



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 11:30 horas del día 8 de febrero de 2017, 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 Servicios Múltiples (1ª planta), tras la convocatoria realizada por la Vicegerencia de RR. Humanos (P.A.S.) el pasado 3 de febrero 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 Coord. 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. Manuel Fernández de la Torre, por CC.OO.
- D^a Yolanda Amate Villalba y D. Miguel Ángel Romero Pérez, por FeSP-UGT.
- D^a M^a Ángeles Blanco Carrillo y D^a M^a Victoria González Rebolledo, por C.G.T.
- D^a M^a Auxiliadora Luque Vilaseca y D. Jorge Bravo Caro, por C.S.I.F.
- D^a Berta Rueda Ballesteros y D. Fernando Varona Santamaría, por SITUMA.

En representación del Comité de Empresa, su Presidenta, D^a Amelia Subirats Contreras.

En representación de la Junta de P.A.S., su Presidente, D. José Carlos Bustamante Toledo.

Para el desarrollo de los puntos segundo y tercero del orden del día, por la Gerencia se ha invitado al Jefe del Servicio de Calidad, Planificación estratégica y responsabilidad social, D. José Manuel Doblas Viso.

ORDEN DEL DÍA

- 1) Aprobación, si procede, del acta de la reunión de 23 de enero de 2017.
- 2) Informe de resultados del cumplimiento de los objetivos del Complemento de Productividad y Mejora de la Calidad de los servicios correspondiente al año 2016.
- 3) Protocolo de evaluación del desempeño del PAS 2017 para el cumplimiento de los objetivos del complemento de productividad y mejora de los servicios.
- 4) Informe de Gerencia.
- 5) Oferta Pública de Empleo 2017.
- 6) Propuesta de convocatoria de concurso general de Técnicos Auxiliares de Biblioteca de atención al usuario.
- 7) Desarrollo del PORHUMA.
- 8) Ruegos y preguntas.



DESARROLLO DE LA SESIÓN

1) Aprobación, si procede, del acta de la reunión de 23 de enero de 2017.

La Gerencia informa que el primer borrador del acta enviado contenía una errata al hacer referencia a CSIF en lugar de CGT como una de las secciones sindicales firmantes del acuerdo respecto de las liberaciones sindicales, errata que fue corregida con posterioridad mediante un segundo envío.

Se aprueba el acta.

2) Informe de resultados del cumplimiento de los objetivos del Complemento de Productividad y Mejora de la Calidad de los servicios correspondiente al año 2016.

La Gerencia informa que, como el año anterior, se ha invitado a esta sesión al Jefe de Servicio de Calidad, planificación estratégica y responsabilidad social, y señala que está prevista una reunión con los responsables de las unidades funcionales el próximo día 17 de febrero para tratar el asunto de la evaluación del desempeño correspondiente al año 2017, concediendo a continuación el uso de la palabra al citado Jefe de Servicio.

Se hace un resumen del procedimiento seguido en 2016 a efectos del percibo por el PAS del complemento de productividad y mejora de la calidad de los servicios, indicando que, tras la realización de la auditoría, había un total de 67 personas que no habían firmado el pacto, a quienes se requirió para que lo firmasen. Por lo que respecta al componente individual, recuerda que en el año 2016 no era necesario hacer una autoevaluación, ya que se había realizado en 2015 y se decidió no llevarla a cabo, utilizando los datos del año anterior; sí se ha hecho auditoría de las unidades funcionales y se puede ver la puntuación que se les ha dado a las mismas.

Los jefes de servicio tuvieron la oportunidad de emitir informes negativos o positivos de los efectivos a su cargo, sin que se hayan recibido informes de ningún responsable.

La prioridad del nuevo equipo de gobierno es la adopción de un nuevo plan estratégico, posponiéndose la evaluación EFQM; una vez hecho el trabajo del plan estratégico, se comenzará en el primer trimestre del 2018 dicha evaluación.

