

ACTA REUNIÓN ORDINARIA 04 DE NOVIEMBRE DE 2022

Asistentes:

- José Salmerón Muñoz (presidente CE, UGT)
- Gabriel Francisco Valentín Casanova (secretario CE, UGT)
- Santiago Agredano Cabezas (UGT).
- Antonio López López (UGT).
- José Emilio Aguilar Moreno (UGT).
- M.^a Ángeles Collado Collado (UGT).
- José María Gallardo Sánchez (UGT).
- Rafael Bueno Martín (CCOO).
- Sara Isabel Ruiz Moreno (CCOO). Se incorpora a la sesión a las 09:05 durante el desarrollo del Punto1
- Paula Murillo Romero (CCOO). Se incorpora a la sesión a las 09:05 durante el desarrollo del Punto1
- Juan Manuel Marín Rodríguez (CCOO). Se incorpora a la sesión a las 09:05 durante el desarrollo del Punto1.
- Juan Francisco Pedrazas López (CCOO). Se incorpora a la sesión a las 09:15 durante el desarrollo del Punto 2.
- Manuel Ramírez Herrera (CSIF)
- Juan García Olmo (delegado sindical UGT).
- Francisco J. Carmona Alonso (delegado sindical CCOO).
- Antonio Alcántara Carmona (delegado sindical CSIF).

Comienza la reunión a las 9:00.

ORDEN DEL DÍA

PUNTO 1º. Lectura y aprobación, si procede, del acta de la sesión Ordinaria de 15 de septiembre continuada 19 de septiembre de 2022 y extraordinarias de 20, 26 y 27 de septiembre, 21 y 25 de octubre de 2022.

PUNTO 2º. Informe del Presidente.

PUNTO 3º. Manifiesto de CCOO presentado como Ruego en la sesión ordinaria de 15 de septiembre continuada 19/09/2022.

PUNTO 4º. Correo de Técnico Especialista de Laboratorio con solicitud firmada por 6 Técnicos Especialistas de Laboratorio sobre Promoción Interna a Grupo II.

PUNTO 5º. Designación representantes de Comité de Empresa en Comisión negociadora III Plan de Igualdad.

PUNTO 6º. Jubilaciones parciales: cumplimiento normativo legal vigente (LGSS 2015).

PUNTO 7º. Revisión del Reglamento de provisión de puestos de trabajo del PAS Laboral.

PUNTO 8º. Promociones internas personal de administración y servicios laboral de la Universidad de Córdoba.

PUNTO 9º. Correo Técnico Especialista Laboratorio EPS Belmez solicitando al Comité de Empresa colaboración sobre puesta en marcha promoción interna plaza de TGM ADI en Belmez.

PUNTO 10º Concurso de traslado y cobertura de plazas para el proceso de técnico auxiliar STOEM.

PUNTO 11º Seguimiento acuerdo constitución de bolsas de mayo 2020.

PUNTO 12º Concurso de traslados Laboratorios Departamentales.

PUNTO 13º Seguimiento de los procedimientos de acceso.

PUNTO 14º Medidas a tomar por el Comité de Empresa del PAS Laboral frente a los próximos ceses de contratos en el PAS Laboral.

PUNTO 15º Carrera Profesional PAS Laboral UCO.

PUNTO 16º. Documentación de entrada/salida y/o pendiente de tratar.

PUNTO 17º. Ruegos y Preguntas.

PUNTO 1º. Lectura y aprobación, si procede, del acta de la sesión Ordinaria de 15 de septiembre continuada 19 de septiembre de 2022 y extraordinarias de 20, 26 y 27 de septiembre, 21 y 25 de octubre de 2022.

Antes de comenzar la lectura y aprobación de las actas, CCOO interviene para reflejar en acta la argumentación por la que su voto será en contra, referida a que, mientras no se permitan grabar las sesiones del Comité de Empresa y las actas reflejen las notas tomadas durante la reunión por parte del sindicato mayoritario de este órgano de representación, votarán en contra de la aprobación de las actas.

El presidente responde que, como se ha informado en anteriores reuniones, para la elaboración del acta, se hará como se ha hecho desde el inicio de este Comité de Empresa, el secretario tomará las anotaciones y si algún delegado/a quiere que se refleje en acta, algún literal concreto de su intervención, se pedirá expresamente de forma verbal o se facilitará por escrito.

Acta de la Sesión Ordinaria de 15, continuada el 19 de septiembre.

El presidente pregunta si hay algo que aportar a esta acta.

No habiendo nada que objetar por parte de ningún delegado/a, se procede a votar el acta:

Resultado de la votación: 7 votos a favor, 2 votos en contra, 0 abstenciones.

Se aprueba el acta por mayoría absoluta.

Acta de la Sesión Extraordinaria de 20 de septiembre.

El presidente pregunta si hay algo que aportar a esta acta.

No habiendo nada que objetar por parte de ningún delegado/a, se procede a votar el acta:

Resultado de la votación: 7 votos a favor, 5 votos en contra, 0 abstenciones.

Se aprueba el acta por mayoría absoluta.

Acta de la Sesión Extraordinaria de 26 de septiembre.

El presidente pregunta si hay algo que aportar a esta acta.

No habiendo nada que objetar por parte de ningún delegado/a, se procede a votar el acta:

Resultado de la votación: 7 votos a favor, 5 votos en contra, 0 abstenciones.

Se aprueba el acta por mayoría absoluta.

Acta de la Sesión Extraordinaria de 27 de septiembre.

El presidente pregunta si hay algo que aportar a esta acta.

No habiendo nada que objetar por parte de ningún delegado/a, se procede a votar el acta:

Resultado de la votación: 7 votos a favor, 5 votos en contra, 0 abstenciones.

Se aprueba el acta por mayoría absoluta.

Acta de la Sesión Extraordinaria de 27 de septiembre. Reunión Institucional con el Rector.

El presidente pregunta si hay algo que aportar a esta acta.

No habiendo nada que objetar por parte de ningún delegado/a, se procede a votar el acta:

Resultado de la votación: 7 votos a favor, 5 votos en contra, 0 abstenciones.

Se aprueba el acta por mayoría absoluta.

Acta de la Sesión Extraordinaria de 21 de octubre.

El presidente pregunta si hay algo que aportar a esta acta.

No habiendo nada que objetar por parte de ningún delegado/a, se procede a votar el acta:

Resultado de la votación: 7 votos a favor, 5 votos en contra, 0 abstenciones.

Se aprueba el acta por mayoría absoluta.

Acta de la Sesión Extraordinaria de 25 de octubre.

El presidente pregunta si hay algo que aportar a esta acta.

No habiendo nada que objetar por parte de ningún delegado/a, se procede a votar el acta:

Resultado de la votación: 7 votos a favor, 5 votos en contra, 0 abstenciones.

Se aprueba el acta por mayoría absoluta.

1. PUNTO 2º. Informe del presidente.

Se informa a los/as delegados/as que se han incluido, como puntos en el orden del día, desde la última reunión ordinaria de 15/09/2022, continuada el 19/09/2022, además de los que marca el reglamento, las peticiones que han llegado de los/as delegados/as del Comité de Empresa, de Gerencia, de una compañera Técnico Especialista de Laboratorio de Belmez, una compañera Técnico Especialista de Laboratorio del departamento de Biología Celular, Fisiología e Inmunología en representación de cinco Técnicos Especialistas más y una propuesta efectuada en

el último CE ordinario, en el turno de Ruegos y Preguntas, como marca el Reglamento. Se trasladaron a Gerencia, los acuerdos que se tomaron en la reunión ordinaria de 15 y 19/09/2022, extraordinarias de 20, 26 y 27 de septiembre y 21 y 25 /10/2022.

Seguimos con las reuniones de la Comisión de trabajo del CE con Gerencia, 4 desde la última reunión ordinaria, 04, 11, 18 y 31 de octubre. Como sabéis se está trabajando en un Reglamento que sirva como instrumento para regular la participación del PAS en contratos Art. 83 LOU, del que aprobamos un acuerdo de Comité de Empresa y nos informaron en la última reunión que se estaba perfilando con la intención de trasladarlo a la Asesoría Jurídica e intentar a consejo de gobierno de noviembre.

En estas reuniones se ha estado trabajando en el Reglamento de selección, nombramiento y contratación del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Córdoba que ya aprobamos en Comité de Empresa y ya ha salido publicado en BOUCO.

Respecto a las jubilaciones parciales con contrato de relevo nos informan que siguen trabajando en ello y que trasladarán a la asesoría la posibilidad de que el acuerdo al que se llegara, pudieran acogerse las que ya se están desarrollando o, por el contrario, solo aquellas que se desarrollaran a partir de ese acuerdo. Respecto a la jubilación parcial del compañero TGM de Informática de Ciencias del Trabajo, nos informan que ya está solucionado este tema.

