

**ACTA DE LA REUNIÓN EXTRAORDINARIA DEL COMITÉ DE EMPRESA DEL
PERSONALTÉCNICO DE GESTIÓN ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS LABORAL (PTGAS
LABORAL)
CELEBRADA EL 22 DE JULIO DE 2024**

En Córdoba, en la Sala Gerencia siendo las 08:25 horas, se reúnen los siguientes:

Relación de asistentes:

- | | |
|--|-------------------------------------|
| • Murillo Romero, Paula | Presidenta del Comité (CCOO) |
| • Ruiz Moreno, Sara Isabel | Secretaria del Comité (CCOO) |
| • Carmona Alonso, Francisco Javier | CCOO) |
| • García Llamas, Carmen | (UGT) |
| • Giraldo Polo, Ana Isabel | (UGT) |
| • Muñoz López, Aurora | (UGT) |
| • Muñoz Vilchez, Purificación | (CCOO) |
| • Pedrazas López, Juan Francisco | (CCOO) |
| • Ramírez Herrera, Manuel | (CSIF) |
| • Romero Acosta, Pedro | (UGT) |
| • Salmerón Muñoz, José | (UGT) |
| • Sánchez Cruz, David | (CCOO) |
| • Valentín Casanova, Gabriel Francisco | (UGT) |

Delegados sindicales (Sección sindical):

- | | |
|------------------------------|--------|
| • Alcántara Carmona, Antonio | (CSIF) |
| • Bueno Martin, Rafaela | (CCOO) |
| • García Olmo. Juan | (UGT) |

Incidencias:

- Juan García Olmo se incorpora a las 08:45 horas.
- Se hace un receso a las 9:25 horas
- Finaliza el receso a las 9:50 horas.
- Finaliza la primera parte del Comité de Empresa a las 11:20 horas.
- Comienza reunión con Gerencia a las 11:30 horas.
- Receso reunión con Gerencia a las 12:25 horas.
- Receso del Comité de Empresa a las 12:25horas.
- Finaliza receso del Comité de Empresa a las 12:40 horas.



- Ana Isabel Giraldo Polo (UGT) se marcha a las 12:40 horas.
- Se reanuda la reunión con Gerencia a las 13:00 horas.
- Se hace un nuevo receso a las 13:05 Horas
- Se reanuda la reunión con Gerencia 13:10 horas
- Se hace un nuevo receso a las 13:20 horas
- Se reanuda el Comité de Empresa a las 13:30 horas.
- Finaliza el Comité de Empresa a las 13:50 horas.

Orden del Día:

1. Relación de puestos de trabajo 2024-2027.....	2
2. Bolsa de trabajo de laboratorios.....	10
3. Lista de llamamiento de SAEX.....	11
4. Reunión con Gerencia:	
Propuesta y aprobación de la RPT 2024-2027 del PTGAS y texto de acompañamiento.....	12
ANEXOS.....	17
ANEXO 1.....	17
ANEXO 2.....	17
ANEXO 3.....	17
ANEXO 4.....	17

Desarrollo de la sesión:

1. Relación de puestos de trabajo 2024-2027

CCOO toma la palabra dando en un principio el agradecimiento a todos los servicios que han participado en la elaboración de la misma. A partir de ahí recuerda que es un instrumento técnico que la Universidad utiliza para diseñar la estructura del personal donde se recoge el número de puestos, así como las personas que lo ocupan. El 19 de julio de 2024 se llevó a cabo una sesión sindical con la afiliación y se aprobó el documento presentado por la Universidad con las siguientes matizaciones. En primer lugar, antes de decidir por nuestra afiliación su aprobación o no, se puso de manifiesto el aumento en 156 puestos de trabajo, con relación a la que se presentó en un primer momento con una estructura de 15 áreas y un aumento en cuanto a su coste de 1,5 millones de euros. También se incluyen 31 promociones, además de las que quedaban pendientes de 2017, así como las del paso de grupo IV a III.

Aparte de esto se han detectado las siguientes irregularidades como son la adscripción de algunas personas a sus puestos de trabajo que, si bien ya han sido comunicadas a gerencia, creemos que deben hacerse constar, concretamente:



o la persona que ocupa la plaza de técnico especialista de inclusión, que, por competencias y funciones, el puesto de adscripción debe ser el de técnico especialista de la oficina de discapacidad.

o La plaza CONDE07 de Técnico especialista de Conserjería que aparece como vacante, actualmente está cubierta por una persona, debiendo estar como vacante la plaza CONCR43 que aparece como ocupada por ella.

o En la Unidad de apoyo, no aparece la plaza DIGEA078.

Creemos que se ha conseguido un avance muy importante al dotar de estructura a la mayoría de los servicios/áreas/secciones, así como incluir dirección técnica en todos los servicios, especialmente en aquellos que llevan años dependiendo únicamente de una dirección académica y con un peso investigador y de generación de ingresos muy importante: SCAI; UCOPRESS, UCODIGITAL o SAEX, petición que fue realizada desde un primer momento únicamente por CCOO.

Desgraciadamente, la falta de interés por parte de direcciones de departamento, vicerrectorado dependiente y la falta de apoyo sindical, no ha permitido crear esta misma estructura en los laboratorios departamentales, ni en el propio SCAI, lo que en el primero de los casos ha provocado que no se haya podido contemplar ningún tipo de promoción interna más allá de las plazas que se vienen arrastrando desde 2017 y que en su mayoría quedarán desiertas.

