

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA SECTORIAL DE NEGOCIACIÓN PARA EL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

En Málaga, siendo las 9:33 horas del día 17 de abril de 2024, se reúne la Mesa Sectorial de Negociación para el Personal Técnico, de Gestión y 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 5 del Reglamento regulador de la Mesa, en sesión celebrada en la Sala de Rectores (Rectorado), tras la convocatoria realizada por la Delegación del Rector en materia de personal el pasado 15 de abril a través de correo electrónico.

ASISTENTES:

En representación de la Universidad:

- D. Jesús Bonill Jiménez, Delegado del Rector en materia de personal.
- D. Francisco Adolfo Vila Tierno, Vicerrector para la Reforma Estatutaria, Relaciones de Empleo y Negociación Colectiva.
- D. Ramón García Fernández, Subdelegado del Rector en materia de personal.
- D. Joaquín Canca Cuenca, Director de Tecnología de la Información y Estrategia Digital.
- D.ª Ana Belén Muñoz Aguado, Directora del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- D.ª Eva María Ruiz Villalba, Secretaria de la Delegación del Rector en materia de personal, en calidad de Secretaria.

En representación del PTGAS:

- D.ª M.ª Ángeles Blanco Carrillo, en representación de SIAM, asistida por D.ª María Victoria González Rebolledo, como asesora.
- D.ª Sandra Pallarés Huertas, en representación de CCOO, asistida por D. Manuel Chinchilla Pérez, como asesor.
- D. José Manuel Ruiz Salazar, en representación de SITUMA, asistido por D.ª Berta Rueda Ballesteros, como asesora.
- D. Jorge Bravo Caro, en representación de CSIF, asistido por D. Fco. Javier Hierro Ariza, como asesor.

Invitados:

- En representación del Comité de Empresa, su Presidente, Antonio Francisco Sánchez Pérez.
- En representación de la Junta de PTGAS, su Presidente, D. José Carlos Bustamante Toledo.
- En representación de la sección sindical UGT, D.ª Encarnación Molina Calle, asistido por D. Juan Manuel Sánchez Linares.
- En representación de la sección sindical SDL-UMA, D. Francisco Amores Trujillo, asistido por Juan Manuel Postigo Segura.

ORDEN DEL DÍA

1. Aprobación, si procede, del Acta de la reunión de la Mesa de 20 de marzo de 2024.
2. Informe de la Delegación del Rector de las acciones realizadas desde la última sesión de la Mesa celebrada en marzo.
3. Propuesta de Traslado y Promoción interna plazas PTGAS Laboral y Concurso específico de PTGAS funcionario.
4. Teletrabajo.
5. Premio de jubilación.
6. Ruegos y Preguntas.

DESARROLLO DE LA SESIÓN

El Delegado del Rector da la bienvenida a la segunda Mesa Sectorial de Negociación para el PTGAS, y agradece la asistencia de cada uno de los asistentes, y en particular a la Directora del SEPRUMA, Ana Belén Muñoz y Director de Tecnología de la Información y Estrategia Digital, Joaquín Canca, que han sido invitados para presentar unas notas importantes en relación al Teletrabajo.

Se adelanta el punto 4 y se ve en primer lugar, en deferencia a los Directores invitados para que puedan ausentarse posteriormente de la mesa.

PUNTO Nº 4: Teletrabajo.

El Delegado del Rector en materia de personal, empieza aclarando que en esta sesión no se va a negociar el Reglamento del Teletrabajo, es un punto de partida para la elaboración de un borrador de este. Tras la reunión del 20 de marzo, en el que se planteó el escenario existente para la negociación, con los criterios firmados por las Gerencias de las Universidades Andaluzas, la Universidad de Almería aprobó un Reglamento de Teletrabajo que se desmarca de las bases firmadas. De hecho, en la Mesa Sectorial de Negociación PTGAS a nivel andaluz, del 22 de marzo, no había constancia anterior, por parte de ninguna de las Universidades, de que se fuese a realizar dicha publicación.

