



ACTA DE LA REUNIÓN ENTRE LA GERENCIA LAS SECCIONES SINDICALES, EL COMITÉ DE EMPRESA Y LA JUNTA DE P.A.S.

En Málaga, siendo las 09:00 horas del día 17 de noviembre de 2016, se reúne la Gerencia con los representantes de las Secciones Sindicales y los Presidentes del Comité de Empresa y la Junta de P.A.S., en la Sala de Juntas de la Facultad de Medicina, tras la convocatoria realizada por la Vicegerencia de RR. Humanos (P.A.S.) el pasado 12 de noviembre a través de correo electrónico.

ASISTENTES:

En representación de la Gerencia:

- D^a M^a Jesús Morales Caparrós, Gerente.
- D. Fernando Palencia Herrejón, Vicegerente de RR. Humanos (P.A.S.).
- D. Cristóbal Moreno Flores, Vicegerente de Coordinación y Planificación de Áreas.
- D^a M^a José Sánchez Fernández, funcionaria del Servicio de P.A.S.

En representación de las Secciones Sindicales:

- D. Juan Francisco García Mejías y D. Carlos Romero Mas, por CC.OO. Se incorpora D^a M^a Carmen Solís Martínez en sustitución de D. Carlos Romero Mas.
- D^a Esperanza Rojo Fernández y D^a Yolanda Amate Villalba, por FeSP-UGT (se ausentan en la sesión de tarde por tener otros compromisos).
- D^a M^a Ángeles Blanco Carrillo y D^a Amelia Subirats Contreras, por C.G.T. D^a M^a Victoria González Rebolledo se incorpora en sustitución de D^a Amelia Subirats Contreras, en la sesión de tarde.
- D. Rafael Cañas Pendón y D. Jorge Bravo Caro, por C.S.I.F. Se incorporan en la sesión de tarde D. Sergio Espejo Vera y D^a M^a José Soto Moncayo, en sustitución de los anteriores.
- D^a Berta Rueda Ballesteros y D^a Lourdes Salcedo Álvarez de Perea, por SITUMA. Se incorpora D. José Alcaraz Ruiz, en sustitución de D^a Lourdes Salcedo Álvarez de Perea, en la sesión de tarde.
- En representación del Comité de Empresa, su Presidente, D. Francisco Javier Ballesteros Vicente. Se incorpora en una parte de la sesión de mañana D. Francisco Espadas García en sustitución del Presidente.
- En representación de la Junta de P.A.S., su Presidente, D. José Carlos Bustamante Toledo.

ORDEN DEL DÍA

- 1) Aprobación, si procede, del acta de la reunión de 9 de noviembre.
- 2) Informe de la Gerencia.
- 3) Acuerdo y firma, si procede, del Calendario Laboral 2017.



- 4) Propuesta de Oferta de Empleo Público 2016.
- 5) Negociación de la RPT:
 - a. Área de investigación (continuación).
 - b. Área económica.
 - c. Área de innovación e internacionalización.
 - d. Área de Centros y Departamentos
- 6) Ruegos y preguntas.

DESARROLLO DE LA SESIÓN

En relación con la aprobación del acta de la sesión anterior, el Vicegerente de RRHH informa que se han remitido, además del primer borrador que se envió con la convocatoria de la reunión, dos borradores adicionales, en los que se han recogido sustancialmente las enmiendas presentadas por SITUMA, UGT, CSIF y CCOO.

El Presidente del Comité de Empresa y los representantes del CSIF manifiestan que no se han recogido todas las enmiendas presentadas por CCOO y CSIF, respectivamente.

El acta se aprueba, manifestando CCOO, el Presidente del Comité de Empresa y CSIF su voluntad de no firmarla.

CCOO desea hacer constar que no firma debido a que "no hay ninguna referencia a la reclamación que hicimos desde CCOO al acta de la reunión del 9 de noviembre, con la que estaban de acuerdo todas las secciones sindicales, respecto a las plazas de especialistas del Área de Apoyo Tecnológico a la Docencia, que se sacarían como T.G.M.A.D.I (laborales) en vez de como Especialistas (funcionarios)".

