

GERENCIA-SECCIONES SINDICALES-JPFND

POR LA UNIVERSIDAD:
D. Pablo Hernández Bolaños
Vicegerente de Recursos Humanos.

SECRETARIA:
D^a Esther Lodos Cuyás
La Subdirectora de Coordinación de Servicios.

POR LAS SECCIONES SINDICALES:
D^a Antonia Hernández Valentín. FETE-UGT
D^a Carmen Sanchez Brito. FETE-UGT
D. Aurelio Oramas Tejera FRTE-UGT
D. José Manuel Rebollo Guardiola. FETE-UGT
D. Juan Carlos Santana Díaz. GSOC
D^a Soraya Socorro Trujillo. CCOO
D. José Fernando Martín Socas. CSI-CSIF
D. Francisco J. González Morales. (Invitado
por CSI-CSIF)

En las Palmas de Gran Canaria,
Sede Institucional de la Universidad,
siendo las 12,20 horas del día 8 de
junio de 2005, se reúnen las personas
que al margen se relacionan para
tratar los siguientes puntos del orden
del día:

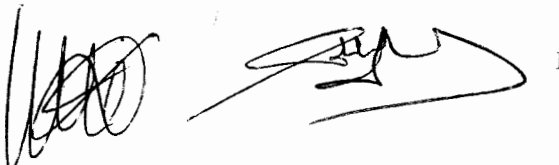
- Aprobación del acta de la sesión anterior.
- 1º Promoción restringida para los grupos A y B.
- 2º Convocatoria de concurso de traslados del Personal Funcionario.
- 3º Convocatorias para el acceso a las diferentes Escalas de Funcionarios.

Dada la conformidad por los asistentes del acta anterior, comienza la sesión con la intervención del Sr. Vicegerente de Recursos Humanos excusando la ausencia del Sr. Gerente, que en un principio iba asistir a la misma por estar muy interesado en tratar el punto 1º del orden del día. Por ello, dicho punto se deja para una próxima reunión.

Así, se pasa a tratar el punto 2º "CONVOCATORIA CONCURSO TRASLADOS" explicando que en la anterior reunión se olvidó comentar la disponibilidad que la Gerencia tiene por regularizar la situación de una trabajadora procedente de la Universidad de Salamanca que se encuentra en Comisión de Servicios en la nuestra. La solución más apropiada es la firma de un convenio entre las dos Universidades que propicie el traslado de un puesto de trabajo por cada una de ellas.

Interviene D^a Josefa Hernández, comentando que se puede hacer después del concurso, como una convocatoria puntual para ese puesto.

D. Juan Carlos Santana comenta que según el artículo 74.1 de la LOU si se puede realizar ese Convenio, pero que él prefiere llegar a acuerdos con otros organismos como Ayuntamientos, Cabildos, etc. y no con Universidades de fuera, por lo que no está de acuerdo, aclarando que podría originar problemas en un futuro, dado que podría venir alguien en Comisión de Servicios y posteriormente quedarse en la plantilla, preocupándole lo peligroso que esto puede llegar a ser. De todas formas y en este caso concreto, su sindicato no está ni a favor ni en contra.



Interviene D^a Josefa Hernández para explicar que es la única fórmula de solucionar el problema que ya tenemos, solucionándolo de esta manera tendremos una plaza en la Universidad de Salamanca. Lo que hay que hacer es resolver el problema sin suspicacias y ofrecer una solución.

D^a Soraya Socorro está de acuerdo pero comenta que no nos tenemos que olvidar que la gente de la península viene encantada y que no sucede lo mismo en el caso contrario.

Interviene D. Fernando Martín indicando que no está en contra de esta compañera, pero que esta solución podría ser un coladero en un futuro y pone como ejemplo el caso de Asturias.

Interviene el Sr. Vicegerente diciendo que el no ve relación entre el caso de esta trabajadora y lo que argumentan alguno de los sindicatos como inconvenientes ya que estos quedan salvados con el convenio; si no hay convenio, añade, este problema no se puede arreglar. La propuesta de UGT es un convenio para resolver un único puesto de trabajo, no es el espíritu de la LOU que se abre a todos, nos acogemos a la ley para resolver este problema puntual. Con la nueva RPT que se publica ahora, más blindada que antes, no da lugar a coladero, no puede venir nadie en Comisión de Servicios, esos puestos se ocuparán con los funcionarios propios o de otra administración pero que estén ya dentro.

