



En la siguiente reunión presencial de trabajo de la Comisión Permanente de la Junta de Personal compuesta por Silvia Andrés (Delegada CCOO); Manuel Tricas (CGT); Isidro Acín, Rubén Lafuente y José Miguel Ramírez (SOMOS); Julián Boné (UGT), con el señor Gerente y Vicegerente de Recursos Humanos, los asuntos tratados son los siguientes:

Intercambio de Vacaciones.

Tras la asistencia de los representantes del Intercambio de Vacaciones a un Pleno de la Junta, y tratar el tema de las renunciaciones del mismo, trasladamos a la Gerencia que la Junta de PAS ha modificado un artículo del texto del reglamento del Intercambio, en relación a la devolución o no de los gastos del Intercambio cuando es justificable la renuncia.

En breve se les trasladará el texto modificado.

Gerencia nos indica que no ha habido ningún problema hasta la fecha con las devoluciones y que esperan el nuevo reglamento.

Servicio de reprografías, estudio de complementos.

En el último Pleno asistieron trabajadores del servicio de reprografía, de la escala de oficiales de impresión y edición, de los talleres de diferentes centros. Nos comentaron que sus plazas son duales C1 / C2 y con un complemento de destino 17, y quieren solicitar a través de su máximo responsable y de la Junta de Personal para que se traslade a Gerencia la intención de subir a grupo C1 y con un complemento equiparable a otros servicios de nivel 21.

Por otro lado, también nos informaron que no se están cubriendo las bajas o vacantes temporales, como en Filosofía, EINA, Medicina, donde no se puede dar un servicio óptimo a los usuarios, ya que muchos días están cerrados por la tarde los talleres y piensan que gerencia quiere dejar “morir” el servicio.



Gerencia nos comenta sobre lo último expuesto, que si no se cubren los puestos es porque no lo solicitan los responsables ya que no hay actualmente la misma necesidad de servicio que antes.

También nos comunican que es un servicio deficitario y que podemos tratarlo en una Mesa específica, ya que habría mucho de qué hablar, y ver que a lo mejor es necesario cambiar incluso la RPT para adecuar los servicios a la necesidad actual.

Que esperarán el informe del responsable si les llega, pero por el momento, ni les van a subir de grupo ni de nivel.

Problemas en un servicio de los SAI.

Asistieron al último Pleno de la Junta trabajadoras de un servicio de los SAI para comentarnos que el clima laboral del servicio había empeorado desde la incorporación de un nuevo efectivo. Nos indican, que se había incorporado por instrucción de gerencia, y donde aparte de no ostentar la categoría requerida para ese puesto, no había necesidad de personal en el servicio y es un servicio muy delicado donde no puede estar cualquier trabajador sin los conocimientos adecuados.

Las trabajadoras instaron a la Junta a solicitar a Gerencia, el inicio del protocolo de gestión de conflictos en dicho servicio.

Gerencia nos comunica que no se tiene que iniciar ningún protocolo de gestión de conflictos, porque ya se está tratando la problemática desde varios ángulos (servicio de prevención, inspección de servicios y gerencia).

Nos comunican que se reúnen el próximo lunes con las trabajadoras del servicio para que expresen su visión sobre el tema y les solicitarán que indiquen la formación necesaria que se necesita para estar en ese puesto, y así valorar dársela al nuevo trabajador.



Los integrantes de la Junta le comentan si había algún otro puesto menos especializado o delicado que pudiera integrarse dicho trabajador.

Gerencia nos indica que estudiará la situación y nos mantendrán informados sobre el tema.

Tribunales de estabilización:

Preguntamos porque en los tribunales de los procesos de estabilización están las mismas personas en muchas de las convocatorias. Se apuntó mucha gente para estar en tribunales y pocos han sido seleccionados.

Gerencia nos comenta que se realizan en función de titulación y cumpliendo el plan de igualdad.

La Junta sigue opinando que, en pasadas, presentes y futuras convocatorias siempre están las mismas personas en los tribunales.

Libres concurrencias, comisiones de servicios, etc... criterios:

Solicitamos a Gerencia que sea uniforme con los criterios que está utilizando para la provisión temporal de puestos ya sea por libre concurrencia, comisiones de servicio, encomienda, etc...

