

1.3

COMUNIDAD UNIVERSITARIA

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

■ POLÍTICA DE PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

El año 2019 ha sido el de la culminación de los 3 grandes objetivos sobre los que giraba el programa de gobierno del período 2015-2019 respecto a las PERSONAS que integran el colectivo del Personal de Administración y Servicios: Estabilización y promoción; Nueva relación de puestos de trabajo (RPT) y Propuesta de funcionarización del PAS laboral.

Ya se anunciaba en la Memoria de Gestión de 2018 el conjunto de acciones a desarrollar durante el presente año, y la memoria de gestión es el instrumento fundamental para comprobar el resultado alcanzado en los objetivos propuestos.

Las actuaciones que se indicaban se agrupaban en las siguientes áreas:

1. Relación de Puestos de Trabajo.
2. Promoción interna PAS funcionario.
3. Funcionarización.
4. Estabilización y Consolidación.
5. Formación del PAS.

Junto a ellas, también se indicó la puesta en marcha de la Jubilación Parcial en nuestra Universidad para el personal laboral que reuniese los requisitos.

A continuación, se describe el nivel de cumplimiento de las distintas actuaciones propuestas:

■ Relación de Puestos de Trabajo (Nueva RPT)

Acción propuesta para 2019:

- Se iniciará la negociación de los instrumentos normativos necesarios para la entrada en vigor de la nueva RPT en julio de 2019 (Nuevo Baremo, Acuerdo de Comisiones de Servicio, Plan de Recursos Humanos, Concursos, etc...).
- Se realizará la implantación de la nueva RPT entre julio-diciembre de 2019

Resultados alcanzados:

- Por Resolución de 21 de enero de 2019 de la Universidad de Granada, se publica el Plan de Ordenación de Recursos Humanos para el Personal de Administración y Servicios para el año 2019, que contiene los dos elementos fundamentales de la política de personal PAS de este período: la funcionarización y la nueva relación de puestos de trabajo.
- Por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2019, se aprueba la Estructura de la Relación de Puestos de Trabajo del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Granada.
- Por Resolución de 19 de julio de 2019, de la Universidad de Granada, se publica la Relación de Puestos de Trabajo del Personal de Administración y Servicios y sus normas de aplicación.
- Durante los meses de noviembre – diciembre se culminará la negociación con las organizaciones sindicales y los órganos de representación del resto de instrumentos normativos necesarios para la plena implementación de la RPT, comenzando con la Tabla de Equivalencias entre los puestos de la anterior RPT – 2005- y la nueva RPT – 2019- , con el objetivo de culminar el proceso con las correspondientes convocatorias de concursos para la cobertura de puestos.

■ Promoción interna

PAS funcionario:

Acción propuesta para 2019:

- Se convocarán, en el primer trimestre de 2019, el resto de plazas de promoción interna para el ascenso a los grupos y subgrupos superiores A1 (25 plazas) y A2 (40 plazas) en el área de Administración, así como las convocatorias de promoción interna a los grupos B y A1 de Informática (plazas por determinar)

Resultados alcanzados:

- Por Resolución de 6 de septiembre de 2019 de la Universidad de Granada, se nombran funcionarios de carrera de la Escala Técnica de Informática (A1- 7 plazas) de esta Universidad, por el sistema de promoción interna.
- Por Resolución de 6 de septiembre de 2019 de la Universidad de Granada, se nombran funcionarios de carrera de la Escala Profesional de Informática (Grupo B) de esta Universidad, por el sistema de promoción interna.
- Por Resolución de 15 de octubre de 2019 de la Universidad de Granada, se nombran funcionarios de carrera de la Escala Técnica de Administración (A1) de la Universidad de Granada, por el sistema de promoción interna.
- Resolución de 15 de octubre de 2019 de la Universidad de Granada, se nombran funcionarios de carrera de la Escala de Gestión Administrativa (A2) de la Universidad de Granada, por el sistema de promoción interna.

PAS Laboral

Al objeto de permitir que el personal laboral pudiese adquirir la condición de funcionario en un grupo superior al que poseía – si optaba por la funcionarización-, se han desarrollado durante 2019 los siguientes procesos de promoción interna del personal laboral:

- PI 11 TEBAM (30-01-19)
- PI 5 ESP. HOST. (30-01-19)
- PI 6 TESTOEM (11-06-19)
- PI 1 LAB. C. AUD. (30-01-19)
- PI 4 LAB. ODONT. (30-01-19)
- PI 13 TESTOEM – ESPEC. (15-02-19)
- PI 15 MEDIOS (5-04-19)
- PI 1 TGM ALMAC OD (5-09-18)
- PI 1 TGM de GEOFISICA
- PI 1 TGM OPTICA
- PI 1 TGM ANATOMIA
- PI 1 LAB GRABADO (27-09-18)
- PI 1 TGM AGUA (10-01-19)
- PI 3 EECONSTRUCCIÓN (03-05-19)
- PI 1 TS GPSICOPED (17/05/19)
- PI 2 TE RECEPCIO (17/05/19)
- PI 1 LAB BIQUÍMICA (17/05/19)
- PI 1 LAB MINERAL (17/05/19)
- PI 1 LAB DPTO. MEDICINA (30/1/2019)
- PI 1 LAB RX
- PI 1 TE REPARTO (17/05/19)
- PI 1 LAB INGENIERÍA (03/06/19)

Estas convocatorias suponen la promoción interna de: 68 personas.

- Titulado/a Superior Grupo I 1
 - Titulado/a Grado Medio Grupo II 5
 - Técnico/a Especialista Grupo III 67
- Adenda al Acuerdo regulador, de 14 de marzo de 2018, para el acceso a la categoría de Técnico/a Auxiliar de Conserjería (Grupo IV) y constitución de listas para sustituciones/encargo de funciones en Centros y Servicios de la Universidad de Granada

■ Funcionarización

Acción propuesta para 2019:

- Se iniciarán los procesos de preparación para la funcionarización a los distintos grupos y escalas profesionales del personal laboral.
- Se realizarán las convocatorias de promoción interna para el paso de laboral a funcionario a partir de julio de 2019.

Resultados alcanzados:

- Por Resolución de 21 de octubre de 2019 de la Universidad de Granada, se convoca, con carácter único y excepcional, proceso selectivo para la adquisición de la condición de funcionario de las diferentes escalas propias

mediante el sistema de concurso-oposición de promoción interna, en aplicación de lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del 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. (Grupos A1-A2-C1). Fecha de examen: 16 de noviembre de 2019.

- Por Resolución de 13 de noviembre de 2019 de la Universidad de Granada, se convoca, con carácter único y excepcional, proceso selectivo para la adquisición de la condición de funcionario de las diferentes escalas propias mediante el sistema de concurso-oposición de promoción interna, en aplicación de lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del 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. (Grupos C2-E). Fecha de examen: 15 de diciembre de 2019.

■ Estabilización y consolidación

Acción propuesta para 2019:

- Se desarrollarán las OPES de T.Auxiliar de Limpieza, TASTOEM, T.Auxiliar de Comedores, T.A. de Instalaciones Deportivas, así como las correspondientes a los grupos I, II y III del personal laboral.
- Se realizará una nueva convocatoria de 83 plazas de Auxiliar Administrativo, de Gestión Informática y de Técnicos del CIC.

Resultados alcanzados:

Se han ejecutado las siguientes plazas de estabilización y consolidación de empleo, resultado de las distintas Ofertas de Empleo Público:

<i>Personal laboral:</i>	<i>OPE</i>	<i>Plazas</i>
Técnico Especialista de Servicios T.O.M (Climatización)	2015	4
Delineante	2015	1
Técnico Auxiliar de Laboratorio (Experimentación Animal)	2015	8
Técnico Auxiliar de Servicios de Limpieza	2016-17-18	73
Técnico Auxiliar de Instalaciones Deportivas.	2016-17-18	18
Técnico Auxiliar de Hostelería (Libre)	2016-17-18	13
Técnico Auxiliar de Hostelería (Consolidación)	2016-17-18	14
Técnico Auxiliar de Servicios T.O M (Libre)	2016-17-18	17
Técnico Auxiliar de Servicios T.O.M (Consolidación)	2016-17-18	5
Total		153
<i>Personal funcionario:</i>	<i>OPE</i>	<i>Plazas</i>
Auxiliar Administrativo	2016-17-18	77
Ayudante de Bibliotecas, Archivos y Museos	2016	3
Gestión Informática.	2016-17-18	9
Total		89

Se encuentran en desarrollo las siguientes:

<i>Personal laboral:</i>	<i>OPE</i>	<i>Plazas</i>
▪ Trabajador/a Social	2016	2
▪ Especialista Laboratorio Dibujo y Estampación	2016	1
▪ Especialista Laboratorio Comunicación e Imagen.	2016	1
▪ Especialista Laboratorio Grafeno (CITIC).	2017	1
<i>Personal funcionario:</i>	<i>OPE</i>	<i>Plazas</i>
▪ Auxiliar Administrativo (Consolidación)	2017-2018	83
▪ Escala Técnica de Especialidades (CIC)	2017-2018	16