D^a Josefa Hernández comenta que si el CSI-CSIF tiene otra solución que la plantee, que la solución de UGT no es la única. Lo que tenemos que hacer es regularizar la situación de esta trabajadora.

El Sr. Vicegerente interviene para ratificar lo que D^a Josefa comenta, y que en caso contrario dicha funcionaria se tendría que ir.

Interviene D. Francisco J. González diciendo que la Comisión de Servicios es una situación temporal y que es potestativo de cada Administración, en la RPT la provisión del puesto de trabajo es por concurso o por libre designación y no en comisión de servicios.

El Sr. Vicegerente indica que él no lo entiende así ya que la procedencia es un requisito para el desempeño del puesto.

D^a Josefa Hernández dice que el requisito es la procedencia. La Comisión de Servicio si es una forma de provisión y actualmente no es una situación anómala.

Toma la palabra el Sr. Vicegerente para explicar que la prisa en solucionar este problema es por la relación que existe con la convocatoria del concurso de traslados y está de acuerdo con la propuesta de UGT.

D. Juan C. Santana expone que con respecto al concurso de traslados la RPT blindada a la gente de fuera. No tiene problemas en la firma de un convenio, pero

opina que el problema vendrá en el futuro, ya que se podría crear un puesto de libre designación y en un concurso de traslados posterior quedarse en la plantilla. En el caso particular que se está tratando no va a suceder, pero no se fía en un futuro.

D. Fernando Martín comenta que se están cambiando los baremos y pregunta si se valoran las Comisiones de Servicios ya que siempre hemos planteado que el tema de las Comisiones de Servicios estaba bastante claro que no se valorarían.

D^a Soraya Socorro le aclara que efectivamente no se pueden valorar.

Sigue con su intervención D. Fernando Martín comentando que en el caso de las oposiciones hay que ser lo más objetivo posible. Actualmente tenemos un documento donde se ha dado un paso atrás, creando así una incertidumbre por estar cambiando continuamente, en concreto el baremo. No teniéndolo claro con este documento.

D^a Soraya Socorro apunta que en este sentido se podría poner una coletilla, este tema ya se habló y se quedó en ponerlo lo más claro posible para la que Comisión de Valoración no tenga dudas.

El Sr. Vicegerente le contesta que el baremo es el que es. La Gerencia lo ha dejado como está, ya se negoció hace un par de años y ahora no se va a tocar.

D. Francisco J. González pregunta si al funcionario que ha promocionado se le valora la Comisión de Servicios y que sucederá si se queda en el mismo puesto de trabajo con carácter definitivo.

D^a Soraya Socorro le aclara que no se valora la Comisión de Servicios y que esto figura en el Concurso de Traslados. En el caso de obtener la plaza si se valoraría pero a posteriori, después del concurso. Esto es lo que dice la ley y por lo tanto por encima de lo que puedan decir las convocatorias.

Interviene D^a Josefa Hernández diciendo que está pendiente el tema de valorar el idioma en los puestos del Servicio de Información al Estudiante, la propuesta de ella es realizar un concurso específico, que se valorará después del concurso general, que se puede hacer una entrevista... Hay que mirar y especificar qué titulaciones se valorarán, las del Aula de Idiomas, la de la Escuela Oficial de Idiomas, First Certificate, etc.

El Sr. Vicegerente le contesta que en la RPT las titulaciones que se tienen en cuenta son las titulaciones oficiales, en este caso sería la Escuela Oficial de Idiomas.

D. Juan C. Santana interviene para preguntar si no se valoraría también los cursos del ICAP, los cursos que imparte el Aula de Idiomas de la ULPGC, etc...

El Sr. Vicegerente le contesta que oficial sólo es el First Certificate, los cursos del ICAP no son equiparables y los cursos que imparte el Aula de Idioma lo que

hacen es prepararte pero no tienen reconocimiento oficial. Hay que valorar el First Certificate, Licenciatura, etc.