Fue trasladado al Rector de la UMA y explicada la nueva situación, con la que ve una vía abierta para poder negociar un Reglamento sin las restricciones de aquellas bases firmadas. Por lo que da el visto bueno, por parte del Rector, para negociar abiertamente un Reglamento de Teletrabajo.

Posteriormente, SITUMA facilitó un borrador de Reglamento, inspirado en el publicado recientemente con aspectos muy importantes que se van a tener en cuenta por parte de la UMA y se agradece el envío de su propuesta.

En torno a 3-4 semanas, la Delegación y el Vicerrectorado, presentará una primera propuesta de Reglamento de Teletrabajo de la Universidad de Málaga para su negociación, a partir de ese momento, se solicita todas aquellas aportaciones que vean necesarias las diferentes secciones sindicales y así construir una propuesta entre todos.

Desde la Delegación y el Vicerrectorado se ha mirado con detalle el Reglamento de Almería (siendo el primero que se ha salido de los criterios de esas bases) y otras Universidades importantes a nivel nacional, que ya han implantado su Reglamento de Teletrabajo muy recientemente y de las que vemos que Almería ha tomado también como modelo.

La intención del Rector es conseguir un Reglamento de Teletrabajo en breve y que se pueda poner en práctica a la vuelta del verano.

Por todo lo anterior, se ha invitado a la Directora del SEPRUMA, Ana Belén Muñoz, y Director de Tecnología de la Información y Estrategia Digital, Joaquín Canca, para que nos den una pincelada de cada una de las materias de prevención y materia tecnológicas, pues hay que profundizar en ellas.

Joaquín Canca explica su [Presentación](#).

Las cuestiones importantes a tener en cuenta a la hora de hacer el Reglamento son:

1. Infraestructura Tecnológica.
2. Seguridad y Protección de datos.
3. Comunicación y Colaboración.
4. Seguimiento de la productividad.
5. Formación y Capacitación.
6. Soporte.

1. Equipos y Dispositivos que se van a necesitar, cómo conectar y qué software es necesario.
 - a) 2 opciones: UMA proporciona/utilización de equipos particulares. Suministrar ordenadores no es sencillo, la UMA tiene 60 ordenadores que ya se prestaron durante la pandemia a estudiantes, que están en la biblioteca sin uso, y no se sabe las condiciones en la que están actualmente. Éstos serían una solución puntual para el que no tenga. Hay que tener en cuenta que el caso de teletrabajo en la UMA es solo unos días y no todos. La complicación del suministro es el movimiento de los equipos los días de teletrabajo, devolución cuando sea presencial y pasar a compañeros...no es muy viable. Se necesitarían gran cantidad de ordenadores.
 - b) Se obligaría conexión VPN con segundo factor de autenticación (mensaje recibido al móvil para garantizar que no hay suplantación) y los teléfonos se desviarían los teléfonos del trabajo a los personales. El Jefe del Servicio debe cerrar ese desvío a partir de una hora, para garantizar la desconexión digital.
 - c) Software personalizado, que hay que ver caso por caso.
2. Hay que redactar Políticas Breves de Seguridad para el trabajo en casa (Concienciación equipos de trabajo). Normativa específica de Protección: Se pierde el control de la protección de esos datos.
3. Instrucciones de almacenamiento de los documentos. Siempre cuentas de correo de la UMA (correo institucional) y la colaboración a través de Microsoft Teams (documentos en la nube).
4. Este punto no es estrictamente tecnológico, pero se puede ayudar en este aspecto.

Herramientas: Microsoft List - M. Planner que permiten a un Jefe de Servicio/Unidad puede hacer un formulario (listado de tareas) y el personal puede ir rellenando las tareas según las vaya realizando, con el campo de hora.

