

**REUNIÓN DE LA GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN
CANARIA Y EL COMITÉ DE EMPRESA.
20 de julio de 2005**

ASISTENTES

POR LA UNIVERSIDAD,

- D. Pablo Javier Hernández Bolaños.
Vicegerente de Recursos Humanos.
- Secretaria:
D^a Esther Rodríguez Déniz
Directora de la Secretaría Técnica de
Organización
D^a Esther Lodos Cuyás.
Subdirectora de Coordinación de Servicios

POR EL COMITÉ DE EMPRESA

- D. Antonio Ballester Monzón
- D. David Barbeito Ramírez
- D^a Estrella Ossorio Moreno
- D. Rafael Martínez Aguilar
- D. Guillermo Martínez García
- D. Armando Cruz Godoy
- D^a Mercedes Celada Azcona

En la Sala de Juntas de la Sede Institucional, C/ Juan de Quesada nº 30, siendo las 09.30 horas, se reúne la Gerencia de esta Universidad con el Comité de Empresa para tratar los siguientes asuntos:

- Convocatorias para la provisión de puestos de trabajo del personal laboral.

Se inicia la sesión con la intervención del Sr. Vicegerente de Recursos Humanos que pregunta al Comité de Empresa si han estudiado el documento que se les envió por correo electrónico y explica que en dicho documento, llamado por el Comité "convocatoria transaccional", se han dejado en color negro todos los aspectos a los que ya se había llegado a acuerdo, por lo que no se tratarán en esta reunión, en color gris figuran los temas que hay que tratar y en color rojo, las últimas aportaciones que son básicamente de forma.

El Comité manifiesta que no se les han remitido los anexos.

El Sr. Vicegerente explica que los anexos, que efectivamente no se enviaron, serían los siguientes:

- Anexo 1: Puestos de trabajo que se ofertan.
- Anexo 2: Perfiles y programa.
- Anexo 3: Solicitud (si está incluido).
- Anexo 4: Tipo de pruebas.
- Anexo 5: Tribunal calificador.

Sigue diciendo el Sr. Vicegerente que sólo se ha aportado hasta ahora el Anexo 3, ya que el resto se confeccionarán según se vayan negociando los apartados de pruebas, perfiles y programas de los puestos que forman parte de cada convocatoria.

A continuación se repasa el documento citado comentando el Sr. Vicegerente cada uno de los cambios que se han introducido en el mismo:

- En la página 1, párrafo primero, en la frase "y con el fin de atender las necesidades del personal de administración y servicios" sobra la "l" de la contracción "del". También dice que aparece un párrafo en gris referente a la RPT, que lo único que se ha cambiado es el orden respecto a la propuesta del Comité.
- En la base 2, apartado 2.1 se modifica donde dice "Anexo l" ya que por homogeneizar debe decir: "Anexo 1". Asimismo se añade en el apartado 2.3 la expresión "de dicho cupo de reserva" ya que de esta manera queda más claro que se refiere al acceso general.
- En la Base 3, apartado 3.2, aparece en rojo la expresión "Registro Auxiliar de...", ya que es más correcto que poner simplemente "en la Delegación de..." Asimismo, en el apartado 3.3 se modifica donde dice: "toda la información" por "esta información". Y, en el apartado 3.4 se modifica la palabra "Tribunal" por "Tribunal Calificador".
- En la Base 4, apartado c), comenta el Sr. Vicegerente que aparece en gris el siguiente párrafo: "También podrán participar los descendientes, el cónyuge y descendientes del cónyuge, de los españoles y de los nacionales de otros Estados..." indica que este apartado ya se trató en la anterior sesión y, únicamente había una diferencia con la propuesta del Comité en una coma. Asimismo comenta que figura en gris también el apartado 6) ya que se acordó también en la anterior sesión que era más correcto hablar de "empleo público" que de "función pública".
- En la Base 5 se ha añadido la base 5.2, que antes figuraba como el párrafo primero de la Base 6 d. Sigue diciendo que se ha puesto en rojo en el punto 5.4 la expresión "Registro Auxiliar de..." por los motivos ya expuestos.