Interviene D^a Josefa Hernández para comentar que en los puestos del Servicio de Información al Estudiante a los que se les pide el idioma, hay que concretar un poco más para cada puesto, no puede exigir lo mismo a un grupo "C" que al grupo "B".

D^a Soraya Socorro interviene para comentar que la Licenciatura ya se valora en el apartado de titulación, se puede poner un nivel de inglés mínimo para todos. Sigue diciendo que todas las tareas de esos puestos no se van a realizar en inglés y no nos tenemos que olvidar que hay personas ocupando actualmente esos puestos, y a unos se les va a exigir y a otros no. Se podrían valorar diferentes cursos, aunque no sean títulos, también se podría hacer una prueba.


D^a Josefa Hernández opina que el tema del idioma es un mérito preferente y no excluyente y no está de acuerdo con hacer una prueba, hay que especificar lo que se va a valorar.

El Sr. Vicegerente opina que la Comisión de Valoración tiene un margen para valorar lo que estimen conveniente.

D^a Soraya Socorro le contesta que en las Comisiones de Valoración se encuentran personas razonables y personas muy intransigentes, por lo que hay que especificar lo que se valorará.

Toma la palabra el Sr. Vicegerente para proponer una nueva reunión dentro de 15 días y cerrar la negociación del concurso de traslados y propone por lo tanto pasar al punto tercero del orden del día. Comienza explicando que en el tema de las pruebas se añadieron temas relacionados con una gestión pública moderna. Se tuvo en consideración la idea de UGT y otros sindicatos, el contenido de cada uno de los temas está homogéneo, separados por bloques, se ha mirado los conocimientos que debe tener una persona cuando oposita a la ULPGC. En este tema se sondearon distintas convocatorias, se observaron las tendencias actuales con el fin de que garanticen que las personas tengan los conocimientos que se les exigen y se ha consultado con expertos, no se ha partido de un documento base para hacer el diseño, se hizo un borrador y se fueron estudiando los "peros", mirándose las pruebas anteriores para que las de ahora no tuvieran muchas diferencias.


D^a Josefa Hernández interviene para comentar que no se trataba sólo de mirar los temas para que estuvieran acordes, sino que debe ponerse exactamente qué parte de leyes incluye cada tema. Por ejemplo, no se puede pedir Tema "EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL" simplemente, ya que se puede referir a lo que dice la Constitución Española con respecto al mismo o a lo que hay desarrollado en los reglamentos internos del propio Tribunal.




El Sr. Vicegerente entiende esa postura, pero indica que a la hora de llegar a la parte práctica nos podemos equivocar, les solicita que hagan una propuesta y se compromete a estudiarlo.

D. Francisco J. González siguiendo en la misma línea comenta que el opositor se encuentra frustrado si no se le especifica, así es muy ambiguo.

D^a Soraya Socorro opina que lo ideal es hacer un temario concreto, así el que pone el examen y el que se examina no tienen dudas, uno a la hora de hacer las preguntas y el otro a la hora de estudiar. El temario debe ser definido para ser objetivo.




El Sr. Vicegerente contesta que a la Universidad lo que le interesa es reclutar a los opositores mejor preparados. Esto sería como acotar el temario y la Universidad es contraria a esto.




D^a Josefa Hernández comenta que no es lo mismo acotar que acortar y que en la promoción del "D" al "C" se confeccionó un temario.

D. Francisco J. González, señala que para el grupo más alto el temario puede ser más abierto.

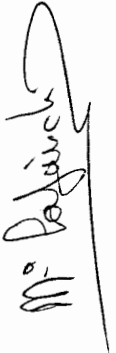


El Sr. Vicegerente opina que se puede poner el mismo concepto pero no exigir el mismo conocimiento para el grupo "A" que para el "C", y que esto no se puede concretar en las bases.


D^a Josefa Hernández comenta que la diferencia entre un "A" y un "C" es que al primero se le pide más legislación, y si se pregunta una Ley es sólo la Ley y no lo que la acompaña.




