

## ANEXO 2

### PROPUESTA DE ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y FUNCIONAL DE LAS CONSERJERÍAS POR CAMPUS

---

En la revisión parcial de la relación de puestos de trabajo (RPT) del personal laboral, la Universidad de Cádiz plantea, como cuestión fundamental, el cambio en la estructura organizativa y funcional de las Conserjerías, pasando éstas a conformar una única unidad administrativa en cada uno de los cuatro Campus de la Universidad de Cádiz.

En el Plan Estratégico de la Universidad de Cádiz (PEUCA) se establecen, entre otras, las siguientes estrategias:

2.1. Revisar las condiciones actuales de nuestro personal y establecer criterios de mejora de las mismas.

5.1. Mejorar los procesos actuales de prestación de servicios.

De ambas estrategias emanan, respectivamente, las consiguientes líneas de acción:

2.1.1. Fomentar la movilidad intercampus e *intracampus* del PAS y PDI.

5.1.4. Desarrollar un *modelo de organización de Campus* con criterios de gestión basados en la *concentración* de recursos y en la *descentralización* de la toma de decisiones, atendiendo a las singularidades y especificidades de cada campus.

El planteamiento de unificación de las Conserjerías por Campus responde a los siguientes objetivos:

- Dar respuesta a las líneas de acción 2.1.1 y 5.1.4 del PEUCA, en lo que respecta a la movilidad intracampus.
- Analizar, definir y ejecutar los procesos propios de las Conserjerías.
- Homogeneizar los criterios de dirección, organización y planificación del personal y actividades de las Conserjerías.
- Dotar a la organización de mayor flexibilidad en la resolución de problemas.
- Mejorar la estructura organizativa de la Universidad de Cádiz.

Por todo lo anterior, la Universidad de Cádiz quiere dejar claro desde el primer momento las siguientes cuestiones:

- a) Se *garantiza a todo el personal el derecho a estar adscrito a un Centro de destino, a efectos de censos y de representación en los órganos colegiados y unipersonales del mismo o de la UCA*. El personal de Conserjería trabajará,

habitualmente, en un Centro determinado.

- b) Asimismo, a efectos organizativos la Gerencia actualizará, a propuesta de los Administradores de los distintos Campus, el documento donde se refleje el Centro de trabajo donde preste habitualmente servicios el personal de las Conserjerías, conforme los cambios que se produzcan. El citado documento, referido a la fecha de firma del presente acuerdo, se acompaña como anexo.
- c) Se garantiza que el concurso de traslado seguirá siendo el mecanismo de provisión para cambiar definitivamente del Centro en el que habitualmente se presta servicios a otro.
- d) No es un fin de la unificación de las Conserjerías la movilidad continua del personal de las mismas, sino la movilidad intracampus ocasional y extraordinaria y por motivos justificados.
- e) No se pretende con esta medida que ya no se contrate a personal eventual para la sustitución de trabajadores de baja por enfermedad. Estos contratos de interinidad seguirán siendo el instrumento normal para las referidas sustituciones.

En este sentido, y de acuerdo con lo definido en el artículo 144 de nuestros Estatutos, la RPT se define como el instrumento de planificación y ordenación de los efectivos, identificando y clasificando los puestos de trabajo con identificación de las unidades administrativas y orgánicas en las que éstos se integran. Por tanto, los efectos que la RPT marca, vendrán determinados por su propia naturaleza de instrumento organizativo, lo que no está reñido con la adscripción del personal a un determinado Centro donde preste servicios habitualmente.

