



Yolanda Rojo
FeSP-UGT

CSIF

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 9:15 horas del día 5 de diciembre 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 Formación del Edificio de Usos Múltiples, tras la convocatoria realizada por la Vicegerencia de RR. Humanos (P.A.S.) el pasado 2 de diciembre 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.).

En representación de las Secciones Sindicales:

- D. Juan Francisco García Mejías y D. Antonio F. Trillo Cabello (lo sustituye en la sesión de tarde D. Francisco Espadas García), por CC.OO.
- D^a Esperanza Rojo Fernández y D^a Yolanda Amate Villalba, por FeSP-UGT.
- D^a M^a Ángeles Blanco Carrillo y D^a M^a Victoria González Rebolledo, por C.G.T.
- D. Jorge Bravo Caro y D. Sergio Espejo Vera, por C.S.I.F.
- D^a Berta Rueda Ballesteros y D. José Manuel Ruiz Salazar, por SITUMA.
- En representación del Comité de Empresa, su Presidente, D. Francisco Javier Ballesteros Vicente.
- 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 30 de noviembre.
- 2) Informe de la Gerencia.
- 3) Aprobación, si procede, de la Oferta Pública de Empleo 2016.
- 4) Aprobación, si procede, del PORHUMA 2017/2020.
- 5) Ruegos y preguntas.

DESARROLLO DE LA SESIÓN

En relación con el primer punto del orden del día, la Gerencia informa que junto con la convocatoria de esta reunión se envió el borrador de acta, que fue modificado en dos ocasiones para recoger las enmiendas presentadas por las distintas secciones sindicales.

Se aprueba el acta y se procede a su firma. El Presidente del Comité de Empresa se abstiene de firmarla.



En cuanto al informe de la Gerencia, se exponen los siguientes asuntos:

- Se solicita una respuesta del Presidente del Comité de Empresa a las dos propuestas de Acuerdo remitidas, referentes a la regulación de los trabajos extraordinarios del personal de la Dirección de Deportes y de los desplazamientos en vehículo de la Universidad por parte del personal del Servicio de Mensajería. El Presidente manifiesta que sometió las citadas propuestas al criterio del Pleno del Comité, y éste acordó realizar una contrapropuesta para cada una de ellas que hará llegar a la Gerencia.
- Respecto de la propuesta relativa a la participación del personal en las tareas propias de las actividades protocolarias, el Presidente del Comité informa que dicho órgano tiene una propuesta de regulación, que remitirá igualmente a la Gerencia. Ésta pregunta al Presidente de la Junta de PAS, a su vez, que si ha avanzado en la elaboración de su propia propuesta, a lo que éste responde que están trabajando en ello.
- En cuanto a la reunión de la CIVI celebrada días atrás, CCOO manifiesta que, en su opinión, las decisiones adoptadas por la misma, y hechas públicas a través de la lista de distribución del PAS, exceden de las competencias que dicha Comisión tiene, por cuanto ha tomado acuerdos que no son propiamente de interpretación de la Instrucción Interna. La Gerencia replica que esas decisiones fueron tomadas por unanimidad de los miembros de la CIVI, y atienden a la resolución de consultas efectuadas a la misma por parte de empleados públicos en demanda de una correcta interpretación, criterio que es ratificado por las cuatro secciones sindicales que forman parte de la CIVI.

Se aborda a continuación el tercero de los puntos del orden del día, referido a la OPE 2016. La Gerencia reitera que su propuesta está encima de la mesa, por tercera vez, y que el asunto está pendiente del criterio adoptado por el Comité de Empresa.

El Presidente del Comité de Empresa declara que la decisión de éste, en Pleno celebrado la semana pasada, fue el de mostrar el acuerdo con la propuesta presentada por Gerencia. Asimismo, manifiesta su deseo de que se convoquen sin dilación las plazas que componen la Oferta Pública de Empleo de 2015.

La Gerencia informa que comunicará a la Secretaría General el acuerdo alcanzado con las secciones sindicales representativas en el ámbito del PAS funcionario y con el Comité de Empresa en el ámbito del personal laboral, proponiendo que por el Rector se incluya un punto en el orden del día de la próxima sesión del Consejo de Gobierno en el que se someta a la aprobación por dicho órgano de la Oferta Pública de Empleo del PAS correspondiente al año 2016.

Se pasa a continuación al cuarto de los puntos del orden del día, referente a la aprobación, si procede, del PORHUMA 2017/2020.

Por la Gerencia se hace una descripción de la versión del documento enviado junto con la convocatoria, que recoge los términos de los acuerdos alcanzados hasta la última reunión, inclusive.

En el apartado introductorio, y en el relativo al catálogo de funciones de las áreas, servicios y unidades, se alcanza un acuerdo unánime sobre los contenidos de dichas partes del Plan, incluyendo en la introducción, a petición de CCOO, la referencia a que



Ya acordado
FESP-UGT

la negociación se ha realizado con las secciones sindicales y Comité de Empresa, "oída" la Junta de PAS.

Se aborda la negociación final de la RPT, en la que se procede a la concreción de los pre-acuerdos alcanzados en las áreas 1, 2 y 3, puesto que las áreas 4, 5 y 6 fueron ya acordadas en la anterior reunión, en los términos y con los matices recogidos en el acta de la sesión de 30 de noviembre.

En relación al área básica 1, la Gerencia hace una exposición de las modificaciones introducidas en el documento en relación con la versión anterior, y a continuación solicita un turno de intervenciones.

CSIF solicita que en el Servicio 1.5.13. (Laboratorios de Departamento) se incluya una plaza de Titulado Superior de Podología, con la amortización de una plaza de Titulado de Grado Medio. Tras varias intervenciones, se acuerda por unanimidad incluir esa plaza de Titulado Superior en el artículo 51 de las normas de aplicación y ejecución de la RPT (Planes de promoción).

CGT

UGT solicita que se incremente la dotación del Servicio de PDI, aumentando el número de efectivos en una Unidad Técnica de Gestión y un puesto administrativo. La Gerencia replica que ya se ha incrementado en la negociación el número de efectivos, con un puesto administrativo más, y que no considera que dicha dotación sea insuficiente, en comparación con otros servicios. De hecho, entiende que la propuesta de UGT comporta más, en el caso de la UTG, una promoción que un refuerzo que añade efectivos. UGT manifiesta su disconformidad con tal decisión, puesto que por los datos facilitados por el servicio de PDI y que se han hecho llegar a la Vicegerencia, la carga de trabajo de dicho servicio ha aumentado considerablemente, pasando a atenderse con el mismo personal a un 51,8% más de usuarios desde 1997 (fecha de la última RPT).

SITUMA

CCOO solicita que se incremente la dotación del Servicio de Calidad, Planificación estratégica y responsabilidad social, aumentando el número de efectivos en una Unidad Técnica de Gestión. Tras varias intervenciones, se acuerda por unanimidad que la dotación se incremente en una Unidad Básica de Gestión (con supresión del puesto administrativo), y se sitúen en este Servicio dos de los puestos administrativos que estaban adscritos al Servicio de Gabinete de Rectorado, con la referencia a política institucional, dado que las competencias básicas de este Servicio, desde el punto de vista de la organización del equipo de gobierno, están atribuidas en la actualidad al Vicerrectorado de Política Institucional.

CCOO propone incluir en la relación del artículo 51 de las normas de aplicación y ejecución de la RPT (planes de promoción) una plaza de Titulado de grado medio del Departamento de Expresión gráfica, diseño y proyectos, lo que se acuerda por unanimidad.

CCOO propone incluir en la misma relación del artículo 51 la dotación de las plazas de gestor departamental (nivel 20). A esta propuesta se opone CGT, al considerar que el razonamiento es bien diferente al de los casos anteriores, pues aquí no se trata de una promoción, que es la esencia del artículo 51, sino de la dotación de plazas nuevas, que responden a una nueva estructura del personal administrativo de los Departamentos.