Se informa que hay un trabajador que no ha percibido el cuarto tramo correspondiente a 2016. Se trata de D. Alfonso Rojas Liñán, quien ha presentado un escrito en el que manifiesta que por error no había firmado el pacto en plazo y solicita que se le retribuya el complemento correspondiente al cuarto tramo. La Gerencia manifiesta que por su parte no existe inconveniente en acceder a la petición, dado que ya consta la firma, si bien solicita un pronunciamiento sobre el particular de los representantes de los sindicatos, acordándose por unanimidad acceder a la solicitud.

3) Protocolo de evaluación del desempeño del PAS 2017 para el cumplimiento de los objetivos del complemento de productividad y mejora de los servicios.

El Jefe de Servicio de Calidad informa que por un lado se establece una hoja de ruta para que continúe la implementación de los objetivos de las unidades funcionales y se revise lo realizado en el año anterior. A continuación se contrasta con el responsable político y han de establecerse nuevos objetivos. En este sentido, el Servicio de Calidad prestará apoyo a las unidades funcionales.



La plataforma isotools, que era la herramienta utilizada para estos asuntos, no se va a seguir utilizando, y se trasladará toda la documentación al campus virtual. El sistema permitirá que las unidades funcionales reflexionen sobre lo realizado y vean qué pueden simplificar administrativamente, siendo cada responsable de la unidad funcional responsable de ello.

El proceso de mejora continua es competencia de cada unidad funcional, que ha de poner en marcha sus objetivos. El pasado mes de diciembre se desarrollaron unas jornadas para informar sobre el futuro de la evaluación y acreditación en las universidades; algunos de los objetivos que se van a evaluar son cómo se colabora desde los servicios en la certificación de títulos y Centros, cómo se tienen en cuenta las quejas y sugerencias de los usuarios, o cuál es el grado de colaboración con el diseño del plan estratégico.

Con respecto a la autoevaluación, se expone el modo de alcanzar la puntuación entre la autoevaluación y la evaluación del responsable, así como la resolución de las posibles discrepancias.

Tras la aprobación del PORHUMA y la nueva estructura de la RPT, se han celebrado varias reuniones entre el Servicio de Calidad y la Gerencia para delimitar cómo han de quedar las unidades funcionales, conviniendo que, aunque ha de producirse un cierto acercamiento, no es menos cierto que ha de pervivir la estructura existente de las diferentes unidades funcionales, que en algún caso habrán de cambiar su denominación por coherencia con la nueva estructura de puestos de trabajo. De hecho, en la reunión prevista para el próximo día 17 se planteará el asunto, de modo que a propuesta de los responsables de las unidades funcionales alguna de ellas pudiera modificar su denominación.

La Gerente manifiesta que la evaluación del desempeño debe servir para poder medir indicadores y cargas de trabajo, para que esa utilidad facilite la toma de decisiones en materia de efectivos, dotaciones o –como se ha puesto de manifiesto recientemente- la necesidad de trabajos extraordinarios. A este respecto, manifiesta su preocupación por el hecho de que en algunos casos, desde los propios servicios se desconozcan o no se puedan medir gran parte de los procesos que llevan a cabo. Concluye que deben irse dando pasos en esa dirección.

La Presidenta del Comité de Empresa manifiesta que, una vez acordada la nueva estructura de las antiguas Conserjerías, y su conversión en SICAU, deben irse integrando en los mismos los servicios de información.

CCOO solicita que desde el Servicio de Calidad se puedan impartir talleres para los responsables y miembros de las unidades funcionales. La Gerencia declara que no va a escatimar esfuerzos en ese sentido, ya sea dentro o fuera del Plan de Formación.

FeSP-UGT quiere reiterar su petición de que el componente individual sea una evaluación de 180 grados, de forma que la evaluación no sea solo del jefe al empleado, sino también a la inversa. El Jefe de Servicio de Calidad manifiesta que es preciso conseguir la herramienta informática para ello. UGT añade que el personal de los Departamentos traslada su preocupación por el hecho de ser evaluados por los directores de los mismos, con el riesgo que ello conlleva de que pueda exigírseles el cumplimiento de cometidos que no les son propios.



