



## Universidad de Granada

### Sección Sindical

Complejo Administrativo Triunfo. Locales sindicales, 1ª planta  
c/ Cuesta del Hospicio, s/n – 18071 Granada  
Teléfono: 958 24 51 27  
Correo electrónico: [ccoo@ugr.es](mailto:ccoo@ugr.es)  
Web: <https://ccoo.ugr.es/>

**Sr. Miguel Ángel Guardia López**  
**Gerente**  
**Universidad de Granada**  
**Hospital Real**  
**C/ Cuesta del Hospicio, s/n**  
**18071 – Granada**

**Asunto:** Pendiente

Granada, 13 de julio de 2023

Estimado Sr. Gerente:

Tras las palabras que nos trasladó el pasado lunes en la reunión de presentación del nuevo equipo de Gerencia con la Junta de Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios en la que nos dijo que empezábamos de cero, entendimos que ese empezar de cero era desde el punto de vista de la forma de hacer las cosas y en la actitud respecto a la negociación en los distintos ámbitos de la UGR con la representación sindical. Pero no podemos obviar que hay decisiones tomadas por el anterior equipo de Gerencia y tareas pendientes que hay que abordar puesto que algunas de esas decisiones y tareas están afectando de forma negativa a las trabajadoras y a los trabajadores de la UGR.

Por otro lado, hay cuestiones que creemos que mejoran no sólo las condiciones laborales de la plantilla sino la calidad del servicio que se presta.

Por ello, creemos que es necesario enumerarlas para calendarizar y abordar en su momento:

#### 1. Servicio de limpieza

¿Qué se va a hacer con el actual personal funcionario de carrera de limpieza? ¿Dónde queda el compromiso de la anterior Gerencia con el actual personal interino de limpieza?

#### 2. RPT

Existen puestos de trabajo que son estructurales que no están incluidos en la RPT o que están incluidos en el área de nuevas necesidades o que están en el área de proyectos de Gerencia.

Hay que definir en la RPT las responsabilidades, funciones, tareas, requisitos y cargas de trabajo que permita una mayor transparencia en los procesos de provisión de puestos de trabajo y en un reparto más equilibrado de las cargas de trabajo.

Homologación de puestos en todos los sectores.





## Universidad de Granada

### Sección Sindical

Complejo Administrativo Triunfo. Locales sindicales, 1ª planta  
c/ Cuesta del Hospicio, s/n – 18071 Granada

Teléfono: 958 24 51 27

Correo electrónico: [ccoo@ugr.es](mailto:ccoo@ugr.es)

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

### 3. Acceso

Estudiar la situación de la temporalidad en la UGR (8%), apostando por la estabilización del personal interino.

Una de las vías para esa estabilización podría venir teniendo en cuenta el art. 217 del nuevo Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio y/o el art. 20.DOS.4 de los Presupuestos Generales del Estado para 2013.

Respecto a las listas para el nombramiento de personal interino hay que realizar la correspondiente revisión de la actual Resolución, teniendo en cuenta la experiencia acumulada, con el objetivo de mejorar su funcionamiento y transparencia (actualización en la web de personal de todas las listas existentes, desvinculación de las listas de los procesos selectivos, etc.). Así como el estudio de los baremos y de la posibilidad de cambio de nombramiento por mejora de empleo. Por último, es necesario la creación de una comisión de seguimiento de los nombramientos.

En aras de mejorar en todos los aspectos el acceso a la UGR y facilitar la labor de los tribunales que deben de llevar a cabo esa tarea es necesario el establecimiento de un cronograma de los procesos selectivos pendientes y crear una mesa técnica de procesos selectivos. No quisiéramos olvidarnos de recordar que el nombramiento de los tribunales, no sólo de los procesos de acceso, debe tener en cuenta el vigente Reglamento del PTGAS.

Como norma general, habría que crear un programa de tutorización/mentorización para todo el personal que accede a la UGR, ello redundaría en la calidad del servicio público al que nos debemos.

Terminando en este apartado, hay que realizar un estudio de las horas extras (gratificaciones) de los diferentes servicios porque igual lo que se necesita una mayor dotación de la actual plantilla del servicio.

