



## **ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN PARA EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA**

En Málaga, siendo las 9:00 horas del día 13 de mayo de 2021, se reúne la Mesa de Negociación para el Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Málaga, con la asistencia de las personas que más abajo se relacionan, y constituida en aplicación de lo establecido en el artículo 6 del Reglamento regulador de la Mesa, en sesión celebrada a distancia mediante la herramienta Microsoft Teams, tras la convocatoria realizada por la Gerencia el pasado 4 de mayo, a través de correo electrónico.

### **RELACIÓN DE ASISTENTES:**

En representación de la Universidad:

- D<sup>a</sup> María Jesús Morales Caparrós, Gerente, en calidad de Presidenta.
- D. Fernando Palencia Herrejón, Vicegerente de RR. Humanos (P.A.S.).
- D. Ramón García Fernández, funcionario del Servicio de PAS, en calidad de Secretario.

En representación del PAS:

- D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Ángeles Blanco Carrillo, en representación de SiAM, asistida por M<sup>a</sup> Victoria González Rebolledo, como asesora.
- D. Miguel Ángel Romero Pérez, en representación de FeSP-UGT, asistido por D<sup>a</sup> Encarnación Molina Calles, como asesora.
- D. Francisco Javier Ballesteros Vicente, en representación de CC.OO., asistido por D. Juan Francisco García Mejías, como asesor.
- D<sup>a</sup> Berta Rueda Ballesteros, en representación de SITUMA, asistida por D<sup>a</sup> Francisca Martín Vergara, como asesora.
- D. Jorge Bravo Caro, en representación de C.S.I.F., asistido por D. Sergio Espejo Vera, como asesor.

Personas invitadas:

- En representación del Comité de Empresa, su Presidente, D. José Manuel Ruiz Salazar.
- En representación de la Junta de PAS, su Presidente, D. José Carlos Bustamante Toledo.

### **ORDEN DEL DÍA**

- 1) Aprobación, si procede, del Acta de la reunión de la Mesa de 8 de marzo de 2021.
- 2) Informe de la Gerencia.
- 3) Protocolo de evaluación del desempeño del PAS 2021 para el cumplimiento de los objetivos del Complemento de Productividad para la mejora de la calidad de los Servicios.



- 4) Propuesta de medidas de mejora para la conciliación de la vida familiar y laboral (punto incluido a propuesta de CSIF, en aplicación de lo establecido en los artículos 7.2 y 9.1.h) del Reglamento).
- 5) Propuesta de acuerdo sobre movilidad del PAS en servicios de organización centralizada (punto incluido a propuesta de SITUMA, en aplicación de lo establecido en los artículos 7.2 y 9.1.h) del Reglamento).
- 6) Ruegos y preguntas.

## DESARROLLO DE LA SESIÓN

### **1) Aprobación, si procede, del Acta de la reunión de la Mesa de 8 de marzo de 2021.**

Introducidas las enmiendas propuestas por CSIF, SITUMA Y CCOO, se aprueba por unanimidad.

### **2) Informe de Gerencia**

Se informa, por orden cronológico, de las actuaciones más destacadas llevadas a cabo desde la última reunión:

