

ACTA REUNIÓN ORDINARIA 15 DE DICIEMBRE CONTINUADA

19 DE DICIEMBRE DE 2022

ASISTENTES:

José Salmerón Muñoz (Presidente UGT)

Gabriel Francisco Valentín Casanova (Secretario UGT)

José M.^a Gallardo Sánchez (UGT)

Antonio López López (UGT)

José Emilio Aguilar Moreno (UGT)

M.^a Ángeles Collado Collado (UGT)

Santiago Agredano Cabezas (UGT)

Rafaela Bueno Martín (CCOO) se incorpora a la reunión a las 9:30 durante el transcurso del punto 3.

Paula Murillo Romero (CCOO)

Juan Francisco Pedrazas López (CCOO)

Sara Isabel Ruiz Moreno (CCOO)

Juan Manuel Marín Rodríguez (CCOO).

Manuel Ramírez Herrera (CSIF)

Juan García Olmo (Delegado Sindical UGT)

Francisco Javier Carmona Alonso (Delegado sindical CCOO).

Excusan su ausencia por motivos debidamente justificados: Antonio Alcántara Carmona (Delegado Sindical de CSIF)

Comienza la sesión a las 09:00 horas.

ORDEN DEL DÍA

PUNTO 1º. Lectura y aprobación, si procede, del acta de la sesión Ordinaria de 04 de noviembre y Extraordinarias de 02 y 25 de noviembre de 2022.

PUNTO 2º. Informe del Presidente.

PUNTO 3º. Elección de representante de C.E. en Comisión de Formación.

PUNTO 4º. Petición digitalización y registro documentación comité de empresa desde el año 2023.

PUNTO 5º. Situación CIVEA PAS.

PUNTO 6º Propuesta de Gerencia sobre convocatoria de Encargado de Equipo de Conserjería por el sistema de promoción interna.

PUNTO 7º. Propuesta de Gerencia sobre Calendario Laboral 2023.

PUNTO 8º. Propuesta de Gerencia sobre convocatoria Téc.Esp. Biblioteca por el sistema de concurso-oposición (Ley 20/2021).

PUNTO 9º. Propuesta de Gerencia sobre convocatoria Téc.Aux. Conserjería por el sistema de concurso-oposición (Ley 20/2021).

PUNTO 10º. Propuesta de Gerencia sobre convocatoria Téc.Aux. Conserjería por el sistema de concurso (Ley 20/2021).

PUNTO 11º Propuesta de Gerencia sobre convocatoria Téc.Aux. Laboratorio por el sistema de concurso-oposición (Ley 20/2021).

PUNTO 12º Seguimiento de los procedimientos de acceso y promociones internas del PAS Laboral de la UCO.

PUNTO 13º. Documentación de entrada/salida y/o pendiente de tratar.

PUNTO 14º. Ruegos y Preguntas.

Antes de comenzar, desde CCOO se hace la consideración que se ha venido haciendo en las últimas sesiones ordinarias en cuanto a la aprobación de las actas, 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.

PUNTO 1º. Lectura y aprobación, si procede, del acta de la sesión Ordinaria de 04 de noviembre y Extraordinarias de 02 y 25 de noviembre de 2022.

-Sesión Ordinaria de 04 de noviembre de 2022.

Se procede a la votación

- 7 votos a favor, 5 votos en contra, 0 abstenciones.

Se aprueba el acta por mayoría absoluta.

- Sesión extraordinaria de 02 de noviembre de 2022.

Se procede a la votación

- 7 votos a favor, 5 votos en contra, 0 abstenciones.

Se aprueba el acta por mayoría absoluta.

-Sesión extraordinaria de 25 de noviembre de 2022.

Se procede a la votación

- 7 votos a favor, 5 votos en contra, 0 abstenciones.

Se aprueba el acta por mayoría absoluta.

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 04/11/2022, además de los que marca el reglamento, las peticiones que han llegado de los/as delegados/as del Comité de Empresa y de Gerencia. Se mandaron todos los acuerdos de la reunión ordinaria y de las extraordinarias celebradas a los respectivos destinatarios Seguimos con las reuniones de la Comisión de trabajo del CE con Gerencia, 5 desde la última reunión ordinaria, 07, 14, 21, 28 de noviembre y 5 de diciembre. La del día 7 fue un monográfico sobre OPEs, Promociones Internas y Concurso de Traslados. Se hizo una relación de las distintas OPEs pendientes de convocar de 2020, 2021 y 2022 y que se sacarían conjuntas aquellas que fueran posible unificarse en laboratorios y conserjería (10 sin incluir finca y finca-tractorista, 6 conserjería), las de TE Prevención no pueden unirse ya que una va a protección ambiental. Las 24 plazas de TAC nos comunicaron que estaban próximos a sacar la lista con la valoración provisional de méritos, que ya ha salido. Respecto a este proceso se le comentó a Gerencia si a las personas que cojan plaza se les cesarán y finiquitarán, firmando después. Nos comentan que lo tratarán pero que aún no pueden dar una respuesta al respecto.

Referente a la Promoción Interna de TS STOEM UT se sacará la lista de admitidos y conformará el Tribunal.

Las 12 plazas de TE Conserjería estaban a punto de finalizar el proceso, que ya a día de hoy ha finalizado.

La de EE Conserjería seguía la consulta en Asesoría Jurídica pero a fecha de hoy nos han mandado convocatoria que la veremos como punto en el orden del día. Se preguntó a Gerencia la posibilidad de hacer algún tipo de curso referido a esta promoción, indicándonos que lo estudiarían. También se comentó sobre la conveniencia de actualizar los temarios.

Dos TS ADI se estudiarán los destinos, las dos de TGM Conserjería se verán cuando se modifique RPT, aunque una será al Campus.

Todo esto se irá sacando conforme vayan finalizando los procesos actuales.

Con relación al concurso de traslado de laboratorios se ha estado debatiendo en las últimas reuniones, con diferentes propuestas y ya, a día de hoy, Gerencia ha presentado una propuesta que trataremos como Entrada.

Como sabéis se ha estado 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, se nos comunicó que se estaba perfilando y nos lo han presentado, incluyéndose como punto en el orden del día para la reunión del próximo lunes 19/12/2022 ya que, Gerencia, quiere llevarlo al próximo Consejo de Gobierno.

Respecto a las jubilaciones parciales con contrato de relevo aún no tienen informe de Asesoría Jurídica respecto a la posibilidad de que el acuerdo al que se pudiera llegar, pudieran acogerse las que ya se están desarrollando o, por el contrario, solo aquellas que se desarrollarán a partir

de ese acuerdo. Respecto a los contratos de proyectos del Capítulo VI que se firmaron con cargo al Capítulo I, aún no hay ninguna propuesta, para ver qué soluciones pudieran haber dentro de un marco de legalidad.

Sobre la subida del 1,5% ya se abonaron en la nómina de noviembre.

Se le preguntó a Gerencia sobre la posibilidad del CE de solicitar informes a la Asesoría Jurídica, indicándonos que las dudas o consultas que surgieran, se les solicitara a Gerencia y ésta, las transmitiría a Asesoría Jurídica.

Se nos informa que en enero-febrero se van a organizar unas jornadas sobre nuevos perfiles profesionales en la estructura de la Universidad, de cara a la modificación que comenzará sobre la RPT.

En relación al abono del complemento transitorio, nos informan que se está esperando a que les indiquen que no se pasa de la cuota establecida, ya que habría que pedir permiso a Hacienda y realizar una modificación presupuestaria, se mandará a todo el personal, un cuestionario web de calidad para el análisis y descripción de sus puestos de trabajo, a fin de su cobro que, probablemente podría ser en enero.

Nos informan sobre la subida presupuestaria a la representación sindical de 11.000 a 15.000€.

Para tratar la regulación del Teletrabajo en la UCO, se crea un grupo de trabajo el 29/11/2022, compuesta por Gerencia, representación de Junta del PAS Funcionario, Comisión de trabajo del CE y Jefes de Servicio. Comenzó la reunión comentando el Gerente que se podría empezar a desarrollar nuestro reglamento teniendo de referencia el de la Universidad de Cádiz. Dicho documento se colgaría en un equipo creado en la plataforma Teams para ir trabajándolo. Además, aquí se irán colgando los distintos documentos que pudieran tener los integrantes del grupo de trabajo. Se han creado dos carpetas en la que irá, en una de ellas, documentación de referencia y en la otra la propuesta para acordar repartiéndose el trabajo en capítulos sobre el reglamento de referencia entre los integrantes de la comisión.

Al finalizar el informe, desde CCOO se pregunta por el acuerdo sobre jubilaciones parciales. El presidente responde que los acuerdos al respecto se han trasladado en su momento y que en varias ocasiones se le había transmitido este asunto a Gerencia, pero que como es conocido aún no tenemos respuesta.

CCOO pregunta por la relación de plazas de STOEM que no se nos ha facilitado antes de la toma de posesión de los interesados, que no se ha facilitado anteriormente al Comité de Empresa PAS. El presidente indica que tenemos una entrada al respecto con los documentos que nos facilitó Gerencia en una de las reuniones del grupo de trabajo en el que están presentes los representantes de las 3 organizaciones sindicales, además del presidente y secretario, pero que además se escaneó y reenvió a todos los delegados y delegadas, pudiendo tomar el acuerdo que se considere al tratar dicha entrada.

Se invita a que se las intervenciones de este tipo se hagan en el apartado de ruegos de la reunión con Gerencia.

Respecto a los diferentes procesos selectivos que afectan al PAS-L se informa de las novedades relacionadas con distintos procesos, desde el pasado 04/11/2022, a fecha de hoy:

- Concurso oposición turno libre: diferentes plazas de Técnico Auxiliar de Laboratorio, Técnico Auxiliar STOEM, Técnico Auxiliar STOEM (UAT), Técnico Especialista (SCAI), Titulado Grado Medio SCAI (Arquitecto Técnico), Titulado Grado Medio Cooperación, Técnico Especialista Medios Audiovisuales (UCC). Titulado Grado Medio (UCC), Titulado Grado Medio SCAI, Técnico Auxiliar Medios Audiovisuales.
- Promociones internas: Técnico Especialista Área de Conserjería.
- Bolsas de trabajo: Bolsas de trabajo en UCODigital (Medios Audiovisuales), Unidad de Apoyo Tecnológico y Área de Prevención de Riesgos del Servicio de Prevención y Protección.

PUNTO 3º. Elección de representante de C.E. en Comisión de Formación.

El presidente informa que, debido a la renuncia en el CE del anterior representante en la Comisión de Formación, se debe elegir a uno nuevo.

Desde UGT se presenta como candidato a Gabriel Francisco Valentín Casanova, desde CCOO se presenta a Sara Isabel Ruiz Moreno y desde CSIF se presenta a Antonio Alcántara Carmona.

Al haber tres candidaturas, se procede a votarlas:

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

Se aprueba la propuesta de UGT por mayoría absoluta y Gabriel Francisco Valentín Casanova será el representante del CE en la Comisión de Formación.

PUNTO 4º. Petición digitalización y registro documentación comité de empresa desde el año 2023.

Desde CCOO se solicita que conste en acta su exposición: *“Desde CCOO y enmarcado en la política y los compromisos ambientales de la UCO, se pide la digitalización de la documentación del CE y lo expresa en los siguientes términos:*

Una vez más, y esperemos que sea la última, dentro del compromiso que tiene fijada la UCO de reducción de huella de carbono, protección del medio ambiente, reducción del gasto energético y especialmente el desarrollo del programa Trébol de distintas unidades de la Universidad de Córdoba entre los que se encuentran muchos miembros de este comité, desde CCOO pedimos que con fecha 1 de enero se proceda a realizar el archivo y registro de la documentación de entrada y salida de este comité de forma digital asegurándose en este punto que el gasto de papel será el imprescindible para el correcto funcionamiento de las obligaciones del comité.

Para ello creemos que sería oportuno disponer de dos soportes digitales de archivo y registro digital que sirvan de copia de la documentación que llegue al comité y simultáneamente se use la carpeta compartida en la aplicación Teams de Microsoft para la distribución de la documentación que así sea precisa entre los miembros del comité.”

Desde UGT se responde que sería positiva la digitalización, aunque dado que este asunto no está regulado en el actual reglamento, al igual que muchos otros, como pueden ser las reuniones online, vemos que lo más razonable dadas las fechas en las que nos encontramos, a meses vista de unas próximas elecciones, sería más apropiado esperar a la finalización de este proceso para realizar los posibles cambios que se consideren en el actual reglamento.

El presidente del CE considera más prudente hacer todas las modificaciones oportunas (reuniones online, digitalización, etc.) en el Reglamento de Funcionamiento de este órgano de representación, una vez que pasen las próximas elecciones sindicales.

PUNTO 5º. Situación CIVEA PAS.

Desde CCOO se interviene para manifestar que, *“este punto viene a este Comité a petición de CCOO en respuesta a las distintas noticias que se han estado dando sobre la actuación de CCOO en el órgano referido, y preferimos hacerlo aquí como el Órgano legítimo de representación del PAS Laboral en la UCO.*

El pasado 9 de diciembre de 2021 se llevó a cabo la última reunión de la CIVEA del PAS de las UU.PP.AA., en la que como es sabido CCOO ostenta la mayoría en la representación sindical (7 de los 10 miembros) por ser el sindicato más representativo en el ámbito andaluz en las universidades públicas de Andalucía.