D^a Soraya Socorro opina que hay especificar para cada grupo lo que se le exige. Cuando estas trabajando tienes acceso a las leyes por lo que no te las tienes que estudiar todas, si no acotas el temario cuando el opositor hace el examen tipo test puede tener problemas en realizarlo, ya que le puede hacer una pregunta de cualquier parte de la ley. Sucede lo contrario en los supuestos prácticos. Es imposible estudiar toda la legislación y los reglamentos que la desarrolla, se puede diferenciar poniendo los reglamentos que lo acompañan.

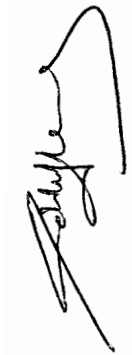


El Sr. Vicegerente comenta que no sólo se les exige memoria, lo que se les pide a los opositores es saber manejar otras habilidades aparte de la memoria como la redacción, la exposición en público, etc. Lo que buscamos es que pasen la oposición los que tengan más conocimientos, los mejores.



D. Francisco J. González, opina que esto se evitaría si el examen fuera tipo test.







D. Aurelio Oramas refiriéndose a lo dicho por el Vicegerente opina que al opositor que ha desarrollado menos, no se le puede dejar fuera ya que lo ha podido hacer bien, pero no tan bien como el otro.

D. Francisco J. González comenta que esto se soluciona al poner la nota.


D^a Soraya Socorro sigue diciendo que el examen debe ser tipo test y acotado para que la Comisión no tenga problemas a la hora de poner las preguntas y evitar impugnaciones. Hay que tener en cuenta que las preguntas tipo test son con pegas por lo que hay que tener muy claro lo que pide el temario.




El Sr. Vicegerente comenta que el programa esta bien especificado, ha sido realizado por unos técnicos y está en orden, es homogéneo y concreto. En este sentido añade que las preguntas tipo test no están previstas para todos los bloques sino para algunos de ellos; dependiendo del bloque de contenidos se propone un tipo de prueba diferente, atendiendo a un mejor reclutamiento, que supone que no se exija a los candidatos pruebas innecesarias. Hay que tener en cuenta también que estas no son unas pruebas para rechazar, sino que lo que se pretende es reclutar bien y que pasen la oposición los más capacitados. Asimismo se pretende una oposición realista. En otras ocasiones, gente potencialmente buena no ha podido entrar.




D. Juan C. Santana opina que todas las plazas deberían salir a promoción interna, que se puede hacer y así se ha realizado en otras administraciones, en caso de tener que salir el 50% a libre y el otro 50% a promoción interna es partidario de que todas sean libres, así todos los de dentro estarán en igualdad de condiciones y se efectuaría un concurso-oposición. Este problema se solucionaría si se sacara una única convocatoria con todas las plazas y no por grupos.



El Sr. Vicegerente dice que hay que confirmar cómo se han realizado en otras administraciones que cita Juan Carlos pero cree que estamos obligados a sacar el 50% a promoción interna y el otro 50% a libre.

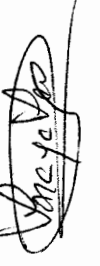


D^a Josefa Hernández no está de acuerdo con D. Juan Carlos y cree que no se puede realizar un concurso oposición.




D^a Soraya Socorro opina que sí, que se haría la fase de oposición y después la de concurso.

D. Fernando Martín opina que se puede hacer como en el resto de las administraciones, es decir, sacar los grupos altos a promoción interna y los bajos a libre.




El Sr. Vicegerente opina que no se puede excluir a la gente de la calle, sin menoscabo del personal de la ULPGC. Reservar los puestos altos exclusivamente al personal de la Universidad supone resolver una convocatoria susceptible de impugnaciones ya que pone en entredicho la legalidad de la postura; además, a la




Universidad lo que le interesa es contar con la gente más preparada, que puede ser de dentro o de fuera.

D. Juan C. Santana opina que lo que habría que hacer es promocionar a la gente que trabaja. Ahora tenemos personal laboral (haciendo funciones de administrativos) y funcionarios interinos que han pasado una oposición y a los que hay que valorarles el trabajo desarrollado. Se les podría valorar la antigüedad en la Universidad y la titulación, por estar en un organismo que es una fábrica de titulados.




