



LA CAFETERA EXPRESS

Del 3 al 7 de febrero



CAFETERA EXPRESS FEBRERO 2020

INDICE

- 1- PROCESO FUNCIONARIZACIÓN PAS
- 2- PROPUESTA DE **FeSP-UGT** DE UN ACUERDO PLURIANUAL PARA GARANTIZAR EL CRECIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO
- 3- **UGT** PONE EN MARCHA UN ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN EL TRABAJO
- 4- EL EMPLEO, UNA NECESIDAD OLVIDADA

PROCESO DE FUNCIONARIZACIÓN PAS

COMUNICADO CONJUNTO SINDICAL

<p>COMUNICADO CONJUNTO SINDICAL PROCESO DE FUNCIONARIZACIÓN</p> <p>Ayer, día 30 de enero, los sindicatos mayoritarios presentes en la Mesa Sectorial del PAS de la Universidad de Granada, mantuvimos una reunión con la gerencia con la finalidad de que nos informaran del procedimiento para la realización del acto de toma de posesión del personal laboral, que ha superado el proceso selectivo para la adquisición de la condición de funcionario de carrera.</p> <p>El procedimiento será el siguiente:</p> <p>Hoy, 31 de enero, se ha publicado la Resolución de la Gerencia por la que se dictan instrucciones para la realización del acto de toma de posesión.</p>		

El día 30 de enero, los sindicatos mayoritarios presentes en la Mesa Sectorial del PAS de la Universidad de Granada, mantuvimos una reunión con la gerencia con la finalidad de que nos informaran del procedimiento para la realización del acto de toma de posesión del personal laboral, que ha superado el proceso selectivo para la adquisición de la condición de funcionario de carrera.

El procedimiento será el siguiente:

El día 31 de enero, se publicó la [Resolución de la Gerencia](#) por la que se dictan instrucciones para la realización del acto de toma de posesión.

En la misma se recogen una serie de requisitos, en base al artículo 62.1 del EBEP, necesarios para la condición de funcionario de carrera:

1º) Superación del proceso selectivo

Este requisito ya está superado tras la publicación de la lista definitiva de aprobados de los distintos grupos.

PROCESO DE FUNCIONARIZACIÓN PAS

COMUNICADO CONJUNTO SINDICAL



El día 30 de enero, los sindicatos mayoritarios presentes en la Mesa Sectorial del PAS de la Universidad de Granada, mantuvimos una reunión con la gerencia con la finalidad de que nos informaran del procedimiento para la realización del acto de toma de posesión del personal laboral, que ha superado el proceso selectivo para la adquisición de la condición de funcionario de carrera.

El procedimiento será el siguiente:

El día 31 de enero, se publicó la [Resolución de la Gerencia](#) por la que se dictan instrucciones para la realización del acto de toma de posesión.

En la misma se recogen una serie de requisitos, en base al artículo 62.1 del EBEP, necesarios para la condición de funcionario de carrera:

1º) Superación del proceso selectivo

Este requisito ya está superado tras la publicación de la lista definitiva de aprobados de los distintos grupos.

2º) Nombramiento por el Órgano o autoridad competente, que será publicado en el Diario Oficial (BOJA)

Está ya enviado, se espera que la publicación se realice en 4-5 días

3º) Acto de Acatamiento de Constitución

Este acto se realizará mediante la presentación en cualquiera de los registros de la UGR, del **Anexo I** (Acatamiento) y **Anexo II** (Declaración de Incompatibilidad).

La fecha para presentar esta documentación será desde el día siguiente a la fecha de publicación en BOJA hasta el día **29 de febrero de 2020**.

4º) Toma de posesión

Este acto se realizará de **forma automática** con efectos del **1 de marzo de 2020**.

Aquellas personas que por cualquier motivo, quieran hacer uso del mes de toma de posesión del que disponen, según lo establecido en las bases de la convocatoria, deben comunicarlo mediante escrito, entre el **día 3 y 14 de febrero de 2020** (ambos inclusive) en cualquiera de los registros de la UGR. En este caso, estas personas tendrán que dirigirse de forma presencial al Servicio de Personal de Administración y Servicios, para realizar la toma de posesión, teniendo que presentar los Anexos I y II, con fecha tope el 29 de febrero de 2020).

Transcurridos estos plazos, aquellas personas que no hayan cumplido con estos requisitos que son necesarios y obligatorios, perderán el derecho a la adquisición de la condición de funcionario.

Personal de sustituciones:

Recordamos a todo el personal de sustituciones actualmente con contrato laboral que, **aún no ha solicitado el cambio a personal funcionario interino**, tiene como fecha tope el 29 de febrero de 2020. Si la solicitud se realiza posterior a esta fecha, no se devengarán los atrasos de mejora de la funcionarización.

► Enlace a la resolución de Gerencia:

[http://serviciopas.ugr.es/pages/pas_funcionario/promocion/funcionarizacion/25-10-2019/doc/res_instruccion_gerencia/!](http://serviciopas.ugr.es/pages/pas_funcionario/promocion/funcionarizacion/25-10-2019/doc/res_instruccion_gerencia/)



UNIVERSIDAD
DE GRANADA

Resolución de la Gerencia de 31 de enero de 2020, por la que se dictan instrucciones para la realización del acto de toma de posesión, del personal laboral de esta Universidad que ha superado el proceso selectivo para la adquisición de la condición de funcionario de carrera en los distintos grupos de las escalas propias de la misma.

