

## Reunión del Rector y Gerente con Algara 16 Enero 2020

Al comienzo de la reunión el rector nos ha contado que problemas ve en el PAS:

- Carrera profesional, lo primero que hizo fue estabilizar la plantilla, incorporando en la RPT los puestos ocupados que no estaban reflejados. La segunda parte es la promoción, en este punto ha incidido en el temario de la promoción, de forma que no se vuelva a preguntar sobre algo que ya te han evaluado, así los temarios quedarían más específicos y no serían tan grandes y generales como la promoción que acaba de salir. Sobre los procesos de promoción, el gerente ha dicho que no le gusta como son en la actualidad y que quiero cambiarlos, pero que para no perder el dinero que concedió la DGA para promoción de la plantilla, han sacado la promoción tal y como se realizaba en los procesos anteriores.
- Crear una RPT de PAS de investigación, en la actualidad el PAS de investigación se financia con el capítulo 6 y éste es muy volátil depende cada año del dinero que ofrece el ministerio, pretende crear la RPT y pasarlo al capítulo 1 igual que el resto de personal de la universidad.
- Desarrollando la LOU, se observa que descentraliza sobre los centros y son estos los que deberán realizar las cargas de trabajo que se vayan derivando conforme se desarrolle la aplicación de la LOU. Incide en que se deben incorporar más puestos intermedios por debajo de la administración del centro.
- Edad media de la plantilla, es un problema para unos puestos más que otros por su especialización o por la singularidad (no tiene compañeros). Como soluciones ha planteado dos:
  - Crear la figura de PAS Emérito, de forma voluntaria y durante un tiempo para poder transferir el conocimiento necesario para cubrir el puesto de trabajo a la persona que sustituya la jubilación.
  - Contratar a la persona que sustituya un tiempo antes de que se produzca la jubilación. Para esto se va a realizar un estudio de toda la plantilla, para saber cuánto tiempo sería necesario para transferir ese conocimiento. El gerente ha dicho que actualmente si sabe que se va a dar un caso de estos, se adelanta el proceso de contratación/selección para que coincidan y el que esta pueda enseñar al que viene.
- Lograr tener relaciones bajo un marco diferente a lo regulado como podría ser un foro, entre la DGA y los representantes sindicales que forman la mesa de la universidad, tanto PDI como PAS. De forma que las demandas sindicales que existen en la universidad sean escuchadas por la DGA directamente de los representantes sin intermediarios.

Más o menos este ha sido la presentación del rector. Por nuestra parte, que hemos coincidido en varias cosas y a lo largo de la reunión les parecía bien todo, cosas del periodo preelectoral.

- El envejecimiento de la plantilla, incidiendo en la necesidad de hacer un estudio de todas las plazas, para garantizar que la persona que va a cubrir una plaza coincida con el que está actualmente en servicio, de forma que le explique todo lo necesario sobre el puesto de trabajo y no se pierdan servicios o funciones que se desarrollan actualmente.
- Las plazas de laboratorios de departamento se justifican con docencia, entre las funciones existe **un** punto donde se indica: **dar apoyo a la investigación**. Los grupos de investigación tienen carencias en personal que atienda sus necesidades. Por todo esto, crear una plantilla de personal de apoyo para los grupos de investigación. Lo hemos comentado ya que al principio no había quedado claro que la plantilla era de PAS.
- Carrera profesional, como puede haber una diferencia tan grande entre el complemento de carrera profesional de la DGA y la universidad, cobrando en la universidad el 10,6% que se cobra en la DGA. La explicación es que cuando el gobierno de Rajoy congeló todo y Montoro sacó sus presupuestos, el complemento de carrera profesional se congeló y en ese momento la universidad tenía (y tiene porque todavía no se ha descongelado), el 10 % que la DGA. Se espera que ahora con el nuevo gobierno se pueda volver a trabajar sobre este tema, pero desde Gerencia quieren darle una vuelta tanto en los conceptos como en las cantidades (se parezcan más a los de la DGA). Es necesario poner en marcha la evaluación del desempeño relacionada con la carrera profesional, así como de los objetivos de las unidades de trabajo creando vías de participación de toda la plantilla.
- Promoción interna, problemas que nos encontramos en los temarios tan amplios y repitiendo cosas que ya se han demostrado, la inquietud que crean los exámenes con ordenadores, dada la experiencia de la promoción interna donde por un fallo en la configuración, los que realizaron la promoción interna no les funcionaba bien la Excel, mientras que a la gran mayoría que hacía el examen desde la calle no tuvieron ese problema. Otra cuestión es sobre la interinidad de los que no aprobaron el práctico de informática y están ocupando plazas interinas, pero los que se presentaron por promoción interna

