

Orden del día:

1. Aprobación, si procede, del acta de la sesión de 27 de noviembre.
2. Normativa listas de espera.
3. Implementación Fase I de la RPT de 2014

1.- Aprobación del acta de la sesión de 27 de noviembre.

Se revisa el borrador de acta de la última sesión.

Se aceptan todas las propuestas de modificación.

Con el compromiso de modificar el texto del borrador presentado conforme las propuestas aceptadas se aprueba el Acta número 80 de la Mesa de PAS correspondiente a la sesión de 27 de noviembre de 2017.

2.- Normativa de listas de espera.

El vicedegante de recursos humanos introduce el tema exponiendo que en el texto presentado se han tenido en cuenta muchas de las aportaciones presentadas por la representación sindical. Así se ha incluido una referencia en el artículo 3 del EBEP, se ha eliminado (por innecesario) que para formar futuras listas se ha de seguir la normativa vigente, la posibilidad de incluir en las listas a personas que aunque no hayan aprobado ningún ejercicio de la fase de oposición hayan obtenido al menos el 50% de la nota de un ejercicio...

En la propuesta presentada no se tiene en cuenta la antigüedad, solo las calificaciones del ejercicio. Se ha tratado de agilizar los llamamientos cuya comunicación se prevé realizar por SMS. Se han introducido algunas modificaciones en las causas de baja en las listas...

CC.OO. pregunta cómo queda el tema de la antigüedad.

El vicedegante de recursos humanos contesta que no se tiene en cuenta para formar las listas de espera. La antigüedad solo se tiene en cuenta en la fase de concurso de los procesos selectivos.

SOMOS dice que realmente no se han incorporado en el texto presentado casi ninguna de las propuestas sindicales y que debería tenerse en cuenta la antigüedad en las listas de espera. Recuerda que la propuesta de la modificación de las listas de espera partió de una iniciativa sindical.

El vicedegante de recursos humanos dice que la intención es modificar las listas de espera para agilizar la tramitación de las mismas de manera que la persona adecuada se pueda incorporar en la plaza en que sea necesaria lo más rápidamente posible. Si se tuviera en cuenta la antigüedad, ello supondría tener que valorar a 500 o 600 personas en cada procedimiento. ¿Cómo se compatibiliza eso con agilizar el procedimiento? Implicaría dificultad de valorar adecuadamente a tantas personas. La antigüedad no debe tenerse en cuenta a la hora de confeccionar las listas de espera. Solo la calificación que cada cual obtenga en los exámenes, en las pruebas selectivas. El criterio utilizado es objetivo, tener en cuenta solo el conocimiento acreditado por la obtención de una determinada calificación en un examen.

SOMOS recuerda la discusión que se produjo respecto al porcentaje 60-40 y 70-30 en la negociación de los procesos selectivos. Se les dijo que no podía aceptarse el 60-40 porque sería ilegal y sin embargo ese porcentaje se ha aceptado en procesos selectivos del Gobierno de Aragón.

El Gerente de la UZ contesta que entiende que ese criterio utilizado por el Gobierno de Aragón no es correcto. En todo caso la negociación sobre el 70-30 ya está cerrada.

SOMOS dice que querían incluir como criterio la adquisición de conocimientos por valoración de la experiencia. Así se hace en otras administraciones, como en el SALUD.

El Gerente de la UZ pregunta: ¿Y eso cómo se objetiva?

SOMOS contesta que por la antigüedad. Añade que ese es el meollo de la propuesta. Si no se acepta no van a entrar en el resto de la modificación. Y dicen que el mensaje que se les está enviado a los interinos es que el trabajo desarrollado en la UZ solo les va a servir para mejorar la puntuación en el examen por tener una mayor conocimiento concreto de los temas. Opinan que las listas de espera pueden regularse con mayor discrecionalidad que los procesos selectivos.

UGT dice que para el acceso a la función pública están previstos los principios de igualdad, mérito y capacidad, además de el de publicidad. En la UZ parece que se olvida el principio de mérito. UGT cita el artículo 10.2 del EBEP. "La selección de funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad."

