



Comité de Empresa



GERENCIA
UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Fecha: 23 de marzo 2023

Asunto: Traslado de acuerdos del Comité de Empresa PAS.

Por la presente, doy traslado de acuerdos del C.E. tomados en la sesión ordinaria de ayer miércoles, 22 de marzo de 2023:

Con respecto al **PUNTO 3º. Revisión del Reglamento de provisión de puestos de trabajo del PAS Laboral.**

Este CE acuerda, por unanimidad de los presentes, aprobar el documento de propuesta que se adjunta "Reglamento de provisión de puestos de trabajo del PAS laboral" para su inclusión en el Reglamento 25/2022 de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Córdoba.

Con respecto al **PUNTO 4º. Documento sobre objetivos y criterios para diseño RPT.**

Se aprueba, por unanimidad de los presentes, las siguientes aportaciones que se destacan en rojo respecto al documento remitido por Gerencia con fecha 21/02/2023:

Objetivo general:

OG. Desarrollar una estrategia de definición, selección y provisión de recursos humanos, que se asegure la adecuación a los objetivos y estrategias de la institución y la capacidad de respuesta de las estructuras administrativas a las nuevas necesidades **con el cumplimiento de los objetivos específicos, así como una planificación real de la plantilla del PAS laboral en el desarrollo de sus carreras profesionales y formación específica de sus competencias. Para que el PAS se ilusione y alinee con los objetivos de la RPT y así la UCO supere con éxito todos estos retos, se promoverá la estabilización del empleo de calidad; el desarrollo profesional; la formación; la carrera profesional**

vertical y horizontal; y el Teletrabajo; entre otras medidas específicas (objetivo 6, eje RECURSOS HUMANOS del PE 21/24).

Objetivos específicos:

OE1. Incrementar el grado de especialización y nivel de formación del personal de administración y servicios, para que, en un entorno de nuevas necesidades, de mayor complejidad y diversidad, desarrolle más eficientemente sus tareas con el desarrollo de un plan plurianual de formación adecuado a sus competencias y funciones (objetivo 7, eje RECURSOS HUMANOS del PE 21/24).

OE2. Fomentar la motivación para incrementar el grado de satisfacción, la innovación y buenas prácticas, y fomentar el liderazgo mediante la profesionalización de la función directiva, fomentando la promoción interna del personal y el reconocimiento de sus méritos personales y profesionales (objetivo 8, eje RECURSOS HUMANOS del PE 21/24).

OE3. Fomentar la cultura de la mejora de la calidad institucional, mediante el establecimiento de objetivos y funciones que permitan avanzar en la evaluación del desempeño, como paso previo a la implantación de la carrera horizontal que tome como base los acuerdos a nivel andaluz en el caso de llegarse a acuerdo autonómico en un plazo razonable (objetivo 9, eje RECURSOS HUMANOS del PE 21/24).

OE4. Desarrollar las competencias digitales del PAS negociando la asignación de las competencias digitales asociadas a cada puesto, el diseño de un procedimiento de detección de necesidades formativas específicas que se requieran y la implementación de acciones formativas específicas dentro del Plan Integral de Formación del PAS, tendentes al desarrollo de una universidad digital de siglo XXI con una apuesta del teletrabajo y de su regulación (objetivo 6, eje Transformación Digital y Diseño Organizativo del PE 21/24).

Criterios para el diseño y la estructura de servicios y unidades de la RPT:

C1. Promover la transformación de la estructura piramidal de la relación de puestos de trabajo actual en una estructura de ánfora que, **además de reconocer el liderazgo del PAS en niveles y grupos superiores**, permita engrosar los puestos intermedios (niveles 20 a 25 en PAS Funcionario, y grupos III y II en PAS Laboral). **Se establecerá el barrado de plazas para la promoción en el puesto y el desarrollo de procedimientos de promoción interna por concurso de méritos en el que se prevean tantas plazas como personas candidatas existan. En el PAS Laboral se priorizará el paso de técnicos auxiliares a especialistas y se promoverá el acceso a puestos especializados.**

C2. Partir de los procesos en los que participe el servicio o unidad a la hora de establecer las tareas de cada uno de los puestos de trabajo y definir la función de dichos servicios y unidades en los mencionados procesos **fomentando el desarrollo profesional, respetando el marco normativo que corresponda a cada uno de los colectivos del PAS.**

C3. Dotar de estructuras análogas y/o equivalentes a los servicios o unidades que participen de un mismo proceso, **con carácter general.**

C4. Incorporar la relación de competencias, funciones y tareas de cada puesto de trabajo, identificando aquellas que sean susceptibles de ser desarrolladas mediante el trabajo a distancia (requisito previo para implementar el derecho al teletrabajo).

