



ORDEN DEL DÍA:

1. Aprobación, si procede, del acta correspondiente a las sesiones del 31 de enero de 2017, cuyo borrador y anexos se adjuntan.
2. Fase de concurso en los procesos selectivos a turno libre.

Punto 1

Aprobación del Acta con las siguientes correcciones a instancia de SOMOS:

- En primer lugar, respecto a la respuesta dada por el Sr. Gerente a CGT, en el 2º párrafo de la página 4, donde pone '25%', deberá constar '25%-30%'.
- En segundo lugar, en la respuesta dada por la Gerencia a la 1ª pregunta del Punto 3 del orden del día, realizada por SOMOS, añadir: ' El Sr. Vicegerente aclara que es un trabajo a caballo entre el personal de secretaría y el de bibliotecas'.

Punto 2

Toma la palabra el Sr. Vicegerente de RRHH y expone de forma concisa las propuestas recibidas por la parte sindical (se adjuntan como Anexos I a IV). Resalta la valoración de la formación en el concurso que se ha planteado en varias de las propuestas, y en ese sentido, considera que el conocimiento se capta en el proceso selectivo en sí mismo, y el Sr. Gerente añade que la formación como elemento de juicio, puede llegar a ser farragoso, arbitrario y discrecional, por lo que consideran debe estar excluido en el cómputo del concurso.

A continuación pasa a formular la propuesta de la Gerencia:

La suma total de puntos en la Fase de concurso, no superará 25 puntos, y se desglosa en dos apartados:

- 1º Antigüedad. Se computará a 0,5 puntos año, hasta un máximo de 5 puntos.
- 2º Superación de ejercicios en la última oposición de puestos equivalentes de la UZ. 1er ejercicio 10 puntos, 2º ejercicio 10 puntos, hasta un máximo de 20 puntos.

Precisa que es una propuesta puntual y se aplicará a las convocatorias que incluyen las OPEs de 2015, 2016 y 2017, basándose en la suposición de la retirada de la tasa de reposición y consecuentemente la convocatoria de oposiciones de forma normalizada, lo que conllevará la posibilidad de opositar de forma más continuada.

Ante la solicitud de SOMOS a argumentar la propuesta, la Gerencia explica que respecto a la antigüedad se ha limitado a 10 años, considerando que en los últimos 10 años la frecuencia de procesos selectivos en puestos básicos ha sido muy limitada, y extenderse a más años atrás sería primar la antigüedad por sí misma. También puntualizan que la antigüedad será en la Escala, independiente de la Administración Pública en la que se hayan prestado los servicios. En este sentido, expone que no se puede circunscribir al ámbito de la UZ porque se estaría conculcando el principio de igualdad y, añade que existen sentencias que lo rebatirían. Con respecto al segundo apartado se trata de primar el esfuerzo de las personas que lo han intentado en el proceso anterior sin llegar a superarlo. Siempre, desde el respecto al principio de igualdad y sin conculcar el derecho de otras personas ajenas a la UZ, de acceder al empleo público.

Se inicia un debate, respecto a las diferentes opiniones de la parte social en la valoración de la antigüedad

CGT considera que se perjudica a aquellos que, a pesar de poseer mucha antigüedad en la UZ, no han superado ningún ejercicio en la última oposición, y con esto les limita la antigüedad.

CCOO pregunta cómo se va a actuar con respecto al 2º apartado, en los puestos que nunca se han convocado oposiciones. La Gerencia puntualiza que se ha pensado en los puestos básicos, que es lo más numeroso. Quedan 3 puestos que no se pueden valorar, y para ellos se podría modificar el apartado 2. CCOO quiere reseñar que se aplique solo en las del 2015-16-17, la Gerencia lo confirma.

UGT considera que se le da demasiado peso a la superación del proceso selectivo, añaden que pocas personas superan el primer ejercicio y muchas menos el segundo, y con ello se le quita oportunidad al concurso.

CCOO y SOMOS presentan un dossier con multitud de convocatorias de otras administraciones públicas para respaldar con documentación legal su alegato de que un 60%-40% no es ilegal ni excesivo.



La Gerencia expresa que, dar mucho peso al concurso puede pervertir el sistema, como ocurre en el ámbito de salud y educación, llegando a impedir el acceso a la función pública del personal que no ha trabajado en la Universidad.

