

## CCOO INFORMA:

En la tarde de ayer nos reunimos en Mesa Técnica de PDI primero, y luego en **Mesa de Negociación** de la Universidad de Murcia para RATIFICAR los acuerdos de sendas Mesas Técnicas de PAS (14 Nov) y PDI (16 de noviembre). A continuación, detallamos lo más significativo:

### Oferta Pública de Empleo para PAS

Como bien sabéis, en el Consejo de Gobierno del pasado 30 de septiembre, se aprobaron los criterios generales comunes a las convocatorias de procesos selectivos de estabilización de empleo temporal del PAS, todo ello en atención a la Ley 20/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y cuyo objetivo principal es reducir la tasa de temporalidad por debajo del 8 %.

Así mismo, y también conforme a la citada Ley 20/2021, a las plazas correspondientes al plan de estabilización advertido en el párrafo anterior, se incorporan las plazas de reposición de las Ofertas de Empleo Público de los años 2019 y 2020. Todo ello para ofertar antes del 31 de diciembre del presente año.

Como recordatorio apuntar que la ley 20/2021 formula dos vías para el proceso de estabilización (un total de **107** plazas): concurso-oposición y concurso de méritos. Para la primera se ofertarán **46 plazas**, para la segunda **7** atendiendo a *la disposición adicional 6ª* y **54** por *la disposición adicional 8ª*. En todo caso, se han negociado en mesa condiciones ventajosas para el personal interino.

A estas plazas se añaden, provenientes de la Tasa de Reposición del año 2021 (con motivo de jubilaciones, fallecidos o ceses), **13** plazas, de las 22 posibles, que se añadirán a las 46 a ofertar por el procedimiento de estabilización de Concurso-Oposición (de manera que sobran 9 plazas).

**Resumiendo:** Se convocan 120 plazas = 59 por Concurso-Oposición + 61 plazas por Concurso de Méritos), sin olvidar que se reservan para el cupo de discapacidad el 5% de las 59 plazas a ofertar por concurso-oposición, esto es, **3 plazas** (Ver cuadro adjunto, con relación por categorías de personal interino). Tal y como podemos apreciar en ese cuadro se llegó al acuerdo de ofertar 24 plazas de Promoción

Interna, previstas para el 2023, que no consumen tasa de reposición y actualmente son vacantes ocupadas por personal funcionario de carrera:

9 plazas de la Escala de Ayudantes de Archivos y Bibliotecas  
15 plazas para la Escala Administrativa

También hemos de tener en cuenta la Tasa de Reposición de Efectivos en atención al artículo 20.1 a) de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre de PGE para el 2022 que, al interpretarse como sector prioritario, supone una tasa de reposición del **120 %** (37 plazas que se convocarán en otro momento):

Como el personal funcionario que causó baja en 2021 fue un total de 24 (a lo que se detrae un alta por reingreso, quedando en 23), al aplicar el 120% nos corresponderán 28 plazas cuya distribución por subgrupos queda en lo siguiente :

Subgrupo A1: 4  
Subgrupo A2: 5  
Subgrupo C1: 17  
Subgrupo C2: 2

Nota: las categorías a las que serán asignadas, se establecerán con posterioridad

### **Oferta Pública de Empleo para PDI**

Se presentó en la mesa la propuesta de Oferta Pública de Empleo de 2022, para ejecutar a partir de febrero de 2023 en función de las disponibilidades presupuestarias.

Al quedar vacantes 98 plazas (por baja definitiva o acceso a cuerpos docentes), la tasa de reposición del 120% actualmente vigente permite ofertar **118 plazas**. La propuesta de distribución de las mismas es:

- **33 plazas de TU** (que en virtud de la LOU permitirían a su vez ofertar otras tantas cátedras)
- **67 plazas de Contratado/a Doctor/a permanente**
- otras **18** reservadas para estabilizar a aspirantes con el **certificado I3**, conforme al 15% obligado por ley.

