



GERENCIA-SECCIONES SINDICALES-JPFND

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

SECRETARIA:
D^a Esther Rodríguez Déniz
Subdirectora Coordinación de Servicios.
D^a Esther Lodos Cuyás
Gestora de Coordinación de Servicios.

POR LAS SECCIONES SINDICALES:
D^a Josefa A. Hernández Valentín. JPFND
D. Juan Carlos Santana Díaz. FSOC
D. José Fernando Martín Socas. CSI-CSIF
D. Víctor Ramos Martín. CSI-CSIF
D. Soraya Socorro Trujillo. CC.OO
D. José M. Rebollo Guardiola. FETE-UGT

En las Palmas de Gran Canaria, Sala de Reuniones de los Servicios Administrativos de la ULPGC, siendo las 12,00 horas del día 22 de septiembre de 2006, se reúnen las personas que al margen se relacionan para tratar los siguientes puntos del orden del día:

- Aprobación, si procede, de actas de las sesiones anteriores.
- Convocatorias de Concurso de traslados del personal funcionario.
- Convocatorias de Concurso-oposición del personal funcionario.
- Asuntos de la Gerencia.
- Ruegos y preguntas.

Comienza la sesión con la intervención del Sr. Vicegerente de Recursos Humanos que informa que las actas pendientes se les remitirán en breve para su corrección. Con respecto al punto tercero del orden de día relativo a las convocatorias de concurso-oposición del personal funcionario, explica que existían diferencias principalmente en la convocatoria de oposición del grupo C, y se acordó en la última reunión que las Secciones Sindicales las estudiarían.

Interviene D^a Josefa Hernández Valentín para comentar que las secciones sindicales se han reunido y han considerado conveniente exponer a la Gerencia, que dado el retraso que llevan todos los procesos, consideran conveniente no empezar a negociar aún la convocatoria del grupo "C", hasta que no esté más cercana la fecha de su publicación. Solicitan, por tanto, que en la reunión de hoy se trate únicamente la convocatoria de la escala de "Ayudantes de Archivos, Bibliotecas y Museos" y dejar el resto pendiente hasta que se resuelva el concurso de traslados.

El Sr. Vicegerente interviene para indicar que si a las secciones sindicales les parece bien, adelantará la información que tenía que explicar en el punto cuarto del orden del día, acerca del desarrollo del concurso de traslados. Así, informa que la convocatoria correspondiente al grupo "A", ha sido impugnada por dos trabajadores y que la Universidad espera que los motivos que se exponen en el recurso no prosperen finalmente, a excepción de uno de ellos, que es el no haber cumplido lo establecido en el artículo 204.4 de los estatutos de la ULPGC, que establece que los baremos de carácter general serán propuestos conjuntamente por la Gerencia y la

[Handwritten signature]
Gerencia

[Handwritten signature]
cc.oo

[Handwritten signature]
fsoc

[Handwritten signature]
UGT



Junta de Personal Funcionario no Docente, y aprobados por el Consejo de Gobierno.


Explica el Sr. Vicegerente que la Gerencia entendió que al no haberse cambiado el baremo negociado en el 2002, salvo los aspectos mínimos para incorporar las novedades legislativas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, no era necesario este requisito. Por tanto, se anulará dicha convocatoria para posteriormente llevar la propuesta al Consejo de Gobierno. Como consecuencia de ello, sigue diciendo, el calendario que estaba previsto sufrirá un retraso que se estima en unos dos meses aproximadamente.

Con relación a la petición de UGT de retrasar la negociación de las convocatorias de oposición, asimismo informa que la Gerencia quería seguir avanzando en la negociación de las convocatorias de oposiciones, porque la propia negociación retrasa muchísimo y sería muy conveniente tener la misma finalizada en el momento en que fuera posible enviarla a publicar, es decir, una vez ejecutado el concurso de traslados.


En la misma línea que la expresada anteriormente por D^a Josefa Hernández, se pronuncia D^a Soraya Socorro, indicando que CCOO no está de acuerdo en negociar aspectos que no puedan ponerse en marcha inmediatamente, y que habría que poner un plazo de validez a los acuerdos.

