

## REUNIÓN DE LA GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA Y EL COMITÉ DE EMPRESA.

2 de junio de 2005

### ASISTENTES

#### POR LA UNIVERSIDAD,

- D. Pablo Javier Hernández Bolaños.  
Vicegerente de Recursos Humanos.
- Secretaria:  
D<sup>a</sup> Esther Rodríguez Déniz.  
Subdirectora de Coordinación de Servicios.  
D<sup>a</sup> Esther Lodos Cuyás.  
Gestora de la Secretaría Técnica de Organización.

En la Sala de reuniones de los Servicios Administrativos de la C/ Murga nº 21 de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, siendo las 12.00 horas, se reúne la Gerencia de esta Universidad con el Comité de Empresa para tratar los siguientes asuntos:

- Provisión de puestos de trabajo.

#### POR EL COMITÉ DE EMPRESA

- D. Guillermo Martínez García.
- D. Rafael Martínez Aguilar.
- D. David Barbeito Ramírez.
- D<sup>a</sup> Mercedes Celada Azcona
- D. Armando Cruz Godoy
- D. Francisco Javier Enriquez Servera
- D. Julio Domínguez Aguilar
- D. Antonio Ballester Monzón
- D. Félix Cabrera Franquiz
- D<sup>a</sup> Estrella Ossorio Moreno
- D. Pedro Sosa Dorta

Se inicia la sesión con la revisión de las actas que quedaron pendientes de la sesión anterior. El Comité plantea diversas correcciones que son aceptadas e incluidas en las mismas.

A continuación se aborda el tema correspondiente al orden del día con la intervención del Sr. Vicegerente de Recursos Humanos, que pregunta al Comité cuál es su valoración sobre el programa informático que se les presentó el pasado viernes para el concurso de traslados.

El Comité contesta que efectivamente lo estuvieron viendo y que lo valoran positivamente, si bien consideran que lo mostrado está enfocado a los funcionarios por lo que habría que adaptarlo al personal laboral.

El Sr. Vicegerente pregunta si ya tienen una valoración sobre la propuesta de convocatoria de concurso de traslados de la Gerencia, que se les remitió por correo electrónico.



El Comité de Empresa comenta que aún no la han valorado, ya que prefieren esperar a ver como queda el programa informático. En relación a la convocatoria de oposición libre comentan que han elaborado un documento, ya que insisten que por Convenio tienen derecho a elaborar propuestas (que se anexa a esta acta), y proceden a continuación a explicar brevemente el contenido del mismo.

En relación al contenido del escrito que presenta el Comité el Sr. Vicegerente indica que la Gerencia no ha dicho que las "propuestas" sean de su competencia exclusiva, sino que es la Gerencia quien elabora las convocatorias y quien las firma, y que por este motivo se debería trabajar sobre el texto elaborado por la Gerencia, ya que esto facilita el que se pueda llegar más fácilmente a un texto acordado.

El Comité de Empresa indica que ellos trabajaron sobre la última convocatoria de la Gerencia, que data del 2002.

El Sr. Vicegerente expone que cuando se tomaron las riendas de este tema se consideró oportuno hacer una convocatoria nueva, que tuviera una estructura sencilla y clara, por eso la convocatoria se ordena secuencialmente ya que la del 2002, a su juicio tenía algunas carencias. Sigue diciendo que deben centrarse en el análisis de las pruebas, perfiles y programas, ya que el convenio colectivo especifica los plazos a tener en cuenta. Dice que hasta ahora las convocatorias se han convertido en un largo proceso y que se pretende acortar en lo posible el tiempo de las mismas, para que si fuera posible que se resolvieran en un máximo de 45 días.

El Comité de Empresa también indica que en cualquier convocatoria, tomando los plazos mínimos establecidos en el convenio, se podría terminar con todo el proceso en 45 días. Asimismo dicen que a los miembros de los Tribunales podría facilitárseles un protocolo que contribuya a esta finalidad.