C5. Señalar los niveles y grupos profesionales de partida de los puestos de trabajo al que accederá el trabajador para iniciar su promoción y futura carrera horizontal en la escala o grupo correspondiente **encaminados a una progresiva eliminación de los grupos IV.**



Comité de Empresa



Con respecto al **PUNTO 5º. Reglamento jornada de trabajo, horario, vacaciones, permisos y licencias PAS.**

Este CE, tras comentar la información de los representantes de las secciones sindicales y debatir los términos del reglamento, queda a la espera de que se nos haga llegar un texto definitivo por parte de Gerencia.

Con respecto al **PUNTO 6º. Propuesta de Gerencia sobre lista de llamamiento para el Servicio de Animales de Experimentación.**

Este Comité Empresa acuerda, por mayoría absoluta, aprobar la propuesta de Gerencia.

Con respecto al **PUNTO 7º. Correo de E.E. Conserjería con petición a Comité de Empresa sobre escrito firmado por 5 Encargados de Equipo de Conserjería referido a reducción horaria mayores de 60 años.**

Este Comité Empresa acuerda, por unanimidad de los presentes, reiterar lo trasladado en anteriores ocasiones, demandando que se debe solventar la histórica infradotación de las conserjerías del Campus de Rabanales y de los centros, así como que se tomen las medidas necesarias para garantizar que las personas adscritas a las conserjerías puedan ejercer sus derechos laborales y conciliar su vida personal y familiar con la laboral.

Además pedimos que se haga un estudio de cobertura de plazas dotadas y estructuradas en la RPT y se aprovechen las 12 plazas de apoyo aprobadas en la modificación parcial de la RPT para dar respuesta al acuerdo de estabilización de la ley 20/2021 y cuya ampliación de dotación aparece en el anexo del presupuesto de la UCO para que se asigne a una persona de apoyo adicional por centro, y las restantes al campus de Rabanales y que se dé una cobertura a todas las necesidades que la aplicación del acuerdo de reducción de jornada para mayores de 60 años ha ocasionado y pudiera acarrear.

Con respecto al **PUNTO 8º. Escrito Técnico Auxiliar STOEM Universidad de Jaén.**

Este CE cree que se debe dar garantías al personal eventual de la UCO que tiene que consolidar empleo, por lo que acuerda, por unanimidad de los presentes, solicitar a Gerencia que nos remita de forma fehaciente un listado de todas las plazas vacantes de la RPT que estén dotadas presupuestariamente y que no estén cubiertas por personal

fijo, a las que considere se podría adscribir el trabajador de la UJA, identificando si están cubiertas por personal eventual o si están sin cubrir, concretando por escrito el procedimiento de concursos de traslados o de adscripción provisional que propusiera emplear en el caso de atender la solicitud del trabajador de la UJA y la forma en que se compromete a mantener en su empleo al personal eventual de la UCO que se viera afectado.

Con respecto al **PUNTO 9º. Acuerdos mandados por Gerencia para su firma.**

Este Comité Empresa acuerda, por unanimidad de los presentes, trasladar a Gerencia que, la propuesta de Acuerdo de la Universidad de Córdoba y Comité de Empresa sobre transformación de plazas/puestos vacantes en la plantilla del PAS Laboral de la Universidad de Córdoba (correo con acuerdos de 19/12/2022), no se ha negociado con este Órgano de Representación.

Además en el Acuerdo Modificación de Calendario 2023 (correo con acuerdos de 26/01/2023), observamos un error tipográfico en el calendario mensual, respecto al cierre de instalaciones en el mes de agosto.

También les recordamos que falta incluir el acuerdo sobre bolsas de STOEM, Laboratorios y Conserjería, de fecha 26/5/2020, reenviados con fecha 06/11/2022, a petición de Gerencia.

Con respecto al **PUNTO 10º. Participación PAS en contratos Art. 83 LOU.**

Este Comité Empresa acuerda, por mayoría absoluta, aprobar la propuesta de Gerencia.

Con respecto al **PUNTO 11º. Propuesta de acuerdo de modificación de acuerdo de jubilaciones parciales con contrato de relevo.**

Este CE acuerda, por unanimidad de los presentes, aprobar las siguientes propuestas de modificaciones al reglamento de jubilaciones parciales con contrato de relevo:

- En el apartado V. Condiciones particulares de aplicación a los trabajadores jubilados parcialmente, en cuanto a la Reducción de Jornada, cambiar que la reducción será del 75%, en lugar del 50%.