D^a Josefa Hernández opina que sólo la antigüedad y con un máximo de un 45%. Si valoras titulación, cursos, etc., también se los tienes que valorar a la gente de la calle.

D. Juan C. Santana se opone a valorar un 45% la antigüedad.




D. Francisco J. González, opina que sólo hay que valorar la antigüedad, pero que esta valoración no puede ser superior a la fase de oposición por haber sentencias del Tribunal Constitucional en contra (no puede ser la fase de concurso mayor que la fase de oposición). El porcentaje es una decisión política de cada administración.

D^a Josefa Hernández opina que también hay que definir los méritos a valorar.

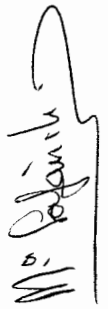


D. Juan C. Santana comenta que el baremo está un poco engorroso, y que hay que adecuarlo.

El Sr. Vicegerente le contesta que no se ha tocado nada con respecto al baremo.




D. Juan C. Santana expone que en el supuesto práctico, dado que es valorado por distintas personas, éstas pueden tener opiniones diferentes y puntuarlos con notas muy diferentes. Deberían ser supuestos prácticos tipo test, es más matemático a la hora de la valoración.




D. Juan C. Santana sigue con su intervención considerando que en lo referente al descuento de las respuestas contestadas incorrectamente, es un criterio del Tribunal, se deja en función de la cualificación de los opositores. Se utilizaría como un filtro, ya que al descontar por una respuesta incorrecta cuatro correctas, nos podemos encontrar con la sorpresa de que nadie apruebe, o lo contrario también puede suceder, dependiendo del nivel de los opositores, por lo que hay que especificar que efectivamente descuentan pero no la proporción.

D^a Josefa Hernández manifiesta que está en desacuerdo.



D^a Soraya Socorro comenta que está de acuerdo en poner que restan pero no el cuánto.



D. Francisco J. González opina que hay que especificarlo porque la gente a la hora de contestar se encuentra inseguro, dice que también lo que se podría hacer, es no poner el aprobado en un cinco, es decir, si quieres que aprueben 100 personas y el nº 100 tiene un 6, esto es lo que necesitas para aprobar así se hace en otras administraciones.

Dª Soraya Socorro expone que al no poner cuánto descuentan las cuestiones erróneas la gente no se arriesga, sólo contestarían las que saben con seguridad; si conocieran cuánto se descuenta sí se arriesgarían.

D. Fernando Martín opina que se podría poner un máximo.

El Sr. Vicegerente toma la palabra para explicar que en cuanto a los méritos no ha habido ningún cambio con respecto a la convocatoria anterior y la Gerencia con respecto a los interinos considera que hay que valorarles la antigüedad pero con un límite, el estar más años en la Universidad no quiere decir que tenga mas capacidad. En cuanto a las pruebas a desarrollar el problema de las diferente notas entre los miembros de un mismo tribunal se solucionaría descartando la nota más alta y la más baja y quedándonos con las notas medias que son las más realistas.

Refiriéndose al examen tipo test estima que es eficaz para valorar ciertos conocimientos, pero no sirve para valorar otros conocimientos como la defensa oral o la redacción, y por este motivo se ha descartado.


En lo referente al descuento de las respuestas incorrectas podría darse la circunstancia que no apruebe nadie, en este caso si no están preparados se quedan fuera, pero también nos podemos haber equivocado en el diseño de las pruebas. Estima que lo normal es que resten las preguntas mal contestadas y que sea el Tribunal el que establezca la proporción, pero no sabe si es correcto ya que al opositor no se le esta dando toda la información.

D. Juan C. Santana comenta que esta proporción se hace antes de abrir las plicas, siendo preferible dejar plazas vacantes a que apruebe gente que no esta preparada.

Dª Soraya Socorro comenta que hasta ahora los exámenes se hacen el mismo día que se celebran y pregunta si los hará el equipo asesor que ha colaborado con la Gerencia para elaborar la propuesta de convocatorias traída a la mesa de negociación.

El Sr. Vicegerente comenta que le parece perfecto el proceso que se sigue en esta Universidad a la hora de elaborar el examen el mismo día que se celebra y que el equipo asesor ya terminó su trabajo.


