

**ACTA DE LA REUNIÓN DE LA GERENCIA Y LA JUNTA DE PAS DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA DE  
FECHA 18 DE MAYO DE 2018**

**Asistentes:**

Por Gerencia:

María del Carmen Caba Pérez  
 José Luis Alonso Molina  
 Manuel Angel Guzmán Soria  
 Inmaculada Sánchez Zafrá (Secret.)

Por JP\_PAS:

Juan Antonio Quintana Tortosa (Pres.)  
 Antonio Jesús Salmerón Gil (Secret.)  
 Sebastián Cruz Siles  
 Francisco Sánchez González  
 Adela Antequera Puertas  
 María Elena Rodríguez Auñón  
 Juan Francisco Martínez Camacho  
 Francisco José Martínez García  
 Juan Antonio Membrives del Pino  
 María Piedad Calderón Rodríguez

Delegados Sindicales:

María Socorro Carreño Mellado (UGT)

Siendo las 11:00 horas del día 18 de mayo de 2018, en la Sala de Reuniones del edificio de Gobierno se reúnen las personas que al margen se relacionan, con el siguiente orden del día:

- 1) Aprobación si procede de la oferta de plazas para la Segunda Fase del Concurso General.
- 2) Estrategia de la RPT propuesta por Gerencia.
- 3) Propuesta de RPT: Apoyo a Departamentos, Administradores SEGACA y otras.
- 4) Singularización de los puestos, características especiales y conocimientos específicos.
- 5) Ruegos y preguntas.

La Gerente agradece a la Junta de Personal el escrito remitido (se adjunta), sobre el que se basan los puntos del orden del día a tratar, ya que agilizará la reunión.

**1. Aprobación si procede de la oferta de plazas para la Segunda Fase del Concurso General.**

La JP plantea las siguientes cuestiones a las que responde Gerencia:

Habilitaciones: Se hacen urgentes las habilitaciones para Biblioteca e Informática, de forma que estas plazas puedan convocarse en el concurso. Sobre la forma de habilitación, se plantea que en determinados puestos desempeñados desde hace tiempo por el personal, esta experiencia sirva como habilitación sin necesidad de cursos y pruebas extras. También se plantea que los cursos de habilitación sean abiertos y puedan acceder a ellos no sólo el personal que va a concursar.

Gerencia responde que no ve posible la primera parte, ya que después de habilitarse estos compañeros podrán concursar a cualquier puesto de la escala, y por tanto deberán de acreditarse no sólo para su actividad actual sino también para todas las funciones de su Escala. Sobre la segunda cuestión es la intención de Gerencia, que así sea de cara crear una bolsa de sustituciones cuando sea necesario.

Se observa la ausencia de 1 plaza de Correos y se solicita información de si está vacante o su tipo de ocupación

Gerencia informa que esta plaza sigue estando bajo un recurso judicial, por tanto hasta que no haya sentencia firma no se puede convocar a concurso.

Plaza vacante de Registro dejada por Paqui Vita aparece como escala 9-3. Debe mantenerse en 17-4 o que todas las 17-4 (esta y otras 3 más) pasen a ser 9-3, de la escala Administrativa

Puede verificar la autenticidad, validez e integridad de este documento en la dirección:  
<https://verificarfirma.ual.es/verificarfirma/?CSV=:yNZ5e+08P4YSSiWFwed7ZA==>

FIRMADO POR	JUAN ANTONIO QUINTANA TORTOSA		FECHA	31/05/2018
	MARIA DEL CARMEN CABA PEREZ (GERENTE)			
ID. FIRMA	blade39adm.ual.es	yNZ5e+08P4YSSiWFwed7ZA==	PÁGINA	1/6
 yNZ5e+08P4YSSiWFwed7ZA==				

Gerencia responde que en la RPT de 2014 las 4 plazas de Puesto Técnico Administración y escala 17-4 en observaciones aparecen “a extinguir” y esas plazas se incrementaron en los puestos de Jefe de negociado Información en la escala 9-3, con la finalidad de las que se extinguieran de la escala 17-4 se activaran en la escala 9-3. Por eso la propuesta de Gerencia es convocar uno de los puestos de Jefe de negociado.

UGT emite un voto particular: No aprueba las plazas ofertadas en concurso, porque no están incluidas todas las que se encuentran ocupadas en comisión de servicio. En su opinión deberían de realizarse con antelación los procesos necesarios para poder ofertarlas.

Gerencia contesta que las plazas afectadas por las habilitaciones no se están convocando y que así se hará cuando esta habilitación se produzca. Ya se está trabajando en la habilitación de Biblioteca y próximamente se les enviará a la JP y sindicatos esta propuesta.

En cuanto a la habilitación de Informática, con la actual propuesta RPT esta no es necesaria ya que la plaza de Telefonía se reconvierte a la Escala Técnica Administrativa con la observación de “Telefonía”, al entender la Gerencia que de esta forma se es más fiel a las funciones desempeñadas. Si esta plaza se mantiene en la Escala de Informática, se integra en una bolsa común a todo el Servicio, y por tanto al agregarse a este conjunto pierde su especificidad de Telefonía y conlleva que para ocuparla es necesario la habilitación de la funcionaria que actualmente lo ocupa.

Por tanto no tiene sentido retrasar el resto de plazas a convocar ya que las afectadas por las habilitaciones están en Escalas de C1 de Biblioteca e Informática.

Gerencia informa del escrito recibido por una compañera funcionaria donde expone que en los concursillos y concursos se viene valorando al personal habilitado su tiempo trabajado como personal laboral en el apartado 1.2.1.

Desde Gerencia se explica que esta valoración no está en el Reglamento y que es un criterio que se adoptó tiempo atrás y que se ha mantenido hasta ahora, pero creemos que antes del Concurso General es momento de replantarlo, sobre todo, se insiste, porque es criterio que no está acordado y no figura en el Reglamento.

Desde Gerencia se pide a la Junta de Personal que se pronuncie sobre esta cuestión.

La Junta de Personal da el visto bueno a la oferta de puestos, y por tanto la Gerencia procederá a encargar a RRHH la elaboración del borrador de la convocatoria que pasará a JP y sindicatos para su revisión.

## 2. Estrategia de la RPT propuesta por Gerencia.

Gerencia reitera la estrategia que dio en la presentación de RPT:

- **Adaptar los servicios a la realidad actual** (cambios legislativos, de estrategia, etc...)
- **Reforzar la estructura organizativa de los servicios** más piramidal que refuerza los mandos medios de cara a asumir mayores responsabilidades
- **Buscar la versatilidad de los puestos de trabajo** dado el carácter de estacionalidad de nuestros procesos y buscando el óptimo equilibrio de las cargas de trabajo.
- **Recompensar el esfuerzo de la promoción vertical** pensando en el relevo generacional, así como la formación necesaria para afrontar los tiempos de cambio y la toma de decisiones.

UGT manifiesta que la recompensa a la promoción vertical en realidad es promoción horizontal y que por tanto no corresponde a la RPT, que lo que se presta es a negociar una propuesta de promoción horizontal. La Gerencia entiende que su propuesta no es promoción horizontal ya que llega siempre como consecuencia de una promoción vertical y que debido a estructura organizativa al “barrar” los puestos de trabajo conlleva la permanencia en el mismo puesto de trabajo.

También recuerda que no es posible negociar nada respecto a la promoción horizontal ya que no nos lo permiten los Acuerdos firmados sobre promoción horizontal a nivel andaluz.

Puede verificar la autenticidad, validez e integridad de este documento en la dirección:  
<https://verificarfirma.ual.es/verificarfirma/?CSV=:yNZ5e+08P4YSSiWFwed7ZA==>

FIRMADO POR	JUAN ANTONIO QUINTANA TORTOSA		FECHA	31/05/2018
	MARIA DEL CARMEN CABA PEREZ (GERENTE)			
ID. FIRMA	blade39adm.ual.es	yNZ5e+08P4YSSiWFwed7ZA==	PÁGINA	2/6
 yNZ5e+08P4YSSiWFwed7ZA==				

En la misma sintonía a Gerencia le gustaría conocer cuáles son los objetivos a conseguir por la Junta de Personal y Sindicatos para esta nueva RPT.

