

**REUNIÓN DE LA GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN
CANARIA Y EL COMITÉ DE EMPRESA.
11 de enero de 2006**

ASISTENTES

POR LA UNIVERSIDAD,

- D. Pablo Javier Hernández Bolaños.
Vicegerente de Recursos Humanos.
- Secretaria:
D^a Esther Lodos Cuyás.
Gestora de Coordinación de Servicios.

En la Sede Institucional 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:

POR EL COMITÉ DE EMPRESA

- D. Guillermo Martínez Garcia.
- D. Rafael Martínez Aguilar.
- D. David Barbeito Ramírez.
- D^a Mercedes Celada Azcona
- D. Armando Cruz Godoy
- D. Francisco Javier Enríquez Servera
- D. Julio Domínguez Aguilar
- D. Antonio Ballester Monzón
- D. Pedro Sosa Dorta
- D^a M^a Victoria García Vega

- Convocatorias para la provisión de plazas de personal laboral.
- Provisión de puestos de trabajo de personal laboral.
- Asuntos varios de la Vicegerencia de Recursos Humanos.

Se inicia la sesión con la intervención del Sr. Vicegerente de Recursos Humanos que solicita comenzar con el segundo punto del orden del día.

El Comité solicita dejar constancia, como cuestión previa, que no ha recibido las actas, ni tampoco las bases de la convocatoria para el concurso de traslados, y esta última la consideran fundamental para poder sacar la convocatoria conjunta de concurso de traslados y concurso oposición restringido de los L2 de Informática. Por otro lado indican que tampoco han recibido la respuesta de la Gerencia con respecto al escrito de contestación del Comité sobre la propuesta inicial de la Gerencia sobre el perfil, programa y pruebas del personal de informática.

El Sr. Vicegerente contesta que los documentos de perfiles, pruebas y temarios de los puestos de L2 y L3 Informáticos se estuvieron debatiendo con el Comité de Empresa en la reunión anterior, y en ella se acordó que el Comité remitiría por correo electrónico la contestación a la que habían hecho mención si había alguna duda con respecto a las propuestas del Comité en el mencionado escrito, la Gerencia contactaría con el Sr. Antonio Ballester. Sigue diciendo que, efectivamente recibió ese correo electrónico pero como estaba bastante claro, no hizo falta solicitar ninguna aclaración complementaria y recuerda que en el perfil de los puestos hay que añadir la coletilla genérica propuesta por el Comité: "Aquellas

otras tareas de similar naturaleza que le sean recomendadas por su superior jerárquico o que resulten necesarias por razones del servicio y sean propias de la naturaleza y categoría de la plaza". Con respecto al temario, hay que tener en cuenta que cuando el aspirante ya es trabajador de la Universidad se había acordado la posibilidad de eximirlo de ciertas pruebas. Si partimos de este sistema, dice el Sr. Vicegerente, no será necesario suprimir parte del temario, pero esto supone que habrá que diseñar las pruebas de tal forma que permitan esta exención para nuestros trabajadores.

El Comité responde que liberar de alguna prueba en una promoción interna a los opositores les parece un tema más bien dirigido al personal funcionario. Indican que ven más oportuno no incluir cierto número de temas en la convocatoria, acordando que los temas que se suprimirían para la promoción interna son:

- Tema 14. Estatutos de la ULPGC:

a) Título I: Sección I (Arts. del 8 al 12)

b) Título II: Sección II (Arts. del 64 al 66), Sección VI (Arts. del 82 al 93), Sección VII (Arts. Del 99 al 102) y Sección VIII (Arts. Del 103 al 112).

- Tema 15. Convenio Colectivo para el personal laboral de la Universidades públicas canarias:

a) Título IV.

b) Título V.

c) Título VI.

d) Título VIII.

e) Título XI.

- Tema 16. Atención al público. Derechos de los ciudadanos en sus relaciones con la Administración, art. 35 de la Ley 30/1992 de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

El Sr. Vicegerente manifiesta su acuerdo con la propuesta realizada por el Comité.

Con relación a los puestos L2, el Sr. Vicegerente comenta que en los tipos de prueba el Comité plantea cuestiones que la Gerencia no ha entrado a valorar, ya que no fue lo que se acordó en las convocatorias anteriores. Así, cita como ejemplo algunas frases en donde la redacción es diferente, por ejemplo donde dice: "constará de dos ejercicios....." Si el Comité recuerda, comenta el Sr. Vicegerente, en el tipo de prueba para la plaza de Relaciones Internacionales y Técnico de Prevención, ya negociadas, se había acordado que la descripción de las pruebas figuraría en el Anexo correspondiente. Asimismo, también comenta que en dichas convocatorias, ya acordadas, se incluía que "la parte teórica constaba de uno o más ejercicios" y "la parte práctica también constaba de uno o más ejercicios" y no se reflejaba en la convocatoria en cuánto había que valorar cada ejercicio, ni el número de preguntas, ya que se había comentado que se debía dejar cierta libertad al Tribunal y no encorsetarlo, siendo el propio Tribunal el que especificará estas cuestiones. Por todo ello indica que no ve necesario el que aparezca en el texto de la convocatoria.