En el punto del orden del día referente a informe de la Gerencia, se informa lo siguiente:

- Va a dictarse con fecha de hoy una Resolución de reordenación de determinados servicios administrativos, con efectos económicos y administrativos del día 21 de noviembre, en virtud de la cual se procede a readscribir a dos funcionarias interinas de la Escala administrativa a los Departamentos de Contabilidad y gestión y de Ingeniería civil, de materiales y fabricación, así como al nombramiento de un funcionario interino de la Escala de Auxiliares de Biblioteca para la Biblioteca de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales y de dos funcionarios interinos para el Servicio de Gestión económica. Como es habitual, una vez firmada y registrada la Resolución se dará a la misma la publicidad pertinente a través de la lista de distribución del PAS.
- La Gerencia anuncia que va a contactar con el Comité de Empresa para negociar y tratar de alcanzar dos acuerdos. Uno de ellos, para la regulación del régimen a aplicar a los conductores mecánicos adscritos al Servicio de Mensajería cuando el citado Servicio es requerido por el Gabinete del Rector para el traslado de miembros del equipo de gobierno en vehículo oficial para



asistir a eventos relacionados con el ejercicio de sus cargos. El segundo, para regular las condiciones de realización de los servicios prestados por el personal del Servicio de Deportes en asistencia a competiciones y campeonatos fuera de la ciudad de Málaga.

- Por último, la Gerencia recuerda que sigue a la espera de las oportunas propuestas que el Comité de Empresa y la Junta de PAS se comprometieron a presentar acerca de la participación del personal en los trabajos extraordinarios de asistencia a los actos protocolarios. Los Presidentes de ambos órganos de representación responden que están trabajando en ello.

Se aborda a continuación el tercero de los puntos del orden del día, referente a la aprobación y firma del Calendario Laboral del PAS 2017. La Gerencia recuerda que es ésta ya la tercera reunión a la que se trae la propuesta, y en ella se ha suprimido, a petición del Comité de Empresa, la referencia al descanso en los días de Santo Tomás, Patrón e inauguración del curso.

Se produce un turno de intervenciones, manifestando el Comité de Empresa, la Junta de Personal y los sindicatos CCOO, UGT, CSIF y CGT su apoyo al texto del calendario, en tanto que SITUMA manifiesta su disconformidad por el hecho de que el Calendario contempla la obligatoriedad de las vacaciones en el mes de agosto. Con la excepción de SITUMA, el resto de partes proceden a firmar el Calendario, informando la Gerencia que se elevará la propuesta a la Secretaría General para su inclusión, si procede, en el orden del día de la próxima sesión del Consejo de Gobierno, dando así cumplimiento al compromiso de aprobar el calendario antes del inicio del año.

En el punto referente a la Oferta Pública de Empleo 2016, la Gerencia expone el sentido de la propuesta presentada, manifestando que es consciente del retraso que acumula el asunto, si bien recuerda que ya expresó que convenía concretar las plazas que habían de formar parte de la Oferta una vez se hubiera avanzado en la negociación de la futura RPT. Declara que ya se dio información de los efectivos que causaron baja por jubilación, fallecimiento o incapacidad permanente a lo largo de 2015, que alcanzan un número de 17 efectivos (9 funcionarios y 8 laborales), y recuerda asimismo que por el Comité de Empresa se envió propuesta el pasado 23 de junio.

Explica la propuesta de la Gerencia, consistente en una plaza de Titulado Superior, una de Encargado de equipo de conserjería, una de Técnico especialista de laboratorio, una de técnico especialista de escuelas infantiles y cuatro de técnico auxiliar de servicios de conserjería, por lo que respecta al personal laboral; y una plaza de Técnicos de gestión, una de Facultativo de Biblioteca, una de la Escala de gestión y seis de la Escala administrativa, en cuanto al personal funcionario.

La propuesta incluye la particularidad, como se ha hecho en otras Universidades, de que la provisión de plazas de personal laboral se realizará conforme al orden de prelación establecido en el vigente Convenio colectivo, ofertándose las que finalmente resulten vacantes del mismo o inferior grupo profesional.

Se producen diferentes intervenciones, tras las cuales se valora la conveniencia, en lo que respecta a personal funcionario, de fijar 8 plazas en la Escala Administrativa y 1 en la Escala de Técnicos Auxiliares de Bibliotecas, con el fin de que las futuras convocatorias puedan realizarse en las escalas inferiores, dado que la limitación de la tasa de reposición de efectivos no afecta a las posibles promociones internas.