No obstante, la buena disposición y entendimiento de gerencia, ha permitido que en el texto de la RPT aparezca el compromiso de ajustar la estructura de estos servicios, a los resultados de unos indicadores, cuyo número, tipo e importancia serán negociados con la parte sindical, apareciendo su resultado vinculado no a la necesidad de personal como sucedía en la RPT de 2013 con su famoso informe, sino a la necesidad de creación de estructura.

Se han dotado a los servicios y unidades de una cantidad de plazas que pueda permitir su correcto funcionamiento y con distintos niveles de responsabilidad.

Vistas las bondades, creemos que quedan cosas por determinarse, concretamente en los siguientes temas:

- Se ha pedido y conseguido aumentar el número de encargados de equipo para el servicio de conserjería de forma que haya uno por turno de trabajo. Originalmente se había pedido un complemento de disponibilidad horaria, pero al haber un encargado por turno, esto no tendrá sentido, si bien deberá aparecer algún tipo de retribución hasta que ambas plazas sean dotadas, por ello creemos que debe contemplarse en la regulación de los servicios de guardia.

- En lo relativo a promociones:

o Deben incluirse promociones para TGM y TS en el ámbito de laboratorios, para darle respuesta a los escritos recibidos recientemente por este Comité de Empresa, de esta forma, quedan por incluir 4 plazas de TGM ADI para desarrollar en el año 2026 (2) y en el 2027 (2) y tres de TS ADI para llevar a cabo en el año 2026 (2) y 2027 (1).

Desde CCOO consideramos que la justificación de la falta de estructura no es suficiente, si por ejemplo lo comparamos con el SCAI.



Puede que esta justificación fuese razonada en el momento de creación del SCAI basándose en la tecnificación y cualificación exclusiva que tenía el personal del SCAI, pero la evolución investigadora de la propia UCO deja esta justificación sin valor alguno.

Recientemente se ha adquirido instrumentación para la planta piloto valorada en más de millón y medio de euros y se ha formado expresamente para su uso al personal del departamento de bromatología; en el edificio de Sanidad Animal, en el departamento de Anatomía se usan técnicas de plastinación únicas en España y en Europa que requieren una especialización del personal del servicio.

Es decir, que si un Servicio creado para apoyar a la investigación informando, asesorando, gestionando subvenciones, manteniendo y actualizando el METIS y colaborando en la investigación, tiene justificado la promoción de su personal; es indiscutible la promoción del personal de los laboratorios de la UCO todos ellos destinados a la investigación y como partícipes activos de la prominente investigación de nuestros docentes.

o En el ámbito de la biblioteca universitaria si bien es cierto que hay cinco personas de grupo III que tienen la titulación que pueda justificar las tres plazas de TGM, hay personas que llevan más de 10 años sin promocionar y sin titulación universitaria pero que sí pueden optar a alguna de las plazas de Encargado de Equipo en los servicios bibliotecarios que no se ha contemplado, creyendo que deben ofertarse al menos dos plazas más de EE en Biblioteca.

o Añadido a lo anterior, creemos que el catálogo de funciones establecido en el anexo para el personal de biblioteca, así como los objetivos fijados en el complemento de calidad de los servicios justifica que el personal de biblioteca tenga que ser adscrito directamente a TGM ADI.

o En la promoción ofertada para Grupos I ofertados en conserjería y UAT, creemos desde CCOO que es más importante unificar todas las plazas de estos servicios de TGM en el primer año de promociones (2025), en el ámbito de conserjerías aquellas que quedarán sin cubrirse de las pendientes de 2017 y en UAT las determinadas por la UCO.

Creemos que es más urgente para los servicios cubrir las necesidades funcionales de estructura que cubrir grupos I que previsiblemente serían ocupados por personas que apenas hacen 3 años (Julio de 2021) que promocionaron, mientras que para optar a las plazas de TGM hay personal que lleva más del doble sin promocionar y creo que cubrir las necesidades funcionales de los servicios es más urgente.

Igualmente, la explicación de que, ya que a esas personas se les está pagando la dirección, no hay que olvidar que los puestos de dirección están barrados a grupo I y II, y por tanto no es lo mismo limitarse a “legalizar” esta adjudicación de direcciones, que además sumarle el coste salarial de las promociones de sus destinatarios.

- Creemos esencial que cada dos años, cada jefe/responsable de un servicio elabore un informe/memoria de proyectos que refleje tanto su propuesta como el nivel de ejecución de los mismos, así como lo que tiene previsto para el binomio siguiente, de esta forma estas plazas estarán sometidas a un control funcional que



aleja de la complacencia a sus “titulares”, debiendo este ser removido tan pronto no cumpla la totalidad de los mismos.

Estas memorias serán consideradas evaluables para periódicamente ser renovada esta designación de la dirección de los citados servicios evitando con ello la eternización de las personas que ocupan estos puestos encontrándonos ahí personal como en algunos servicios actuales donde la dirección está avocando a la muerte funcional del personal laboral de los mismos, convirtiéndolos en servicios fútiles y sin utilidad.

UGT toma la palabra y se suma al agradecimiento de todas las personas que han colaborado en la negociación de esta nueva RPT pero manifiesta su más absoluto rechazo de cómo se ha llevado la negociación desde este Comité de Empresa. Los sindicatos son los sindicatos, pero el órgano de representación es el Comité de Empresa que ha recibido un documento para su aprobación a escasos dos días sin haberlo trabajado. Una vez dicho esto quiere realizar las siguientes puntualizaciones para que conste en acta: Desde UGT, una vez analizado el documento definitivo que se nos remitió el pasado, 17/07/2024 queremos transmitirte los siguientes puntos que se les había dado el visto bueno, pero que, en el documento remitido, no aparecen.