5. Formación: Cómo trabajar en casa y competencias digitales. Para ello se impartiría un Curso con los siguientes puntos: [\(presentación\)](#).
 - a. Cómo configurar el ordenador y el teléfono.
 - b. Cómo establecer las conexiones con la Universidad VPN.
 - c. Conocimiento de las Políticas de Seguridad y protección de datos.
 - d. Cómo manejar M. Teams.
 - e. Regulación del teletrabajo.
6. A través del CAU, habrá una unidad específica para atender al personal que esté teletrabajando.

Delegado: Hay 60 equipos y a parte tienen en Gerencia 30 más (que ya están en posesión de personas).

SIAM solicita que se envíe la presentación a todos (lo que se le responde afirmativamente), e indica que la Formación es indispensable para todo el personal y para los jefes de servicio (de las herramientas M. planner y M. Teams).

Joaquín. Se realizará para todos. Al final llevará a todos a trabajar bajo planificación se teletrabaje o no. Habría un control real de la productividad de la Universidad.

El Vicerrector indica que todo relacionado con el registro horario es muy importante para ambas partes (UMA y trabajador) en relación a los accidentes de trabajo. La Agencia de Protección de datos en 2023 sacó unas directrices con unas cuestiones de los datos biométricos, por lo hay que tratarlo con sumo cuidado.

Se solicita autorización para la grabación de la sesión por parte de la Delegación. Se autoriza por unanimidad.

Ana Belén Muñoz pasa a exponer los puntos importantes en materia de prevención relacionados con el teletrabajo. Cómo es más fácil para la UMA velar por la seguridad y salud de los trabajadores cuando están en sus instalaciones que cuando están fuera y más en sus domicilios al no ser un entorno laboral, es doméstico. Por ello y porque los técnicos de prevención no pueden visitar a cada uno de los trabajadores en sus hogares, se propone una corresponsabilidad para la realización de una "autoevaluación" como ya se realizó dentro de una formación específica, durante la pandemia, como tarea final. Tendría forma de cuestionario que les llegaría al SEPRUMA y los técnicos buscarían los riesgos y las medidas preventivas, estudiando caso a caso personalizado. Debe ser un compromiso del personal que vaya a teletrabajar, que previa formación ellos puedan evaluarse. Pues en el caso de suceder un accidentes laborales y enfermedades laborales, la Universidad es responsable de ellos. Autoevaluación, compromiso responsable de implantación de medidas de prevención básica (Declaración responsable) y formación específica (pues cambia el entorno de trabajo, a nivel ergonómico, de seguridad y psicosocial).

En la siguiente reunión presentará los ítems del curso formativo, de la declaración responsable y contenido del cuestionario.

CSIF pregunta si un accidente en el horario de trabajo, teletrabajando en casa, se considera como accidente de trabajo.

Se le contesta afirmativamente, por ello es tan importante establecer bien el horario de trabajo y el lugar del mismo.

El Delegado resume:

- En 3-4 semanas se presenta un primer borrador de Reglamento (ya se han visto los índices y el contenido)
Se incluirán todos los puntos a nivel tecnológico y en materia de prevención, que aporten Joaquín y Ana, respectivamente.

Se solicita colaboración de todos para la realización del primer borrador.

Se van a preparar las actividades formativas necesarias.

El Presidente del Comité de empresa pregunta por la existencia de un Inventario de equipos informáticos, pues los 60 ordenadores que se han comentado que hay disponibles, no van a estar en condiciones para su utilización.

Joaquín Canca responde que sí hay inventario, así como software de cada uno. En un futuro se solventaría trabajando con portátiles y cada uno podría llevarse el equipo a casa para teletrabajar.

El Delegado comenta que otras Administraciones ya lo realizan, pero se presentará la idea cuando se pueda presupuestariamente. El EBEP indica que las Universidades pondrán los medios a disposición del trabajador, pero la UMA actualmente tiene 90 que se pueden ofrecer y, a parte, el teletrabajador podrá indicar que trabajaría con su equipo y así se amplía el número de teletrabajadores.

SITUMA. Quiere recalcar la importancia de los puntos indicados por Joaquín y Ana Belén.

Se les da las gracias a ambos Directores y se marchan a las 10:19 horas.

PUNTO Nº 1: Aprobación, si procede, del Acta de la reunión de la Mesa de 20 de marzo de 2024.

SITUMA solicitó, a través de correo electrónico, la modificación del borrador de Acta de la sesión del pasado 20 de marzo, en la redacción del punto 3.b del orden del día (Situación de las plazas vacantes de PTGAS Laboral), página 7, línea 17.

Concretamente solicitan la supresión del siguiente texto: "El representante de SITUMA indica que no. Es contra convenio".

El motivo es que no creen haber hecho tal afirmación, ya que nuestra intervención daba por supuesto el hecho de que el Convenio no ampara la reserva del puesto cuando se solicita una excedencia voluntaria, por eso preguntaban si, como una especie de deferencia con la persona en excedencia, la UMA "guardaba" durante algún tiempo la plaza, cuestión que quedó aclarada con la respuesta del Subdelegado.

No habiéndose producido más observaciones, tras realizarse el cambio solicitado, se aprueba por asentimiento.

PUNTO Nº 2: Informe de la Delegación del Rector de las acciones realizadas desde la última sesión de la Mesa celebrada en marzo.

El Delegado indica que la [documentación](#) de este punto se ha remitido a todos los asistentes a través de correo electrónico el pasado lunes, 15 de abril, con el ruego de que, si se detecta que faltase algo en éste, se informe para incluirlo.

PUNTO Nº 3: Propuesta de Traslado y Promoción interna plazas PTGAS Laboral y Concurso específico de PTGAS funcionario.

El Delgado indica que en la reunión del 20 de marzo se presentó un listado de todas las vacantes de PTGAS laboral que se tenía de la RPT 2016 más la modificación del 2020. En esa misma reunión se solicitó un listado igual, pero a nivel funcionario que se presenta en esta sesión con la situación a día de hoy. A partir de eso, se dijo que se iba a presentar una propuesta para hacer un cronograma de posibles convocatorias de estas plazas.

Esa propuesta de vacantes que se ha trasladado se ha hecho para poder convocar aquellas plazas vacantes de la RPT y que actualmente están presupuestadas, ocupadas y jubilaciones. Criterio "a coste cero".

En esta propuesta, se ha omitido sin querer la plaza de nuestro compañero Antonio Alba (mensajería) que se incluirá en la propuesta inicial. Se modificará y se enviará a todos para su estudio.

El 20 de marzo se presentó en la Mesa la petición, con el desglose oportuno en el que se incluía el premio de jubilación, que se realizó desde la Delegación a la Gerente para poder afrontar el ejercicio económico con un presupuesto acorde con las necesidades que se iban a tener. Finalmente, no se ha elaborado un presupuesto nuevo 2024, se ha prorrogado el presupuesto de 2023 y se han realizado recortes al mismo.

Se presenta el cuadro con la situación actual [Cuadro de la COTA BÁSICA](#) para 1440 trabajadores con las necesidades y el resultado del presupuesto final concedido, inferior al presentado inicialmente.

La idea es ver a 31 de julio la situación con Gerencia para ver el escenario de los meses siguientes hasta fin de año.

Se cierra para dentro de dos semanas una nueva reunión para poder cerrar la propuesta de convocatoria.

El Subdelegado pasa a explicar el documento de las [plazas de PTGAS laborales](#). Faltan las que están afectadas por la suspensión y las que no están ocupadas actualmente.

Se comentan varias plazas que no se han incluido en el listado de lo que se toma nota y se solicita que se remita a la Delegación por escrito. Siguiendo estas indicaciones, SITUMA nos envía su aportación en este punto, que se pasa a detallar a continuación:

SITUMA echa en falta la no inclusión de las siguientes plazas:

- En el SEPRUMA, faltaría incluir un Titulado Superior (Higiene Industrial) y un Técnico Especialista de Prevención, la primera, vacante por promoción, y la segunda, por jubilación.
- En el Centro Experimental Grice Hutchinson, la plaza de Técnico Especialista de Laboratorio de Experimentación Animal y Cultivo de Algas, a pesar de que estaba afectada por la suspensión cautelar, tras el primer ejercicio de la oposición, ha sido declarada desierta, por lo que entendemos que queda liberada para su nueva convocatoria a traslado y promoción interna.
- En el SCBI, hay dos vacantes por excedencia voluntaria, de las que sólo aparece la de TGMADI en la propuesta de la Universidad. SITUMA pide que se incluya también la de Técnico Especialista de Laboratorio de Espectroscopía UPS, XPS y SNMS, que se encuentra en la misma situación.
- SITUMA piensa que los puestos de trabajo con una jubilación próxima, deberían ir convocándose con suficiente antelación, de manera que puedan quedarse sin ocupar el menor tiempo posible. Ese es el caso de la plaza de TGMADI del Departamento de Ingeniería Mecánica, cuya titular ya no se reincorporará tras las vacaciones de verano. Hay que tener en cuenta que en ese Departamento se imparten clases prácticas en turnos de mañana y tarde, por lo que, si no se cubre pronto esa próxima jubilación, y habiendo sólo otro técnico en ese área, no se podrían impartir las prácticas docentes en ambos turnos.
- También está próxima la jubilación de la Técnica Especialista de Geología, por lo que SITUMA ve necesaria su inclusión en la propuesta, para que quede vacante el menor tiempo posible.
- En el Área de SICAU, piensa que falta incluir dos plazas de Técnicos Especialistas de Conserjería de Información y Redes, una vacante y otra cubierta provisionalmente de modo interino.
- Finalmente, en el Servicio de Deporte Universitario, echa en falta la inclusión de un TGM de Deportes, vacante por promoción interna y un Técnico Auxiliar de Instalaciones Deportivas, dotadas presupuestariamente.

Por el contrario, SITUMA opina que no deberían incluirse en la propuesta aquellas plazas pendientes de juicio, por el problema de duplicidad de puestos de trabajo que se podría generar si, convocadas a promoción interna fueran cubiertas por personal fijo y posteriormente, en cumplimiento de sentencia, se obligase a la UMA a crear un puesto similar para contratar a la persona demandante. Más aún si tenemos en cuenta la situación económica actual.

También pregunta SITUMA por la inclusión de la plaza, vacante por excedencia, de Intérprete-informador/a del Servicio de Relaciones Internacionales, ya que tienen noticias de que la persona en excedencia ha solicitado su reingreso.

Documento Plazas de concurso funcionarios

En este caso también se solicita que se envíe por escrito si ven ausencias de alguna plaza.

EL Presidente de la Junta de PTGAS presenta el caso de las tareas técnicas de la biblioteca de Ciencias de la Salud, que está con una incapacidad permanente, y su resolución pone que es revisable a partir de marzo. Tendría que incorporarse o concederle la incapacidad definitiva. Tras hablar con él, comenta que nadie se ha puesto en contacto con él. Enviará la Resolución para su revisión a la Delegación.

Cuando estén finalizados todos los procesos de funcionarios se presentará la nueva situación.

PUNTO Nº 5: Premio de jubilación.

Se verá mañana el Borrador del Reglamento del Premio de Jubilación en el Consejo de Dirección.

Cada Universidad va a realizar su propio Reglamento Conjunto para PTGAS y PDI. Todas las Universidades van a partir de unos criterios comunes, en base a la Ley de la Función Pública Andaluz y la LOSU, incluyendo, en dichos Reglamentos, una extensa Exposición de Motivos.

Cada sector negociará en sus mesas sectoriales los importes de PTGAS y PDI, respectivamente. Se espera que sean cuantías pactadas y que no haya ninguna imposición de la Junta.

Se abonarán las cuantías de 2023 con las condiciones actuales. Primero hay que preparar el Reglamento con la argumentación para poder justificar el derecho de cobrar el premio de jubilación y posteriormente se negociará el importe.

