



Universidad de Granada

Sección Sindical

Complejo Administrativo Triunfo. Locales sindicales, 1ª planta

c/ Cuesta del Hospicio, s/n – 18071 Granada

Teléfono: 958 24 09 65

Correo electrónico: cco@ugr.es

Web: <https://cco.ugr.es/>

INTERVENCIÓN DE CCOO EN EL CLAUSTRO SOBRE LA MEMORIA DE GESTIÓN DE 2019

Sra. Rectora:

Esta es la primera sesión que se convoca en el que no tenemos la ocasión de ver a nuestro compañero Julián Molina en la Mesa del Claustro. Ya han pasado más de seis meses desde que nos dejó y a pesar del tiempo transcurrido, su ausencia no deja de ser dolorosa porque se fue una gran persona y excepcional compañero.

Las primeras palabras de nuestra intervención deben ser de homenaje hacia nuestro compañero Julián, y que este reconocimiento conste en el acta como el resto de esta intervención.

Durante 2019 hay que destacar el esfuerzo realizado en el sector del PAS para llevar a cabo un gran número de convocatorias de OPE incluidas de estabilización y consolidación de empleo, así como de promociones internas. Sin embargo, no compartimos la decisión unilateral de la Gerencia de no cumplir con el Reglamento del PAS respecto al nombramiento de los tribunales, supuestamente para resolver el problema de las plazas vacantes en las promociones internas y el lamentable espectáculo de la convocatoria de la OPE de 2018 de Administración, pero como ya le adelantamos así no se resolvería nada y efectivamente el tiempo nos ha dado la razón. Tampoco entendemos la política de personal seguida respecto al personal funcionario interino, totalmente distinta de la seguida en universidades públicas andaluzas.

También hay que destacar las convocatorias de funcionarización del PAS Laboral que han sido un éxito de participación a pesar de todos los contratiempos y las vaivenes del proceso. Muchos de estos problemas no se hubiesen producidos si desde diciembre de 2018 se hubieran tomado las medidas oportunas con una buena planificación. Planificación que ha sido tan escasa, ha provocado inseguridad e incertidumbre en el PAS Laboral y sobrecarga de trabajo y estrés laboral en el Servicio de PAS y en el Servicio de Informática. En el Claustro de diciembre de 2018, ya le decíamos que se reforzasen estos servicios.

En el mes de abril se aprobó la RPT en el Consejo de Gobierno con el visto bueno de **CCOO** en la Mesa de Negociación, Comité de Empresa y Junta de Personal. Como ya le transmitimos en aquel pleno, la aprobación iba asociada a un voto de confianza ya que la RPT llevaba asociada las tablas de equivalencia, el procedimiento de las comisiones de servicios, el baremo de los concursos interno de méritos, el plan de promoción interna, los perfiles de los puestos, etc. Todo esto se acordó en un calendario de negociación cuya fecha tope era el 30 de junio. A día de hoy, estamos con las tablas de equivalencia, del resto nada. Por ejemplo, en enero de 2020 ya es acuciante abordar las comisiones de servicios, la mayor parte del PAS Laboral será funcionario y aún no tenemos el procedimiento. ¿Cómo se van a realizar las sustituciones internas? ¿A dedo o través de resoluciones de la Gerencia como la del pasado 8 de octubre?

Denunciamos el funcionamiento de la Mesa Sectorial del PAS porque no se cumple su Reglamento por parte de la Gerencia, ya no sólo en las fechas en las que se debe reunir, en el orden del día no incluyendo los puntos solicitados por la parte social, sino también porque la Gerencia ha decidido de



Universidad de Granada

Sección Sindical

Complejo Administrativo Triunfo. Locales sindicales, 1ª planta

c/ Cuesta del Hospicio, s/n – 18071 Granada

Teléfono: 958 24 09 65

Correo electrónico: cco@ugr.es

Web: <https://cco.ugr.es/>

manera unilateral no levantar actas de las sesiones. Además, de una discriminación con respecto de la Mesa de Negociación de la UGR y de la Mesa Sectorial del PDI donde se cumple con el reglamento.

La Gerencia nos ha acusado de mala fe comercial y deslealtad por algo que no se había acordado en la Mesa. Claro que también nos acusó infundadamente de *hackear* la página web de Gerencia. Ahora le preguntamos ¿no es deslealtad?:

- Incumplir el calendario de negociación abocando la búsqueda de un acuerdo forzado si no la ruptura de acuerdos de mayor trascendencia.
- Informar a comisiones, asambleas etc. antes que a la mesa de negociación.
- No cumplir lo acordado en la mesa de negociación y constituir la comisión de seguimiento 5 meses después de lo acordado y mientras tomando decisiones de calado sin contar con nadie para ver cómo se va a implementar la RPT y la funcionarización.
- Saltarse el reglamento de funcionamiento del PAS.
- Cumplir el acuerdo de comisiones de servicio cuando me interesa y sino me lo salto.
- Acordar que las plazas nuevas de la RPT se cubren por concurso y ahora en función de las presiones de los miembros de equipo se sacan en comisión de servicio sólo las que interesan.