Respecto a los contratos de proyectos del capítulo VI que se firmaron con cargo al capítulo I, el gerente nos informa que se está estudiando para, dentro de un marco de legalidad, ver cuáles son las soluciones.

Sobre la subida del 1,5% nos informan que la intención es la de pagar los atrasos en el mes de noviembre.

Nos trasladan desde Gerencia que todos los acuerdos que se tomen con el Comité de Empresa deberán firmarse por ambas partes y que se están preparando los acuerdos a los que hemos ido llegando para proceder a su firma.

Respecto a la promoción interna a Encargados de Equipo de Conserjería, nos informan que continúan esperando el informe solicitado a Asesoría Jurídica.

Nos informan que en el próximo Comité de Gerencia comenzarán a tratar sobre la regulación del Teletrabajo en la UCO, además de tratar una propuesta de programa sobre talleres en los que participen todos los implicados en la elaboración de la nueva RPT. También tratarán sobre el tema del control de presencia en dicha reunión, con la idea de que entre en vigor a partir del 1 de enero del próximo año.

Nos informan que la próxima reunión de la comisión de trabajo del próximo día 07/11/2022, será un monográfico sobre Convocatorias de Opes, Promociones internas y concursos de traslados pendientes.

Respecto a los diferentes procesos selectivos que afectan al PAS-L se informa de las novedades relacionadas con distintos procesos, desde el pasado 13/09/2022, a fecha de hoy. Antes de informar sobre estas novedades,

el presidente hace una aclaración a CCOO tras correo recibido en el que se cuestionaba sobre la necesidad de incluir un punto de orden de día sobre la revisión de los procesos de promoción interna y la revisión de los procesos de convocatoria pública, solicitados por UGT, cuando estos, de forma genérica, estaban incluidos en el informe del presidente. El presidente responde que en su informe sólo se tratan aquellos procedimientos en los que ha habido alguna novedad desde el último CE ordinario y que, en las solicitudes de estos temas como puntos en el orden del día, se tratan todas, las que están en marcha y las que están pendientes de celebración, independientemente de que se hayan producido novedades o no.

- Concurso oposición turno libre: diferentes plazas de Técnico Auxiliar de Laboratorio, Técnico Auxiliar Medios Audiovisuales, Técnico Auxiliar STOEM, Técnico Auxiliar STOEM (UAT), Técnico Auxiliar Conserjería, Técnico Especialista (SCAI), Técnico Especialista Medios Audiovisuales Unidad Cultura Científica, Titulado Grado Medio (SCAI), Titulado Grado Medio de Cooperación, Titulado Grado Medio Unidad Cultura Científica, Titulado Grado Medio STOEM, Titulado Superior (OPI).
- Promociones internas: Técnico Especialista Conserjería, Titulado Superior (ADI) en el (SCAI).
- Bolsas de Trabajo: Área de Prevención de Riesgos del Servicio de Prevención y Protección. Unidad de Apoyo Tecnológico.
- Listas de Llamamiento: Unidad de Apoyo Tecnológico.

PUNTO 3º. Manifiesto de CCOO presentado como Ruego en la sesión ordinaria de 15 de septiembre y continuada el 19 de septiembre.

Desde CCOO se pide que se retire este punto del orden del día haciendo constar en acta el motivo de la petición:

En el comité del pasado septiembre, nuestro compañero Juan Manuel Marín (delegado de CCOO) hizo una petición de declaración institucional para el mantenimiento del poder adquisitivo de los empleados en el sector público pidiendo una declaración, desde este Comité de Empresa, dirigida a todos los agentes implicados en la negociación colectiva (sindicatos, empresarios, políticos y gestores institucionales) para que se negociase una mejora salarial con cláusulas de revisión.

Afortunadamente hoy esta declaración se hace innecesaria. Después de dos años (2020 y 2021) de imposición unilateral de los incrementos salariales, la presión y movilización de CCOO ha forzado al gobierno a volver a la senda del acuerdo salarial, logrando evitar, en un contexto de gran incertidumbre económica y política, la pérdida del poder adquisitivo de las trabajadoras y de los trabajadores de las administraciones públicas y del sector público institucional. Se ha alcanzado un acuerdo que contempla un incremento salarial acumulado que puede llegar a 9,8% en tres años, que mejora, sin duda el 8,79% del acuerdo 2018-2022.

Gracias al acuerdo alcanzado por CCOO, primer sindicato del conjunto de las administraciones públicas, con el Gobierno, suscrito también por UGT, para el trienio 2022-2024, que incluye un incremento salarial del 9,8% así como mejoras en materia de empleo público y condiciones

laborales para las empresas y empleados públicos de las administraciones públicas que entre otras cosas contempla cláusulas de revisión, creemos oportuno retirar hoy este punto del orden del día. Así pues, se retira este punto del orden del día.

PUNTO 4º. Correo de Técnico Especialista de Laboratorio con solicitud firmada por 6 Técnicos Especialistas de Laboratorio sobre Promoción Interna a Grupo II.

Desde UGT se propone el siguiente texto de acuerdo:

Dando respuesta a la solicitud recibida por 6 compañeros, técnicos especialistas de laboratorio, con fecha de entrada en este CE de 28 de septiembre de 2022, reclamamos a Gerencia que se lleven a cabo las convocatorias de promoción interna a TGM ADI, acordadas tras diversas negociaciones, que permitan a los compañeros el desarrollo de su carrera profesional.

Desde CCOO se propone que se debe hacer referencia a la excesiva demora de estos procesos de promoción interna y pedir que se agilicen.

Desde UGT se está de acuerdo en unificar ambas propuestas.

Se redacta una propuesta común, quedando de la siguiente manera:

Desde este CE, dando respuesta a la solicitud recibida por 6 compañeros, técnicos especialistas de laboratorio, con fecha de entrada en este CE de 28 de septiembre de 2022, reclamamos a gerencia que se lleven a cabo las convocatorias de promoción interna a TGM ADI, acordadas tras diversas negociaciones, que permitan a los compañeros el desarrollo de su carrera profesional. Además, nos ratificamos en los acuerdos alcanzados en este CE el 11 de noviembre de 2021 y 28 de junio de 2022.

Se aprueba la propuesta, por unanimidad de los presentes.

PUNTO 5º. Designación representantes de Comité de Empresa en Comisión negociadora III Plan de Igualdad.

Desde CCOO se propone a Paula Murillo como titular y se pide que conste en acta lo siguiente:

Desde CCOO creemos que el tema de la elaboración del III Plan de igualdad es un tema transversal que afecta a toda la plantilla de la UCO, y no sólo al Pas Laboral, de hecho la normativa aplicable RD 901/2020 establece que para la composición de la comisión negociadora del plan de igualdad deberá tenerse en cuenta toda la plantilla de la empresa que se propone elaborar dicho plan, inclusive los trabajadores eventuales y para ello se tendrá en cuenta a todos los trabajadores que tengan al menos en el momento de realizar este control de personal 100 días de contratación en la empresa.

También establece dicho texto legislativo que la composición de la comisión deberá ser paritaria (parte social y parte empresarial) con un máximo de 6 personas por cada una de las partes, que deberán elegirlos los órganos de representación y se debe asegurar que además de la presencia de estos (comités de empresa y juntas de personal), deberá asegurarse en la misma la presencia de todas las secciones sindicales con representación en el sector.

Además, la norma establece que para aquellos casos donde la empresa tenga distintas sedes, se podrá elevar su composición a un máximo de 13 representantes, siempre de forma proporcional a la representación en todas sus sedes de los órganos de representación y del mismo modo de las secciones sindicales más representativas en el sector. En este caso la UCO tiene sedes en la población de Belmez y también al tener un centro adscrito en Cabra donde colabora profesorado de la Uco (con la correspondiente “Venía Docenti”), creemos desde CCOO que dicho órgano deberá tener una composición mayor a la pedida por la Vicerrectora de Igualdad.

Todo esto hace necesario que la negociación de la composición de esta comisión deba hacerse a un nivel representativo distinto al del comité de empresa y de forma transversal en MGN, no obstante, como hemos dicho anteriormente en su composición debe estar presente los comités de empresa, por ello creemos que debemos tener previsto una serie de nombres a la hora de elaborar la composición de esta comisión de negociación que entendemos debe ser mayor a 4 personas y por ello por parte de CCOO proponemos que el CE entre otras tenga que estar representado en la figura de Paula Murillo, por su cualificación académica y experiencia profesional en material de igualdad y género además de ser una de las pocas personas presentes en este comité (si no la única) que estuvo en la comisión de elaboración de alguno de los anteriores planes de igualdad. Desde CSIF pregunta si se ha recibido alguna información de Gerencia sobre la composición de la Comisión.