Además, en el documento de PI previstas para el periodo 25-27, creemos que hay Servicios y/o Unidades que cumplen con el Criterio 2 y sin embargo, no aparecen plazas referidas a ese criterio.

FUNCIONES ESPECÍFICAS DE LABORATORIOS

En dicho catálogo, en las funciones específicas para grupos III y IV, aparece en la cabecera la frase “Colaborar activamente en la realización de las siguientes actividades” cuando se acordó con Gerencia y hasta en dos veces se mandó el literal que debería aparecer en su lugar “Colaborar activamente en base a las funciones básicas de su grupo en la realización de las actividades relacionadas con los siguientes procedimientos”

En el documento remitido, en lo referido a Procesos, Subprocesos y Procedimientos, observamos las siguientes necesidades de corrección:

-Página 212 (Parte final)

A continuación del Proceso “Investigación y Tránsito PC02.03. Gestión de la Actividad Investigadora. Apoyo a la docencia y a la investigación mediante el soporte científico-técnico de los Servicios centrales Gestión de Calidad y Medioambiente de los Servicios Centrales. AIT_SCAI (tras reunión entre coordinadores del grupo de mejora y el responsable del Área de planificación y calidad) se incluyó para el personal de laboratorios departamentales el subproceso y aparecía en el penúltimo SIGC-UCO PC02.P03.04 Apoyo a las actividades investigadoras en los departamentos y el procedimiento PC02.P03.0401 Apoyo a las actividades investigadoras en los departamentos.

Este tema ya se aclaró con Gerencia tras no aparecer en el último documento remitido en el mes de junio, manifestándonos que había sido un error y que se subsanaría.



-Página 205 (Parte final)

En conversación con Gerencia, además del tema anterior, estuvimos tratando sobre la necesidad de cambiar el procedimiento que aparece con el texto “Preparación del laboratorio para prácticas docentes e investigación” e incluir en su lugar “Apoyo para el desarrollo de la docencia y las prácticas docentes en el laboratorio”, algo con lo que estuvo de acuerdo y quedó en realizar el cambio.

Estos dos puntos a los que hacemos referencia, en estas dos páginas indicadas, pese a estar acordados, siguen sin reflejarse.

PROMOCIONES INTERNAS

Como requisito indispensable para nuestro sindicato, es que debe aparecer un compromiso por escrito en el que se refleje que, una vez publicadas las promociones internas asociadas a la OEP correspondiente en el primer semestre del año, se ejecuten dichas promociones en el segundo semestre de ese mismo año.

Por otro lado, en el ANEXO IV.B, observamos las siguientes irregularidades en aplicación del Criterio 2:

En el SEPA, aparece una promoción interna por el criterio 1 para 2026, cuando hay dos TE que cumplen con los requisitos del criterio número 2 lo que daría lugar a una plaza más de promoción interna en el mencionado servicio.

En la UAT, aparecen tres promociones internas de TGM, una por año y todas al amparo del criterio 1, cuando hay cuatro trabajadores que cumplen los requisitos del criterio 2, lo que daría lugar a dos plazas más de promoción interna.

Además, por el criterio 1, creemos que corresponden un mayor número de plazas teniendo en cuenta que actualmente trabajan 23 personas, estando previsto que en el periodo 2024-2027 se convoquen 6 plazas de Oferta Pública, para cumplir el indicador de que se llegue al 25% de Grupos I/II, deberían convocarse al menos 6 plazas de Grupos I/II.

Por último, observamos como en el documento se refleja el complemento específico a aplicar al PTGAS Funcionario, con el correspondiente incremento que nos manifestaron en las últimas reuniones, pero no se hace referencia al complemento para PTGAS Laboral que se ha acordado con Gerencia y que viene a reconocer la mejora en competencias técnicas adquiridas por estos trabajadores.

ÁREA DE CONSERJERÍA

Según el ANEXO IV.B de la nueva RPT, hay dos plazas de P.I. de Encargado de Equipo para Conserjería (correspondientes a Facultad de Medicina y Enfermería y a la Facultad de Filosofía y Letras, por jubilación en el año 2024), que actualmente están siendo desempeñadas por trabajos de diferente categoría. La promoción de estas plazas está contemplada para el año 2026. Según establece el Reglamento 25/2022 de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del PTGAS de la UCO en su artículo 66.2. “Ningún puesto de trabajo podrá estar cubierto por tiempo superior a 12 meses en régimen de desempeño de funciones de categoría o grupo superior, sin que se proceda a la convocatoria del correspondiente proceso selectivo, salvo en los supuestos en que su titular tenga derecho a reserva de aquel.” Por lo que, atendiendo a esto, para no incumplir el mencionado reglamento, dichas plazas deben de ser convocadas en el año 2025.



PUNTO III ESTRUCTURA DE RPT

En la página 175 del documento en la columna de Funciones Básicas de los Encargados de Equipo STOEM, aparece el Código BAS_EEC, correspondientes al EE de Conserjería, cuando debería aparecer BAS_EE.

Desde UGT consideramos que es de justicia apoyar la solicitud de estas personas trabajadoras de la UAT y del SEPA tal como venimos haciendo a todas las peticiones que han venido solicitado nuestro apoyo.

Desde UGT pedimos que el pleno del C.E. apoye a este PTGAS Laboral así como al resto del colectivo.

CSIF toma la palabra indicando que, desde CSIF en el CE, queremos agradecer principalmente el esfuerzo de todas las personas que han venido trabajando en la confección de esta Relación de Puestos de Trabajo en la Universidad de Córdoba y que creemos que mejora sustancialmente lo que teníamos.