- El 9 de marzo se dictó Resolución de la Gerencia por la que se establecen los plazos de presentación de los programas de trabajo a distancia de PAS para el segundo cuatrimestre del curso 2020/2021. Se han autorizado un total de 147 planes, que incluyen a un total de 558 empleados públicos.
- El 10 de marzo se dictó Resolución de la Gerencia para la adopción de medidas para la reordenación de determinados servicios del área de Bibliotecas, en virtud de la cual se conceden comisiones de servicios para el desempeño de los puestos de Jefatura de Servicio, de Sección y Unidad Técnica de Biblioteca del Servicio de Automatización y se adscribe provisionalmente a una funcionaria interina a la Biblioteca de la Facultad de Ciencias de la Salud.
- El 16 de marzo se produjo el cambio de adscripción de una funcionaria interina de la Escala Administrativa a la Secretaría de la Facultad de Psicología.
- El 17 de marzo se publicó en el BOJA la Resolución por la que se publica la Oferta Pública de Empleo del PAS 2021, aprobada por el Consejo de Gobierno de 9 de marzo, a propuesta de la Mesa en sesión de 8 de marzo.
- El 23 de marzo se dictó Resolución de la Gerencia por la que se dispone el nombramiento de 23 funcionarios interinos de la Escala Administrativa y 2 funcionarios interinos de la Escala de Gestión de Sistemas e Informática.
- El 25 de marzo se dictó Resolución rectoral por la que se establecen medidas para garantizar la docencia, el estudio y la prestación de servicios universitarios en el segundo cuatrimestre del curso 2020/2021.



- El 7 de abril se produjo el cambio de adscripción al Servicio de Contabilidad de un funcionario interino de la Escala Administrativa.
- El 8 de abril se comunicó Circular del Servicio de PAS para la determinación del personal de apoyo a los tribunales de las pruebas de evaluación de acceso a la Universidad 2021; el 19 de abril se anunció la celebración del sorteo, y éste se celebró el 21 de abril, siendo comunicado el resultado del citado sorteo en esa misma fecha, junto con el documento que incluye el compromiso del personal colaborador en las pruebas.
- El 9 de abril se publicó la Circular del Servicio de PAS sobre las jornadas computables a efectos de la percepción del complemento de homologación para el año 2021.
- Registro de créditos sindicales: se han publicado las Resoluciones de 12 de abril de modificación del registro correspondiente a SITUMA y de 5 de mayo del correspondiente a CCOO.
- El 14 de abril se dictó, previo acuerdo con el Comité de Empresa, Resolución de contratación de PAS laboral: cuatro Técnicos Auxiliares de Administración en el Servicio de Relaciones Internacionales; un Técnico Especialista y dos Técnicos Auxiliares de Laboratorio en el IHSM; y un Técnico Especialista de Laboratorio en el Departamento de Física Aplicada I.
- El 19 de abril se acordó en la Comisión de Seguimiento del PORHUMA la convocatoria de provisión de puestos de trabajo a realizar en el segundo trimestre de 2021; esta convocatoria se ha producido por Resolución del Rector de 5 de mayo.
- Los días 22 y 26 de abril se han dictado Resoluciones de convocatorias de traslado y promoción interna de PAS laboral, previo acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa.
- El 12 de mayo se ha dictado Resolución por la que se adoptan medidas para la apertura extraordinaria de Bibliotecas en el período de exámenes de junio, julio, agosto y septiembre de 2021, en virtud de la cual se contratará a 8 trabajadores de la categoría de Técnico Auxiliar de Conserjería y se nombrarán 10 funcionarios interinos de la Escala de Técnicos Auxiliares de Biblioteca para atender esa apertura.
- Se han dado instrucciones al Servicio de Habilitación y Seguridad Social para que se abone, en la nómina del mes de mayo, y manteniendo el carácter provisional de los últimos años, el 50% del quinto tramo del complemento de productividad para la mejora de la calidad de los servicios, en los mismos términos y condiciones de años precedentes, en tanto se reanuda el proceso negociador en el ámbito andaluz de la evaluación del desempeño.



SITUMA pregunta si hay alguna novedad respecto del abono del 50% restante del quinto tramo de productividad, a lo que la Gerencia responde que no se ha producido ningún avance en las negociaciones a nivel andaluz.

La Gerencia informa que se ha realizado la anunciada encuesta a usuarios del teletrabajo del PAS, cuyos destinatarios han sido el PDI y el PAS no acogido a planes de teletrabajo.

Se han recibido un total de 792 encuestas cumplimentadas; 235 de PAS y 557 de PDI.

