



En la siguiente reunión virtual de trabajo de la Comisión Permanente de la Junta de Personal compuesta por Alberto Cabeza (CCOO) y Silvia Andrés (delegada CCOO); Manuel Tricas (CGT); Ismael Escuín (delegado CSIF); Carmen Arilla, Sonia Espallargas y Rubén Lafuente (SOMOS); Miguel Hernández (UGT), con el señor Gerente y Vicegerente de Recursos Humanos, los asuntos tratados son los siguientes:

En primer lugar, nos informan de la hoja de ruta de esta nueva legislatura, con el impulso de las convocatorias de las respectivas Mesas Sectoriales, Junta de PAS, Comité de Empresa, para cumplir con su programa electoral:

- Denunciar el Pacto Convenio, tanto de PAS cómo de PDI. Se piensa que las elecciones a Claustro, y el POD, estarán finalizados después de Semana Santa, siendo el momento de realizar las denuncias respectivas.
- Impulsar la racionalización y disminución de los procesos administrativos, para hacer una gestión universitaria más eficiente y menos burocratizada.
- Modificar la normativa de teletrabajo (ya estamos trabajando en un grupo de trabajo al respecto).
- Implantar una correcta Evaluación del Desempeño, dotándola de una nueva metodología y de los recursos suficientes para su implantación. La Inspección de Servicios estudiará los procesos de Evaluación del Desempeño en otras universidades.
- Formación: Se encargará a la Inspección de Servicios de un análisis desde tres ámbitos:
 - Corto plazo: los ámbitos formativos para PAS que no se están ofertando.
 - Medio plazo: profundizar en la colaboración con otras Administraciones Públicas.
 - Largo plazo: Revisar y actualizar los códigos vinculados a formación para los distintos puestos en la RPT.
- Oferta de Empleo Público (OEP) 2021: Según la ley de Presupuestos Generales del Estado la tasa de reposición para este año es del 110%, lo que se traduce en 40 plazas que hay que ofertar a OEP en este 1º trimestre, e incorporando todas las plazas afines en una misma convocatoria.
- Promociones: Se va a cambiar el modelo de exámenes, para no replicar las convocatorias de turno libre que ya se superaron. Se reducirá la prueba objetiva, computando más la experiencia. Se plantea, además, formación obligatoria post-promoción para determinados puestos. Se trata de modificar la estructura tan rígida que existe.



- Creación del grupo B: Se pretende regular el grupo B en la universidad como establece el EBEP, pero solo será para ciertos puestos técnicos venidos de grados de formación, por ello posiblemente, serán muy estancos con poca movilidad y promoción.
- Modificaciones de RPT: En este tiempo han ido llegando a la Gerencia por parte de los servicios, diferentes modificaciones de puestos en la RPT, así que se llevarán a una Mesa de Pas para asumir y negociar las que sean factibles.
- Modificación de Estatutos: Se van a llevar a cabo modificaciones con menciones al PAS, lo que supondrá modificaciones de RPT.
- Personal Indefinido: impulsar y consolidar el contratar personal indefinido entre el personal laboral, culminando con una RPT del personal de investigación.
- Movilidad del PAS: se pretende impulsar la movilidad del PAS para su integración en la Universidad Europea. Este proyecto se impulsará con la nueva redacción de la Ley Orgánica de Universidades.
- Fondos europeos: con la llegada de estos fondos a través de distintos proyectos, se van a crear diferentes estructuras de formación no presencial con la participación del PAS.

1.- Asuntos propuestos por la comisión permanente de la Junta de PAS.

Calendario de Actuaciones:

Solicitamos un calendario aproximado de las actuaciones que va a realizar la Universidad este año 2021, en relación a la finalización de concursos, ofertas de empleo público pendientes de convocar, promociones, etc.

Gerencia nos comunica que va a ser un año bastante laborioso porque hay muchas actuaciones pendientes. Los concursos finalizarán en breve. Las plazas de las distintas ofertas se unirán en una sola convocatoria e irán en paralelo con las promociones, es decir, se harán exámenes de promoción y libre al mismo tiempo (cada uno en su formato) en las categorías que se pueda para economizar recursos. Las primeras convocatorias que van a realizarse durante este año 2021 son las del servicio jurídico, y seguidamente todas las convocatorias de las ofertas del año 2018, teniendo la gran mayoría el límite del mes de diciembre como máximo.



% de plazas reservadas por discapacidad en las diferentes convocatorias:

Se considera necesario solicitar a Gerencia un estudio concreto de las plazas que sean adecuadas para cubrir tanto para discapacitados con mermas de sus capacidades físicas, como discapacitados intelectuales, que no puedan realizar el trabajo ordinario. Les instamos para que comunique a la Oficina Universitaria de Atención a la Diversidad (OUAD) el inicio de dicho estudio antes de que salgan las convocatorias pendientes.

Gerencia nos comunica que hay un proyecto en estudio impulsado por la OUAD y la Caixa en materia de discapacidades intelectuales. Esta oficina tendrá el encargo de hacer un mapa de los puestos que puedan ser ocupados por estas personas con discapacidad.

Lista de espera para pertenecer a Tribunales:

Se recuerda a Gerencia cuando se van a crear las listas para poder pertenecer como miembros de los diferentes tribunales.

Gerencia nos indica que lo antes posible se va a poner un enlace en la página web, para que puedan apuntarse los trabajadores que deseen participar en la formación de tribunales.

Intercambio de vacaciones:

Se le comunica a Gerencia que antes del 15 de marzo se confirmará si este año tendremos intercambio de vacaciones o se suspenderá como el año pasado. Habrá que analizar la situación sanitaria dentro de mes y medio, y las condiciones en el que se podrá ofrecer el intercambio.

Departamento de Microbiología, Pediatría, Radiología y Salud Pública

Anteriormente se había informado a la Gerencia que había habido un aumento de cargas de trabajo en este nuevo departamento fusionado. A fecha de hoy sigue todo igual y no se ha incorporado ningún refuerzo.

Gerencia nos comunica que nadie se ha puesto en contacto con ellos, y solo tiene como referencia que se han solicitado servicios extraordinarios. Que no sabe si la carga de trabajo es a nivel general del departamento, o por causas particulares de los trabajadores. Indagará la situación y nos comentará lo antes posible.