

3. Presentación de propuestas sobre Baremo del proceso extraordinario de estabilización derivado de las adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/2021 Constitución de nuevas bolsas

El presidente informa de la situación en que se encuentran las conversaciones con la Gerencia, dando lectura a los correos electrónicos que se han enviado. Se debaten los distintos porcentajes de proporcionalidad de los baremos, la excepcionalidad del proceso y el carácter eliminatorio de las pruebas que aparecen en el borrador de criterios del Ministerio; así como los criterios que se interpretan a partir de la Ley y sus disposiciones adicionales. Y tras arduo debate se concluye en pedir reunión urgente con Gerencia para aclarar los criterios que se usarán para decidir qué plazas se someten a este proceso.

4. OPE 2022.

Al hilo de la propuesta de Gerencia, en este punto lo primero que se recuerda es el acuerdo al que se había llegado con la anterior gerencia según el cual las plazas de los compañeros que quedan vacantes por acceder a un puesto a través de las bolsas de empleo se les reservaban. Para poder llevar a cabo este acuerdo y compatibilizarlo con la posibilidad de que generen plazas en la OEP, el comité entiende que se puede sacar otra plaza de la misma categoría y especialidad que la que está en excedencia, pero no la que está reservada por acuerdo.

A continuación, se genera un debate acerca de cuántas plazas quedan y qué destino tienen, de la OPE para 2022.

Se acuerda, por unanimidad, responder a Gerencia que las vacantes se destinen a cubrir plazas libres más antiguas siempre que no sean de oficial de biblioteca, de oficial laboratorio (área biosanitaria) o auxiliar de servicios generales.

5. Informes y asuntos varios.

No hay

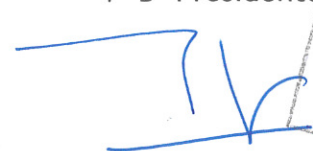
6. Ruegos y preguntas.

Fernando Franco solicita que se ponga en marcha el intercambio de vacaciones. Se acuerda trasladarlo por escrito a Rector, Gerencia y Vicerrector correspondiente.

A las 15:15 h. se levanta la sesión.

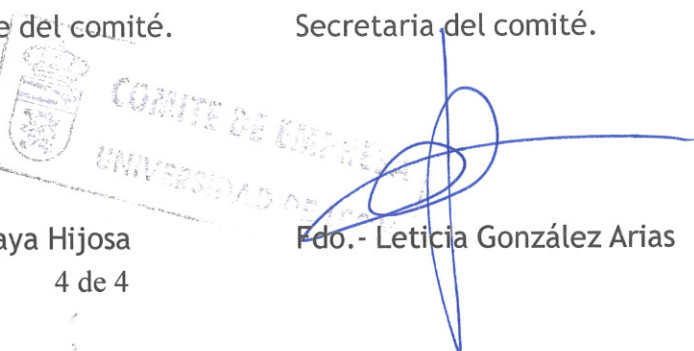
Vº Bº Presidente del comité.

Secretaria del comité.



Fdo. José Carlos Cosgaya Hijosa

4 de 4



Fdo.- Leticia González Arias



universidad
de león

Comité de Empresa
Personal Laboral de Administración y Servicios

ACTA
REUNIÓN ORDINARIA
COMITÉ DE EMPRESA
17 de marzo de 2022

ASISTENTES

UGT

JOSÉ CARLOS COSGAYA HIJOSA	13:00
VICTORIANA DEL CANTO MATA	13:00
NIEVES FELIZ TRUCHERO	13:00
BEATRIZ SAN JOSÉ RODGZ.	13:00
ELENA RODRÍGUEZ MARROYO	13:00
ALVARO DEL RIO GONZÁLEZ	13:00

CCOO

LUDY VILA FIDALGO	13:00
LETICIA GONZÁLEZ ARIAS	13:00
JOSÉ CARLOS MARTÍN SORIANO	13:00
ALFONSO FRONTAURA GALÁN	13:00

CSIF

JOSÉ OSCAR GONZÁLEZ CUBILLAS	13:00
ANA ISABEL VILLORIA ALFAYATE	13:00
OLGA ÁLVAREZ ALONSO	13:00
FERNANDO FRANCO VILLADAN (DS)	13:00

AUSENTES

MIGUEL ÁNGEL GARCÍA MTNZ. (DS)
ENRIQUE RAMOS GARCÍA (DS)
MANUEL MARTÍN GARCÍA (DS)

NOTAS

DS- Delegado Sindical

ORDEN DEL DÍA

1. Aprobación acta reunión anterior.
2. Presentación de propuestas de reglamento prestación de servicios en modalidad de teletrabajo. Votación de acuerdo de borrador, si procede.
3. Presentación de propuestas sobre baremo del proceso extraordinario de estabilización derivado de las adicionales 6ª y 8ª de Ley 20/2021. Votación de acuerdo de borrador, si procede.
4. OPE 2022
5. Informes de asuntos varios.
6. Ruegos y preguntas.