■ Formación del PAS

Acción propuesta para 2019:

- Formación del PAS: Se realizarán acciones formativas de apoyo a los procesos de promoción y funcionarización, que incluye cursos habilitantes y de preparación para el acceso a las nuevas escalas de personal funcionario.
- Se diseñará el nuevo Plan de Formación 2019/2020

Resultados alcanzados:

- Se han realizado cursos de preparación para el proceso de funcionarización, a través de temarios, preguntas tipo test y tutorías en la plataforma del Aula de Formación del PAS.
- Se está desarrollando el Plan de Formación del PAS 2019/2020 que puede consultarse en la siguiente dirección: www.gerencia.ugr.es/pages/recursos_humanos/formacion_pas

■ Jubilación parcial

Acción propuesta para 2019:

- Jubilación parcial: Se pondrá en marcha el proceso de jubilación parcial del PAS laboral y sus correspondientes contratos de relevo.

Resultados alcanzados:

- Con fecha 15 de febrero de 2019 se firma el Acuerdo Laboral sobre aplicación en la Universidad de Granada del proceso de jubilación parcial vinculado a la formalización de contratos de relevo.
- Con fecha 19 de julio de 2019 se suspende el Acuerdo como consecuencia del proceso de funcionarización de todos los puestos de la estructura de la RPT de la Universidad de Granada.
- De esta medida se ha beneficiado un total de 40 personas jubiladas parcialmente y otras 40 personas relevistas.

■ PROPUESTA DE ACTUACIONES PARA 2020.

Es indudable que las acciones previstas para el año 2020 deben de conjugar la necesaria culminación de los procesos iniciados y que derivan de los objetivos estratégicos del anterior programa de gobierno: **RPT, funcionarización y consolidación de empleo**, pero también “*afrentar nuevos retos*”, lema de la campaña electoral con el que la Sra. Rectora ha revalidado su mandato para el periodo 2019- 2022.

En este sentido, y a tenor de los objetivos incluidos en el nuevo Programa de Gobierno, tendrán carácter prioritario durante el próximo año las siguientes acciones:

Objetivo 1: Definir la Arquitectura de RRHH PAS:

Acciones prioritarias:

- Elaborar un Reglamento de Selección y Carrera profesional del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Granada, donde se incluya toda la normativa referida a los distintos procedimientos de selección y provisión de puestos de trabajo: baremos, listas de interinidad, normativa de comisión de servicios, etc.

Objetivo 2: Definir una estructura organizativa acorde con las nuevas necesidades.

Acciones prioritarias:

- Implantar paulatinamente la nueva Relación de Puestos de Trabajo.
- Revisar de las estructuras de soporte en Servicios Centrales, Centros Académicos, Departamentos e Institutos (Creación de Unidades de Gestión Descentralizada), de forma que organizativamente puedan verse atendidas las nuevas exigencias en las áreas de apoyo a la investigación, la gestión de Másteres y Doctorado, la gestión de la internacionalización y la gestión de la calidad.

Objetivo 3: Implantar una cultura de evaluación del desempeño y del rendimiento.

Acciones prioritarias:

- Establecer un sistema de evaluación del desempeño atendiendo a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y que se aplicará sin menoscabo de los derechos del PAS.
- Implantar un sistema de control de presencia que, a la vez que instrumento fundamental que permitirá la implantación de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar que se establezcan, permita una gestión eficiente de los tiempos de trabajo, a la vez que ofrezca datos sobre absentismo laboral y el desarrollo de actividades extraordinarias.

Objetivo 4: Desarrollar la carrera profesional del PAS.

Acciones prioritarias:

- Elaborar un Plan de Promoción Interna PAS 2019- 2022 que asegure la igualdad de oportunidades para el PAS en su carrera profesional.
- Redefinir la política de formación del PAS de la Universidad de Granada orientándola hacia una mayor cualificación del personal para hacer posible la cobertura de los distintos perfiles profesionales (itinerarios formativos) y desvinculándola de los procesos de provisión de puestos.

Objetivo 5: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Acciones prioritarias:

- Elaborar un Reglamento de Movilidad por razones de conciliación y salud del PAS.
- Establecer mecanismos de flexibilidad horaria con la implantación de jornadas semanales o mensuales para aquellos puestos que por la naturaleza de sus funciones así sea posible.
- Implantar un sistema de TELETRABAJO PAS adecuado a las características especiales de determinados puestos.
- Elaborar un Reglamento de Movilidad por razones de conciliación y salud del PAS.
- Establecer mecanismos de flexibilidad horaria con la implantación de jornadas semanales o mensuales para aquellos puestos que por la naturaleza de sus funciones así sea posible.