Por lo que respecta al personal laboral, la Gerencia manifiesta su voluntad de acordar la propuesta del Comité, si bien incide en que aprobar las plazas especificando destinos y códigos de las mismas puede resultar un problema a la hora de la convocatoria, dado que la RPT se está negociando y va a cambiar. Propone que se incluya una plaza del grupo 1 y no del grupo 2, pues lo contrario podría suponer un perjuicio para la plantilla.

El Presidente del Comité de Empresa manifiesta que no quiere pronunciarse hasta tener un informe jurídico, a lo que la Gerencia responde que ese informe debería tenerlo cuanto antes, pues dado el retraso acumulado, no conviene demorar más la aprobación y publicación de la Oferta Pública de Empleo, ya que estamos hablando de las jubilaciones producidas en 2015.

Se aborda a continuación el punto nº 5 del orden del día, referido a la negociación de los servicios pendientes de la propuesta de RPT de la Gerencia.

El Vicegerente comienza recordando que en la anterior sesión quedó pendiente la redistribución de efectivos del Servicio de Informática (3.1), de forma que no se alterase el número final de efectivos. En esta línea, comunica que se ha recibido la oportuna propuesta de redistribución por parte del Director del área TIC, una vez consultados los responsables de los Servicios, de modo que la resultante es la que a continuación se expresa:

- Servicio de sistemas y comunicaciones: 7 gestores y 9 especialistas.
- Servicio de soporte tecnológico a usuarios (nueva denominación): 5 gestores y 9 especialistas.
- Servicio de desarrollo y explotación de aplicaciones: 15 gestores y 20 especialistas.
- Unidad de Seguridad: 1 gestor.

De acuerdo con esta distribución, el total de efectivos continúa siendo el mismo: 28 gestores y 38 especialistas.

Se adopta el preacuerdo en los términos expresados por todos los presentes, quedando pendiente la ubicación definitiva y la denominación del Servicio de Atención Tecnológica a la Docencia (3.1.5).

A continuación se procede a retomar la negociación del área de investigación, a cuyo efecto la Gerencia informa de los temas que quedaron pendientes respecto del SCAI y el Centro de Bioinnovación y Supercomputación.

Respecto del SCAI, la Gerencia ofrece los datos que fueron solicitados por CSIF en la anterior reunión, referidos a los servicios a los que se refiere cada uno de los puestos de trabajo de la RPT propuesta, tras las reuniones mantenidas en los últimos días con los responsables del Vicerrectorado de Investigación. Se hace referencia en este punto a que los procesos de promoción interna del SCAI se encuentran en su fase de conclusión, por lo que la RPT propuesta deberá completarse con el resultado final de esos procesos, lo que afectará al artículo 68 de las normas de aplicación y ejecución de la RPT.



En concreto, la Gerencia informa del desglose de las plazas propuestas en el SCAI en las diferentes áreas: análisis químico y caracterización de materiales, ciencias de la vida, microscopía, radioisótopos y talleres.

CSIF desea hacer constar que un TGM (grupo II) que se señala en la RPT perteneciente al Área de Ciencias de la Vida del SCAI en realidad debe ser adscrito a la Facultad de Ciencias, donde desarrolla su trabajo. Asimismo, en el Área de Talleres del SCAI se indica un TGM (grupo II) que en realidad está adscrito a un Departamento. Señala que el Área de Radioisótopos del SCAI debe ser denominado según la normativa Servicio de Instalación Radioactiva.

CSIF realiza una consulta sobre las plazas del CIMES y si una de las de nueva creación sería adscrita al Laboratorio de Biología Molecular del Cáncer. La Gerencia refiere al pre-acuerdo alcanzado sobre el CIMES y a que la distribución de plazas de nueva creación dentro de un servicio recae en los responsables del servicio.

Por lo que respecta al Centro de Bioinnovación y Supercomputación, la Gerencia detalla asimismo los servicios y el personal que forma parte del citado Centro.

Tras diversas intervenciones, la Gerencia pide un posicionamiento de los diferentes sindicatos respecto de la propuesta de RPT de estas unidades. Por lo que respecta al SCAI, se alcanza un preacuerdo en los términos de la propuesta de la Gerencia, haciendo mostrar CCOO su disconformidad con el mismo al considerar insuficiente la dotación. En cuanto al Centro de Bioinnovación y Supercomputación, se alcanza un preacuerdo en los términos de la propuesta de la Gerencia por unanimidad de todas las partes.

