

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 9:05 horas del día 21 de junio 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 Juntas del Pabellón de Gobierno, Campus El Ejido, tras la convocatoria realizada por la Delegación del Rector en materia de personal el pasado 13 de junio 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.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 M.ª Victoria González Rebolledo, como asesora.
- D. Manuel Chinchilla Pérez, en representación de CCOO, asistida por D.ª Sandra Pallarés Huertas, como asesora.
- D. José Manuel Ruiz Salazar, en representación de SITUMA, asistido por D.ª Berta Rueda Ballesteros, como asesora.
- D. Sergio Espejo Vera, en representación de CSIF, asistido por D. **Antonio Molina Aparicio**, 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. Juan Manuel Sánchez Linares.
- En representación de la sección sindical SDL-UMA, D. Juan Manuel Postigo Segura.

ORDEN DEL DÍA

1. Aprobación, si procede, del Acta de la reunión de la Mesa de 7 de junio de 2024.
2. Negociación del Reglamento de Teletrabajo.
3. Negociación de Acuerdo de regulación del acceso a la jubilación parcial del PTGAS laboral.
(se elimina por solicitud del Presidente del Comité de Empresa).
4. Nuevo Borrador de Reglamento de Bolsas de trabajo.
5. Ruegos y Preguntas.

DESARROLLO DE LA SESIÓN

El Delegado del Rector en materia de personal da la bienvenida a la Mesa Sectorial de Negociación para el PTGAS, y agradece la asistencia.

PUNTO N.º 1: Aprobación, si procede, del Acta de la reunión de la Mesa de 7 de junio de 2024.

SiAM envían 2 correcciones al Borrador del Acta:

1. Página 8:
Donde dice: SiAM propone que cada Servicio, por ejemplo, Biblioteca presentara los puestos teletrabajables...
Debe decir: SiAM afirma que lo más importante es el Anexo I, que ha de ser elaborado en la mesa de negociación, ...
2. Página 12: PUNTO N.º 5: Nuevo Borrador de Reglamento de Bolsas de trabajo.
Donde dice: SiAM: De acuerdo con la actualización del Acuerdo indicado.
Debe decir: SiAM argumenta que está de acuerdo con la intervención de SITUMA, ya que reglamento de bolsas de trabajo afecta a laborales y funcionarios. En el Reglamento de provisión se contempla cómo se regulan las comisiones de servicio. Y si el acuerdo sobre Superior categoría es de 2005, habría que actualizarlo.

Se realiza la modificación sugerida.

SITUMA, envió la siguiente petición de cambio:

1. En relación con el borrador de acta de la reunión del pasado 7 de junio, nos gustaría que se modificara la respuesta a nuestra intervención en el punto de Ruegos y Preguntas (al final de la página 13 del borrador), ya que echamos en falta mayor concreción en la respuesta que se recoge del Delegado al respecto.

Según nuestras notas de la reunión, el Delegado respondió afirmativamente, confirmando que la normativa contenida en el vigente PORHUMA sigue siendo de aplicación hasta que se apruebe un nuevo Plan de Recursos Humanos. Por lo demás, también es cierto que explicó el procedimiento a seguir por el Equipo de Dirección para la elaboración del nuevo Plan.

Agradeceríamos que se recogiera la repuesta concreta del Delegado a nuestra pregunta.

Se realiza la modificación sugerida.

Tras la modificación de los cambios sugeridos, se aprueba por unanimidad. Se procederá al borrado de la grabación de dicha sesión.

CSIF solicita que se establezca un plazo para el envío de la documentación y propuestas por todas las partes.

El Delegado explica que sí se agradecería que se enviaran, al menos, con un día de antelación y que se puedan atender e incluir en la Mesa. También se indica que se utilice la dirección de correo electrónico creada al efecto (ptgas@uma.es) para que llegue la información a todos.

