



ORDEN DEL DÍA:

1. Aprobación, si procede, del acta correspondiente a la sesión del 20 de enero de 2017, cuyo borrador se adjunta.
2. Continuación Oferta Pública de Empleo 2017.

Punto1

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

Página 3, Intervención de SOMOS, el primer párrafo debe comenzar así: '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....'

Punto 2 Continuación OPE 2017

La Gerencia, cumpliendo con el compromiso adquirido en la Mesa Sectorial anterior, ha enviado la propuesta de Oferta Pública de Empleo 2017 a la parte social, para su estudio y posterior negociación.

Toma la palabra el Sr. Vicegerente de RRHH y explica que en el Anexo II figuran todas las vacantes correspondientes a los puestos básicos de administración y servicios, que en principio era la propuesta para la OPE 2017 en el hipotético caso de que el gobierno suprimiese la tasa de reposición. Los puestos enumerados en el Anexo III, serían las vacantes previstas para la OPE de 2018.

El Sr. Vicegerente de RRHH entrega a la parte social dos nuevos documentos (Anexo IV y Anexo V). Detalla que el Anexo V, es un resumen de los puestos convocados en la OPE 2015-16 más la hipotética del 2017, y suponen el 51,56% del total de vacantes. En el anexo IV figuran todos los puestos básicos vacantes y su escala de pertenencia, lo que supone el 69,34 % de los 225 puestos vacantes en total.

La Gerencia manifiesta que lo acordado en esta sesión se presentará a la Mesa del Consejo de Dirección para luego elevarlo a Consejo de Gobierno y posteriormente al Gobierno de Aragón, que será el que lo autorice. Para ello, reitera la propuesta realizada en la sesión anterior:

- Una OPE 2017 en aplicación de la tasa de reposición impuesto por la ley de presupuestos generales del Estado de 2016, ahora, por un total de 18 plazas.
- Una segunda 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 a lo largo del presente ejercicio.

Se abre un turno de intervenciones.

CCOO

Pregunta si se han contemplado las plazas de personal laboral y cómo se deberían gestionar esas plazas. La Gerencia responde que en la OPE se ofertan las plazas incluidas en la RPT, los laborales que quieran concursar a ellas deberán participar previamente en un proceso de funcionarización.

Además, manifiesta que no le constan las plazas de Universa, a lo que la Gerencia le responde que no están en la RPT, por lo que no pueden convocarse.

Respecto a la propuesta de la Gerencia, se muestra conforme con la primera parte, pero respecto a la segunda parte, confirma que no se ha podido revisar todo.

CSI-F

Muestra su acuerdo con la propuesta de la Gerencia, e insta a que se convoque lo antes posible la oferta de 2015/16.

CGT

En primer lugar, pregunta a la Gerencia si va a haber promoción en las escalas de Técnicos Superiores de Laboratorio y Talleres (Especialidad Biomédica) y en la Escala de Letrados del Servicio Jurídico. La Gerencia explica que la plaza del TS de Laboratorio y Talleres cuando se ha ofertado no se ha cubierto, y respecto a la plaza de Letrado, no es posible una promoción vertical al no haber escalas de grupos inferiores y, por otra parte, en cuanto a una hipotética promoción horizontal, la Gerencia afirma que no conoce ninguna administración pública en la que haya promoción interna a ese tipo de plazas.



También propone que las plazas vacantes de la escala de Ayudantes de Archivos y Bibliotecas, vayan a promoción interna. La Gerencia aclara que no se ha contemplado la promoción interna en esta propuesta, lo único que ha presentado es el mapa de situación de vacantes para confeccionar la OPE.

Respecto a los Anexos adjuntados, considera que están bastantes claros, aunque sugiere la posibilidad de, en el caso de que se elimine la tasa de reposición, incluir alguna plaza del Anexo III en la OPE de 2017, en previsión de que la vuelvan a implantar en 2018. La Gerencia responde que se podría valorar qué sería trasladable al 2017, pero también habría que entrar a valorar la promoción interna y en estos momentos únicamente se contempla el turno libre. Si se decide eliminar la tasa de reposición la Gerencia consideraría la posibilidad de ampliarla con alguna plaza del Anexo III.