SITUMA se manifiesta de acuerdo con el planteamiento realizado por CGT.



Yotamoz
Pasp-061
CSIF

UGT pregunta, dado que estaba ausente cuando se alcanzó el pre-acuerdo de los Departamentos, si la diferencia entre los que tienen un nivel 20 y los que tienen un nivel 17 se debe a las diferentes cargas de trabajo. La Gerencia responde que, como ya se puso de manifiesto, la base en la que se fundamenta la diferenciación es el ranking de Departamentos que la Gerencia utiliza para la dotación presupuestaria de los mismos, que atiende a una serie de indicadores de variada índole, que están explicitados en el pre-acuerdo alcanzado. UGT reitera la misma propuesta que ha hecho desde un principio a la Gerencia sobre el tema que se trata y que consiste en que a todos los Departamentos sin excepción se les reconozca sucesivamente en los próximos tres años los niveles 18, 19 y 20.

El Presidente de la Junta de PAS recuerda que su postura ha sido la de que todos los Departamentos se doten con una plaza de nivel 20. Ante la negativa de la Gerencia, y viendo que ese era un objetivo imposible de alcanzar, desde SITUMA se propone aumentar el número de Departamentos y que fueran más de 30 los que tuvieran el nivel 20.

La Gerencia interviene para recordar que en la última sesión se alcanzó un pre-acuerdo que supuso un cambio notable en su posición inicial, y que descarta la ampliación del número de Departamentos que han de dotarse con un nivel 20. No obstante, recuerda también que el pre-acuerdo incluye la determinación de que, tras cada revisión del ranking, se irán dotando progresivamente con una plaza de nivel 20 todos los Departamentos que aparezcan situados dentro de los 30 primeros, lo que gradualmente irá suponiendo la progresiva implantación de ese tipo de plazas en todos los Departamentos.

CGT interviene solicitando que conste expresamente que la intervención del Presidente de la Junta de PAS es reflejo del acuerdo del Pleno de dicho órgano.

Se plantea a continuación el tema del régimen horario del personal del servicio médico de PRL, acordándose por unanimidad que el horario 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 de atención al público durante una franja horaria de tarde y tratando de conciliar la vida personal, familiar y laboral del personal contratado con horario de tarde.

SITUMA solicita que en el Servicio de Relaciones Internacionales se cree una plaza de Titulado de Grado Medio, como había en la primera versión del PORHUMA, adscribiendo provisionalmente a dicha plaza al Titulado de Grado Medio de Deportes, en aplicación del artículo 4 de las Normas, ya que considera que dicha plaza es necesaria; que la plaza de Titulado Superior sea de Titulado Superior de Apoyo a la Docencia y la Investigación, como en OTRI, puesto que realizan funciones similares, ya que en ambos casos gestionan proyectos europeos; y que se sustituya, al menos, una plaza de Técnico Auxiliar de Administración por plazas de Técnico Especialistas de Laboratorio, ya que realiza tareas que se pueden considerar como estructurales, como se ha hecho en el Servicio de Innovación y Emprendimiento.

La Gerencia se opone a las tres solicitudes; en el primer caso, porque la categoría profesional es de TGM de Deportes, y no puede variarse la misma por el hecho de que el trabajador preste sus servicios en otra unidad administrativa; en el segundo caso, porque la categoría de TSADI no es propia de un Servicio como el de Relaciones Internacionales, pues en caso contrario debería emplearse también en otros Servicios con una cierta analogía, como el de Innovación y Emprendimiento, insertos en área



Yaxanada
RESP-UGT
CSIF

diferente a la de investigación; y en el tercer caso, porque las funciones que se demandan en el servicio son administrativas, y no de laboratorio, sin que pueda servir de argumento el carácter estructural o no de las funciones, sino el contenido de las mismas.

CSIF plantea, como ya indicó al final de la última sesión, su intención de reabrir el debate de los Jefes de Secretaría y el nivel 27 y solicita que se vuelva a la totalidad de la propuesta inicial en el caso de las Jefaturas de Secretarías con nivel 27.

La Gerencia manifiesta que su postura fue clara e inequívoca cuando presentó el plan el pasado mes de julio, en el sentido de dotar a las Secretarías de plazas de Administradores de centros, de nivel 27, y posteriormente –ante la oposición mostrada por los propios funcionarios interesados- de plazas de jefatura de secretaría, de dicho nivel 27, con una aplicación gradual y escalonada de las convocatorias, a cuyo efecto proponía la corrección del baremo de méritos de los concursos para valorar especialmente la experiencia profesional en la respectiva Secretaría.

Recuerda la Gerencia que en su momento pidió un pronunciamiento expreso de las cinco secciones sindicales, que se mostraron contrarias a la propuesta, por lo que las partes pre-acordaron situar las plazas en un nivel 25 e incluirlas en el Plan de promoción regulado en el artículo 51 de las normas.

Se produce un intenso debate por todas las partes presentes.

UGT se muestra partidaria de que todas las plazas sean de nivel 27, y que se celebren los oportunos concursos, en igualdad de condiciones para todos los que puedan participar, porque entiende que hay que salvaguardar por igual los posibles derechos de quienes ocupan actualmente las plazas y de los que puedan optar a ocuparlas, puesto que las personas que actualmente ocupan las Jefaturas de Sección (nivel 25) no van a sufrir, a su juicio, ningún tipo de perjuicio ni de merma económica en sus derechos, a la vez que se puede favorecer al resto de funcionarios en condiciones de igualdad que quieran participar en esta promoción que de otra forma se eliminaría.

CGT se muestra propicia a la posibilidad de que la Comisión de Seguimiento del PORHUMA pueda establecer un modo gradual de las convocatorias, pero se muestra contrario a realizar una ponderación en el baremo de méritos.

CCOO se muestra en desacuerdo con que se dé un tratamiento diferente a los jefes de secretaría que a los encargados de equipo de conserjería, de tal forma que si unos aparecen en la RPT con el nivel 27, no es de recibo, a su juicio, que a los otros se les ponga una posible promoción en el artículo 51.

Tras diferentes intervenciones, se adopta el acuerdo de situar la promoción de las jefaturas de secretaría en el artículo 51, y adquirir el compromiso de dar un carácter prioritario en la Comisión de Seguimiento del PORHUMA a la convocatoria de determinadas Secretarías.

Concluidos los debates del área 1, la Gerencia solicita un pronunciamiento de cada uno de los sindicatos.

UGT manifiesta su disconformidad con el acuerdo en lo referente a los Departamentos, al Servicio de PDI, a las jefaturas de Secretaria y a la decisión de no dotar con nivel 20 todos los puestos con jornada partida (Servicio de Procedimientos electrónicos y Registro, Servicio de Información, Deportes). A este último respecto



reitera su disconformidad, puesto que entiende que no es de justicia que unos determinados puestos con jornada partida tengan reconocido un nivel 20 y otros no.

SITUMA, CSIF y CGT se manifiestan favorables al acuerdo del área 1. SITUMA desea hacer constar que continúa defendiendo el nivel 20 en todos los Departamentos, pero se muestra favorable al acuerdo para que dicho colectivo pueda iniciar su promoción.

CCOO se muestra de acuerdo con el área 1, a excepción de la dotación de los Departamentos.

A continuación, se pasa a la discusión y acuerdo, si procede, del área 2, a excepción del área de gestión SICAU, sobre el que ya se alcanzó acuerdo en la reunión precedente.

La Gerencia hace una exposición de la propuesta en la versión sometida a debate, tras el pre-acuerdo alcanzado con anterioridad, y pide un pronunciamiento de los sindicatos.

CCOO solicita dotar una plaza de TGM en Logopedia en el Servicio de Atención Psicológica y se muestra disconforme con el régimen de horario especial en el Servicio de Comunicación y en el Centro de Tecnología de la Imagen y con la amortización de dos plazas de Técnico Especialista de Escuela Infantil por la dotación de dos plazas de TGM de Escuela Infantil.

La Gerencia responde que no considera necesaria la plaza de TGM en Logopedia, además de no haber sido solicitada por parte del Servicio de Atención Psicológica, que se debatan las condiciones del régimen de horario especial en la definición del mismo que se hace en las normas de aplicación y ejecución (pero sin poner en duda que el régimen horario de estos servicios es, por definición, especial), y que no se altere la amortización de las plazas de Técnico Especialista de Escuela Infantil, pues la promoción de dos de ellos no ha de suponer un aumento en el número de efectivos.

SITUMA, CSIF, UGT y CGT se muestran de acuerdo con la propuesta de área 2, y CCOO muestra su desacuerdo.

Se pasa a continuación al debate y acuerdo, si procede, del área 3. La Gerencia expone los términos de la propuesta en su redacción actual y pide el oportuno pronunciamiento de los sindicatos.

CSIF propone que las 12 plazas de TGM del Servicio de Apoyo tecnológico a la docencia se incluyan en la RPT, y no se pospongan al artículo 51. La Gerencia accede a la propuesta.

CCOO solicita que esas 12 plazas no amorticen 12 plazas de Técnico Especialista de Laboratorio, a lo que la Gerencia replica que, de acuerdo con la lógica que se viene siguiendo en toda la RPT, las plazas a promoción que se vienen incluyendo suponen la amortización de las correspondientes de nivel inferior.

CGT propone que esas 12 plazas se sitúen en el artículo 51, a lo que la Gerencia responde que ya se ha comprometido a incluirlas en la RPT, con la amortización correspondiente.

UGT se manifiesta en desacuerdo con la dotación del área TIC en su conjunto, por considerar que se trata de una superdotación de la misma, y el presupuesto



Yoxxvdx
FeSP-UGT

comprometido en la misma podría servir para incrementar las dotaciones de otros servicios, tanto en elevación de niveles como en número de efectivos, y considera igualmente que el presupuesto comprometido, que como bien señala el Vicegerente es de 1,6 millones de euros más con respecto a la RPT vigente, podría repartirse más igualitariamente entre las dotaciones de otros servicios, escalas o áreas

SITUMA se muestra de acuerdo con la propuesta descrita.

Sometido a una valoración final, SITUMA y CSIF se muestran de acuerdo con la propuesta; CGT muestra su desacuerdo con la misma por entender que las 12 plazas de TGM han de ir, como en los casos similares, al artículo 51 de las normas; CCOO muestra su desacuerdo por entender infradotado el Servicio de Apoyo Tecnológico a la Docencia, y UGT manifiesta su desacuerdo por entender superdotado el área TIC en su conjunto.

Concluido el debate sobre la RPT, se cierra el acuerdo sobre la misma, con los desacuerdos puntuales que han quedado apuntados.

Siendo las 15 horas, se produce una pausa para el almuerzo.

A las 16:45 horas se reanuda la sesión.

Se aborda la negociación de los Reglamentos de provisión de personal funcionario y de personal laboral, haciendo la Gerencia una breve exposición de los términos de los textos pre-acordados, y solicitando la intervención de los sindicatos que lo deseen.

SITUMA propone añadir, en el artículo 23.1.a) y 23.2.a) del Reglamento de funcionarios, al inicio, el inciso "Con carácter general...". Se acuerda incluirlo.

SITUMA propone matizar más los criterios que han de ser tenidos en cuenta en la valoración de las entrevistas de los concursos específicos. Tras varias intervenciones, se acuerda mantener la literalidad de lo pre-acordado.

CCOO propone que el límite máximo de puntos a obtener en las ofertas públicas de personal laboral en el apartado 1.c) sea de 7.

CGT se opone a esa propuesta, por cuanto supondría supervalorar los trabajos realizados fuera de la Universidad.