Antes de empezar con el punto 2, desde la Delegación, se pasa a comentar otros temas importantes:

- Premio de Jubilación: El resto de Universidades Andaluzas están terminando de cerrar ese Reglamento, cada una estableciendo sus cantidades. En la UMA no está establecida aún la cuantía, pero se está trabajando sobre ello y el Rector tiene la información correspondiente en un cuadro con todos los datos de jubilaciones 2023 y 2024 y se está valorando muchas posibilidades. Málaga tenía antes el cálculo igual que el personal laboral sin limitación en la cuantía. Los datos que tenemos de los importes de otras universidades son: Granada premio de 9100€; otras Universidades con el cálculo igual que el que tenía la UMA, pero con limitación: Huelva o Almería 6.000, Córdoba 13.000€, Sevilla 250€/ año servicio... Todo ello son realidades ya. En breve tiene que estar decidido pues se quiere llevar al Consejo de Gobierno de julio, al menos al último.

SITUMA: Lo presupuestado para este premio, si entra en vigor el nuevo Reglamento ¿Se respetaría los importes de 2024 hasta esa fecha?

Delegación indica que están presupuestadas las cantidades de 2023 y 2024, según el cálculo que estaba establecido, pero, es diferente al importe que realmente se tiene para ello.

El Vicerrector de R. Estatutaria indica que se tendrá que aplicar el Reglamento con los términos establecidos.

- Se envió también un Informe de la Delegación del Rector desde la última reunión.

SITUMA pregunta en relación a la suspensión cautelar de las plazas y de la nota que se publicó en la web indicando que, en breve, se iban a decir las plazas que continuaban con el procedimiento.

El lunes se publicará la primera tanda de las plazas que se van a continuar con el listado que va a facilitar la Asesoría Jurídica.

PUNTO N.º 2: Negociación del Reglamento de Teletrabajo.

Para este punto se envió el último borrador que se tenía en la Delegación del Rector.

SiAM envió a la Delegación las siguientes cuestiones:

1- Nos gustaría tener un borrador del Anexo II. Plan Individual de Teletrabajo, para comprobar cómo se desarrolla el Artículo 14.

Se incide en la importancia de un único documento junto con la solicitud y no varios firmados por varios supervisores/responsables.

2- También nos gustaría tener un borrador del Anexo I. Puestos teletrabajables: consideramos que es imprescindible para revisar el articulado del texto.

Se realizará un primero borrador del Anexo I, que se remitirá a todos la semana que viene y en la siguiente Mesa se matiza y, las dudas se trasladarán a los responsables correspondientes.

3- El Artículo 10. Derecho a la formación y a la información, especialmente el punto 2, hace referencia a la formación que deben recibir las personas teletrabajadoras. Vemos, igualmente, la necesidad de que la citada formación se destine también a los supervisores.

Al tener dos plazos de presentación de solicitudes de teletrabajo, tenemos que tener preparada esta formación y al alcance de todos los trabajadores que quieran solicitar el teletrabajo. Ya se ha hablado, para ello, con Joaquín Canca, Ana Belén Muñoz y Mercedes Romero, de Formación. Por lo que el comentario es acertado y se acepta por parte de la Delegación.

Junta de PTGAS, CSIF, CCOO solicitaron, a través de correo electrónico, los Anexos I y II para ir estudiándolos. A las peticiones anteriores, se responde con el envío por parte de la Delegación del borrador del Anexo II, junto con el Informe de la Delegación y se indica que el Presidente de la Mesa explicará los pasos a seguir para la realización del Anexo I (tal y como ya se ha indicado).

SDL, envía un documento con sus aportaciones al Borrador del Reglamento, que se remite, a través de la lista de correos electrónicos creada para la negociación de dicho Borrador.

CSIF, envía un documento con sus aportaciones al Borrador del Reglamento.

SITUMA trae a la Mesa sus apreciaciones al respecto del Reglamento.

Se empiezan a ver las propuestas de SDL, que fueron las primeras en llegar, y se realizan estas apreciaciones a las mismas:

- En cuanto a la formación, en la Comisión de Formación se aprobaron las acciones formativas de 2025, fruto de las peticiones que se han realizado durante estos meses a los Servicios. Este año, se preguntó

también al Equipo de Gobierno de la UMA para que trasladaran las necesidades formativas que vieran oportunas. En la Comisión se indicó que se acoplarán las acciones formativas para el teletrabajo al resto y estará disponible para ya la vuelta de vacaciones: un único curso con dos vertientes (Salud Laboral y Prevención y la parte Digital). Estarán habilitados durante todo el año para que lo puedan realizar los trabajadores en cualquier momento.