### 4. Nuevo Plan de Carrera Profesional

- Promoción interna:

Es necesario finalizar el actual plan de promoción interna para poder determinar las nuevas necesidades de la UGR teniendo en cuenta el desarrollo profesional de las trabajadoras y de los trabajadores. Como resultado de este proceso hay que trazar un nuevo plan de promoción interna. Hay que recordar que la anterior Gerencia no quiso poner en marcha la promoción interna entre áreas funcionales del sector E4, a pesar de formar parte del Acuerdo de Funcionarización y que





## Universidad de Granada

### Sección Sindical

Complejo Administrativo Triunfo. Locales sindicales, 1ª planta  
c/ Cuesta del Hospicio, s/n – 18071 Granada

Teléfono: 958 24 51 27

Correo electrónico: [ccoo@ugr.es](mailto:ccoo@ugr.es)

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

estamos seguro de que resolvería necesidades de la UGR y expectativas del personal de ese sector.

En este apartado habría que ampliar los Acuerdos de Baeza respecto a la promoción a C1 en todos los sectores.

- Concurso de méritos:

No estamos de acuerdo con que las comisiones de servicios se prolonguen en el tiempo y que el 50% de la plantilla esté en comisión de servicios. Esta situación provoca una inestabilidad en los servicios y un deterioro de la calidad. Precisamente para evitarlo, es necesario convocar el correspondiente concurso de méritos que incluya todas y cada una de las plazas que cumplen los requisitos de manera periódica (como mínimo anualmente).

En su momento, la anterior Gerencia se empeñó en realizar una modificación del baremo con el objetivo de agilizar el proceso completo del concurso y realizarlo así con una periodicidad de seis meses, pero el resultado ha sido todo lo contrario. Nos atreveríamos a decir que se empeoró dado los hechos. Por tanto, habrá que revisar el actual baremo y paralelamente articular las herramientas necesarias para que el proceso sea más ágil y transparente. Y como hemos dicho anteriormente, existe en vigor un Reglamento del PTGAS y habrá que cumplir en lo que se refiere a la comisión de valoración del concurso.

- Comisiones de servicios:

En este apartado habría que modificar de la Resolución de las Comisiones de Servicio porque se siguen produciendo situaciones no deseadas. En aras de la transparencia hay que publicar todas las comisiones de servicio, tanto internas como externas, sobre todo en aquellos servicios centralizados.

En la modificación propuesta se debe valorar la implantación de sistemas automáticos de cobertura mediante comisiones de servicios en sectores determinados o puestos de responsabilidad, por lo menos, en aquellos casos que se prevea que va a ser superior a 15 días.

También hay que estudiar el apartado de requisitos/criterios de participación en una comisión de servicios porque lo que no es lógico que los requisitos para desarrollar un puesto de trabajo sean distintos según su forma de provisión (acceso, concurso, comisión de servicio, etc.).





# Universidad de Granada

## Sección Sindical

Complejo Administrativo Triunfo. Locales sindicales, 1ª planta  
c/ Cuesta del Hospicio, s/n – 18071 Granada  
Teléfono: 958 24 51 27  
Correo electrónico: [ccoo@ugr.es](mailto:ccoo@ugr.es)  
Web: <https://ccoo.ugr.es/>

- Dentro del compromiso rectoral de la flexibilidad horaria, el teletrabajo puede ser un elemento aliado y es una demanda de la plantilla. Por tanto, hay que negociarlo, si no realiza a nivel andaluz.
- Implantación carrera horizontal, si no se llega a acuerdo andaluz, y así se da cumplimiento al compromiso de implantación en la UGR.
- Por último, es más que evidentemente que hay que realizar una actualización del actual Reglamento del PTGAS.

### 5. Retribuciones:

Respecto al Complemento de Productividad para la Mejora y Calidad de los Servicios, Evaluación de Desempeño y Carrera Horizontal, nos consta que a nivel andaluz se está negociando el pago del 100% del 5º Tramo y atrasos desde 2019, y la implantación de la Carrera Horizontal con su correspondiente Evaluación de Desempeño. Si esto no fuese así, habría que negociarlo aquí dando cumplimiento a otro compromiso rectoral.