El presidente hace referencia a que en ese mismo RD al que se ha aludido en la intervención del representante de CCOO, deja claro que los planes de igualdad deben negociarse con la representación legal de los trabajadores, de todos los trabajadores de la empresa, es decir con la representación unitaria de los trabajadores, y que el órgano que representa a todos los trabajadores laborales en la UCO, es el CE.

El presidente hace referencia a que en el EBEP mandata a las administraciones públicas a diseñar y aprobar un plan de igualdad a desarrollar en los convenios colectivos, por tanto, los planes de igualdad entran dentro de la negociación colectiva siendo el CE el encargado de velar por el cumplimiento de dichos convenios colectivos. Además, hace referencia a que, cuando no exista representación legal en la empresa, es cuando se negociarían con los sindicatos más representativos del sector al que corresponda esa empresa.

El presidente informa que el gerente quedó en la última reunión de la comisión de trabajo de este CE, , que preguntaría a Asesoría Jurídica y que nos daría respuesta, pero ésta no ha llegado. En este CE solo consta la petición inicial que nos propuso Gerencia, por tanto, daremos respuesta a dicha petición y si el informe de Asesoría hiciera otra interpretación, lo veríamos en otra sesión de CE.

Desde UGT se propone como miembros de la citada Comisión a M^a Ángeles Collado Collado como titular y a José María Gallardo Sánchez como suplente. También admitirían que, en caso de llegar a acuerdo unánime, se podría aceptar a M^a Ángeles Collado como titular y a Paula Murillo como suplente. Términos que no se aceptan por parte de los delegados y las delegadas del resto de organizaciones sindicales.

Desde CSIF se propone a Antonio Alcántara como titular.

Se procede a votar las propuestas:

- Propuesta CSIF: 1 voto a favor, 0 votos en contra, 12 abstenciones.
- Propuesta CCOO: 5 votos a favor, 0 votos en contra, 8 abstenciones.
- Propuesta UGT: 7 votos a favor, 0 votos en contra, 6 abstenciones.

Se aprueba la propuesta de UGT por mayoría absoluta.

PUNTO 6º. Jubilaciones parciales: cumplimiento normativo legal vigente (LGSS 2015).

Toma la palabra CCOO para aportar la siguiente intervención:

Desde que en el año 2007 se firmó el Acuerdo de Jubilaciones Parciales entre el comité de empresa y la Universidad, acuerdo promovido por CCOO, así como la revisión que se hizo del mismo en el año 2018 y su posterior corrección el 25 de febrero de 2019, se firmó una prórroga de este acuerdo.

El artículo 12 del RDL 2/2015, de 23 de octubre (ET) y el artículo 215 del RDL 8/2015, de 30 de octubre (LGSS) prevén el ámbito normativo de los contratos de relevo y de la jubilación parcial. Desde CCOO venimos defendiendo desde hace mucho tiempo el cumplimiento de la normativa legal vigente de la seguridad social y pidiendo la revisión del acuerdo, circunstancia esta especialmente necesaria tras la última reforma laboral, ya que entendemos que el acuerdo actual (de mínimos por parte de la UCO) restringe las condiciones del jubilado y también del relevista, así como perjudica las necesidades de los servicios, y es por ello que registrásemos una petición de revisión el 29 de septiembre y pidiéramos la inclusión de este punto en este comité.

Desde CCOO no se entiende que el acuerdo actual limite la reducción de la jornada de trabajo del jubilado al 50%; además la aplicación de este acuerdo está creando una bolsa de contratados parciales en la UCO con condiciones laborales y retributivas más desventajosas, que en muchos casos tampoco responde a las necesidades organizativas de los servicios.

La normativa establece que:

El contrato de relevo debe formalizarse con una persona trabajadora en situación de desempleo o con una persona trabajadora que tenga un contrato de duración determinada en la empresa.

La persona trabajadora deberá estar vinculada a la empresa con una antigüedad mínima de 6 años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio del régimen de jubilación parcial y suscripción del contrato de relevo.

La duración del contrato de relevo será indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que le falte a la persona trabajadora sustituida para alcanzar la edad ordinaria de jubilación establecida en cada momento. Si al cumplir la edad ordinaria de jubilación, la persona trabajadora jubilada parcialmente continúa en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado de duración determinada podrá prorrogarse con acuerdo de las partes, por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total de la persona trabajadora sustituida.

Si el contrato del relevista es indefinido a tiempo completo, la duración del contrato deberá ser igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte a la persona trabajadora sustituida para llegar a la edad ordinaria de jubilación que corresponda en cada momento.

La jornada de trabajo y el salario de la persona trabajadora sustituida deberán reducirse como en los porcentajes comprendidos entre el 25% y el 50%. En caso de celebrarse un contrato de relevo a tiempo completo y de duración indefinida, la reducción de jornada podrá llegar al 75%.

La jornada de trabajo del relevista podrá ser a tiempo parcial o tiempo completo, pero deberá corresponderse, como mínimo, con la reducción de jornada acordada con la persona trabajadora sustituida. El horario de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá completar el de la persona trabajadora sustituida o alternarse.

CCOO cree que el cumplimiento de la Ley permite mejorar la situación tanto del jubilado como del relevista. En primer lugar, el jubilado pueda incrementar la reducción de jornada (al 75%) y el relevista puede mejorar también su contrato al pasar de un contrato a tiempo parcial por uno a tiempo completo.

Además, CCOO entiende que el relevista debería ser contratado siempre en la categoría inmediatamente inferior al del jubilado parcial.

Por todo ello, la Sección Sindical de CCOO cree necesario que se cumpla la Ley de la Seguridad Social en todos sus términos. Siendo conocedores que la Universidad está realizando un estudio de viabilidad de modificación del acuerdo de jubilaciones parciales, instamos a este comité a que llegue al siguiente acuerdo:

Este comité de empresa acuerda por unanimidad (llegado el caso) solicitar que, en un plazo no superior a 15 días desde la notificación del presente acuerdo, se convoque la comisión de seguimiento del acuerdo de jubilaciones parciales donde se proceda a la modificación del acuerdo adaptándolo a la nueva legislación laboral, así como se proceda a mejorar en el mismo tanto las condiciones del relevista como del relevado.

Igualmente pedimos que se estudie el importe que se destina desde acción social a completar las diferencias salariales al tener constancia de compañeras y compañeros de grupos I y II que están teniendo una merma económica debido a que hay una desactualización entre las cantidades que se le deberían devengar y la cantidad destinada a tal fin en acción social.

Por su parte, desde UGT se hace una argumentación y una propuesta, solicitando consten en acta: UGT en la pasada reunión de la Comisión de Bolsas, puso de manifiesto que desde que se firmase el primer acuerdo en la Universidad de Córdoba para las jubilaciones parciales vinculadas a los contratos de relevo el 25 de Julio de 2007, siendo un referente en esta materia en las Universidades públicas españolas, de cuyo acuerdo se han llevado a cabo diferentes modificaciones principalmente por dar respuesta a los diferentes cambios de normativa.

La filosofía de este acuerdo y así quedaba recogido en dichos acuerdos era que las jubilaciones parciales vinculadas a contratos de relevo permiten de manera razonable un cambio general de la plantilla y un adecuado trasvase de conocimientos, un acceso progresivo y no traumático a la jubilación a la vez que acceso al empleo o un mejor empleo para el relevista.

Tal y como le trasladamos al actual rector cuando era candidato, para que este equipo de gobierno fuese más sensible a las demandas de UGT y del propio CE.

Desde el CE ya se trasladó un acuerdo a gerencia de la sesión del 05/07/2019 que hacía referencia a:

- Garantizar que a relevistas y jubilados les corresponda el disfrute íntegro de las vacaciones y permisos correspondiente a la anualidad, independientemente del porcentaje de jornada a realizar.
- Reglamentar que los jubilados parciales puedan acogerse a una reducción de jornada laboral del 75% y que, al mismo tiempo, se posibilite la estabilidad en el empleo contratando a los correspondientes relevistas al 100% de la jornada.