Se pasa a la negociación de los Laboratorios de Centros, y la Gerencia expone que a su propuesta inicial suma 1 Técnico de Laboratorio más en el Aula de Habilidades de la Facultad de Medicina y propone la inclusión de 1 Técnico Especialista en la Escuela Técnica Superior de Arquitectura, para acceder a la demanda formulada por la Dirección de dicha Escuela de atender un laboratorio digital de maquetas que se está implantando.

El número total de efectivos de la propuesta es de 28 (2 encargados de equipo, 2 Titulados de grado medio de apoyo a la docencia y la investigación, 10 Técnicos especialistas en medios audiovisuales -Facultad de Ciencias de la Comunicación- y 14 Técnicos especialistas de laboratorio), y el coste estimado es de 1.031.697,86 €.

Se producen diferentes intervenciones; en particular, se plantea que con la dotación de tres técnicos especialistas de laboratorio en la Facultad de Bellas Artes se perdería un técnico especialista en el área SICAU, dado que una de las plazas está siendo ocupada por un trabajador en diferente categoría.

CSIF apunta que desde el Decanato de la Facultad de Ciencias de la Salud se solicita que un TGMADI (grupo II) del Departamento de Podología pase a Titulado Superior (grupo I).

Se adoptan por unanimidad los siguientes preacuerdos:

- Dotar con una plaza más de técnico especialista en conserjería los SICAU de Arquitectura/Bellas Artes y de la Facultad de Económicas, con la consiguiente reducción de un técnico auxiliar de conserjería en cada uno de ellos.



- Dotar con 2 encargados de equipo, 2 Titulados de grado medio de apoyo a la docencia y la investigación, 9 Técnicos especialistas en medios audiovisuales y un Técnico Especialista de Laboratorio (Facultad de Ciencias de la Comunicación) y 14 Técnicos especialistas de laboratorio más el Servicio de Laboratorios de Centros.

A las 11:40 horas se hace un receso, y la sesión continua a las 12:30 horas.

Se acomete la negociación de los Laboratorios departamentales, preacordándose, en los términos de lo ya debatido en la anterior reunión, que los correspondientes a los Departamentos de Ingeniería de comunicaciones, Tecnología electrónica, Electrónica, Arquitectura y tecnología de computadores y Lenguajes y ciencias de la computación pasan a adscribirse al área básica 3 (TIC), conformando un nuevo Servicio: 3.3. Laboratorios de Departamentos de Ciencias Técnicas.

En cuanto a la dotación de los Departamentos, la Gerencia añade a su propuesta inicial un nuevo Técnico especialista de laboratorio en el Departamento de Ingeniería mecánica, térmica y mecánica de fluidos y otro más en el Departamento de expresión gráfica, diseño y proyectos, a la vista de los informes recibidos de los citados Departamentos.

Tras diversas intervenciones, se preacuerda por unanimidad la dotación del servicio de Laboratorios departamentales de conformidad con la propuesta de la Gerencia, tras las dos incorporaciones reseñadas.

Se inicia a continuación la negociación del área económica.

La Gerencia hace una introducción del diseño que se pretende implementar en los servicios económicos, con la intención de mejorar la calidad, eficacia y eficiencia de la gestión económica de la Universidad.

Se producen diferentes intervenciones, dirigidas especialmente a solicitar un desdoblamiento del Servicio de Contabilidad, al que se le ha dado mucho peso en la propuesta de Gerencia. Ésta accede a ese desdoblamiento, insistiendo en todo caso en la importancia de la correcta definición de las funciones de cada uno de los resultantes, haciendo una especial referencia a la necesidad de que las funciones relacionadas con el inventario de la Universidad queden asumidas por el Servicio de contabilidad.

CSIF comenta que una de las personas que ocupa plaza de jefatura de sección está realizando jornada partida y no aparece en la propuesta de la Gerencia.

La Gerencia explica que se trata de una plaza que venía teniendo ese régimen, y que no parece conveniente a priori cambiarlo por lo que puede suponer de derechos adquiridos.

CGT pregunta que si ese régimen de jornada partida responde a una necesidad.

CCOO y SITUMA se manifiestan partidarios de que el criterio que aquí se adopte sea el mismo que vaya a considerarse para el caso del personal de Departamentos con jornada partida.

