

ACTA REUNIÓN EXTRAORDINARIA 24 DE ABRIL DE 2023

ASISTENTES:

José Salmerón Muñoz (Presidente UGT)

Gabriel Francisco Valentín Casanova (Secretario UGT)

Carmen García Llamas (UGT)

Antonio López López (UGT)

José Emilio Aguilar Moreno (UGT)

M.^a Ángeles Collado Collado (UGT)

Fátima Mellado Calderón (UGT)

Paula Murillo Romero (CCOO)

Juan Francisco Pedrazas López (CCOO)

Sara Isabel Ruiz Moreno (CCOO) Se incorpora a la sesión a las 08:40h. durante el tratamiento del PUNTO 1.

Juan Manuel Marín Rodríguez (CCOO).

Manuel Ramírez Herrera (CSIF) Se incorpora a la sesión a las 08:35h. durante el tratamiento del PUNTO 1.

Juan García Olmo (Delegado Sindical UGT) Se incorpora a la sesión a las 08:45h. durante el tratamiento del PUNTO 1.

Francisco Javier Carmona Alonso (Delegado sindical CCOO).

Antonio Alcántara Carmona (Delegado Sindical de CSIF).

Excusan su ausencia por motivos debidamente justificados: Rafaela Bueno Martín (CCOO).

Comienza la sesión a las 08:15 horas.

ORDEN DEL DÍA

PUNTO 1º. Propuesta de Gerencia sobre OEP 2023.

PUNTO 2º. Propuesta de Gerencia sobre adecuación de la Relación de Puestos de Trabajo de Personal de Administración y Servicios Laboral.

PUNTO 3º. Propuesta de Gerencia sobre modificación OEP PAS-L 2020.

PUNTO 4º. Propuesta de Gerencia sobre modificación OEP PAS-L 2021.

PUNTO 5º. Propuesta de Gerencia sobre Borrador Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del PTGAS.

PUNTO 6º. Propuesta de Gerencia sobre Reglamento sobre Jornada de Trabajo, Horarios, Vacaciones, Permisos y Licencias del PAS.

PUNTO 7°. Propuesta de Gerencia sobre transformación de plazas/puesto vacantes en la plantilla de PAS Laboral de la Universidad de Córdoba.

PUNTO 8°. Propuesta de Gerencia sobre contratos apoyo Conserjerías.

PUNTO 9°. Reunión con Gerencia.

PUNTO 1°. Propuesta de Gerencia sobre OEP 2023.

El presidente expone el contenido de la propuesta de Gerencia para la oferta pública de empleo para la anualidad 2023 y da turno de palabra.

Desde CCOO se considera la oferta como la más elevada de los últimos años y agradece que las plazas más bajas hayan salido como Técnico Especialista y ven necesario que se fije un calendario de promociones para que todos los grupos IV puedan obtener su plaza como grupo III previamente a que se convoquen las nuevas aprobadas en la OPE de 2023.

Desde UGT se comparte la filosofía expresada por CCOO y además se quiere manifestar lo siguiente:

“Desde UGT mantenemos nuestro planteamiento en las anteriores negociaciones de las Ofertas de Empleo Público anuales, defendiendo que se debe promover la carrera profesional, generar empleo estable y facilitar la movilidad voluntaria:

- Se debe favorecer el mantenimiento de la masa salarial en las áreas donde se generaron las vacantes al vincular plazas de promoción interna (artículo 18.2 del C.C.).
- Garantizar los concursos de traslados con carácter previo a la adjudicación de plazas del procedimiento de nuevo acceso, salvo en los casos que se exceptúen expresamente conforme a lo acordado en el contexto de estabilización de empleo en la CIVEA PAS de 15-1-2019 que obliga al consenso previo entre Gerencia y C.E.