En la pasada sesión del Comité de Empresa PAS de 15/9/2022 tuvimos que reiterar el ruego de “Solicitar a la Gerencia que convoque a la mayor brevedad la Comisión del acuerdo de jubilaciones parciales vinculadas a contratos de relevo para tratar diversos asuntos pendientes desde hace tiempo”, como consecuencia de:

- Que a la fecha no se ha convocado la comisión del acuerdo, pese a haberlo solicitado tanto al anterior equipo (durante años), como al actual desde su toma de posesión.
- Que hace unos meses, durante el mandato del anterior equipo, se procedió a realizar una serie de contratos de relevo que, según se deduce de las palabras de la Jefa del Servicio de Gestión de RR.HH., se hacían (en todos los casos) como grupo IV al 65% porque el INSS lo permitía siempre que se le pagara a ese organismo las cuotas de la seguridad social que correspondan con el contrato que corresponda, aunque fuese superior.
- Que la anterior Gerencia se comprometió a encargar el análisis jurídico sobre la posibilidad de que los jubilados parciales puedan acogerse a una reducción de jornada laboral del 75%, sin haber tenido noticias hasta la fecha.
- Que no compartimos esta Política de Ahorro ya que vulnera manifiestamente la filosofía que el acuerdo refleja en sus 15 años de experiencia, realizando los contratos de relevo de grupos IV al 65%, cuando es obvio que el empleo de calidad debe ser a tiempo completo como norma general.
- Es más, desde el punto de vista del coste económico, se podría entender que el necesario incremento 35% del contrato de todos los relevistas grupos IV para llegar al 100% se compensa con el ahorro que supone que el INSS abone la mitad de los costes de las personas que acceden a la jubilación parcial al final de su carrera profesional (grupos 3, 2 y 1).

Desde este CE se recuerda que, en relación con el acuerdo de jubilaciones parciales, ya se trató con el anterior equipo de gobierno mediante traslado de acuerdo de sesión de CE de 5 de julio de 2019, en el cual se solicitaba literalmente:

- Garantizar que a relevistas y jubilados les corresponda el disfrute íntegro de las vacaciones y permisos correspondiente a la anualidad, independientemente del porcentaje de jornada a realizar.

- Reglamentar que los jubilados parciales puedan acogerse a una reducción de jornada laboral del 75% y que, al mismo tiempo, se posibilite la estabilidad en el empleo contratando a los correspondientes relevistas al 100% de la jornada.

Entonces no obtuvimos una respuesta adecuada ya que se nos argumentó que aún seguía en manos de Asesoría Jurídica. Se volvió a trasladar este asunto directamente al actual rector y a gerencia en diferentes ocasiones e igualmente seguimos sin una respuesta satisfactoria, agotándose los plazos razonables para una resolución efectiva a este tema.

Instamos a gerencia a que resuelva la situación sin más demora y que convoque a la mayor brevedad a la comisión de seguimiento, considerando la posibilidad de solicitar una reunión urgente con el rector para resolver esta situación.

Desde CCOO se pregunta sobre el punto de las vacaciones de la propuesta de UGT, ya que tienen información de su asesoría jurídica indicando que no corresponde más que la parte proporcional del tiempo de contrato.

Desde UGT se responde que esta propuesta procede de un acuerdo unánime de este CE del 5 de julio de 2019 y a raíz de este asunto, se establece un turno de debate. Desde los delegados y delegadas de los distintos sindicatos se redacta un texto común que reúna todas las demandas comentadas, quedando así:

Desde este CE se recuerda que, en relación con el acuerdo de jubilaciones parciales, ya se trató con el anterior equipo de gobierno mediante traslado de acuerdo de sesión de CE de 5 de julio de 2019, en el cual se solicitaba literalmente:

- *Garantizar que a relevistas y jubilados les corresponda el disfrute íntegro de las vacaciones y permisos correspondiente a la anualidad, independientemente del porcentaje de jornada a realizar.*
- *Reglamentar que los jubilados parciales puedan acogerse a una reducción de jornada laboral del 75% y que, al mismo tiempo, se posibilite la estabilidad en el empleo contratando a los correspondientes relevistas al 100% de la jornada.*

Entonces no obtuvimos una respuesta adecuada ya que se nos argumentó que aún seguía en manos de Asesoría Jurídica. Se volvió a trasladar este asunto directamente al actual rector y a gerencia en diferentes ocasiones e igualmente seguimos sin una respuesta satisfactoria, agotándose los plazos razonables para una resolución efectiva a este tema. Instamos a gerencia a que resuelva la situación sin más demora y que convoque, en un plazo no superior a 15 días desde la notificación del presente acuerdo, a la comisión de seguimiento, considerando la posibilidad de solicitar una reunión urgente con el rector para resolver esta situación.

Asimismo, pedimos que se estudie el importe que se destina desde acción social a completar las diferencias salariales al tener constancia de compañeras y compañeros de grupos I y II que están teniendo una merma económica debido a que hay una

desactualización entre las cantidades que se le deberían devengar y la cantidad destinada a tal fin en acción social.

Se aprueba el texto de acuerdo, por unanimidad de los presentes.

PUNTO 7º. Revisión del Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo del PAS Laboral.

Toma la palabra CCOO para hacer una petición:

Habiéndose aprobado en el pasado Consejo de Gobierno de 28 de octubre de 2022 el reglamento de ingreso y provisión de plazas del personal de administración y servicios de la Universidad de Córdoba, entre cuyo articulado se incluye una disposición que establece un compromiso de revisión y modificación en su caso del reglamento de provisión de puestos de trabajo del Pas Laboral de la UCO.

Desde CCOO pedimos a este comité de empresa que se constituya un grupo de trabajo en un plazo no mayor a dos semanas, que comience con el estudio y revisión del reglamento actual para adaptarlo al articulado de dicho reglamento así como a las nuevas circunstancias que rodean a la función pública andaluza y universitaria que permita traer a este comité de empresa, llegado el caso, un texto articulado trabajado y consensuado para ser elevado a la gerencia para su inclusión en el reglamento antes referido.

Desde UGT se aporta como propuesta, dada la importancia de este asunto, el celebrar una reunión de CE extraordinaria monográfica para tratar con detenimiento las posibles modificaciones a realizar en el reglamento.

Esta última propuesta se aprueba por unanimidad de los presentes al entenderse que la reunión monográfica es más útil y operativa.

Se propone un receso a las 10:30.

Se reanuda la sesión a las 11:00.

PUNTO 8º. Promociones Internas Personal de Administración y Servicios Laboral de la Universidad de Córdoba.

Desde CCOO se toma la palabra indicando:

En este punto reiteramos nuestra propuesta para su votación como modelo de cobertura de las convocatorias de promoción interna presentada en este comité el pasado 11 y 16 de febrero:

1.- Los grupos IV queden únicamente limitados a la vía de acceso a la función pública y aquellas situaciones contractuales que así lo exijan.

2.- Todo personal laboral eventual con dos años de antigüedad en la UCO como personal laboral de administración y servicios con cargo a Capítulo I de sus presupuestos, como grupo IV, de forma inmediata se les retribuya el complemento de categoría al inmediato superior, esto es grupo III.

3.- Todo personal laboral fijo perteneciente al grupo IV, una vez tenga dos años de antigüedad en la Universidad de Córdoba como personal laboral de administración y servicios con cargo al capítulo I de sus presupuestos, se procederá a su promoción interna por la vía de concurso de

méritos por transformación, sin cambio de puesto de trabajo, a grupo III, a todos los efectos funcionales y retributivos.

4.- Anualmente, de una forma programada, bajo unos criterios previamente fijados y de forma voluntaria, la Universidad convocará al menos un 25% de las plazas sobre el total del personal que reúna los requisitos del personal fijo de los grupos III y II a grupos II y I respectivamente por la vía del concurso de méritos, y por transformación de plaza, que nunca podrá ser inferior al número de plazas que se generen en esos grupos por vacante por jubilación.

Dichos requisitos serán los siguientes:

- a) Pertenecer al mismo área, servicio o unidad.
- b) Llevar al menos una antigüedad mínima de dos años en la categoría inmediatamente anterior a la que es objeto de promoción.
- c) Reunir los requisitos de titulación y experiencia que establece el IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las UUPPAA.

Desde UGT se contesta que, con el objetivo de llegar a un acuerdo unánime, harán una propuesta basada en el texto de CCOO, citando aspectos en los que está de acuerdo:

- 1.- Los grupos IV queden únicamente limitados a la vía de acceso a la función pública y aquellas situaciones contractuales que así lo exijan.
- 2.- Todo personal laboral eventual con dos años de antigüedad en la UCO como personal laboral de administración y servicios con cargo a Capítulo I de sus presupuestos, como grupo IV, de forma inmediata se les retribuya el complemento de categoría al inmediato superior, esto es grupo III.
- 3.- En una planificación plurianual bajo el mandato del rector, se facilitará el acceso voluntario a la promoción por transformación de plazas del 100% de la plantilla de personal laboral de la Universidad por la vía del concurso de méritos.