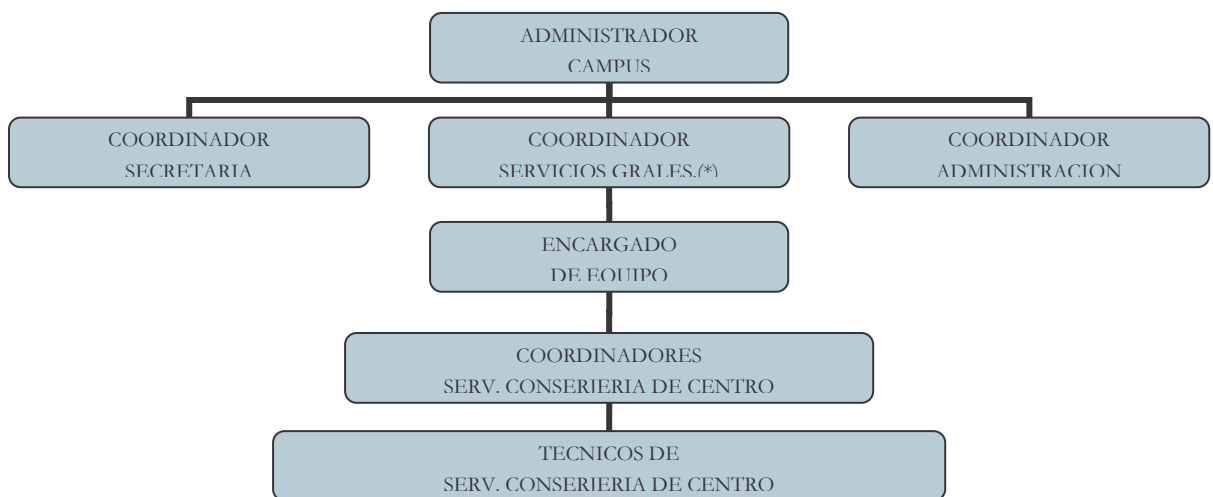
En este sentido se contempla la Administración de Campus, como una sola unidad administrativa, que gestiona y se ocupa de los distintos aspectos de la gestión y servicios universitarios (secretaría, gestión económica, conserjerías, etc.).

El presente documento pretende definir el marco general de la nueva estructura organizativa propuesta. Este acuerdo tendrá una vigencia anual, entendiéndose prorrogado de no mediar denuncia de alguna de las partes. En caso de que la hubiere se analizará la ejecución del presente acuerdo, acordándose, en su caso, por ambas partes su prórroga o modificación. Las partes manifiestan su voluntad de dar solución a los problemas surgidos de la aplicación del presente acuerdo.

### 1. Dependencia orgánica y funcional de las Conserjerías

La dependencia orgánica y funcional de las distintas Conserjerías será del Administrador/a del Campus, a través del Coordinador/a de Servicios Generales (en caso de que exista), y con la colaboración de los Encargados de Equipo de Conserjería del Campus y de los Coordinadores de Servicios de Conserjería.

Esto se puede ver en el siguiente diagrama:



(\*) En caso de que exista.

De acuerdo con el diagrama anterior y con la definición de funciones de las distintas categorías y puestos de trabajo señalados, corresponderá al Administrador de Campus la organización general del Campus en todos los aspectos relacionados con la gestión y servicios universitarios, teniendo la competencia para la toma de decisiones tanto generales como específicas ante situaciones concretas que se planteen de acuerdo con lo recogido en este documento. Bajo la dependencia del Administrador, el Coordinador de Servicios Generales se encargará, entre otras funciones, de las derivadas del funcionamiento normal de las Conserjerías, en sus aspectos más generales. La coordinación diaria del personal de las Conserjerías se realizará por el Coordinador de Servicios de Conserjería, como viene siendo realizado en la actualidad. El Encargado de Equipo coordinará, igualmente, las Conserjerías de los Centros que tenga asignadas. Esta organización se realizará teniendo en cuenta los principios que se señalan en el punto siguiente.

En términos concretos, la propuesta de revisión de la RPT contempla para 2006 la dotación, por transformación, del siguiente número de Encargados de Equipo de Conserjería:

- Dos Encargados de Equipo en el Campus de Puerto Real: uno en el turno de mañana y otro en el turno de tarde.
- Un Encargado de Equipo en el Campus de Jerez: en el turno de mañana.
- Un Encargado de Equipo en el Campus de Algeciras: en el turno de mañana (o rotativo, si este es el turno de todo el personal del Campus).
- Cuatro Encargados de Equipo en el Campus de Cádiz: dos en el turno de mañana y dos en el turno de tarde. En el caso de este Campus, el Plan Operativo Anual determinará la distribución de los Encargados de Equipo para la coordinación de los distintos Centros del Campus.