Desde SDL-UMA se agradece la transparencia y que se facilite toda la situación actual de la Universidad.

Igualmente, el Rector se está reuniendo, junto con la Gerente, con todos/as los directores/as, decanos/as...etc.

Se informa que en la Mesa del día 22 se llegó a un Acuerdo para la Carrera Horizontal y la Evaluación del desempeño. Dicha Evaluación se dará en dos partes, una evaluación por el trabajador y por el superior jerárquico, la Junta quiere que haya una evaluación externa. Se intentará que sea una persona interuniversitaria y no externa a universidades. A punto de ser aprobado en Mesa General.

Situación actual de concursos:

Fechas de incorporación y el movimiento de las bolsas correspondientes:

- 1 de mayo estén en su puesto Biblioteca, Informática.
- 6 de mayo Escala General y SICAU.

PUNTO Nº 6: Ruegos y preguntas.

Pregunta UGT por la anexión del Pabellón de Gobierno a la Facultad de Económicas (SICAU) y si se va a poder contar con más personal.

La Delegación indica que ha estado reunida con el responsable de SICAU, Juan Baeza, para hablar de ello. Provisionalmente, y hasta que se sepa la utilización que se le vaya a dar al Pabellón por parte o no de la F. de Económicas, se está cubriendo así el Servicio. Pero si hay problemas para ello, que se le traslade al Director del SICAU para que nos lo informe a la Delegación. Finalmente, se verá la dotación de SICAU que sea necesaria tras conocer la utilización de dicho edificio.

Cuestiones planteadas por CSIF, a través de correo electrónico con fecha 16.04.2024:

- 1.- Calendario de negociación de la Instrucción interna.
- 2.- Cronograma de los nombramientos de funcionarios interinos, proceso de selección de puestos y fecha de toma de posesión.
- 3.- Previsión de llamamientos de funcionarios interinos. (último llamamiento mayo 2023)
- 4.- Previsión del movimiento único de SICAU. (Concursos de traslados, plazas fijas y 10 interinidades.)

5.- Petición de revisión de las superiores categorías, actualmente en vigor que procedan de vacantes y hayan transcurrido más de 1 año, para que sean ocupadas por la siguiente persona.

1.- Ya se han realizado, dentro de la Instrucción interna, correcciones, actualizaciones, modificaciones en base a normativa que está en vigor, desde el 2017, se va a abrir, por tanto, la Instrucción interna y mejorarla en la medida que se pueda. Se trasladará el documento inicial de partida para verlo en reunión de la mesa. Hay que incluir diferentes protocolos de tratamiento a la discapacidad (flexibilidad horaria, teletrabajo...) que habrá que verlo con el SEPRUMA.

Como se pregunta por la posible jornada reducida, se indica que el propósito del Rector es abrir la UMA en los meses de verano, excepto, por ejemplo, en la semana de feria. Pero aún no será efectivo en su totalidad este año. Lo que se quiere evitar es lo que sucedió el año pasado, que determinadas secretarías de centro cerraron en fechas hábiles en agosto, encontrándose cerradas distintos alumnos que no pudieron realizar ciertas tramitaciones necesarias para ellos.

Previa a la negociación para el año que viene, a partir de octubre, según indica el Rector, y para que este año no se produzca lo del año pasado, habrá una resolución del rector donde se comunique que no va a haber ninguna autorización para ningún centro para que no se vulnere el calendario laboral aprobado. Con ello la primera y última semana de agosto estará abierta la Universidad, según está establecido. Lo que sí se va a dar este año es el horario reducido del 15/06 al 15/09, incluyéndose en la instrucción interna o mediante una resolución del rector. Lo que habrá que ver es la repercusión en ciertos servicios que ya tienen personal con reducción de jornada ya por edad.

2, 3 y 4 ya contestadas anteriormente durante el desarrollo de los puntos del orden del día.

El representante del SDL-UMA informa de que hay edificios abiertos a horas muy altas del día. A lo que se le responde que puede tratarse de investigadores.

