



## ORDEN DEL DÍA:

1. Aprobación, si procede, del acta correspondiente a las sesiones de los días 1 y 15 de diciembre de 2016, cuyo borrador y anexos se adjuntan.
2. Oferta Pública de Empleo 2017.

## Punto1

Se aprueba el acta de la sesión anterior con la siguiente modificación:

Acta correspondiente a la sesión del 1 de diciembre de 2016, en el párrafo 8º de la página 4, donde dice 'UG', debe decir 'UGT'.

Acta correspondiente a la sesión del 15 de diciembre de 2016, página 2:

El 2º párrafo, queda redactado de la siguiente forma: ' CGT incide que la media hora de cortesía perjudica a los que realizan la jornada máxima y manifiesta su desacuerdo con la propuesta de Gerencia.

El último párrafo antes del apartado de ruegos y preguntas, quedaría redactado de la siguiente forma:

'La Gerencia expone que la eliminación de la memoria implica la negociación de un nuevo baremo, por tanto se mantendrá el actual y se negociará un nuevo baremo buscando algo objetivo y específico, respetando siempre los derechos de movilidad, y pasar a valorar la formación, en vez de presentación de las memorias, donde se tendrá que estudiar cómo llevarla a cabo. La parte social muestra su conformidad a este punto'.

## Punto 2

Como consecuencia de la prórroga los Presupuestos Generales del Estado de 2016, y ante la posible, aunque discutible, vigencia de la tasa de reposición de efectivos recogida en la Ley de Presupuestos Generales de 2016 establecida con el fin de cumplir el Principio de Estabilidad al que se refiere el art. 11.4 de la Ley Orgánica 2/2012 de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera. Asimismo, teniendo como antecedente la propuesta de OPE 2017 para los puestos de PDI de la Universidad, se considera oportuno un enfoque similar para el PAS y, por tanto, la Gerencia lanza la siguiente propuesta:

-Por un lado, proponer una OPE parcial 2017 en aplicación de la tasa de reposición de la LPGE 2016, lo que supone una oferta total de 18 plazas.

-Por otro lado, y de forma simultánea, proponer otra OPE 2017 parcial condicionada a la eliminación de la tasa de reposición. Dado este caso, se ofertarían todas las vacantes de los puestos básicos, quedando el resto de vacantes en el ámbito de la OPE 2018.

La Gerencia argumenta este segundo punto, basándose en los siguientes razonamientos:

- La vicegerencia de RRHH no posee capacidad física ni de recursos humanos para gestionar todas las convocatorias masivas. Tendría dificultades para poder gestionar todas las convocatorias a que daría lugar la OPE del 100% de las plazas, ya que, aunque la mayoría se corresponden con las convocatorias de los Puestos Básicos de Administración y Puestos Básicos de Servicios, el resto de plazas están atomizadas y requeriría tramitar múltiples convocatorias, lo que significa que se pudiera llegar a superar el límite de tres años desde la OPE y la finalización de la oposición.

- Se hace un doble 'guiño' a los interinos: Por un lado toman conciencia de que en un marco temporal relativamente corto, se van a convocar todas las vacantes, en concurso-oposición. Y, por otro, al no salir todas en la misma convocatoria, se les amplía el margen de preparación. La Gerencia puntualiza que simultáneamente al reconocimiento de los interinos, la negociación del peso de la parte de concurso en las convocatorias se deberá realizar de tal forma que no conculque el principio de igualdad en el derecho de acceso a la función pública para todos aquellos que accedan por libre.

El Sr. Vicegerente, ante la hipótesis de que no se elimine la tasa de reposición, propone la posibilidad de reservar en la oferta de 2017 algunas plazas para promoción interna horizontal.