El Comité de Empresa interviene en este momento para decir que no se había llegado a acuerdo sobre suprimir lo referente a la gratuidad de la solicitud, pero lo estudiarán en el receso.

- Continúa el Sr. Vicegerente indicando que en la Base 6, apartado b), figuran en rojo las tasas, pero que se pondrá en cada convocatoria la que corresponda al grupo que se convoca. Asimismo indica que en esta base aparecían cuatro apartados, a), b), c) y d), y que ahora el apartado c) se inserta en el b), por ser más coherente. También comenta que al apartado c) se le ha dado un título y su explicación.
- En la Base 7, apartado 7.1 se ha cambiado la palabra "lista" por "relación". Y, en el apartado 7.3 a la palabra "plazo" se le añadió "de reclamaciones" para una mejor

comprensión del texto. Comenta que repasando el documento se ha detectado también un error en la última línea, y es que no debe hacer referencia a la base 5.3 sino a la 5.4, por haberse añadido una 5.2 que antes no existía.

En la Base 8, indica el Sr. Vicegerente que lo que aparece en gris se trató en una reunión anterior, pero opina que el texto no había quedado suficientemente claro, la Gerencia propone una nueva redacción en la que aparecen dos conceptos "parte" y "pruebas".

El Comité opina que si se pone la palabra "pruebas", es decir, en plural, los opositores pueden interpretar que serán varias, por lo que habría que poner un término genérico, como por ejemplo: "Prueba Teórica" y "Prueba Práctica".

El Sr. Vicegerente comenta que efectivamente, se utilizan diversas palabras para lo mismo, parte, prueba, ejercicio, y esto puede confundir a los aspirantes.

El Comité cree que se podría poner "Prueba Teórica" y "Prueba Práctica" o "Parte Teórica" y "Parte Práctica".

- Continuando con la Base 8, el Sr. Vicegerente comenta que en la base 8.2.b, aparece un párrafo en rojo, se ha dejado igual, pero cambiando el orden para que fuera más coherente con los guiones, párrafos y epígrafes.

- En la Base 9, dice que el apartado 9.3 aparece en gris, ya que se quedó en fusión los contenidos de la base 9.2 y 9.4, pero la propuesta no se ha trasladado a este documento. Comenta que después del receso se les facilitará una nueva redacción que considera más entendible.

- En la Base 10 comenta lo siguiente: en el apartado 10.1 debe aparecer anexo 5, el apartado 10.2.e) aparece en rojo porque estaba pendiente su aclaración, en el apartado 10.2 j) aparece en rojo el texto siguiente: "El Rector, a propuesta del Tribunal, designará estos asesores especialistas" ya que este texto estaba acordado pero no aparecía en la propuesta del Comité y, en el apartado 10.3.a) indica que aunque no aparece ningún texto señalado en rojo se ha detectado un error, donde dice "base 10", debe decir "base 8".

- En la Base 11, apartado 11.1, comenta el Sr. Vicegerente que dice: "Una vez finalizadas las pruebas selectivas, el Tribunal...", y opina que debe decir "Una vez finalizado el proceso selectivo, el Tribunal...". También señala en este punto que se habla de publicar según la base 3.2 y se propone que cuando se citen las publicaciones, se haga referencia simplemente a la base 3.

- En la Base 13, en la introducción, dice el Sr. Vicegerente que aparece una coetilla en rojo, que es de forma, se trata de la frase: "documentación necesaria para el concurso", a la que se propone añadir: "y para la contratación", ya que hay algunos documentos que se piden y que no se valoran en el concurso de méritos.

- Sigue diciendo que en el apartado 13.c), se ha cambiado, como en otros apartados, la frase "la función pública" por "al empleo público".

- En la Base 14, se ha incorporado como punto 14.1 lo que figuraba en la base 13 relativo al certificado de aptitud.

El Sr. Vicegerente comenta que esto es todo lo que quería exponer sobre el documento enviado por la Gerencia, y propone hacer un receso para que el Comité pueda estudiarlo.

Siendo aproximadamente las 11,30 horas el Sr. Vicegerente toma la palabra para reanudar la sesión, preguntando al Comité su opinión sobre la nueva redacción de la base 9 que se les ha facilitado en el receso.

El Comité contesta que les parece mejor la que estaba originalmente y se pasa a tratar el documento con las cuestiones planteadas por la Vicegerencia:

- Plantean en relación a la Base 8, donde la fase de oposición se valora con una puntuación máxima de 80 puntos, 40 puntos para cada una de las partes, y habría que señalar un mínimo para cada una de ellas, ya que no se puede tener 30 puntos en una y 10 en la otra. Opinan que en cada prueba, tanto teórica como práctica, es necesario tener un 5 en cada una de ellas.

El Sr. Vicegerente responde que se podría poner el 50% de la puntuación para dar por superada cada parte, quedando de la siguiente forma "Cada parte será superada al obtener el 50% de la puntuación"

El Comité opina que se debe eliminar la referencia a los 40 puntos para evitar malentendidos y poner que se tiene que superar el 50%. La propuesta que hacen es la siguiente redacción: "Siendo indispensable obtener un mínimo de un 50% de la puntuación, en cada una de las partes".

- En el Base 10.2.e), el Comité propone el siguiente texto: "Se abstendrán de actuar aquellos miembros que contravengan la regulación referente a las incompatibilidades contempladas en la legislación de la función pública y del acceso al empleo público".

- En la Base 8, el Comité indica que están de acuerdo con la redacción dada por la Gerencia, comentando que en la valoración de los méritos hay dos apartados: Méritos profesionales y Méritos de formación, y hay que ponerlos igual, por lo que también están de acuerdo.

Finalizado el repaso de los aspectos que planteaba el Comité en relación a la convocatoria, el Sr. Vicegerente propone pasar a analizar los anexos correspondientes a los dos primeros puestos de trabajo. Antes de entrar en materia, dice que quiere comentar una cuestión de orden. Así, expone que el artículo 20 del Convenio Colectivo, en el punto 2 "Convocatorias Libres", establece que estas convocatorias deben ser acordadas entre la Gerencia y el Comité de Empresa, y

sobre esta base se ha establecido la negociación, pero considera que el Comité ha entrado en determinados aspectos como puede ser la forma de redacción, que no cree que sea la filosofía del Convenio. Por ello dice que la Gerencia quiere que quede constancia del espíritu dialogante y de las reuniones que se han tenido que celebrar para llegar a un acuerdo, así como los retrasos que esto ha supuesto, teniendo en cuenta que lo más importante de esta negociación, aún no se ha abordado.

El Comité replica diciendo que ha dado muestra de su voluntad de diálogo, que se han acercado a la propuesta de la Gerencia, y que si se ha dilatado es porque la Gerencia cambió radicalmente el modelo de convocatoria que venía aplicándose. No obstante consideran que esta convocatoria, al ser fruto de un acuerdo, puede suponer un gran avance para el futuro por lo que están satisfechos del trabajo realizado.

El Sr. Vicegerente explica que en el artículo 20.2 del Convenio se dice que "son objeto de acuerdo...", y no pone que las dos partes tengan que traer cada una su propuesta, ya que esta forma de negociar es muy lenta.

El Comité discrepa en este aspecto y vuelve a hacer referencia al apartado del Convenio Colectivo que establece el intercambio de propuestas.

El Sr. Vicegerente pregunta también sobre la forma de reflejar este acuerdo por escrito, proponiendo que al documento se le llame "Modelo de convocatoria" y se firme por las dos partes.

El Comité manifiesta su acuerdo con esta propuesta.