El Sr. Vicegerente expone que considera conveniente reunirse con los Presidentes de los Tribunales, para que éstos no demoren el proceso entre prueba y prueba. El plazo puede ser de 72 horas como mínimo y el máximo de una semana.

El Comité de Empresa indica que debe tenerse en cuenta que hay casos excepcionales, en los que la demora no se produce por causa del Tribunal sino porque las circunstancias así lo obligan, como puede ser que el número de aspirantes sea elevado, situación que se produce en las convocatorias de algunas categorías como los auxiliares de servicio. Por tanto indican que se debería establecer un máximo de días y llegar a acuerdos para establecer plazos mayores en algún caso como el expuesto. Dicen que también se podrían tipificar los casos especiales o poner unos condicionantes.

El Sr. Vicegerente contesta que la responsabilidad de los plazos es de la Gerencia y se le rinde cuentas a ella. Añade que los Presidentes deben cumplir esos plazos y la que la Gerencia vigilará para que no se prolonguen. Propone que



todos los plazos puedan ser de tres días como mínimo y de una semana como máximo y las excepciones las valora la Gerencia, que se lo comunicará posteriormente al Comité.

El Comité de Empresa indica que no comparten que la responsabilidad de vigilar que se cumplan los plazos sea de la Gerencia. Dicen que la Gerencia es la que nombra a los miembros de los Tribunales y que con frecuencia suelen nombrar a la misma persona para varios tribunales, sobre todo a los Presidentes y Secretarios, y, en opinión del Comité, esto hace que se retrasen las pruebas, por no poder coincidir fechas de exámenes. En el caso de los Secretarios, la Gerencia suele nombrar a funcionarios con destino en la Subdirección de PAS y opina el Comité que se podría nombrar como Secretario a cualquier funcionario.

El Sr. Vicegerente comenta que se tendrán en cuenta las consideraciones expuestas por el Comité en relación al punto anterior.

El Comité interviene nuevamente indicando que así como los exámenes tipo test agilizan el proceso, cuando se llega a la fase de concurso, donde hay que valorar los méritos de los aspirantes, se empieza a dilatar el proceso. Dicen que se podría hacer un programa como el de Justicia en el que por Internet cumplimentan los opositores ciertos campos y se le valora todo lo que hacen constar y posteriormente el opositor presenta su justificación junto con la solicitud. No obstante indican que como de todas formas hay que comprobar la documentación, e insisten en que depende mucho del número de opositores.

El Sr. Vicegerente dice que le parece bien contemplar los casos especiales en los que los plazos deban ser más largos, pero que esto no se incluiría en la convocatoria, sino en todo caso en un acuerdo de la Gerencia y el Comité, ya que si la convocatoria resulta muy encorsetada puede generar más problemas.

El Comité de Empresa comenta otros aspectos que en su opinión hacen que se retrase el proceso de selección, se trata de las reclamaciones de los opositores ya que los Presidentes quieren constituir el Tribunal con la mayoría absoluta de sus miembros, cuando se puede hacer con menos.

El Sr. Vicegerente contesta que las reclamaciones no están contempladas en el procedimiento, y que sólo es posible una reclamación a la Resolución, ya que las pruebas son parte de la instrucción.

El Sr. Vicegerente comenta que se podría concluir en la determinación del siguiente plazo: tres días como mínimo y una semana como máximo. Y que en caso de que se necesitara más de una semana, se requeriría la conformidad de la Gerencia, comprometiéndose la Gerencia a informar de este hecho al Comité. Añade que se podría establecer un plazo para el procedimiento total pero el Convenio no lo establece de esta forma.



El Comité dice que habría que contabilizar todos los plazos y sumar para saber el tiempo máximo.

El Sr. Vicegerente comenta que podría hablarse de dos meses desde la publicación hasta el contrato, pero que esto se someterá a los técnicos para ver si es viable. Los plazos entre prueba y prueba no pueden ser menores a tres días ni superiores a siete, y para plazos mayores será según la afluencia de candidatos.