La Gerencia concluye que dará cuenta del desarrollo de la reunión prevista para el día 17 con los responsables de las unidades funcionales a esta mesa, y agradece la presencia activa en esta sesión del Jefe de Servicio de Calidad, que tras cerrar este punto del orden del día abandona la reunión.

4) Informe de Gerencia.

La Gerencia informa sobre los siguientes asuntos:

- El día 24 de enero se mantuvo una reunión con el Consejo Asesor de Decanos y Directores de Centros para hacer la presentación del PORHUMA.
- El 26 de enero se celebró reunión de la Comisión de Formación del PAS en la que se aprobó definitivamente el Plan de Formación 2017, hecho que debe ser objeto de satisfacción, pues se han conseguido los objetivos propuestos de aprobación en los plazos previstos.

Recuerda que se trata de un Plan que ha sido elaborado con la más amplia participación, pues se ha dado la opción de proponer ofertas y demandas formativas a todos, y se creó una Subcomisión, con la participación del Comité de Empresa y de la Junta de PAS, que depuró todas las solicitudes recibidas y presentó la oportuna propuestas a la Comisión.

Se ha realizado una primera convocatoria de acciones formativas, cuyo plazo de solicitudes vence el próximo día 10 de febrero y, según datos del Servicio de Formación, se está produciendo una alta demanda, siendo posible que sea necesario incrementar en algunos casos las ediciones de alguno de los cursos.

En total se han ofertado en esta primera convocatoria 43 acciones formativas

- El 31 de enero se envió desde el Servicio de PAS Circular sobre las jornadas computables en 2017 para el cálculo de las necesarias en cada uno de los dos semestres a efectos del percibo del complemento de homologación. Como principal novedad, se han incluido como jornadas trabajadas las correspondientes a los días adicionales de vacaciones y de asuntos propios por antigüedad.
- El 31 de enero se comunicó la renuncia del Jefe de Servicio de Posgrado y Escuela de Doctorado a la comisión de servicios que venía disfrutando, aceptándose la misma por la Gerencia, que no tiene prevista, en principio, la cobertura de esa plaza.
- El 3 de febrero se recibió escrito del Comité de Empresa en el que se comunicaba el cambio operado en los órganos unipersonales del mismo. Aprovecha la Gerencia para dar la bienvenida a la nueva Presidenta, así como para dejar constancia del agradecimiento por su trabajo al Presidente saliente.
- El 6 de febrero se aprobaron en Consejo de Gobierno el PORHUMA y la modificación de la Instrucción Interna para la implementación de la jornada semanal de 35 horas. Ambos documentos aprobados han sido publicados en la web del Servicio de PAS, y comunicados al PAS a través de la lista de distribución.



- El 7 de febrero se firmó un acuerdo con el Comité de Empresa para la contratación temporal de un Técnico Especialista de Laboratorio en la Facultad de Ciencias con el fin de sustituir a una trabajadora en situación de baja laboral previsiblemente duradera.
- El 7 de febrero tuvo lugar una reunión de la Comisión Permanente del COSESAL, en la que, entre otros asuntos tratados, se acordaron un total de 23 adecuaciones, algunas de las cuales estaban pendientes desde 2014. Han quedado pendientes dos más, recientemente solicitadas, en las que no constaba aún el preceptivo informe del Servicio de Prevención.

El COSESAL abordó el asunto de su nuevo Reglamento y se han pedido propuestas para elaborarlo, que han de remitirse antes del próximo 3 de marzo.

Se acordó también la realización de acciones formativas en materia de prevención.

La Gerencia manifiesta su satisfacción por el desbloqueo de este Comité tras un tiempo inactivo, declarando que entiende que se va en la buena dirección. Que las adecuaciones se normalicen y sean públicas, manteniendo siempre la protección de datos reservados, es una excelente noticia y ayuda a la transparencia en la gestión de recursos humanos.

