechas:

- Correo-e de 20/09/2022: visto bueno a que se realice la firme de los acuerdos recogidos en él.
- Correo-e de 27/09/2022 visto bueno a que se realice la firme de los acuerdos recogidos en él.
- Correo-e de 19/12/2022: visto bueno a que se realice la firme de los acuerdos recogidos en él, excepto el de transformación de plazas.
- Correo-e de 26/01/2023 visto bueno a que se realice la firme de los acuerdos recogidos en él, previa rectificación de error tipográfico en acuerdo de modificación de calendario.

Desde UGT se manifiesta lo siguiente pidiendo que conste en acta:

“Sobre el Acuerdo de la Universidad de Córdoba y Comité de Empresa sobre transformación de plazas/puestos vacantes en la plantilla del PAS Laboral de la Universidad de Córdoba, desde UGT se manifiesta que este documento es muy genérico, no se ha negociado y no refleja los acuerdos que venimos alcanzando año tras año al negociar las OEP anuales que hemos ido vinculando en acuerdos específicos a planes de promoción interna para favorecer el mantenimiento de la masa salarial en las áreas donde se generaron las vacantes al vincular plazas de promoción interna (artículo 18.2 del C.C.) y garantizando los concursos de traslados con carácter previo a la adjudicación de plazas del procedimiento de nuevo acceso, salvo en los casos que se exceptúen expresamente conforme a lo acordado en la CIVEA PAS de 15-1-2019 que obliga al consenso previo entre Gerencia y C.E.

Desde UGT se considera que una regla general se podría negociar en el contexto de la RPT, concretando en las negociaciones de OEP anuales las promociones que correspondan para cumplir los criterios que correspondan a esa regla general.

También se recuerda que falta incluir el acuerdo sobre bolsas de STOEM, Laboratorios y Conserjería, de fecha 27/5/2020.”

PUNTO 10º. Participación PAS en contratos Art. 83 LOU.

Al respecto de este asunto, se recibió correo de entrada y se tratará en este punto.

Desde UGT se manifiesta para que conste en acta:

“Desde UGT hemos trabajado de manera continuada para la regulación de lo que estamos convencidos es un derecho para el personal laboral, y que no entendíamos que desde el verano de 2021 se negase al personal la participación en contratos de art. 83 de forma injustificada, por lo que es necesaria una regulación a este respecto que haga justicia al personal que participa o ha venido participando en ellos.

Tras varios meses trabajando en un acuerdo y contemplando la propuesta que nos ha hecho llegar Gerencia, que no cambia el último planteamiento de la propuesta realizada por este Comité de Empresa, aceptamos la propuesta de regulación que nos han enviado.”

Desde CCOO se manifiesta para que conste en acta:

“CCOO manifestó su postura en este tema y para que quede de nuevo clara:

- En primer lugar, no negamos en ningún momento la participación del PAS en contratos de colaboración con entidades externas.
- La participación del PAS Laboral en contratos al amparo del nuevo artículo 60 de la LOSU deberá quedar limitada únicamente a aquél PAS que forme parte de un grupo de investigación que intervenga en dicho contrato de colaboración con el conocimiento y consentimiento de la gerencia de la Universidad de Córdoba previo reconocimiento del departamento o departamentos que han autorizado la constitución de dicho grupo.
- Que la participación de este PAS sea única y exclusivamente VOLUNTARIA, quedando esto siempre claro y manifiesto.
- Que sus funciones deben estar perfectamente determinadas en la propuesta de contrato o convenio de colaboración.
- Esta colaboración deberá ser siempre fuera de jornada de trabajo, sin que la misma suponga ningún tipo de perjuicio al resto de personal del servicio o una sobrecarga de funciones a este.
- Esta gratificación será de carácter extraordinario, pero no computará dentro del máximo de horas extraordinarias que puede realizar dentro de su jornada de trabajo, así como estar dentro del límite de porcentaje máximo reglamentariamente establecido.
- Del mismo modo, la redacción del artículo 60 elimina los dos últimos puntos del artículo 83 y con ello la posibilidad de encargos a medios propios, empresas de base tecnológica o las

encomiendas de gestión, dejan de estar reguladas, por lo que tendríamos que considerar las funciones que por normativa estatutaria interna tienen determinados servicios de apoyo a la investigación asignadas y su participación en estos contratos de colaboración.