Una vez finalizados los procesos selectivos para la adquisición de la condición de funcionario de carrera de los distintos grupos de las escalas propias de esta Universidad, convocados por resoluciones de fecha 21 de octubre de 2019 (BOJA núm.207 de 25-10-19) y de fecha 13 de noviembre de 2019 (BOJA núm. 222 de 18-11-19), y a fin de facilitar la tramitación administrativa interna en cuanto a nombramientos y confección de nóminas, y teniendo en cuenta que todo el personal seleccionado una vez realizado el acto de toma de posesión permanecerán en el mismo puesto que venía desempeñando como personal laboral fijo, esta Gerencia ha resuelto lo siguiente:

PROPUESTA DE **FeSP-UGT** DE UN ACUERDO PLURIANUAL PARA GARANTIZAR EL CRECIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO



FeSP-UGT celebró un encuentro informativo para hacer balance del Acuerdo vigente en materia de empleo público y desgranar las principales propuestas de cara a una posible prórroga que permita reducir de manera efectiva la excesiva temporalidad en las Administraciones Públicas.

En materia retributiva, el II Acuerdo para la mejora del Empleo Público 2018-2020 ha permitido **aumentar en un 2.7 puntos porcentuales el poder adquisitivo de los empleados públicos** (cosa que no sucedía desde 2009). “Con el incremento contemplado para 2020, al final del ejercicio el conjunto de empleados y empleadas públicas de nuestro país habrán ganado **más de un 4% de poder adquisitivo**” - señaló **Julio Lacuerda**, Secretario General de la **FeSP-UGT**-. Lacuerda afirmó que “ofrecerle al Gobierno un Acuerdo plurianual que garantice el incremento salarial por encima de IPC real nos parece interesante”.

“Lo primero que vamos a pedir al Gobierno es ampliar al menos en un año el Acuerdo para cumplir con las convocatorias de consolidación de empleo”. Los Acuerdos de 2017 y 2018-2020 preveían reducir la temporalidad de un 25% a un 8%. El objetivo no solo no se ha cumplido sino que en determinados sectores como la Sanidad el número de interinos ha crecido. Lacuerda subrayó que el objetivo marcado en el Acuerdo era ciertamente ambicioso, ya que temporalidad afecta a 400.000 trabajadores y muchas de las convocatorias de estabilización se han retrasado. Solo el sector de Justicia se ha aproximado casi en un 100% a los objetivos del Acuerdo.

La supresión de la tasa de reposición de efectivos en todos los ámbitos y la obligatoriedad para las Administraciones de convocar su Oferta de Empleo en el primer trimestre del año son algunas de las demandas que el sindicato tiene pendiente de cara a próximas negociaciones.

El desarrollo del EBEP, aprobado ya hace doce años, es otro de los objetivos que **FeSP-UGT** tiene sobre la mesa. “No se han desarrollado asuntos como la carrera profesional, o cuestiones relativas a derechos, ni tampoco cuestiones retributivas de carácter complementario”.

UGT PONE EN MARCHA UN ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN EL TRABAJO



La Comisión Ejecutiva Confederal de la Unión General de Trabajadores, desde su área LGTBI, ha puesto en marcha un estudio sobre la situación de las personas LGTBI en el trabajo.

Un estudio que tiene como base una encuesta hacia los trabajadores y trabajadoras para conocer la situación de lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales en el contexto laboral en España, con el objetivo de determinar el nivel de discriminación que sufren, así como la detección de los elementos que conforman esa discriminación.

El estudio se completa con entrevistas y trabajos grupales cuyos resultados presentará el sindicato en los próximos meses.

► Encuesta: "La situación de las personas LGTBI en el empleo"

EL EMPLEO, UNA NECESIDAD OLVIDADA



Desempleo. Esa es la palabra que define la situación de 3,2 millones de personas en nuestro país. Y parece que el aparato político y mediático se conforma con ello. Advierte el paro como un problema estructural, sin solución, y eso es inadmisibile, porque desempleo es igual a pobreza. Para nosotros, para **UGT**, existen soluciones y políticas concretas para abordar lo que es, sin duda, el primer problema de nuestro país.

Algunas reflexiones, solo a título de ejemplo.

Es imprescindible, un cambio de modelo productivo que refuerce la política industrial, con un Pacto por la Industria, reclamado por los agentes sociales en el seno del Consejo Económico Social, que aumente el peso del sector industrial en el PIB hasta el 20% como reclama la Unión Europea (actualmente el 16%) y lo convierta en uno de los principales generadores de empleo estable, sobre la base de 5 ejes: formación inicial y continuada, I+D+i, digitalización, estrategia energética e implicación de las administraciones.

Desde **UGT** venimos reclamando sin descanso una transición ecológica justa. El nuevo empleo debe ser en gran parte empleo “verde, volcado en las zonas afectadas por la descapitalización que deviene de los cambios. El llamado “New Green Deal” de la Comisión Europea, para lograr una transición justa de la Unión Europea en 2030 contiene parte de las claves de esta actuación. España debe liderar la lucha contra el cambio climático, con inversión y políticas macroeconómicas que permitan crear empleos de calidad. El empleo verde debe formar parte del eje de las políticas sociales y de empleo en nuestro país, sin dejar a nadie atrás.

Necesitamos dar solución a la “España Vacía”. Una España que se ha quedado sin industria ni infraestructuras, con graves dificultades para acceder a los servicios públicos básicos. Una política seria, de realidades, no de promesas que se quedan en el aire, es imprescindible para fijar la población y avanzar en el empleo.

Pero también, las zonas con grandes aglomeraciones que generan problemas medioambientales pueden y deber ser objeto desde un punto de vista radical y moderno objeto de atención y susceptibles de políticas de empleo acorde con las necesidades de las grandes urbes.

En todo este cambio, la digitalización del mercado laboral no puede ser la palanca para abrir una nueva brecha, sino una gran oportunidad de reequilibrio.

En suma, necesitamos un Plan de Choque por el Empleo, resultado de muchas sumas, que contemple medidas específicas para los trabajadores y trabajadoras con mayores dificultades.