Dª Soraya Socorro comenta que otras veces se ha hecho así. Las preguntas tipo test suelen tener alguna que otro pega, se tienen que descontar las respuestas incorrectas negativamente y que sea un recurso del tribunal.




El Sr. Vicegerente explica que la puntuación propuesta para cada ejercicio se ha hecho sobre la base del peso específico que la Gerencia da a cada bloque de contenidos, no coincidiendo los valores máximos para cada uno de dichos ejercicios

D. Juan C. Santana opina que la escala 10 es un poco engorrosa.


El Sr. Vicegerente está de acuerdo en pasarla a escala 100 en lugar de 10.



D. Francisco J. González plantea que con 6 ejercicios, y teniendo que tener un mínimo de 5 en cada una de las partes para superarlos, podría darse la circunstancia que un opositor tuviera en una de las partes un 8 y en la otra un 4 y suspendería, opinando que habría que sumar y hacer la media, con lo que en este caso pasaría el ejercicio.




El Sr. Vicegerente le contesta que eso se ha puesto así pensando en beneficiar la promoción interna. El personal de la Universidad puede ver reducido el programa, excluyéndolos de la realización de algún ejercicio, pero no se puede poner un temario diferente. No obstante, se podría establecer que las pruebas de un mismo ejercicio no fueran excluyentes dependiendo de las respuestas jurídicas pertinentes.




D. Francisco J. González pregunta por las cuatro personas que no se han promocionado.

El Sr. Vicegerente contesta que la Gerencia entiende que la promoción restringida del grupo D al C ha concluido ya que se realizaron 3 o 4 convocatorias diferentes para que el personal tuviera todas las oportunidades posibles. Añade que la única forma de promoción posible en estos momentos es la del concurso-oposición, por lo que esas personas podrán subir de grupo de forma normal.




D^a Josefa Hernández no está de acuerdo con lo que afirma el Sr. Vicegerente sobre la promoción de estas cuatro personas.

D. Juan C. Santana dice que hay que poner un límite, ya que hay personas que se encuentran en excedencia y si no se haría eterno porque habría que hacer una convocatoria cada vez que se incorpora alguno.





El Sr. Vicegerente considera que con su contestación ha dado respuesta a la cuestión planteada y añade que esa es la postura de la Gerencia a no ser que los presentes aporten alguna variable que pueda tenerse en consideración.

Continuando con la convocatoria para la oposición en la modalidad de promoción D. Juan C. Santana expone que también hay que traer una propuesta del Anexo 3 que desarrolla el baremo de la fase de concurso.



El Sr. Vicegerente contesta que es el mismo que se negoció en su momento, es decir, que se va a utilizar el que ya está, sólo hay que añadir el tema de los interinos







D^a Soraya Socorro opina que es distinto.

El Sr. Vicegerente dice que no se cambió nada de lo que hay cerrado, sólo si ustedes quieren plantear alguna cuestión.

D. Juan C. Santana comenta que la fase de concurso en un concurso-oposición es diferente al del concurso de traslado.




D^a Josefa Hernández comenta que no se ha negociado nada respecto al baremo de la fase de concurso.



En referencia a los aspectos de la convocatoria para los puestos de trabajo del grupo C, D. Francisco González interviene diciendo que los temas a desarrollar son más de grupo "B", antes se pedían supuestos prácticos, pero no temas a desarrollar.

A esto el Sr. Vicegerente le responde que el grupo "C" son gestores y se les debe poner temas a desarrollar e indica que pueden hacer propuestas al respecto.




D. Francisco J. González sigue opinando que los temas a desarrollar son para un grupo "B", encuentra que es un poco excesivo para un grupo "C", es más interesante un supuesto práctico que el desarrollo de un tema.



El Sr. Vicegerente comenta que se mirará.


D. Juan C. Santana pregunta si no se ha planteado poner pruebas de méritos.

El Sr. Vicegerente contesta que ya hay suficientes cambios para poner más.




Volviendo al tema de la promoción D^a Josefa Hernández opina que las plazas son el 50% para libre y el otro 50% para promoción interna.