**3. Propuesta de RPT: Apoyo a Departamentos, Administradores SEGACA y otras.**

La JP plantea las siguientes cuestiones a las que responde Gerencia:

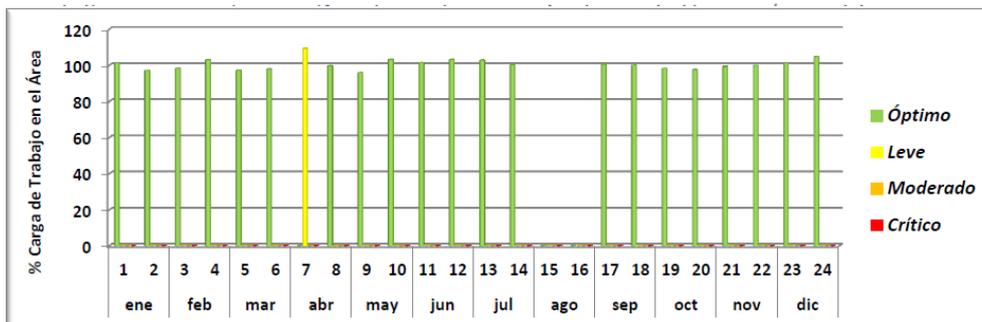
**Apoyo a Departamentos:**

No es una gratificación, es una medida que entendemos que estos puestos de trabajo que se recompensaría su dedicación. Si este colectivo no lo estima necesario se retira la propuesta.

Efectivamente desde algunos dptos. se ha pedido refuerzo para aliviar las cargas de trabajo debido al alto número de profesorado que tienen. Se les ha pedido que nos hagan un informe para reforzar estos departamentos con personal interino en las etapas de mayor carga de trabajo.

- Cada uno de los cálculos obtendrá un color en función del nivel obtenido. Teniendo como referencia **100** como valor base de equilibrio entre la **carga real** y el **potencial**, se establen los siguientes segmentos tanto por exceso (**sobrecarga**) como por defecto (**subcarga**):

<b>30</b>	El valor dista en mas/menos 30 puntos sobre 100	<b>Crítico</b>
<b>20</b>	El valor dista en mas/menos 20 puntos sobre 100 pero sin llegar a +/-30	<b>Moderado</b>
<b>5</b>	El valor dista en mas/menos 5 puntos sobre 100 pero sin llegar a +/-20	<b>Leve</b>
<b>0</b>	El valor dista en mas/menos 0 puntos sobre 100 pero sin llegar a +/-5	<b>Óptimo</b>



Puede verificar la autenticidad, validez e integridad de este documento en la dirección:  
<https://verificarfirma.ual.es/verificarfirma/?CSV=:yNZ5e+08P4YSSiWFwed7ZA==>

FIRMADO POR	JUAN ANTONIO QUINTANA TORTOSA	FECHA	31/05/2018
	MARIA DEL CARMEN CABA PEREZ (GERENTE)		
ID. FIRMA	blade39adm.ual.es	PÁGINA	3/6
 yNZ5e+08P4YSSiWFwed7ZA==			

Total de HORAS trabajadas en el MES - Total de HORAS trabajables en el MES

- El signo positivo significa que hay EXCESO, el trabajador excede del potencial en jornada ordinaria en el mes (barra verde)  > ejemplo
- El signo negativo significa que hay DÉFICIT, el trabajador NO llega del potencial de la jornada ordinaria en el mes (barra roja)  > ejemplo

Balaceo de las Cargas de Trabajo en el Área en HORAS por Trabajador y MES

	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic
ADEP01	-20	5	-39	31	-1	28	15		2	-31	-6	21
(030)	-0	-0	-0	-0	-0	-0	-1		-0	-1	-0	-1
(031)	1	2	-1	1	6	2	1		3	-1	-0	5
(032)	2	9	3	21	12	23	13		13	13	15	11
(033)	0	0	-0	-0	15	-0	-0		-0	-0	-0	-0
(034)	-4	11	-2	-1	-11	4	0		-6	-5	-0	-0
(035)	-3	1	-1	1	2	3	2		2	0	2	3
(036)	-1	-0	-1	-0	-4	-1	-0		-1	-1	-1	-1
(037)	-0	-0	-1	-1	-1	-0	-0		-0	-1	-0	-0
(038)	3	-0	-0	1	2	3	3		2	-0	1	1
(039)	-0	3	-1	6	5	11	1		-0	-1	4	9
(040)	-0	-0	-0	1	-0	0	0		-0	-1	-0	-1
(042)	-16	-19	-33	1	-27	-16	-3		-8	-32	-25	-3
(041)												

Se recibió un escrito en la Gerencia por parte de este personal solicitando que a sus puesto de trabajo no se le incluyese la DH, por tanto la Gerencia pasa a retirarla de su propuesta de RPT.