Vemos carencias en el resultado final y que aparecen en los textos que finalmente nos han mandado. Ejemplo de esto son los CRITERIOS Y PLAZAS PARA PROMOCIÓN INTERNA EN EL PERIODO, que bien indica que, para cubrir el déficit de personal correspondiente a la estructura de la RPT, se incluirá, al menos, el 50% de las plazas correspondientes a las Escalas y Categorías profesionales para cuya provisión no se cuente con el número suficiente de personas trabajadoras en dichas Escalas o Categorías. Para ello, se tomará como indicador que en cada una de las Áreas de la nueva RPT se llegue a un 25% de Subgrupos A1/A2 y de Grupos I/II, distribuido este 25%, de manera general, en un tercio de A1/Grupos I y dos tercios de A2/Grupos II.

Desde esta sección sindical comprobamos que ciertamente se han quedado en esos mínimos, ni uno más, lo que nos lleva a solicitar un cambio de ese documento en la parte correspondiente: "...se incluirá como máximo el 50% de las plazas correspondientes..."

Previamente a esto, esta sección sindical presentó a través de su responsable un escrito de fecha 25 de abril de 2024 al Rector y Gerente, con una serie de peticiones, donde además en diversas reuniones se dejó claro que la aprobación de la RPT por esta parte quedaría supeditada a la contestación por escrito, expresamente, al referido documento.

Por otro lado, tenemos serios problemas y reticencias en lo correspondiente al resultado de servicio de informática en la RPT, hecho que también se ha manifestado por distintos miembros de esta sección sindical en reuniones con Gerencia.

La Presidenta indica que todas estas consideraciones se expondrán en la posterior reunión con Gerencia por lo que se acuerda trasladar por unanimidad lo siguiente:

En lo relativo a la adscripción de algunas personas a sus puestos de trabajo, creemos que deben hacerse constar, concretamente:



- La persona que ocupa la plaza de técnico especialista de inclusión que, por competencias y funciones, el puesto de adscripción debe ser el de técnico especialista de la oficina de discapacidad.

- La plaza CONDE07 de Técnico especialista de Conserjería que aparece como vacante, actualmente está cubierta por una compañera, debiendo estar como vacante la plaza CONCR43 que aparece como ocupada por ella.

- En la Unidad de apoyo, no aparece la plaza DIGEA078.

- Debe contemplarse la regulación de los servicios de guardia para los Encargados de Equipo de Conserjería hasta que no esté dotada una segunda plaza para todos los Centros

- En cuanto a las funciones específicas de laboratorios:

En dicho catálogo, en las funciones específicas para grupos III y IV, aparece en la cabecera la frase “Colaborar activamente en la realización de las siguientes actividades” cuando se acordó en los grupos de trabajo con Gerencia y hasta en dos veces se mandó el literal que debería aparecer en su lugar “Colaborar activamente en base a las funciones básicas de su grupo en la realización de las actividades relacionadas con los siguientes procedimientos”

- En el documento remitido, en lo referido a Procesos, Subprocesos y Procedimientos, observamos las siguientes necesidades de corrección:

-Página 212 (Parte final)

A continuación del Proceso “Investigación y Tránsito PC02.03. Gestión de la Actividad Investigadora. Apoyo a la docencia y a la investigación mediante el soporte científico-técnico de los Servicios centrales Gestión de Calidad y Medioambiente de los Servicios Centrales. AIT_SCAI (tras reunión entre coordinadores del grupo de mejora y el responsable del Área de planificación y calidad) se incluyó para el personal de laboratorios departamentales el subproceso y aparecía en el penúltimo SIGC-UCO PC02.P03.04 Apoyo a las actividades investigadoras en los departamentos y el procedimiento PC02.P03.0401 Apoyo a las actividades investigadoras en los departamentos.

-Página 205 (Parte final)

“Preparación del laboratorio para prácticas docentes e investigación” e incluir en su lugar “Apoyo para el desarrollo de la docencia y las prácticas docentes en el laboratorio”, algo con lo que estuvo de acuerdo y quedó en realizar el cambio.

- Punto III Estructura de RPT

En la página 175 del documento en la columna de Funciones Básicas de los Encargados de Equipo STOEM, aparece el Código BAS_EEC, correspondientes al EE de Conserjería, cuando debería aparecer BAS_EE.

En el documento de PI previstas para el periodo 25-27, creemos que hay Servicios y/o Unidades que cumplen con el Criterio 2 y sin embargo, no aparecen plazas referidas a ese criterio.

- Por último, observamos como en el documento no se hace referencia al complemento para PTGAS Laboral que se trasladó a Gerencia en los grupos de



trabajo y que viene a reconocer la mejora en competencias técnicas adquiridas por estos trabajadores.

En cuanto a las promociones internas

- Deben incluirse promociones para TGM y TS en el ámbito de laboratorios, para darle respuesta a los escritos recibidos recientemente por este Comité de Empresa, de esta forma, quedan por incluir 4 plazas de TGM ADI para desarrollar en el año 2026 (2) y en el 2027 (2) y tres de TS ADI para llevar a cabo en el año 2026 (2) y 2027 (1).

- En el ámbito de la biblioteca universitaria si bien es cierto que hay cinco personas de grupo III que tienen la titulación que pueda justificar las tres plazas de TGM, hay personas que llevan más de 10 años sin promocionar y sin titulación universitaria pero que sí pueden optar a alguna de las plazas de Encargado de Equipo en los servicios bibliotecarios que no se ha contemplado, creyendo que deben ofertarse al menos dos plazas más de EE en Biblioteca.