Respecto a las plazas aprobadas en la OPE 2015 y 2016, UGT pide que se concrete cómo se va a actuar. La Gerencia confirma la próxima convocatoria en el primer trimestre del año de las plazas correspondientes a la OPE de 2015 y 2016, las plazas de 2017 (con la tasa de reposición) se incluirán en la misma convocatoria, y si sale adelante la oferta parcial del 100% de las plazas, se harán igualmente en la misma convocatoria.



Finalizada la exposición por parte de la Gerencia, se abre un turno de debate.

CGT

Pregunta si se ha hecho un análisis de la tipología de las plazas y, si por ello la intención es sacar en primer lugar el 50% de las plazas que se corresponden con los puestos básicos y dejar las plazas de puestos más específicos para convocar en 2018. La Gerencia confirma este dato, pero matiza que no se corresponderá exactamente con el 50%, se ofertarán todas las plazas de puestos básicos, aunque ello incremente el porcentaje.

En relación a la propuesta inicial de la Gerencia, la considera razonable en algunos aspectos, aunque su planteamiento sería seguir el orden aprobado en la RPT, a saber, comenzar por la promoción interna de los puestos más altos y todas las vacantes generadas pasarían a engrosar las plazas para el turno libre. Gerencia comparte con CGT la idea de que hay que convocar también promoción interna, y llegar a una estabilización de la plantilla, pero puntualiza que la promoción interna vertical puede incrementar el presupuesto de gasto, cosa que en estos momentos la universidad no puede afrontar. Explica que ha sido un periodo largo de anomalías y limitaciones, y que a partir de ahora hay que ir regularizando la situación, siendo prioritario el turno libre.

UGT Realiza las siguientes propuestas:

1. Solicitan que las plazas contenidas en la OP del 2015 y 2016 salgan convocadas dentro del presente mes de enero. La Gerencia confirma que está previsto convocar la OPE en el primer trimestre del año.
2. Que en dichas convocatorias venga prevista la posibilidad de incrementar el número de plazas convocadas conforme a la legislación permitida en el OP del 2017. La Gerencia confirma que eso forma parte del planteamiento realizado al principio de la sesión.
3. Que se convoquen los traslados y promociones al 100% de las vacantes. La Gerencia comparte la necesidad de todo ello, no obstante insiste que en estos momentos lo que prima es convocar el turno libre lo antes posible
4. Que se tomen medidas para conseguir que en la OP del 2017 se puedan convocar el 100% de las vacantes de la UZ. Gerencia explica que como ya ha argumentado es inviable.

En cuanto a las propias convocatorias:

Traslados: Insisten en la aplicación del art. 30 de Pacto-Convenio.

Promoción:

-Tanto horizontal como vertical. La Gerencia comparte esta necesidad, no obstante insiste que en estos momentos lo que prima es convocar el turno libre lo antes posible

-Se exija en las convocatorias que lleguen a la fase de concurso al menos el doble de aspirantes que plazas convocadas. En ese sentido la Gerencia, la Gerencia puntualiza que eso es competencia del tribunal.

-Que se realicen temarios acordes a los puestos y se impartan cursos encaminados a los mismos. La Gerencia es consciente de la necesidad de actualización de los temarios y se va a trabajar en ello.

-Que la propia convocatoria refleje claramente los criterios de valoración. La Gerencia se reafirma la autonomía del tribunal aunque pueden establecerse algunas especificaciones genéricas.

-Añadir una fecha máxima de resolución a cada convocatoria.

-Que la toma de posesión de todos estos procesos sea en 2017.

SOMOS

Señala que es una buena oportunidad. Va en consonancia con la actuación que ha hecho el PDI, ya que PAS y PDI parten de la misma regulación jurídica. En ese sentido, la Gerencia responde que a pesar de tener la misma regulación jurídica la estructura de PDI es diferente a la de PAS y el Vicegerente de RRHH puntualiza que en PDI hay pocos tipos de plazas.