En otro orden de cosas expone el Sr. Vicegerente que quedó pendiente del otro día el tema de minusvalía y los apartados de pruebas, perfiles y programas.

El Comité de Empresa comenta que el asunto planteado en la anterior reunión de si las plazas por el cupo de minusvalía se calculan sobre el total de la oferta, o en cada convocatoria, lo han sometido a estudio por el servicio jurídico.

El Sr. Vicegerente dice que está claro que las plazas de minusvalía son del 5% de la Oferta de empleo.

El Comité de Empresa dice que la Oferta de empleo no son plazas vacantes y que ellos se han mirado la última convocatoria de la Gerencia. Añaden que lo que interesa es el procedimiento para que no sea recurrida. Insisten en que debe partirse de la convocatoria de la gerencia de 2002 y añadir lo nuevo. Dicen que esta convocatoria sí tenía un orden lógico que coincide con el Convenio.

El Sr. Vicegerente contesta que la estructura de esta convocatoria es la que propone la Gerencia y que no es una estructura que contravenga al Convenio. Dice que están incluidos en la misma todos los aspectos y que se ha sometido a consulta del Servicio Jurídico y no es un requisito legal que se siga el orden del Convenio.

El Comité de Empresa insiste en que se discrepa de la misma ya que no está el proceso en el orden establecido en el convenio y que tendría que ser una convocatoria lo menos engorrosa posible, de diez puntos y no de 14, si fuera posible. Creen que tal y como está es impugnable, ya que se esta invirtiendo el orden establecido en el convenio.

El Sr. Vicegerente dice que no está de acuerdo con el tema del orden que plantea el Comité y que lo que se puede hacer es someter la convocatoria de gerencia a personas ajenas a la negociación para que la valoren.

El Comité plantea que no es lógico lo que se contiene en la convocatoria ya que hay que ordenar, por ejemplo primero el tema de las solicitudes y después el examen etc. y en la propuesta de Gerencia aparece primero los tribunales y después las pruebas. Dicen que si ya el Convenio establece un orden, no entienden porqué hay que cambiarlo.



El Sr. Vicegerente dice que se volverá a revisar este tema de ajustarse a la secuencia del convenio, pero no porque sea un requisito legal ya que el orden no se establece en la Ley. Hay convocatorias diferentes que pueden contener un orden distinto, no obstante dice que la Gerencia se compromete a revisarlo. Añade que lo que interesa es el contenido, y que la forma de presentarlo es potestad de la administración, no obstante expone que en la convocatoria de oposición libre se mirará el orden según el convenio, ya que lo interesante es que sea un orden amigable. También indica que se revisará con la convocatoria del 2002.

El Comité de Empresa dice que no es cierto que sea potestad de la administración, ya que está claro que para las convocatorias hay que llegar a un acuerdo con el Comité de Empresa. Dicen que las normas deben ser un "cuerpo", no una suma de requisitos y reiteran que la propuesta que se les ha presentado es un "corte y pego" de la del Personal Funcionario, citando como ejemplo que en el punto 2 debe citarse el convenio colectivo, y no el Estatuto, ya que las convocatorias de personal laboral no se regulan en el Estatuto.

En cuanto al apartado de publicación de la convocatoria el Comité de Empresa dice que deberá ser sólo en el BOC.

El Sr. Vicegerente contesta que hay que publicar en los dos boletines, BOE y BOC ya que es un requisito establecido en la LOU, y que no se ha puesto hasta ahora en ninguna convocatoria por no haberse realizado ninguna después de la entrada en vigor de esta norma.

El Comité indica que ellos opinan que es un requisito para las convocatorias del personal funcionario, pero no para el personal laboral, que tienen una regulación específica.

El Sr. Vicegerente dice que se comprobará nuevamente este apartado.

También pregunta el Comité por qué motivo se contiene en el punto 3.2 que hay que publicar documentación en las Delegaciones.