- Añadido a lo anterior, creemos que el catálogo de funciones establecido en el anexo para el personal de biblioteca, así como los objetivos fijados en el complemento de calidad de los servicios justifica que el personal de biblioteca tenga que ser adscrito directamente a TGM ADI.

- En la promoción ofertada para grupos II de todos los servicios, incluidas las que queden desiertas, se llevarán a cabo en el primer año de promociones (2025),

- Debe aparecer un compromiso por escrito en el que se refleje que, una vez publicadas las promociones internas asociadas a la OEP correspondiente en el primer semestre del año, se ejecuten dichas promociones en el segundo semestre de ese mismo año.

- Por otro lado, en el ANEXO IV.B, observamos las siguientes irregularidades en aplicación del Criterio 2:

- En el SEPA, aparece una promoción interna por el criterio 1 para 2026, cuando hay dos TE que cumplen con los requisitos del criterio número 2 lo que daría lugar a una plaza más de promoción interna en el mencionado servicio.

- En la UAT, aparecen tres promociones internas de TGM, una por año y todas al amparo del criterio 1, cuando hay cuatro trabajadores que cumplen los requisitos del criterio 2, lo que daría lugar a dos plazas más de promoción interna.

- Además, por el criterio 1, creemos que corresponden un mayor número de plazas teniendo en cuenta que actualmente trabajan 23 personas, estando previsto que en el periodo 2024-2027 se convoquen 6 plazas de Oferta Pública, para cumplir el indicador de que se llegue al 25% de Grupos I/II, deberían convocarse al menos 6 plazas de Grupos I/II.

- En el área de conserjería según el ANEXO IV.B de la nueva RPT, hay dos plazas de P.I. de Encargado de Equipo para Conserjería (correspondientes a Facultad de Medicina y Enfermería y a la Facultad de Filosofía y Letras, por jubilación en el año 2024), que actualmente están siendo desempeñadas por trabajos de diferente categoría. La promoción de estas plazas está contemplada para el año 2026. Según establece el Reglamento 25/2022 de Ingreso, Provisión de Puestos



de Trabajo y Promoción Profesional del PTGAS de la UCO en su artículo 66.2. “Ningún puesto de trabajo podrá estar cubierto por tiempo superior a 12 meses en régimen de desempeño de funciones de categoría o grupo superior, sin que se proceda a la convocatoria del correspondiente proceso selectivo, salvo en los supuestos en que su titular tenga derecho a reserva de aquel.” Por lo que, atendiendo a esto, para no incumplir el mencionado reglamento, dichas plazas deben de ser convocadas en el año 2025.

- En cuanto a los criterios y plazas para promoción interna en el periodo, que bien indica que, para cubrir el déficit de personal correspondiente a la estructura de la RPT, se incluirá, al menos, el 50% de las plazas correspondientes a las Escalas y Categorías profesionales para cuya provisión no se cuente con el número suficiente de personas trabajadoras en dichas Escalas o Categorías. Para ello, se tomará como indicador que en cada una de las Áreas de la nueva RPT se llegue a un 25% de Subgrupos A1/A2 y de Grupos I/II, distribuido este 25%, de manera general, en un tercio de A1/Grupos I y dos tercios de A2/Grupos II. Desde este Comité de Empresa se ha comprobado que no en todas las áreas se ha cumplido este criterio por lo que solicitamos su cumplimiento exhaustivo.

- Este Comité de Empresa apoya los escritos presentados por las personas trabajadoras de la UAT y SEPA así como al resto del colectivo que se encuentran en la misma situación.

- Creemos esencial que cada dos años, cada jefe/responsable de un servicio elabore una memoria de proyectos que refleje tanto su propuesta como el nivel de ejecución de estos, así como lo que tiene previsto para el bienio siguiente.

Así mismo en lo relativo a los escritos recibidos por los compañeros de la UAT y del SEPA este Comité de Empresa los apoya al igual que el resto de los escritos recibidos por otros compañeros.

2. Bolsa de trabajo de laboratorios.

La Presidenta abre un turno de palabra y UGT toma la palabra e indica que ve correcto el borrador de la bolsa de trabajo presentada para laboratorio por parte de Gerencia.

A continuación, CCOO toma la palabra e indica que los criterios para la constitución de la bolsa se han aplicado correctamente, pero se han detectado algunos errores.

Se acuerda por unanimidad aprobar la constitución de la nueva bolsa con las siguientes modificaciones:

- Romero Alcaide, Lydia no aparece en la bolsa y debería aparecer en la posición 18.
- Cebrián García, Álvaro y Delgado Gutiérrez, Rosa María no aparecen en la bolsa y deberían aparecer en las posiciones 43 y 44 respectivamente.
- Díaz Villagraz, Gloria no aparece en la bolsa y debería aparecer en la posición 63.



3. Lista de llamamiento de SAEX.

La Presidenta abre turno de palabra y UGT mantiene el mismo posicionamiento que para otras listas de llamamiento. Quiere que conste en acta su posicionamiento ([Anexo 1](#))

CCOO toma la palabra y por coherencia se mantiene en contra de las listas de llamamiento, salvo en casos concretos debidamente justificados, así que lo que propone para agilizar las necesidades como paso previo es hacer consulta al personal de la bolsa de laboratorio para ver si tiene la acreditación necesaria para trabajar con animales de experimentación.