Pide que se oferte en la OPE de 2017 el 100% de las vacantes. Preguntando sobre los plazos y el procedimiento para la oferta. La Gerencia explica que convocar el 100% implicaría realizar numerosas convocatorias debido al gran número de escalas diferenciadas, y teniendo en cuenta la limitación de los 3 años, se podría perder alguna. No obstante asegura que en el primer trimestre del año se va a convocar, mínimo la OPE de 2015 y 2016 y la OPE parcial de 2017, en caso de no autorizarse la OPE sin las restricciones



que impone la tasa de reposición. A la pregunta de los plazos, la Gerencia confirma que en cuanto se apruebe la oferta de 2017 se enviarán al Gobierno de Aragón las dos OPE parciales, la que se basa en la tasa de reposición de 2016 y la condicionada a su supresión. Es probable que la primera se autorice sin más y que la segunda quede autorizada de forma 'condicionada' a lo que establezca la AGE y en virtud de los límites de la autorización de los costes de personal.

También solicita el compromiso de ofertar todos los puestos básicos en 2017, la Gerencia confirma este punto y, añade que en el hipotético caso de eliminación de la tasa de reposición, se añadirán todas las vacantes que se generen.

Por último, propone preparar toda la oferta, la permitida actualmente con 18 plazas y la hipotética en el caso de eliminación de la tasa de reposición, Gerencia confirma que así se va a actuar.

CCOO

En principio ve razonable la propuesta de Gerencia, siempre y cuando se acaben ofertando el 100% de las vacantes de puestos básicos en 2017, y resalta que la forma de acceso deberá ser concurso-oposición.

También insiste en la necesidad de convocar promoción interna del C2 al C1. SOMOS muestra su acuerdo a este punto. La Gerencia insiste en que lo que prevalece en estos momentos es el turno libre.

UGT Mantiene la postura de publicar en la OPE parcial el 100% de las plazas que le permita ofertar en 2017, piensan que ante la inseguridad de lo que pueda pasar en 2018, se debe aprovechar lo que la ley permita convocar. Sin olvidar la promoción interna, horizontal y vertical que hay que ofrecer a la plantilla.

Llegados a este punto Gerencia pregunta a la parte social si se aprueba la propuesta inicial de lanzar las dos OPE:

Una OPE 2017 con las limitaciones actuales, por un total de 18 plazas que se concretarían en la siguiente Mesa de Negociación.

Dos. OPE Parcial Condicionada con el 100% de las vacantes de puestos básicos, y el compromiso de incorporar todas las plazas restantes a la OPE 2018 junto con las vacantes que se vayan generando.

UGT sigue insistiendo en, que si la legislación lo permite la OPE 2017 contenga el 100% de las vacantes.

A CGT no le parece una propuesta razonable. No pide que se incluyan el 100% de las vacantes, sino que se dé más concreción y justificación por parte de la Gerencia

SOMOS, una vez oídos los fundamentos de la Gerencia, muestra su conformidad.

CCOO muestra su conformidad.

La Gerencia sigue con la propuesta inicial, recuerda la importancia de recoger un acuerdo amplio en este asunto y advierte que la postura cómoda es pedir el 100% en 2017. No obstante también avisa que ya se ha advertido que podría no ejecutarse por imposibilidad de gestionar semejante volumen de convocatorias, que esto repercutiría negativamente en los trabajadores y que no sería honesto hacerlo solo para "quedar bien". En este sentido considera que la propuesta de hacerlo en dos años es razonable, sobre todo teniendo en cuenta que el grueso se producirá en la OPE parcial de 2017 que agruparía los puestos básicos. Llegados a este punto se convoca una nueva Mesa de Negociación, donde se llevará la propuesta concreta y se intentará llegar a un acuerdo. Una vez aclarado este punto, se procederá a negociar la ponderación del concurso-oposición.

A las 13:00 finaliza la reunión

LA SECRETARIA: Sira Abós Alfranca

Vº. Bº EL GERENTE: Alberto Gil Costa,