En dicha reunión fue una sorpresa ver que en el orden del día aparecía como primer punto la dimisión del presidente, D. Armando M. C., punto este que antepone incluso al ordinario de aprobación de actas.

Lo que se derivaba de este punto, no era en sí sólo la dimisión del presidente, sino que esto conllevaba la necesidad de elegir un sustituto. El órgano de CIVEA no dispone de reglamento desde su constitución, si bien ha habido diversos intentos de alcanzar un acuerdo para su redacción; en cualquier caso de forma oficiosa que la presidencia la ostentaría la parte de las universidades y la parte laboral la vicepresidencia (este hecho quedó claramente de manifiesto por ejemplo cuando en el acta de la reunión del 7 de marzo del año 2012 se fijó en el tercer punto: “Ratificación/elección vicepresidente de CIVEA”, quedando reflejada en el acta el siguiente literal “los representantes sindicales trasladan su interés en que continúe D. José Luis D. G. como vicepresidente y a Dña. María Jesús A. C. como vicesecretaria, estando de acuerdo todos los presentes”.)

Ante la referida dimisión, por parte de la representación de las universidades propusieron como presidente al señor Vicegerente de Recursos Humanos del Pas de la UMA. Como era lógico, CCOO se oponía a este nombramiento, no porque desease ostentar para sí la presidencia, sino porque tenía claro que no podía dejarse la presidencia de este órgano en manos de una persona tan manifiestamente anti-sindical y tan falto del reconocimiento y defensa de los derechos de los trabajadores y por eso propusieron que, al no haber un reglamento, hasta que este se aprobase se hiciera uso de la figura de la vicepresidencia.

La falta de consenso entre las dos partes, vino acompañado por una falta de apoyo a la propuesta presentada por CCOO por sus compañeros de UGT que se limitaron en las más de dos horas de reunión a pedir una copia del reglamento (que sabían que no existía) y a pedir una declaración de intenciones de ambos candidatos antes de decantarse hacia una parte u otra, personalmente ignorando si esto fue por falta de lealtad sindical o por cercanía hacia la persona que proponían las universidades, razón esta no descartada sabiendo la cercanía que en ese momento tenían hacia nuestra gerente, persona idéntica al propuesto por las universidades.

En esta situación quedó suspendida la reunión sin aspiraciones al acuerdo a pesar de realizar nuestro responsable andaluz distintos acercamientos posteriores.

Con el anuncio de las elecciones a rector en la UCO, en una de las reuniones que llevó a cabo CCOO con él, en su momento, candidato, se le puso sobre la mesa la idea de proponerlo para presidir ambas “civeas” (PAS y PDI) encontrando una sintonía siempre que esto viniese refrendado por un apoyo del resto de rectores andaluces.

Con su elección como rector, seguida de las elecciones autonómicas con el nombramiento de un nuevo consejero de Universidades que concedió la sectorial del PAS a nuestra universidad, comenzaron las negociaciones por parte de CCOO con distintos rectorados andaluces para que el rector de la UCO se propusiera para la presidencia para Civea del PAS.

A mediados de octubre, tras una clara manifestación de intenciones de asumir la presidencia, vino una petición de intentar aprobar en una primera sesión, una vez vistos todos los asuntos que quedaron pendientes en diciembre de 2021, un reglamento, pidiéndonos un consenso entre la parte sindical.

En ese momento nuestro responsable federal andaluz se puso en contacto con su asimilada de la UGT indicándole la conveniencia de alcanzar un acuerdo de redacción de reglamento para hacérselo llegar al futuro presidente. Tras un intento de redacción de reglamento de cuya propuesta no se obtuvo respuesta por los compañeros de UGT, y ante esta falta de respuesta, se hizo una segunda propuesta, que fue adaptar el reglamento de la CIVEA del PDI a la del Pas con los cambios lógicos.

La nueva falta de respuesta llevó a pedir desde CCOO el 8 de noviembre la convocatoria de CIVEA.

Desde el 30 de octubre se produjeron los intentos de contacto entre nuestro responsable y la responsable de UGT, y digo intentos, porque los mensajes enviados no obtenían respuesta alguna más allá del silencio o un escueto “estoy viendo con mis compañeros la propuesta existente de reglamento”.

Nuestra sorpresa viene cuando nos enteramos de que, el 16 de noviembre, la responsable de UGT de forma claramente desleal y unilateral ha enviado una propuesta de reglamento alternativa, sin ni siquiera informar a CCOO, estando supuestamente dispuesta a aceptar las modificaciones que le pidan desde la parte de las universidades a cambio de tener la vicepresidencia de este órgano.

Desde esas fechas por parte de CCOO hemos sido recriminados en la UCO, en distintos órganos y foros públicos, de la falta de disposición a la convocatoria de CIVEA, de un aparente interés en no pedir la convocatoria de este órgano, pero creemos que es oportuno dejar el silencio que por respeto a nuestros compañeros de la UGT estábamos teniendo, para evitar retratarlos como un sindicato interesado y desleal, que no apoyó a sus compañeros en diciembre del 2021 y ahora un año después negocian unilateralmente un reglamento a cambio de alguna dádiva como la vicepresidencia de este órgano.

CCOO ha sido siempre leal a la unidad sindical en CIVEA, a pesar de tener una holgada mayoría, habiendo realizado una petición de convocatoria el pasado 8 de noviembre y repitiéndola de forma oficial el 28 de noviembre a la cual estamos esperando se convoque.

Hemos sido fieles hasta el punto de aprobar ayudando a alcanzar con nuestros votos el pasado mes de noviembre de 2022, la unanimidad elevar una petición de interpretación a un órgano que, aunque nos recriminaban de tenerlo paralizado, ignoramos el motivo real, que no lleva a su convocatoria. Lealtad y solidaridad sindical esta que no se vio reflejada por ejemplo en el pasado comité del 12 de diciembre en el que no se apoyó nuestra petición de interpretación de acuerdos a ese mismo órgano de arbitraje e interpretación, donde primó la interpretación de ellos que la oficial del órgano de interpretación y aplicación del convenio.

Han sido muchos los meses en silencio por respeto hacia nuestros compañeros, pero creemos que no podemos seguir cayados aguantando ataques sin manos, y por eso hemos pedido traer este punto a este órgano legítimo de representación para hacernos oír en él, en el que nos comprometimos a hacer lo posible para que se convocase la CIVEA, y explicar los acontecimientos que nos han llevado a tener una petición realizada de convocatoria desde el 8 de noviembre a la que aún no se le ha dado respuesta.”

Desde UGT se expresa que este sindicato se enteró en el mismo momento en que se trató en el punto de esa misma reunión de que CCOO presentaba un candidato a la presidencia por parte de CCOO, sin haber tratado esta propuesta con el resto de miembros de la parte social de la CIVEA previamente, de ahí la sorpresa y asombro de UGT, por lo que esa deslealtad fue por los compañeros de CCOO al no haber tratado este asunto en ningún momento con nosotros, siendo el otro sindicato presente en la CIVEA PAS.

Respecto a la persona propuesta por las gerencias, y con las que al igual que el resto no tenemos ningún tipo de relación por nuestra parte, por lo que desconocemos las manifestaciones o acusaciones que hacéis en relación a la persona propuesta y que no vamos a entrar a valorar si era el candidato más o menos válido como hemos dicho ante el desconocimiento de este hecho; por lo que efectivamente y tras un receso como hacéis referencia solicitamos una declaración de intenciones de los 2 candidatos propuestos.

Lamentamos que tras tantos años no exista aún un reglamento de la CIVEA, por lo que el que se haya trabajado desde este sindicato a nivel andaluz en una propuesta para su estudio, tal y como se habló en aquella reunión que se fuese trabajando en ello, motivo por el que se ha hecho, y en la que se ha estado trabajando para su posterior estudio por parte de la CIVEA, por lo que no

entendemos donde está el problema, ya que las organizaciones sindicales ya han trasladado cualquier tipo de propuestas en anteriores ocasiones a este órgano cuando lo han considerado. Además entendemos que este asunto se escapa al ámbito de las secciones sindicales de la UCO y del CE como órgano de representación del PAS.

CCOO quiere reflejar en acta que traen este asunto al CE porque se han comprometido con sus afiliados y compañeros a dar las explicaciones necesarias, ante las peticiones realizadas por parte de UGT en este órgano de representación para que intenten mediar en el bloqueo de la CIVEA al tener la mayoría de la parte social.

UGT manifiesta que esas peticiones se realizaron como ellos dicen, con la única intención de intentar desbloquear la CIVEA y dada la importancia y necesidad de trabajar en muchos temas pendientes con este órgano.

PUNTO 6º. Propuesta de Gerencia sobre convocatoria de Encargado de Equipo de Conserjería por el sistema de promoción interna.

Desde UGT se pide que conste en acta que se interpreta que, dentro de la fase de concurso, tanto en la experiencia como en la antigüedad, cuando hace referencia a la categoría inmediatamente inferior, habrá que señalar que cuando en un grupo existen varias categorías profesionales se valorarán todas ellas y no solamente la inferior a la convocada. Además, se expone la propuesta que en el traslado de acuerdo se manifieste que interpretamos que el apartado ANEXO I, “2. Fase de concurso”, se debe tener en cuenta los méritos adquiridos tanto como coordinadores de servicio como técnicos especialistas, pertenecientes al grupo III objeto de la convocatoria.

Desde CCOO han observado algunos asuntos en la propuesta de Gerencia:

- El reglamento 25/2022 de ingreso, provisión de puestos y promoción profesional del personal de administración y servicios establece en su artículo 11.5 que los exámenes serán para promociones internas un único examen, mientras que la propuesta que nos envían es de dos exámenes.
- En el punto 2. Requisitos de las personas aspirantes, en la letra b del punto 1 dice “los contemplados en el acuerdo con el CE del PAS Laboral de la UCO de fecha...” ¿qué acuerdo?
- En el tema de formación se deben incluir cursos de Protección de Datos y Convenio colectivo, ya que estos temas entran dentro del listado de temas objeto de examen, y además debe eliminarse la acotación a cursos de los últimos cinco años.
- Por último, en el temario propuesto, la Administración General del Estado establece que cuando un opositor se ha presentado a un proceso selectivo y lo ha aprobado, dentro de procesos de promoción interna no debe volver a estudiar el mismo tema. En base a esto, los temas 7 y 8, así como los temas 11, 12 y 13, todos estos estaban dentro del temario que hubo que estudiarse para las plazas de grupo IV y por tanto no deben volver a entrar para la promoción interna.

Desde UGT se entiende que el temario ya contó con la aprobación por unanimidad del CE y se trasladó como acuerdo a Gerencia, lo que pueden recordarnos y ser motivo para volver a retrasar la publicación de la convocatoria.

Desde CCOO se contesta que la eliminación de temas que ya se estudiaron en convocatorias de categorías inferiores, supondría una mejora para el PAS laboral que aspire a la promoción interna.

Desde UGT se propone un receso para estudiar las modificaciones propuestas por CCOO.

Se establece el receso a las 10:30 continuando la sesión a las 11:30.

Tras el receso, se propone una redacción común que recoja las dos filosofías expuestas, de modo que se pueda beneficiar a los compañeros que participarán en el procedimiento de promoción interna, en estos términos:

“Este CE interpreta que en el apartado ANEXO I, “2. Fase de concurso”, se debe tener en cuenta los méritos adquiridos tanto como coordinadores de servicio como técnicos especialistas, pertenecientes al grupo III objeto de la convocatoria y acuerda aprobar la convocatoria remitida por gerencia, supeditada a los siguientes cambios, dando por hecho la interpretación anterior:

- *Al tratarse de promoción interna, se hará un único examen, tal como establece el reglamento 25/2022 de ingreso, provisión de puestos y promoción profesional del personal de administración y servicios en su artículo 11.5.*
- *Que se supriman los temas 7, 8, 11, 12 y 13, puesto que la Administración General del Estado establece que cuando un opositor se ha presentado a un proceso selectivo y lo ha aprobado, dentro de procesos de promoción interna no debe volver a estudiar el mismo tema y todos los anteriores enumerados ya estaban dentro del temario que hubo que estudiarse para las plazas de grupo IV y no deben volver a entrar para la presente convocatoria de promoción interna, tal y como ya se hicieron correcciones en otras convocatorias de promoción interna con el anterior Equipo de Gobierno.*

Asimismo, y dado que tenemos una reunión con gerencia el próximo día 19 de diciembre, agradecemos si pudiéramos tener una respuesta previa para poder acordar la convocatoria en dicha reunión.”

Se aprueba el texto, por unanimidad de los presentes, para su traslado a Gerencia.

UGT se quiere dejar constancia en acta del sentido de su voto en este punto:

Desde UGT lamentamos el retraso de esta convocatoria, en contra de la voluntad de UGT, que no se hubiese producido si se hubiera mantenido la misma estructura de anteriores convocatorias. De hecho, en CE de 07/04/2022 se aprobó por unanimidad proponer la publicación de la misma convocatoria que la última aprobada con fecha 31/10/2019. Lamentamos que en los grupos de trabajo que se desarrollan semanalmente se hayan manifestado discrepancias contra ese acuerdo unánime.

PUNTO 7º. Propuesta de Gerencia sobre Calendario Laboral 2023.