La Gerencia se manifiesta proclive a acordar la propuesta que emane del Comité y, tras recordar las diferentes propuestas que se produjeron en la negociación previa al pre-acuerdo, se aprecia que los 5 sindicatos convinieron en dejar ese límite en 3,5 puntos, por lo que se acuerda mantener el texto pre-acordado.

Finalizado el debate, se solicita por la Gerencia un pronunciamiento expreso de las partes, y se acuerda por unanimidad aprobar el texto de ambos Reglamentos.

Se procede a continuación al debate y búsqueda de acuerdo sobre las normas de aplicación y ejecución de la RPT.

La Gerencia hace una exposición del texto que se ha remitido, que contiene el pre-acuerdo alcanzado en reuniones precedentes, y puntualiza las modificaciones introducidas, concediendo a continuación el uso de la palabra a los sindicatos.



*Y...
Fesp-UGT*

CSIF solicita que se incluya en la enumeración del artículo 51 (planes de promoción) la plaza de Titulado Superior de Podología; se adopta el acuerdo unánime de su inclusión.

CSIF

CCOO solicita que se incluyan también en el citado artículo 51 la promoción de los Técnicos Especialistas de Medios Audiovisuales de los Laboratorios centrales de la Facultad de Ciencias de la Comunicación a la categoría de Técnicos Especialistas de Laboratorio, así como la plaza de Titulado de Grado Medio del Departamento de Expresión gráfica, diseño y proyectos. Se acuerdan por unanimidad ambas inclusiones. Se acuerda, asimismo, suprimir de dicho artículo la promoción a TGM del Servicio de Apoyo Tecnológico a la Docencia, puesto que se ha acordado su inclusión en la RPT, con la amortización de 12 plazas de Técnico Especialista de Laboratorio.

Se abre un debate sobre el contenido del artículo 8, relativo a la percepción de un complemento retributivo para todos los puestos administrativos, equivalente a la diferencia entre el nivel 17 y el 18 de complemento de destino, con efectos de 1 de enero de 2019.

CCO

Tras diferentes intervenciones, se acuerda que la fecha de efectos económicos será el 1 de enero de 2018, acuerdo al que se suman todas las partes, salvo CCOO, que se opone al acuerdo por entender que todos los puestos administrativos han de estar dotados con un nivel 18.

[Signature]

CCOO desea hacer constar que a continuación, uno de los representantes de CCOO procede a hacer lectura literal del compromiso adquirido por el Rector en su programa electoral, asumido posteriormente por el mismo como programa de gobierno, y que dice: "Establecer como nivel profesional básico el 18, con el compromiso de alcanzar el 20, en aplicación de carrera horizontal, basados en méritos, aptitudes y competencias profesionales".

[Signature]

Respecto del texto del artículo 52, CCOO solicita retirar la referencia a la Junta de PAS, al entender que carece de capacidad negociadora. No se accede a la solicitud, por cuanto la Gerencia manifiesta que la Junta de PAS se encuentra representada en esta mesa y, aun cuando legalmente carece de esa capacidad negociadora, ha sido expresamente invitada por la Gerencia y consta que se suma al acuerdo.

[Signature]

Tras diversas intervenciones, se acuerda suprimir en el texto del artículo 52. 1 la referencia "con carácter temporal".

[Signature]

A propuesta de UGT, se acuerda la modificación de la denominación del artículo 59, que pasa a ser "Personal funcionario de los Servicios de Contabilidad y gestión económica general". Se acuerda asimismo que en el texto del artículo 59.1 se suprima la referencia a "de la facturación electrónica".

[Signature]

A propuesta de CCOO, se acuerda añadir un punto 5 en la Disposición Adicional, en el que se haga constar que en el ámbito del personal funcionario se atribuyen los derechos de negociación, consulta e información a las secciones sindicales con representación en la Junta de PAS.

Se acuerda, a propuesta de CGT, suprimir la referencia al Servicio de Deportes en el artículo 15 y suprimir el término "parcialmente" en el artículo 15.2.

A propuesta de CGT, se acuerda incluir en el artículo 23.3, relativo a la movilidad, una referencia a que los criterios de aplicación serán los establecidos en el artículo 71.