- En el punto 2. Complemento de relevo, cambiar que se percibirá un complemento hasta completar el salario real fijo, en lugar de un complemento de hasta un 15%.
- En el apartado VI. Condiciones particulares de aplicación a los trabajadores con contrato de relevo, punto 2 deberá modificarse para reflejar “La jornada de trabajo de la persona relevista será del 100% debiendo prestarse a jornada completa. Se informará al Comité de Empresa en los términos establecidos en el Convenio Colectivo”.
- En el apartado VI. Condiciones particulares de aplicación a los trabajadores con contrato de relevo, punto 3, deberá reflejar “La duración del contrato a suscribir con los trabajadores relevistas será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación total, o aquella que se contemple en la normativa legal vigente para los términos de este acuerdo así como en la existente, estando sometidos a lo dispuesto en la normativa legal vigente así como en la existente para el resto de los empleados en activo, en todo lo que les es de legal aplicación. En el caso de que concurra alguna de las circunstancias relacionadas en el apartado 9. EXTINCIÓN DE LA JUBILACIÓN PARCIAL, que conlleve que la jubilación parcial del trabajador quede extinguida, la Universidad podrá resolver el contrato de relevo por causa justificada”

Adicionalmente, en el apartado V. Condiciones particulares de aplicación a los trabajadores jubilados parcialmente, en cuanto a la Reducción de Jornada (página 7, apartado 2), planteamos que, hasta la aprobación o modificación del reglamento, se debe, de forma inmediata, contemplar que la jornada de trabajo de la persona relevista al 65% debe prestarse a jornada completa o parcial en aquellos casos estrictamente necesarios para la cobertura de los servicios, previo acuerdo con el CE según determine la Gerencia. Se informará al Comité de Empresa en los términos establecidos en el Convenio Colectivo. Hasta que se firme un nuevo acuerdo que mejore las condiciones, y si este no se alcanzase, el relevista que lo sea al 65% se le ofrezca si se generase alguna vacante y le correspondiera por su orden en la bolsa, al ser esta al 100% y mejorar las condiciones laborales y salariales.

Con respecto al **PUNTO 12º. Documentación de entrada/salida y/o pendiente de tratar.**

Entrada 1521. 19/03/2023. Correo de Gerencia con borradores de convocatorias correspondientes a la OEP del año 2020.

Este Comité de Empresa acuerda, por unanimidad de los presentes, aprobar todos los borradores de convocatoria recibidos desde Gerencia, supeditada a los siguientes cambios:

- Corregir un error en el punto 8 en el que se hace alusión al “nombramiento de funcionarios”.
- Para las OEP de los grupos 4 y 3 que se contemplen los temas comunes recientemente acordados con Gerencia para los últimos procesos de conserjería, laboratorios y biblioteca, más aun tras conversaciones mantenidas con Gerencia para que sean transversales los temas comunes en las diversas OEP para estos grupos.
- Para los grupos 1 y 2 se ve necesario eliminar el Tema 1. Constitución, el Tema 7. Ley Orgánica de Universidades, y fusionar los temas 12 y 13 dado que este último será incorporado al primero como anexo en breve.

Además, echamos en falta las convocatorias de las siguientes plazas, que caducarán próximamente:

- Conductor mecánico, grupo III.
- Técnico Especialista Medios Audiovisuales (UCODigital), grupo III.
- Técnico Auxiliar de Laboratorio Apoyo Laboratorios (IUNAN), grupo IV.
- Titulado Superior de Prensa e Información, grupo I.
- Delineante, grupo III.

Así mismo, con respecto a la plaza de Técnico Especialista de Audiovisuales UCODigital (Medios Audiovisuales) hay que tener en cuenta que hay 1 persona que lleva prácticamente 2 años como Téc. Auxiliar de Audiovisuales y que en la OEP de 2020 se indicó que "La provisión de las plazas se realizará conforme a lo establecido en el artículo 18 del IV convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, ofertándose las que finalmente resulten vacantes del mismo grupo o grupo inferior." Por lo cual esta plaza debe de ofertarse previamente a promoción interna.



Comité de Empresa



Entrada 1528. 21/03/2023. Correo de Gerencia con borrador bolsa de trabajo de personal de administración y servicios laboral en la Finca e Invernaderos del Campus Universitario de Rabanales.

Este CE acuerda, por unanimidad de los presentes, aprobar la propuesta de Gerencia.

Sin otro particular, reciban un cordial saludo.

José Salmerón Muñoz
Presidente Comité Empresa PAS