Dichos requisitos serán los siguientes:

- a) Pertenecer al mismo área, servicio o unidad.
- b) Reunir los requisitos que establece el IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las UUPPAA.

Tras un debate sobre posibles modificaciones del texto que propicien un acuerdo unánime, desde UGT se pide un receso ya que no comparten la necesidad del requisito de los 2 años de antigüedad. Tras el receso, se expone la nueva propuesta de UGT, modificando el punto 1 quedando el texto en su conjunto de la siguiente forma:

- 1.- Los grupos IV queden únicamente limitados a la vía de acceso a la función pública y aquellas situaciones contractuales que así lo exijan, debiendo ofertarse su promoción a grupo III por concurso de méritos por transformación en cuanto se lleve a cabo su toma de posesión como personal fijo.
- 2.- Todo personal laboral eventual con dos años de antigüedad en la UCO como personal laboral de administración y servicios con cargo a Capítulo I de sus presupuestos, como

grupo IV, de forma inmediata se les retribuya el complemento de categoría al inmediato superior, esto es grupo III.

3.- En una planificación plurianual, se facilitará el acceso voluntario a la promoción por transformación de plazas del 100% de la plantilla de personal laboral de la Universidad por la vía del concurso de méritos.

Siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Pertenecer al mismo área, servicio o unidad.

b) Reunir los requisitos que establece el IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las UUPPAA.

Esta última modificación cuenta con la aprobación unánime de los presentes.

PUNTO 9º. Correo Técnico Especialista Laboratorio EPS Belmez solicitando al Comité de Empresa colaboración sobre puesta en marcha promoción interna plaza de TGM ADI en Belmez.

El presidente hace lectura del escrito enviado por la compañera de la EPS Belmez.

UGT toma la palabra para exponer su postura y la siguiente propuesta:

Dando respuesta a la solicitud recibida por la compañera, técnico especialista de laboratorio de la EPS de Belmez, con fecha de entrada en este CE de 10 de octubre de 2022, nos ratificamos en el acuerdo alcanzado en CE el 6 de noviembre de 2020 y trasladado a gerencia el 9 de noviembre de 2020, “se acuerda por mayoría proponer a la Universidad que, ante el hecho de existir una Técnico Especialista de Laboratorio que no se encuentra adscrita a ningún departamento, sino a la Unidad de Apoyo de la Escuela Politécnica Superior de Belmez y, cumpliendo con los requisitos de la titulación académica para poder optar a una posible promoción a Grupo 2, se proceda a establecer un procedimiento de promoción interna a una plaza TGM ADI de Laboratorio con la misma adscripción”, de manera que se permita a la compañera el desarrollo de su carrera profesional.

Desde CCOO se apoya la petición de dicha compañera y pide que se refleje en acta:

CCOO apoya plenamente la petición de nuestra compañera y pedimos que esta plaza sea convocada de forma independiente a cualquier otra a la mayor brevedad posible ya que en su momento no se le facilitó participar en el proceso ya finalizado para el que cumplía todos los requisitos y entendemos que esto exige darle una respuesta distinta, más rápida por ser además la persona con mayor antigüedad en la categoría inmediatamente inferior de todas las personas que puedan tener los requisitos establecidos para la promoción.

La propuesta de UGT se aprueba por unanimidad de los presentes.

PUNTO 10º. Concurso de traslado y cobertura de plazas para el proceso de técnico auxiliar STOEM.

Desde CCOO se hace una exposición de motivos y una propuesta:

Ante la proximidad de la finalización del proceso selectivo de convocatoria pública de empleo de Técnico Auxiliar STOEM pedimos que se cumpla el IV Convenio Colectivo del PAS Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, en lo referente a las formas de cobertura de plazas, concretamente, concurso de traslados previo a la toma de posesión de los aprobados.

De esta forma pedimos que no habiéndose concretado las plazas que deben ser objeto de cobertura y ante las vacantes generadas en la UT, pedimos que estas sean incluidas tanto en el concurso de traslados como en las plazas ofertadas de esta forma:

1.- Todo personal fijo Técnico STOEM (grupos III y IV), participen en un concurso de traslados previos para poder optar a cualquiera de las vacantes existentes, ya que en el momento de generarse las vacantes de STOEM que fueron objeto de convocatoria pública eran de Técnico Especialista, entre las que pueden incluirse:

- 1 facultad de filosofía*
- 1 facultad de ciencias de la educación*
- 1 facultad de derecho*
- 1 rectorado*
- 2 unidad técnica*

2.- Aquellas plazas del concurso que quedasen sin cubrir, además de la que pudiera surgir a resultas, sean ofrecidas por el orden final de proceso a los tres aprobados y a continuación se atienda la solicitud de traslado recibida desde la Universidad de Jaén.

3.- Las plazas que quedasen sin cubrir por personal fijo serán cubiertas por personal eventual procedente de la bolsa de trabajo que previamente sea negociada con el comité de empresa del Pas Laboral, con contrato vinculado a vacante.

Asimismo, pedimos que se negocie con el comité de empresa la realización de concurso de traslados en todas las áreas.

Desde UGT se considera que, al tratarse de un proceso selectivo de una oferta pública de consolidación de empleo y no existiendo previamente personal fijo en la categoría de Téc. Auxiliar de STOEM de Mantenimiento de Centros, existiendo personal interino pendiente de que convoquen procedimientos de estabilización, no ve oportuno el concurso de traslado, en aplicación de lo establecido en el Convenio Colectivo conforme a lo interpretado por la CIVEA en el acuerdo de fecha 15/01/2019: “La aplicación a los procesos selectivos para provisión de vacantes, derivados de la estabilización de empleo temporal, de cualquiera de los procedimientos contemplados en el apartado 1 del artículo 18 del IV Convenio Colectivo del PAS de las Universidades Andaluzas. Pudiéndose optar, previo el consenso entre Gerencia y Comité de Empresa en cada Universidad, directamente por el proceso selectivo de nuevo ingreso”. También se hace lectura de una posible propuesta de acuerdo:

Dado que está próxima la finalización del procedimiento de Téc. Aux. STOEM, solicitamos oferten todas las plazas vacantes a los aspirantes que han superado dicho proceso,

manteniendo al personal eventual que actualmente esté en servicio activo en las plazas que hayan quedado disponibles.

Desde CSIF también se reclama la necesidad del concurso previo a la toma de posesión de la OPE de traslado en esta área.

Tras un debate, al no haber punto de encuentro entre ambas propuestas, se proceden a votar:

- Propuesta CCOO: 6 votos a favor, 7 votos en contra, 0 abstenciones.
- Propuesta UGT: 7 votos a favor, 1 votos en contra, 5 abstenciones.

Se aprueba la propuesta de UGT por mayoría absoluta.

Desde CSIF se pide que conste en acta el sentido de su voto:

Nuestro voto es en contra ya que desde CSIF no se admite el dejar sin derecho al concurso de traslados, previo a la toma de posesión de los aprobados, a los trabajadores Técnicos Especialistas de STOEM que tienen interés, favoreciendo nuevamente situaciones concretas frente a colectivas que nos resultan inapropiadas y que vulneran de frente nuestro convenio colectivo.

PUNTO 11º. Seguimiento acuerdo constitución de bolsas de mayo 2020.

Desde UGT se toma la palabra y aporta la siguiente propuesta:

Como todos sabemos están próximos a la finalización diversos procesos selectivos procedentes de los acuerdos de OPE del 26 de mayo de 2020, de las categorías profesionales a técnico auxiliar de laboratorio departamentales, técnico auxiliar de conserjería y técnico auxiliar de STOEM, de los cuales existe un acuerdo de constitución de bolsas tras la finalización de dichos procesos, y que desde la propia Gerencia en anteriores reuniones del grupo de trabajo, nos han solicitado que les hagamos llegar desde este Comité de Empresa los acuerdos existentes para proceder a su puesta en marcha. Por lo cual solicitamos dar traslado a la actual Gerencia de los acuerdos existentes en relación con la constitución de bolsas del acuerdo de 26/05/2020 para su cumplimiento y al igual que hemos reiterado en las últimas reuniones mantenidas con Gerencia, insistir en la importancia de que se firmen todos los acuerdos a que se lleguen para un mejor funcionamiento, de manera que sea más fácil para unos y otros la aplicación de estos en todos los aspectos.

Desde CCOO se manifiesta que no votaron a favor del acuerdo de mayo de 2020, por lo que tampoco están de acuerdo ahora, aunque están de acuerdo con que se envíen dichos acuerdos mencionados y con que se deben cumplir los acuerdos firmados y en vigor en la Universidad de Córdoba.