- Desde CCOO es necesario como así se dijo que haya un informe jurídico que ampare la participación del personal de administración y servicios en los contratos de colaboración externa regulado en el artículo 60 de la LOSU.”

Tras el posicionamiento de los distintos delegados, se procede a votar la propuesta de Gerencia:

- 7 votos a favor, 0 votos en contra, 4 abstenciones.

Se aprueba la propuesta enviada por Gerencia por mayoría absoluta

Desde CCOO se quiere reflejar el sentido del voto:

“Entendemos que si hubiéramos votado en contra estaríamos limitando las solicitudes existentes de compañeros y compañeras.”

PUNTO 11º. Propuesta de acuerdo de modificación de acuerdo de jubilaciones parciales con contrato de relevo.

Desde CCOO se manifiesta para que conste en acta:

“Nuestra postura es revisar el acuerdo actual aprovechando las posibilidades que la reforma laboral de 2022 alcanzada con el acuerdo de CCOO aplicándose a la situación actual, además revisar el complemento por jubilación parcial que cobran actualmente los beneficiarios de este acuerdo que especialmente para los jubilados de grupo II y I y recientemente hubieran promocionado se supone una merma. Desde CCOO defendemos que este derecho debe ir paralelo con la nueva situación laboral y por eso pedimos una actualización del acuerdo:

- Para el relevado pedimos un contrato al 25% con lo que los periodos de trabajo de este 25%.
- Para el relevista pedimos un contrato al 100% en la categoría inferior permitida por la bolsa de la que este proceda con un contrato indefinido no fijo de los establecidos para la administración pública por la jurisprudencia laboral.
- Además, será necesario que se lleve a cabo por la vía del concurso de méritos una promoción interna entre el personal fijo para asumir con esta promoción las funciones que deja de asumir el relevado.
- Hasta que se firme un nuevo acuerdo que mejore las condiciones, y si este no se alcanzase, el relevista que lo sea al 65% se le ofrezca si se generase alguna vacante y le correspondiera por su orden en la bolsa, al ser esta al 100% y mejorar las condiciones laborales y salariales.”

Desde UGT se solicita que consten en acta:

“Desde UGT hacemos esta propuesta de modificaciones

- En el apartado V. Condiciones particulares de aplicación a los trabajadores jubilados parcialmente, en cuanto a la Reducción de Jornada, cambiar que la reducción será del 75%, en lugar del 50%.
- En el punto 2. Complemento de relevo, cambiar que se percibirá un complemento hasta completar el salario real fijo, en lugar de un complemento de hasta un 15%.
- En el apartado VI. Condiciones particulares de aplicación a los trabajadores con contrato de relevo, punto 2 deberá modificarse para reflejar “La jornada de trabajo de la persona relevista será del 100% debiendo prestarse a jornada completa. Se informará al Comité de Empresa en los términos establecidos en el Convenio Colectivo”. Y en su punto 3, deberá reflejar “La duración del contrato a suscribir con los trabajadores relevistas será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación total, o aquella que se contemple en la normativa legal vigente para los términos de este acuerdo, así como en la existente, estando sometidos a lo dispuesto en la normativa legal vigente, así como en la existente para el resto de los empleados en activo, en todo lo que les es de legal aplicación. En el caso de que concurra alguna de las circunstancias relacionadas en el apartado 9. EXTINCIÓN DE LA JUBILACIÓN PARCIAL, que conlleve que la jubilación parcial del trabajador quede extinguida, la Universidad podrá resolver el contrato de relevo por causa justificada”

Adicionalmente, en el apartado V. Condiciones particulares de aplicación a los trabajadores jubilados parcialmente, en cuanto a la Reducción de Jornada (página 7, apartado 2), planteamos que, hasta la aprobación o modificación del reglamento, se debe, de forma inmediata, contemplar que la jornada de trabajo de la persona relevista al 65% debe prestarse a jornada completa o parcial en aquellos casos estrictamente necesarios para la cobertura de los servicios, previo acuerdo con el CE según determine la Gerencia. Se informará al Comité de Empresa en los términos establecidos en el Convenio Colectivo. Hasta que se firme un nuevo acuerdo que mejore las condiciones, y si este no se alcanzase, el relevista que lo sea al 65% se le ofrezca si se generase alguna vacante y le correspondiera por su orden en la bolsa, al ser esta al 100% y mejorar las condiciones laborales y salariales.”