También sugieren que se utilicen ciertos espacios de la UMA para realizar actividades y así tener más ingresos para la Universidad, así como realizar una nueva Residencia Universitaria, por ejemplo. Se le responde por la Delegación que justamente se está en ello y ya hay propuestas desde Cultura para realizar actividades, alquileres de aparcamientos,... y el VR de Infraestructura está estudiando el tema de una nueva Residencia Universitaria.

5.- Se indica que se va a estudiar con tranquilidad.

El Presidente del Comité de Empresa comenta que, en ocasiones en Superiores categorías, no se cubren esas plazas, aunque se queden vacantes pues hay jefes de servicio no la lo solicitan. Finalmente son los trabajadores los que se ven afectados (por ejemplo, Deportes, 7 plazas).

El Delegado del Rector indica con un ejemplo que, una plaza de jefe de sección vacante en un Servicio, hay dos posibles escenarios: 1- Convocar inmediatamente al quedarse libre 2.- Si queda vacante por una baja de enfermedad larga u otro motivo, el/la jefe/a debe solicitar la cobertura en Comisión de Servicio (funcionario) o en Superior Categoría (laboral). Si no lo pide, da a entender que "no necesita personal" y, de cara a una posterior negociación de la estructura de su servicio, no puede solicitar personal. Actualmente, las vacantes se van a convocar, y se están dotando en superior categoría. Solicita que los sindicatos

informen de estas situaciones a la Delegación.

SDL-UMA Solicita que exista un reglamento que indique cómo actuar en cada caso en las Bolsas de trabajo en todos los servicios.

UGT solicita el cambio del Reglamento de la Mesa Sectorial de Negociación para el PTGAS de la UMA, con un Informe previo que tienen. Se les emplaza para verlo con el Vicerrector para la Reforma Estatutaria, Relaciones de Empleo y Negociación Colectiva.

SITUMA:

1.- Pregunta por el criterio que va a seguir el nuevo equipo respecto a si van a acumular varias ofertas públicas de empleo, como ha venido haciendo la Gerencia anterior, o si van a ir convocándolas anualmente.

En 2024 se acumula, y en 2025, si hay plazas suficientes se realizaría la OPE, tras un análisis a primeros de año. La idea del Rector es poder tener un Documento con un Calendario establecido con claridad, con planificación de exámenes en el que se indicara que no sería antes de una fecha determinada, por ejemplo, o en un determinado trimestre del año.

2.- ¿Hay fecha prevista para la próxima convocatoria del COSESAL? Ya que tiene pendiente alguna reunión y no se está cumpliendo la normativa vigente.

Hay pendientes 3 informes para actuar. Ya se ha pasado por la Secretaría General la nueva composición del COSESAL y la próxima reunión del COSESAL será en unas 2 semanas, según conversaciones con la Inspección de Servicios. Las competencias pasan a la Inspección de Servicios y habrá representación de esta Delegación.

3.- Pregunta si se piensa recuperar la posibilidad de jubilación parcial mediante contratos de relevo del personal laboral, que lleva más de un año paralizada por la Gerencia anterior.

Se puede realizar un contrato al 50% y cumplir con los requisitos de cotización. Se van a reactivar las solicitudes pendientes y las nuevas que se soliciten. Se van a estudiar.

CSIF pregunta si se va a realizar en la misma categoría, a lo que se le responde que se hará en el mismo Servicio.

4.- ¿Hay alguna nueva información sobre la suspensión cautelar de varios procedimientos de Oferta de Empleo Público de PTGAS laboral?

Próximamente parece que va a haber alguna reunión del Rector por este tema.

5.- Preguntan si se va a organizar alguna reunión sobre la puesta en marcha de la nueva Oficina de Proyectos Internacionales con el personal que pueda estar afectado por la reestructuración de la RPT, como solicitaron por email al Delegado del Rector, de manera que dicho personal pueda estar informado y aportar sus puntos de vista al respecto.