CSIF quiere que conste en acta su posicionamiento ([Anexo 2](#))

Este Comité de Empresa acuerda por unanimidad que en un primer lugar se contacte con el personal integrante de la bolsa de trabajo de laboratorio que cuenten con la acreditación necesaria para el manejo de animales de experimentación y que manifiesten su disposición a aceptar un puesto de trabajo en el SAEX y a continuación si no fuese cubierta la necesidad con este personal la constitución de la lista de llamamiento presentada por Gerencia teniendo en cuenta que en relación al punto II.6) se indique que, una vez constituido el tribunal calificador, este en un plazo no superior a siete días desde su constitución haga públicos todos los criterios necesarios para permitir la realización de la prueba de la forma más objetiva, cumplimiento nuestro reglamento 25/22.

Finaliza esta primera parte del Comité de Empresa a las 11:20 horas

Comienza reunión con Gerencia a las 11:30 horas.

Por parte de Gerencia se encuentran presentes el Sr. Gerente, Sr. Vicegerente, Responsable del Servicio de Personal y Recursos Humanos, Jefa de sección de Planificación y Recursos Humanos, Organización y Planificación de plantilla y Secretaria de Gerencia

4. Reunión con Gerencia:

Propuesta y aprobación de la RPT 2024-2027 del PTGAS y texto de acompañamiento.

El Sr. Gerente toma la palabra e indica que se han tenido en cuenta consideraciones hechas por los diferentes sindicatos, así como de Vicerrectorados y otros servicios que han sido aceptadas por parte de Gerencia y se incluirán en el documento definitivo.

En cuanto a lo presentado por este Comité de Empresa:

➤ *La persona que ocupa la plaza de técnico especialista de inclusión que, por competencias y funciones, el puesto de adscripción debe ser el de técnico especialista de la oficina de discapacidad: se acepta por parte de Gerencia.*



➤ *La plaza CONDE07 de Técnico especialista de Conserjería que aparece como vacante, actualmente está cubierta por una compañera, debiendo estar como vacante la plaza CONCR43 que aparece como ocupada por ella: se acepta por Gerencia.*

➤ *En la Unidad de apoyo, no aparece la plaza DIGEA078: se acepta por Gerencia.*

➤ *Debe contemplarse la regulación de los servicios de guardia para los Encargados de Equipo de Conserjería hasta que no esté dotada una segunda plaza para todos los Centros: Gerencia indica que en el documento se ha añadido un apartado sobre servicios de guardia, para comenzar a trabajar en ello una vez aprobada la RPT y los Encargados de Equipo de Conserjería estarán contemplados en este apartado.*

En cuanto a las funciones específicas de laboratorios:

➤ *En dicho catálogo, en las funciones específicas para grupos III y IV, aparece en la cabecera la frase “Colaborar activamente en la realización de las siguientes actividades” cuando se acordó en los grupos de trabajo con Gerencia y hasta en dos veces se mandó el literal que debería aparecer en su lugar “Colaborar activamente en base a las funciones básicas de su grupo en la realización de las actividades relacionadas con los siguientes procedimientos: se acepta por Gerencia.*

En el documento remitido, en lo referido a Procesos, Subprocesos y Procedimientos, observamos las siguientes necesidades de corrección:

➤ *Página 212 (Parte final)*

A continuación del Proceso “Investigación y Tránsito PC02.03. Gestión de la Actividad Investigadora. Apoyo a la docencia y a la investigación mediante el soporte científico-técnico de los Servicios centrales Gestión de Calidad y Medioambiente de los Servicios Centrales. AIT_SCAI (tras reunión entre coordinadores del grupo de mejora y el responsable del Área de planificación y calidad) se incluyó para el personal de laboratorios departamentales el subproceso y aparecía en el penúltimo SIGC-UCO PC02.P03.04 Apoyo a las actividades investigadoras en los departamentos y el procedimiento PC02.P03.0401 Apoyo a las actividades investigadoras en los departamentos.: Desde Gerencia se considera que esto hay que tratarlo con los Directores de los Departamentos y Responsables de los grupos de investigación para regular la participación del PTGAS en los proyectos de investigación.

➤ *Página 205 (Parte final)*

“Preparación del laboratorio para prácticas docentes e investigación” e incluir en su lugar “Apoyo para el desarrollo de la docencia y las prácticas docentes en el laboratorio”, algo con lo que estuvo de acuerdo y quedó en realizar el cambio: se acepta por gerencia.

En el Punto III Estructura de RPT



- *En la página 175 del documento en la columna de Funciones Básicas de los Encargados de Equipo STOEM, aparece el Código BAS_EEC, correspondientes al EE de Conserjería, cuando debería aparecer BAS_EE. Se acepta por Gerencia*
- *En el documento de PI previstas para el periodo 25-27, creemos que hay Servicios y/o Unidades que cumplen con el Criterio 2 y sin embargo, no aparecen plazas referidas a ese criterio. Se acepta por Gerencia*
- *Por último, observamos como en el documento no se hace referencia al complemento para PTGAS Laboral que se trasladó a Gerencia en los grupos de trabajo y que viene a reconocer la mejora en competencias técnicas adquiridas por estos trabajadores: se acepta por Gerencia y quedará recogido en el acta de Gerencia como un acuerdo.*