Desde CCOO se hacen las siguientes apreciaciones y propuestas de modificación a la propuesta de calendario remitido por Gerencia para su aprobación por este órgano y traslado a la Universidad:

- En el punto 3. Vacaciones anuales de la página 1, quinto párrafo se deberá incluir que “se deberá notificar la respuesta a la solicitud realizada por el trabajador con la antelación suficiente que permita el correcto disfrute del permiso solicitado”.
- Lo mismo se deberá incluir al final del primer párrafo de la página 2.
- En el punto 5. Asuntos particulares/proprios, desde CCOO consideramos que el pasado 19 de octubre de 2022, se firmó el acuerdo Marco para la Administración del Siglo XXI, firmado por CCOO, el Ministerio de Hacienda y Función Pública, y la UGT, que contemplaba además de mejoras salariales, la derogación de aquellas medidas que implantó el gobierno de M. Rajoy restrictivas de derechos de los trabajadores.
- Concretamente el RDL 20/2012 recortó unilateralmente los permisos y vacaciones de las y los empleados públicos, modificando los artículos 48 y 50 del TREBEP; dejando sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios que teníamos el personal laboral suscritos con las Administraciones Públicas, incluidas las universidades, en particular, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales de libre disposición.
- Esto se aplicó por ejemplo en nuestra universidad suprimiendo, entre otros, el derecho del PAS a poder disfrutar de los diez días por asuntos particulares que se habían venido disfrutando desde el año 1989 por los acuerdos firmados entre las UPPAA y los representantes legítimos del PAS, en materia de jornadas, vacaciones, permisos y licencias
- La publicación del desarrollo de este acuerdo marco en el BOE de 17 de noviembre de 2022, mediante resolución de 14 de noviembre de la Secretaría de Estado de la Función Pública, en lo referido al punto tercero relativo a la eliminación de las medidas de ajuste del RDL 20/2012 antes referido, nos sirve de base para pedir en este punto que se amplíen los días de asuntos propios-particulares a 10 días al año, independientemente de los días que se puedan o deban ampliar, siempre que corresponda, en razón de la edad de las y los trabajadores.
- En ese mismo punto en el segundo párrafo de la tercera página se deberá especificar que estos días acumulados y transformados en horas se deberán computar a efectos del complemento de homologación, no en el año de disfrute de estos, sino en el que se generó el derecho que permitió la acumulación (en nuestro caso se disfrutarían en el 2024 y se computarían en el 2023).

- En el punto 6.2 Navidad al final del tercer párrafo se deberá incluir “esta solicitud será debidamente respondida motivadamente al solicitante de esta siempre antes del 4 de diciembre de 2023”.
- En el punto 9. Horario de obligado cumplimiento y horario flexible, al final del primer párrafo en la parte flexible del horario en turno de tarde entendemos que debe extenderse de 20:00 a 21:30 horas.
- En el punto 11. Reducción extraordinaria para el personal a partir de los sesenta años, nuestra propuesta es:
 - No debe ser incompatible el ejercicio de la reducción extraordinaria y la jubilación parcial con contrato de trabajo para el PAS Laboral; que el relevista en el periodo de trabajo no tenga reducción de jornada, no limita que antes de estar en el ejercicio de este contrato no pueda tener reducción de jornada.
 - Nuestra propuesta de reducción es de:
 - Personal con 60 años de edad: una hora de reducción horaria.
 - Personal con 61 años de edad: una hora y media de reducción horaria.
 - Personal con 62 años de edad: dos horas de reducción horaria.
 - Personal con 63 o más años de edad: dos horas y media de reducción horaria.

Desde UGT se considera que se ha mejorado el anterior Calendario de 2022, pero aún es susceptible de mejora, en los siguientes aspectos:

- Ampliación del cierre de instalaciones de Navidad a los 3 días que faltan para completar el periodo.
- Disfrute de los asuntos particulares y vacaciones hasta el 31 de marzo.
- Bolsas de horas. Contempladas en otras universidades andaluzas como Jaén o la UNIA, bolsa del 5% de horas que contempla Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos
- Personal con 60 años de edad: vemos prácticamente inapreciable el que se contemple solo ½ hora y dado que en la pasada reunión con gerencia donde se contempló este asunto no dijeron que no iban a entrar a discutir temas irrelevantes de como de 1/2hora o así, planteamos que se contemple, para el personal con 60 años, una hora de reducción horaria; personal con 61 años, una hora y media de reducción horaria; personal con 62 años, dos horas de reducción horaria y personal con 63 o más años, dos horas y media de reducción horaria.
- Recuperar los permisos retribuidos en aplicación de la Resolución de 14 de noviembre de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el "Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI".

- La reducción extraordinaria de la jornada estipulada en este punto no sustituye al vigente Acuerdo laboral sobre aplicación en la Universidad de Córdoba del proceso de jubilación parcial vinculado a la formalización de contratos de relevo. El personal que esté suscrito a dicho acuerdo mantendrá las condiciones de jornada pactadas en su contrato de jubilación parcial o de relevo. El personal que esté en situación de adherirse a dicho acuerdo optará por los beneficios de aquel o seguir disfrutando la reducción extraordinaria establecida en este punto.
- 27 y 28 de diciembre del 2022: Tal y como se solicitó en el extraordinario con la anterior gerencia el 15/11/2021 Sobre los días 27 y 28 solicitar que se incluyan como días de cierre para facilitar la conciliación y que como todos sabemos esos días hay prácticamente no hay actividad.

Entendiendo todos/as los delegados/as que las demandas planteadas son beneficiosas para el colectivo del PAS laboral al que representamos, se unen en un único texto de redacción:

“Este Comité de Empresa acuerda, por unanimidad de los presentes, trasladar a Gerencia los siguientes acuerdos de mejora a la propuesta de calendario del PAS laboral 2023:

- *Que se amplíe el cierre de instalaciones de Navidad a los 3 días que faltan para completar el periodo.*
- *Que se puedan disfrutar los asuntos particulares y vacaciones hasta el 31 de marzo de 2024.*
- *Que se cree una “Bolsas de horas”, ya contempladas en otras universidades andaluzas como Universidad de Jaén, UNIA, Universidad Pablo de Olavide o Universidad de Sevilla. Se trata de una bolsa del 5% de horas que contempla la Resolución de 28 de febrero de 2019 de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.*
- *En cuanto al personal laboral de más de 60 años, puesto que es prácticamente inapreciable el que se contemple solo ½ hora, que se contemplen las siguientes reducciones: personal con 60 años, una hora de reducción horaria; personal con 61 años, una hora y media de reducción horaria; personal con 62 años, dos horas de reducción horaria y personal con 63 o más años, dos horas y media de reducción horaria.*
- *Que se recuperen los permisos retribuidos en aplicación de la Resolución de 14 de noviembre de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el "Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI", como por ejemplo el mínimo de 10 días de asuntos particulares o propios.*
- *Que se modifique, en el punto 11, sobre reducción extraordinaria de la jornada para el personal de administración y servicios a partir de los sesenta años, la redacción para quedar así: La reducción extraordinaria de la jornada estipulada en este punto no sustituye al vigente Acuerdo laboral sobre aplicación en la Universidad de Córdoba del*

proceso de jubilación parcial vinculado a la formalización de contratos de relevo. El personal que esté suscrito a dicho acuerdo mantendrá las condiciones de jornada pactadas en su contrato de jubilación parcial o de relevo. El personal que esté en situación de adherirse a dicho acuerdo optará por los beneficios de aquel o seguir disfrutando la reducción extraordinaria establecida en este punto.

- *Que, en el “Punto 3. Vacaciones anuales”, en el quinto párrafo se incluya que “se deberá notificar la respuesta a la solicitud realizada por el trabajador con la antelación suficiente que permita el correcto disfrute del permiso solicitado”. Igualmente se debe incluir esta redacción al final del último párrafo de la página 2.*
- *Que, en el “Punto 6.2. Navidad” al final del tercer párrafo, se incluya “esta solicitud será debida y motivadamente (en caso de respuesta negativa) respondida al solicitante antes del 1 de diciembre”.*

Además, recordamos que, tal como se solicitó en un CE extraordinario con la anterior Gerencia, el 15/11/2021, solicitamos que se incluyan los días 27 y 28 de diciembre de 2022 como días de cierre para facilitar la conciliación ya que esos días prácticamente no hay actividad y contribuiría a la reciente política de ahorro energético de la UCO.

Asimismo, y dado que tenemos una reunión con gerencia el próximo día 19 de diciembre, solicitamos una respuesta previa para poder llegar a un acuerdo en dicha reunión”.

Se aprueba el texto, por unanimidad de los presentes, para su traslado a Gerencia.

PUNTO 8º. Propuesta de Gerencia sobre convocatoria Téc.Esp. Biblioteca por el sistema de concurso-oposición (Ley 20/2021).

Desde CCOO se toma la palabra para exponer que, revisada la propuesta, conforme dicen las bases de la convocatoria, debe obtenerse un 30% mínimo de la nota para poder superar el proceso, en el anexo I al hablar del examen dice que se deberá tener mínimo 30 puntos, pero el 30% son 18 y eso deberá cambiarse.

El requisito del bachiller superior no puede alegarse posteriormente como mérito, y en ese caso o es requisito, o es mérito.

En cuanto al temario, por coherencia en todos los procesos anteriores CCOO se ha opuesto al temario por excesivo y descompasado con las funciones reales de los puestos de trabajo y en este sentido traemos la siguiente propuesta de temario en su parte común:

1. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público: TÍTULO III. Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos. TÍTULO VII. Régimen disciplinario.
2. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: Sección 2.ª Derechos y deberes laborales básicos, del CAPÍTULO I del TÍTULO I. Sección 2.ª Derechos y deberes

derivados del contrato, del CAPÍTULO II del TÍTULO I. TÍTULO II. De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa.

3. Los Estatutos de la Universidad de Córdoba:

a. Estructura de la Universidad: Facultades y Escuelas; Escuelas de Doctorado; Departamentos; Institutos universitarios de investigación; centros adscritos.

b. Gobierno, Administración y representación de la Universidad: Normas propias; órganos colegiados centrales: Naturaleza, composición y Funciones; órganos unipersonales centrales: Naturaleza y Funciones; órganos de gobierno de facultades y escuelas: Naturaleza y Funciones, órganos de gobierno de las escuelas de doctorado: Naturaleza y Funciones; órganos de gobierno de los Departamentos: Naturaleza y Funciones, órganos de Gobierno de los Institutos universitarios de investigación: Naturaleza y Funciones.

c. Personal Docente e Investigador. Personal de Administración y Servicios: Composición y funciones; Categorías del personal laboral; Derechos y deberes

4. IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Andaluzas: Título Preliminar, Título I y Título II.

5. Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales: Título I, II, III y V

6. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Objeto y ámbito de la Ley. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación. La igualdad en el ámbito de la educación superior. El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades: Igualdad y conciliación.

7. Criterios de actuación de las Administraciones públicas. Reglamento de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Córdoba.

8. Ley 31/1995, de prevención de Riesgos Laborales: Derechos y obligaciones. Consulta y participación de los trabajadores.

BLOQUE ESPECÍFICO

MÓDULO 1: Información y formación de usuarios en la BUCO

1. Acogida y orientación al usuario de la biblioteca.
2. Carta de Servicios y Reglamento de la BUCO.
3. Orientación bibliográfica en la biblioteca.
4. Formación de usuarios.
5. Gestión de actividades formativas de la Biblioteca.
6. Elaboración de materiales divulgativos relativos a biblioteca.

MÓDULO 2: Gestión de la colección de la biblioteca en la BUCO.

7. Recepción de nuevos fondos bibliográficos.
8. Desarrollo de actividades de ordenación de fondos bibliográficos.
9. Prevención y conservación de fondos bibliográficos.
10. Recuento y expurgo de fondos bibliográficos.

MÓDULO 3: Servicio de préstamo bibliotecario en la BUCO.

11. Préstamo y devolución de los fondos bibliográficos.
12. Sistemas de reservas y renovaciones de fondos bibliográficos.
13. Préstamo interbibliotecario y préstamo intercentros.

MÓDULO 4: Extensión cultural y biblioteca en la BUCO.

14. Desarrollo de actividades de promoción a la lectura en la biblioteca.
15. Programación de actividades culturales en la biblioteca.
16. Desarrollo de tareas de extensión bibliotecaria.

Desde UGT se comparte con CCOO los errores de redacción encontrados. Por otra parte, se hace la consideración de ante las circunstancias de que la composición de la anterior bolsa en ningún momento fue acordada con este Comité de Empresa, algo sobre lo que ya manifestamos un total desacuerdo con esa forma de actuar a la hora de temas tan importantes como es la constitución de las bolsas. Teniendo en cuenta tales circunstancias es fundamental que este procedimiento se lleve a la mayor brevedad y contemple una nueva bolsa para la que proponemos contemplar el siguiente orden de constitución:

- 1) El orden del listado de personas a incluir vendrá establecido por los siguientes criterios:
 - En primer lugar, el PAS eventual que, estando incluidos en la vigente bolsa y lista de llamamiento complementaria, haya prestado sus servicios mediante contratos en el área de Biblioteca, percibiendo sus retribuciones con cargo al Capítulo I de los presupuestos de la Universidad de Córdoba, en algún periodo comprendido entre la fecha de constitución de la bolsa vigente en este momento y la fecha de constitución de la que resulte del presente acuerdo, siempre que hayan superado la fase de oposición, y en el orden de la puntuación final del proceso.
 - En segundo lugar, los aspirantes que hayan superado la fase de oposición, en orden de mayor a menor puntuación obtenida en el proceso selectivo (fase de oposición más fase de concurso).
- 2) El resto de cuestiones relativas al funcionamiento, llamamiento, etc., serán las de la bolsa en las que se integre el personal.