Interviene el Sr. Vicegerente para explicar que se negocia con una vigencia que viene marcada por las circunstancias, ya que son éstas las que van estableciendo el ritmo del proceso de negociación, cualquiera de las partes puede pedir una nueva negociación en cualquier momento, y lo que ha sucedido con el concurso de traslados del Grupo "A" corrobora este hecho. Comenta que todo lo que estaba ya negociado, y no ha sido modificado por circunstancias coyunturales, se acordó no tocarlo. No hay que olvidar, dice, que la negociación de la RPT se cerró en el 2004 y que finalmente se ha publicado este año 2006, por causas totalmente ajenas a la propia Universidad. Comenta que, aunque entiende lo que quieren decir, no es contradictorio con la opinión de la Gerencia sobre ir cerrando temas. Dice que es un deber el trasladar a todos los trabajadores que se está trabajando en la negociación.

Interviene D. Fernando Martín Socas exponiendo que la sensación que tiene es que ha sido un proceso largo, y no se ha visto nada plasmado en un acuerdo. Indica que este hecho, en su opinión, supone reconocer que las cosas han salido mal, y su sección sindical llega a una evaluación que no es nada positiva, ya que se lleva así seis años. Sigue diciendo que, en estos momentos lo que se plantean es para qué cerrar ningún aspecto, con estas prisas, con el escaso tiempo que le queda a este equipo rectoral. Como ejemplo cita el caso del concurso de Ayudantes de Bibliotecas, que la Gerencia se empeñó en no publicarlo en el Boletín, y obligó a este sindicato a ir al Juzgado. Dice que este es el juego al que están actualmente sometidos, y que el CSIF no entra en este juego, que es el que la Gerencia quiere que jueguen, y que están muy cansados. Añade que todos estos años se ha venido



Gerente



CCOO



Fsoc



UGT



negociando y no se ha obtenido nada en temas como la productividad o la reducción de horas de exclusiva. También dice que se ha publicado en el mes de diciembre el Plan Concilia y tampoco se ha hecho nada al respecto.

El Sr. Vicegerente de Recursos Humanos explica que todos los temas que ha nombrado el CSI-CSIF, algunos en su opinión de forma demagógica, están incorporados al calendario de negociación y pendientes de abordar desde que finalice la provisión de puestos, que se acordó con las secciones sindicales que era lo más urgente. Sigue diciendo el Sr. Vicegerente que el espíritu de la negociación que la sección sindical CSI-CSIF diga que no ha existido, se manifiesta claramente en las incorporaciones que se han realizado en los documentos trabajados, que contienen todas las cuestiones que han solicitado las secciones sindicales en esta Mesa. Continúa explicando que no ha habido ninguna cuestión que haya sido impuesta por la Gerencia. No está de acuerdo con la apreciación que se ha hecho, e indica que se podría hacer un repaso de todas esas cuestiones para comprobarlo. También recuerda, que al margen de lo que se negocie en esta mesa, cualquier tema puede ser retomado para la negociación en cualquier momento que lo estimen las partes. Añade que la Gerencia opina que ambas partes tienen el deber de negociar y si en el futuro otro equipo de gobierno desea cambiar lo negociado, estará en todo su derecho de hacerlo. Recuerda asimismo que hasta que no se publicó la RPT no se pudo poner en marcha ningún proceso de provisión.

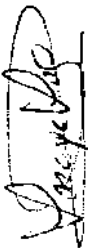
D^a. Soraya Socorro expresa su desacuerdo con lo expuesto por el Sr. Vicegerente, indicando que se han solicitado asuntos que no se han incluido en la agenda. Indica que en su opinión las secciones sindicales no son las que han marcado el ritmo, ya que es la Gerencia quien convoca y con un orden del día. Se queja de que no se hayan tratado temas como el calendario laboral, la circular de permisos, o el plan de formación, y que tampoco se les consulta cuando dicho plan resulta modificado. Por tanto dice que hay que dejar claro que el ritmo lo marca la Gerencia y se trata lo que la misma desea tratar.

El Sr. Vicegerente de Recursos Humanos indica que lo que ha querido exponer es que el ritmo de la negociación, cuyo tema prioritario eran los sistemas de provisión, no ha sido ralentizado en absoluto por la Gerencia, y todas las secciones sindicales lo saben.

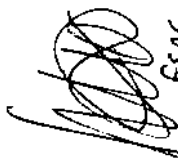
D. Fernando Martín Socas indica que precisamente ese es el problema que ellos ven, que siempre el interés de la Gerencia está antes de cualquier otro. Considera que es necesario el concurso ya que hay personas que se han visto obligadas a permutar por no saber cuando se iba a celebrar el mismo, pero junto con las convocatorias también se podrían haber tratado otros temas. Dice, que de la manera que se ha llevado la negociación nos encontramos en un punto en que no se ha conseguido nada, y que esto es una triste realidad. Comenta que se ha entrado en una vorágine judicial por no llegar a acuerdos en la negociación; y al final se termina donde tienen que terminar, que es en un contencioso, y esto, añade, no es bueno para ninguna de las partes. La realidad es que en estos cinco o seis años no ha habido nada de nada.