Asimismo, valora la idoneidad de que algunas plazas ofertadas a libre vayan a promoción horizontal, ya que esta posibilidad se recoge en el Pacto, y no minora el número de plazas que salen a turno libre ya que si existe la promoción quedan vacantes. La Gerencia valorará esta opción, así como las plazas que se deberán reservar a minusválidos, aunque considera más conveniente mantener las plazas de la oferta 2017 tal y como se ha planteado y posponer el estudio de la promoción horizontal para la fase de 2018. CGT muestra su acuerdo.

UGT

Expone las siguientes propuestas:

1. "Solicitamos que se convoquen en el año 2017 el 100% de las vacantes que puedan ser convocadas por ley, por los siguientes motivos:
 - Falta de credibilidad en el Gobierno Central de que se pueda sacar un Real Decreto con nuevas restricciones en las Ofertas de Empleo.
 - Reestructuración de los Departamentos, que el equipo actual está difundiendo su puesta en marcha."

A este respecto, la Gerencia expone que es comparar futurible con realidad objetiva. Sería complicado convocar el 100% en 2017, y es posible que se perdiera alguna. CCOO asegura que alguna se perderá.

2. "No entendemos cómo se ponen en distintos años la escala de letrados. Por ahorro, eficacia y eficiencia consideran que debería salir a la vez. Y además ¿qué ocurre con la tercera plaza de letrado? ¿Por qué no se ha contemplado?" La Gerencia puntualiza que este tema es decisión del Consejo de Dirección. Es consciente de la necesidad de regularizar los puestos del Gabinete Jurídico, pero de manera secuencial, firme y decidida. No se puede dismantelar de un plumazo un servicio tan crítico para la Universidad de Zaragoza.
3. "Salvo error u omisión, hemos contabilizado 256 vacantes en la RPT y las presentadas por la Gerencia son 225 ¿Por qué esa diferencia?" En ese sentido, la Gerencia confirma que el número real de vacantes son 382, y se han obviado las que tienen otras formas de provisión, como por ejemplo, la promoción interna.
4. "Queremos que se firmen y convoquen las promociones vertical y horizontal a la vez. Existe una promoción firmada desde 2009 en el área del SICUZ y a fecha de hoy ni han salido ni se les espera. Resto de especialidades, que se incluyan en la oferta de promoción interna, ya que están ocupadas casi todas por interinos desde el día de su creación." La Gerencia aclara que esto no es objeto de la reunión, lo primordial es negociar la OPE.

SOMOS

Se muestra a favor, siempre que se convoquen el 100% de las plazas, aunque sea en dos años.

Expone que consultado el censo de vacantes en Alfresco, no coinciden los datos con los de la Gerencia, el resto de sindicatos, confirman este punto. La Gerencia explica que el censo puede variar en función de consultar por puesto o por persona, se decide incluir el listado de vacantes en Alfresco.

Pregunta por qué no aparecen los Puestos Básicos de Reprografía y Offset en el Anexo II, y solicita sean incluidos, así como los correspondientes a la Escala de Auxiliar de Biblioteca. La Gerencia se muestra de acuerdo.

También propone que se agrupen las convocatorias de la misma categoría.

La Gerencia manifiesta la intención, dado el caso de que se apruebe la OPE 2017 sin tasa de reposición, en ampliar el número de plazas. Se estudiará si la normativa permite ampliar el número de plazas una vez realizada la convocatoria.



Por último, se muestra de acuerdo en estudiar el Anexo III, respecto a promoción, convocatoria, aunque son conscientes que este tema se deberá debatir con posterioridad.