Los resultados de las encuestas se han facilitado a los miembros de la Mesa, y reflejan, en líneas generales, lo siguiente:

- En general, no se han encontrado grandes inconvenientes para el desarrollo de la normal actividad de los encuestados, con algunas incidencias en la dificultad para contactar telefónicamente o dificultad de contacto inmediato.
- La mayor parte del PAS que no teletrabaja declara que ello es debido a que su trabajo no es compatible con esa modalidad o que no le ha interesado.
- Las principales ventajas advertidas por los encuestados han sido, por este orden, la posibilidad de realizar reuniones virtuales para minimizar contactos y reducir contagios en tiempos de pandemia; la conciliación de la vida familiar y laboral; y evitar desplazamientos para resolver cuestiones.
- Los encuestados manifiestan mayoritariamente que, en términos generales, no han encontrado dificultades para resolver cuestiones relacionadas con el desarrollo de su actividad.
- Se deduce que la experiencia obtenida es la general predisposición favorable de los teletrabajadores a prestar ayuda y el mantenimiento de similar eficacia en el desarrollo de las tareas sin el contacto personal directo.
- En líneas generales, se manifiesta que la dedicación e implicación de las personas teletrabajadoras ha facilitado el cumplimiento de los objetivos de la actividad.
- Mayoritariamente parece correcto el porcentaje de la jornada que se puede prestar en modalidad de teletrabajo.
- Se considera recomendable, en general, mantener el teletrabajo como una opción de la prestación laboral, si bien en un número alto de respuestas esta recomendación se sugiere solo en tiempos de pandemia.
- En general, la encuesta arroja un resultado satisfactorio en relación con los planes de teletrabajo instaurados. La calificación global sobre 10 puntos es de 7,49; siendo de 7,16 en el caso del PAS y 7,63 en el PDI.



FeSP-UGT pregunta si hay alguna medición de la satisfacción de los alumnos sobre este tema. La Gerencia responde que no se ha incluido a los estudiantes en las encuestas, y comenta que se trata de un colectivo sometido a un elevado número de encuestas, y que el nivel de respuestas obtenidas habitualmente es ínfimo.

La Gerencia expone que se acordó recientemente la apertura extraordinaria de bibliotecas para mayo-junio-julio, y que el Servicio de PAS está efectuando los llamamientos necesarios de las correspondientes bolsas de trabajo para atender estas tareas.

### **3) Protocolo de evaluación del desempeño del PAS 2021 para el cumplimiento de los objetivos del Complemento de Productividad para la mejora de la calidad de los Servicios.**

Se somete a la consideración de la Mesa la Hoja de Ruta propuesta por el Servicio de Calidad, para alcanzar los objetivos planteados en el Pacto por la Mejora de cada unidad funcional y superar la Evaluación del Desempeño 2021.

Como en ocasiones anteriores, y puesto que el procedimiento acordado es la realización de una encuesta bienal, en este año 2021 no es necesaria la realización de la misma, bastando con la firma por los empleados públicos del compromiso hasta el 31 de mayo como fecha tope.

Se han adjuntado los objetivos específicos de las unidades funcionales y los criterios y el protocolo de evaluación del componente individual.

La Gerencia solicita la colaboración de los distintos sindicatos para que nadie se quede atrás en esta acción.

Se informa favorablemente el Protocolo por asentimiento de todos los presentes.

### **4) Propuesta de medidas de mejora para la conciliación de la vida familiar y laboral (punto incluido a propuesta de CSIF, en aplicación de lo establecido en los artículos 7.2 y 9.1.h) del Reglamento).**

Este punto del orden del día se introduce a propuesta de la sección sindical de CSIF, en aplicación de lo establecido en los artículos 7.2 y 9.1.h) del Reglamento de la Mesa, por lo que se le da la palabra para su defensa.

Básicamente, CSIF propone la adopción de medidas de conciliación en los casos de empleados con menores a cargo por cierre total o parcial de centros educativos y en casos de necesidad de guardar cuarentena los menores por contacto directo con positivo por Covid.