El Sr. Vicegerente responde que hay que quitar de este punto la Delegación de Tenerife. Se publicará en los registros auxiliares del Registro General, que son en la actualidad los de las Delegaciones y el recientemente creado y en espera de su publicación, el ubicado en el Edificio de la Granja, por lo tanto, se publicará en el Edificio de los Servicios Administrativos, edificio de la Granja y en la Delegación de Lanzarote.

En relación al punto 4.2 el Comité plantea que sea el enunciado principal, por lo que habría que ponerlo al principio y enumerarlo. Asimismo plantean que en el apartado de solicitudes la propuesta que hace el Comité es más completa y añaden que las solicitudes se hacen por plaza y no por bloque. Dicen que en este bloque hay dos plazas y que deben ser son dos convocatorias, aunque las bases de la



convocatoria sean las mismas y las características de cada puesto en el caso por ejemplo de Relaciones Internacionales y Servicio de Prevención también. Explican que deben ser dos convocatorias porque de esta manera, si es una sola convocatoria, al impugnarse una se paralizaría la otra. Y añaden que cuando se hablaba de Bloques, el Comité de Empresa se refería por ejemplo a "Bloque Experimental"...

El Sr. Vicegerente responde que lo que se había acordado es que cada bloque fuera una convocatoria. Dice que de esta discusión se deduce que no se han entendido las posiciones de cada parte. Sigue diciendo que está claro que las bases de la convocatoria son las mismas y que solo cambian los apartados de pruebas, perfil y programa. No obstante, está mal redactado porque no debe hablarse de plaza sino de puesto de trabajo y además hay que tener en cuenta que a más convocatorias, más gastos generan, publicarlas en los boletines, etc.

El Comité de Empresa plantea que en el punto 5.3 dice que se publica en el BOE únicamente, y en cambio en el apartado que vimos anteriormente de publicación les dijo el Vicegerente que debía publicarse en los dos boletines el BOE y el BOC.

El Sr. Vicegerente comenta que en este caso sólo se requiere que sea en el BOE por requisito legal.

El Comité de Empresa comenta que en el punto 5.4.c no se cumple la ley. Ya que los documentos se pueden presentar en los registros de ayuntamientos, cabildos, etc. Y tampoco se puede obligar a enviar un fax o telegrama.

El Sr. Vicegerente contesta que sólo se pueden presentar en los registros que dice la ley y en los que tengamos firmado convenio. En este último caso no hay ningún convenio firmado. Añade que si se puede obligar a enviar un fax o telegrama, si está en la convocatoria, esto es una medida de eficacia.

El Comité de Empresa plantea asimismo que las tasas son muy caras, y que se enviará escrito al Consejo Social para que se revisen las mismas. Asimismo añaden que sólo deben aparecer las tasas de dicha convocatoria.

En cuanto al punto 7 de admitidos y excluidos a la convocatoria el Comité de Empresa dice que con los listados definitivos de admitidos y excluidos se podría publicar la fecha del examen, que no puede ser inferior a 15 días, pero que en la propuesta de la Gerencia figura que se publica con los listados provisionales.

El Sr. Vicegerente contesta que está correcto.

El Comité plantea asimismo que el baremo puede estar antes, ya que se podría publicar el mismo junto con las listas definitivas, sólo con adaptar el programa



informático. Por ello dicen que en una sesión se podría constituir el tribunal y en otra baremar y que sería importante conocer el baremo antes de ir a la oposición, como se hace en Educación.

El Sr. Vicegerente dice que lo que el Comité quiere decir es que el tribunal intervenga antes de la lista definitiva, pero las disfunciones no se corrigen con un cambio en el protocolo de funcionamiento. Dice que en Educación no es la misma comisión la que valora los méritos y que la que examina, ya que se encarga a otros docentes la valoración de los méritos. Indica que se podría hacer lo que el Comité solicita, incluso sin herramienta informática, pero se estaría valorando una lista que no es definitiva. No obstante indica que se mirará esta posibilidad.

El Comité de Empresa plantea también que del punto 7.2 hay que quitar la referencia al punto 6.3. y añadir en qué registro se pueden presentar.