- No se concederá el teletrabajo hasta que no se acredite la formación, pues está disponible como se ha indicado anteriormente.
- Derecho a la intimidad: no habrá cámara, ni micros. El sistema de monitorización, según Joaquín Canca, se comprobará que, desde el SCI, se está trabajando.
- Derecho a la desconexión digital: Derecho de todos.
- Reuniones dentro de la jornada laboral. En efecto, se realizarán así.
- Sistema de registro telemático y monitorización externa. Se hará desde el SCI. Se le dará una vuelta al texto.
- Requerir presencialidad por necesidades imprevistas 48 horas (Art.11.5.) ó 24 horas (Art.12.2.). Se modificará el punto con el plazo de 24 horas.

Se habla de las fechas sugeridas de las convocatorias que se modificarán, por lo pronto la segunda, debido a que va a coincidir con la vuelta de vacaciones y va a ser inoperativa. Se trasladaría a octubre, por ejemplo. Para poder preparar bien toda la documentación necesaria por parte del solicitante.

- Se solicita que los Anexos IV y V se eliminen: Los Servicios involucrados necesitan tener dichos Anexos firmados que se les trasladarán desde la Delegación.

SIAM: propone que se haga de modo electrónico directamente para ellos y que, por supuesto, estos Servicios tan importantes en este ámbito, tengan la documentación correspondiente.

Delegación explica que hay que enviarles el paquete desde el Servicio de PTGAS en cada una de las convocatorias a cada uno de los Servicios, para que sea más fácil y ordenado, por operatividad.

- PIT debe incluir indicadores que permitan valorar el nivel de contribución del empleado público al logro de los objetivos en la unidad de la que dependan a lo que SDL solicita no incluirlos. En Delegación, tras estudiar un Servicio concreto de la UMA, se veía como un impedimento para el teletrabajo, pues había que establecer indicadores individuales a los que se tenían ya para todo el servicio. Si ya se está monitorizando y se puede comprobar el trabajo realizado y los objetivos que se han incluido en ese PIT, no deberían ser necesarios estos indicadores. Pero hay que tener en cuenta que más tarde o más temprano se van a tener que instaurar objetivos tanto para el teletrabajo como para el trabajo presencial, para la evaluación del desempeño y la carrera horizontal. Por tanto, los objetivos y los indicadores que son obligatorios tendrán que ser los mismos que para el trabajo presencial. Por lo que no estaría mal que ya se fuera adelantando ese trabajo.

SIAM propone que el indicador pueda ser un Sí o No y el % de trabajo realizado. Es garantía para el supervisor y para el trabajador. También aluden a la importancia de la formación para los supervisores y de la necesidad de tener conciencia de que teletrabajar es un modo de trabajo, como el presencial, es trabajar en otro sitio. Y hay que empezar a tener cultura de trabajar con objetivos e indicadores que no estamos acostumbrados a trabajar de esa manera.

Desde la Delegación se entiende que hay que realizar una Píldora formativa con los supervisores en relación con los indicadores y la elaboración del PIT. También la Comisión estará pendiente de la evaluación del Teletrabajo, dando fe de que se está realizando correctamente.

El Vicerrector de Reforma Estatutaria comenta que igualmente hay que establecer igualdad de condiciones independientemente de dónde se trabaje, como hemos hablado en la igualdad de derechos, habrá que darle una vuelta a ver cómo se plantea, pues lo que se dice es que la naturaleza de prestación de servicios no es exactamente la misma, de ahí que se deben establecer unos mecanismos de control diferentes al trabajo presencial porque la naturaleza del teletrabajo es diferente. Pero no es debido a la desconfianza sino a la naturaleza del trabajo en sí mismo.

Delegación comenta que habrá mecanismos también iguales que con el trabajo presencial. Por otro lado, informa que en una Universidad tiene un plan para dejar de comprar torres (CPU) y se apuesta por que todos tengan un ordenador portátil, como herramientas individuales de trabajo tanto presencial como teletrabajo.