La Gerencia responde que actualmente existe una normalidad casi absoluta en los centros de educación no universitaria, salvo contadas excepciones. No obstante,



entiende razonable, en términos generales, la propuesta de CSIF, a pesar de que las necesidades de esta índole, afortunadamente, han disminuido notablemente. Con alguna adaptación, ve factible su adopción mediante la incorporación en el PORHUMA 2 de una regulación al respecto.

SiAM felicita a CSIF por su propuesta. Pese a que la incidencia de la pandemia en los centros escolares parece estar bastante controlada, vería acertada la adopción de estas medidas de conciliación con carácter general.

La Gerencia entiende que las medidas de conciliación propuestas repercutirían tanto en las personas afectadas en su entorno familiar como a sus compañeros/as de trabajo, quienes se verían perjudicados/as por estas medidas.

El Presidente de la Junta de PAS opina que estas medidas no se deberían ceñir exclusivamente a situaciones de pandemia, sino que su aplicación se debería contemplar también para una situación de normalidad, facilitando la adaptación de los turnos de trabajo.

CSIF pregunta por el protocolo de actuación por parte de los trabajadores en lo que resta de curso y también en el inicio del próximo, ante la aparición de este tipo de casos. La Gerencia responde que existe un protocolo COVID en la UMA que contempla este tipo de situaciones, mediante la cumplimentación de la declaración responsable y su comunicación al Servicio de Prevención y al Servicio de PAS.

CSIF aclara que su pregunta se refiere a aquellos casos en que se produce un confinamiento preventivo de algún hijo/a de compañeros/as del PAS. La Gerencia responde que en el corto plazo se facilitarán las condiciones necesarias para que estas situaciones tengan una solución satisfactoria, como así se viene haciendo.

**5) Propuesta de acuerdo sobre movilidad del PAS en servicios de organización centralizada (punto incluido a propuesta de SITUMA, en aplicación de lo establecido en los artículos 7.2 y 9.1.h) del Reglamento).**

Este punto del orden del día se introduce a propuesta de la sección sindical de SITUMA, en aplicación de lo establecido en los artículos 7.2 y 9.1.h) del Reglamento de la Mesa, por lo que se le da la palabra para su defensa.

Se propone la regulación de la movilidad del PAS en los servicios que denomina “de organización centralizada” (SATD y Construcción y Conservación). SITUMA explica que su propuesta se debe a los problemas sufridos por algunos compañeros/as de estos servicios, donde la motivación de algunas decisiones adoptadas al respecto no ha sido suficiente ni transparente. Opina que se debe constituir un registro de movilidades en estos servicios y que se prime la voluntariedad. Caso de no existir, se deberían aplicar criterios de antigüedad, y siempre con carácter rotatorio.



La Gerencia responde que, a su entender, estos problemas se deberían resolver en el seno de los Servicios afectados, por parte de sus responsables. Además, existen otros colectivos afectados por esta “organización centralizada”, a los que no hacen referencia en su propuesta. Recuerda, asimismo, que los Servicios que SITUMA cita no tienen en la vigente RPT destinos geográficos concretos, por lo que difícilmente puede hablarse de agravios o adscripciones irregulares. Informa la Gerencia que la tendencia, en cuanto a la voluntad del Rectorado, va en sentido contrario a la propuesta de SITUMA. No obstante, coincide en la necesidad de corregir conductas al respecto que pudiesen obedecer al capricho de la persona responsable, carentes de fundamento y transparencia, en perjuicio claro de personas determinadas, lo que en absoluto consta. Añade que la movilidad es necesaria para garantizar el correcto funcionamiento de muchos servicios.