El Delegado del Rector tuvo ayer una reunión con Enrique Nava que quería conocer la información exacta de cada una de las plazas de los trabajadores de los diferentes Vicerrectorados actuales (la Oficina de transferencia de resultados, OTRI, donde, la Oficina de proyectos europeos, dijo eran 6 personas y 3 de Relaciones Internacionales).

Hay que estudiar esa nueva estructura y la figura de dirección correspondiente. En la RPT se negociaría esa modificación. Habrá una próxima convocatoria de reunión con todas las partes.

6.- En relación con las contrataciones para las coberturas de bajas en la Escuela Infantil, SITUMA ruega que se produzcan con la mayor celeridad posible, teniendo en cuenta que se trata de un Servicio con unas características especiales, que no se puede permitir ausencias prolongadas de su personal, ya que irían en detrimento de la atención a niños y niñas de corta edad.

Se indica que, lo ideal, es que se solicite a la Delegación y se actuará rápidamente, excepcionalmente, no se pasaría al Comité para su VºBº / oído y se adelantaría en el tiempo, pues es necesario el estudio y aprobación. La intención de la Delegación es que todo esté comunicado, pues debe ser así.

El Presidente del Comité de Empresa, está de acuerdo con el "oído" del Comité en determinadas situaciones, no para superior categoría y el caso de Bolsas afines para cada puesto de trabajo.

SITUMA pregunta por el proyecto de implantación de la jornada laboral de 4 días semanales.

Se indica que el 9 de mayo hay una reunión con el Gerente de Granada, que iba a enviar toda la documentación de este tema. Con ello, se preparará modelo piloto, teniendo de modelo a Granada.

SIAM pregunta por la fecha de incorporación tras el Concurso específico.

El Subdelegado del indica que el 1 de mayo.

El Delegado del Rector hace un llamamiento para que se disculpen ante toda la plantilla por lo que sucederá a partir del 1 de mayo, hasta el 6, en toda la Universidad, por el gran movimiento de la plantilla que se va a dar.

SDL-UMA pregunta por el Control de los complementos y el seguimiento de la productividad de las personas que realicen teletrabajo.

El Delegado comenta que, enlazando con la carrera horizontal y la evaluación del desempeño, todas las universidades van a estar obligadas a reglamentar cómo se va a llevar a la práctica la evaluación del desempeño en el año 2025. La UMA es muy pionera pues ya llevamos la evaluación del desempeño y la hoja de ruta de cada dos, años, y el resto no tiene nada hecho, según se indicó en la última reunión. El 13 y 14 de mayo está invitada la Delegación a unas Jornadas en Córdoba, donde algunas delegaciones pondrán en la mesa el tema de la evaluación del desempeño y cómo se puede reglamentar entre todos. Lo fundamental es que ese Reglamento futuro que vaya a realizarse (pronto, antes de 2025) sea para todos a nivel andaluz, consensuadamente. La UMA aportará todo lo que tiene ya adelantado, así como la parte del control de la productividad en el teletrabajo que se tenga por esas fechas preparado.



SDL-UMA Solicita la documentación de la propuesta de teletrabajo que ha aportado SITUMA a la Delegación antes de la reunión de la Mesa.

Se le indica que, en este caso, no se va a compartir pues no es tiempo de negociación. A no ser que el sindicato que lo envía lo indique y se compartiría en la mesa. Compartirá el Borrador oportuno, tal y como se ha hablado hoy. De todos modos, el sindicato SITUMA lo trasladó a toda la plantilla solicitando ideas para él.

CSIF sugiere que se tenga en cuenta que liberados totales no tengan que valorarles, en la evaluación de productividad, un responsable con el que no están trabajando y no les ven trabajando cada día y viceversa.

El Delegado agradece la asistencia de todos y los emplaza a una próxima reunión a celebrar en dos semanas, pendiente indicar el día, dando por finalizada la reunión.

Se levanta la sesión a las 13:03 horas.

El Presidente

La Secretaria