UGT propone trasladar el texto manifestado con los correspondientes documentos de acuerdo, así como el texto final de como quedan estos acuerdos con el literal de las modificaciones propuestas por el CE y aceptadas por Gerencia.

Desde UGT se manifiesta que se deben respetar sin intentar boicotear todos los acuerdos del Comité de Empresa PAS, ya sean por mayoría absoluta o por unanimidad, ya que todos son igual de válidos.

La propuesta de UGT se aprueba por unanimidad de los presentes.

Desde CCOO piden que se refleje el sentido de su voto:

Desde CCOO se manifiesta que aun estando convencidos de la necesidad de remitir el acuerdo a Gerencia sigue estando totalmente en contra de los contenidos de dicho acuerdo tal y como estuvo en mayo de 2020 cuando se adoptó por mayoría que no por unanimidad en este comité de empresa.

PUNTO 12º. Concurso de traslados Laboratorios Departamentales.

Desde UGT se lee una propuesta al respecto:

Estando próxima la finalización de procesos selectivos en laboratorios departamentales o centros, y habiendo solicitado desde este CE a la anterior Gerencia la necesidad explícita de un concurso de traslados en dicha área, y de lo cual también se ha hecho participe a la actual gerencia en reuniones previas de los grupos de trabajo, solicitamos a gerencia que nos hagan llegar un borrador de convocatoria de concurso de traslados, con indicación de las plazas que se oferten para que puedan ser objeto de su estudio y posible aprobación por parte de este CE antes de la puesta en marcha de dicho proceso.

Desde CCOO también se aporta una propuesta:

En este punto CCOO considera que debido a las funciones que tiene el personal de laboratorio, que aun subiendo de categoría no tiene acarreadas las funciones de control y coordinación de personal, pensamos que en este concurso deben identificarse todas las vacantes existentes y ofrecerlas a todo el personal fijo de laboratorio.

De esta forma las plazas que quedasen sin cubrir y las de resulta, se le ofrezcan al personal que ha superado el proceso selectivo

Desde UGT se manifiesta que para nada están en contra de la propuesta que realiza CCOO, pero reflejan que en este momento su propuesta va en línea con lo tratado en reuniones del grupo de trabajo con Gerencia para que nos hagan llegar la relación de plazas a ofertar, por supuesto sin intención de dejar fuera a ningún personal fijo de laboratorio, y que las condiciones se tendrán que negociar posteriormente con Gerencia.

Al haber dos propuestas, se procede a votación:

- Propuesta UGT: 7 votos a favor, 0 votos en contra, 6 abstenciones.
- Propuesta CCOO: 5 votos a favor, 0 votos en contra, 8 abstenciones.

Se aprueba la propuesta de UGT por mayoría absoluta.

Desde CSIF se pide que conste en acta el sentido de su voto:

Nuestro voto es abstención ya que desde CSIF queremos reivindicar el derecho al concurso de traslados, previo a la toma de posesión de los aprobados, de todos los trabajadores de la Universidad de Córdoba conforme a nuestro convenio colectivo, cosa que no ha ocurrido anteriormente en el caso de STOEM.

PUNTO 13°. Seguimiento de los procedimientos de acceso.

Desde UGT se hace la siguiente aportación, con argumento y propuesta:

Como viene siendo habitual, desde UGT hemos solicitado la inclusión de este punto con el objeto de que se trate en cada CE los procedimientos pendientes de OPE para la consolidación de tantos compañeros, que siguen a la espera de que se descongestionen todos los procesos estancados por el anterior equipo rectoral, ya que esperamos ponernos al día lo antes posible con el actual equipo. Creemos necesario reiterar a gerencia la necesidad de reforzar el área de recursos humanos, como ya nos informaron respecto a su intención de dotarlo de tres personas más para desbloquear y agilizar la cantidad de convocatorias pendientes, dada la situación que se habían encontrado.

Recordando que tenemos pendiente:

- OPE ADICIONAL 2021: 3 convocatorias con un total de 16 plazas (caducidad 31/12/2022)
- OPE 2020: 9 convocatorias con un total de 13 plazas
- OPE 2021: 6 convocatorias con un total de 11 plazas
- OPE 2022: 10 convocatorias con un total de 19 plazas

Desde UGT proponemos el siguiente texto de acuerdo:

Desde este CE se aprueba por unanimidad de los presentes, solicitar a gerencia la necesidad urgente de negociar las diferentes OPES pendientes, acumulando en una única convocatoria aquellas en las que esto sea posible. tanto por el bien de este personal como de una mayor celeridad en los procedimientos pendientes para la propia Universidad. Reiterando a gerencia la necesidad urgente de reforzar el área de recursos humanos para desbloquear la situación existente de acumulación de convocatorias, y de cuyo hecho no tenemos constancia de que se haya producido hasta la fecha.

La propuesta se aprueba por unanimidad de los presentes.

PUNTO 14°. Medidas a tomar por el Comité de Empresa del PAS Laboral frente a los próximos ceses de contratos en el PAS Laboral.

Desde CCOO se comienza con la exposición de su postura:

Ante la proximidad de la finalización de procesos selectivos (conserjería, laboratorio, ...), o el comienzo de otros, fruto del proceso de estabilización de la ley 20/21 (biblioteca, conserjería y laboratorio) en los que hay compañeras y compañeros que o no los han superado o no están en la bolsa o lista en vigor y que están cubriendo contratos de relevo

próximos a finalizar cuyos puestos de trabajo están en peligro, desde CCOO proponemos lo siguiente:

Este comité de empresa acuerda por unanimidad proponer a la Universidad que no proceda al cese de ningún trabajador de cualquier área vinculado a un contrato de relevo próximo a su finalización y que no se encuentre incluido en ninguna bolsa en vigor o que no haya superado el último proceso selectivo asegurándose su continuidad laboral hasta que se constituyan nuevas bolsas fruto de los procesos de sus áreas.

Desde UGT se hace la siguiente propuesta:

Actualmente están culminando un gran número de procedimientos de acceso del colectivo del PAS Laboral que se iniciaron hace años, en el contexto de la necesaria estabilización de empleo.

Teniendo en cuenta que, en algunos casos, se van a convocar procedimientos de concurso de traslado y se van a constituir nuevas bolsas en desarrollo de lo acordado entre Gerencia y Comité de Empresa en mayo de 2020, es necesario realizar una planificación que minimice la posibilidad de que se generen disfunciones en los servicios implicados y, al mismo tiempo, se facilite el cumplimiento del compromiso de este Equipo de Gobierno con la estabilización de empleo.

En base de lo anteriormente expuesto, este CE solicita a Gerencia que se tomen las medidas oportunas para que en ningún caso se despida al personal que actualmente están trabajando hasta que se constituyan las correspondientes bolsas de empleo.

Habiendo manifestaciones desde CCOO en contra de lo acordado entre Gerencia y Comité de Empresa en mayo de 2020, el presidente propone suprimirlo para intentar llegar a consenso, pudiendo quedar así:

Actualmente están culminando un gran número de procedimientos de acceso del colectivo del PAS Laboral que se iniciaron hace años, en el contexto de la necesaria estabilización de empleo.

Teniendo en cuenta que, en algunos casos, se van a convocar procedimientos de concurso de traslado y se van a constituir nuevas bolsas, es necesario realizar una planificación que minimice la posibilidad de que se generen disfunciones en los servicios implicados y, al mismo tiempo, se facilite el cumplimiento del compromiso de este Equipo de Gobierno con la estabilización de empleo.

En base de lo anteriormente expuesto, este CE solicita a Gerencia que se tomen las medidas oportunas para que en ningún caso se despida al personal que actualmente están trabajando hasta que se constituyan las correspondientes bolsas de empleo.

Desde CCOO se pide un receso para estudiar esta última alternativa de redacción a las 13:10.

Juan Francisco Pedrazas López (CCOO) se ausenta de la sesión.

Tras el receso, desde CCOO están dispuestos a aceptar la última modificación, siempre y cuando se incluyan un añadido en relación con futuros casos parecidos al que se está tratando.

Desde UGT se entiende que este punto es para tratar una situación actual que es conocida, tal y como recoge el propio enunciado del punto de cara a los próximos cese, y su propuesta va en línea de lo tratado con Gerencia en la última reunión mantenida de cara a la urgencia de este momento antes los procesos que finalizan, por supuesto compartimos que no se produzcan ceses ni ahora ni en el futuro, por lo que creemos necesario negociar un acuerdo de bolsas que dé respuesta a cualquier casuística parecida que pueda surgir más adelante, incluso proponemos a CCOO que se pueda tratar este asunto este punto en un próximo CE para situaciones futuras.