Tras la intervención de la parte social, el Sr. Gerente realiza un compendio de ideas:

- El sistema de provisión será concurso-oposición, para ello se deberá negociar el peso de la fase de concurso con la idea de estabilizar los RRHH, pero sin conculcar el derecho de igualdad de acceso de aquellas personas que no han tenido oportunidad de opositar con anterioridad.
- Compromiso de la Gerencia, condicionado a que las leyes lo permitan, de integrar en las OPE el 100% de las plazas vacantes en un periodo de dos años.
- Propuesta: 2017 OPE parcial con aplicación de la tasa de reposición 2016 y abordar de manera inmediata las convocatorias 2015, 2016 y 2017.
- OPE parcial condicionada con el 100% de las vacantes reflejadas en el Anexo II e incluyendo las siguientes plazas del Anexo III, correspondientes a las Escalas de Oficiales de Edición y Auxiliar de Biblioteca, lo que supone el 69,34% del total de vacantes.
- El resto de vacantes se ofertarán en el 2018, junto con las que se vayan generando hasta entonces. También se valorará cuáles irán a promoción.

El acuerdo alcanzado, se elevará a Consejo de Gobierno.

La Gerencia recalca que lo más urgente es convocar el total de plazas que incluye la oferta del 2015 y 2016 y 2017. Al mismo tiempo hay que trabajar con la hipótesis de que puedan aprobarse los presupuestos generales de Estado y estar preparados para ello.

La Gerencia somete a votación de la parte social, las siguientes propuestas:

- OPE 2017 condicionada a la tasa de reposición - Aprobada por asentimiento.
- OPE 2017 parcial condicionada a la desaparición de la tasa de reposición - Se aprueba con una mayoría del 87,1%, con el voto a favor de todos los sindicatos, excepto UGT que vota en contra.

Se refleja el compromiso de incluir a la oferta de 2018 todas las plazas vacantes que se generen hasta entonces, y el estudio de la promoción interna. UGT puntualiza que la promoción interna horizontal y la reserva para discapacitados, se debata con la convocatoria.

CCOO solicita que todas plazas que han no se han cubierto en procesos internos, salgan a libre.

La Gerencia plantea que, por cautela, se convoque la promoción de forma independiente al turno libre, porque a pesar de no verse afectada por la tasa de reposición, podría impugnarse por el Gobierno de Aragón o el Ministerio, por pensar que se convocan más plazas de las ofertadas. La parte social pide que la promoción horizontal no minore el turno libre.

Respecto al peso de la fase de concurso, CCOO pregunta si se trabajará en el grupo de trabajo, SOMOS expone que se dijo que no tenía sentido llevarlo al grupo de trabajo si se iba a negociar en mesa. Gerencia ve más ejecutivo tratarlo directamente en una próxima Mesa. En ese sentido, La Gerencia propone enviar a los sindicatos un documento que se recibió en Mesa en su día, para que una vez trabajado, remitan sus propuestas con antelación a la siguiente Mesa. SOMOS y CCOO manifiestan que ellos ya presentaron una propuesta. Al mismo tiempo, CCOO propone que todas las propuestas lleguen a todos los sindicatos.

CGT manifiesta el deseo de conocer la postura de la Gerencia. En ese sentido, al Sr. Gerente no le parece razonable que el peso de la fase del concurso supere como máximo absoluto el 25%-30%. Un 30% ya podría ser excesivo y entrar en riesgo de conculcar principio de igualdad.

CCOO opina que se ha vulnerado el derecho de los interinos, al llevar más de 3 años sin realizar convocatorias. La Gerencia explica que en 2008 se hizo un proceso de consolidación aplicado por ley y preveía un 30% en la fase de concurso, en el siguiente proceso que se realizó en 2011 ante la ausencia de argumento jurídico se limitó al 10%. CCOO insiste en que esto no se ha realizado en convocatorias más pequeñas que ni siquiera se han convocado. SOMOS ve un buen momento para estudiarlo.

A las 14:00 finaliza la reunión

LA SECRETARIA: Sira Abós Alfranca

Vº. Bº EL GERENTE: Alberto Gil Costa