Asimismo, y dado que tenemos una reunión con Gerencia el próximo día 19 de diciembre, solicitamos una respuesta previa para poder llegar a un acuerdo en dicha reunión.

Desde CCOO está de acuerdo en la constitución de dicha bolsa, aunque considera que el orden y constitución de acuerde más adelante con la Gerencia.

Desde UGT se pide un receso, a las 12:55 para estudiar la propuesta aportada por CCOO.

Se reanuda la sesión a las 13:25.

Desde UGT se manifiesta que desde este CE no tenemos conocimiento de que en ningún momento se hayan realizado propuestas de temarios o modificación de estos en las correspondientes convocatorias de ofertas públicas de empleo, ya que entendemos no es nuestro

cometido, podemos contemplar como ya se ha hecho en anteriores ocasiones la acotación de temas o eliminación de aquellos que consideremos no son acordes a la convocatoria que se nos presente, pero en ningún caso el que se incorporen nuevos temas a los que se nos presenten o sustituir unos por otros.

CCOO refleja que ellos si lo han solicitado por su parte como sindicato.

UGT se ratifica en lo anteriormente expuesto al margen de lo que CCOO en algún momento haya podido solicitar propuestas de temarios como sindicato a la Universidad.

Así pues, estaríamos dispuestos a contemplar posibles modificaciones en los términos reflejados, propuestas de acotación o eliminación de temas para que sean más asequibles para el personal eventual.

Tras estudiar los diferentes temas: Se llega al acuerdo de contemplar una serie de acotaciones y eliminaciones de temas de la parte común de temas transversales para las 3 convocatorias que nos presentan, además de la siguiente propuesta para la OPE de biblioteca:

Este CE acuerda, por unanimidad de los presentes, remitir una relación de temas para que se considere su inclusión en la convocatoria de Téc. Esp. Biblioteca por el sistema de concurso-oposición (Ley 20/2021). Por otro lado, en la propuesta recibida se recoge que debe obtenerse un 30% mínimo de la nota para poder superar el proceso. En el anexo I, al hablar del examen dice que se deberá tener mínimo 30 puntos, pero el 30% son 18, por lo que correspondería reflejar 18 puntos. Además, el requisito del bachiller superior no puede alegarse posteriormente como mérito, y en ese caso o es requisito, o es mérito.

BLOQUE COMÚN

1. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público: TÍTULO III. Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos. TÍTULO VII. Régimen disciplinario.

2. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: Sección 2.ª Derechos y deberes laborales básicos, del CAPÍTULO I del TÍTULO I. Sección 2.ª Derechos y deberes derivados del contrato, del CAPÍTULO II del TÍTULO I. TÍTULO II. De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa.

3. Los Estatutos de la Universidad de Córdoba (**acotado en los mismos términos que aparecen en la convocatoria de Téc. Aux. Conserjería**):

a. Estructura de la Universidad: Facultades y Escuelas; Escuelas de Doctorado; Departamentos; Institutos universitarios de investigación; centros adscritos.

b. Gobierno, Administración y representación de la Universidad: Normas propias; órganos colegiados centrales: Naturaleza, composición y Funciones; órganos unipersonales centrales: Naturaleza y Funciones; órganos de gobierno de facultades y escuelas: Naturaleza y Funciones, órganos de gobierno de las

escuelas de doctorado: Naturaleza y Funciones; órganos de gobierno de los Departamentos: Naturaleza y Funciones, órganos de Gobierno de los Institutos universitarios de investigación: Naturaleza y Funciones.

c. Personal Docente e Investigador. Personal de Administración y Servicios: Composición y funciones; Categorías del personal laboral; Derechos y deberes

4. IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Andaluzas: Título Preliminar, Título I y Título II.

5. Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales: Título I, II, III y V.

6. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Objeto y ámbito de la Ley. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación. La igualdad en el ámbito de la educación superior. El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades: Igualdad y conciliación.

7. Criterios de actuación de las Administraciones públicas. Reglamento de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Córdoba.

8. Ley 31/1995, de prevención de Riesgos Laborales: Derechos y obligaciones. Consulta y participación de los trabajadores.

BLOQUE ESPECÍFICO

MÓDULO 1: Información y formación de usuarios (en la BUCO)

- 1. Acogida y orientación al usuario de la biblioteca.*
- 2. Carta de Servicios y Reglamento de la biblioteca (de la BUCO).*
- 3. Orientación bibliográfica en la biblioteca.*
- 4. Formación de usuarios.*
- 5. Gestión de actividades formativas de la Biblioteca.*
- 6. Elaboración de materiales divulgativos relativos a biblioteca.*

MÓDULO 2: Gestión de la colección de la biblioteca (en la BUCO).

- 7. Recepción de nuevos fondos bibliográficos.*
- 8. Desarrollo de actividades de ordenación de fondos bibliográficos.*
- 9. Prevención y conservación de fondos bibliográficos.*
- 10. Recuento y expurgo de fondos bibliográficos.*

MÓDULO 3: Servicio de préstamo bibliotecario (en la BUCO).

- 11. Préstamo y devolución de los fondos bibliográficos.*
- 12. Sistemas de reservas y renovaciones de fondos bibliográficos.*
- 13. Préstamo interbibliotecario.*

MÓDULO 4: Extensión cultural y biblioteca (en la BUCO).

- 14. Desarrollo de actividades de promoción a la lectura en la biblioteca.*
- 15. Programación de actividades culturales en la biblioteca.*
- 16. Desarrollo de tareas de extensión bibliotecaria.*

Además, este CE quiere reflejar que la anterior bolsa en ningún momento fue acordada con el Comité de Empresa, forma de actuar sobre la que ya manifestamos un total desacuerdo. Teniendo en cuenta tales circunstancias es fundamental que este procedimiento se lleve a cabo a la mayor brevedad y contemple una nueva bolsa, con unos criterios de constitución y ordenación acordados entre gerencia y CE.

Asimismo, y dado que tenemos una reunión con gerencia el próximo día 19 de diciembre, solicitamos una respuesta previa para poder llegar a un acuerdo en dicha reunión.

Se aprueba la propuesta, por unanimidad de los presentes, para su traslado a Gerencia.

PUNTO 9º. Propuesta de Gerencia sobre convocatoria Téc.Aux. Conserjería por el sistema de concurso-oposición (Ley 20/2021).

Desde CCOO se exponen los cambios que consideran para el temario de esta convocatoria, en el cual la parte común quedaría como el de la convocatoria tratada en el punto 8 (Téc. Esp. Biblioteca). En cuanto a la parte específica, se han reunificado algunos temas y se han eliminado algunos, quedando así:

BLOQUE ESPECÍFICO

1. Atención al usuario e información telefónica. Manual de acogida de la Universidad de Córdoba.
2. Nociones básicas de protocolo (acotarlo a lo que establece la CRUE):
 - a. Clasificación de los actos
 - b. Las precedencias
 - c. Las presidencias
 - d. El traje académico
 - e. Banderas
3. Trabajo en equipo: tipos y principios.
4. Medios audiovisuales en el servicio de conserjería:
 - a. Videoprojector (funcionamiento y mantenimiento)
 - b. Cables y clavijas (identificación)
 - c. Micrófonos (funcionamiento y tipos)
5. Aplicaciones informáticas en el área de conserjería:
 - a. Gestión de uso de espacios y recursos de apoyo a la docencia: Gestión y reservas de instalaciones; Consultas e información general sobre actividades; búsqueda de espacios libres.
 - b. Anubis.
6. La distribución y gestión de paquetería y correspondencia en conserjerías de la UCO.
 - a. Servicio de correo interno: funcionamiento
 - b. Preparación envíos y registro en web de correos.
7. Carta de Servicios de la Unidad de Servicios Generales de la UCO

- a. Misión/Visión.
- b. Derechos y obligaciones.
- c. Compromisos de calidad asumidos.
8. Gestión de espacios docentes y no docentes en la Universidad de Córdoba:
 - a. Sistema de Reserva de Aulas.
 - b. Preparación de espacios.
 - c. Apertura, puesta en marcha y cierre del edificio-centro.
 - d. Organización y supervisión de llaveros.
 - e. Apoyo y organización de actos en el centro.
 - f. Control de acceso a los aparcamientos.
 - g. Recursos para la docencia.
9. Gestión y supervisión del mantenimiento e instalaciones en la Universidad de Córdoba.
10. Gestión de Servicios Generales en la Universidad de Córdoba.
11. Actuación del Técnico Auxiliar de Conserjería en los Planes de emergencia de centros y ante primeros auxilios.

Desde UGT comparte que exista la misma parte común, tal y como hemos reflejado en el punto anterior al tratar la OPE de Biblioteca acotándolo a los mismos temas y contenidos para hacerlos más asequibles y para facilitar los procedimientos, con respecto a la parte común se consensua con CCOO proponer acotar algunos temas y eliminar otros el contenido de la parte específica para su traslado a Gerencia:

UGT con respecto a la propuesta de Gerencia que aparece en la convocatoria refleja que con respecto a la posible bolsa derivada de este procedimiento, en base a la naturaleza de esta convocatoria en el marco de la Ley 20/2021 y tal y como contempla en su disposición adicional cuarta, siendo obligatorio determinarlo en la misma convocatoria, dado que nos encontramos aún a la espera de finalización de procedimientos de consolidación de empleo en este área en el que el personal eventual lleva años inmerso, vemos más coherente que el personal que no obtenga plaza en estos procesos pase a incorporarse a la bolsa que se constituirá en breve tras la finalización de los procesos de acceso en curso.

A las 13:55 se ausenta Rafaela Bueno Martín por asuntos debidamente justificados.

Asimismo, y dado que tenemos una reunión con gerencia el próximo día 19 de diciembre, solicitamos una respuesta previa para poder llegar a un acuerdo en dicha reunión.

UGT propone y pide que conste en acta, el siguiente sistema de ordenación de bolsa:

- El orden del listado de personas a incluir vendrá establecido por los siguientes criterios:
- En primer lugar, el PAS eventual que, estando incluidos en la vigente bolsa, haya prestado sus servicios mediante contratos en el área de conserjería, percibiendo sus retribuciones con cargo al Capítulo I de los presupuestos de la Universidad de Córdoba,

en algún periodo comprendido entre la fecha de constitución de la bolsa vigente en este momento y la fecha de constitución de la que resulte del presente acuerdo, siempre que hayan superado la fase de oposición, y en el orden de la puntuación final del proceso.

- En segundo lugar, los aspirantes que hayan superado la fase de oposición, en orden de mayor a menor puntuación obtenida en el proceso selectivo (fase de oposición más fase de concurso).
- El resto de cuestiones relativas al funcionamiento, llamamiento, etc., serán las de la bolsa en las que se integre el personal.

Desde CCOO se muestran a favor de que el personal de este proceso selectivo se añada a la bolsa existente, aunque considera que el orden y constitución se acuerde más adelante con Gerencia.

Se redacta la siguiente propuesta de acuerdo:

“Este CE acuerda, por unanimidad de los presentes, trasladar una siguiente propuesta de temario para que se estudie la posibilidad de su inclusión en la convocatoria de Téc. Aux. Conserjería por el sistema de concurso-oposición (Ley 20/2021). Por otro lado, en la propuesta recibida se recoge que debe obtenerse un 30% mínimo de la nota para poder superar el proceso. En el anexo I, al hablar del examen dice que se deberá tener mínimo 30 puntos, pero el 30% son 18, por lo que correspondería reflejar 18 puntos.

BLOQUE COMÚN:

La parte común quedaría como el de la convocatoria tratada en el punto 8 (Téc. Esp. Biblioteca).

BLOQUE ESPECÍFICO:

- 1. Atención al usuario e información telefónica. Manual de acogida de la Universidad de Córdoba.*
- 2. Nociones básicas de protocolo (acotarlo a lo que establece la CRUE sobre los subpuntos siguientes): a. Clasificación de los actos b. Las precedencias c. Las presidencias d. El traje académico e. Banderas.*
- 3. Trabajo en equipo: tipos y principios.*
- 4. Medios audiovisuales en el servicio de conserjería: a. Videoprojector (funcionamiento y mantenimiento) b. Cables y clavijas (identificación) c. Micrófonos (funcionamiento y tipos)*
- 5. Aplicaciones informáticas en el área de conserjería: a. Gestión de uso de espacios y recursos de apoyo a la docencia: Gestión y reservas de instalaciones; Consultas e información general sobre actividades; búsqueda de espacios libres.*
- 6. La distribución y gestión de paquetería y correspondencia en conserjerías de la UCO. a. Servicio de correo interno: funcionamiento b. Preparación envíos y registro en web de correos.*

7. *Carta de Servicios de la Unidad de Servicios Generales de la UCO. a. Misión/Visión. b. Derechos y obligaciones. c. Compromisos de calidad asumidos.*
8. *Gestión de espacios docentes y no docentes en la Universidad de Córdoba: a. Sistema de Reserva de Aulas. b. Preparación de espacios. c. Apertura, puesta en marcha y cierre del edificio-centro. d. Organización y supervisión de llaveros (no incluye Anubis). e. Apoyo y organización de actos en el centro. f. Control de acceso a los aparcamientos. g. Recursos para la docencia.*
9. *Gestión y supervisión del mantenimiento e instalaciones en la Universidad de Córdoba.*
10. *Gestión de Servicios Generales en la Universidad de Córdoba.*
11. *Actuación del Técnico Auxiliar de Conserjería en los Planes de emergencia de centros y ante primeros auxilios.*

Con respecto a la posible bolsa derivada de este procedimiento, en base a la naturaleza de esta convocatoria en el marco de la Ley 20/2021 y tal y como contempla en su disposición adicional cuarta, siendo obligatorio determinarlo en la misma convocatoria, dado que nos encontramos aún a la espera de finalización de procedimientos de consolidación de empleo en este área en el que el personal eventual lleva años inmerso, vemos más coherente que el personal que no obtenga plaza en estos procesos pase a incorporarse a la bolsa que se constituirá en breve tras la finalización de los procesos de acceso en curso.