Por todo ello, siendo conscientes del actual contexto de negociación de una nueva Relación de Puestos de Trabajo, proponemos aprobar la propuesta de OEP de 2023 enviada por la Gerencia, siempre que se acuerde que todo el personal que actualmente tenga plaza de grupo IV o la obtenga por los procedimientos ya acordados, pase a grupo III antes de que se desarrollen las convocatorias de la OEP de 2023 en la que todas las plazas partirán del grupo III. Para ello, deberá priorizarse al personal fijo en grupo IV, incluidos quienes lo serán por los procedimientos en curso, y se deberá establecer una planificación que permita que en un máximo de 2 años se consiga que todo el personal que vaya accediendo por procedimientos ya

acordados al grupo IV pase al grupo III y este pase a ser el grupo profesional de partida del PTGAS Laboral de la UCO”.

Desde CCOO se echa en falta la inclusión del concurso de traslado previo a la toma de posesión, por lo que todos los miembros del CE ven factible integrar ambas posturas en una propuesta común:

Este CE, siendo consciente del actual contexto de negociación de una nueva Relación de Puestos de Trabajo, aprueba por unanimidad de los presentes, la propuesta de OEP de 2023 enviada por Gerencia, siempre que se acuerde que todo el personal que actualmente tenga plaza de grupo IV o la obtenga por los procedimientos ya acordados, promocióne a grupo III, mediante concurso de méritos, antes de que se desarrollen las convocatorias de la OEP de 2023 en la que todas las plazas partirán del grupo III y se garanticen los concursos de traslados con carácter previo a la adjudicación de plazas del procedimiento de nuevo acceso, salvo en los casos que se exceptúen expresamente conforme a lo acordado en el contexto de estabilización de empleo en la CIVEA PAS de 15-1-2019 que obliga al consenso previo entre Gerencia y C.E.. Para ello, deberá priorizarse al personal fijo en grupo IV, incluidos quienes lo serán por los procedimientos en curso, y se deberá establecer una planificación que permita que en un máximo de 2 años se consiga que todo el personal que vaya accediendo por procedimientos ya acordados al grupo IV pase al grupo III y este pase a ser el grupo profesional de partida del PTGAS Laboral de la UCO.

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

PUNTO 2. Propuesta de Gerencia sobre adecuación de la Relación de Puestos de Trabajo de Personal de Administración y Servicios Laboral.

Desde CCOO se entiende el motivo de la necesidad de regulación, pero echa en falta datos para entenderla bien como, por ejemplo, dónde estarán las plazas que faltan o quiénes ocuparán las plazas modificadas o creadas.

Desde UGT entiende la necesidad de la adecuación de la RPT, aunque quizás se echa en falta más ambición y se coincide con CCOO en que no está especificado el destino concreto de diversas plazas que afectan a áreas como Conserjería o Laboratorios. También se incide en que manejamos plazos ajustados y que hay que dar una respuesta adecuada a esa realidad.

Desde CSIF se manifiesta que parece que se están rellenando huecos e, igualmente, se piensa que falta concreción de dónde irán las plazas mencionadas en la propuesta de adecuación de RPT de Gerencia.

Desde CCOO se expresa que se puede aprobar la propuesta siempre que las explicaciones recibidas por parte de Gerencia en la reunión posterior a esta reunión extraordinaria (punto 9º), sean satisfactorias.

Se acuerda, por unanimidad de los presentes, esperar a la reunión con Gerencia hasta oír las explicaciones sobre las dudas que se plantean, tras las cuales, el CE tomará una decisión en firme.

PUNTO 3º. Propuesta de Gerencia sobre modificación OEP PAS-L 2020.

Desde UGT, en principio, se entiende razonable la propuesta en base a las modificaciones planteadas en la RPT, por lo que estarían de acuerdo en aprobarla.