Así llevamos desde abril de 2019, la Gerencia presenta una propuesta y si no le ponemos el sello de **CCOO** somos unos desleales y obramos con mala fe. Y como represalia dilata las reuniones de la Mesa Sectorial del PAS y entrega la documentación con muy poco tiempo para ser estudiada. Además, esta forma de proceder es la que ha impedido alcanzar un acuerdo en la Mesa Sectorial del PAS a nivel andaluz respecto a la Evaluación de Desempeño.

Señora Rectora esto no es negociar, esto es imponer. Sin embargo, **CCOO**, en otros foros, negocia y llega a acuerdos, véase el II Plan de Igualdad aprobado ayer por el Consejo de Gobierno con nuestro voto favorable, la reciente OPE complementaria del PDI, el Docencia, etc.

CCOO comparte la idea de que es necesario motivar constantemente al personal de administración y servicios para la mejora de la calidad de la prestación de los servicios que realiza diariamente porque eso redundaría en el bien de la institución y en la salud y rendimiento del PAS. Pero no hay nada más desmotivador para el personal que la institución no cumpla con sus propias normas y los acuerdos alcanzados.

En cuanto a Formación del PAS, se detalla lo que se ha hecho en 2019 de manera muy sucinta, será acorde al presupuesto destinado. Para 2020, se propone una formación orientada hacia una mayor cualificación del personal. Para ello, es necesario un incremento importante en el presupuesto y un giro de 180 grados en las acciones formativas, si no, seguiremos en la misma tónica que en los años anteriores. Por otro lado, seguimos lamentando que en algunos aspectos no se tenga en cuenta el acuerdo nacional de formación de las administraciones públicas.

En Acción Social, tan sólo ha habido 2 reuniones, la última el 28 de marzo donde se aprobó la distribución del presupuesto para 2019. En la última reunión de la Mesa de Negociación se solicitó por la parte social la constitución y puesta en marcha de la Comisión de Acción Social para la actualización del Reglamento, el estudio de las ayudas, el presupuesto, la distribución del mismo para 2020, etc. Entendemos que la Gerencia ha estado ocupada en la Mesa Sectorial del PAS y ahora está



Universidad de Granada

Sección Sindical

Complejo Administrativo Triunfo. Locales sindicales, 1ª planta
c/ Cuesta del Hospicio, s/n – 18071 Granada
Teléfono: 958 24 09 65
Correo electrónico: cco@ugr.es
Web: <https://cco.ugr.es/>

ocupada en el presupuesto pero existe una cosa que se llama delegación y que puede permitir ir avanzando en estos temas. Desde esta parte, lo que no podemos estar de acuerdo de que en estos años atrás, la UGR ha dejado de invertir en su plantilla más de 800.000 de euros hasta 2017, un año completo del presupuesto en acción social no automática de la UGR.

Nos encontramos en el segundo mandato de este Equipo de Gobierno y seguimos sin una normativa de contratación de personal de capítulo VI por parte de la UGR. Lo único que existe, a día de hoy, son las declaraciones realizadas en distintos foros por miembros de su equipo de que se iba a presentar una propuesta. Esta normativa ya existe en otras universidades públicas andaluzas y no entendemos el retraso.

Para terminar en 2018, le proponíamos para este año 2019 un compromiso explícito de rechazo a la privatización/externalización de servicios. Seguimos proponiéndole lo mismo para el 2020 ya que la coyuntura política es la misma a nivel autonómico y estatal, creemos que la mejor postura que puede adoptar la UGR es la defensa expresa del empleo público.

Por todo lo expuesto anteriormente (y más que no hemos incluido para no extender la intervención), que se resume en que la Gerencia una vez aprobada la RPT incluida la funcionarización no acuerda nada y se ha dedicado a fomentar la universidad “digital” (de dedo), habrá adivinado a estas alturas que nuestro voto será la abstención, ya que este equipo nos ha demostrado hasta abril de este año que las cosas se pueden hacer de otra forma. Por tanto, quedamos a la espera de que en 2020 las cosas cambien.

Como es habitual agradecemos la atención prestada por todos los asistentes y esta intervención será enviada a la Mesa del Claustro para su incorporación al acta de esta sesión.

Granada, 17 de diciembre de 2019