El Sr. Vicegerente contesta que efectivamente hay que quitar la referencia 6.3 y poner 3.2 y relacionarlo con el 7.2

El Comité de Empresa plantea que el punto 8.3. debe suprimirse la palabra "escala" al referirse a funcionarios y no existir la misma en los laborales. Y en el punto 8.3.i, indican que para constituirse el tribunal no hace falta la mayoría de sus miembros, que se puede constituir con más de tres y menos de cinco.

El Sr. Vicegerente indica que se revisará este apartado.

En el apartado 8.4.c el Comité de Empresa plantea que se estudie si se pueden valorar los méritos antes de que se publique la lista definitiva.

El Sr. Vicegerente les responde que no se pueden valorar méritos para que después el aspirante no se presente, ya que el concurso tiene como finalidad ordenar a los que aprueban y así es más operativo, ese es el motivo de que se realice al final, sólo con los aprobados.

En relación al punto 9 y 10 relativos a la descripción del proceso selectivo y al desarrollo de la fase de oposición, el Comité de Empresa plantea que se modifique en su totalidad. En relación a la fase de oposición, dicen que debe hacerse constar que los exámenes serán tipo test y que los supuestos prácticos se realizarán por escrito. En cuanto al punto 9.3 indican que no lo entienden. Dicen que en todo caso habrá que analizar cada una de las pruebas.

El Sr. Vicegerente contesta que efectivamente habrá que definir la fase de oposición para cada uno de los puestos y revisar los perfiles, programas y las pruebas.

En cuanto al punto 11 relativo a la relación de aspirantes seleccionados indica el Comité de Empresa que lo que se establece en el apartado 11.2 no se recoge en



el convenio, opinan que no hay que añadir cuestiones que no estén en el convenio indicando que podría decir "En ningún caso el Tribunal podrá declarar", pero no "aprobar", ya que en caso contrario se contradice con la bolsa de trabajo.

El Sr. Vicegerente contesta que se revisará el término "aprobado" por si contradice lo establecido para las bolsas de trabajo. Sigue diciendo que en el mismo apartado, cuando dice que serán "nulas de pleno derecho" las convocatorias que contravengan lo establecido, aunque el Convenio no lo dice, se consultó con el Servicio Jurídico, y es una norma que excede el Convenio ya que la Administración no puede declarar que han superado las pruebas un número mayor de personas que las que suponen las plazas que se ofertan.

En el apartado número 12 el Comité de Empresa propone que se suprima la frase "En cada Universidad", y en su lugar se ponga "En la ULPGC". También proponen suprimir el punto 12.2 y 12.3. En este último se pone un número máximo de aspirantes que conformarán las listas y opina el Comité que no deben ponerse límites. En cuanto al punto 12.4 dicen que hay que reflejar lo que dice el Convenio y que habrá que sentarse a tratar específicamente el tema de las bolsas.

El Sr. Vicegerente contesta que el punto 12.2. es correcto y no debe modificarse, y en cuanto al 12.3. se podría valorar que dijera que la bolsa se compone de todos los aprobados. En cuanto al 12.5 dice que la bolsa tiene que tener una validez y está supeditada a los cambios de los perfiles de acuerdo con el Comité y la Gerencia. Si la oposición es dentro de 3 años la bolsa puede servir pero si pasa más tiempo no, ya que hay que tener en cuenta la obligación de acudir a las bolsas antes que a las oficinas de empleo.

El Comité indica que la vigencia de las bolsas la establece el convenio y es entre convocatoria y convocatoria. Lo que hay que hacer es sacar las plazas año tras año. Añaden que al hacer las convocatorias por bloques se agiliza y también al hacerlas tipo estándar.

El Sr. Vicegerente comenta que también se retrasan las convocatorias por la aprobación de la propia RPT o por la firma del Convenio. Indica que para cada una de las plazas vacantes hay que hacer un concurso de traslados, una convocatoria de oposición interna y después sacarla a libre y esto es excesivo. Opina que hay que limitar la vigencia de las bolsas porque el perfil cambia y el personal se va adaptando a los perfiles.