D^a Soraya Socorro respecto a esto opina que las plazas bases sean para libre y los grupo altos para promoción interna, siempre se ha hecho así para promocionar a los que ya trabajamos en la ULPGC.



El Sr. Vicegerente, sigue opinando que no se puede ser excluyente para las personas que no pertenecen a la plantilla de la Universidad.


D. Juan C. Santana, está de acuerdo con el Vicegerente pero si nos referimos al caso del grupo "C", pero en el caso del grupo "A" y "B" se puede ir promocionando desde el "C" al personal propio.




El Sr. Vicegerente opina que en este caso la antigüedad se debería de valorar a la baja.




D. Juan C. Santana esta totalmente de acuerdo.




D. Fernando Martín difiere de esta postura ya que en su opinión, hay que buscar un término medio, que hay que ir por una política de promoción como hacen otras administraciones y a los que están trabajando favorecerlos para que se puedan quedar dentro, preocupándole el recorte en la promoción interna. Dice que si en la actualidad se han producido conflictos con el grupo "A" y "B" procedentes de otras administraciones, no hay promoción para los de dentro y nos quedaremos toda la vida igual que como estamos en la actualidad, ocupando solamente puestos "C".



El Sr. Vicegerente comenta que si es una carrera administrativa lo que se propone, para tomar esta vía sería necesario valorar más los méritos de cada uno y no la antigüedad.




D^a Soraya Socorro apunta que está claro que no todo es antigüedad. Opina que si el personal docente tiene una carrera en la que vas ascendiendo, lo mismo le puede suceder al personal funcionario.

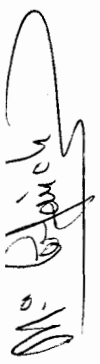


D. Fernando Martín considera que esto no sucederá si la expectativa es sacar las plazas al 50% e insiste en que en otras administraciones se ha hecho y con nuestros estatutos también se puede hacer.

El Sr. Vicegerente considera que se puede abrir una vía en este tema pero que hay que estudiar la parte legal.




D^a Josefa Hernández está de acuerdo, pero siempre y cuando sea viable legalmente.



El Sr. Vicegerente dice que tiene que ser legal. En el caso de los interinos comenta que no se ha estudiado nada todavía pero que nos encontramos con un gran problema en el caso del personal laboral que se encuentra realizando funciones administrativas.

D^a Josefa Hernández interviene para aclarar que no ocupan puestos de funcionarios, sino que tienen un contrato de obras y servicios y que este tema no es para tratarlo en esta reunión.




D. Fernando Martín opina que hay que buscar una solución alternativa para este personal.

Tras el debate, el Sr. Vicegerente toma la palabra para hacer un repaso de lo visto en la reunión:

- En cuanto al punto primero del orden del día sobre el plan de empleo se decide posponerlo para una próxima reunión con el fin de que el Sr. Gerente esté presente.

- En relación al segundo punto sobre concurso de traslados:

a) Se somete a estudio un convenio entre la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria y la Universidad de Salamanca para



propiciar el traslado para un puesto de trabajo de ambas universidades.

b) Resta especificar cómo se valorará el idioma, la puntuación y la formación intermedia por debajo de First Certificate.

- Respecto al punto que hace referencia a las convocatorias de acceso:

a) La Gerencia estudiará las aportaciones realizadas por los representantes de los trabajadores referentes a los grupos "A" y "B", así como aquellas cuestiones relacionadas con la promoción interna. Así traerá una propuesta para:



- La contemplación de la puntuación negativa en examen tipo test
- El cambio en la escala de la puntuación de los diferentes ejercicios sobre base 100 y no sobre base 10
- La valoración de que las distintas pruebas dentro de un mismo ejercicio no sean excluyentes
- El estudio del 4º ejercicio del grupo "C"

b) Se propone que los sindicatos elaboren una propuesta de redacción concreta para los diferentes temas incluidos en el temario.

c) La Gerencia traerá una propuesta del baremo de méritos para el concurso donde se añadirían las valoraciones del personal interino.

d) Además hará llegar el listado de puestos de funcionarios vacantes.

Se levanta la sesión siendo las 14,50 minutos.

 
M^a Pajandi


UGT


FSOC

CGCSP