Tanto UGT como CCOO están de acuerdo en las líneas generales expuestas, por lo que se intenta refundir ambos textos a fin de alcanzar acuerdo unánime:

Este CE acuerda, por unanimidad de los presentes, aprobar las siguientes propuestas de modificaciones al reglamento de jubilaciones parciales con contrato de relevo:

- *En el apartado V. Condiciones particulares de aplicación a los trabajadores jubilados parcialmente, en cuanto a la Reducción de Jornada, cambiar que la reducción será del 75%, en lugar del 50%.*
- *En el punto 2. Complemento de relevo, cambiar que se percibirá un complemento hasta completar el salario real fijo, en lugar de un complemento de hasta un 15%.*
- *En el apartado VI. Condiciones particulares de aplicación a los trabajadores con contrato de relevo, punto 2 deberá modificarse para reflejar “La jornada de trabajo de la*

persona relevista será del 100% debiendo prestarse a jornada completa. Se informará al Comité de Empresa en los términos establecidos en el Convenio Colectivo”.

• En el apartado VI. Condiciones particulares de aplicación a los trabajadores con contrato de relevo, punto 3, deberá reflejar “La duración del contrato a suscribir con los trabajadores relevistas será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación total, o aquella que se contemple en la normativa legal vigente para los términos de este acuerdo así como en la existente, estando sometidos a lo dispuesto en la normativa legal vigente así como en la existente para el resto de los empleados en activo, en todo lo que les es de legal aplicación. En el caso de que concurra alguna de las circunstancias relacionadas en el apartado 9. EXTINCIÓN DE LA JUBILACIÓN PARCIAL, que conlleve que la jubilación parcial del trabajador quede extinguida, la Universidad podrá resolver el contrato de relevo por causa justificada”

Adicionalmente, en el apartado V. Condiciones particulares de aplicación a los trabajadores jubilados parcialmente, en cuanto a la Reducción de Jornada (página 7, apartado 2), planteamos que, hasta la aprobación o modificación del reglamento, se debe, de forma inmediata, contemplar que la jornada de trabajo de la persona relevista al 65% debe prestarse a jornada completa o parcial en aquellos casos estrictamente necesarios para la cobertura de los servicios, previo acuerdo con el CE según determine la Gerencia. Se informará al Comité de Empresa en los términos establecidos en el Convenio Colectivo. Hasta que se firme un nuevo acuerdo que mejore las condiciones, y si este no se alcanzase, el relevista que lo sea al 65% se le ofrezca si se generase alguna vacante y le correspondiera por su orden en la bolsa, al ser esta al 100% y mejorar las condiciones laborales y salariales.

Se acuerda, por unanimidad de los presentes, aprobar la propuesta para su traslado a Gerencia.

PUNTO 12º. Documentación de entrada/salida y/o pendiente de tratar.

ENTRADAS

1505. 23/02/2023. Correo de Gerencia con borrador de lista de llamamiento para el Servicio de Animales de Experimentación.

1506. 24/02/2023. Correo de Encargada de Equipo Facultad Ciencias del Trabajo con escrito firmado por 5 Encargados de Equipo de Conserjería, mandado a Gerencia, sobre situación que se plantea en Conserjerías con la reducción horaria para mayores de 60 años.

1507. 27/02/2023. Correo de Gerencia con convocatoria reunión con el Grupo de Trabajo del PAS Laboral para el lunes 6 de marzo.

1508. 01/03/2023. Correo de Gerencia convocando Comisión de seguimiento de Bolsas de Trabajo para el día 10/03/2023.

1509. 01/03/2023. Correo de Gerencia convocando Comisión de Jubilaciones parciales para el día 10/03/2023.

1510. 02/03/2023. Correo de Encargada de Equipo Facultad Ciencias del Trabajo con respuesta mandada por Gerencia, respecto a escrito firmado por 5 Encargados de Equipo de Conserjería sobre situación que se plantea en Conserjerías con la reducción horaria para mayores de 60 años.

1511. 02/03/2023. Correo interno de Registro Gral. de la Universidad de Córdoba con Escrito Técnico Auxiliar STOEM Universidad de Jaén.

1512. 07/03/2023. Correo de Gerencia con incidencias de altas y bajas de febrero 2023.