Soraya Socorro



Fernando Martín Socas



Fernando Martín Socas



Fernando Martín Socas



Interviene D. Víctor Ramos para preguntar al Sr. Vicegerente por qué ahora hay tanta prisa en carrar estas convocatorias.

El Sr. Vicegerente contesta que la sensación de que haya prisas será en todo caso una apreciación personal, debida quizás a que no se ha estado en todas las reuniones celebradas, porque la Gerencia ha pretendido seguir este ritmo desde un principio. Les pide que retomen este posicionamiento y que ambas partes se demuestren que las cosas pueden salir. Dice que la Gerencia no va a dejar de negociar porque tiene unos plazos previstos y no encuentra ninguna justificación para paralizarlos. Continúa explicando que se ha acordado una Oferta de Empleo, que era una obligación legal, y que es fundamental para poder reservar para la promoción interna los puestos de los grupos altos.

Se pasa a continuación a tratar la convocatoria para el acceso a la escala de Ayudantes de Archivos, Bibliotecas y Museos, indicando el Sr. Vicegerente que las secciones quedaron en estudiar la convocatoria que se les remitió.

Interviene D. Víctor Ramos que presenta una convocatoria alternativa a la propuesta por la Gerencia, y comenta los cambios que la misma contiene, que afectan al temario, (comentando que básicamente se han incorporados temas que faltaban relativos a las materias de Archivo y de Museos); al número de bloques, que se reducen; al orden de las pruebas; y al idioma, que proponen que sea optativo. Asimismo proponen eliminar la fase de concurso.

A propósito de esto último, D^a. Soraya Socorro opina que la fase de concurso que propone la Gerencia parece más propia de un concurso de traslados, que de una oposición. Explica que ya en su día costó mucho esfuerzo que a los auxiliares interinos la Gerencia aceptara que se les valorara el tiempo trabajado y esto que se quiere hacer con los Ayudantes le parece excesivo, ya que en convocatorias anteriores no hay nada similar.

D. Víctor Ramos añade en relación al baremo de la fase de concurso, que el apartado "Aportaciones al conocimiento", también le ha resultado a esta sección más propio de un concurso de traslados que de una oposición. Comenta que para su sección sindical, está fuera de lugar, principalmente porque no lo han visto en otros baremos y también porque el valorar estas cuestiones no se había hablado previamente. Considera que en esta convocatoria hay dos cuestiones en una, por una parte un proceso selectivo y por otra un concurso de traslados a la vez.


D^a. Josefa Hernández opina que efectivamente con esta convocatoria se están considerando algunos méritos que nunca se habían valorado en esta Universidad, y pudiera interpretarse que con ello se quiere primar a la gente de fuera.

Toma la palabra el Sr. Vicegerente indicando que, aunque la respuesta pormenorizada de todos los aspectos planteados se traerá a una próxima reunión, ya que la Gerencia considera necesario realizar consultas con los técnicos y con la

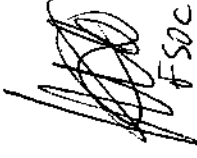
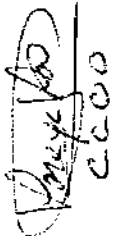


Dirección de la Biblioteca, algunas de las cuestiones que se plantean en esta nueva propuesta, adelanta que no le parecen oportunas. Por ejemplo explica que no está de acuerdo con la reducción del temario, y que en todo caso, es diferente una reducción de temario que agrupar varios temas en uno. Con respecto a la propuesta de pruebas indica que existen tres criterios puntuales:

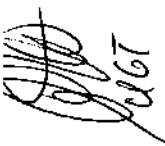
1. Se valora positivamente que se quieran incluir temas de archivo, que en la propuesta de la Gerencia no aparecían, y este apartado se consultará con la Dirección de la Biblioteca.
2. Con respecto a los idiomas, indica que es la Universidad quien establece si es necesario controlar o no un idioma específico. Y, para esta Universidad, hoy por hoy, este idioma es el Inglés, y no cabe optar por otro idioma.
3. Con respecto al tipo de pruebas que se propone su valoración es que es una propuesta que juega en contra de los trabajadores, ya que obliga a preparar todo el temario para todas las pruebas, cuestión que se evitaba en el sistema de bloques propuesto por la Gerencia.



