



ORDEN DEL DÍA:

1. Aprobación, si procede, del acta correspondiente a la sesión del 5 de junio, cuyo borrador y anexos se adjuntan.
2. Informe del Sr. Gerente.

Introducción de la sesión

El Gerente da inicio a la sesión lamentando la tardanza en convocar la Mesa tras la última sesión realizada en junio, indicando, como motivo de la dilatación, la revisión de la propuesta de modificación de la normativa de listas de espera, de la que se está ultimando un borrador.

Se propone la realización de dos sesiones antes de finalizar el año, una Mesa monográfica sobre normativa de listas de espera y otra para tratar el calendario laboral del 2018, y se reitera el compromiso de celebrar sesiones de la Mesa con más frecuencia.

Antes de la aprobación del Acta, SOMOS quiere llamar la atención sobre una cuestión en los puntos del orden del día, ya que con fecha 25 de octubre remitieron un correo electrónico que contenía como asuntos a tratar una propuesta de estabilización de empleo temporal y una propuesta de medidas para el rejuvenecimiento de la plantilla, incluido un incentivo de jubilación anticipada.

CGT también indica que remitió un correo en esa misma fecha en el que se planteaba tratar el tema pendiente de la inclusión de sedes en la RPT para los puestos del Área de Usuarios del Servicio de Informática y Comunicaciones, y la solicitud de reforma de la Relación de Puestos de Trabajo del PAS de la UZ.

Gerencia indica que ni los mensajes de SOMOS ni CGT eran solicitudes de inclusión de puntos del orden del día; en el punto de "Informe" se va a tratar de manera tangencial el tema planteado por CGT, y si se considera conveniente el planteamiento de SOMOS se incluirá para tratarlo.

UGT manifiesta su disconformidad con la incorporación.

SOMOS apela al Reglamento de la Mesa para la inclusión de sus propuestas, dado que se remitió con la suficiente antelación.

El Gerente indica que la Mesa, como órgano colegiado ha de aprobar la inclusión por unanimidad; no obstante, esos temas se pueden tratar y se consideran como elementos del orden del día.

Punto 1 - Aprobación del Acta de la sesión anterior

Gerencia propone la aprobación del Acta de la sesión anterior.

SOMOS señala un error en la numeración en el apartado de Ruegos y Preguntas.

Subsanado el error, se aprueba del Acta de la sesión anterior por unanimidad de los asistentes.

Punto 2 - Informe del Sr. Gerente

Gerencia articula su informe a la parte sindical en tres bloques: Fase I de la RPT, autorización de costes de personal y cuestiones remitidas por la Junta de PAS.

1. Fase I de la RPT 2014.

El Gerente explica que la aplicación práctica de la Fase I responde a un compromiso que se encuentra supeditado a la disponibilidad presupuestaria y de costes, con fecha de efectos 1 de octubre para su implementación, todo lo cual lleva aparejado una serie de concursos y creación de nuevos puestos.

Para regular el proceso, se publicaron unas Instrucciones para la implantación de la Fase 1, que establecen un periodo transitorio de 6 meses máximo para resolver las acciones coyunturales suscitadas, tales como concursos, excepto para aquellas acciones que se han podido resolver ya, como los nombramientos de los Responsables Técnicos de Servicio de los SAI.



UGT requiere de Gerencia un calendario para las actuaciones pendientes derivadas de la Fase I de la RPT. Asimismo, se quiere saber si el acceso a los puestos de nueva creación se hará mediante concursos de méritos o procesos de promoción interna.

El Vicegerente de Recursos Humanos explica que el calendario aún no está decidido, e incide en que todos los cambios que se han podido acometer, se han hecho efectivos a fecha 1 de octubre. Los nuevos puestos se cubrirán a través de concursos, que se llevarán a cabo dentro del plazo de 6 meses dado en las Instrucciones para la implantación de la Fase I.

CCOO incide en que Gerencia ha de hacer informar sobre el calendario; Gerencia responde que, evidentemente, así se hará.