Por otro lado, uno de los flecos que viene coleando desde la aprobación de la última RPT es la revisión del Complemento Características Especiales que genera agravios comparativos. Los que aparecen reflejados en la RPT son los siguientes:

- Acuerdo de 20 de julio de 2004, de modificación de la RPT
- Residencias Universitarias Especiales Condiciones de Trabajo
- Servicio de Comedores Especiales Condiciones de Trabajo
- Facultad del Deporte Especiales Condiciones de Trabajo
- Centro Actividades Deportivas Especiales Condiciones de Trabajo
- Acuerdo Jornada Especial TS y TGM Deportes
- Complemento por nocturnidad
- Jornada Especial asistencia Actos de Protocolo
- Jornada Especial Escuela de Análisis Clínicos
- Acuerdo de Jornada Especial del Servicio de Conductores
- Complemento de Dirección
- Acuerdo disponibilidad personal técnico de mantenimiento

### 6. Acuerdos/Permisos/Licencias/Reducciones

En este apartado se han producido cambios normativos que no son de aplicación y que debemos de aplicar en la UGR.

También se producen criterios de aplicación distintos respecto a los permisos y licencias. En muchas ocasiones esto se resolvería con la publicación de los mismos como anteriormente estaban.





# Universidad de Granada

## Sección Sindical

Complejo Administrativo Triunfo. Locales sindicales, 1ª planta  
c/ Cuesta del Hospicio, s/n – 18071 Granada  
Teléfono: 958 24 51 27  
Correo electrónico: [ccoo@ugr.es](mailto:ccoo@ugr.es)  
Web: <https://ccoo.ugr.es/>

Por otro lado, debido a los problemas que se están produciendo en diferentes centros/servicios con respecto a la aplicación del acuerdo de reducción horaria, creemos que es necesario realizar una adaptación/modificación.

Por último, habría que aplicar del calendario general para el personal del Capítulo VI.

## 7. Formación

Consideramos que la formación de las personas trabajadoras de la Universidad, es una inversión en capital humano, lo cual repercute en unos servicios de mayor calidad, siendo la formación en un entorno como el universitario, si cabe, aún más relevante.

La formación es progreso, crecimiento profesional y personal, y, sobre todo, la formación es oportunidad de crecimiento, retención y valoración del talento, por lo cual proponemos, entre otras medidas, que exista una dotación de presupuestaria y de personal adecuadas al número de personas que conforman la plantilla, la implantación de las microcredenciales para el PTGAS y estudiar la posibilidad que el personal interino pueda realizar los cursos que le han sido aprobados.

## 8. Acción Social

En este ámbito es necesario la negociación del nuevo Reglamento de Acción Social en el seno de la Comisión creada al efecto en la Mesa General de Negociación, cumplimiento del anterior equipo que no se ha llevado a cabo. Realizar una dotación presupuestaria del 1,25 % de la masa salarial actual, ya que la plantilla ha ido creciendo en estos años y el presupuesto de acción social no. Solicitamos el cumplimiento de los acuerdos aprobados en Consejo de Gobierno respecto al premio de jubilación.

## 9. Personal Laboral

El anterior equipo de Gerencia no quiso realmente, en ningún momento, estudiar la situación de este colectivo tras el proceso de funcionarización, debido a su obsesión por hacer desaparecer al Comité de Empresa del PTGAS cuando sabemos que eso es imposible. Además, en este colectivo existen diferentes sensibilidades y necesidades, por tanto, no hay una solución única.

Las soluciones que proponemos para dar respuesta a las diferentes sensibilidades son las siguientes:

- Recuperación jubilación parcial y anticipada





## Universidad de Granada

### Sección Sindical

Complejo Administrativo Triunfo. Locales sindicales, 1ª planta  
c/ Cuesta del Hospicio, s/n – 18071 Granada

Teléfono: 958 24 51 27

Correo electrónico: [cco@ugr.es](mailto:cco@ugr.es)

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

- Aprobación nuevo plan de funcionarización
- Implantación de la carrera horizontal
- Estudio de las posibilidades de promoción legales. Somos conscientes que esta cuestión está pendiente de un Contencioso-Administrativo planteado.
- Respecto al colectivo del Capítulo VI:
  - ✚ Estabilización Puestos estructurales
    - Erasmus +
    - CICODE
  - ✚ Programas temporales
    - Creación bolsa perfiles
  - ✚ Negociación de la extensión al personal del Capítulo VI de las mismas condiciones que el resto del PTGAS

Atentamente,

José Luis Martos García  
Secretario General  
Sección Sindical de CCOO  
Universidad de Granada