1513. 07/03/2023. Correo de Encargada de Equipo Facultad Ciencias del Trabajo referida a información sobre grupo de trabajo del Comité de Empresa.

1514. 07/03/2023. Correo de Gerencia con acuerdos reunión UCO-Comité de Empresa de 20/09/2022.

1515. 07/03/2023. Correo de Gerencia con acuerdos reunión UCO-Comité de Empresa de 27/09/2022.

1516. 07/03/2023. Correo de Gerencia con acuerdos reunión UCO-Comité de Empresa de 25/10/2022.

1517. 07/03/2023. Correo de Gerencia con acuerdos reunión UCO-Comité de Empresa de 19/12/2022.

1518. 07/03/2023. Correo de Gerencia con acuerdos reunión UCO-Comité de Empresa de 26/01/2023.

1519.09/03/2023. Correo de delegada de UGT con petición de punto en el orden del día para reunión de 22/03/2023.

1520. 10/03/2023. Correo de delegado de CCOO con petición de punto en el orden del día para reunión de 22/03/2023.

1521. 19/03/2023. Correo de Gerencia con borradores de convocatorias correspondientes a la OEP del año 2020.

Desde UGT se hace constar un error en el punto 8 en el que se hace alusión al “nombramiento de funcionarios”. Además, para las OEP de los grupos 4 y 3 que se contemplen los temas comunes recientemente acordados con Gerencia para los últimos procesos de Conserjería, Laboratorios y Biblioteca, más aún tras conversaciones mantenidas con gerencia para que sean transversales los temas comunes en las diversas OEP para estos grupos. Para los grupos 1 y 2 se ve necesario eliminar el Tema 1. Constitución, el Tema 7. Ley Orgánica de Universidades, y fusionar los temas 12 y 13 dado que este último será incorporado al primero como anexo en breve.

Desde UGT se propone el siguiente texto de acuerdo:

Desde este CE se acuerda, por unanimidad de los presentes, aprobar todos los borradores de convocatoria recibidos desde Gerencia, supeditada a los siguientes cambios:

- *Corregir un error en el punto 8 en el que se hace alusión al “nombramiento de funcionarios”.*
- *Para las OEP de los grupos 4 y 3 que se contemplen los temas comunes recientemente acordados con Gerencia para los últimos procesos de Conserjería, Laboratorios y Biblioteca,*

más aún tras conversaciones mantenidas con Gerencia para que sean transversales los temas comunes en las diversas OEP para estos grupos.

- *Para los grupos 1 y 2 se ve necesario eliminar el Tema 1. Constitución, el Tema 7. Ley Orgánica de Universidades, y fusionar los temas 12 y 13 dado que este último será incorporado al primero como anexo en breve.*

Además, echamos en falta las convocatorias de las siguientes plazas, que caducarán próximamente:

- *Conductor mecánico, grupo III.*
- *Técnico Especialista Medios Audiovisuales (UCODigital), grupo III.*
- *Técnico Auxiliar de Laboratorio Apoyo Laboratorios (IUNAN), grupo IV.*
- *Titulado Superior de Prensa e Información, grupo I.*
- *Delineante, grupo III.*

Así mismo, con respecto a la plaza de Técnico Especialista de Audiovisuales UCODigital (Medios Audiovisuales) hay que tener en cuenta que hay 1 persona que lleva prácticamente 2 años como Téc. Auxiliar de Audiovisuales y que en la OEP de 2020 se indicó que "La provisión de las plazas se realizará conforme a lo establecido en el artículo 18 del IV convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, ofertándose las que finalmente resulten vacantes del mismo grupo o grupo inferior." Por lo cual esta plaza debe de ofertarse previamente a promoción interna.

Se acuerda, por unanimidad de los presentes, aprobar la propuesta para su traslado a Gerencia.

1522. 20/03/2023. Correo de Gerencia informando sobre próxima reunión con Comité de Empresa para 29/03/2023.

1523. 20/03/2023. Correo de Gerencia convocando Grupo de Trabajo del Comité de Empresa para 24/03/2023.

1524. 20/03/2023. Correo de delegada de UGT con revisión propuesta por UGT a borrador del Reglamento de provisión de puestos de trabajo del PAS Laboral

1525. 20/03/2023. Correo de Gerencia con propuesta de Instrucción de Gerencia de Regulación sobre la participación del PAS de la UCO en convenios y contratos de trabajo de carácter científico, técnico o artístico firmados al amparo del artículo 83 de la LOU.