- La Gerencia, por último, expone el protocolo para la autorización de la realización de trabajos extraordinarios que ha sido acordado por el equipo de dirección de la Universidad.

Sobre el particular, recuerda que en la anterior reunión de 23 de enero se informó de la petición de realización de horas extraordinarias por varios de los servicios del área económica con el fin de concluir los necesarios trabajos para el cierre del ejercicio económico 2016, habiéndose autorizado su realización de acuerdo con los parámetros que allí se expusieron.

Es obvia la necesidad de normalizar los trámites a seguir para la solicitud, justificación y autorización de la realización de estos trabajos extraordinarios, siempre dentro y en desarrollo de las prescripciones contenidas en el artículo 23 de la vigente Instrucción Interna.

Para la realización del Protocolo se ha hecho un sondeo de las regulaciones contenidas sobre el particular en el resto de las Universidades andaluzas.

La Gerente informa del contenido del Protocolo, y adelanta que lo enviará en breve, pues no ha habido tiempo suficiente para su conclusión con la antelación suficiente a esta reunión. En todo caso, solicita que, en el caso de que las haya, se hagan las aportaciones al documento que se consideren.

El Protocolo, básicamente, consiste en que las horas han de ser realizadas entre las 16 y las 19 horas, de lunes a viernes, y con constancia en el sistema de control horario. Han de ser propuestas a Gerencia y autorizadas por ésta con carácter previo a su realización. Su realización será, en todo caso, de carácter voluntario, y el número máximo de horas al año será de 50 por persona. La propuesta debe contener un informe justificativo y razonado. Durante el período de realización de horas extraordinarias no podrán solicitarse permisos por asuntos particulares.



Destaca la Gerencia que el pago de estas horas incrementa el Capítulo I del presupuesto, y que en números redondos el coste de un funcionario interino es de 1500 € mensuales, y el pago de 150 horas (estimación de la jornada mensual) supone un total de 3000 €, por lo que en términos económicos, y como medida de fomento de empleo, es más acertado, en principio, el nombramiento de funcionarios interinos que la autorización de horas extraordinarias, aun entendiendo que la cualificación de las actividades a realizar precisarán, en casos excepcionales y muy justificados, esas horas adicionales.

Se abre una ronda de intervenciones sobre el contenido del informe de la Gerencia para que los presentes hagan las consideraciones que consideren oportunas sobre el mismo.

El Presidente de la Junta de PAS señala que para el cómputo de las jornadas a efectos de percibir el complemento de homologación se ha pedido reiteradamente que se suprima la edad mínima para considerar como trabajadas las jornadas de baja médica por enfermedad crónica. La Gerencia recuerda que los supuestos de exclusión están tasados en el Acuerdo de 2013 de homologación de las Universidades andaluzas, y que la edad ya se rebajó de los 60 a los 50 años en la UMA. En este sentido, puntualiza que los acuerdos hay que cumplirlos, y que en este caso, además, la posición de la Gerencia es mantener el criterio, pues el percibo de este complemento consiste precisamente en el cumplimiento de un determinado número de jornadas, de tal forma que lo no percibido no supone ahorro para la Universidad, sino que se reparte entre los efectivos que sí cumplen ese número.

SITUMA manifiesta que en la convocatoria de cursos de formación echa en falta cursos específicos para el personal de Mantenimiento. La Gerencia responde que habrá una segunda convocatoria con los cursos de los que no se tenía cumplimentada la ficha. A este respecto, recuerda que fueron los propios representantes del PAS los que solicitaron a la Gerencia que no se esperase para hacer la convocatoria, por lo que no parece lógico que se pida una cosa y la contraria. En todo caso, en la selección de los cursos que forman la oferta, de acuerdo con la propia propuesta de Comité de Empresa y Junta de PAS, hay acciones formativas cuyos destinatarios preferentes son el personal de mantenimiento, que saldrán en una próxima convocatoria. Además, una parte importante de los cursos propuestos por el Servicio de Prevención tienen también como destinatarios preferentes a estos trabajadores.