En cuanto a las promociones internas

- *Deben incluirse promociones para TGM y TS en el ámbito de laboratorios, para darle respuesta a los escritos recibidos recientemente por este Comité de Empresa, de esta forma, quedan por incluir 4 plazas de TGM ADI para desarrollar en el año 2026 (2) y en el 2027 (2) y tres de TS ADI para llevar a cabo en el año 2026 (2) y 2027 (1): El Sr. Gerente indica que en la última reunión ya se dijo el compromiso que había por parte de Gerencia para trabajar en la creación de una estructura para el área de laboratorios.*
- *En el ámbito de la biblioteca universitaria si bien es cierto que hay cinco personas de grupo III que tienen la titulación que pueda justificar las tres plazas de TGM, hay personas que llevan más de 10 años sin promocionar y sin titulación universitaria pero que sí pueden optar a alguna de las plazas de Encargado de Equipo en los servicios bibliotecarios que no se ha contemplado, creyendo que deben ofertarse al menos dos plazas más de EE en Biblioteca. El Sr Gerente indica que se ha estado revisando el personal de biblioteca y hay un sólo servicio dentro de la biblioteca que tiene 5 Técnicos Especialistas, pero también indica que hay que definir la estructura de este servicio, porque hay muchas desigualdades entre unos centros y otros. Para ello es necesario trabajar en unos indicadores que faciliten el poder crear estructura en biblioteca cuando se revise esta nueva RPT, que cuenta con la ventaja de que ya el personal de biblioteca aparece adscrito por centros. Desde el Comité se insiste y se plantea que se estudie la posibilidad de crear alguna plaza de EE en biblioteca para que el personal que no tiene titulación se vea reflejado en el plan de promociones. La Gerencia manifiesta que lo va a estudiar y dará una respuesta.*
- *Añadido a lo anterior, creemos que el catálogo de funciones establecido en el anexo para el personal de biblioteca, así como los objetivos fijados en el complemento de calidad de los servicios justifica que el personal de biblioteca tenga que ser adscrito directamente a TGM ADI. El Sr. Gerente manifiesta que esta cuestión no la plantea sólo el personal de biblioteca sino otros servicios y explica que esto requiere una reflexión importante y por ahora considera que no es el momento de esto. Se comprometen a estudiarlo.*
- *En la promoción ofertada para grupos II de todos los servicios, incluidas las que queden desiertas, se llevarán a cabo en el primer año de promociones (2025). El Sr Gerente indica que no se puede concentrar todo en ese año por una cuestión*



económica. Desde el comité se plantea la posibilidad de unificar convocatorias para evitar el tenerse que presentar una misma persona a varias convocatorias. No habría ningún problema con agrupar las convocatorias pero al final en 2026/27 y hacer a partir de ahí una calendarización previo acuerdo con el Comité de Empresa.

Debe aparecer un compromiso por escrito en el que se refleje que, una vez publicadas las promociones internas asociadas a la OEP correspondiente en el primer semestre del año, se ejecuten dichas promociones en el segundo semestre de ese mismo año: se acepta por Gerencia y quedará recogido en el acta de Gerencia como un acuerdo.

Por otro lado, en el ANEXO IV.B, observamos las siguientes irregularidades en aplicación del Criterio 2: se acepta por Gerencia.

➤ *En el SEPA, aparece una promoción interna por el criterio 1 para 2026, cuando hay dos TE que cumplen con los requisitos del criterio número 2 lo que daría lugar a una plaza más de promoción interna en el mencionado servicio: se acepta por Gerencia*

➤ *En la UAT, aparecen tres promociones internas de TGM, una por año y todas al amparo del criterio 1, cuando hay cuatro trabajadores que cumplen los requisitos del criterio 2, lo que daría lugar a dos plazas más de promoción interna. Desde Gerencia indican que son TE STOEM desde 2018 por lo que no se cumple el requisito y no están de acuerdo con el escrito de los trabajadores donde decían que fue por “imperativo y que al ser dentro de un mismo grupo no se considera una promoción” a lo que Gerencia se manifiesta en contra indicando que esto tiene poco recorrido.*

➤ *Además, por el criterio 1, creemos que corresponden un mayor número de plazas teniendo en cuenta que actualmente trabajan 23 personas, estando previsto que en el periodo 2024-2027 se convoquen 6 plazas de Oferta Pública, para cumplir el indicador de que se llegue al 25% de Grupos I/II, deberían convocarse al menos 6 plazas de Grupos I/II. Desde Gerencia se indica que ese es un cómputo total no por áreas.*

➤ *En el área de conserjería según el ANEXO IV.B de la nueva RPT, hay dos plazas de P.I. de Encargado de Equipo para Conserjería (correspondientes a Facultad de Medicina y Enfermería y a la Facultad de Filosofía y Letras, por jubilación en el año 2024), que actualmente están siendo desempeñadas por trabajos de diferente categoría. La promoción de estas plazas está contemplada para el año 2026. Según establece el Reglamento 25/2022 de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del PTGAS de la UCO en su artículo 66.2. “Ningún puesto de trabajo podrá estar cubierto por tiempo superior a 12 meses en régimen de desempeño de funciones de categoría o grupo superior, sin que se proceda a la convocatoria del correspondiente proceso selectivo, salvo en los supuestos en que su titular tenga derecho a reserva de aquel.” Por lo que, atendiendo a esto, para no incumplir el mencionado reglamento, dichas plazas deben de ser convocadas en el año 2025: se acepta por Gerencia.*

➤ *En cuanto a los criterios y plazas para promoción interna en el periodo, que bien indica que, para cubrir el déficit de personal correspondiente a la estructura de la RPT, se incluirá, al menos, el 50% de las plazas correspondientes a las Escalas*



y Categorías profesionales para cuya provisión no se cuente con el número suficiente de personas trabajadoras en dichas Escalas o Categorías. Para ello, se tomará como indicador que en cada una de las Áreas de la nueva RPT se llegue a un 25% de Subgrupos A1/A2 y de Grupos I/II, distribuido este 25%, de manera general, en un tercio de A1/Grupos I y dos tercios de A2/Grupos II. Desde este Comité de Empresa se ha comprobado que no en todas las áreas se ha cumplido este criterio por lo que solicitamos su cumplimiento exhaustivo. La Gerencia explica que ese cómputo es para todo el PTGAS en su conjunto y no por áreas.