Así pues, al no haber consenso se someten a votación las propuestas iniciales de UGT y CCOO:

- Propuesta UGT: 7 votos a favor, 5 votos en contra, 0 abstenciones.
- Propuesta CCOO: 5 votos a favor, 0 votos en contra, 7 abstenciones

Se aprueba la propuesta de UGT por mayoría absoluta.

PUNTO 15º. Carrera Profesional PAS Laboral UCO.

Desde UGT se plantea una argumentación y una propuesta:

En el Artículo 44 de los Estatutos de la UCO, Promoción del Personal de Administración y Servicios, se establece que, “con objeto de asegurar la adecuada promoción profesional de este personal y la calidad de los servicios que presta, y dentro de la ordenación de puestos de trabajo, las necesidades estructurales y las posibilidades presupuestarias, se promoverá la actualización, el perfeccionamiento y la cualificación del personal y la regulación de la carrera profesional en sus cuatro vertientes en los términos que legalmente procedan: carrera horizontal, carrera vertical, promoción interna horizontal y promoción interna vertical”.

Desde la firma de los acuerdos de RPT de 2017 y los posteriores acuerdos vinculados a las OPEs anuales, se han acordado 30 procedimientos de promoción interna vertical, con un total de 142 plazas, de las cuales han concluido 15 procedimientos de 104 plazas, estando 2 procedimientos convocados sin finalizar con 13 plazas y 13 procedimientos de 25 plazas pendientes de convocar. En el contexto de la negociación de la nueva RPT deberemos dar respuesta a las necesidades de carrera profesional del colectivo del PAS Laboral, tanto en su vertiente Vertical como Horizontal. Realizamos la siguiente propuesta:

Teniendo en cuenta que la Gerencia ha anunciado que, en la próxima reunión con la comisión de trabajo de este órgano de representación unitario, este CE propone que se traslade a Gerencia:

- *Es de justicia que se convoquen y resuelvan todos los procedimientos de promoción interna que se hayan acordado.*
- *Se debe plantear una planificación plurianual bajo el mandato del rector, que facilite el acceso voluntario a la promoción vertical por transformación de*

plazas del 100% de la plantilla de personal laboral de la Universidad, mediante procedimientos de concurso de méritos.

- *De una vez por todas, sin tener que esperar más de lo necesario a las negociaciones autonómicas pendientes de convocar, deberemos negociar un modelo de Carrera Horizontal en nuestra Universidad, tal como se comprometió nuestro Rector, que reconozca la experiencia del personal que acumula décadas en su puesto.*

Desde CCOO se manifiestan a favor de los términos expuestos anteriormente por UGT.

La propuesta de UGT se aprueba por unanimidad de los presentes.

PUNTO 16°. Documentación de entrada/salida y/o pendiente de tratar.

El presidente del CE hace lectura de la lista de escritos de entrada y salida.

ENTRADAS

1415. 21/09/2022. Correo de Secretaría de Gerencia con convocatoria para reunión con CE de 27/09/2020.

1416. 26/09/2022. Correo de Secretaría de Gerencia con convocatoria para reunión de Comisión de seguimiento de Bolsas para el 29/09/2022.

1417. 26/09/2022. Correo de delegado de UGT en Comité de Empresa con propuesta de UGT en relación con la convocatoria de 7 plazas de Encargado de Equipo de Conserjería

1418. 28/09/2022. Correo de Servicio de Archivo, Registro y Administración Electrónica Correo de Técnico Especialista de Laboratorio con solicitud firmada por 6 Técnicos Especialistas de Laboratorio sobre Promoción Interna a Grupo II

1419. 28/09/2022. Correo de delegada de CCOO solicitando documentación relacionada con la aprobación trasladada al rector referente a promociones internas.

1420. 29/09/2022. Correo de delegado de CCOO con petición de punto en el orden del día para reunión de 04/11/2022.

1421. 30/09/2022. Correo de Gerencia con listado sobre complementos de dirección.

1422. 30/09/2022. Correo de Gerencia solicitando designación de representante del Comité de Empresa en Comisión Negociadora Plan de Igualdad.

1423. 03/10/2022. Correo de Secretaría de Gerencia convocando Grupo de Trabajo del Comité de Empresa para 04/10/2022.

1424. 04/10/2022. Correo de delegada de CCOO con petición de punto en el orden del día para reunión de 04/11/2022.

1425. 05/10/2022. Correo del Servicio de Gestión de RR.HH. comunicando incidencias de altas y bajas del mes de septiembre de 2022.

1426. 05/10/2022. Correo de delegado de CCOO con petición de punto en el orden del día para reunión de 04/11/2022.

1427. 07/10/2022. Correo de Secretaría de Gerencia convocando Grupo de Trabajo del Comité de Empresa para 11/10/2022.

1428. 10/10/2022. Correo Técnico Especialista Laboratorio EPS Belmez solicitando al Comité de Empresa colaboración sobre puesta en marcha promoción interna plaza de TGM ADI en Belmez.

1429. 11/10/2022. Correo de delegado de CCOO con petición de punto en el orden del día para reunión de 04/11/2022.

1430. 11/10/2022. Correo de delegada de UGT con petición de puntos en el orden del día para reunión de 04/11/2022.

1431. 13/10/2022. Correo de delegada de UGT con petición de punto en el orden del día para reunión de 04/11/2022.

1432. 17/10/2022. Correo de Secretaría de Gerencia con convocatoria para reunión con CE de 25/10/2022.

1433. 18/10/2022. Correo delegado CCOO con posicionamiento de su sindicato en contra de convocatoria de reuniones de Comité de Empresa On line.

1434. 20/10/2022. Correo de Secretaría de Gerencia con borrador de Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Córdoba.

1435. 25/10/2022. Correo de Secretaría de Gerencia con borrador de Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Córdoba, con modificaciones realizadas en MGN.

1436. 26/10/2022. Correo de Secretaría de Gerencia convocando Grupo de Trabajo del Comité de Empresa para 31/10/2022.

1437. 26/10/2022. Correo de delegado de CCOO con petición de punto en el orden del día para reunión de 04/11/2022.

1438. 27/10/2022. Correo de delegada de UGT con petición de punto en el orden del día para reunión de 04/11/2022.

1439. 31/10/2022. Correo de Secretaría de Gerencia convocando Grupo de Trabajo del Comité de Empresa para 07/11/2022.

1440. 31/10/2022. Correo de Gerencia con documentación sobre convocatoria de OPE de TGM STOEM Arquitecto Técnico.

1441. 31/10/2022. Correo interno de Gerencia con documento sobre diferencias retributivas.

1442. 01/11/2022. Correo de Gerencia con rectificación sobre convocatoria TGM STOEM Arquitecto Técnico.

1443. 04/11/2022. Correo del Servicio de Gestión de RR.HH. comunicando incidencias de altas y bajas del mes de octubre de 2022.

SALIDAS

1565. 19/09/2022. Acta de la sesión Ordinaria de 28 de junio, aprobada en la sesión ordinaria de 15/09/2022.

- 1566. 20/09/2022.** Correo a Gerencia con borrador de REGLAMENTO DE SELECCIÓN, NOMBRAMIENTO Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA con las propuestas de modificaciones y dudas planteadas en reunión con Gerencia.
- 1567. 20/09/2022.** Traslado a delegados/as acuerdos de CE ordinario de 15/09, continuada el 19/09/2022.
- 1568. 21/09/2022.** Traslado a Gerencia acuerdos de CE ordinario de 15/09/2022, continuada el 19/09/2022.
- 1569. 21/09/2022.** Traslado a delegados/as borrador de REGLAMENTO DE SELECCIÓN, NOMBRAMIENTO Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA con las propuestas de modificaciones y dudas planteadas en reunión con Gerencia.
- 1570. 21/09/2022.** Traslado a delegados/as correo de Secretaría de Gerencia con convocatoria para reunión con CE de 27/09/2020.
- 1571. 23/09/2022.** Correo a delegados/as con convocatoria para reunión extraordinaria de 26/09/2022.
- 1572. 23/09/2022.** Correo a delegados/as con convocatoria para reunión extraordinaria de 27/09/2022.
- 1573. 23/09/2022.** Correo a delegados/as con convocatoria para reunión extraordinaria de 27/09/2022 Reunión institucional con Rector.
- 1574. 26/09/2022.** Traslado a delegados/as correo de Secretaría de Gerencia con convocatoria para reunión de Comisión de seguimiento de Bolsas para el 29/09/2022.
- 1575. 26/09/2022.** Traslado a delegados/as correo de delegado de UGT en Comité de Empresa con propuesta de UGT en relación con la convocatoria de 7 plazas de Encargado de Equipo de Conserjería.
- 1576. 26/09/2022.** Traslado a Gerencia acuerdos de Comité de Empresa de 26/09/2022.
- 1577. 28/09/2022.** Traslado a delegados/as correo de Servicio de Archivo, Registro y Administración Electrónica Correo de Técnico Especialista de Laboratorio con solicitud firmada por 6 Técnicos Especialistas de Laboratorio sobre Promoción Interna a Grupo II
- 1578. 29/09/2022.** Correo de presidente de C.E. a delegada de CCOO dando respuesta a su correo sobre petición de documentación relacionada con la aprobación trasladada al rector referente a promociones internas.
- 1579. 30/09/2022.** Traslado a delegados/as correo de delegado de CCOO con petición de punto en el orden del día para reunión de 04/11/2022.
- 1580. 01/10/2022.** Traslado a delegados/as correo de Gerencia con listado sobre complementos de dirección.
- 1581. 01/10/2022.** Traslado a delegados/as correo de Gerencia solicitando designación de representante del Comité de Empresa en Comisión Negociadora Plan de Igualdad.