CGT desea reiterar su posición inicialmente contraria a la realización de horas extraordinarias, y expone que en todo caso deben ser muy puntuales y excepcionales. Entiende que si hay servicios que con el horario normal no sacan adelante el trabajo será necesario analizar qué puede estar ocurriendo. La Gerencia coincide con ese razonamiento, y expone que con carácter general ha de ser así, aunque hay "picos" coyunturales que o no se pueden prever, o deben ser objeto de refuerzos puntuales estacionales. En cualquier caso, CGT insiste en que, si recurrentemente por parte de algunos servicios se piden horas extras, es necesario saber qué pasa en ellos y actuar en consecuencia. Manifiesta estar de acuerdo en que se establezca un horario para realizar las horas y en que se establezca un control de las mismas.

CCOO interviene para señalar que, de conformidad con lo que establece la disposición adicional de la Instrucción Interna, ha presentado escrito para solicitar la inclusión del permiso adicional por paternidad que está vigente desde el pasado día 1 de enero en la Instrucción Interna. La Gerencia responde que no es preciso abrir proceso de negociación en ese sentido, pues el permiso al que se refiere CCOO es un derecho



legalmente reconocido, y le consta que ya está siendo ejercido por aquellos trabajadores que lo han solicitado.

CCOO plantea también la cuestión relativa al derecho a la reducción de jornada desde un octavo hasta un medio, que se encuentra reconocido en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, respondiendo la Gerencia que se reconocerán los derechos que legalmente estén atribuidos a los trabajadores.

5) Oferta Pública de Empleo 2017.

La Gerencia informa que, en los términos de lo que se comprometió en la anterior reunión, junto con la convocatoria de la actual se envió el número de efectivos, con expresión de categoría profesional o Escala, que fueron baja definitiva a lo largo de 2016 como consecuencia de jubilaciones, incapacidades permanentes o fallecimientos. Se trata de 5 funcionarios y 12 laborales.

Puesto que aún no está claro cómo va a quedar a nivel legal la tasa de reposición, la Gerencia propone dejar en el aire la determinación de la Oferta Pública de Empleo hasta ver si desaparece o se aumenta la tasa de reposición, con el fin de que si eso se produce, pueda crecer la Oferta Pública.

El Presidente de la Junta de PAS propone que la plaza de Técnico Especialista de Bibliotecas y la de Técnico Auxiliar de Administración deberían computar como de funcionarios, y no como laborales. De este modo, serían 7 las plazas de funcionarios y 10 las de laborales.

Las partes acuerdan esperar a la regulación definitiva de la tasa de reposición para fijar la Oferta Pública de Empleo, y considerar en su momento la posibilidad de computar como personal funcionario las plazas de TEBAAM y Técnico Auxiliar de Administración.

6) Propuesta de convocatoria de concurso general de Técnicos Auxiliares de Biblioteca de atención al usuario.

La Gerencia informa que se remitió el borrador de convocatoria del concurso de referencia, cuya utilidad es doble: sirve para cumplir el compromiso de reconocimiento de nivel 20 de complemento de destino a todos los funcionarios de la Escala de Técnicos Auxiliares de Biblioteca, por un lado, y para dar la opción del traslado entre Bibliotecas a los citados funcionarios, por otro.

El modelo seguido consiste en no limitar el número de plazas ofertadas, de tal modo que en el mismo proceso puedan proveerse las vacantes y las resultas de la elección de quienes obtengan traslado.

La convocatoria recoge el baremo y el resto de prescripciones del ya aprobado Reglamento de Provisión que contiene el PORHUMA. En concreto, dos de los miembros de la Comisión de Valoración del concurso, y sus correspondientes suplentes, han de ser designados por sorteo.

En este sentido, la Gerencia propone que la lista de sorteables esté compuesta por la totalidad de los Facultativos y Ayudantes de Biblioteca que se encuentren en servicio activo, lo que se acuerda por unanimidad de los presentes. El sorteo se hará en sesión pública en el Servicio de PAS, a cuyo efecto éste anunciará la fecha y hora de celebración del mismo.