En algunos casos, se utiliza el llamamiento de la lista interna de promoción interna derivada de los últimos procesos selectivos, en otras, convocatoria donde solo se puede participar desde el mismo grupo o subgrupo. Alguna vez se seleccionan primero los del mismo grupo o subgrupo y si no hay candidatos de la lista de promoción perteneciente del mismo proceso selectivo.

Además en la Resolución de 19 de julio de 2022 que se convocaban plazas por libre concurrencia de Técnico en coordinación y prospectiva de formación permanente a lo largo



de la vida y Técnico en coordinación e integración de procesos económicos y académicos en formación permanente a lo largo de la vida, una vez que están regulados los requisitos en la convocatoria, y sabiendo ya los candidatos se cambian los méritos que se van a pedir establecidos por una asesora, a través de un acuerdo de Gerencia que no estaba publicado en ningún lado y no dan opción a la lista interna de promoción interna derivada del proceso, que previamente sí lo establecía la convocatoria.

Por todo, pedimos que se haga lo que se haga sea uniforme, no que cuando interesa alguien en concreto se cambien las normas del juego.

Gerencia nos comunica que las convocatorias estaban mal diseñadas y se va a cambiar a partir de ahora, la que se comenta también. Son dos plazas muy concretas con una asesora nombrada que la hace diferente. Además, se ha dado una confusión entre lo que es una convocatoria y un llamamiento, y se daba la paradoja que para el subgrupo convocado era una convocatoria, pero si no se cubría por este cupo y pasaba al siguiente subgrupo sólo se hacía por llamamiento, por lo que se pervertía el motivo de la convocatoria y el rol de la asesora. La Resolución de octubre fue motivada por una cuestión concreta y puntual de la Presidenta del Tribunal, por lo que por eso no se publicó.

A partir de ahora se convocarán de la siguiente forma.

Primero se convocará al subgrupo. No habrá automatismo para llamar a lista de espera de la promoción interna.

Sólo si es no singularizado o S2 se acude a la lista de promoción interna.

Si se acude a la lista de promoción y no hay personas candidatas se acude al subgrupo inferior.

Si es un puesto S1, se podrá ir de cualquier escala y no se acudirá a la lista de promoción.



También, nos informaron que una vez que estás trabajando en el mismo grupo y subgrupo no se hará llamamiento de la lista de espera de promoción interna, a no ser que sea de un nivel superior.

Acreditación electrónica

Se informa a Gerencia que, para registrar las solicitudes de los diferentes procesos selectivos de estabilización, teniendo en cuenta el vigente reglamento, se estará a la flexibilidad que permitan las bases reguladoras de las respectivas convocatorias, por lo que la persona que lo desee podrá solicitar participar sin exclusividad del registro electrónico.

Gerencia confirma que es correcto.

Estabilización de la escala de auxiliar de servicios generales.

En la convocatoria de estabilización de la escala de auxiliar de servicios generales no distingue a la hora de puntuar el baremo, las especialidades de servicios generales, con la de recepcionistas de colegios mayores.

Gerencia nos indica que se valoró la conveniencia de publicarlas por separado, pero como en la RPT salen reflejadas en la misma escala y se puede mover de una a otra especialidad, se decidió convocarlas juntas.

Le pedimos que tienen que separarse ya que son distintas especialidades, Gerencia volverá a estudiar la situación.

Baremos de Méritos en los procesos de estabilización.

Ha surgido la duda en el caso de valorar puntos por pertenecer a la lista de espera. Se hará sobre la escala convocada o sobre cualquier escala de la universidad.



Gerencia nos indica que se valorará la pertenencia a una lista de espera en cualquier escala.

Certificado de Servicios Prestados.

Dado que la Universidad va a elaborar de oficio el certificado de servicios prestados según figura en el apartado 8.4 de las convocatorias, ¿es posible que se incorpore en el People Soft de cada empleado que concurre a estos procesos de estabilización dicho certificado, a efectos de consulta y verificación, para comprobar que los datos referentes a la valoración de méritos sean correctos?

Gerencia dice que no, que si algún empleado quiere ver su expediente puede solicitarlo en cualquier momento y que, en el caso de la valoración de méritos, cuando se publiquen las puntuaciones de cada candidato habrá un periodo de reclamaciones en el que podrán subsanar cualquier error.