1526. 20/03/2023. Correo de delegado de UGT con revisión propuesta por UGT a documento sobre Diseño nueva RPT PAS: Objetivos y Criterios.

1527. 21/03/2023. Correo de delegado de CCOO con revisión propuesta por CCOO a borrador del Reglamento de provisión de puestos de trabajo del PAS Laboral.

1528. 21/03/2023. Correo de Gerencia con borrador bolsa de trabajo de personal de administración y servicios laboral en la Finca e Invernaderos del Campus Universitario de Rabanales.

Este Comité de Empresa acuerda, por unanimidad de los presentes, aprobar la propuesta de Gerencia.

SALIDAS

1700. 14/02/2023. Acta de la Sesión Ordinaria de 15 de diciembre, continuada 19 de diciembre de 2022 y extraordinarias de 12 de diciembre de 2022 y 26 de enero de 2023, aprobadas en la sesión ordinaria de 14 continuada el 21 de febrero de 2023.

1701. 22/02/2023. Traslado a Gerencia acuerdos de CE ordinario de 14/02/2022, continuada el 21/02/2023.

1702. 22/02/2023. Traslado a delegados/as acuerdos de CE ordinario de 14/02/2022, continuada el 21/02/2023.

1703. 23/02/2023. Traslado a delegados/as correo de Gerencia con borrador de lista de llamamiento para el Servicio de Animales de Experimentación.

1704. 24/02/2023. Traslado a Gerencia Ruegos y Preguntas de las sesiones ordinarias de Comité de Empresa

1705. 27/02/2023. Traslado a delegados/as correo de Encargada de Equipo Facultad Ciencias del Trabajo con escrito firmado por 5 Encargados de Equipo de Conserjería, mandado a Gerencia, sobre situación que se plantea en Conserjerías con la reducción horaria para mayores de 60 años.

1706. 27/02/2023. Traslado a delegados/as. correo de Gerencia con convocatoria reunión con el Grupo de Trabajo del PAS Laboral para el lunes 6 de marzo.

1707. 01/03/2023. Traslado a delegados correo de Gerencia convocando Comisión de seguimiento de Bolsas de Trabajo para el día 10/03/2023.

1708. 01/03/2023. Traslado a delegados/as correo de Gerencia convocando Comisión de Jubilaciones parciales para el día 10/03/2023.

1709. 02/03/2023. Traslado a delegados/as correo de Registro Gral. De la Universidad de Córdoba con Escrito Técnico Auxiliar STOEM Universidad de Jaén.

1710. 02/03/2023. Traslado a delegados/as correo de Encargada de Equipo Facultad Ciencias del Trabajo con respuesta mandada por Gerencia, respecto a escrito firmado por 5 Encargados de Equipo de Conserjería sobre situación que se plantea en Conserjerías con la reducción horaria para mayores de 60 años.

1711. 07/03/2023. Traslado a delegados/as correo de Gerencia con incidencias de altas y bajas de febrero 2023.

1712. 07/03/2023. Traslado a delegados/as correo de Encargada de Equipo Facultad Ciencias del Trabajo referida a información sobre grupo de trabajo del Comité de Empresa.

1713. 08/03/2023. Traslado a delegados/as correo de Gerencia con acuerdos reunión UCO-Comité de Empresa de 20/09/2022.

1714. 08/03/2023. Traslado a delegados/as correo de Gerencia con acuerdos reunión UCO-Comité de Empresa de 27/09/2022.