aprobando lo mismo no se les permite ocupar una de esas plazas. Creemos que se ha dejado perder un gran potencial que tenía el personal laboral que se funcionarizo en el año 2000.

- Crear itinerarios con distintos cursos, para que los funcionarios que deseen cambiar de puesto de trabajo aunque sea de escala distinta, aprobando estos cursos puedan presentarse a las plazas de otra escala. Hemos comentado si era necesario aprobar o no los cursos (el rector decía que no) pero al añadir que si apruebas todos los cursos del itinerario para cubrir un tipo de plazas, que indican desde la universidad, sin hacer exámenes poder presentarte por concurso de traslados, aunque sean de escalas distintas a la plaza que se ocupa actualmente.
  
- En el SAI de mecánica de precisión, cuando presentas un diseño complejo por el número de piezas distintas, desde que se hace el encargo hasta que lo hacen pueden tardar de 10 a 14 meses. Falta de personal en ese servicio.
  
- Falta de financiación de los departamentos para poder ir mejorando las prácticas docentes. El equipamiento de docencia se conseguía con lo que se compraba con los grupos de investigación y postgrados, no con presupuestos de la universidad.
  
- Compra de Matlab y problema para asumir el gasto que se incrementará al año próximo, hacer publicidad de la herramienta tan potente que es y que se intenten realizar más prácticas con esta herramienta.
  - Animar a los que lo utilizan de forma pirata, utilicen la licencia campus y con esos datos, el reparto del coste será menor.
  
- Este año en el claustro se han aprobado dos o tres mociones para modificar los estatutos, el rector dijo que viendo el retraso que lleva la reforma de la ley de universidades, tal vez es el momento de revisar los estatutos.

- Aprovechar para añadir la modificación de los estatutos, que estaban conformes, todos los miembros del grupo I de reestructuración departamental.
    - Todo el PAS fijo de departamento sea miembro del consejo de departamento.
  - El gerente ha comentado que hay más modificaciones, por ejemplo las referencias sobre el PAS que se hacen en los estatutos, cambiarla para que las promociones sea obligatorio realizarlas todos los años ...
- 
- Problema reiterativo de acondicionamiento de los edificios la primera semana de Enero, ya sabemos que se va a realizar una reunión extraordinaria del comité de seguridad y salud del cual esperamos se cree un procedimiento para saber cómo comunicar la situación y qué hacer cuando no se cumplen las condiciones mínimas. No es de recibo la respuesta que ha dado este año la UPRL.

La contestación del gerente es que el objetivo de la reunión del comité de seguridad y salud de la semana que viene se termine con un protocolo para saber qué hacer en estos casos.
- 
- Comentar que cuando se realice un cambio importante en la universidad, se realice con la participación de todas partes, pero teniendo en cuenta que como ya estamos cansados a ir a grupos de trabajo que los resultados no quedan en nada o los cambian sin decir nada, antes de ir a trabajar a los grupos que se organicen quede claro cómo se va a desarrollar el trabajo y como se tomarán las decisiones.
- 
- La sensación que sacamos de las distintas reuniones con el gerente, es que es un buen conocedor de los problemas de la plantilla, tiene buenas ideas y que se puede trabajar con él en buena sintonía, tiene un problema el equipo que tiene justo debajo, vicegerencia y servicio de personal que han heredado lo peor de las prácticas de la vieja escuela de esta casa