SOMOS repara en que no hay una base sobre la propuesta que hicieron en su día junto con CCOO, y muestra su desacuerdo manifestando que con esas valoraciones muchos trabajadores de la UZ pueden no superar el proceso. Añade que ellos también han elaborado el documento sin conculcar el principio de igualdad. La Gerencia matiza que su propuesta se ha utilizado como documento de trabajo, y se ha realizado una propuesta alternativa a la suya.

SOMOS argumenta también que, valorando la antigüedad por igual a todos los de la misma escala independiente de la administración, no se está primando al personal de la casa, añade que 5 puntos sobre 100 le parece insuficiente.

La Gerencia matiza que entrar a valorar únicamente la antigüedad en la UZ, vulnera los principios de igualdad, mérito y capacidad, y trae a colación una Sentencia del Tribunal Supremo, 'Sec. 7ª 25/4/2012, RC 7091/2010' (se incorpora a este acta como Anexo V), que declara la nulidad de un proceso selectivo en el que se valora de forma diferente la antigüedad profesional según la administración donde se ha prestado, por ser contraria a los principios de igualdad mérito y capacidad.

SOMOS considera que hay mucha desigualdad entre las propuestas presentadas por la parte social, que en algunos casos computan la antigüedad con un 40%, y la de la Gerencia, que ha bajado en 5 puntos respecto de la anterior convocatoria. La Gerencia precisa que, los 20 puntos del segundo apartado, también son computables como antigüedad.

Llegados a este punto la Gerencia propone un receso.

Tras el receso, CGT aclara que su propuesta se ha realizado pensando en todas convocatorias, incluido el 2018. Ha intentado hacer un baremo pensando que fuera justo y equilibrado, y les parece injusto valorar la antigüedad en cualquier administración. La Gerencia insiste en que no se puede obviar la Sentencia mencionada anteriormente.

UGT se muestra de acuerdo en el segundo apartado de la propuesta, pero propone una valoración superior respecto a la antigüedad, así como aumentar la puntuación en la superación del 1er ejercicio, respecto al segundo. Propone buscar mecanismos de concienciación al tribunal respecto al concurso. La Gerencia insiste en la autonomía del tribunal, si bien, no elude la posibilidad de establecer puntos de estandarización a nivel de reunión con los tribunales desde la Vicegerencia de RRHH, y plantear recomendaciones dentro de su margen de maniobra.

SOMOS comparte con UGT la idea de aumentar el punto 1 de la antigüedad, sumándole los puntos del apartado 2.

Se realiza un nuevo receso, tras el cual, la Gerencia en virtud de las conversaciones anteriores, lanza una nueva propuesta, dando más peso a la antigüedad:

1º Antigüedad. 1 punto por año, hasta un máximo de 10 puntos.

2º Superación de ejercicios en la última oposición de puestos equivalentes de la UZ. 1er ejercicio 5 puntos, 2º ejercicio 10 puntos, hasta un máximo de 15 puntos.

SOMOS recalca que con la nueva propuesta sigue sin valorarse la antigüedad. Lanza una propuesta:

- 10 puntos antigüedad en la misma escala en todas las administraciones.
- 10 puntos conocimiento del puesto en la UZ.
- 10 puntos superación ejercicios última oposición en análoga en la UZ. 5 puntos el 1º / 5 puntos el 2º.

Respecto al conocimiento del puesto, la Gerencia cuestiona la forma de valorarlo, a lo que SOMOS responde que en la promoción se valora y la Gerencia matiza que la promoción es un proceso interno. CGT expone que si por las diferentes sentencias resulta refutable la valoración de la antigüedad en la UZ, se podría valorar la experiencia a través de los cursos de formación específicos incluidos en el catálogo de la UZ.

SOMOS se remite a diferentes convocatorias en otras administraciones en las que valora la antigüedad únicamente en la administración convocante. En ese sentido, CCOO manifiesta que los funcionarios interinos de la UZ se sienten 'vapuleados' cuando se presentan a oposiciones de otras administraciones, al igual que en las de la UZ, si se aplican las propuestas de la Gerencia. Consideran que la antigüedad debería aumentar



hasta 30-35%, SOMOS está de acuerdo. La Gerencia, sigue defendiendo el apartado 2º de su propuesta, y lo fundamenta en la idea de que la probabilidad de trabajadores de otras administraciones con el máximo de 10 puntos es ínfima.