Desde CCOO sí existen objeciones en lo referente a las 2 plazas de Téc. Auxiliar Conserjería y las 4 de Técnico Auxiliar de Laboratorio, ya que entienden que deberían ser como Técnico Especialista para que se convoquen *todas* las acordadas en ambas áreas como grupo III y no haya algunas como grupo III y otras como grupo IV. Esta postura de CCOO es común para este punto y el siguiente, sobre modificación de la OPE 2021. También requieren información por parte de Gerencia sobre la reducción de masa salarial al pasar una plaza de grupo I a grupo II en la OPE 2020. La postura de CCOO, piden que conste en acta.

Desde UGT entiende que lo que propone CCOO es perfectamente razonable, de hecho es un tema que habíamos considerado, aunque contemplando que se extienda también a la OPE de 2022 aunque no hayamos recibido propuesta de modificación para ella. También manifiesta que, respecto a las 6 plazas citadas por CCOO 2020, tan solo falta por convocarse una o dos plazas de Téc. Auxiliar de Laboratorio de OPE 2020, ya que el resto de plazas de auxiliares a las que CCOO hace referencia ya han sido convocadas, por lo que plantea pedir a Gerencia que se cambien a Téc. Especialista las plazas que aparezcan como Auxiliares en las OPEs 2021 y 2022.

CCOO está conforme que se incluyan también las de la OPE de 2022 de las que no se ha recibido propuesta.

Tras un breve receso, todos los delegados coinciden en la premura de acometer las posibles modificaciones ante la proximidad de la caducidad de las plazas pendientes de convocar.

Desde CCOO no están de acuerdo en aprobarlas siempre y cuando se pierda masa salarial en cualquier área.

Se aprueba, por unanimidad de los presentes, pedir a gerencia la posibilidad de pasar las plazas de grupo IV a grupo III en las OPEs de 2020, 2021 y 2022 y que aclaren qué ocurrirá con la masa salarial que se pierde al pasar una de las dos plazas de grupo I de la OPE 2020 a grupo II.

PUNTO 4º. Propuesta de Gerencia sobre modificación OEP PAS-L 2021.

Tratado junto al punto 3º.

PUNTO 5º. Propuesta de Gerencia sobre Borrador Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del PTGAS.

Desde UGT se quiere manifestar que, tras haber observado el borrador del nuevo documento enviado por Gerencia que engloba las aportaciones realizadas por este CE, se lamenta el que no se haya tenido en cuenta parte de esa propuesta en 2 cuestiones fundamentales, con respecto al apartado de promociones internas por concurso de méritos, con una postura única sobre este aspecto por parte de todos los delegados de este órgano de representación, ni tampoco al respecto

de la propuesta de trabajar en el plazo de un mes sobre un reglamento de trabajos de superior categoría. Habiéndose reflejado por parte de Gerencia a estos términos, únicamente a lo establecido en el convenio colectivo. Como ya hemos reiterado en diversas ocasiones es necesario evitar cualquier tipo de discrecionalidad, de hecho, este CE ya traslado una propuesta para este asunto el 16/07/2020 y que al no haber sido considerada vemos necesario articular este tipo de procedimientos para evitar, como hemos dicho, esa discrecionalidad.

Por lo anteriormente expuesto UGT no comparte la propuesta de borrador enviada por gerencia.

Desde CCOO se manifiesta que al CE se le ha enviado la baremación del personal funcionario, asunto que no es competencia de este órgano de representación. Además, se echa en falta, como ya se había comentado desde UGT, el apartado de promociones internas por concurso de méritos.

Se acuerda, por unanimidad de los presentes, pedir aclaraciones a Gerencia al respecto de las modificaciones que se pidieron en el citado Reglamento.

PUNTO 6º. Propuesta de Gerencia sobre Reglamento de Jornada de Trabajo, Horarios, Vacaciones, Permisos y Licencias del PAS.

Desde UGT aún se observan algunos puntos en los que habría que introducir cambios o correcciones:

- Eliminar en artículo 35 Pag 32 punto 1. En “personal de técnico”, eliminar “de”.
- En el artículo 38 falta que se especifique que son 4 semanas.
- En la página 43 (disposición adicional primera) cambiar “a los” por “con los”.