Se acuerda igualmente, a propuesta de CGT, añadir en la denominación y en el contenido del artículo 47 la referencia a los puestos ocupados en superior categoría.

A propuesta de UGT y CCOO, se acuerda incluir el régimen horario del personal sanitario del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales con las peculiaridades del acuerdo alcanzado dentro del capítulo 2 de las normas. UGT reitera que en todo caso hade respetarse el turno de mañana de los trabajadores que con dichas condiciones horarias ganaron su plaza, porque en caso contrario, a su juicio, supondría una alteración sustancial de sus condiciones de trabajo no permitida legalmente.

UGT propone que se establezcan criterios en el artículo 4 para la adscripción provisional de los empleados públicos cuyo puesto de trabajo desaparezca como consecuencia de la entrada en vigor del PORHUMA.

La Gerencia no accede a lo solicitado, por cuanto se considera innecesario, dado que no se va a producir desaparición de puestos de trabajo y, en el caso de que así fuera, se procedería a la adscripción provisional en los términos y con las garantías establecidas en el artículo 4.

SITUMA solicita que se especifique en el artículo 42 la suficiencia del nivel B2.1 para la acreditación del conocimiento de idiomas en el desempeño de los puestos de trabajo regulados en dicho artículo.

La Gerencia responde que el nivel B2.1 no tiene un carácter oficial, por lo que no procede su inclusión en la normativa. No obstante, recuerda que se ha comprometido que en los casos en que pueda hacerse valer ese reconocimiento, se considerará equivalente al nivel B2.

SITUMA solicita que conste en acta ese compromiso, a lo que accede la Gerencia.

SITUMA solicita que se modifique la redacción del artículo 45, referido al orden decreciente de las convocatorias de provisión.

La Gerencia señala que es preferible mantener la redacción actual, por cuanto se establece ese orden decreciente, pero el propio artículo contempla la posibilidad de excepciones a ese criterio. De hecho, a lo largo de la negociación se ha comprometido a poner en marcha concursos que no son propiamente de los niveles más altos, como es el caso de los gestores departamentales. A estos efectos, la Gerencia recuerda que la Comisión de Seguimiento del PORHUMA deberá negociar las convocatorias que se hayan de ir produciendo, y se compromete a convocar un concurso general lo antes posible, una vez esté vigente el Plan.

Se plantea un debate respecto de la conveniencia o no de suprimir el contenido del artículo 48, referido a los puestos de trabajo de personal directivo profesional, y tras diversas intervenciones se acuerda mantener el texto en su redacción actual, dado que será atribución del Rector, en cada caso, determinar si esos puestos forman parte de la RPT o del equipo de dirección de la Universidad, como ocurre en la actualidad.

Respecto de la redacción del artículo 55, y en referencia a la percepción de la cuantía establecida en concepto de quebranto de moneda, se acuerda que en el mismo se especifique qué puestos de trabajo llevan asociada esa responsabilidad, que son la Jefatura de Sección y las dos Unidades Técnicas de Gestión de Tesorería del Servicio de Gestión Económica General.



Yo X...
Te SP-UGT

A propuesta de SITUMA, se acuerda dar nueva redacción a la Disposición Transitoria Sexta, expresando en el último inciso que "se proveerán nuevas plazas de nivel 20 de complemento de destino en aquellos Departamentos que ocupen los 30 primeros puestos del ranking en cada momento".

 Finalizada la negociación de las normas de aplicación y ejecución, las partes acuerdan unánimemente el texto de las mismas en los términos expuestos.

Concluida la negociación de la totalidad del PORHUMA, con los acuerdos alcanzados en la presente y en anteriores reuniones, la Gerencia solicita un pronunciamiento expreso de cada una de las secciones sindicales y órganos de representación, reiterando su voluntad de que el Plan pueda estar preparado, y acordado, para ser sometido a la aprobación, si procede, por el Consejo de Gobierno en su próxima sesión, cuya celebración está prevista para el próximo día 20 de diciembre.