2. Propuesta de autorización de costes de personal e incorporación de plazas de consolidación de empleo

En cuanto a la cuestión de la autorización de costes de personal de cara al ejercicio de 2018, se entiende que ha de vincularse al tema de los puestos de fuera de RPT (en adelante FRPT). Existe un volumen de puestos FRPT que obedecen a una lógica de tipo estructural, y cuya autorización, si se produce, haría necesaria en el 2018 una modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, que pasará por Mesa para su negociación, para sacarlos de ese limbo jurídico. La inclusión de estos puestos tendrá como resultado la generación de Oferta de Empleo Público (en adelante OEP), posibilidades de promoción y de concurrencia a nuevas plazas. Es un esfuerzo con implicaciones presupuestarias y de justificación ante el Gobierno de Aragón.

Esa propuesta de costes de personal supone un incremento de un 3% de la masa salarial, lo que mejoraría la actual situación de indefinición de la plantilla. El Gobierno de Aragón, previo paso por la Consejería correspondiente, habrá de dar respuesta a esta cuestión antes de fin de año.

Ante los requerimientos de la parte sindical, Gerencia puntualiza que los puestos FRPT referidos no engloban todos los puestos que se encuentran excluidos de la Relación de Puestos, sino que son únicamente puestos estructurales, en concreto 47, dejando al margen los ligados a Proyectos de Investigación o a determinadas modalidades de nombramiento del EBEP (en programas temporales que dan respuesta a demandas coyunturales) o puestos que cuentan con una financiación estabilizada a través de un convenio cuya desvinculación a la misma podría propiciar la pérdida de dicha financiación (Universa).

También se está pendiente de recibir del Gobierno de Aragón una autorización a una solicitud efectuada por la UZ de incorporación de plazas de consolidación de empleo amparada por el articulado de la Ley de Presupuestos Generales del Estado (en adelante LPGE), para plantear un incremento adicional de la tasa de reposición que se puede acometer a través de dos vías:

- La incorporación del 90% de las plazas dotadas presupuestariamente y ocupadas de forma ininterrumpidamente por personal interino al menos los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2016, que es una vía a la que el PAS de la UZ no se podría acoger, como tampoco puede hacerlo el Gobierno de Aragón, salvo en aquellos grupos y áreas funcionales contempladas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- La incorporación de aquellas plazas vacantes dotadas presupuestariamente ocupadas de forma ininterrumpidamente por personal interino con anterioridad al 1 de enero de 2005, que permitiría un incremento de 18 plazas para las escalas en proceso de convocatoria: 10 plazas para E. Auxiliar de Servicios Generales y 8 para E. Auxiliar Administrativa.

Esta segunda opción es la que se está persiguiendo. Si finalmente es aprobada, y la autorización del Gobierno de Aragón se produce antes de la realización de los primeros ejercicios de esos dos procesos selectivos convocados, se adicionarían a las plazas ofertadas. La parte sindical valora muy positivamente este posible incremento del número de plazas.

Ante la insistencia de SOMOS de que la UZ busque también acogerse a la vía del 90%, Gerencia manifiesta que no se cuenta con base jurídica que lo fundamente, y la Dirección General de la Función Pública del Gobierno de Aragón no se ha pronunciado al respecto. No obstante, Gerencia solicitaría de la Dirección General de Función Pública del Gobierno de Aragón información sobre cómo habían llevado a cabo la oferta de empleo público adicional respecto a la incorporación del 90% de las plazas dotadas presupuestariamente y ocupadas de forma ininterrumpidamente por personal interino al menos los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2016.



3. Asuntos remitidos por la Junta de PAS

El Vicegerente de Recursos Humanos comunica que el día 9 de octubre se hizo llegar formalmente a Gerencia por parte de la Junta de Pas, según acuerdo alcanzado por ésta, una serie de materias a abordar así como la petición de retirada de varias normas establecidas sin previa negociación sindical.

Se acuerda usar esos puntos como guion para el resto del Informe de Gerencia, tras lo cual se proseguirá con los ruegos y preguntas.

1- FASE I DE LA RPT

SOMOS comparte una reflexión relativa a la implantación de la Fase I de la RPT 2014, y una serie de cuestiones incidentales derivadas de la misma cuya necesidad de desarrollo se quiere evidenciar y que se deberían tratar como un conjunto, como son la Fase II, la puesta en marcha del grupo B, la revisión de los criterios de incorporación de puestos a la plantilla o la propia plantilla de referencia, y se hace eco de la petición de CGT de especificar en la RPT sedes para determinados puestos. Se sabe que son acciones supeditadas a disponibilidades, que se han de acometer en un escenario de voluntad de cumplimiento. Se quiere tener claro qué acciones se van a realizar y que se ejecuten, y se recuerda que se trata de documentos aprobados ya en 2014.