El Gerente de la UZ contesta que eso hace referencia al proceso selectivo, no a las listas de espera. Constata que no hay acuerdo sobre este tema. En cualquier caso espera que le hagan llegar, si las hay, listas de espera en que se valore la antigüedad.

UGT dice que por ejemplo se tiene en cuenta en la Universidad de Granada.

El Gerente de la UZ insiste en que se les haga llegar alguna de esas listas de espera en que se tenga en cuenta la antigüedad para hacer una valoración.

UGT dice que en la universidad de Granada también se aceptó el porcentaje 70-30 con la precaución de establecer barreras estanco que no se pudieran saltar.

SOMOS y CC.OO. expresan su malestar porque una propuesta sindical de modificación de las listas de espera enviada el día 5 de junio haya devenido en este texto.

CC.OO. opina que Gerencia se muestra insensible a las pretensiones de los interinos.

El Gerente de la UZ ofrece una transaccional para evitar el bloqueo. Que las representaciones sindicales propongan una nueva regulación del artículo 5.3. y la parte institucional lo valorará y lo volverá a tratar.

SOMOS no está de acuerdo con esta propuesta si no se tiene intención de cambiar el criterio porque supone buscar una apariencia de negociación.

El Gerente de la UZ insiste en que la antigüedad "per se" implica unos problemas de gestión tremendos lo que va en contra del objetivo perseguido de dar agilidad a las listas de espera.

SOMOS dice que no se puede justificar que no se puede hacer porque no hay personal suficiente, si ese es el problema, que se amplíe el personal en el servicio.

El vicesgerente de recursos humanos dice que no se trata solo de eso. Se trata de agilizar la creación de las listas y también la tramitación de los llamamientos que conlleva. La creación de las listas se propone bajo el criterio objetivo de la nota obtenida en el examen.

CGT dice que además de la antigüedad también les preocupan otros temas. Por ejemplo la regulación recogida en los artículos 6 y 7 debería quedar mucho más clara. También la previsión del artículo 10.4. Animam a unos y otros a eliminar el nudo gordiano y avanzar en la negociación, puesto que hay otros temas que interesa discutir.

El Gerente de la UZ insiste en la transaccional y propone emplazarnos en enero para seguir la negociación.

Se produce entonces un parón a propuesta de la parte sindical de un cuarto de hora.

Retomada la sesión, SOMOS, como portavoz de las representaciones sindicales, dice que como no tienen la garantía de que las alegaciones al 5.3. que los sindicatos puedan presentar se vayan a valorar proponen que sea Gerencia quien presente una nueva propuesta en la que se valoren los méritos y con ella ya se podría entrar a valorar el resto de cuestiones.

3.- Implementación de la Fase I de la RPT 2014.

El vicerrector de recursos humanos dice que como criterio general se van a convocar todos los concursos para cubrir los puestos de nueva creación y de provisión definitiva. Se va a lanzar un concurso de traslados no solo de las plazas de la fase I RPT sino de todas las vacantes. Se convocarán los puestos nuevos creados en Fase 1 de RPT y, si hay disponibilidad de tiempo y de recursos, se convocarían el resto de vacantes; si no hubiera tal disponibilidad irían a la siguiente programación de concursos de méritos que se está finalizando. En estos casos irían a provisión temporal. Habrá un concurso de traslados previo a las oposiciones. En las áreas técnicas habrá un concurso de traslados y posteriormente un concurso de méritos de aquellas plazas que no se hayan cubierto por el concurso de traslados. Aquellos puestos administrativos que no puedan salir a concurso de traslados (por ejemplo, jefaturas de negociado) saldrán a concurso de méritos. En el caso de los SAI, los complementos que prevé la Fase 1 de RPT se trata de encomienda de funciones. Se asignaron todos aquellos en los que no había dudas. En los casos de Responsables de Servicios en que haya más de un posible candidato, se designarán de acuerdo con el artículo 39 del Pacto, es decir, es la Gerencia quien determina a quién le da la encomienda, que podría ser a propuesta del responsable de la unidad. Respecto al personal de bibliotecas y a los oficiales de impresión y edición tendrán que ir a un concurso de méritos porque no hay posibilidad de traslados ya que se crean nuevos puestos con nuevo complemento de destino y complemento específico.