- 1582. 04/10/2022.** Traslado a delegados/as correo de delegada de CCOO con petición de punto en el orden del día para reunión de 04/11/2022.
- 1583. 05/10/2022.** Traslado a delegados/as correo del Servicio de Gestión de RR.HH. comunicando incidencias de altas y bajas del mes de septiembre de 2022.
- 1584. 05/10/2022.** Traslado a delegados/as correo de delegado de CCOO con petición de punto en el orden del día para reunión de 04/11/2022.
- 1585. 07/10/2022.** Traslado a delegados/as correo de Secretaría de Gerencia convocando Grupo de Trabajo del Comité de Empresa para 11/10/2022.
- 1586. 10/10/2022.** Traslado a delegados/as correo Técnico Especialista Laboratorio EPS Belmez solicitando al Comité de Empresa colaboración sobre puesta en marcha promoción interna plaza de TGM ADI en Belmez.
- 1587. 11/10/2022.** Traslado a delegados/as correo de delegado de CCOO con petición de punto en el orden del día para reunión de 04/11/2022.
- 1588. 11/10/2022.** Traslado a delegados/as correo de delegada de UGT con petición de puntos en el orden del día para reunión de 04/11/2022.
- 1589. 13/10/2022.** Traslado a delegados/as correo de delegada de UGT con petición de punto en el orden del día para reunión de 04/11/2022.
- 1590. 17/10/2022.** Traslado a delegados/as correo de Secretaría de Gerencia con convocatoria para reunión con CE de 25/10/2022.
- 1591. 18/10/2022.** Correo a delegados/as con convocatoria para reunión extraordinaria de 21/10/2022.
- 1592. 20/10/2022.** Traslado a delegados/as correo de Secretaría de Gerencia con borrador de Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Córdoba.
- 1593. 21/10/2022.** Correo a delegados/as con convocatoria para reunión extraordinaria de 25/10/2022.
- 1594. 26/10/2022.** Traslado a delegados/as correo de Secretaría de Gerencia con borrador de Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Córdoba, con modificaciones realizadas en MGN.
- 1595. 26/10/2022.** Traslado a delegados/as correo de Secretaría de Gerencia convocando Grupo de Trabajo del Comité de Empresa para 31/10/2022.
- 1596. 27/10/2022.** Traslado a delegados/as correo de delegado de CCOO con petición de punto en el orden del día para reunión de 04/11/2022.
- 1597. 28/10/2022.** Traslado a Gerencia acuerdos de Comité de Empresa de 21/10/2022.
- 1598. 28/10/2022.** Traslado a delegados/as correo de delegada de UGT con petición de punto en el orden del día para reunión de 04/11/2022.
- 1599. 29/10/2022.** Correo a delegados/as con convocatoria para reunión ordinaria de 04/11/2022.

1600. 31/10/2022. Traslado a delegados/as Correo de Secretaría de Gerencia convocando Grupo de Trabajo del Comité de Empresa para 07/11/2022.

1601. 31/10/2022. Traslado a delegados/as Correo de Gerencia con documentación sobre convocatoria TGM STOEM Arquitecto Técnico y convocatoria para Comité extraordinario de 02/11/2022.

1602. 01/11/2022. Traslado a delegados/as correo de Gerencia con rectificación sobre convocatoria TGM STOEM Arquitecto Técnico.

1603. 02/11/2022. Traslado a Gerencia acuerdos de Comité de Empresa Extraordinario de 02/11/2022.

1604. 02/11/2022. Traslado a delegados/as correo de Gerencia con documento sobre diferencias retributivas.

1605. 02/11/2022. Correo a delegados/as con documentación para reunión ordinaria de 04/11/2022.

1606. 04/11/2022. Traslado a delegados/as correo del Servicio de Gestión de RR.HH. comunicando incidencias de altas y bajas del mes de octubre de 2022.

PUNTO 17º. Ruegos y Preguntas.

- **Ruego CSIF:** solicitar a Gerencia el acuerdo existente de cierres o prestaciones del SAEX.
- **Ruego CCOO:** preguntar a asesoría jurídica informe sobre la legalidad de realizar grabaciones de las sesiones del CE a efectos de la redacción de actas.

El presidente responde que la pregunta a asesoría no corresponde a este CE, ya que la confección de las actas se seguirá haciendo como hasta ahora, confeccionadas por el secretario, como marca nuestro reglamento, tomando las anotaciones pertinentes y trasladando por escrito, el resto de delegados, aquellas intervenciones que quieran que aparezcan literalmente en el acta. Hace referencia el presidente que, al igual que los delegados de CCOO y CSIF han decidido no asistir a convocatorias de CE on line, porque no está regulado en el reglamento de CE, sean consecuentes ya que la grabación de las sesiones, tampoco se encuentra regulado en nuestro reglamento de funcionamiento.

- **Ruego CCOO:** que el CE empiece a digitalizar toda la documentación recibida y así evite el consumo de fungibles a partir del 1 de enero de 2023.

El presidente responde que aun compartiendo el planteamiento respecto al gasto en material fungible y al doble trabajo que esto supone, consultará si esto es posible. Además, hace referencia a que se digitalizan ya las entradas y salidas para poderlas mandar por correo electrónico a los delegados y delegadas.

- **Ruego CSIF:** consultar a asesoría jurídica si puede resolver las inquietudes legales o de interpretación de disposiciones para el CE.

El presidente le comunica que lo consultará a Gerencia en la próxima reunión de la comisión de trabajo

- **Ruego UGT:** En la sesión ordinaria del martes, 28 de junio 2022, con respecto al PUNTO 3. Escrito Técnico Especialista en Telecomunicaciones, se acordó trasladar a Gerencia que: *“Tras recibir escrito de Técnico Especialista en Telecomunicaciones de la Ftad. de Ciencias de La Educación, solicitando a este Comité de Empresa PAS información sobre servicios extraordinarios fuera de la jornada laboral en sábados, domingos y festivos, este Comité de Empresa PAS acuerda por unanimidad de los presentes, demandar a la Jefa de Servicio de Gestión de Recursos Humanos que tome conocimiento de la Instrucción de Gerencia 3/2018 y le dé cumplimiento, ya que ejecuta un acuerdo con este Comité con fecha 24/11/2017. En su apartado quinto establece que “el horario realizado que supere las indicadas 5 horas será considerado servicio extraordinario y retribuido a razón de 21 euros la hora o en compensación horaria a razón de 1 hora y 45 minutos si lo solicitara el interesado y el responsable del centro al que esté adscrito informe favorablemente, por no afectar a las necesidades de los servicios”. Además, instamos a la UCO a que atienda las reclamaciones que se produzcan desde la entrada en vigor de dicha instrucción”.*

En las últimas reuniones del grupo de trabajo de CE con Gerencia, se recordó al gerente esta cuestión, a lo que nos contestó que estaba de acuerdo con lo que este CE está solicitando y que darían instrucciones a la Jefa del Servicio de RRHH.

Desde UGT rogamos a Gerencia que se preocupe por el cumplimiento de las instrucciones que haya trasladado a la Jefa del Servicio de RRHH, ya que esta situación no se tenía que haber dado y la solución comprometida se viene retrasando sin justificación.

Sin más asuntos que tratar, siendo las 14:00h. se levanta la sesión.

El Secretario

VºBº Presidente

Gabriel Francisco Valentín Casanova

José Salmerón Muñoz