El Gerente informa que el 2018 nos va a permitir poder dimensionar el margen de maniobra del que se dispone, e insiste en que no se pueden proponer al Gobierno de Aragón nuevas cuestiones que impliquen coste económico de las que no tenga constancia previa.

Gerencia quiere hacer ver que se está trabajando en todas estas cuestiones: se acaba de implementar la Fase I, y comparte que muchos consideraban su puesta en marcha como "ciencia ficción".

Ante esta consideración, UGT replica que la Fase I debería haber tenido aplicación inmediata, aunque la Fase II sí se pensaba como ficticia.

Gerencia recalca que no se trata de un asunto fácil, y por cuestión de responsabilidad y prioridad primero se va a abordar la inclusión de los puestos estructurales de FRPT. En paralelo se sigue adelante con la creación de la Inspección de Servicios como instrumento que dirima estas cuestiones incidentales. Se reafirma en el compromiso de revisión de la RPT en 2018, y se pretende llegar, tras la macrorregularización que supondrá esta revisión, a un modelo de pequeñas adaptaciones de la RPT que responda a criterios lógicos alejados de decisiones universales.

SOMOS prosigue exponiendo que el documento que aprobó el Consejo de Gobierno daba un plazo de 3 meses para proceder a revisar qué puestos son estructurales para su incorporación a la RPT, elaborar una RPT de personal ligado a Proyectos de Investigación y, en general, sanear la RPT.

Respecto a los puestos de Proyectos de Investigación, Gerencia indica que hay una guerra paralela por otras variables, y se está tratando el asunto. A través de la CRUE se va a realizar una reunión con el Ministerio para abordar la posibilidad. El problema viene, de una parte, con que las propias bases del Ministerio impiden la imbricación de estas plazas en una estructura dada la obligación de crear contratos por obra o servicio a cargo de proyectos de investigación *ad hoc*, y de otra parte el mismo Ministerio exige mucho cuidado con la creación de esas modalidades de contratación; el resultado, y daño colateral, es la precarización de los puestos vinculados a estos proyectos de investigación.

CGT puntualiza que la situación va más allá de la precariedad, ya que en algunos casos se impide la formalización de los contratos.

SOMOS lamenta la imposibilidad de tener una visión global de la plantilla que hay, la que se quiere tener y hacia dónde se quiere ir.

El Gerente manifiesta lo deseable que sería tener una visión de futuro, en lugar de gastar tiempo en "apagar fuegos", y advierte que es necesario parar, reflexionar y actuar, dentro de la cautela que el ordenamiento jurídico nos impone. Hay que apostar por incrementar la flexibilidad interna que permita dar respuesta a necesidades cambiantes. Tenemos una visión estabular y cerrada de la Administración Pública, y hay que abogar por la versatilidad, tanto de personas como de estructuras, con gente formada que sea flexible.

2- NORMATIVA DE LISTAS DE ESPERA



El Vicegerente de Recursos Humanos expone que se tiene preparado un borrador que incluye las peticiones realizadas por la parte sindical, habida cuenta de la retirada de ciertas propuestas que se habían efectuado (listas para personas mayores de 55 años) y que hace hincapié en agilizar los llamamientos. El documento no se ha podido traer a esta Mesa, pero se tratará antes de final de año, en la sesión monográfica acordada al inicio de esta sesión, tras negociar el calendario laboral del 2018.

3-CONVOCATORIAS DE OPOSICIONES

El Gerente pasa a exponer la situación de las convocatorias de pruebas selectivas para el ingreso en las Escalas Auxiliar y Auxiliar de Servicios Generales.

Se califica de error colegiado la no publicación en el Boletín Oficial del Estado de estas dos convocatorias. Ahora lo que se pretende es buscar soluciones al problema generado, no responsabilidades.

La prioridad es asegurar, en primer lugar, cumplir la norma, que pasa por realizar la publicación en el BOE, y, en segundo lugar, asegurar que no hay afección para aquellos que se están preparando y cómo salvaguardarlos desde el punto de vista jurídico.