Se propone aplazar la decisión al momento en que se acuerde la dotación de los Departamentos.



CSIF solicita que primero se llegue a un preacuerdo de esta jornada partida y cuando se tengan que acordar las jornadas partidas de los Departamentos se tenga en cuenta que se ha aceptado la de la jefatura de sección del Área Económica, ya que no es lógico, a su juicio, condicionar esta decisión a la posterior negociación de otras jornadas partidas.

Tras diversas intervenciones, se preacuerda por unanimidad la siguiente dotación:

- Sección de Gestión automatizada de datos: 1 Jefatura de sección y 1 puesto administrativo.
- Servicio de Contabilidad: 1 Jefatura de Servicio, 2 Jefaturas de sección, 6 Unidades técnicas de gestión y 9 puestos administrativos.
- Servicio de Gestión económica general: 1 Jefatura de Servicio, 4 Jefaturas de sección, 17 Unidades Técnicas de gestión, 2 Unidades Básicas de gestión con jornada partida (a extinguir, y con posterior conversión a puestos administrativos) y 14 puestos administrativos.
- Servicio de Gestión económica de la investigación: 1 Jefatura de servicio, 1 Jefatura de sección, 5 Unidades técnicas de gestión y 4 puestos administrativos.

En lo referente al Servicio de Intervención, la Gerencia explica la propuesta de dotación, haciendo referencia a que se está acometiendo un Reglamento de régimen económico que, una vez aprobado, aminorará las funciones de este Servicio, que dejará de responsabilizarse, entre otros asuntos, de los embargos o de las devoluciones de ingresos.

Tras diversas intervenciones, se alcanza por unanimidad el siguiente preacuerdo para la dotación del Servicio de Intervención: 1 Jefatura de servicio, 1 Jefatura de sección, 2 Unidades técnicas de gestión y 2 puestos administrativos.

Por lo que respecta al Servicio de Contratación, la Gerencia expone las razones que le llevan a presentar su propuesta y, tras varias intervenciones, se acuerda incrementar la dotación en una unidad técnica de gestión, de forma que el preacuerdo, por unanimidad, es el siguiente: 1 jefatura de servicio, 2 Jefaturas de sección, 3 Unidades técnicas de gestión, 4 puestos administrativos y 1 Encargado de equipo.

En cuanto a la dotación del Servicio de Inspección de Servicios, y dado que no se han presentado enmiendas alternativas a la propuesta de Gerencia, se preacuerda por unanimidad la dotación de 1 Jefatura de Servicio, 1 Unidad técnica de gestión y 1 puesto administrativo.

En el Servicio de Calidad, Planificación estratégica y Responsabilidad social, la Gerencia explica su propuesta.

CCOO propone la dotación de una segunda jefatura de sección, otra Unidad técnica de gestión y otro puesto administrativo. La Gerencia estima que este Servicio está suficientemente dotado, de modo que en su estructura, muy por encima de la de cualquier otro Servicio, existe un jefe de servicio, un jefe de sección y tres Titulados superiores, lo que se considera sobradamente suficiente para el cumplimiento de las funciones que tiene encomendadas.



Tras varias intervenciones, se preacuerda la siguiente dotación: 1 Jefatura de Servicio, 1 Jefatura de Sección, 1 Unidad Técnica de Gestión, 1 puesto administrativo y 3 Titulados Superiores. CCOO manifiesta su disconformidad con el preacuerdo alcanzado, por entender que la dotación es insuficiente.

Se aborda a continuación la dotación del Servicio de Adquisiciones, exponiendo la Gerencia la justificación de su propuesta, que incluye la declaración a extinguir de la plaza de Técnico especialista de almacén, que se producirá cuando se cubra la plaza de Encargado de equipo.

Tras diversas intervenciones, y accediendo la Gerencia a incrementar la dotación en el personal de Almacén, se preacuerda por unanimidad la siguiente estructura: 1 Jefatura de Servicio, 1 Jefatura de Sección, 1 Unidad Técnica de gestión, 2 puestos administrativos, 1 Encargado de equipo, 1 Técnico especialista de almacén (a extinguir cuando se provea la plaza de Encargado de equipo) y 3 Técnicos Auxiliares de Almacén.