7) Desarrollo del PORHUMA.

La Gerencia expone que, tras la aprobación del PORHUMA, toca ahora emprender las acciones necesarias para su desarrollo e implementación.

El primer paso ha de ser la constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan prevista en el artículo 67 de las normas de aplicación y ejecución de la RPT, lo que ha de hacerse en el plazo de un mes.

La Gerencia manifiesta que no tiene intención en absoluto de agotar ese plazo, sino que pretende constituir la Comisión de inmediato. Propone que, en lugar de hacer un nombramiento nominal de los miembros de la Comisión, se haga una resolución gerencial en la que, garantizando el carácter paritario de ésta, se permita la presencia de hasta dos miembros de cada una de las secciones sindicales firmantes del Plan, con el fin de conseguir una mayor flexibilidad de la Comisión. Las partes acuerdan adoptar este modelo.

La Gerencia insiste en su voluntad negociadora y en su búsqueda constante de consenso entre todos, y manifiesta, en ese sentido, que es su voluntad invitar permanentemente a CCOO a todas las sesiones de la Comisión, a pesar de que su decisión de no firmar el acuerdo del PORHUMA implica su no entrada en la misma, en virtud de la enmienda al articulado que la propia sección sindical de CCOO introdujo.

Entiende la Gerencia que, tras el proceso negociador, es el momento de construir, que todo es reconducible y que las puertas de la negociación y del desarrollo del PORHUMA continúan abiertas. Se abre una ronda de pronunciamientos, y FeSP-UGT, SITUMA, CSIF y CGT manifiestan no tener inconveniente en que se produzca esa invitación a CCOO.

Por su parte, CCOO declara que no esperaba esta deferencia y que consultará con su sección sindical la aceptación de la invitación.

CSIF aboga por que todos pongan de su parte para no poner "palos en las ruedas", que se está para construir y que no conviene utilizar prácticas dilatorias como las empleadas durante gran parte de la negociación pasada. CCOO replica que las actas de negociación demuestran, a su juicio, su participación constructiva.

En otro orden de cosas, la Gerencia recuerda que el desarrollo del PORHUMA exige también la apertura de un proceso negociador del Plan de promoción previsto en el artículo 51 de las normas.

Asimismo, y dado que la entrada en vigor del Plan ha sido el día 1 de febrero, informa que desde el Servicio de PAS se van a adoptar las medidas necesarias para actualizar los puestos y las cuantías del complemento de jornada partida, y para instar al personal que percibiría el complemento de idiomas para que acredite, si es el caso, la tenencia del nivel exigido para dicho percibo.

Como actuaciones a realizar en las próximas fechas, la Gerencia señala la realización de concurso general para las plazas de nivel 20, la convocatoria de concurso para la cobertura de puestos que están ocupados en comisión de servicios, adscripción provisional y en superior categoría y los concursos de las plazas vacantes de arriba abajo.



Por lo que respecta al personal laboral, la Gerencia tiene previsto reunirse con los responsables de los SICAU para poner en práctica lo antes posible las previsiones de la disposición transitoria cuarta de las normas y la reordenación de efectivos prevista en el artículo 72.

Igualmente es preciso proveer las plazas previstas en la Escuela Infantil, dada la anunciada jubilación de la actual Directora en este año.

Por último, la Gerencia anuncia que realizará la propuesta de la dotación efectiva de RPT de 2017.

A requerimiento de CGT, la Gerencia informa que por el Servicio de Personal se comunicará a todo el PAS la adscripción a los nuevos puestos como consecuencia del cambio de RPT.

8) Ruegos y preguntas.

No hay.

Sin más asuntos que tratar y siendo las 15:10 horas se levanta la sesión.

LA SECRETARIA

Mª José Sánchez Fernández

LA PRESIDENTA

Mª Jesús Morales Caparrós