CCOO manifestó su acuerdo con la distribución de la OPE, y presentó algunas preguntas y propuestas con respecto a la distribución de dichas plazas por áreas:

- En primer lugar, CCOO considera que sería deseable abordar una política proactiva, reforzando áreas que tienen peor ratio de personal permanente, con los recursos que puedan destinarse a ello. De otro modo se perpetúan las desigualdades, puesto que las áreas más sobrecargadas serán también donde el PDI tenga más dificultades para hacer carrera profesional y acreditarse. CCOO propuso utilizar las plazas sobrantes de I3 únicamente para hacer política de equilibrio de áreas y dotar aquellas con déficit en plazas de profesorado estable (el documento a negociar contempla acerca de las plazas I3 sobrantes que "se podrán ofertar a otro personal investigador de programas de excelencia, nacionales o internacionales"). El vicerrector respondió que en la actualidad no se podía asegurarse que se pudieran sacar todas las plazas de la OPE, y por tanto descartó esta posibilidad de oferta de plazas "sobrantes" y que otras convocatorias de profesorado ayudante doctor/a contemplarían esta política de reequilibrio de áreas.
- También CCOO propuso que **la OPE se abriera a personas contratadas postdoctorales acreditadas**, al margen de las referidas plazas de I3 (Ramón y Cajal y Beatriz Galindo). El vicerrector se comprometió en este aspecto a hacer una reserva de plazas para este colectivo en próximas convocatorias de plazas de Ayudante doctor/a **en áreas no excedentarias**.
- A propuesta de CCOO, la **antigüedad** en la Universidad de Murcia no sólo incluirá el contrato a tiempo completo, sino también el tiempo trabajado a tiempo parcial (en proporción a la dedicación). Más allá de las implicaciones prácticas, nos parece de justicia dignificar el trabajo docente del profesorado asociado. El resto de sindicatos se sumó a la propuesta.

CCOO recuerda también la necesidad de concretar los mecanismos para garantizar el porcentaje de la plantilla al que tienen derecho las personas en situación de discapacidad. Al respecto, hay una propuesta de CCOO sobre adaptación del puesto para el personal en situación de discapacidad, en espera de respuesta por parte de la empresa.

## **Política interna en Desconexión Digital:**

Además, ayer se presentó **tras la mesa de negociación** y aprovechando que estábamos todos los sindicatos (y PAS + PDI) un **documento sobre Desconexión Digital** que se pretende sea "vivo" , como apuesta de la casa por trabajar el tema (que, en palabras del Gerente, afecta a la salud mental y es un factor de riesgo psicosocial).

Comisiones manifestamos nuestro interés en este tema, que de hecho llevamos en el programa electoral, pero nuestro desacuerdo con la forma en que se nos había presentado a mesa de negociación (supuestamente): al haberlo recibido a media mañana del mismo día, no era algo que se pudiera negociar sin haberlo tratado previamente.

Aunque el Plan de Desconexión no se sometía al acuerdo por no haberse presentado en tiempo y forma, a propuesta de otros sindicatos se votó sobre la puesta en marcha de la Comisión que el Plan incluye, con el argumento de comenzar a trabajar el tema sin demora. CCOO se abstuvo en esta votación, por considerar

a) que ya se había dejado claro que no se iba a entrar en acuerdos respecto al Plan (que se había desligado de la negociación ante nuestra queja, y considerado "Información a los Sindicatos")

b) que la creación de una comisión nueva y específica para trabajar sobre la desconexión digital, incluida en este documento, sería redundante con respecto al Comité de Seguridad y Salud, el cual sería un espacio idóneo para discutir el tema.

Desde CCOO se planteó que difícilmente se puede tener éxito en la desconexión si no se planifican los plazos de tareas y gestiones para que sean acordes al calendario laboral y lectivo. CCOO es el primer sindicato interesado en que la desconexión digital se aborde, pero en profundidad y atendiendo a las raíces del problema, por eso este tema ocupa un lugar en nuestro programa electoral. Nos alegramos de que la Universidad adquiera este compromiso y pondremos todo nuestro esfuerzo en llevarlo a cabo.

Estamos, como siempre, a disposición de quien quiera plantearnos cualquier duda al respecto de estos temas.

**CCOO-UMU**