Asimismo, y dado que tenemos una reunión con gerencia el próximo día 19 de diciembre, solicitamos una respuesta previa para poder llegar a un acuerdo en dicha reunión.”

Se aprueba la propuesta, por unanimidad de los presentes, para su traslado a Gerencia.

PUNTO 10°. Propuesta de Gerencia sobre convocatoria Téc.Aux. Conserjería por el sistema de concurso (Ley 20/2021).

Desde UGT presenta una propuesta de acuerdo:

Este CE aprueba, por unanimidad de los presentes, la propuesta de Gerencia, siempre que las 3 plazas convocadas sean en la ciudad de Córdoba y solicitamos la rectificación del encabezado de la convocatoria, ya que aparece una plaza y son 3.

Asimismo, y dado que tenemos una reunión con Gerencia el próximo día 19 de diciembre, solicitamos una respuesta previa para poder llegar a un acuerdo en dicha reunión.

Se aprueba la propuesta, por unanimidad de los presentes.

PUNTO 11°. Propuesta de Gerencia sobre convocatoria Téc.Aux. Laboratorio por el sistema de concurso-oposición (Ley 20/2021).

Desde UGT se propone:

Aprobar la propuesta de Gerencia, siempre que en el borrador hagan la corrección oportuna pues han convocado solo dos plazas cuando deberían ser tres y cree

conveniente solicitar a Gerencia que se modifique, en el temario de la convocatoria para técnico auxiliar de laboratorios, el tema 15 de la parte específica, eliminando la prevención de riesgos y quedando “Normativa aplicable referente a calidad y medio ambiente”. Por otro lado, en la propuesta recibida se recoge que debe obtenerse un 30% mínimo de la nota para poder superar el proceso. En el anexo I, al hablar del examen dice que se deberá tener mínimo 30 puntos, pero el 30% son 18, por lo que correspondería reflejar 18 puntos.

Con respecto a la posible bolsa, en base a la naturaleza de esta convocatoria en el marco de la Ley 20/2021 y tal y como contempla en su disposición adicional cuarta, siendo obligatorio determinarlo en la misma convocatoria, dado que nos encontramos aún a la espera de finalización de procedimientos de consolidación de empleo en este área en el que el personal eventual lleva años inmerso, vemos más coherente que el personal que no obtenga plaza en estos procesos pase a incorporarse a la bolsa que se constituirá en breve tras la finalización de los procesos de acceso en curso, con las siguientes premisas, a continuación de los ya existentes:

1) El orden del listado de personas a incluir vendrá establecido por los siguientes criterios:

- En primer lugar, el PAS eventual que, estando incluidos en la vigente bolsa y lista de llamamiento complementaria, haya prestado sus servicios mediante contratos en el área de laboratorio, percibiendo sus retribuciones con cargo al Capítulo I de los presupuestos de la Universidad de Córdoba, en algún periodo comprendido entre la fecha de constitución de la bolsa vigente en este momento y la fecha de constitución de la que resulte del presente acuerdo, siempre que hayan superado la fase de oposición, y en el orden de la puntuación final del proceso.*

- En segundo lugar, los aspirantes que hayan superado la fase de oposición, en orden de mayor a menor puntuación obtenida en el proceso selectivo (fase de oposición más fase de concurso).*

2) El resto de cuestiones relativas al funcionamiento, llamamiento, etc., serán las de la bolsa en las que se integre el personal.

Asimismo, y dado que tenemos una reunión con gerencia el próximo día 19 de diciembre, solicitamos una respuesta previa para poder llegar a un acuerdo en dicha reunión.

Desde CCOO se muestran a favor de que el personal de este proceso selectivo se añada a la bolsa existente, aunque considera que el orden y constitución de acuerde más adelante con la gerencia; reflejan la necesidad de corrección del error del mínimo para superar la fase oposición, reflejan tal y como hemos acordado que la parte común sea la misma que en las convocatorias de conserjería y biblioteca, sin embargo, tal y como ya reflejaron en la anterior OPE de laboratorios, no comparten los temarios propuestos en la parte específica, puesto que entienden que excedía las funciones correspondientes a las plazas convocadas, por lo que proponen un nuevo temario.

Desde UGT, como ya hemos reflejado en las convocatorias de los puntos anteriores, no contemplamos que este CE haga propuestas de temarios, y planteamos aceptar la propuesta de la universidad con las modificaciones que hemos reflejado anteriormente y con el temario de la parte común en línea con los acordado en las 2 convocatorias anteriores para biblioteca y conserjería.

Al haber dos propuestas, se procede a votarlas:

- Propuesta de UGT: 7 votos a favor, 0 votos en contra, 3 abstenciones.
- Propuesta de CCOO: 3 votos a favor, 7 votos en contra, 0 abstenciones.

Se aprueba por mayoría absoluta la propuesta de UGT.

Desde CCOO se pide que se refleje en acta el sentido de su voto:

Ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo por la parte específica del temario, nos abstenemos a la propuesta de UGT porque en su momento consideramos que la parte específica del temario excedía las funciones correspondientes a las plazas convocadas y pensamos que nuestra propuesta de temario específico es más acorde con la realidad de las plazas, no así en todo lo demás que sí estamos completamente de acuerdo.

En este punto, se ve necesario tratar una entrada al CE (entradas 1472 y 1473, sobre concurso de traslado en el área de laboratorio), con vistas a alcanzar acuerdos en la reunión con Gerencia del lunes, 19 de diciembre, dejando pendiente el resto de los puntos por tratar en una continuación del CE, que será dicho día y tras la reunión con Gerencia y MGN.

Desde CCOO se hacen consideraciones sobre ciertas plazas involucradas en el concurso de traslado del área de laboratorio y que están incluidas en el listado remitido por Gerencia al CE. En concreto, echan en falta una plaza vacante de técnico especialista del Departamento de Edafología, Química Agrícola y Microbiología.

Desde UGT se está de acuerdo con este asunto.

También se mencionan, desde CCOO, una plaza de apoyo a Centro en la Fac. de Ciencias de la Educación y Psicología, que se echa en falta y parece que se da por perdida y otra que falta en el Departamento de Economía Agraria, Finanzas y Contabilidad.

Desde UGT se hace un estudio de la relación de plazas, exponiendo que se trasladen a la Gerencia para su inclusión en el próximo procedimiento de concurso de traslado. Además considera que es necesario que, una vez que todo el personal haya firmado sus contratos tras consolidar empleo, se vuelva a hacer otro concurso de traslados en el que puedan participar todos ellos, sin discriminación de ningún tipo.

Respecto a estas dos Entradas, se redacta una propuesta de acuerdo:

“Este CE acuerda, por unanimidad de los presentes, aprobar la propuesta de convocatoria de concurso de traslados en el área de laboratorio que se nos presenta, siempre que se corrijan detectado ciertas deficiencias en el listado recibido:

- *Una plaza en el Departamento de Economía Agraria, Finanzas y Contabilidad.*

- *Una plaza en el Departamento de Edafología, Química Agrícola y Microbiología.*
- *Una plaza de apoyo a centro en la Fac. de Ciencias de la Educación y Psicología.*

Además, se solicita que, una vez que todo el personal haya firmado sus contratos tras consolidar empleo, se vuelva a hacer otro concurso de traslados en el que puedan participar todos ellos, sin discriminación de ningún tipo.”

Se aprueba la propuesta, por unanimidad de los presentes.

El presidente propone interrumpir aquí la sesión y continuarla el día 19, a las 09:00.

Se aprueba por unanimidad, por lo que se suspende la sesión a las 15:10.

Reanudación de la sesión ordinaria del Comité de Empresa, comenzada el jueves 15 de diciembre. Citados a las 09:00 horas del lunes, 19 de diciembre, sala de reuniones de Gerencia (Rectorado), en convocatoria única.

Asistentes:

- José Salmerón Muñoz (presidente UGT).
- Gabriel Francisco Valentín Casanova (secretario UGT).
- José Emilio Aguilar Moreno (UGT).
- M.^a Ángeles Collado Collado (UGT).
- Carmen García Llamas (UGT).
- Antonio López López (UGT).
- Fátima Mellado Calderón (UGT).
- Juan Manuel Marín Rodríguez (CCOO).
- Rafaela Bueno Martín (CCOO).
- Paula Murillo Romero (CCOO).
- Juan Francisco Pedrazas López (CCOO).
- Sara Isabel Ruiz Moreno (CCOO).
- Juan García Olmo (delegado sindical UGT).
- Francisco J. Carmona Alonso (delegado sindical CCOO).
- Antonio Alcántara Carmona (delegado sindical CSIF) se une a la reunión a las 9:20 durante el transcurso del punto 12.

Excusan su ausencia por motivos debidamente justificados: Manuel Ramírez Herrera (CSIF).

PUNTO 12º. Seguimiento de los procedimientos de acceso y promociones internas del PAS Laboral de la UCO.

Desde CCOO se toma la palabra, se hace una intervención relacionada con este asunto y se detalla un listado de los procedimientos de acceso y promociones internas del PAS Laboral de la UCO que aún quedan pendientes:

Desde CCOO consideramos necesario traer a este comité el habitual punto de seguimiento de los procedimientos de acceso y promociones internas, con el fin de darle de una vez respuesta a los procesos de promoción interna pendientes, así como recordar a la Universidad las plazas que quedan a día de hoy por convocar de OPE.

Es imprescindible que desde Gerencia se tomen las medidas necesarias para dotar del personal suficiente al servicio de personal de la Universidad de Córdoba para darle respuesta rápida a todos los procesos pendientes, máxime ahora que consta que una persona del servicio de personal se ha derivado a gestión económica.

Creemos también imprescindible que se diversifique las personas que compongan los distintos tribunales de valoración de los procesos selectivos y de promoción interna de forma que esa despersonalización permita una mayor fluidez en la resolución de estos y no limite sus convocatorias a la saturación de las agendas de las personas que habitualmente los componen.

Recordamos que tenemos pendientes:

- Emitir listado definitivo de valoración de la fase de concurso de la convocatoria de tres plazas de TA Audiovisuales que comenzó en octubre de 2021.
- Resolver las convocatorias de 2 y 15 plazas de TA Laboratorios pendientes desde septiembre de sacar la valoración definitiva de la fase de concurso, procedentes de septiembre del 2019 y diciembre de 2020 respectivamente.
- Convocar una plaza de conductor mecánico procedente de las plazas de cesión del año 2020 que lleva vacante tres años.
- Convocar 4 de grupo IV y 5 de grupo III, 2 de grupo II y otras 2 de grupo I que si bien estas últimas no se permite su cobertura por promoción interna y se ha optado abiertamente a la convocatoria por turno libre, son plazas que proceden de vacantes generadas en el año 2019 y es necesaria su cobertura.
- Además de considerar de adjuntar a las anteriores las 11 que proceden de la OPE del año 2021 y aquellas del año 2022 que puedan ofertarse por turno libre tal y como se acordó en la aprobación de dicha OPE.
- Promoción de dos plazas de TA STOEM UAT por promoción interna provenientes del servicio de conserjería.
- Las siguientes promociones internas:

LABORATORIO: 8 plazas TGM ADI y 3 plazas TS ADI

3 plazas de TGM ADI aprobadas en plan promociones 2017-2020 que quedan sin cubrir en la convocatoria actual.

2 plazas TGM ADI aprobadas con OPE 2019.

1 plaza TGM ADI para EPS Belmez.

1 plaza TS ADI aprobada en plan promociones 2017-2020.

1 plaza TS ADI aprobada con OPE 2019.

2 plazas TGM ADI de jubilaciones de 2021.

1 plaza TS de jubilación en 2021.

CONSERJERÍA 2 TGM: 1 plaza TGM de jubilación en 2018 y 1 plaza de TGM de jubilación de 2021

BIBLIOTECA: 1 plaza TGM de jubilación de 2021.

- Promoción de TS STOEM UT que desde el 23 de marzo del año 2022 que finalizó el plazo de presentación de solicitudes sigue pendiente de que el proceso continúe y que inexplicablemente está paralizado.
- Las promociones que se plantearon en el proceso de negociación de la RPT de la ORI e Investigación para el segundo semestre del año 2022 de los dos TGM que había en esos servicios que pudieran promocionar a TS.

Estamos pendientes de tener respuesta a las modificaciones trasladadas a la convocatoria de turno libre de TGM STOEM Arquitecto Técnico.

Por esto pedimos desde CCOO que se reitere el acuerdo alcanzado por este órgano y trasladado a la Universidad el pasado 4 de noviembre:

“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. Reiterado a gerencia la necesidad urgente de reforzar el área de recursos humanos para desbloquear la situación existente de acumulación de convocatorias”.

Por último y a modo de referencia, recordar que en el comité de 15 de diciembre de 2021 se propuso por nuestro sindicato que la promoción interna de personal de conserjería de grupo IV a grupo III fuese por la vía del concurso de mérito, propuesta esta que fue señalada de poco fiable y que finalmente ha sido la elegida y la que ha dado a fin el proceso de promoción interna y que esperamos que haya sentado las vías para que este comité tenga la fuerza de seguir pidiendo las promociones internas por esta vía del concurso de mérito, máxime cuando los grupos superiores asumen las funciones de los inferiores y se ha demostrado en todos los servicios la profesionalidad del personal de los mismos que en ningún momento se apegan a su categoría para hacer unas funciones u otras.

Desde UGT se hace también un repaso de las plazas pendientes de convocar procedentes de las últimas OPEs: 13 de la OPE 2020, 11 de la OPE 2021, 16 de la OPE adicional de 2021, 19 de la OPE 2022 y 26 promociones internas.

Desde UGT se está de acuerdo con los términos expresados por CCOO y ve necesario reiterar que se convoquen todos los procedimientos de promociones internas pendientes, en adición al contenido del acuerdo ya alcanzado en CE de 4 de noviembre de 2022.

Se redacta la siguiente propuesta de acuerdo:

“Este Comité Empresa PAS acuerda, por unanimidad de los presentes, solicitar a Gerencia la necesidad urgente de negociar las diferentes OPES pendientes, así como las convocatorias de promociones internas pendientes, acumulando, en una única convocatoria, aquellas en las que esto sea posible tanto por el bien de este personal,

como para dotar de una mayor celeridad a 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.”

Se aprueba la propuesta, por unanimidad de los presentes.

PUNTO 13°. Documentación de entrada/salida y/o pendiente de tratar.

ENTRADAS

1444. 10/11/2022. Correo de Gerencia convocando Grupo de Trabajo del Comité de Empresa para 14/11/2022.

1445. 14/11/2022. Correo de delegado de CCOO con petición de puntos en el orden del día para reunión de 15/12/2022.

1446. 15/11/2022. Correo de Gerencia comunicando error en publicación de la bolsa de trabajo de PAS Laboral en UCODigital (Medios Audiovisuales) en BOUCO.

1447. 17/11/2022. Correo de Secretaría de Gerencia convocando Grupo de Trabajo del Comité de Empresa para 21/11/2022.

1448. 21/11/2022. Correo de Gerencia con acuerdo de Gerencia y PAS Laboral del Servicio de Animales de Experimentación.

1449. 21/11/2022. Correo de delegado de CCOO con petición de punto en el orden del día para reunión de 15/12/2022.

1450. 22/11/2022. Correo de delegado de CCOO solicitando hacer lectura en el comité del 25/11/2022, coincidiendo con el 25-N, de un manifiesto en denuncia del maltrato a la mujer, frente al acoso y a la violencia de género.

1451. 22/11/2022. Correo de Gerencia con propuesta acuerdo de Calendario 2023.

1452. 23/11/2022. Correo de Gerencia convocando Grupo de Trabajo del Comité de Empresa para 28/11/2022.

1453. 23/11/2022 Correo de Gerencia convocando Grupo de Trabajo del Comité de Empresa para 29/11/2022, específico sobre teletrabajo.

1454. 24/11/2022. Correo de Gerencia con borrador de convocatoria de Libre Designación del PAS.

1455. 25/11/2022. Correo de Gerencia con borrador de convocatoria de Encargado de Equipo.

1456. 28/11/2022. Correo de Gerencia con borrador de convocatoria de T.E. Biblioteca por concurso oposición.

1457. 05/12/2022. Correo de Gerencia con nueva propuesta sobre acuerdo de Calendario 2023.

1458. 06/12/2022. Correo de Gerencia con borradores de convocatorias de T.E. Biblioteca (rectificado), T.A. Conserjería, T.A. Laboratorios por concurso oposición y E.E. Conserjería (rectificado) por promoción interna.

1459. 07/12/2022. Correo de T.E. Laboratorio de Facultad Ciencias Educación y Psicología comunicando interés en concurso de traslado.

En este punto, desde UGT manifiesta que esta trabajadora deberá poder ejercer su derecho a la movilidad voluntaria, participando con el resto del personal fijo en el concurso de traslados propuesto por Gerencia, dado que el día 14 de diciembre se nos trasladó a este CE una propuesta de concurso de traslados, y proponemos se le dé respuesta del acuerdo al que se ha llegado en este órgano al tratar esa entrada.

Se acuerda por unanimidad de los presentes, trasladarle dicho acuerdo a la trabajadora.

1460. 07/12/2022. Correo de delegado de CCOO con petición de punto en el orden del día para reunión de 15/12/2022.

1461. 09/12/2022. Correo de Gerencia convocando Grupo de Trabajo del Comité de Empresa para 15/12/2022.

1462. 09/12/2022. Correo de Gerencia desconvocando Grupo de Trabajo del Comité de Empresa para 15/12/2022.

1463. 09/12/2022. Correo de Gerencia con información sobre próxima comunicación sobre asignación de funciones de Dirección de Seguridad.

Desde CCOO se consulta qué debe decir el Comité de Empresa al respecto. El presidente contesta que considera que al no existir propuesta concreta, de momento, lo único que se nos ha trasladado es una información sin más.

Desde UGT se propone exigir a Gerencia que envíe la correspondiente propuesta en relación con este asunto para su estudio, que deberá cumplir escrupulosamente con lo que establece el Convenio Colectivo.

Desde CCOO se expresa que se debe comunicar al CE quién es el compañero que actualmente realiza las funciones de director de seguridad y quién va a realizar las funciones de director de seguridad a partir de ahora y qué criterios se van a seguir para designar las funciones del puesto, ya que la legislación específica recoge requisitos de titulación o habilitación específica para desarrollar las funciones propias de un director de seguridad.

Desde UGT se manifiesta que no debemos adelantarnos a los acontecimientos, puesto que la única información que tenemos es sobre una próxima comunicación, que no entendemos bien el objeto de este correo sin una propuesta al respecto, por lo que no caben ningún tipo de interpretación mientras no tengamos más información sobre este asunto, y que evidentemente tendrá que contemplar tanto la normativa para el puesto así como lo que contemple el Convenio Colectivo.

El presidente propone un texto de acuerdo para trasladar a gerencia:

Este CE acuerda, por unanimidad de los presentes, exigir a la universidad que envíe la correspondiente propuesta en relación con la designación del nuevo director de seguridad para su estudio, que en su nombramiento se cumpla escrupulosamente con lo que establece el Convenio Colectivo, así como que se nos informe sobre quién ocupa actualmente este cargo.

Se aprueba la propuesta, por unanimidad de los presentes.

1464. 09/12/2022. Correo de delegada de UGT con documento borrador de trabajo sobre Reglamento para la Provisión de puestos de trabajo del Personal de Administración y Servicios Laboral de la Universidad de Córdoba.

1465. 12/12/2022. Correo de Gerencia con borrador de convocatoria de concurso de méritos de T.A. Conserjería Ley 20/2021

1466. 12/12/2022. Correo de Gerencia con propuesta sobre acuerdo de Calendario 2023 con correcciones.

1467. 12/12/2022. Correo de Técnico Especialista de Laboratorio de Dpto. Sanidad Animal sobre correo UGT de 5/12/2022

1468. 13/12/2022. Correo de Técnico Especialista de Laboratorio de Dpto. Sanidad Animal con corrección de erratas sobre correo UGT de 5/12/2022

Desde UGT se quiere manifestar algo con relación a este correo recibido por el CE y pide que conste en acta:

Desde UGT se manifiesta, que en el uso de la libertad sindical de cada una de las organizaciones representadas en este órgano, se decidió trasladar una consulta haciendo uso del correo corporativo con un fin exclusivamente laboral, y con objeto de que el personal que lo estimase, trasladara a la Gerencia y al órgano de representación unitario del PAS Laboral la voluntad de ejercer el derecho a la movilidad. Todo ello, en un momento en el que la estridencia de algunos comunicados parece querer tapan la realidad de los hechos, por lo que consideramos que debemos dejar claro cuáles son nuestros planteamientos ante la necesidad de convocar concursos de traslados y, al mismo tiempo, finalizar los procedimientos para continuar consolidando empleo y seguir desarrollando la carrera profesional, todo ello en el colectivo del PAS Laboral. Así lo trasladamos a Gerencia en escrito registrado el pasado 14-12-2022.

1469. 13/12/2022. Correo de Gerencia con convocatoria para reunión de 19/12/2022.

Al no haberse convocado reunión extraordinaria para la reunión con Gerencia, el presidente propone que se use el debate del contenido de esta entrada para alcanzar los acuerdos necesarios al respecto, algo en lo que hay acuerdo unánime. Se tratará posteriormente esta Entrada.

1470. 13/12/2022. Correo de Gerencia con borrador de propuesta de Bolsa de Trabajo de PAS Laboral en el Área de STOEM.

Desde UGT hemos observado que en la propuesta que nos hace llegar la Gerencia, no aparece el párrafo que reflejamos a continuación acordado entre Gerencia y CE y trasladado por acuerdo unánime en el CE del pasado día 4/11/22 a la actual Gerencia, por lo que proponemos se incluya como disposición final o bien integrada en el texto del propio documento:

Disposición final.- Una vez tomen posesión los opositores que obtengan plaza en el citado proceso selectivo para el acceso a la Categoría de Técnico Auxiliar de STOEM, con carácter previo a la constitución de la nueva bolsa, se ofertarán todas necesidades urgentes e inaplazables en la Universidad de Córdoba, que resultaran de las citadas tomas de posesión, al personal de la actual Bolsa de STOEM y lista

de llamamiento complementaria que no haya obtenido plaza, por el actual orden de llamamiento.

Se redacta la siguiente propuesta de acuerdo:

Este CE acuerda, por unanimidad de los presentes, aprobar la propuesta que nos traslada Gerencia, contemplando que se refleje como Disposición Final, el siguiente texto ya acordado entre Comité y Gerencia para la constitución de dicha bolsa:

“Una vez tomen posesión los opositores que obtengan plaza en el citado proceso selectivo para el acceso a la Categoría de Técnico Auxiliar de STOEM, con carácter previo a la constitución de la nueva bolsa, se ofertarán todas necesidades urgentes e inaplazables en la Universidad de Córdoba, que resultaran de las citadas tomas de posesión, al personal de la actual Bolsa de STOEM y lista de llamamiento complementaria que no haya obtenido plaza, por el actual orden de llamamiento.”

Se aprueba la propuesta, por unanimidad de los presentes.

1471. 14/12/2022. Correo de Gerencia con incidencias de altas y bajas de noviembre 2022.

1472. 14/12/2022. Correo de Gerencia con propuesta sobre concurso de Traslado de Personal Laboral del Área de Laboratorio.

1473. 14/12/2022. Correo de Gerencia como continuación a la propuesta sobre concurso de traslado en el Área de Laboratorios.

1474. 16/12/2022. Correo de Gerencia con modificación de horario para reunión de 19/12/2022.

1475. 19/12/2022. Correo de Gerencia con documentación para reunión de 19/12/2022.

SALIDAS

1607. 04/11/2022. Acta de las sesiones 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, aprobadas en la sesión ordinaria de 04/11/2022.

1608. 06/11/2022. Traslado a Gerencia acuerdos de CE ordinario de 04/11/2022.

1609. 07/11/2022. Traslado a delegados/as acuerdos de CE ordinario de 04/11/2022.

1610. 08/11/2022. Traslado a Gerencia Ruegos y Preguntas de CE ordinario de 04/11/2022.

1611. 09/11/2022. Traslado a 6 Técnicos Especialistas de Laboratorio firmantes de escrito, acuerdos de CE ordinario de 04/11/2022. referidos a petición al Comité de Empresa con registro de Entrada 1418 de 28/09/2022.

1612. 09/11/2022. Traslado a Técnico Especialista de Laboratorio de Belmez acuerdos de CE ordinario de 04/11/2022. referido a petición al Comité de Empresa con registro de Entrada 1428 de 10/10/2022.

1613. 10/11/2022. Traslado a delegados/as correo de Gerencia convocando Grupo de Trabajo del Comité de Empresa para 14/11/2022.

1614. 15/11/2022. Traslado a delegados correo de delegado de CCOO con petición de puntos en el orden del día para reunión de 15/12/2022.

- 1615. 15/11/2022.** Traslado a delegados/as correo de Gerencia comunicando error en publicación de la bolsa de trabajo de PAS Laboral en UCODigital (Medios Audiovisuales) en BOUCO.
- 1616. 18/11/2022.** Traslado a delegados/as correo de Secretaría de Gerencia convocando Grupo de Trabajo del Comité de Empresa para 21/11/2022.
- 1617. 18/11/2022.** Traslado a delegados/as escrito comunicando cambio de delegados en Comité de Empresa.
- 1618. 22/11/2022.** Traslado a delegados/as correo de Gerencia con acuerdo de Gerencia y PAS Laboral del Servicio de Animales de Experimentación.
- 1619. 22/11/2022.** Traslado a delegados/as correo de delegado de CCOO con petición de punto en el orden del día para reunión de 15/12/2022.
- 1620. 22/11/2022.** Traslado a delegados/as correo de presidente del CE dando respuesta a correo de delegado de CCOO sobre lectura de manifiestos en el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.
- 1621. 22/11/2022.** Correo a delegados/as con convocatoria para reunión extraordinaria de 25/11/2022.
- 1622. 23/11/2022.** Traslado a delegados/as correo de Gerencia con propuesta acuerdo de Calendario 2023.
- 1623. 23/11/2022.** Traslado a delegados/as correo de Gerencia convocando Grupo de Trabajo del Comité de Empresa para 28/11/2022.
- 1624. 23/11/2022.** Traslado a delegados/as correo de Gerencia convocando Grupo de Trabajo del Comité de Empresa para 29/11/2022, específico sobre teletrabajo.
- 1625. 25/11/2022.** Traslado a delegados/as correo con borradores de trabajo de UGT y CCOO sobre modificación Reglamento para la Provisión de puestos de trabajo del Personal de Administración y Servicios Laboral de la Universidad de Córdoba.
- 1626. 25/11/2022.** Traslado a delegados/as correo de Gerencia con borrador de convocatoria de Encargado de Equipo.
- 1627. 26/11/2022.** Traslado a Gerencia acuerdos de CE extraordinario de 25/11/2022.
- 1628. 26/11/2022.** Traslado a Secretaría de CIVEA acuerdos de CE extraordinario de 25/11/2022.
- 1629. 26/11/2022.** Traslado a Rector acuerdos de CE extraordinario de 25/11/2022.
- 1630. 26/11/2022.** Correo a Gerencia comunicando traslado de acuerdos de CE extraordinario de 25/11/2022 a Rector y Secretaría de CIVEA.
- 1631. 28/11/2022.** Traslado a delegados/as correo de Gerencia con borrador de convocatoria de T.E. Biblioteca por concurso oposición.
- 1632. 29/11/2022.** Traslado a delegados/as correo con documentos sobre relación de puestos para Técnicos Aux. STOEM y Técnico Aux. STOEM en UAT.
- 1633. 05/12/2022.** Traslado a delegados/as correo de Gerencia con nueva propuesta sobre acuerdo de Calendario 2023.

- 1634. 05/12/2022.** Correo a delegados/as comunicando modificaciones en convocatoria de reunión con Gerencia.
- 1635. 06/12/2022.** Traslado a delegados/as correo de Gerencia con borradores de convocatorias de T.E. Biblioteca (rectificado), T.A. Conserjería, T.A. Laboratorios por concurso oposición y E.E. Conserjería (rectificado) por promoción interna.
- 1636. 07/12/2022.** Traslado a delegados/as correo de T.E. Laboratorio de Facultad Ciencias Educación y Psicología comunicando interés en concurso de traslado.
- 1637. 07/12/2022.** Traslado a delegados/as correo de delegado de CCOO con petición de punto en el orden del día para reunión de 15/12/2022.
- 1638. 07/12/2022.** Correo a delegados/as con convocatoria para reunión extraordinaria de 12/12/2022.
- 1639. 09/12/2022.** Traslado a delegados/as correo de Gerencia desconvocando Grupo de Trabajo del Comité de Empresa para 15/12/2022.
- 1640. 09/12/2022.** Traslado a delegados/as correo de Gerencia con información sobre próxima comunicación sobre asignación de funciones de Dirección de Seguridad.
- 1641. 09/12/2022.** Traslado a delegados/as correo de delegada de UGT con documento borrador de trabajo sobre Reglamento para la Provisión de puestos de trabajo del Personal de Administración y Servicios Laboral de la Universidad de Córdoba.
- 1642. 12/12/2022.** Traslado a delegados/as correo de Gerencia con borrador de convocatoria de concurso de méritos de T.A. Conserjería Ley 20/2021
- 1643. 12/12/2022.** Correo a delegados/as con convocatoria para reunión ordinaria de 15/12/2022.
- 1644. 12/12/2022.** Traslado a delegados/as correo de Gerencia con propuesta sobre acuerdo de Calendario 2023 con correcciones.
- 1645. 02/11/2022.** Traslado a delegados correo de Técnico Especialista de Laboratorio de Dpto. Sanidad Animal sobre correo UGT de 5/12/2022.
- 1646. 02/11/2022.** Traslado a delegados correo de Técnico Especialista de Laboratorio de Dpto. Sanidad Animal sobre correo UGT de 5/12/2022.
- 1647. 14/12/2022.** Traslado a delegados/as correo de Gerencia con convocatoria para reunión de 19/12/2022.
- 1648. 14/12/2022.** Traslado a delegados/as correo de Gerencia con borrador de propuesta de Bolsa de Trabajo de PAS Laboral en el Área de STOEM.
- 1649. 14/12/2022.** Traslado a delegados/as correo de Gerencia con incidencias de altas y bajas de noviembre 2022.
- 1650. 14/12/2022.** Traslado a delegados/as correo de Gerencia con propuesta sobre concurso de Traslado de Personal Laboral del Área de Laboratorio.
- 1651. 14/12/2022.** Traslado a delegados/as correo de Gerencia como continuación a la propuesta sobre concurso de traslado en el Área de Laboratorios.

1652. 16/12/2022. Traslado a delegados/as correo de Gerencia con modificación de horario para reunión de 19/12/2022.

1653. 19/12/2022. Traslado a delegados/as correo de Gerencia con documentación para reunión de 19/12/2022.

PUNTO 14°. Ruegos y Preguntas.

Ruego CCOO: en la comunicación de altas y bajas de PAS laboral se observan contrataciones de personal en la UAT y desconocemos si esas personas se han contratado procedentes de bolsa, lista de llamamiento y si se han hecho las contrataciones con informe previo. Demandamos una mayor información en el archivo que se nos remite desde gerencia.

Ruego UGT: se solicita a este CE reiterar a la gerencia la necesidad de firmar los diferentes acuerdos a que se lleguen y tal como hemos solicitado en diversas ocasiones.

Pregunta CCOO: ¿cuándo se van a firmar los acuerdos entre CE y gerencia?

Pregunta CCOO: nos ha llegado una propuesta de calendario para el año 2023, nos llegó un correo sobre cantidades abonadas a un servicio de experimentación animal (SAEX) que pone de manifiesto las desigualdades en las cantidades abonadas entre servicios por trabajos prestados en periodos de cierre y festivos, por lo que preguntamos “¿en qué situación de negociación se encuentra el acuerdo referido de trabajos en periodos de cierre? ¿cuándo va a revisarse el mismo ya que no tenemos noticia de ningún cambio desde el acuerdo del año 2020?

Ruego CCOO: en comité de 18 de diciembre de 2020, se pidió desde CE cumplimiento de los artículos 64 y 65 del ET, en reunión extraordinaria celebrada en el 7 de abril de 2021 la gerencia se comprometió a enviar información sobre altas y bajas, tipos de contratos, horas extras, servicios extraordinarios retribuidos, así como el envío de los TCs o cualquier otra documentación parecida que se permita desde la Seguridad Social, tal y como establece nuestro convenio colectivo. A día de hoy, aunque se siguen recibiendo altas y bajas, sigue sin aparecer información sobre el tipo de contrato, la información recibida sobre retribuciones extraordinarias es escueta y no se distingue lo que son abonos de horas extras y lo que son abonos de trabajos extraordinarios, ni siquiera se ha suministrado hasta que así se ha pedido expresamente las retribuciones recibidas por el personal del SAEX en los últimos años. Por ello pedimos desde CCOO que se cumpla la normativa referida y se nos envíe toda la información requerida desde el día fijado, concretamente desde el mes de abril de 2021, siempre en soporte digital.

Ruego CCOO: volver a instar a la UCO a que nos responda al acuerdo adoptado por el comité de empresa el 11 de noviembre en el documento de salida 1324(promoción TE laboratorio Belmez), así como solicitar nuevamente respuesta a la petición sobre el reconocimiento de jornadas para el complemento de homologación en situación de confinamiento fijado por el SAS en situaciones distintas al ingreso hospitalario.

Ruego CCOO: recordar el acuerdo del punto 14 del comité de 7 de abril de 2022 sobre participación en cooperación: “Este CE propone que, desde Gerencia, se haga el reconocimiento al PAS y al PDI de las labores de voluntariado y cooperación como comisión de servicios, en

lugar de disposición de vacaciones u otro tiempo personal. Para su valoración, le citamos el literal del artículo 16 del “código de conducta de las universidades en materia de cooperación al desarrollo”: «La participación de la comunidad universitaria en la cooperación al desarrollo, aun dentro de la señalada voluntariedad, podrá ser reconocida como parte del quehacer propio de los distintos miembros de la comunidad universitaria, en tanto como aportación institucional de la Universidad a la sociedad, estimulando la misma de manera que no suponga discriminación académica alguna para las personas que participan en ella” máxime habiendo una solicitud de inclusión de punto desde el 11 de marzo en MGN.”

Pregunta UGT: teniendo conocimiento que a las personas que consolidan su puesto de trabajo a la hora de la firma de los nuevos contratos, se les suele requerir la renuncia al anterior contrato que mantenían, solicitamos a Gerencia que nos informen sobre este asunto.

Durante el desarrollo de este punto, entra a la reunión el vicerrector para entregar la documentación pendiente de tratar con el CE en la reunión posterior, en los que se han marcado en amarillo los cambios introducidos para su estudio. Tras la petición del presidente, se nos hace llegar por correo electrónico para su comparación con los originales y así poder ver los cambios aprobados y los rechazados. Tras terminar el punto 14 de ruegos y preguntas, se debaten los cambios aportados por Gerencia:

Calendario laboral 2023. Únicamente se han aceptado los cambios relativos a la creación de la bolsa de horas y algunos propuestos en relación con la reducción de jornada para trabajadores de más de 60 años.

Borrador convocatoria Técnico Auxiliar Laboratorio. Se ha modificado el bloque común del temario, se ha eliminado el tema 15 del bloque específico y se ha cambiado que la puntuación mínima para superar la fase de oposición será de 18 puntos. Se observa que en los puntos 6.8 y 6.9 de las tres convocatorias se recoge la realización de dos pruebas, cuando sólo se contempla una prueba. Se ha corregido el encabezado para recoger que son 3 las plazas convocadas. No se hace alusión alguna a la bolsa derivada del procedimiento.

Borrador convocatoria Técnico Auxiliar Conserjería. Se ha modificado el bloque común del temario (aunque no han recogido todos los cambios propuestos por el CE) y que la puntuación mínima para superar la fase de oposición será de 18 puntos. Se observa que en los puntos 6.8 y 6.9 de las tres convocatorias se recoge la realización de dos pruebas, cuando sólo se contempla una prueba. No se hace alusión alguna a la bolsa derivada del procedimiento. No se hace alusión alguna a la bolsa derivada del procedimiento.

Borrador convocatoria Técnico Especialista Biblioteca. Se ha modificado el bloque común del temario y que la puntuación mínima para superar la fase de oposición será de 18 puntos. Se observa que en los puntos 6.8 y 6.9 de las tres convocatorias se recoge la realización de dos pruebas, cuando sólo se contempla una prueba. No se hace alusión alguna a la bolsa derivada del procedimiento. Se ha modificado el baremo de formación.

Se retoma la Entrada 1469

Siendo las 11:15, se inicia la reunión con Gerencia, representada por Eulalio Fernández Sánchez, Gerente de la UCO, Enrique R. Leganés González, Vicegerente de la UCO, Tatiana Sánchez Gutiérrez, Jefa de Sección Organización y Planificación de Plantillas y M^a Pilar Garrido Escudero que actúa como Secretaria

Orden del día de la reunión de CE con Gerencia:

1. Informe Sr. Gerente
2. Convocatorias de empleo pendientes
3. Propuesta de Comisión de Formación para diseñar el Plan de Formación 2023.
4. Calendario laboral 2023
5. Cobertura de puestos de Libre Designación
6. Propuesta de instrucción de Gerencia para participación de PAS en contratos artículo 83.
7. Sistema de control de presencia a partir de enero 2023.
8. Propuesta de concurso de traslados del Área de Laboratorio
9. Ruegos y preguntas.

1º . Informe Sr. Gerente.

El Gerente hace lectura de su informe, aunque la mayoría de puntos van a ser tratados en el orden del día. Con respecto a otros asuntos:

- Reglamento sobre teletrabajo: se está trabajando en ello como una oportunidad sin marcar, a priori, límites en personas ni porcentajes, más allá de lo que establezca la normativa.
- Nueva RPT: se siguen recibiendo propuestas de los servicios. La promoción interna y la estabilización se quieren tomar como base del desarrollo profesional, por lo que la nueva RPT no pasa por la incorporación de nuevo personal en aquellas áreas en las que no sea necesario. La cuota de personal de la universidad no se debe calcular de la misma forma que en otras administraciones públicas, pues está sujeta a otras variables, especificidades y singularidades. En esta línea cuenta con bastante importancia la formación del personal.

2º . Convocatorias de empleo pendientes.

Convocatoria promoción interna Encargados de Equipo de Conserjería.

A la demanda de un solo ejercicio, Gerencia contesta que en el reglamento se recoge que “se podrá” hacer un único ejercicio o varios y que su propuesta es la de recoger más de un ejercicio o poner uno sólo con varias partes, ya que el número de pruebas no va a cambiar para una promoción interna para encargados de equipo. Ante eso cuestiona al CE su preferencia ante ambas opciones.