CGT pregunta qué pasa con los programadores que pasan de C1 a A2.

El vicerrector de recursos humanos responde que irán a un concurso de traslados o atribución temporal de funciones y luego pasarán a la lista.

UGT dice que hay técnicos especialistas que han pasado de un nivel 20 a 21 y otros no. Unos han cobrado una subida de salario y otros no.

El vicerrector de recursos humanos dice que no es momento de entrar en cada caso concreto. Que expongan por escrito el problema y ya se valorará.

SOMOS dice que querían que se incluyesen los 15 puestos de oficiales de laboratorio que pasan a ser técnicos especialistas de laboratorio.

El vicerrector de recursos humanos insiste en que igualmente, que lo expongan por escrito.

SOMOS insiste en que esos 15 puestos proceden de un proceso generalizado para que todo el personal que hubiere en el laboratorio fueran técnicos, a lo que se llegó por diversos procedimientos. Faltaba proceder a la modificación de la RPT y ponerles a todos nivel 21. Gerencias anteriores aceptaron el nivel 21 pero no otros complementos. Por eso salen en la RPT con número de puesto. El cambio no es automático, tiene que solicitarse y nadie quiere cambiarse porque tienen un específico menor. Preguntan si no sería mejor hacer una reasignación de efectivos sin pasar por un concurso.

El vicedegante de recursos humanos dice que se trata de un caso de creación de puesto previa amortización.

El Gerente de la UZ dice que la RPT es mejorable. Si se da el caso de que hay una persona que quiere cambiar de puesto de trabajo y participa en un concurso, si se aceptara lo que solicitan de hacer una reasignación de efectivos, ésta podría ser impugnada y seguramente ganarían el recurso. Habrá que ver los datos en cada convocatoria, para ello se enviará a los sindicatos previamente, con 48 horas, las convocatorias, por si aprecian algún problema que a nosotros se nos haya escapado. En el caso en que hubiera el mismo número de personas que de puestos, sí se podría plantear la reasignación de efectivos, en caso contrario, no.

UGT pregunta si está previsto en enero sacar ya alguna convocatoria.

El vicedegante de recursos humanos contesta que sí. Ya hay mucho movimiento.

UGT y CGT dicen que hay compañeros técnicos especialistas de informática que unos cobran el complemento de destino por el nivel 20 y otros el 21, en la misma área.

La jefa del servicio de PAS dice que eso sí se puede mirar, puede ser un lapsus. Solicita que se le envíe el dato concreto.

UGT, como sugerencia, plantea que en el acta 55, Anexo I de la Mesa de PAS, cuando se negoció la RPT decía que "se transformarán". Esto se podría utilizar como justificación.

El Gerente de la UZ contesta que habrá que ver qué pone en el acuerdo de Consejo de Gobierno.

SOMOS plantea en relación con los técnicos de experimentación animal que figuran con una jornada C1 cuando ello es imposible, tienen que ir a turnos.

Gerencia cree que puede tratarse un error en la RPT.

SOMOS plantea una reunión de Gerencia, los trabajadores afectados y representantes sindicales para solucionar los problemas de jornadas, turnos...

El vicedegante de recursos humanos contesta que no se puede hacer una negociación paralela a la de la Mesa.

CGT pregunta cuándo se va a negociar el documento sobre las ubicaciones de los Técnicos Especialistas de informática.

El vicedegante de recursos humanos contesta que la RPT está definida sin las ubicaciones y adscritas al área de usuarios. Eso es un tema de organización interna. El director técnico del servicio es el competente para atender esas peticiones.

El Gerente de la UZ dice que él asumirá lo que al respecto diga el director técnico del SICUZ ya que se trata de un criterio organizativo.

Y siendo las 14:20 horas del día arriba citado, se levanta la sesión.

VºBº

EL PRESIDENTE,

EL SECRETARIO,

Fdo.: Alberto Gil Costa

Fdo.: Miguel A. Marín Mormeneo