El presidente del CE recuerda que el Reglamento ya está aprobado y **se aprueba, por unanimidad de los presentes, recordar a Gerencia que debe corregir los errores anteriores.**

PUNTO 7º. Propuesta de Gerencia sobre transformación de plazas/puesto vacantes en la plantilla de PAS Laboral de la Universidad de Córdoba.

Desde CCOO se manifiesta que, en principio, no estamos de acuerdo con la propuesta que se plantea por parte de la Gerencia. Esta propuesta nos obligaría a admitir dos premisas con las que no estamos de acuerdo. Por una parte, la precarización de los puestos de trabajo (lo que se ha venido haciendo en los últimos con un ahorro considerable de la masa salarial del PAS Laboral y que no ha repercutido en absoluto en la mejora de la carrera profesional del colectivo) y por otra parte vincular el derecho a la carrera profesional del Personal Laboral a la disponibilidad presupuestaria generada en el propio colectivo. Estas premisas son contrarias a lo que CCOO ha defendido y seguirá defendiendo, supresión del grupo IV en todas las áreas y establecer un mecanismo de promociones internas que únicamente dependa de la trayectoria profesional.

No obstante, CCOO estaría de acuerdo en admitir:

Primero: Que todas las plazas de Oferta Pública de Empleo deben convocarse de grupo III en todas las áreas y servicios.

Segundo: Que las plazas vacantes que se generen de grupos I y II se transformen en grupos III.

Tercero: Que se extinga la contratación de Personal con cargo a proyectos en Servicios de la Universidad.

Cuarto: Que las plazas vacantes de la RPT nuevas o producidas por jubilación no sean ocupadas nunca por un plazo superior a 3 años en contratos grupo IV. Durante este tiempo las plazas deberán ocuparse de acuerdo con los procedimientos previstos en el IV Convenio Colectivo de Personal Laboral de las UUPPAA (Concurso de Traslado, Promoción Interna y OEP como grupos III). En el supuesto de no ser así el contrato de la Persona eventual vinculada a esa plaza se cambiaría a grupo III.

Quinto: Establecer una programación plurianual de promociones internas a grupo II y grupo I de forma que cada año se saquen al menos las plazas vacantes producidas por jubilación, en esos grupos y en cada una de las áreas, más el 25% de plazas derivadas del Personal que reúna los requisitos de titulación, antigüedad y formación.

Sexto: Las promociones internas a grupo II y I deben vincularse a la trayectoria profesional del Personal de los últimos 5 años desde la plaza que se concurra para acceder a plazas de Grupo II y de los últimos 8 años desde la plaza que se concurra para acceder a plazas de grupo I, y que la masa salarial vía promoción interna sea en el servicio que se genera la vacante.

Desde UGT se aporta una modificación del texto existente en la propuesta para quedar así (se subrayan los cambios):

Los puestos de trabajo que resulten vacantes en la Relación de Puestos de Trabajo en las distintas Áreas de la plantilla PAS Laboral de la Universidad de Córdoba, se transformarán en Técnico Especialista. La pérdida de masa salarial que se produzca en la plantilla de PAS Laboral como resultado de esta transformación, se compensará con acuerdos de promoción interna, dentro de la misma área donde éstas se produzcan, vinculado a la RPT.

Desde UGT se aceptan la mayoría de las aportaciones de CCOO, entendiendo que los 3 primeros están relacionados con lo que se está negociando en este punto, sin embargo, los 3 últimos, que en principio podríamos estar de acuerdo al menos en una primera lectura, precisan negociación en un marco diferente y no son objeto de revisión en este momento.

Tras un receso, desde CCOO se manifiesta estar de acuerdo con la propuesta de UGT y se **aprueba por unanimidad de los presentes.**

PUNTO 8º. Propuesta de Gerencia sobre contratos apoyo Conserjerías.