- En el criterio de prelación de las solicitudes: En principio estos casos no tendrían que ocurrir pues se va a abrir el teletrabajo y no va a haber un número máximo de teletrabajadores. De todos modos, el sindicato indica que las personas con 33% no deberían tener que acompañar el Informe. Pero sí se debe presentar dicho Informe, debido a las características de cada persona, discapacidad y adaptaciones, si se necesitasen.
- Tabla de puntuación, tras el orden de prelación: Desde la Delegación se indica que se pondría un punto 4, para el caso de empate que se desempate con la antigüedad.
- Silencio administrativo, estimatorio: Es importante el documento de autorización expreso para que entren en juego todos los Servicios implicados (SEPRUMA y SCI). De hecho, en un mes da tiempo para poder resolver las solicitudes sin problema. Sí es necesario, por tanto, la resolución expresa y en el caso de que haya silencio administrativo, y se responda fuera de plazo, sería estimatorio y contendría la autorización y todas las instrucciones para el contacto con el SCI y con SEPRUMA para que se pueda teletrabajar de forma eficaz de manera inmediata.
- Art. 20. El SCI verificará que el equipo es idóneo para teletrabajar. Se le preguntará al SCI.
- Art. 22. Supresión de un párrafo, se verá para modificarlo, si es el caso.
- Art. 23. Seguimiento. Solicitan suprimir los puntos b) y c). Los supervisores son los responsables del cumplimiento del PIT, pero la Comisión será la que lleve el seguimiento y la evaluación de todo el teletrabajo. Por lo que no se eliminan estos apartados.
- Informe de la Comisión de Seguimiento puede contener detalles, sugerencias, mejoras, por ejemplo, mejor que un acuerdo. En principio se quedaría la palabra "Informe" mejor que "acuerdo".
- Composición de la Comisión. Aún no está establecida. Se verá para verla todos en común.

La propuesta de CSIF:

- Art.3: La Delegación indica que se puede quitar ese porcentaje máximo.

En el Anexo I de Almería, aparecen (*) ante las dudas y serán los supervisores los que decidan en esos casos.

- En cuanto a la Formación: No se solicitarán cursos si ya se tiene experiencia en la utilización de las aplicaciones diariamente. Solo se exigirá la formación correspondiente para poder teletrabajar.
- Art. 9: Se acepta el cambio con la excepcionalidad para aquellos puestos en los que se tenga disponibilidad horaria.
- Art. 11.3: Horario cumplimiento es el de la Instrucción Interna, y no Calendario Laboral. Se modificará. Hay una duda en este punto, con el horario flexible. Por lo que se solicita que se envíen propuestas de redacción a este artículo, a la Delegación, para que no lleve a equívoco y se pueda interpretar del mismo modo que cuando el trabajo es presencial.
- Art. 11.5. Se modificará.
- Art. 11.7: Se acepta el texto propuesto.
- Art. 12.6: Lo que sucedería si le tocara PEVAU, por ejemplo, se indicará al supervisor y se modificaría el día de teletrabajo, se cambiaría por otro día de esa semana. Finalmente, este punto se va a revisar y se estudiará su eliminación.
- Art. 15. Tener en cuenta la rotación en los criterios de ordenación. Se modificará este artículo.
- Art.16. ¿Cómo se compatibiliza con la renovación automática del punto 18.1? La renovación automática se va a producir si se cumplen las condiciones que originaron su condición, revisadas por la Comisión oportuna y si no hay petición expresa de finalización por parte de la persona teletrabajadora, que no quiera continuar, o del supervisor (hay modificarlo pues pone SUPERIOR) en sentido contrario a su continuidad. Será un año, siempre renovable.
Es muy importante que se dote a la Comisión de Seguimiento de Teletrabajo de las competencias necesarias para que se garantice el contenido del Reglamento. Hay que incluir en el Art. 24 el matiz de "actuación" y no solo seguimiento.
- SEPRUMA les solicitaba, al sindicato, que hubiese un listado del personal que teletrabaja en cada momento. Evidentemente se le enviará dicha relación, así como los anexos correspondientes de cada trabajador; incluso se le podría acompañar con la copia de la resolución oportuna.
- Disposición final segunda. Hay situaciones extraordinarias, en las que ya se está concediendo el teletrabajo, que cuando entre en vigor este Reglamento, tendrán que solicitarlo, en los plazos correspondientes, con su supervisor. Y en casos extraordinarios, aunque sean temporalmente, también se habilitará esa opción.