**Administradores de SEGACA:**

Hay una nueva petición del Jefe de Servicio SEGACA que incluye a esta y hace una nueva propuesta sobre sus denominaciones de puesto y que incluye que sigue habiendo un Administrador por Centro.

La Gerencia sabe que se han presentado alguna más que no ha tenido tiempo de valorar. También afirma que es receptiva a todas estas propuestas pero que siempre mantendrá en la nueva organización de un Administrador por centro.

**4. Singularización de los puestos, características especiales y conocimientos específicos.**

La Junta de Personal expresa en su escrito:

Conocimientos específicos: definir esos conocimientos específicos propios de algunos puestos y que, en general, sólo sean los que exige la ley. En el caso de conocimientos de idiomas, que el nivel de idioma exigido sea el mismo para todos los puestos y niveles.

¿Qué puestos?, Gerencia cree que hay que concretar a que puestos se refieren, desde su punto de vista la propuesta presentada en racional. En el caso de los idiomas estos ya se están gratificando.

La Junta de Personal expresa:

Criterios a seguir en el cambio de funciones de aquellos puestos que se vean obligados a cambiar de denominación.

Gerencia contesta que a nadie se le están cambiando las funciones a desempeñar, sino que lo que se pretende es que el personal de un servicio pueda trabajar en todos los procesos del mismo. Y que la funciones están expresadas a través de las competencias requeridas a los diferentes puestos tipo de los Acuerdos de Homologación, y a nadie se le exigirá que realice unas competencias diferentes a las suyas.

Puede verificar la autenticidad, validez e integridad de este documento en la dirección:  
<https://verificarfirma.ual.es/verificarfirma/?CSV=:yNZ5e+08P4YSSiWFwed7ZA==>

FIRMADO POR	JUAN ANTONIO QUINTANA TORTOSA	FECHA	31/05/2018
	MARIA DEL CARMEN CABA PEREZ (GERENTE)		
ID. FIRMA	blade39adm.ual.es	yNZ5e+08P4YSSiWFwed7ZA==	PÁGINA 4/6



yNZ5e+08P4YSSiWFwed7ZA==

La Junta de Personal expresa:

Criterios para la determinación de escalas y niveles: cómo y por qué se asignan escalas determinadas a distintos servicios. Homogeneidad entre niveles y grupos en las distintas escalas.

Cada Escala tiene una realidad diferente, y de ahí vienen las diferencias, sobre todo en cuanto a las exigencias a la hora de ocupar un nivel 23, en unos casos hay que pertenecer al subgrupo A2 y en otros casos sólo es necesario pertenecer al subgrupo C1.

En Informática la tendencia es a que desaparezca la Escala C1 y que todos los puestos sean A2, no siendo así en Biblioteca, donde la Escala C1 es muy numerosa y tiene unas funciones diferentes respecto de la Escala del subgrupo A2.

Con respecto a los Laboratorios la intención es que sea igual que en Informática, por tanto se crean todos los puestos de A1/A2 23 para aquellos que puedan promocionar al subgrupo A2.

En Administración General al no existir suficientes grupos A2 se decide que los puestos de nivel 23 nuevos puedan seguir desempeñándose por grupo C1, y por eso son A2/C1.

La Junta de Personal expresa:

Requisitos para la asignación de los CED. Si otros puestos llegan a cumplir esos requisitos, se les deberían asignar también esos CED.

Ya explicamos los motivos de cada puesto. No tenemos inconveniente en hablar de esos supuestos que cumplan los mismos requisitos.