Se inicia la negociación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, produciéndose diversas intervenciones respecto de los turnos del personal sanitario del Servicio. La Gerencia mantiene que este Servicio debe estar atendido en mañana y tarde.

UGT plantea su disconformidad con el sistema de rotación, y propone que las personas que ganaron una plaza de mañana continúen con dicho horario, y las que firmaron y aceptaron un contrato de tarde continúen con dicho horario.

Se suspende la sesión para almorzar a las 14:50 horas.

A las 16:40 se reinicia la sesión, continuando con la negociación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. La Gerencia explica el sentido de su propuesta, declarando que por lo que respecta a la estructura funcional no se han presentado enmiendas, por lo que debe interpretarse que hay acuerdo.

Se producen diferentes intervenciones; se plantea, entre otras cuestiones, la necesidad de que el Servicio Médico inserto en el Servicio de Prevención, por imperativo normativo, debe contar con un Director de Servicio, por lo que se preacuerda que una de las plazas de Titulado Superior del área de medicina incluirá el complemento de dirección.

Tras diversas intervenciones, se preacuerda por unanimidad la siguiente dotación:

- 1 Titulado Superior con complemento de dirección de servicio.
- 1 Titulado Superior Ergonomía/Psicología.
- 1 Titulado Superior Higiene.
- 1 Titulado de Grado Medio de Seguridad (plaza a promocionar a Titulado Superior, en los términos de lo que resulte de los planes de promoción previstos en el artículo 55 de las normas de aplicación y ejecución de la RPT).
- 2 Titulados Superiores Médicos (uno de ellos, con complemento de dirección de servicio).



- 2 Titulados de Grado Medio de Enfermería.
- 2 Técnicos Especialistas de Prevención de Riesgos Laborales.
- 1 Jefatura de Sección.
- 1 Unidad Técnica de Gestión.
- 3 puestos administrativos.

Respecto del régimen horario del personal del servicio médico, se preacuerda por unanimidad que el mismo sea rotatorio de mañana y tarde, respetando hasta su extinción los contratos del personal que accedió con horario de mañana, y encomendando al Servicio que establezca los horarios que permitan la atención al público durante una franja del horario de tarde y tratando de conciliar la vida familiar, personal y laboral del personal contratado con horario de tarde.

Por lo que respecta al Servicio de Cooperación Empresarial, la Gerencia plantea la conveniencia de modificar la denominación del mismo, pasándose a llamar Servicio de Innovación y Emprendimiento, lo que se acuerda, dejándose pendiente de confirmación una vez sea contrastada esa denominación con los responsables de Vicerrectorado y Servicio.

La Gerencia plantea que este Servicio es uno de los que más crecen, aduciendo que se trata de impulsar en la política universitaria el fomento de las políticas de emprendimiento e innovación, en consonancia con lo establecido en el programa de gobierno del Rector.

Tras diversas intervenciones, se preacuerda por unanimidad la siguiente dotación:

- 1 Titulado Superior con complemento de dirección de servicio.
- 1 Jefatura de Sección.
- 2 Unidades Técnicas de Gestión.
- 3 puestos administrativos.
- 12 Técnicos especialistas.

Se pasa a continuación a la negociación del Servicio de Relaciones Internacionales, manifestándose por parte de la Gerencia que se trata de otro de los Servicios en el que puede apreciarse un mayor crecimiento en el número de efectivos, por tratarse sus funciones de otra de las líneas prioritarias de la acción de gobierno de la Universidad, como son la proyección internacional y la internacionalización.

Tras diversas intervenciones, se preacuerda por unanimidad la siguiente dotación:

- 1 Jefatura de Servicio.
- 1 Titulado Superior (amortiza una de las plazas de Titulado de Grado Medio).
- 3 Titulados de Grado Medio.
- 1 Titulado de Grado Medio de Deportes (a extinguir).



- 3 Intérpretes informadores.
- 2 Unidades Técnicas de Gestión.
- 6 puestos administrativos.
- 4 Técnicos Auxiliares de Administración.

Se aborda seguidamente la negociación del Centro Internacional de Español, exponiendo la Gerencia la justificación de su propuesta.

Tras diversas intervenciones, se preacuerda por unanimidad la siguiente dotación:

- 1 Jefatura de Sección.
- 1 Unidad Técnica de Gestión.
- 2 Intérpretes informadores.
- 1 Unidad Básica de Gestión con jornada partida.
- 1 puesto administrativo.