Antes de empezar, el Vicerrector comenta el Informe de SITUMA en relación con el Informe de UGT. En primer lugar, se indica en el documento que la UMA es Sector Público Institucional y no un Administración Pública y, por tanto, no existe una clara aplicación del EBEP. Pero en la UMA se está aplicando el EBEP a todos los efectos, así pues, no se puede dejar de aplicar en este caso. Pero si es cierto que podemos hablar de que hay dos niveles, uno básico de capacidad y un nivel mayor. El tener el nivel básico de capacidad no significa que puedas estar en la Mesa negociando, para eso hay que tener un nivel superior. Pero, a partir de lo que dice la Ley, a los sindicatos más significativos se les reconocen directamente ambos niveles y no se le piden el 10% en esa Mesa específica, porque las Sentencias que ya se mencionaron en reuniones anteriores, específicamente decía que ese 10% solamente se exige a aquellos sindicatos que no reúnen la condición de sindicato más representativo. Por tanto, sí se entiende que este sindicato (UGT) tiene que estar en la Mesa. Como se le da la posibilidad de negociar en otros ámbitos superiores, se le da esa posibilidad en esta Mesa.

Si es necesario para mayor seguridad y garantía jurídica, se presentará esta interpretación objetiva por escrito. Pues este tema da lugar a la modificación del Reglamento de la Mesa Sectorial de Negociación del PTGAS que se llevaría al Consejo de Gobierno del mes de julio, tras pasar por la Mesa.

SITUMA, pasa a comentar sus propuestas sobre el Borrador enviado desde la Delegación. Las enviarán también por correo electrónico:

- Preámbulo:

1. artículo 50 (duplicado).
2. Regulan (sobra la coma).

- Art. 1: "ámbito de aplicación" quitarlo o indicar dicho ámbito.

- Art 3.3: Si es un derecho y está recogido en el EBEP, los medios los tiene que facilitar la UMA. Se puede indicar en una disposición transitoria que el trabajador puede teletrabajar con su equipo privado pues, como se van a renovar los equipos y van a pasar a ser portátiles para todos en un futuro, sería mejor que no aparezca en el texto del documento en sí, pues la UMA va a facilitar todos los medios al 100%.

CCOO también indica lo mismo e indicar una temporalidad de 2 años.

Se acepta la modificación sin indicar plazo.

- Art. 5. 1: Proponen modificar "con cargo al capítulo I" e indicar a los presupuestos de la UMA.

Desde Delegación se indica que el teletrabajo del personal capítulo VI no se incluye en este Reglamento, que solo incluye el capítulo I. Se propone preguntar al Rector si se incluyen también, pero con otras condiciones.

- Art. 11.1. ...por acuerdo entre el teletrabajador y el supervisor... proponen eliminarlo. No habría problema.

- Art. 11.5. Cambiar por..."jornada de trabajo sustituida por otro de teletrabajo".

- Art. 12.4. "Unidad": van a pasar texto.

- Art. 12.5. "a persona distinta de la trabajadora" incluir en medio.

- Art. 12.7. En relación con las averías, la justificación de estas averías la presentará el SCI, por lo que el trabajador no tendrá que justificar solo aquellas que sean debidas a otras circunstancias que no se puedan monitorizar.

-Anexo 2: No se han incluido letra B y el punto H del artículo 14 (se eliminará el visto bueno del Supervisor). Muy importante la comunicación del cambio de ubicación del lugar de teletrabajo.

-Apreciación de la Comisión de Seguimiento: Si va a tener poder decisorio, se tiene que articular cómo se toman las decisiones, cómo se votan, cómo se deciden.

Efectivamente en ese artículo se indicarán todas aquellas actuaciones que va a tener la Comisión.

SITUMA da una valoración positiva al documento de Reglamento de Teletrabajo que se está negociando.

PUNTO N.º 3: Negociación de Acuerdo de regulación del acceso a la jubilación parcial del PTGAS laboral

Se informa que el Presidente del Comité de Empresa solicitó la eliminación del punto 3 del orden del día "Negociación de Acuerdo de regulación del acceso a la jubilación parcial del PTGAS laboral". Para agilizar la negociación enviaron propuestas emanadas del Comité de Empresa Extraordinario de fecha 17 de junio. Solicitan que se envíe el documento final, con sus matices, al Comité de Empresa.