Llegados a este punto sin alcanzar un acuerdo, la Gerencia avalándose en la Sentencia, la cual comparten, realiza su última propuesta:

1. Antigüedad en cualquier administración pública, 1 punto por año, hasta un máximo de 10 puntos.
2. Superación de ejercicios en la última oposición de puestos equivalentes de la UZ. 1er ejercicio 10 puntos, 2º ejercicio 10 puntos, hasta un máximo de 20 puntos.

CCOO propone valorar más el 1er ejercicio. La Gerencia, podría admitir hasta 15 puntos el 1er ejercicio, y 5 puntos el 2º.

SOMOS se reitera en la valoración del conocimiento de puesto, en ese sentido la Gerencia se muestra tajante.

Se realiza un nuevo receso.

Se reanuda la sesión, y la Gerencia pasa a resumir las diferentes propuestas que ha efectuado a lo largo de la sesión, en resumen, comenzó con 75% -25% y ha finalizado con 70%-30%.

Los sindicatos exponen el acuerdo al que han llegado:

- 1º 10 puntos de antigüedad, solo en la UZ.
- 2º 15 puntos 1er ejercicio, 5 puntos 2º ejercicio, con el compromiso de realizar la recomendación al tribunal para que superen los ejercicios un porcentaje determinado de personas.

Respecto al primer punto, la Gerencia se muestra inflexible, remitiéndose tanto a la Sentencia como a su opinión personal.

Para la valoración del segundo apartado, se puede incorporar la recomendación a los tribunales para que evalúen a los candidatos de forma que puedan pasar a la fase de concurso, un número superior al de aprobados. SOMOS previene que con 1 persona, ya cumplen la recomendación.

UGT solicita que esta recomendación se convierta en una obligación explícita en la convocatoria, con doble requisito: que superen los ejercicios más personas que el número de plazas, con la superación de un mínimo del 50% de las preguntas, y que se establezca una nota de corte que garantice un % de aprobados. La Gerencia insiste es que se trata de una recomendación, y no se puede comprometer a más.

La Gerencia trasladará al Servicio Jurídico, la posibilidad de incluir en la convocatoria, la siguiente coletilla:

- La nota de corte de las pruebas selectivas puede ser 5 o superior a juicio del tribunal.
- Aquellos que superen la nota de corte de los ejercicios deberá ser al menos un % superior al de las plazas convocadas.

La Gerencia somete a votación la siguiente propuesta:

La suma total de puntos en la Fase de concurso, no superará 30 puntos, y se desglosa en dos apartados:

- 1º -Antigüedad. 1 punto por año, hasta un máximo de 10 puntos.
- 2º -Superación de ejercicios en la última oposición de puestos equivalentes de la UZ. 1er ejercicio 15 puntos, 2º ejercicio 5 puntos, hasta un máximo de 20 puntos.
- 3º -En el caso de que el Servicio Jurídico dé su aprobación, añadir la coletilla.

Antes de comenzar la votación, CGT solicita que, en el cómputo de antigüedad de los puestos básicos se omita la pertenencia a especialidades, dentro de la misma escala, para evitar que salgan perjudicados los trabajadores que están en algunos puestos específicos de nivel básico. La Gerencia está conforme, y lo consultará con el Servicio Jurídico. CCOO propone añadir la consulta sobre valorar solo antigüedad en la UZ, la Gerencia se reserva la posibilidad de consultarlo, en caso afirmativo, presentará el informe a la Mesa.

Se emite la votación de forma provisional, a expensas de la contestación del Servicio Jurídico, con el siguiente resultado:

UGT y CCOO da su voto favorable siempre que el número de aprobados sea un 100% superior al número de plazas.



CGT lo debatirá y se compromete a enviar su voto motivado.

SOMOS emitirá su voto cuando se haya pronunciado el Servicio Jurídico.

Para finalizar, la Gerencia expone que, si el Servicio Jurídico da su visto bueno, el acuerdo deberá ser global, en caso de no alcanzarse, retomarán la posición inicial.

A las 14:48 finaliza reunión.

LA SECRETARIA: Sira Abós Alfranca

Vº. Bº EL GERENTE: Alberto Gil Costa,