Para concluir, se pasa a negociar la última de las áreas: Centros y Departamentos.

Por lo que se refiere a los Centros, la Gerencia resume las diferentes y numerosas reuniones que se han venido manteniendo con los Jefes de Secretaría y la Comisión representativa de éstos, tanto por parte del Rector, como por parte de la Gerente y de los Vicegerentes. Recuerda que el asunto ya se trató en el momento en que se negoció el contenido de las normas de aplicación y ejecución de la RPT, donde se expusieron las distintas circunstancias que concurren en algunos de los empleados públicos que ocupan puestos de Jefe de Secretaría, que pertenecen al Grupo C1 y, consecuentemente, no puede legalmente acceder al nivel 27.

La Gerencia plantea que su postura es establecer las Jefaturas de Secretaría con un nivel 27, una vez que la primera propuesta que formuló fue la creación de la figura de Administradores de Centros, que fue rechazada por los propios interesados. Así las cosas, podrían plantearse fórmulas tales como el escalonamiento de las convocatorias o, incluso, la diferenciación de unas y otras Secretarías, en función de diferentes indicadores, uno de los cuales puede ser, a título de ejemplo, el número de titulaciones oficiales que se imparten en cada uno de los Centros.

Se recuerda, en suma, que la Gerencia propuso la posibilidad de una aplicación gradual y escalonada de las convocatorias, posición a la que se opusieron las cinco secciones sindicales, como quedó registrado en el acta de una reunión anterior.

Por lo que respecta al resto de los puestos de trabajo de cada una de las Secretarías, la Gerencia manifiesta que su propuesta es la que ha recibido de los responsables de las mismas, por entenderla coherente y adecuada.

Se producen diferentes intervenciones por parte de todos los presentes, relacionadas con las funciones y responsabilidades de cada una de las Secretarías, el mayor o menor volumen de las cargas de trabajo, etc. Tras un intenso debate, se preacuerda por unanimidad situar las plazas de Jefatura de Secretaría en el nivel 25, y desplazar



al artículo 55 de las normas de aplicación y ejecución de la RPT (planes de promoción) la decisión futura de transformar dichas plazas en jefaturas de servicio de nivel 27.

En cuanto al resto de las plazas previstas en la propuesta de la Gerencia, se preacuerda por unanimidad la misma, con la salvedad de reducir un puesto administrativo en la Secretaría de la Facultad de Derecho, dado que el Instituto de Criminología se preacordó que pasara de esta Secretaría al área de Investigación, con su propia dotación.

CSIF desea hacer constar que su propuesta es conceder el nivel 20 a todos los administrativos.

Para concluir con las Secretarías de los Centros, se plantea por la Gerencia la situación administrativa en la recientemente creada Escuela de Ingenierías Industriales, fruto de la fusión de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial y la Escuela Politécnica Superior. Tras mantener reuniones con los Directores salientes de dichas Escuelas, y con los Jefes de Secretaría, se ha apreciado que son muchos los procesos, normas y reglamentos que difieren sustancialmente en uno y otro Centro, de tal forma que la situación aconseja mantener temporalmente las dos Jefaturas de Secretaría, con la indicación de que deben realizar las acciones necesarias para que esos procesos, normas y reglamentos confluyan. A estos efectos, se preacuerda por unanimidad que por la Gerencia se redacte una Disposición Transitoria Primera en las normas de aplicación y ejecución de la RPT en el sentido apuntado, redacción que será sometida a la valoración de la mesa.

Para concluir la negociación, se aborda el asunto de la gestión administrativa de los Departamentos. La Gerencia plantea y explica su propuesta, y se abre un intenso debate sobre la misma.

SITUMA plantea que su posición es que en todos los Departamentos se dote una plaza de gestor departamental, de nivel 20, y se mantengan las dos plazas en aquellos Departamentos que actualmente las tienen, además de mantener las jornadas partidas. Expone que considera que se ha producido un ahorro con la anterior fusión de Departamentos y ese ahorro debe repercutirse en la plantilla administrativa de los mismos. Desea hacer constar que "además, es una promesa electoral del ahora Rector de la Universidad".

CSIF estima que el personal de los Departamentos debe tener un nivel 18 y deben mantenerse las jornadas partidas donde las hay, y propone que se mantenga la figura de los Coordinadores en los términos del planteamiento de la Gerencia.