PUNTO N.º 4: Nuevo Borrador de Reglamento de Bolsas de trabajo.

Se envía el Borrador, a través de correo electrónico, el miércoles 19 de junio.

CSIF, envía un documento con sus aportaciones al Borrador del Reglamento.

Faltan por incluir las aportaciones de CCOO que enviaron, con poca antelación, para la anterior MSN, por lo que se piden disculpas, y se estudiará en la Delegación y se presentará el documento actualizado en la siguiente Mesa, resaltando los aspectos que se modifiquen.

PUNTO N.º 4 (bis): Oferta Pública de Empleo.

En este punto aparte se va a hablar sobre la OPE PTGAS 2024. Se presenta el documento: 20240621_BORRADOR OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2024. Todo lo que ya se había enviado y aprobado por el Comité en relación a Promoción, debe incluirse en la OPE.

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PTGAS 2024

RELACIÓN DE PLAZAS INCLUIDAS EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA PARA EL AÑO 2024, CONSECUENCIA DE LA TASA DE REPOSICIÓN DE EFECTIVOS:

PTGAS FUNCIONARIO (20 PLAZAS)

SUBGRUPO	ESCALA	VACANTES	Nº PLAZAS
C1	Administrativa	52	15
C1	Técnicos/as Auxiliares de Biblioteca	19	5
	TOTAL	71	20

PTGAS LABORAL (24 PLAZAS)

GRUPO	CATEGORÍA	VACANTES	Nº PLAZAS
2	Titulado/a de Grado Medio		1
4	Técnico/a Auxiliar STOEM		5
4	Técnico/a Auxiliar de Instalaciones Deportivas		4
4	Técnico/a Auxiliar de Servicios de Conserjería		14
	TOTAL		24

Total, plazas consecuencia de la tasa de reposición de efectivos: **44 plazas.**

RELACIÓN DE PLAZAS INCLUIDAS EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA PARA EL AÑO 2024 PARA SU COBERTURA MEDIANTE **PROMOCIÓN INTERNA:**

PTGAS FUNCIONARIO

SUBGRUPO	ESCALA	NÚM. DE PLAZAS
A1	Técnicos/as de Gestión	7
	TOTAL	7

PTGAS LABORAL

GRUPO	CATEGORÍA	NÚM. DE PLAZAS
1	Titulado/a Superior PRL	1
2	Titulado/a de Grado Medio Apoyo Docencia e Investigación	7
2	Titulado/a de Grado Medio	1
2	Titulado/a de Grado Medio de Deportes	1
3	Encargado/a de Equipo de Conserjería	1
3	Encargado/a de Equipo	1
3	Técnico/a Especialista PRL	1
3	Técnico/a Especialista de Laboratorio	11
3	Intérprete Informador	1
3	Técnico/a Especialista de Escuelas Infantiles	2
3	Técnico/a Especialista de Conserjería	2
3	Conductor/a mecánico/a	1
3	Técnico/a Especialista STOEM	3
3	Técnico/a Especialista	1
	TOTAL	34

Tota plazas para su cobertura mediante promoción interna: **41 plazas.**

Total plazas Oferta de Empleo Público para el año 2024: **85 plazas.**

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 28 de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, se reservará en las convocatorias de plazas de nuevo ingreso y de promoción interna incluidas en la Oferta de Empleo Público, las plazas correspondientes hasta completar el cupo del 10% de plazas de nuevo ingreso y de promoción interna (9 plazas) para su cobertura entre personas con discapacidad. De las cuales el 2% son para personas con discapacidad intelectual (2 plazas), el 1% para personas con enfermedad mental (1 plaza) y el 7% son para el cupo general de plazas para personas discapacitadas (6 plazas). Todo ello siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas propias del puesto objeto de convocatoria. En las respectivas convocatorias se determinarán las plazas correspondientes a los porcentajes relativos a la discapacidad intelectual y a la enfermedad mental.

Se enviará este documento para que se pueda estudiar con calma por todos, aunque se ha incluido en el Acta, pues lo que se quiere es que se apruebe en MSN y en el Consejo de Gobierno del mes de julio.

En el documento que se presenta, ya aprobado, se ha incluido la plaza de Relaciones Internacionales por jubilación para que entre en la convocatoria de julio.