En relación al punto 13 relativo a la presentación de documentos indica el Comité de Empresa que puede tener aspectos duplicados con lo que se establece en el apartado de solicitudes. También indican que no puede ponerse lo que establece el apartado e) de este punto relativo a los reconocimientos médicos.



El Sr. Vicegerente indica que se revisará si hay duplicidades y también dice que los reconocimientos médicos hay que realizarlos para detectar si se padece alguna enfermedad física o psíquica.

El Comité de Empresa dice que los reconocimientos médicos se pueden realizar a través del Servicio Médico según la ley ya que para cada puesto hay establecidos unos protocolos médicos.

El Sr. Vicegerente contesta que se estudiará.

En cuanto al punto 14 relativo a la formalización del contrato el Comité de Empresa manifiesta que figuran dos puntos con la misma numeración y que el primero está incompleto.

El Sr. Vicegerente responde que se revisarán estos apartados.

Continúa el Sr. Vicegerente indicando que para dar por acabada la sesión enunciará lo que queda pendiente para tratar en la próxima reunión:

Por parte del Comité de Empresa:

- Mirar las convocatorias por bloques.
- Mirar el tema de minusvalía.
- Mirar las tres "P", Pruebas, Perfiles y Programas.
- Mirar el documento propio.
- Mirar si se tiene que publicar en el BOE y BOC, si es así como dice la LOU.
- Enviar actas y corregir las que procedan.

Por parte de la Universidad:

- Adaptar secuencia de la base de la convocatoria según el convenio. La Gerencia lo mirará. La ley en principio no obliga a una secuencia determinada.
- Se estudiará la propuesta de una estructura más "amigable".
- Se mirarán todas las aportaciones del documento presentado hoy, así como las observaciones que se han ido produciendo durante la reunión de hoy:
  - a) En el Preámbulo falta la especificación del convenio
  - b) Denominación de lo contemplado en la base 1º (normas generales)
  - c) En la Base 3º justificar por qué se publica en el BOE y BOC. El Comité de Empresa solicita si es factible eliminar la publicación en el BOE
  - d) En la Base 5º estudiar la necesidad de comunicar por FAX o Telegrama las solicitudes presentadas fuera de los Registros de la ULPGC
  - e) En la Base 7º estudiar la posibilidad que el Tribunal haga la valoración de los méritos antes de la publicación de las listas definitivas
  - f) Mirar el apartado 8.3.i
  - g) Volver a redactar la Base 10º a partir del punto 5
  - h) Volver a redactar el punto 11



- i) Estudiar para cada puesto de trabajo el número máximo de aspirantes de la bolsa de sustitución (apartado 12.3)
- j) Estudiar los documentos que aparecen en la Base 13º por si hubiera duplicidad con relación a lo que figura en la Base 6º
- k) Estudiar por qué se presenta después de superadas las pruebas
- l) Además se estudiaran distintos aspectos de forma como los contemplados en los apartados: 4.2, 6.3, 7.1
- m) Están de acuerdo en introducir en la convocatoria herramientas que permitan realizar procesos ágiles como:
  - entre prueba y prueba no menos de 3 días ni más de 7 días
  - para superar los 7 días se requiere a los tribunales la conformidad de la Gerencia que atenderá a los criterios de afluencia de participantes
  - Poner un plazo de 2 meses entre la publicación y contratación del personal. Pendiente de un estudio más exhaustivo para la próxima reunión.
- n) Queda pendiente por parte del Comité de Empresa el tema de la minusvalía
- o) La parte de oposición hay que especificar cómo serán las pruebas y podrán ser diferentes para cada oposición (no es acuerdo)
- p) Residencia, estudiar si es factible baremar la residencia canaria en el Concurso de méritos.
- q) Recoger en la convocatoria el nombre de Puestos de Trabajo y no de plazas. El Vicegerente lo consultará.

Finaliza la sesión siendo las 14, 50 horas.