El presidente hace lectura la propuesta remitida por Gerencia al CE.

Desde CCOO se manifiestan en contra de esta medida porque entienden que la misma necesidad existe en otras áreas y que las condiciones laborales no son las más idóneas, por aumento de riesgos de accidente por desplazamientos/traslados.

Desde UGT se ve la parte positiva de la medida, pero tampoco cree que sean las mejores condiciones. Pide que conste en acta su intervención:

Desde UGT tras haber estudiado la propuesta recibida y ante la posibilidad de que sea insuficiente el planteamiento recibido para las coberturas que se vayan generando con relación a la reducción de jornadas para mayores de 60 años, vemos necesario solicitar a

gerencia nos hagan llegar a este CE todas las reducciones por centros en esta área de manera previa a la toma de cualquier decisión.

Ante estas circunstancias nos reiteremos en propuestas anteriormente planteadas desde este CE de mayorar los relevos de jubilaciones parciales del 65 al 100%, puesto que dicho acuerdo podría paliar en gran parte los problemas que ahora se presentan.

Para trasladar un acuerdo a Gerencia se hacen algunas modificaciones al texto propuesto por UGT, quedando consensuado el siguiente texto:

Desde este Comité de Empresa se aprueba, por unanimidad de los presentes, tras haber estudiado la propuesta recibida y ante la posibilidad de que sea insuficiente el planteamiento recibido para las coberturas que se vayan generando con relación a la reducción de jornadas para mayores de 60 años, solicitar a gerencia que nos haga llegar todas las reducciones por centros en esta área de manera previa a la toma de cualquier decisión.

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

PUNTO 9º. Reunión con Gerencia.

Siendo las 11:10, se inicia la reunión con Gerencia, representada por Eulalio Fernández Sánchez, Gerente de la UCO, Enrique R. Leganés González, Vicegerente de la UCO, M^a Luz Artime de la Torre, Jefa de Servicio de Gestión de RR.HH., Tatiana Sánchez Gutiérrez, Jefa de Sección Servicio de Planificación RR.HH. y M^a Pilar Garrido Escudero, Secretaria de Gerencia.

- Lectura y aprobación actas correspondientes a las sesiones de:
 - 20 de septiembre de 2022
 - 27 de septiembre de 2022
 - 25 de octubre de 2022
 - 19 de diciembre de 2022
 - 26 de enero de 2023
 - 20 de febrero de 2023

El presidente del CE afirma haber leído las actas y que éstas reflejan lo tratado en las respectivas reuniones, por lo que no hay inconveniente en su aprobación.

Se aprueban las actas por unanimidad de los presentes.

- Informe Sr. Gerente

El Gerente lee su informe con diversas informaciones:

Se ha reunido recientemente la comisión sobre carrera horizontal y no habiéndose llegado aún a resultados, se han emplazado para seguir trabajando en reuniones sucesivas. Se debe definir la cuota asignada a cada una de las universidades para hacer frente al incremento que supongan los acuerdos a los que se llegue.

La semana pasada se reunió la comisión de formación, en la que se abordaron diversas solicitudes, creyéndose oportuno abrir plazo de presentación de propuestas de acciones formativas, hasta el 30 de mayo, para con ellas poder articular el Plan de Formación.

El gerente expresa que el reparto actual del capítulo 1 es del 37% para el PTGAS y 63% para el PDIL, indicadores que se seguirán revisando para ver las tendencias.

Por último, Gerencia informa que las bolsas se han publicado en web a petición del Comité de Empresa y la Junta de Personal.

Desde el CE se cuestiona sobre la solicitud del compañero de STOEM de la UJA, no teniendo constancia Gerencia sobre ninguna actualización al respecto.

- Propuesta y aprobación, si procede, de Reglamento sobre Jornada de Trabajo, Horario, Vacaciones, Permisos y Licencias del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de la Universidad de Córdoba.