La Delegación se ha puesto en contacto con Enrique Márquez, Vicerrector de Transferencia, Empresa y Transformación Digital, y Joaquín Canca, Director de Tecnologías de la Información y Estrategia Digital, para que presenten la situación del área, tras el proceso de funcionalización que acaba de finalizar. Han solicitado que se incluyan, al documento visto anteriormente, entre 2 a 6 plazas que son de capital importancia (sabiendo que deben ser a coste cero). Y han solicitado que, a la vuelta del verano, pudieran sacar una convocatoria del área TIC solo, una vez reorganizada.

Se presentarán las plazas que solicitan en la próxima mesa, para su aprobación.

PUNTO N.º 5: Ruegos y Preguntas.

- SDL, a través del correo electrónico, planteó la siguiente cuestión con fecha 18 de junio:
- ¿Cuál es la situación actual del Coro Universitario de la UMA y cuál es su futuro? SDL informa de que no ensayan hace meses y siguen asistiendo a los actos de protocolo. Son 35 miembros y 5 PAS y no tienen normativa alguna a la que acogerse.
El Presidente de la Junta de PAS indica que se propuso que se les incluyeran en la Instrucción Interna para que se les reconozca esos trabajos de protocolo para, como mínimo, poder cogerse el día de después. El problema que existe ahora es que se les ha dicho que no hay presupuesto, que al director del coro no se la va a poder seguir pagando, por lo que él dice que seguirá hasta después del verano (sin cobrar) y después ya se verá lo que pasa con el coro. Puede que desaparezca el coro de la UMA.

La Delegación no tiene constancia del problema existente, por lo que se va a trasladar esta consulta en la próxima reunión del Equipo de Dirección para que responda quien proceda.

Se va a convocar la próxima reunión de la Mesa el lunes 1 de julio.

- CSIF, tenía pendiente la siguiente pregunta que se quedó a la espera de adjuntar la documentación correspondiente a la Delegación del Rector en materia de personal:
- ¿Qué va a ocurrir con los becarios que consigan que los años de becas se les reconozcan como contratos? ¿Se les reconocerá la antigüedad correspondiente en la UMA? ¿Se percibirán los trienios correspondientes?

Se le respondió por correo electrónico.

- UGT: Solicita información sobre los siguientes temas:
- Información sobre las propuestas de adecuaciones informadas favorablemente por el COSESAL y que debe resolver la Delegación. ¿Se realiza un seguimiento? Hay casos en los que el destino es definitivo, en otros se obliga a concursar. ¿Qué líneas va a seguir esta Delegación?
Hay que ver con detalle cada uno de los casos y se podrá mover al personal, en algunos casos, temporalmente.
Primero es atender a la recomendación del Informe recibido del Servicio Sanitario del SEPRUMA y la intención es ubicarlos en un puesto de trabajo que sea adecuado para poder solventar la situación.
- Modificación del reglamento de la Mesa tras el informe jurídico aportado por UGT.
Ya se ha visto anteriormente.
- UGT informa que el Consejo de Universidades y la Consejería de Hacienda han dado el visto bueno a la cantidad para la Evaluación del Desempeño y la Carrera Horizontal.

SITUMA pregunta por la Convocatoria de STOEM que estaba suspendida. Desde la Delegación se indica



que el lunes se publica la definitiva y se abre el plazo del concurso, para presentar los méritos.

Presidente de la Comisión: Si es cierto lo que ha comentado UGT, ¿Se cobrará este año la segunda mitad del 5º tramo?

Ya hay un equipo de trabajo en las Universidades, en el que está el Subdelegado del Rector, en el que se está trabajando para que en 2025 se pueda poner en marcha la Evaluación de Desempeño y la Carrera Horizontal. Se está trabajando en las competencias, objetivos, ... Es una Evaluación piloto. Justamente a la UMA le toca hacer la evaluación este año y por ello, ayer se habló con Calidad para darle ese carácter de Modelo de Evaluación Piloto, por si hay que adaptar algo. Por tanto, lo que se exige a las Universidades, que es tener ese Modelo de Evaluación Piloto, la UMA solo debe adaptar el modelo de evaluación existente al Piloto acordado.

Se levanta la sesión a las 12:45 horas.

El Presidente

La Secretaria