Con relación al baremo, recuerda el Sr. Vicegerente que el de los concursos de traslados viene establecido en gran parte por la normativa, que establece cómo valorar los méritos, la proporción mínima entre los distintos méritos, etc. Pero, en este caso, estamos ante una convocatoria de concurso-oposición y la Gerencia considera que en la fase de concurso es interesante reflejar algunos aspectos novedosos. Por ejemplo comenta que a la Universidad le interesa obviamente personas que hayan trabajado anteriormente en bibliotecas, por esto la experiencia se desglosa en distintos bloques por ser lo más que le interesa a la Universidad. Con respecto a la formación es interesante entrar a valorar si el aspirante tiene formación en materias específicas. Por todo ello estima que no es un argumento que estas propuestas no se hayan visto en ningún otro concurso-oposición anterior. El punto relativo a "Aportaciones al Conocimiento" es cierto que no se ha comentado anteriormente, pero precisamente por eso se trae a esta mesa de negociación. Son aspectos, dice, que no se han valorado de aquí para atrás, pero sí pueden incorporarse para el futuro. En definitiva, comenta que se trata de reflejar la voluntad de que todas esas aportaciones que los trabajadores realizan sirvan para algo, e indica que si las secciones sindicales lo consideran se podría revisar la proporción de puntuación asignada o cualquier otro aspecto.



Interviene D. Fernando Martín Socas para expresar que reconocer al personal laboral su prestación de servicios en Biblioteca como mérito para estas plazas no le parece mal, pero echa de menos una política integral para todas las plazas, ya que le gustaría también que se aplicara en el supuesto contrario. Todo esto va en contra del principio de igualdad, mérito y capacidad, ya que se están pidiendo cosas muy concretas, y considera que esto puede crear suspicacias, y arbitrariedad en la provisión de esos puestos, considera que se está rozando el principio de igualdad.





D^a. Soraya Socorro manifiesta su acuerdo con lo expresado por D. Fernando Martín respecto a la valoración del trabajo desarrollado por el personal laboral destinado en Bibliotecas, y solicita que esto se le proponga también al Comité de Empresa.

D. Víctor Ramos opina que la valoración de las pruebas que ha propuesto su sindicato está inspirada en procesos anteriores, y considera que la experiencia se debe valorar en un concurso de traslados y la formación se demuestra en la oposición con los ejercicios que tienen que superar los opositores.

El Sr. Vicegerente indica, con relación a la experiencia, que no hay que olvidar que esas funciones en la Universidad las realizan personal laboral, los técnicos especialistas en biblioteca, pero en otras universidades son realizadas por personal funcionario. Expone que si lo que quieren decir las Secciones Sindicales, es que el trabajo es diferente es una cuestión a estudiar. La Gerencia quiere impulsar este tipo de política y no existe suspicacia en ello, no obstante les indica que comuniquen en qué aspectos pudieran detectarse estas suspicacias porque la Gerencia estaría dispuesta a corregirlos.

D. Fernando Martín explica que lo que reclama es que nuestros compañeros (personal funcionario) puedan tener la misma oportunidad que el personal laboral. Esto genera otra problemática, en su opinión, con los auxiliares interinos y los auxiliares antiguos (laborales) que hay en la ULPGC, y al respecto también indica que debe aplicarse una política conjunta.

Interviene D. Víctor Ramos para explicar que un técnico especialista tiene funciones diferentes a los Ayudantes de Bibliotecas, Museos y Archivos, dice que aunque son funciones complementarias, son distintas, ya que el Ayudante necesita a una persona que realice las tareas rutinarias.

El Sr. Vicegerente explica que la fase de concurso del personal laboral viene regulado en su Convenio Colectivo. Para terminar la reunión el Sr. Vicegerente hace un pequeño repaso de lo tratado, solicitando que estudien el baremo bajo la perspectiva con la que se ha debatido. Con respecto al temario que proponen los sindicatos cree que faltan muchos temas, considerando que son necesarios para valorar los conocimientos de los opositores. Y, con respecto al tipo de prueba, dice que no hay mucha diferencia entre las dos propuestas, pero habría que exceptuar lo que afecta al idioma.

D. Juan Carlos Santana, como representante del FSOC, explica que con respecto a la propuesta presentada por el CSIF, al no haber podido estudiar la misma previamente a la celebración de esta reunión, hará llegar la valoración de su sindicato al respecto.

Se levanta la reunión siendo las 11,15 horas.