## **2. Organización y funcionamiento de las Conserjerías**

Como ya se ha comentado, *el personal de las Conserjerías prestará servicios, de forma habitual, en un Centro de destino determinado*. La propuesta de nueva organización no pretende que dicho personal rote permanentemente entre los distintos Centros del Campus. En este sentido, el nuevo funcionamiento no distará sustancialmente del actual, simplemente pretende dotar a la Universidad de mecanismos más flexibles en la estructura organizativa, de forma que pueda darse una respuesta de mayor calidad a necesidades puntuales que puedan darse. Esta flexibilidad y movilidad responderá a las directrices que más adelante se señalan.

Al igual que existe en otras unidades administrativas, a la hora de determinar la organización y funcionamiento de las Conserjerías se tendrán en cuenta los siguientes instrumentos:

- **Normativa de funcionamiento de las Conserjerías.** La nueva propuesta supondrá una revisión de la actual normativa de funcionamiento que, por otra parte, debido a lo alejado que queda en el tiempo su aprobación (noviembre de 1996), necesitaba ya de una actualización.
- **Manual de procesos.** Aprovechando el impulso que la Universidad está dando en distintos terrenos para conseguir una gestión de calidad en los servicios, se plantea la

necesidad de disponer de un Manual de procesos de las Conserjerías.

- **Especificaciones internas del servicio.** Existirá uno por centro y en él se determinarán, de manera más concreta y detallada, aquellos aspectos organizativos específicos del Centro (plan de emergencia, planos de situación de los distintos elementos, directorio, reserva de aulas, tabloneros de anuncios, etc.).

### 3. Flexibilidad y movilidad

Cuando así lo determinen las necesidades urgentes del servicio, los trabajadores de la Conserjería podrán prestar servicios en centros o edificios distintos en el que normalmente lo hacen.

No obstante, como ya se ha dicho, esta movilidad no tendrá carácter habitual, sino extraordinario.

El cambio de Centro vendrá determinado por alguna circunstancia extraordinaria y cuya duración no sea prolongada en el tiempo. Sin ánimo de elaborar una lista exhaustiva, se realizaría en los casos siguientes:

- Inasistencia imprevista de un trabajador, siempre que no pueda ser cubierta la ausencia por el personal que presta servicios habitualmente en el propio centro.
- Ausencias por asuntos propios, disfrute de puentes, permisos y vacaciones (Navidad, Semana Santa, Fiestas Locales, verano) del personal, cuando sea urgente y estrictamente necesaria su sustitución, siempre que no pueda ser cubierta la ausencia por el personal que presta servicios habitualmente en el propio centro.
- Ausencias por enfermedad de corta duración del personal, cuando sea urgente y estrictamente necesaria su sustitución, siempre que no pueda ser cubierta la ausencia por el personal que presta servicios habitualmente en el propio centro.
- Necesidad justificada de refuerzo por actividades extraordinarias o que así lo requieran durante un breve período de tiempo, con un máximo de cinco días continuados.
- Aquellos otros casos que las necesidades del servicio así lo determinen, previo informe justificativo y comunicación al Comité de empresa, respetando lo establecido en el preámbulo del presente acuerdo.

Lo establecido en el presente apartado deja sin efectos el punto segundo de los acuerdos

de fecha 20 de noviembre de 1996 sobre la RPT de PAS Laboral de la Universidad de Cádiz, alcanzados entre la Gerencia y el Comité de empresa.

#### 4. Ventajas de la nueva organización

El nuevo modelo de estructura organizativa que se propone tiene las siguientes ventajas:

- a) Permite una mejor planificación de los períodos de disfrute de las vacaciones del personal.
- b) Los distintos procesos de trabajo en las Conserjerías se realizarán de forma más homogénea.
- c) Se profesionaliza las tareas de dirección, organización y funcionamiento de las Conserjerías.
- d) Permite un reparto más equitativo de la prestación en sábados, domingos y festivos y aquellos otros actos extraordinarios de los Centros de la Universidad.
- e) Mejora la calidad del servicio prestado.
- f) Mejora la seguridad en el trabajo.
- g) Fomenta la formación en nuevas técnicas de organización.
- h) Asegura la participación del personal en los distintos órganos de gobierno y representación.

Cádiz, 22 de mayo de 2006

EL RECTOR,

EL PRESIDENTE DEL COMITÉ  
DE EMPRESA,

Fdo.: Diego Sales Márquez

Fdo.: José Luis Díaz Gil