Se están haciendo esfuerzos por salvar las plazas de la Oferta de Empleo Público de 2015 (4 de la E. Auxiliar, 4 de la E. Auxiliar de Servicios Generales), porque de oficio no se van a quitar; sólo se haría en caso de que Hacienda impugne el proceso. Lo que, a la luz de otros casos, no parece probable si el retraso supusiera tan solo unas semanas en la toma de posesión. Dicho lo cual, el objetivo es procurar preservarlas.

La parte sindical plantea una serie de dudas:

- CGT quiere saber si el plazo límite para salvar las plazas de la OEP 2015 es febrero, y si va a resultar viable acabar el proceso en plazo.
- SOMOS quiere saber si se han enviado las convocatorias al BOE ya para su publicación y si aparecerá una reseña en BOA de todo ello.
- UGT se cuestiona si la publicación en el BOE abrirá nuevo plazo de presentación de solicitudes.
- Al hilo del nuevo plazo, CGT plantea también cómo afectará en la valoración de los méritos de los opositores la publicación de las convocatorias en BOE.

La Gerencia responde:

- El plazo límite es el 2 de junio de 2018, y para poder terminar los procesos en plazo se está presionando más a los Tribunales, porque hay que llegar y se entiende que se va a conseguir.
- Gerencia ha planteado la corrección de la situación para que la gente que ha presentado solicitud no lo tenga que volver a hacer y se procura lograr una solución jurídica salvaguardando las convocatorias.
- Aún no se ha producido el envío al BOE, por seguir los pasos que han de seguirse, y de ello sí se publicará una reseña en BOA.

SOMOS reitera el temor de que los procesos se vayan a ir de plazo y se pierdan las plazas de la OEP de 2015; si la publicación en BOE y reseña en BOA se hacen ya sí, si no, no lo ven viable dado el plazo límite de 2 de junio para la incorporación de los aprobados.

El Vicegerente de Recursos Humanos está de acuerdo en que el tiempo nos comprime, pero la posibilidad de que se impugnen las plazas de la OEP 2015 es remota, y si Hacienda lo hace, no se puede saber el resultado final al depender de la decisión de un juez.

El Gerente recuerda las 18 plazas de consolidación de empleo que se podrían incorporar y que están pendientes de autorización por el Gobierno de Aragón, aunque concurre en que lo primero es salvar las plazas ofertadas.

UGT reivindica que desde enero han estado luchando para que se llevaran a cabo estos procesos, critica la dilación sin motivo aparente que han sufrido y manifiestan su enfado ante la situación actual. Requieren que se efectúe la publicación de las convocatorias en el BOE cuanto antes.

Gerencia sigue explicando que se está trabajando para minorar perjuicios y garantizar la viabilidad jurídica para que los procesos lleguen a buen puerto.



CCOO interviene para saber si sería posible incorporar las plazas que queden vacantes por las jubilaciones que se produzcan en 2018 (unas 21/22).

El Vicegerente de Recursos Humanos señala que eso no es posible: primero hay que conocer si habrá o no tasa de reposición de efectivos, y luego las plazas habrán de ser incluidas en la Oferta de Empleo Público correspondiente. Aunque se llegara a aprobar la OEP, no hay tiempo para incluirlas, ya que debería producirse antes de la realización del primer examen. El Gerente apostilla que la aprobación de la OEP no es un proceso automático ni rápido, y que depende de la autorización del Gobierno de Aragón.

4-INSTRUCCIÓN DE FICHAJES

Se informa que desde Gerencia se aprobó una Instrucción de Fichajes (6/9/2017) para recopilar y recordar lo ya establecido en las normas. Con ello no se pretendía eludir la negociación, ya que se trata sólo de un recordatorio de lo ya normado. Puede ser que haya casuística específica, con problemas susceptibles de interpretación; se pregunta a la parte sindical si existen problemas a tratar.

SOMOS cuestiona la justificación de los fichajes y el hecho de que puedan darse problemas dependiendo de las responsables de unidades.

El Gerente recuerda que la sistemática de incumplimiento de los fichajes se tiene que detectar y admitir. Y, en su caso, se deberán arbitrar los mecanismos necesarios ante el exceso de celo de ciertos responsables.

SOMOS recuerda la existencia de un escrito de queja desde el Comité de Empresa relativo a la casuística de personal ligado a proyectos de investigación y cómo han de fichar. Se censura el haber hecho una instrucción sin haberse estudiado previamente la situación. Asimismo, quieren hacer patente que es más importante hacer bien el trabajo que el fichaje, y que muchas veces éste no cuadra, y se trabajan más horas de las convenidas.