Compromiso de la capacidad de estar presencial en el centro de trabajo en el intervalo de 2 horas. En dicho documento se fija el domicilio donde se va a teletrabajar de manera oficial”.

En el artículo 21.4:” Añadir: la votación de la parte social será proporcional a la representatividad”

En el anexo:” Eliminar el Anexo completo ya que todos los puestos de trabajo son susceptibles de teletrabajar excepto condicionalmente los que tengan funciones organizativas y de planificación. Si no es posible el Teletrabajo hay que establecer medidas compensatorias. Por ejemplo Grupos III coordinadores en Conserjerías. En todo caso, en el reglamento aprobado faltan áreas de personal, que al igual que las citadas, pueden teletrabajar.

En cualquier caso, CSIF alega que también podría haberse preguntado a los trabajadores sobre qué tipo de teletrabajo quieren y que no quiere que sirva para fomentar el absentismo.

Tras un ligero debate con varias intervenciones, en las que se rebaten los argumentos de las propuestas de CSIF y se explican los motivos por las que se consideran por el resto del comité que algunas de ellas no tienen ningún sentido, y conducirían al bloqueo de la negociación de un reglamento para el teletrabajo, se decide someter a votación las dos opciones. La propuesta de reglamento presentada por UGT-CCOO obtiene 10 votos a favor y la de CSIF 3 votos a favor. Por lo tanto, se aprueba como propuesta del Comité la propuesta de UGT-CCOO. Se enviará a Gerencia con petición de inicio de negociación.

1. Aprobación acta reunión anterior.

Se aprueba por unanimidad con las modificaciones aportadas por CSIF en el punto 4.

2. Presentación de propuestas de reglamento prestación de servicios en modalidad de teletrabajo. Votación de acuerdo de borrador, si procede.

El presidente expone que tal y como se acordó en el pleno anterior se van a debatir las propuestas recibidas en este plazo. Que solo se han recibido por parte de UGT y CCOO.

CSIF indica que no han elaborado un documento y que tiene alegaciones al documento presentado por UGT y CCOO, y que son las que se citan textualmente a continuación:

En cuanto al artículo 1.c: "Para que este párrafo tenga efectividad hay que eliminar el sistema de control horario vigente ya que es discriminatorio para los presenciales".

En cuanto al artículo 1.f: "Se ha eliminado el apartado f) del de la UVA: "Coadyuvar a la disminución del absentismo laboral". El teletrabajo no puede ser una excusa para legalizar el absentismo. Quedarse en casa con cobertura legal."

En el artículo 2:" El puesto de trabajo tiene que ser un lugar fijo y específico, definido en el "documento de compromisos" del teletrabajo (Puesto de trabajo a distancia)."

En el artículo 5.b:" Eliminar párrafo. Todos los puestos de trabajo son susceptibles de teletrabajar excepto condicionalmente los que tengan funciones organizativas y de planificación. Si no es posible el Teletrabajo hay que establecer medidas compensatorias. Por ejemplo Grupos III coordinadores en Conserjerías".

En artículo 6:" Eliminar Artículo entero. Todos los puestos de trabajo son susceptibles de teletrabajar excepto condicionalmente los que tengan funciones organizativas y de planificación. Si no es posible el Teletrabajo hay que establecer medidas compensatorias. Por ejemplo Grupos III coordinadores en Conserjerías".

En el artículo 8.c:" Definir Oficina a distancia. Lugar elegido por el solicitante de teletrabajo para desempeñar las jornadas no presenciales. Recogido en el documento de compromisos".

En el artículo 11.5:" NO tiene sentido este párrafo. El control horario no tiene sentido sin presencialidad a no ser que se implanten sistemas de detección de conexión continua en los puestos de teletrabajo. Por lo tanto se solicita para los presenciales la eliminación del sistema de control horario vigente y la remodelación completa del reglamento de horarios y flexibilidad".

En el artículo 17:" Firma del Documento de disponibilidad presencial: