



En primer lugar, desde el grupo claustral PASCCOO, queríamos iniciar nuestra intervención haciendo una **felicitación** extensiva a toda la comunidad que componemos la Universidad de Málaga por la **publicación en BOJA, el pasado 17 de mayo, de los nuevos Estatutos** que constituyen la piedra angular para **modernizar y mejorar nuestra universidad**, y que consideramos como ejemplo de negociación y colaboración de todos los que en la elaboración de los mismos participamos: eso sí es negociar.

## El 'Ranking de Impacto The 2019' sitúa a la UMA entre las universidades más responsables del mundo



También transmitimos nuestra enhorabuena al Equipo por la reciente clasificación en el "Ranking de Impacto Times Higher Education (The) 2019" donde se evalúan las universidades en relación al impacto de sus actividades en los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda

2030 de la ONU, y que ha **situado a la UMA entre las 50 mejores universidades del Mundo**. Confiamos en que se vaya elevando también el nivel en otros rankings más prestigiosos.

Ante la proximidad de unas nuevas elecciones a Rector, dada la inminente finalización del mandato, y con la **celebración hoy del último claustro** de este equipo, vamos a intentar aprovechar estos diez minutos, y desde PASCCOO realizamos el siguiente

**balance**

, o proponemos

**titulares**

para algún periódico:



Hoy podríamos detenernos para hablar de las ayudas sociales, y tendríamos que valorar las **98 2 peticiones denegadas por limitación presupuestaria**

, que

**NO son un ejemplo de la universalidad**

que deben tener. Entre estas, además, se incluyen 13 personas con diversidad funcional agraviadas por esta limitación presupuestaria.

¿Cómo explicamos que la Universidad de Málaga, primera Institución Académica en obtener el reconocimiento con el Sello Bequal por su labor en materia de discapacidad, aplique esta limitación a sus trabajadores necesitados? Nos preguntamos si también en eso nos considerarán pioneros.

También podríamos hablar de servicios “fantasma”, que no existen a ojos de este equipo, pero que, a pesar de ello realizan funciones como:



- **Diseñar y elaborar proyectos institucionales** para el posicionamiento táctico de la Universidad, en coordinación entre otros con los órganos de gobierno.
- **Diseñar y realizar el seguimiento de planes de actuaciones y estrategias** en coordinación con otras entidades públicas y privadas.
- Diseñar y seguimiento de planes y estrategias con otros organismos.
- **Impulsar políticas para promover el posicionamiento internacional** de la universidad en materia de innovación.
- **Elaborar programas de atracción** de talento en coordinación con los vicerrectorados con competencias en la materia para captación de docentes, profesionales e investigadores.
- Entre otras, o las que el propio señor Rector atribuye en la Resolución de 7 de marzo de 2016, sobre estructura y competencias de los vicerrectorados.

Servicios “fantasma” que, a pesar de su invisibilidad, desarrollan estas **funciones en colaboración** con otros servicios como:

- Secretaría General o la Asesoría Jurídica
- Entidades privadas y otras universidades nacionales o extranjeras
- Servicio de Calidad o Titulaciones Propias
- Entre otras, o incluso con el propio Equipo de Gobierno.

Estos datos demuestran que sí tienen funciones y colaboran con diferentes servicios, e incluso son visibles para Metro de Málaga que pone nombre a una de sus paradas. Es por esto por lo que no entendemos el motivo de su invisibilidad, ni por qué sus méritos son atribuidos a la FGUMA en vez de reconocerles la labor que realizan.



Pero hoy, retomando el balance, nos vamos a centrar en los Recursos Humanos, los RRHH del PAS. Podríamos empezar **valorando el contacto entre los Estudiantes y la Vicegerencia de RRHH del PAS**, pero el comunicado emitido por el Consejo de Estudiantes el pasado 11 de febrero no necesita más interpretación, además como vemos los estudiantes solos se defienden muy bien.

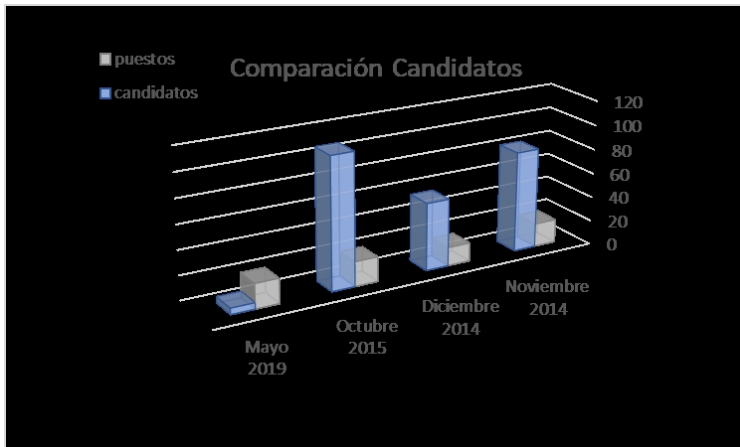
Podríamos hablar sobre **traslados y promociones**. Tal vez nos puede aclarar el señor Rector la **evolución de la que han sufrido en los últimos años**. Desde 2016, este derecho reconocido para el PAS se ha ido **adaptando** a diferentes caprichos:

- En **2016 se optó por repetir un proceso de promoción interna/traslado**, una segunda oportunidad para quien ocupaba el puesto en diferente categoría, y un **estado de inestabilidad** laboral para todos aquellos que ocupan puestos que ya han pasado este proceso, recordemos que es la fase previa a la oferta de empleo público.

- Entre **2017 y 2018, se optó o mejor se obligó, a examinarse para trasladarse**, perjudicando claramente el **derecho a la promoción horizontal**, dos exámenes **para quedarse en el mismo servicio**, realizando las **mismas funciones**, en el **mismo grupo** y categoría profesional, e incluso en el **mismo centro**.

- En **2019**, un nuevo cambio de rumbo, con esta nueva situación se **anula la posibilidad de trasladarse o promocionar**, todo un logro en consolidación de derechos laborales.

Rector: “El **desarrollo de la carrera profesional** es el derecho de los trabajadores a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su trayectoria laboral en base a una **evaluación objetiva y reglada, en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimientos de objetivos**”, y **NO una herramienta de gestión** con reglas, que cambian a mitad de partido. Eso sin entrar a valorar el criterio aplicado.



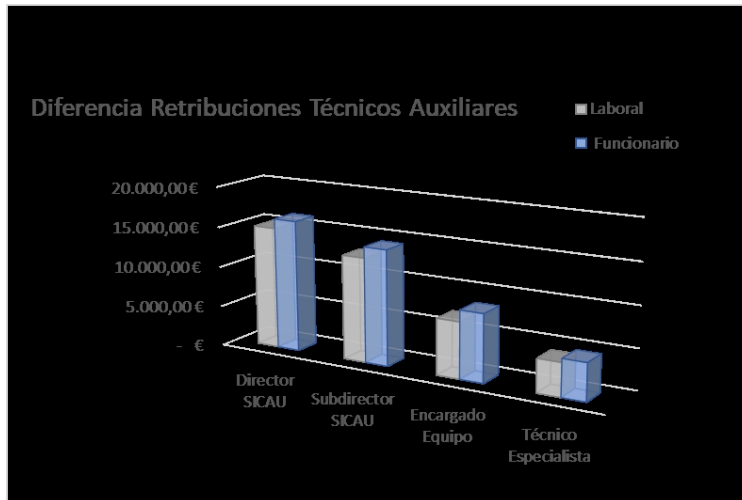
En **noviembre de 2014 se ofertaron 19 puestos** en 12 áreas diferentes para promociones y traslados, en las que **participaron 82 y** trabajadores y trabajadoras respectivamente.

En **diciembre de 2014 se ofertaron 15 puestos** de Titulados Superiores y Titulados de Grado Medio de Apoyo a la Docencia e Investigación, en las que **participaron 26 y 29** trabajadores y trabajadoras respectivamente.

En **octubre de 2015 se ofertaron 20 puestos** en 15 áreas diferentes para promociones y traslados, en las que **participaron 107 y 7** trabajadores y trabajadoras respectivamente.

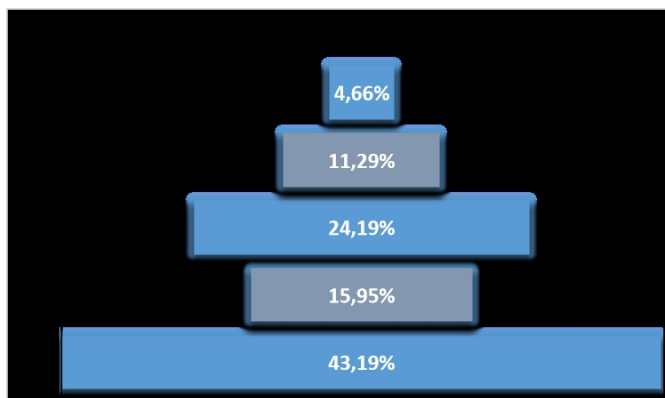
En **mayo de 2019 se han ofertado 20 puestos** en 13 áreas diferentes para promociones y traslados, en las que han participado o están **participando 5** más 1 trabajadores o trabajadora respectivamente. **p**

No sabemos que le cuentan al señor Rector, pero los datos muestran que tal vez, algo no se está haciendo correctamente.



Podríamos hablar de la **propuesta de funcionarización del PAS Laboral** que se negocia actualmente, en la que no se percibe una mejora para la UMA, tal vez si una **mejora de carácter personal para algún afortunado** , pero sin duda no una mejora general.

Una propuesta que **agrava las diferencias entre los grupos y categorías**, en un mismo servicio o en comparación con otros. Eso sí, mejora si no tiene la suerte de que le asignen un Complemento Personal o “mochila”, bajo el **criterio de que “se le quede grande o chico” en pos de la igualdad** , condenado al PAS F a ser un mero espectador.