CGT se muestran molestos ante una instrucción de fichajes que, en su opinión, da noticia pública negativa del PAS de la UZ, y la sensación de que el PAS se salta el cumplimiento de los horarios. Dada la existencia de un sistema jerarquizado, quien fiche mal debería ser amonestado por quien ostente la responsabilidad de su control horario. La instrucción de fichajes se considera una afrenta y crea una situación de agravio comparativo con el PDI.

UGT tampoco cree necesario el recordatorio que supone la nueva Instrucción si ya existe normativa publicada al respecto, e inciden en que si alguien la vulnera, los jefes deberían ejercer su autoridad y actuar sobre la persona, sin necesidad de poner en el punto de mira a todo el PAS.

El Gerente quiere aclarar que esta instrucción de fichajes no se ha concebido como un insulto y en ningún caso pretende generar alarmismo.

El Vicegerente de Recursos Humanos repite que se trata de un recordatorio de cómo hacer fichajes, un instrumento para tener claro cómo actuar, y traslada que buena parte del colectivo ha valorado la instrucción positivamente.

CGT plantea que el sistema de control de los fichajes fue objeto de acuerdo, y no creen que la nueva instrucción suponga un recordatorio, sino que plantea un cambio en la metodología del procedimiento. Se quiere saber si la publicación de la instrucción ha obedecido a situaciones objetivas detectadas, puesto que su publicidad ha tenido como efecto un exceso de celo por parte de determinados responsables y ha "revuelto el gallinero".

Gerencia reitera que no se pretendía herir susceptibilidades, que muchas reacciones han sido neutras y también positivas y que solo se ha querido recopilar toda la información para dejar clara la obligación de fichar para todos. En todo caso, se analizarán todas las propuestas que permitan el cumplimiento de la obligación de control horario, pero adaptadas a las peculiaridades o casuística de la unidad.

5 - NOTAS DE PROCEDIMIENTO SOBRE SERVICIOS PRESTADOS FUERA DE LA JORNADA ORDINARIA

UGT quiere que se aclaren las situaciones de realización de guardias y la calificación de determinados puestos como de "especial dedicación" (Analistas) dentro del ámbito del SICUZ.

El Vicegerente de Recursos Humanos explica que existe un conflicto de interpretación de la especial dedicación para los Analistas. Son ellos los que intervienen y dan soluciones en los momentos en que surgen



problemas de averías críticas en los equipos y sistemas, y existe indefinición acerca de hasta dónde llega su responsabilidad en estos casos. Son puestos con nivel 24, y por ello se han englobado dentro del artículo 58.4 del Pacto del Personal Funcionario de la UZ que regula la especial dedicación para los puestos de ese nivel y superior. Dado todo ello, se hace necesario que tengan seguridad sobre cómo han de actuar y cómo se ha de retribuir su labor.

El Gerente aclara que habrá una reunión con la Directora Técnica del SICUZ, pero las dudas habrán de ser resueltas convocando una CIVEA en la que se trate la especial dedicación, para normar esta casuística. Detrás de esta situación subyace la contratación de agentes externos para resolver las situaciones críticas de emergencia, que se revelan como inoperativas e inasumibles económicamente.

UGT revela que la contratación externa de estos servicios no ha resultado eficaz en determinadas ocasiones, destaca que no hay problema si hay que trabajar adicionalmente, pero hay que tratar este tema con minuciosidad, ya que la vinculación de la especial dedicación a los Analistas dado su nivel 24 no es adecuada: un Analista es un puesto básico dentro de la plantilla del SICUZ.

El Vicegerente de Recursos Humanos puntualiza que esa es una interpretación heredada, de cuando los puestos con nivel 24 eran únicamente los de Jefatura, y que el Pacto no explicita los puestos. Dado que ahora surge la duda de interpretación, el tema se llevará a la CIVEA.

6 - CIRCULAR SOBRE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO DEL PERSONAL DEL SAD DEL CAMPUS SAN FRANCISCO

SOMOS pide explicaciones a Gerencia en relación a la organización del trabajo en el Servicio de Actividades Deportivas, dado que tres puestos del Área de Instalaciones que venían percibiendo una serie de compensaciones por servicios prestados en sábado han dejado de cobrarlo; al ser una modificación de un Acuerdo alcanzado en la Mesa, se recrimina su eliminación.