- 1715. 08/03/2023.** Traslado a delegados/as correo de Gerencia con acuerdos reunión UCO-Comité de Empresa de 25/10/2022.
- 1716. 08/03/2023.** Traslado a delegados/as correo de Gerencia con acuerdos reunión UCO-Comité de Empresa de 19/12/2022.
- 1717. 08/03/2023.** Traslado a delegados/as correo de Gerencia con acuerdos reunión UCO-Comité de Empresa de 26/01/2023.
- 1718. 09/03/2023.** Traslado a delegados/as Correo de delegada de UGT con petición de punto en el orden del día para reunión de 22/03/2023.
- 1719. 10/03/2023.** Traslado a delegados/as correo de delegado de CCOO con petición de punto en el orden del día para reunión de 22/03/2023.
- 1720. 14/03/2023.** Correo a integrantes Bolsa Trabajo Bibliotecas, firmantes de escrito, acuerdos de Comité de Empresa.
- 1721. 14/03/2023.** Correo a Técnico Especialista STOEM de la UT, con acuerdos de Comité de Empresa.
- 1722. 17/03/2023.** Correo a delegados/as con convocatoria para reunión ordinaria de 22/03/2023.
- 1723. 19/03/2023.** Traslado a delegados/as correo de Gerencia con borradores convocatorias de OEP 2020.
- 1724. 20/03/2023.** Traslado a delegados/as. Correo de Gerencia informando sobre próxima reunión con Comité de Empresa para 29/03/2023
- 1725. 20/03/2023.** Traslado a delegados/as correo de Gerencia convocando Grupo de Trabajo del Comité de Empresa para 24/03/2023.
- 1726. 20/03/2023.** Traslado a delegados/as Correo de delegada de UGT con revisión propuesta por UGT a borrador del Reglamento de provisión de puestos de trabajo del PAS Laboral
- 1727. 20/03/2023.** Traslado a delegados correo de Gerencia con propuesta de Instrucción de Gerencia de Regulación sobre la participación del PAS de la UCO en convenios y contratos de trabajo de carácter científico, técnico o artístico firmados al amparo del artículo 83 de la LOU.
- 1728. 20/03/2023.** Correo a delegados/as con documentación para reunión ordinaria de 22/03/2023.
- 1729. 20/03/2023.** Traslado a delegados/as correo de delegado de UGT con revisión propuesta por UGT a documento sobre Diseño nueva RPT PAS: Objetivos y Criterios.
- 1730. 21/03/2023.** Traslado a delegados/as correo de delegado de CCOO con revisión propuesta por CCOO a borrador del Reglamento de provisión de puestos de trabajo del PAS Laboral.
- 1731. 21/03/2023.** Traslado a delegados/as correo de Gerencia con borrador bolsa de trabajo de personal de administración y servicios laboral en la Finca e Invernaderos del Campus Universitario de Rabanales.

PUNTO 13º. Ruegos y Preguntas.

Desde CCOO se ruega que se ratifiquen los asuntos pendientes por este comité como ruegos y preguntas a Gerencia para que en la próxima reunión se nos dé respuesta escrita a los mismos. El

presidente responde que se ha hecho varias veces e incluso se pidió expresamente durante las últimas reuniones de trabajo con Gerencia, tal como pueden atestiguar el secretario y los representantes de las 3 organizaciones sindicales.

Desde CCOO se pregunta qué criterios se han seguido para asignar la organización de personal destinado en servicio de conserjería de Menéndez Pidal y Séneca al Rectorado y no a alguno de los centros a cuyo campus están adscritos estos centros.

Desde CCOO se ruega que se nos informe la ejecución de la decisión de Gerencia de cesar a las personas que, habiendo tenido contrato de relevo, este había finalizado y no le correspondía a las mismas la cobertura de la vacante generada.

Desde CCOO se ruega que este comité en la figura de su presidente haga las gestiones oportunas para garantizar la cobertura de la vacante generada en Ciencias de la Educación por la jubilación de la TGM destinada a dicho centro hace más de dos años y cuya cobertura es independiente al acuerdo de promoción de encargados de equipo existente así como cualquier vacante generada no cubierta como sucede en el caso de la unidad técnica desde el mes de diciembre, así como se cierren las promociones acordadas en el acuerdo 2017-2020 previo a la negociación de la nueva RPT, por ejemplo la promoción interna de personal de conserjería a la UAT. El presidente reitera que cumple escrupulosamente con sus competencias, no correspondiéndole garantizar lo indicado por CCOO, que es competencia de la Gerencia, como bien sabemos todos.

Desde CCOO se ruega que nos razonen la causa por la cual no se convocan las promociones internas de grupo I y II del área de laboratorios que hay aprobadas, cuando además alguna de ellas proviene del acuerdo de promociones 2017-2020.

Sin más asuntos que tratar, siendo las 14:10h., se levanta la sesión.

El Secretario

VºBº Presidente

Gabriel Francisco Valentín Casanova

José Salmerón Muñoz