Expresa la Gerencia que quiere dejar constancia del cumplimiento de todos y cada uno de sus compromisos en relación con la materia, de forma que desde la toma de posesión del actual equipo de Gerencia se marcó un horizonte temporal de actuaciones que se han venido cumpliendo estrictamente.

Agradece a los sindicatos y órganos de representación su trabajo, dedicación, constancia y voluntad negociadora, y añade que a partir de ahora la responsabilidad, una vez alcanzados los acuerdos, está del lado de la parte social.

 Los representantes de las cinco secciones sindicales manifiestan que antes de dar una respuesta definitiva, y suscribir el acuerdo final, precisan analizar con sus afiliados el Plan en su conjunto, en tanto que los Presidentes de la Junta de PAS y el Comité de Empresa informan que han de someter el documento final al criterio de sus respectivos Plenos. Éste último añade que tiene la voluntad de convocar una asamblea general de los trabajadores con carácter previo.

 CCOO desea hacer constar que en este momento no puede expresar su posición respecto a documento, ya que considera que hay algunas mejoras a la situación actual y otras cuestiones que no lo son y con las que ha manifestado reiteradamente su desacuerdo. Que dada la repercusión y las consecuencias que tiene este documento quieren analizarlo en su conjunto, y en este sentido convocarán a su sección sindical cuando tengan el texto definitivo. y l

 La Gerencia, por su parte, afirma que deja en el aire la determinación de una fecha para la próxima reunión, en la que se produzca, en su caso, la firma del acuerdo final.

 Informa que la fecha idónea habría sido el lunes, día 12, que tanto la Gerente como los Vicegerentes tenían reservada en su agenda, y que permitiría la posibilidad de incluir el asunto en el orden del día del Consejo de Gobierno previsto para el día 20 de diciembre. Añade que, en el caso de que se demore más tiempo la respuesta de sindicatos y órganos de representación, no está en condiciones de garantizar el hecho de que pueda incluirse el asunto en ese orden del día.

En todo caso, declara la Gerencia que la fecha de entrada en vigor del PORHUMA será el 1 de febrero de 2017, siempre que éste sea aprobado en el último Consejo de Gobierno del año, y que deberá retrasarse esa fecha en caso de que deba aplazarse su aprobación al próximo mes de enero.

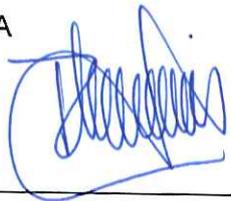
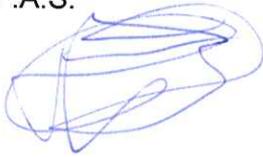
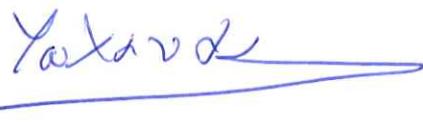
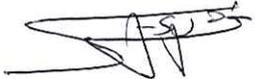
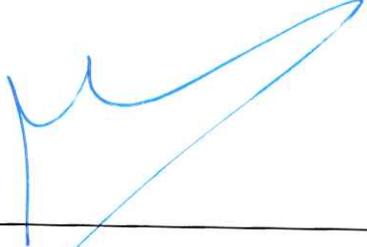


En definitiva, las partes acuerdan que por la Gerencia se enviará el texto definitivo con los acuerdos alcanzados en los próximos días, y por la parte social se remitirá, vía mail, la voluntad de cada uno de los sindicatos y órganos de representación de suscribir o no el acuerdo.

En todo caso, las partes se fijan como fecha límite el viernes, 16 de diciembre, para intentar, en su caso, que el Plan pueda ser sometido a aprobación por el Consejo de Gobierno dentro de 2016, si bien la Gerencia quiere plantear que deberá consultar con el Rector la conveniencia de incluir el asunto con tan poca antelación a la fecha del Consejo de Gobierno.

No hay ruegos ni preguntas.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, siendo las 20:45 horas.

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