### 5. Ruegos y preguntas.

En el escrito presentado la Junta de Personal expresa:

Con respecto al personal Laboral Indefinido, al tratarse de personal laboral, se acuerda que la cobertura de esta plaza sea según lo indicado en el IV Convenio Colectivo y se convoque concurso de traslado.

La Gerencia informa que ha pedido un informe jurídico sobre este asunto, y también comenta que para ello es necesario incluir este puesto de trabajo en la Oferta de Empleo para este año, y que no ocupa tasas de reposición al estar así recogido en la Ley de Presupuestos 2017.

Sobre la Tasa de Reposición la Gerencia añade que prefiere esperar a su cálculo a una vez que se aprueben los nuevos Presupuestos Generales del Estado donde previsiblemente se podrá "arañar" algún puesto más a la tasa de reposición del 100%.

Los sindicatos y JP prefieren no dilatar esta cuestión más y pedirla ya. Se acuerda que como máximo se esperará a finales del mes de junio donde ya se llevaría para su aprobación por el Consejo de Gobierno.

Se pide desde la Junta de Personal que se acuerde ya una solución para solucionar la "mochila". La Gerencia responde que así se hará, cubriendo ese importe de la "mochila" como dice el Acuerdo. Desde la JP se insiste en que se cumpla la promesa del Sr. Rector en la reunión mantenida con este colectivo, para la Gerencia esta promesa no entraba en detalles de niveles, sino que el compromiso era buscar una solución a un Acuerdo que no se había cumplido en estos años atrás.

Puede verificar la autenticidad, validez e integridad de este documento en la dirección:  
<https://verificarfirma.ual.es/verificarfirma/?CSV=:yNZ5e+08P4YSSiWFwed7ZA==>

FIRMADO POR	JUAN ANTONIO QUINTANA TORTOSA	FECHA	31/05/2018
	MARIA DEL CARMEN CABA PEREZ (GERENTE)		
ID. FIRMA	blade39adm.ual.es	yNZ5e+08P4YSSiWFwed7ZA==	PÁGINA 5/6



yNZ5e+08P4YSSiWFwed7ZA==

La Gerente recuerda que en el escrito presentado por la Junta de Personal una vez que ocurrió la reunión con el Sr. Rector, se pedía que la solución para resolver el Acuerdo sea poner los puestos de trabajo en un nivel 23, y 27 en los casos de los grupos A1 de Servicios Técnicos. Desde la Junta de Personal se dice que ellos no han pedido nunca un 23, sino que se piden un 22 que han sido "sus cuentas" siempre.

Se insiste por Gerencia que en aquel escrito se solicitó un 23 y que el compromiso era cumplir los Acuerdos.

Sobre la cuestión de no negociar esta cuestión junto con el resto de la RPT la Gerencia se opone frontalmente, todo será acordado junto, y recuerda a la Junta de Personal que la Gerencia ya retiró a principios de 2017 en un punto del orden del día del Consejo de Gobierno donde llevaba una modificación parcial de la RPT.

Se pregunta también desde CSIF que para cuando está previsto las convocatorias de la Escala Auxiliar Técnica y Auxiliar Administrativa. Gerencia responde que la primera tiene que estar resuelta antes de fin de año, y que para la segunda la convocatoria se realizará a finales de año y los exámenes serán a finales de 2018 o ya a primeros de 2019.

Desde UGT se ruega a la Gerencia que se pague de igual forma el CED-I para el francés que para el inglés, la Gerente dice que para esta convocatoria no es posible y acepta que los que están realizando el curso de francés también puedan presentarse a la prueba de inglés.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 15:10 horas, dando las gracias por la asistencia de todos/as

Puede verificar la autenticidad, validez e integridad de este documento en la dirección:  
<https://verificarfirma.ual.es/verificarfirma/?CSV=yNZ5e+08P4YSSiWFwed7ZA==>

FIRMADO POR	JUAN ANTONIO QUINTANA TORTOSA	FECHA	31/05/2018
	MARIA DEL CARMEN CABA PEREZ (GERENTE)		
ID. FIRMA	blade39adm.ual.es	yNZ5e+08P4YSSiWFwed7ZA==	PÁGINA 6/6



yNZ5e+08P4YSSiWFwed7ZA==