Desde Gerencia se propone ir leyendo el documento para ver la manera en la que se han redactado ciertos puntos tras el informe de Asesoría Jurídica. Se revisan los artículos 22, 26, 27, 28, 38, 40 y Disposición Transitoria Segunda.

En cuanto al número mínimo de días computable para percibir los complementos de productividad, desde Gerencia se comprometen a revisar cómo se han hecho en otras universidades para ver si es posible reducir el número en circunstancias especiales.

También se hacen menciones a modificaciones y cambios realizados en el seno del Comité de Gerencia, concretamente en los artículos 5 y 24.

El presidente del CE traslada el acuerdo alcanzado en la sesión extraordinaria (punto 6º) y manifiesta que, ante las nuevas modificaciones expresadas por Gerencia, se debe someter a estudio y posible aprobación, en su caso, en el seno de este órgano de representación.

- Propuesta de modificación del Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de la Universidad de Córdoba.

Desde el CE se detalla el acuerdo alcanzado, basado en solicitar aclaraciones al respecto de cuestiones no recogidas en el Reglamento, a lo que Gerencia da respuesta:

Promociones internas por concurso de méritos: desde Gerencia no se está de acuerdo pues piensa que no es el momento adecuado para incorporar este extremo en el Reglamento.

Trabajar en el plazo de un mes sobre un reglamento de trabajos de superior categoría: desde gerencia se afirma que ya está regulado en el Convenio Colectivo. No obstante, si se hubiera de tratar un Reglamento específico, el plazo de un mes no es realista, aunque desde Gerencia se accede a elaborarlo e introducirlo en la Disposición Transitoria Segunda del Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios, en un plazo de 2 meses.

- Propuesta de modificación de la Oferta de Empleo Público de 2020, 2021 y 2022.

El gerente comenta las modificaciones en las distintas OPEs de años anteriores que ya se hicieron llegar al CE (la OPE 2022 no incluye cambios que afecten el PTGAS-L).

El presidente del CE hace lectura al acuerdo alcanzado en la sesión.

Desde Gerencia se responde que el nivel de partida en la OPE 2023 es el grupo III para el PTGAS-L y que acometer los cambios que propone el CE añadiría entropía en el sistema a la hora de normalizar la RPT de la UCO. Es por ello por lo que Gerencia ve imprescindible convocar las plazas pendientes de las OPEs 2020 y 2021 tal y como están, como grupo IV y, en un plazo máximo de 2 años, se promocionen a grupo III.

Desde CCOO se cuestiona sobre la plaza de STOEM que se transformará desde la plaza de conductor, ya que quieren saber dónde será esa plaza. Además, sobre la plaza de TS Marketing, se pregunta por sus funciones y competencias. Gerencia responde que la plaza STOEM irá a la Unidad Técnica y que la información solicitada sobre la plaza de TS Marketing se trasladará al CE.

Con respecto a la masa salarial que se pierde al pasar de dos plazas de TS a una de TS y otra de TGM en Prensa, desde Gerencia afirman que es un asunto revisable mensualmente y que la masa salarial del PTGAS-L es algo volátil, que se ha incrementado hasta suponer un 37% del capítulo 1 y que se irá haciendo seguimiento.

A la vista de las respuestas de Gerencia, el CE dará una respuesta a posteriori.

- Propuesta de normalización de RPT.

Desde Gerencia se incide en la necesidad de normalización de la RPT antes de aprobar la OPE 2023, para no incurrir en falta de plazas vacantes en la RPT. Se comenta el criterio seguido para realizar la oferta de la anualidad 2023 y la composición de la misma. Para abordar dicha oferta, es necesario normalizar la RPT actual.

El presidente del CE hace lectura del acuerdo alcanzado en sesión extraordinaria (punto 1º) relativo a la OPE 2023. Desde Gerencia se accede a todo lo pedido por el CE excepto en los términos relativos a los concursos de méritos, aunque sí aceptan comprometerse con la promoción en un plazo de 2 años a grupo III de todos los trabajadores PTGAS-L que accedan como grupo IV.