El Vicegerente de Recursos Humanos aclara que se trata de una aplicación adelantada de la Fase I de la RPT a petición del Director Técnico, que establecía la Disponibilidad Permanente para esos puestos. Dado que en principio la Disponibilidad Permanente no es incompatible con la percepción de ese complemento, se estudiará la situación.

7 - PROCESOS DE JUBILACIÓN ANTICIPADA

SOMOS perfila una propuesta concerniente a la implementación de medidas que incentiven la jubilación anticipada para propiciar el rejuvenecimiento de la plantilla. Se habla de la posibilidad de la laboralización del PAS funcionario, para que se pueda acoger a la modalidad de jubilación parcial, y se quiere buscar un acuerdo específico para dicho PAS funcionario, estableciendo un incentivo suficiente que compense parcialmente la reducción de la pensión y poder adquisitivo. Se pretende el establecimiento de un incentivo de jubilación anticipada que guarde relación con las cuantías del premio de jubilación forzosa y su sistema de mensualidades, y se module en función de la edad a la que se acceda a la jubilación anticipada (63, 63'5, 64, 64'5...).

Gerencia no ve viable la propuesta de laboralización del personal funcionario. Sin embargo, muestra su acuerdo con la idea de modificación del premio. Plantea un compromiso de elaboración de una propuesta cerrada para 2018, por ser el tema del rejuvenecimiento de la plantilla compromiso rectoral y porque el premio de jubilación forzosa se revela insostenible. Esta modificación nos ha de permitir incentivar la jubilación y diversificar el riesgo para hacer la coyuntura más sostenible. Califica positivamente la propuesta.

UGT puntualiza que lo que se llevó en Junta no fue eso exactamente, sino la aplicación del contrato de relevo, adaptándolo a nuestras necesidades, lo que pasa por una laboralización del PAS funcionario, avalado por diversas sentencias judiciales.

Gerencia indica que la laboralización no sería una maniobra legal, y las sentencias citadas no son pertinentes para nuestro caso. Si el Sector Público hace un cambio de régimen jurídico del funcional al laboral sería interpretado como un fraude de ley con un claro coste repercutido a la Seguridad Social. La propuesta tiene poco sustento jurídico.

UGT apela a las últimas sentencias de la Unión Europea que igualan a todo el mundo, calificándolos de "trabajadores".

Gerencia indica que van a realizarse reuniones que estudien esas sentencias de ámbito europeo.



8- CARRERA PROFESIONAL

Gerencia indica que la manera en la que se ha implementado la carrera profesional responde a una cuestión presupuestaria, con un límite preestablecido que no permite su crecimiento, al margen de que esté pendiente la regulación de la evaluación del desempeño.

Se presenta, como propuesta de Gerencia, trasladar los importes del premio de jubilación a la Carrera Profesional, y se plantea, como vía sin explorar, la del artículo 74.3 de la LOU, problemática por su circunscripción al ámbito de investigación.

Gerencia es consciente de que la actual carrera Profesional no es satisfactoria y debería ser objeto de revisión, pero recuerda la limitación impuesta por la Ley de Estabilidad Presupuestaria.

SOMOS refiere una negociación con el Gobierno de Aragón para llevar a la práctica un contrato programa, y al Proyecto de Ley de la Función Pública de Aragón, que establece una carrera profesional diferente a lo que tenemos en la UZ y que posibilitaría un marco normativo para ajustar la situación.

Gerencia informa que esta vía se ha tanteado; si se pudiera trasladar una propuesta al Gobierno de Aragón, el tanteo sería mayor.

CGT sugiere financiar la ampliación de la carrera profesional con los ingresos procedentes de matrículas y demás precios públicos.

Gerencia advierte a la parte sindical que la financiación pública de la UZ cubre el 80% del total. El resto viene de las matrículas y precios públicos, que han decrecido por la bajada de los precios de los Grados.

Se debate sobre las implicaciones políticas de la materia y los diversos grados de financiación pública de las Universidades españolas.

UGT propone seguir usando las herramientas con las que ya contamos para suplir las deficiencias de la carrera profesional: el tramo de formación.