Se hace un receso y se reúne de nuevo el Comité de Empresa para ver lo propuesto por Gerencia.

Desde UGT se pone de manifiesto que no les queda claro lo dicho por Gerencia sobre las funciones del personal de laboratorio. Se abre un debate puesto que uno de los procesos para el personal de laboratorio es el apoyo a la investigación, se acuerda retomar esta cuestión de nuevo con Gerencia porque supondría que a partir de ahora el personal de laboratorio no podría participar en investigación.

UGT también indica que, respecto al apartado de promociones internas en el criterio de sacar las convocatorias en el segundo semestre, considerar que en aquellas áreas o servicios donde haya varias promociones en diferentes años, se acumulen y se saquen en el segundo semestre del último año.

Desde CSIF ponen de manifiesto que realmente no se sabe qué plazas de las vacantes están dotadas presupuestariamente y cuales no, lo que considera un dato clave para un estudio real de las promociones para poder aplicar el criterio 2 de forma adecuada.

Se reanuda la reunión con Gerencia y nos trasladan que aceptarían:

1 Encargado de Equipo para biblioteca en atención al usuario en Rabanales.

Queda pendiente de consulta la función de apoyo a la investigación en el área de laboratorio

Se solicita que quede recogido en acta y se traslada a Gerencia que las promociones de grupo II que se acumulen se pongan en marcha su convocatoria en el último semestre de la finalización del cronograma previa negociación del Comité de Empresa.

Desde CCOO se indica que en el documento aparece el personal TGM de Biblioteca como TGM BAM (Biblioteca, Archivos y Museos) cuando esta no es su correcta nomenclatura.

Se hace un nuevo receso con Gerencia y se hace la votación:

1 votos en contra

0 abstenciones

11 votos a favor

CSIF quiere que conste en acta su sentido de voto ([Anexo 3](#))

Comité de Empresa



Se retoma la reunión con Gerencia y la Presidenta comunica que se ha aprobado por mayoría a lo que el Sr. Gerente indica que por mayoría no puede aprobarse ya que las directrices desde el Sr. Rector es que su aprobación debe ser por unanimidad así que si este es el resultado se suspende la mesa y se retoman las negociaciones de nuevo de la RPT, por lo que emplaza a CSIF a hablar con sus responsables si se mantiene ese voto o no.

UGT indica que no entiende de la postura de CSIF de supeditar la aprobación a MGN.

Tras este planteamiento hecho por Gerencia se solicita un nuevo receso y CSIF quiere cambiar su voto por lo que solicita una nueva votación en la que esta vez si se aprueba por unanimidad.

Quiere que conste en acta ([Anexo 4](#))

Se continua la reunión con Gerencia y se le traslada que se ha aprobado finalmente por unanimidad.

El Sr Gerente quiere que conste en acta el agradecimiento de todas las partes que han participado en esta nueva RPT y hay que considerarlo como un paso adelante.

Finaliza la reunión con Gerencia a las 13:50 horas

Secretaria Comité de Empresa
PTGAS Laboral

Presidenta Comité de Empresa
PTGAS Laboral



ANEXOS

ANEXO 1

“Desde UGT, mantenemos una postura común a todas las listas de llamamiento y reiteramos que siempre hemos defendido la necesidad de cubrir las eventualidades con los procedimientos establecidos en el Convenio Colectivo, mediante procedimientos que salvaguarden los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad que se recogen en nuestro Convenio Colectivo, creando listas de llamamiento solo en aquellas áreas en las que no exista bolsa de empleo o esté agotada.” ([Volver atrás](#))

ANEXO 2

“Desde CSIF estamos en contra de las listas de llamamiento, por el abuso que de ellas se ha venido haciendo, dotando de experiencia y antigüedad sin haber pasado por un procedimiento de oferta pública de empleo y vulnerando principios básicos del trabajo público.” ([Volver atrás](#))

ANEXO 3

“Nuestra votación es en contra, supeditada a lo que luego pueda acordarse en MGN, ya que es crucial contar con la respuesta al escrito presentado por el representante de nuestra sección sindical, ya que por ejemplo, sin contar con las vacantes dotadas económicamente, no podemos saber si todas las promociones previstas que pudieran cumplir el criterio 2 de CRITERIOS Y PLAZAS PARA PROMOCIÓN INTERNA EN EL PERIODO 2025-2027 son las que realmente se pueden llevar al máximo del 50%.” ([Volver atrás](#))

ANEXO 4

“Tras pedir un receso y reconsiderar nuestra votación, lo hacemos a favor para conseguir la unanimidad de este CE, al objeto de no paralizar esta importante negociación, supeditada, al igual que otras reivindicaciones de este CE, a que desde Gerencia nos dé respuesta al escrito presentado por el representante de nuestra sección sindical, ya que es crucial contar con la respuesta, puesto que, por ejemplo, sin contar con las vacantes dotadas económicamente, no podemos saber si todas las promociones previstas que pudieran cumplir el criterio 2 de CRITERIOS Y PLAZAS PARA PROMOCIÓN INTERNA EN EL PERIODO 2025-2027, son las que realmente se pueden llevar al máximo del 50% y con ello que otros más de nuestros compañeros pudieran acceder a una posibilidad de promoción.” ([Volver atrás](#))