SITUMA coincide en la necesidad de este recurso, pero aclara que lo que solicita es que los movimientos se hagan con la debida motivación y aplicando unos criterios claros. La Gerencia insiste en que los casos que expone SITUMA no obedecen propiamente a una movilidad de trabajadores/as adscritos a un determinado Centro, sino que son Servicios generales de la Universidad cuyo ámbito competencial es su conjunto, y cuya propia naturaleza condiciona su funcionamiento en cuanto a la redistribución de sus efectivos en función de las necesidades.

SITUMA defiende la necesidad de adscribir a cada trabajador/a a una plaza con ubicación vinculada a un Centro determinado, de cara a una próxima RPT. La Gerencia adelanta que su criterio es radicalmente distinto a esa opción, que no sería en absoluto funcional, ni mejoraría la prestación de los servicios.

CCOO opina que el actual PORHUMA es el que ha dejado sin vinculación física a los integrantes de estos colectivos, y añade que también en SICAU se aplica la movilidad a sus trabajadores/as. La Gerencia corrige esa intervención de CCOO, aclarando que la RPT anterior a PORHUMA tampoco contemplaba una ubicación fija para estos puestos de trabajo, como es fácil de constatar. CCOO desea hacer constar que al mencionar al Servicio SICAU respecto a la movilidad, se refiere como ejemplo, ya que cuando son necesarios los cambios se realizan con comunicados de la Vicegerencia a la plantilla, sin valorar otros detalles.

CCOO entiende que habría que incluir en el nuevo Plan una adscripción concreta para estas plazas, si no a un Centro, quizás a un Campus, a lo que la Gerencia responde que será un tema a tratar en la negociación del nuevo PORHUMA.

El Presidente de la Junta de PAS coincide con la Gerencia, recordando que la eliminación de la adscripción física de muchas plazas fue consecuencia de la RPT de 2010, cuando se crea la Unidad de Nuevas Necesidades, la cual desapareció en el PORHUMA. Declara no ser contrario a la movilidad, sino al contrario, pero indica que lo que sí que estima necesario es la necesidad de normalizar y regular estos movimientos



de personal para evitar las denuncias de compañeros al respecto, motivadas por prácticas que califica de abusivas e injustificadas.

SITUMA informa que lo que pretende con su propuesta es mejorar el clima laboral, evitando la denuncia de situaciones discriminatorias.

#### **6) Ruegos y preguntas.**

CCOO pregunta si existe alguna novedad respecto de los planes de promoción del PAS Laboral; la Gerencia responde que la última propuesta recibida por parte del Comité en 2019 no ha permitido llegar a ningún acuerdo, por ser inasumible en su conjunto. CCOO repregunta si existe alguna vía por explorar para conseguir el acuerdo, y si existe voluntad por parte de la Gerencia de estudiar una nueva proposición, a lo que la Gerencia explica que respondió a la última propuesta recibida por parte del Comité, sin que haya recibido otra nueva respuesta.

SITUMA pregunta por una estimación de fechas para la presentación del PORHUMA 2, y por la necesidad de convocar promociones internas a Escalas superiores, con motivo del elevado número de jubilaciones que se están produciendo. La Gerencia responde que, en principio, tiene previsto remitir la propuesta de PORHUMA 2 antes de las vacaciones de agosto, y que realizará una propuesta de promociones en el ámbito del personal funcionario.

SITUMA plantea que las propuestas que se traen a esta Mesa se deberían someter al parecer de sus integrantes mediante votación, no limitarse a comentarlas, a lo que la Gerencia responde que la política de RRHH es competencia de la Universidad, y no de los sindicatos; desde esa perspectiva, y en lo que afecta a los temas propuestos y debatidos, entiende que no considera necesaria una votación, puesto que parece claro que todas las partes han manifestado con claridad sus posicionamientos.

SiAM recuerda que está pendiente la promoción a la Escala A2 en Bibliotecas, a lo que la Gerencia reitera que mantiene su compromiso y se incluirá en un futuro paquete de procesos de promoción interna.

Sin más asuntos que tratar, a las 10:45 horas se da por finalizada la sesión.

La Presidenta

El Secretario