CGT estima también que el nivel del personal de los Departamentos ha de ser el 18.

CCOO se muestra de acuerdo básicamente con la postura explicada por SITUMA.

El Presidente de la Junta de Personal interviene para proponer que deberían establecerse y utilizarse determinadas ratios para determinar qué puestos deben tener jornada partida, y defiende que todos los Departamentos deben contar con un nivel 20, como ya fue aprobado en la RPT de 2010.

La Gerencia expone que las funciones y cargas de los 71 Departamentos no son en absoluto comparables. De hecho, se está trabajando, con un acuerdo prácticamente cerrado, en el establecimiento de un ranking de Departamentos que servirá para la distribución de las partidas presupuestarias a asignar en el ejercicio 2017 entre ellos.



Para su elaboración, se han utilizado un elevado número de indicadores, tales como número de profesores, carga docente, carga práctica, titulaciones y centros donde imparten docencia, número de PAS, número y cuantía de proyectos de investigación y de contratos del artículo 83 de la LOU, grupos de investigación, etc.

Tras producirse varias intervenciones, la Gerencia plantea la siguiente propuesta:

- Dotar a los 30 Departamentos que aparecen en los primeros lugares en el ranking con una plaza de nivel 20.
- Mantener la dotación de dos funcionarios en aquellos Departamentos que en la actualidad los tienen, situados todos ellos dentro de esos 30 primeros puestos del ranking, a cuyo efecto una de las plazas será de nivel 20, y la otra, de nivel 17 (Departamento de Lenguajes y ciencias de la computación, Economía y Administración de Empresas y Psicología social).
- Mantener el régimen horario de jornada partida a los funcionarios que vienen teniendo ese régimen, en situación de "a extinguir", de tal forma que cesarán en la jornada partida cuando cambien de puesto de trabajo.
- Proveer todas las plazas de nivel 20 de Departamentos mediante concurso general, de forma que se considere prioritaria la convocatoria de ese concurso, una vez aprobado el PORHUMA.
- Seguir utilizando el ranking, actualizado, a lo largo de la duración del PORHUMA, de forma que, en el caso de que se produzcan procesos de fusión departamental, o los indicadores impliquen una modificación en los rankings, automáticamente se dote una plaza de nivel 20 en aquellos Departamentos que se sitúen dentro de los 30 primeros.
- Establecer los mecanismos necesarios para sustituir las bajas temporales que puedan producirse entre el personal de los Departamentos, acudiendo en primer lugar a una redistribución de efectivos con el fin de que adscripciones provisionales o funcionarios interinos no ocupen puestos de trabajo que no sean el mínimo de su Escala.

Se produce una ronda de intervenciones, manifestándose favorables al preacuerdo sobre esa propuesta CSIF, CGT y SITUMA.

SITUMA plantea su preocupación por saber qué ocurre con la jornada partida de los trabajadores que como resultado de los concursos a nivel 20 se ubiquen en un puesto diferente al suyo, respondiendo la Gerencia que se estará a lo establecido en el tercero de los párrafos de la propuesta reproducida más arriba.

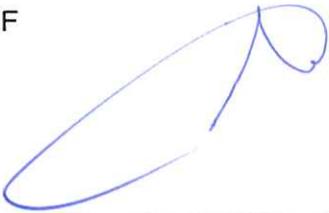
CCOO manifiesta su disconformidad, por entender que todos los Departamentos han de tener una dotación de un puesto de nivel 20, y desea hacer constar que "entre otros motivos, porque el Rector se comprometió a asignarles a todos los departamentos nivel 20"

Se preacuerda por todos los presentes, por otro lado, que el tratamiento de "a extinguir" de la jornada partida del personal de Departamentos se extienda a la plaza de Jefatura de Sección de Gerencia que tiene esa misma jornada partida.

No hay ruegos ni preguntas.



Sin más asuntos que tratar y siendo las 21:50 horas se levanta la sesión, informando la Gerencia que procederá a realizar una nueva convocatoria una vez se haya elaborado el documento final del PORHUMA con los preacuerdos alcanzados y, en su caso, los asuntos que quedarían pendientes de concretar.

GERENCIA 	COMITÉ DE EMPRESA
JUNTA DE P.A.S. 	FeSP-UGT 
CSIF 	CCOO 
CGT 	SITUMA 