CCOO valora positivamente la vuelta al tramo de formación, por ser aplicable a todo el PAS, ya que la carrera profesional solo es para los funcionarios de carrera.

SOMOS propone que se actualicen las convocatorias de la carrera profesional, ante la actual situación de indefinición.

Gerencia atiende las propuestas y comunica que se valorarán y estudiarán.

9 - PROCESOS DE FUNCIONARIZACIÓN

Gerencia menciona la necesidad de iniciar un proceso de funcionarización circunscrito a una persona. En la anterior ocasión en 2010, se impartieron los cursos necesarios y se formó un tribunal *ad hoc*. Actualmente, se plantea la posibilidad de hablar con la persona afectada, proporcionarle el temario (como se hizo en la anterior ocasión) y aprovechar la coyuntura para que lo examine el mismo Tribunal calificador que ha sido designado para las pruebas selectivas para el ingreso en la Escala Auxiliar de Servicios Generales (especialidad Servicios Generales). Esto permitiría que obtuviera la funcionarización antes, para que también pudiera concursar.

UGT valora el ahorro de tiempo y medios, pero insiste en que el temario ha de ser más concreto y reducido que para el resto de opositores del turno libre, y el examen, que habrá de ser único, no debería tener la misma rigidez; si es así, no ven inconveniente.

Gerencia explica que se pretende aprovechar la situación, no emular lo mismo que para los candidatos a turno libre, y que se trataría de un ejercicio.

UGT se muestra de acuerdo.

10 - PROMOCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LIBRE CONCURRENCIA

Gerencia informa que está pendiente presentar un plan de procesos de promociones y procedimientos de libre concurrencia en el 2018.



SOMOS consulta si dentro de las promociones se incluirían las horizontales, para cambio de Escala, y recuerda el calendario de previsión de concursos específicos y de méritos que se publicó hace unos años.

Gerencia responde que ese calendario está desfasado; en cuanto a las promociones horizontales, se estudiarán como posibilidad, supeditado al coste que implique. Hay que formalizar la planificación del sistema de promociones, horizontal y a puestos duales, y cuantificar y presupuestar para el 2019.

SOMOS pide que se regulen bien las Libres Concurrencias.

CGT expone una situación concreta en la que, para cubrir un puesto en libre concurrencia (Programador), se solicitó realización de examen y prueba práctica. Se considera desproporcionado (cuando menos, se debería especificar en qué va a consistir la prueba) e innecesario, ya que en la aplicación PeopleSoft consta el perfil de cursos de formación de los trabajadores y habría que poner en valor el plan de formación. Se critica duramente la mala gestión y organización del trabajo y la dilatación en la resolución de estas convocatorias; se deberían agilizar los procesos para cubrir los huecos generados por jubilaciones o bajas.

El Vicegerente de Recursos Humanos argumenta que las pruebas prácticas en un proceso de libre concurrencia tienen el objeto de seleccionar a un candidato que cumpla con los requisitos básicos, ya que las tareas concretas las aprenderá en el puesto; esto también se hace en el área de Administración, y se pretende con ello comprobar las capacidades básicas de los admitidos.

Al hilo de la exposición de CGT, UGT quiere exhortar a Gerencia a la creación de listas para la provisión temporal de puestos derivadas de los procesos de promoción interna.

Gerencia responde que ya hay una lista, la derivada del último proceso de promoción interna celebrado, que fue el de la Escala de Gestión; se hará lo propio cuando se realicen otras promociones internas.

CCOO replica con la necesidad de exigir los mismos méritos para plazas que sean iguales, lo que pasa por actualizar el catálogo de funciones.

El Gerente quiere comentar, en relación a esta consideración de CCOO, que se ha activado el proyecto del catálogo de funciones de toda la UZ, tan desfasado, para contar con los primeros resultados de catálogo actualizado para febrero-marzo. El Vicegerente de Recursos Humanos ahonda en el asunto formulando la idea de introducir los requisitos exigibles y la formación que se especifican en la RPT para determinados puestos en la normativa de listas, para ser usada a modo de filtro, y suplir así las carencias de la RPT motivadas por las modificaciones legislativas que no pueden ser recogidas entre la publicación de una Relación de Puestos y otra.

A las 12:50 finaliza la sesión.

Vº. Bº EL GERENTE

LA SECRETARIA SUPLENTE

Alberto Gil Costa

Silvia Abad Genzor