Tal vez estemos de acuerdo en que **el "café para todos" es complicado**, pero que unos tomen café con pastas y otros solo agua caliente e incluso sin calentar, no nos parece la manera más adecuada de mejorar un colectivo como el Personal de Administración y Servicios.

De todos estos temas podríamos hablar largo y tendido, pero también nos queremos detener en **expresiones como "clima negociador, con excepciones habituales" y "no hay precedentes"** utilizadas por parte de la Gerencia y otros miembros del equipo.

Sobre el **"clima negociador y las excepciones habituales"**, tenemos que decir, que en los últimos años se han negociado varios proyectos. Algunos han contado con la **unanimidad**

de todas las partes, otros se han llevado a cabo con la **mayoría simple**

. Pero, lamentablemente, existen proyectos que, a pesar de **no alcanzar una mayoría suficiente**

, han sido tratados como si se lograra un consenso, en este último caso la expresión "negociación" quizás no sea la más adecuada para utilizar.

- Los que han contado con la unanimidad, como el **Reglamento de Bolsas**, han necesitado poco tiempo para sufrir una aplicación torticera, perjudicando a compañeros y compañeras en la interpretación de la normativa del concepto de interinidad, o

**negarle al personal fijo laboral**

la posibilidad de decidir si quiere desarrollar funciones de superior categoría o con mejores condiciones laborales como interino tras haber superado un proceso selectivo, dicho sea de paso,

**uno de los requisitos**

para obtener la unanimidad, donde nuevamente se aplica el criterio arbitrario.

- Los que han contado con la mayoría simple, como la Instrucción Interna, que nos dejó lejos del resto de las Universidades Públicas de Andalucía, y que ni siquiera se ha adaptado a la diferente normativa que se ha ido aprobando referente a permisos o reducciones.

O el Plan de Ordenación de los RRHH de la UMA, documento dinámico que destaca por su rigidez jurídica e interesada. Ninguno de los dos son precisamente ejemplos de mejora.



- Por último, destacar **los que ni si quiera cuentan con la mayoría y que a pesar de ello son ejecutados** burlándose de las normas que debe respetar una negociación colectiva, e incluso, burlándose de algún representante social, aunque ni ellos mismos se den por aludidos.

Para utilizar la expresión “**no hay precedentes**” solo hace falta mirar un poco hacia atrás, **2010/2011**

sin ir más lejos, algún miembro del equipo actual ya estaba entonces. En aquel curso se ofertaron, entre otros,

**69 puestos de Administrativo.**

Recuerden aquellas “UNN”, el doble de los escasos 34 que se pretenden convocar en breve, agravado en la actualidad, ya que contamos con más de **90 interinos que tienen derecho a una estabilidad profesional**

También recordamos la convocatoria de **50 puestos de Técnicos Auxiliares de Conserjería.** En aquel caso, eran **más puestos ofertados que interinos**, eran otros tiempos claro.



Como alguno puede pensar que 50 es inferior a la convocatoria actual de 69 puestos para el PAS laboral, tal vez ése sea el motivo para utilizar expresiones como “no hay precedentes”, **ha y que añadirles siete**

puestos de Titulado Superior en diferentes servicios,

**cuatro**

puestos de Técnico de Grado Medio en diferentes servicios,

**veinticuatro**

puestos de Técnicos Especialistas en diferentes servicios y

**diez**

puestos de Técnicos Auxiliares en diferentes servicios. Un total de 45 puestos además de los ya mencionados 50 de conserjería que se ofertaron en aquella ocasión. Todas ellos

**ocupados en un 99% por personal Interino de la UMA**

. Éso es estabilidad. No creo que podamos presumir de estos porcentajes en la reciente convocatoria de Administrativos.

Es decir, en 2012, **más de 164 trabajadores** (porque habría que añadir otras Escalas y puestos) pasaron a formar parte de la plantilla de personal fijo en esta Universidad.

**Éste fue un plan de consolidación y estabilización del que “no hay precedentes”**

, realizado

**pensando en el futuro**

,

**pensando en la UMA**

, y recordemos que en plena crisis.

Podríamos estar profundizando mucho más en estos temas pero, en definitiva, Sr. Rector, te preguntamos ante de la comunidad universitaria ¿cuál es el rumbo? ¿cuál es el objetivo? de esta evaluación solo concluimos que el **PAS no avanza, girar sí, como una veleta.**

Para PASCCOO tenemos claro cuáles deben ser los objetivos y el rumbo, y lo hemos reflejado en nuestro **documento Objetivo 2022** que ya conoce.

Desde aquí volvemos a tender la mano, estamos disponibles para negociar y colaborar en avances como los Estatutos actuales, pero **no para prestarnos a objetivos mediocres e insuficientes** para la excelencia que buscamos para la UMA y para todos los trabajadores que la formamos.

Mucha gracias por su atención.