A continuación el Sr. Vicegerente plantea la importancia de los perfiles de los puestos que se va a abordar a continuación e indica que hay que pensar en los perfiles de cara a la convocatoria libre, pero sin perder de vista que los perfiles también afectarán al concurso de traslados. Sigue diciendo que como esta será la primera vez que se aplique el criterio del Convenio de igual categoría y especialidad, habría que estudiar alguna fórmula que asegure que el trabajador que ocupe un puesto mediante el concurso de traslados esté capacitado para dicho puesto, ya que en muchos casos la especialidad que se les ha asignado en RPT no coincide con la que tenían en el momento de acceder al puesto.

El Comité comenta que el Convenio establece como requisito para el concurso de traslados, el poseer igual categoría y especialidad y esto es lo que hay

que aplicar. Comentan que en un primer momento, al haber asignado las nuevas categorías y especialidades a los trabajadores por acuerdo del Comité y la Gerencia, puede haber alguna dificultad, ya que los trabajadores no accedieron a los puestos con estos perfiles que ahora se determinan. También comentan que les preocupa el hecho de que dentro de un mismo Departamento hay laboratorios muy diferentes, y los perfiles de los puestos han de ser iguales, por lo que opinan que esta filosofía quienes la deben asumir son los Departamentos, que deben respetar la adaptación a la nueva estructura que establece el Catálogo de Categorías y Especialidades de las Universidades Públicas Canarias.

El Sr. Vicegerente dice que no cabe duda de que dentro del mismo Departamento los perfiles deben ser iguales y que en las reuniones mantenidas con los jefes de las unidades, ninguno se ha manifestado en contra y por otra parte los trabajadores de nuevo ingreso también deben ser seleccionados en base a estos nuevos perfiles.

El Comité pone el ejemplo de que puede darse la situación de varios Departamentos diferentes con puestos de trabajo de la misma especialidad, por ejemplo técnicos instrumentales, estos puestos se convocan con un mismo perfil y el aspirante que mejor puntuación obtenga elegirá el Departamento al que desea ir. Esto no garantiza que el trabajador que se incorpora conozca al 100% todas las tareas propias de ese Departamento. Pues bien, comentan que en el concurso de traslados va a suceder lo mismo, y no se podrá exigir más al trabajador que se traslada que al que ha entrado de la calle. Dicen que esta filosofía rompe la que se ha venido utilizando durante muchos años. Continúa exponiendo el Comité que el perfil que se les va a exigir a los trabajadores para un concurso de traslados es también diferente al perfil que tenían cuando accedieron y su preocupación es que los Departamentos tengan la pretensión de que estos trabajadores hagan de todo, como ha sucedido hasta ahora, que incluso se ha dado el caso de poner a dar clases a trabajadores del grupo IV.

Siguen diciendo que el concurso de traslados es un proceso en cadena, y el problema surge si los responsables del Departamento no resultan satisfechos con ese traslado, ya que el trabajador no podrá volver a su puesto de origen por estar éste ocupado por otra persona.

El Sr. Vicegerente expone, que al tener puestos de trabajo vacantes, organizativamente lo que corresponde es cubrirlos y para ello hay que efectuar obligatoriamente un concurso de traslados, indica que el personal que pueda optar a esos puestos, en teoría tiene que estar capacitado, por lo que entiende que no deben existir inconvenientes organizativamente. Sigue diciendo que teniendo claros los criterios no tiene porque haber problemas, ya que este movimiento no debe verse como un trastorno. Comenta que habría que diseñar alguna herramienta para comprobar las capacidades de los trabajadores que concursan, y suplir las carencias

que pudieran tener, ya sea a través de formación específica o de cualquier otra fórmula.

El Sr. Vicegerente comenta para finalizar que hay que seguir pensando en esta cuestión para buscar alguna solución que permita ejecutar los concursos de traslados con los requisitos que pone el Convenio, pero con las garantías de que serán las personas idóneas para cada uno de los puestos, y recuerda también que para que los perfiles se adapten a todo esto, no se debe olvidar que son documentos vivos.

Se levanta la sesión siendo aproximadamente las 13,15 horas