Ante la supresión de los temas 8, 9, 11, 12 y 13, Gerencia contesta que el temario de la convocatoria es el más adecuado y que los temas mencionados son sobre normativa legal, la cual ha cambiado en los últimos años y se entiende necesario demostrar en el examen la

actualización del conocimiento de tales disposiciones legales. En consecuencia, no se suprimirán los 5 temas indicados. Desde el CE se expresa que nunca se ha recogido legislación en los temarios de promoción interna hasta hace muy poco, de hecho, en la última de TGM ADI no se incluían temas de legislación. La propuesta de Gerencia es que se estudiará tal circunstancia, entendiéndose desde el CE que ya se lleva tiempo arrastrando la petición de corrección de temarios y que se debe adoptar una medida común que agilice los procedimientos y evite el envío continuo de propuestas y correcciones entre gerencia y CE.

En cuanto a los méritos valorables, dentro de la fase de concurso, desde el CE se trasladó que, cuando se hace referencia a la categoría inmediatamente inferior, habrá que señalar que cuando en un grupo existen varias categorías profesionales se valorarán todas ellas y no solamente la inferior a la convocada. Desde gerencia se contesta que lo único que se puede hacer es sustituir “categoría” por “grupo”, aunque se valorará y se preguntará a Asesoría Jurídica.

Convocatoria Técnico Especialista Biblioteca.

Se acepta que la puntuación mínima para superar la fase de oposición será de 18 puntos. En cuanto al temario propuesto por el CE, se aceptan algunas modificaciones (marcados en amarillo en el documento remitido al CE) y hay otros temas que se consideran necesarios y no tiene intención de eliminar ninguno más. No obstante, desde el CE se informa a Gerencia que, en el tema 6, el apartado del reglamento de la Unidad de Igualdad no procede al no existir tal documento, ante lo cual gerencia acepta eliminarlo de estas convocatorias hasta la nueva negociación de otras futuras. Existe desacuerdo con el contenido del tema 3 que versa sobre los Estatutos de la UCO, ya que el CE entiende que abarca más contenido que otras convocatorias que se están negociando simultáneamente. Como desde el CE se había trasladado que el bloque común fuera el mismo para todas las convocatorias y gerencia está de acuerdo, se modificarán los mismos para dejarlos iguales al de esta convocatoria, es decir:

- Suprimiendo el Reglamento de la Unidad de Igualdad.
- Acotando el tema de los Estatutos en los mismos términos que se recogen en el borrador de la convocatoria de Téc. Esp. Conserjería.

En lo referente al temario específico, gerencia lo mantiene tal cual en cuanto a composición de temas pero añadiendo en los títulos de los módulos la coletilla “en la UCO” o “de la UCO”.

En lo que concierne a la creación de bolsa en el área de biblioteca tras la finalización de este procedimiento, desde gerencia se contesta que el mismo se va a acelerar, al igual que el resto derivados de la OPE adicional. En este caso concreto, la bolsa que se va a crear sustituirá a la actual, que se creó sin negociar previamente con el CE.

Desde el CE se comenta que, tras una nueva lectura, tras el traslado de acuerdo a Gerencia, se detectó error en los puntos 6.8 y 6.9, ya que debe corregirse la redacción para contemplar la realización de un único ejercicio. Desde Gerencia se acepta corregir ambos puntos.

Convocatoria Técnico Auxiliar Conserjería (concurso-oposición).

Desde Gerencia se acepta que la puntuación mínima para superar la fase de oposición será de 18 puntos. En cuanto al temario, gerencia admite que se refleje que el manual de protocolo que

entra en el examen sea el de la CRUE. Ante la petición de que se especifique que Anubis no es parte del temario, desde el CE se propone incluir los enunciados de los procesos para que se constate que no está recogido Anubis de forma expresa. Ante la premura de la publicación de esta convocatoria, Gerencia entiende más ágil incluir “no incluye Anubis” en la redacción del temario.

En lo referente a la bolsa derivada de esta convocatoria, Gerencia admite recoger en la convocatoria la creación de la bolsa en los términos solicitados por el CE, es decir “los aspirantes que superen el procedimiento selectivo, se integrarán en la bolsa de trabajo existente”. La forma de integración de estos aspirantes en la bolsa se debatirá en CE posteriormente.

Convocatoria Técnico Auxiliar Conserjería (concurso de méritos).

Desde Gerencia se ha corregido que las plazas son 3 y que el destino será en Córdoba capital.

Convocatoria Técnico Auxiliar Laboratorio.

Desde Gerencia se acepta que la puntuación mínima para superar la fase de oposición será de 18 puntos y se ha corregido que las plazas son 3. Además, se ha modificado el temario, suprimiendo el tema 15 de la parte específica. En cuanto a la creación de la bolsa, Gerencia expresa recoger los términos ya expresados en la convocatoria de Téc. Aux. Conserjería. La forma de integración de estos aspirantes en la bolsa se debatirá en CE posteriormente.

Convocatoria de concurso de traslados Área de Laboratorios.

Desde el CE se comunicó a Gerencia que faltaban 3 plazas por incluir en el listado facilitado y desde Gerencia se contesta que estas plazas no están dotadas, por lo que no pueden entrar en el concurso de traslado y que en una de ellas hay una persona (Fac. Ciencias de la Educación y Psicología) pero se solucionará esa situación y se evitará que ocurra en el futuro. No habiendo más demandas por parte del CE, se convocará el concurso de traslados.

Gerencia propone firmar un acuerdo con el CE en el que se recoja que los puestos de trabajo que resulten vacantes se transformen a grupo 4 y la masa salarial que le libere, se compensarán con promociones internas en la misma área.

Seguimiento de los procedimientos de acceso y promociones internas del PAS Laboral de la UCO.

El acuerdo alcanzado en la continuación del CE ordinario, previa a la reunión con Gerencia, es leído por el presidente. Gerencia contesta que se ha dotado de 2 trabajadores nuevos para reformar el área de personal para dar celeridad a los procedimientos pendientes.

También se hace lectura de los que se ha acordado con respecto a varios correos de entrada al CE. Desde Gerencia estudiarán todos los acuerdos cuando se les hagan llegar por escrito.

3º. Propuesta de Comisión de Formación para diseñar el Plan de Formación 2023.

Desde Gerencia se informa que tras una reunión con representantes de los 3 sindicatos representados en CE, se comenzará a trabajar sistemáticamente en el Plan de Formación, que será diseñada, junto con un Reglamento, por una Comisión de Formación, cuya composición será: gerente, vicedirector, CE, Junta de Personal, un representante de cada sindicato y un

funcionario del área de personal. El presidente del CE expresa que se ratificará posteriormente en CE y se comunicará a Gerencia el acuerdo.

4°. Calendario Laboral 2023.

Desde Gerencia se informa que es conveniente contar con un Reglamento de permisos y horarios. En cuanto a las de peticiones del CE:

- Cierre de instalaciones de los días 27-28 de diciembre de 2022 o 26-28 de diciembre de 2023: desde Gerencia dejan la propuesta en suspenso y retomarán el estudio de este tipo de medidas durante el transcurso del año sobre todo porque puede influir en el cumplimiento de las jornadas laborales anuales, por lo que no es una negativa total.
- Disfrute de vacaciones y AP hasta el 31 de marzo: Gerencia no ve necesario tras la transformación de AP en horas. Gerencia propone introducirlo en el Reglamento que se quiere crear.
- Bolsa de horas: desde el CE pide extender los familiares al segundo grado, a lo que Gerencia accede.
- Reducción de horario para mayores de 60 años: tras llegar a un acuerdo con Junta de Personal, en la que los trabajadores de 60 y 61 años cuentan con una hora de reducción, que se amplía en media hora para cada año adicional, hasta las dos horas y media para trabajadores de 64 años o más, desde el CE se accede a adoptar este mismo esquema de reducción como solución intermedia entre la inicial de Gerencia y la acordada en reunión ordinaria de CE de 15 de diciembre de 2022.
- Recuperación de permisos retribuidos: Gerencia informa que aún no se ha recogido en los presupuestos generales del Estado y que no somos la AGE, pero que se estudiará cuando se implante en la AGE y se negociará con el CE.
- Comunicación de aceptación o denegación de vacaciones: desde Gerencia afirman que, a veces, es imposible puesto que muchos trabajadores no cumplen con los plazos de comunicación fijados por los responsables. Desde el CE se pide que la confirmación de los plazos vacacionales se haga, al menos, a los trabajadores que cumplan con la comunicación en tiempo y forma. Desde Gerencia se accede a dicha petición, tanto para el periodo vacacional anual como en el específico de navidad.

A la finalización de la reunión, el CE adoptará el acuerdo final al respecto del calendario laboral.

5°. Cobertura de puestos de Libre Designación.

Desde Gerencia, en cuanto al puesto del director de seguridad, tras la consulta a Asesoría Jurídica, como el puesto no existe en la RPT, lo que procede es comunicar al CE la designación. Desde el CE se pide que se cumpla con el convenio colectivo y se pide información sobre quién ostenta el cargo hasta ahora y si recibe un complemento específico, puesto que no viene recogido en el informe que Gerencia envía con el listado de retribuciones extraordinarias.

6°. Propuesta de instrucción de Gerencia para participación de PAS en contratos artículo 83.

Desde Gerencia expresan falta de tiempo para terminar con el tratamiento de este punto y no descartan la posibilidad de redactar una instrucción para el PAS Laboral y posteriormente para el PAS Funcionario, para así hacerlo con mayor agilidad y sencillez. Desde el CE se ve como buena la propuesta.

7º. Sistema de control de presencia a partir de enero 2023.

Desde Gerencia se entiende como urgente abordar este punto antes de las vacaciones de Navidad. Se hará con 3 sistemas: mediante la palma de la mano (para lo cual se recogerán los datos biométricos de los trabajadores de los que no se disponga durante el mes de enero), a través del ordenador del puesto de trabajo, mediante VPN y a través del teléfono móvil con geolocalización (con proximidad de unos 25-30 metros de distancia al puesto de trabajo).

Al ser preguntados por la reducción horaria para mayores de 60 años, desde Gerencia informan que crearán una solicitud para pedirla al servicio de control horario.

8º. Propuesta de concurso de traslados del Área de Laboratorio.

Ya se ha tratado en el transcurso del punto 2º.

9º. Ruegos y preguntas.

Desde Gerencia informan que esta semana enviarán el cuestionario sobre puestos de trabajo que será gratificado, dando de plazo hasta el 15 de enero para su cumplimentación y envío.

Desde UGT se pregunta sobre la renuncia que se está pidiendo a los trabajadores que pasan de personal eventual a fijo. Desde Gerencia se responde que se ha consultado a Asesoría Jurídica para aclarar el procedimiento y que se aclarará próximamente. A la pregunta que se hace sobre la percepción de posibles finiquitos, se contesta que la relación laboral no se pierde, por lo que no es procedente el finiquito, pues solo se trata de transformación de contrato, no un cese.

No habiendo más temas que tratar, se da por finalizada la reunión con Gerencia a las 13:20.

Tras la reunión con Gerencia, continua el CE ordinario al quedar temas que requieren acuerdos por parte del CE:

- Comisión de formación: *el CE acuerda, por unanimidad de los presentes, aprobar la composición propuesta por Gerencia.*
- Calendario laboral 2023: *este CE acuerda, por unanimidad de los presentes, tras haber aceptado la Gerencia algunas de las cuestiones planteadas desde el Comité de Empresa PAS, aprobar la última propuesta, indicando que tenemos voluntad de adherirnos a las posibles mejoras que se acuerden en Mesa General de Negociación, siempre que no se perjudique ninguno de los extremos acordados y con el compromiso mutuo de seguir negociando los aspectos planteados ya a Gerencia.*
- Convocatorias: *este CE acuerda, por unanimidad de los presentes, aprobar las convocatorias con las modificaciones acordadas en la reunión previa con Gerencia.*
- Concurso de traslado en el área de laboratorios: *este CE acuerda, por unanimidad de los presentes, aprobar la convocatoria de concurso de traslado en los términos acordados en la reunión previa con Gerencia*

Sin más temas que tratar, se cierra la sesión ordinaria del CE a las 13:20h.

Tras la reunión con Gerencia, continua el CE ordinario porque han quedado temas que requieren acuerdos por parte del CE:

- Comisión de formación: *el CE acuerda, por unanimidad de los presentes, aprobar la composición propuesta por Gerencia.*
- Calendario laboral 2023: *este CE acuerda, por unanimidad de los presentes, tras haber aceptado la Gerencia algunas de las cuestiones planteadas desde el Comité de Empresa PAS, aprobar la última propuesta, indicando que tenemos voluntad de adherirnos a las posibles mejoras que se acuerden en Mesa General de Negociación, siempre que no se perjudique ninguno de los extremos acordados y con el compromiso mutuo de seguir negociando los aspectos planteados ya a Gerencia.*
- Convocatorias: *este CE acuerda, por unanimidad de los presentes, aprobar las convocatorias con las modificaciones acordadas en la reunión previa con Gerencia.*
- Concurso de traslado en el área de laboratorios: *este CE acuerda, por unanimidad de los presentes, aprobar la convocatoria de concurso de traslado en los términos acordados en la reunión previa con Gerencia*

Sin más temas que tratar, siendo las 13:30h. se levanta la sesión.

El Secretario

VºBº Presidente

Gabriel Francisco Valentín Casanova

José Salmerón Muñoz