- Propuesta de Oferta de Empleo Público de 2023.

La OPE 2023 se ha comentado por Gerencia conjuntamente con el punto anterior.

Desde el CE se echa en falta el destino de cada una de las plazas ofertadas en la OPE 2023, a lo que le Gerencia responde que se definirán en su momento, puesto que se aprueban plazas, no destinos.

Desde el CE, se dará respuesta a la finalización de la reunión con Gerencia.

- Propuesta de acuerdo de transformación de plazas/puesto vacantes en la plantilla de PAS Laboral de la Universidad de Córdoba.

El presidente del CE hace lectura del acuerdo alcanzado en la sesión extraordinaria (punto 7º) y desde gerencia se aceptan los términos de dicho acuerdo.

- Ruegos y preguntas.

En este punto, el presidente del CE hace lectura al acuerdo alcanzado en sesión extraordinaria (punto 8º) a cerca de la propuesta de Gerencia sobre contratos apoyo a Conserjerías. Desde Gerencia se responde que se aportará la información sobre el déficit horario real y actualizado que se demanda.

Ruego CCOO: como establece la normativa, CCOO solicita que se imparta un curso para las personas que quieran participar en la promoción interna a encargados de equipo de conserjería.

Tras finalizar la reunión con Gerencia, se retoman los puntos que precisan un acuerdo por parte del CE:

-Propuesta de normalización de RPT y Propuesta de Oferta de Empleo Público de 2023.

En cuanto a la normalización de la RPT, se aprueba por unanimidad el siguiente texto de acuerdo: Este CE, siendo consciente del actual contexto de negociación de una nueva Relación de Puestos de Trabajo, aprueba por unanimidad de los presentes, la propuesta de OEP de 2023 enviada por Gerencia, siempre que se acuerde que todo el personal que actualmente tenga plaza de grupo IV o la obtenga por los procedimientos ya acordados, promocione a grupo III antes de que se desarrollen las convocatorias de la OEP de 2023 en la que todas las plazas partirán del grupo III y se garanticen los concursos de traslados con carácter previo a la adjudicación de plazas del procedimiento de nuevo acceso, salvo en los casos que se exceptúen expresamente conforme a lo acordado en el contexto de estabilización de empleo en la CIVEA PAS de 15-1-2019 que obliga al consenso previo entre Gerencia y C.E. Para ello, deberá priorizarse al personal fijo en grupo IV, incluidos quienes lo serán por los procedimientos en curso, y se deberá establecer una planificación que permita que en un máximo de 2 años se consiga que todo el personal que vaya accediendo por procedimientos ya acordados al grupo IV pase al grupo III. que será el grupo profesional de partida del PTGAS Laboral de la UCO.

La Propuesta de OPE 2023, se aprueba por unanimidad de los presentes.

-Propuesta de modificación de la Oferta de Empleo Público de 2020, 2021 y 2022.

Las modificaciones aportadas por Gerencia para las OPEs 2020 y 2021 se aprueban por unanimidad de los presentes y se recuerda que, en relación con la OPE 2020, nos deben enviar el catálogo de funciones y competencias del TGM Marketing.

-Propuesta de modificación del Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de la Universidad de Córdoba.

La propuesta, con las modificaciones de Gerencia, se aprueba por unanimidad de los presentes.

-Propuesta y aprobación, si procede, de Reglamento sobre Jornada de Trabajo, Horario, Vacaciones, Permisos y Licencias del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de la Universidad de Córdoba.

La propuesta, con las modificaciones detalladas por Gerencia y aportadas por Asesoría Jurídica y Comité de Gerencia, se aprueba por unanimidad de los presentes.

Sin más asuntos que tratar, siendo las 13:15h. se levanta la sesión.

El Secretario

V°B° Presidente

Gabriel Francisco Valentín Casanova

José Salmerón Muñoz