El Comité contesta que en el caso de la plaza de Relaciones Internacionales era un caso excepcional por pedirse dos idiomas. Por tanto, comentan que en algunas plazas hará falta excepcionalidad y en otras no, y opinan que las pruebas teóricas valoran conocimientos y las pruebas prácticas valoran capacidades.

El Sr. Vicegerente expone que no ve necesario llegar a tanta concreción. Por ejemplo, dice que sería suficiente con poner "cuestionario tipo test", no viendo bien que se concrete el número de preguntas, ni el que sean con una respuesta o más, ni que descuenten las contestadas incorrectamente, ni la proporción. En lo que estamos de acuerdo, comenta, es que cada puesto de trabajo tiene un tipo de pruebas diferentes.

El Comité explica que cuando se negoció la convocatoria tipo o "genérica" se acordó negociar cada perfil y programa, siendo la genérica y estudiando las excepciones; siguen manteniendo esta postura. Añaden que en la provisión de puestos de 2002 hubo problemas con algún Tribunal por no concretar al nivel que se pretende hacer ahora.

El Sr. Vicegerente afirma que en la convocatoria del año 2002 figuraba que el Tribunal decidía el tipo de prueba y ahora lo que se pretende es que en un anexo se regule el tipo de prueba para cada puesto, aunque sin necesidad de especificar a tanto nivel.

El Comité contesta que lo que pretenden es precisamente limitar al Tribunal, y consideran que con las plazas de Relaciones Internacionales y de Prevención se ha hecho algo intermedio.

El Sr. Vicegerente insiste en que no cree necesario anticiparse hasta el extremo de si se ponen 50 o 150 preguntas, o en poner si son tres o cuatro respuestas alternativas. Dice que no termina de entender porqué hay que acotar hasta ese extremo.

El Comité contesta que el motivo por el que proponen acotar al máximo es porque no les parece razonable que hayan diferencias entre una oposición y otra, ya que hay Tribunales que valoran las respuestas negativas en la proporción de dos erróneas resta una correcta, otros que cuatro erróneas restan una correcta, y lo que pretenden es que todas sean iguales y poner un máximo de preguntas, por ejemplo, cincuenta.

El Sr. Vicegerente comenta que en las pruebas tipo test las respuestas erróneas siempre han de tener cierto valor negativo, ya que de lo contrario estaríamos realizando un reclutamiento de personal en el que se ha podido contestar como si fuera una quiniela. No obstante, también considera que la valoración negativa en exceso tampoco es favorable para la Universidad, por lo que se debe valorar negativamente pero acotando para cada pregunta.

El Comité comenta que, en todo caso, se está dejando a criterio del Tribunal y que es ahí donde está la discusión.

El Sr. Vicegerente dice que efectivamente se deja a criterio del Tribunal, y este será quien decida la proporción, pero el candidato lo conocerá antes de realizar la prueba, no considera correcto que no se valore negativamente las respuestas incorrectas.

El Comité se mantiene en la misma posición, indicando que solicitan que aparezca en la convocatoria y no dejarlo en manos del Tribunal, y están de acuerdo en poner un máximo y creen que para todas las pruebas es suficiente con poner 50 preguntas.

El Sr. Vicegerente opina que si hubiera que especificar este tema para cada puesto de trabajo con antelación sería un tanto arriesgado decir que como máximo 50 preguntas, porque el nivel de concreción no lo conoce la Gerencia, sino los jefes de las unidades. En este caso habría que poner un máximo más elevado, y en cuanto a la valoración negativa habrá que ponerlo por lo menos con un 25% del valor de la pregunta, es decir, si tienes 4 respuestas incorrectas, restará una correcta.

El Comité sigue opinando que hay cuestiones clave que sí quieren que aparezcan en la convocatoria, por ejemplo, el máximo del cuestionario, que se valoren todas las preguntas con la misma puntuación, que haya una distribución homogénea de las preguntas, para evitar que de un tema pongan varias preguntas y de otros nada.

El Sr. Vicegerente explica que aunque es razonable lo que comentan, por ejemplo en el caso de los funcionarios, los programas tienen temas de Procedimiento Administrativo, de Gestión de Personal, de Gestión Económica, y es de sumo interés para la Gerencia que los trabajadores conozcan todos los temas, pero puede interesar a la Universidad que los opositores sepan más de unos temas que de otros, o conozcan determinados temas más en profundidad que otros, por ejemplo, no se puede valorar el tema de la Constitución igual que el de Gestión Económica, y por eso se optó por dividir la materia en bloques, en la primera prueba se incluye un bloque de temas teniendo un valor de un 20% y en la siguiente prueba se incluye otro bloque de temas, de mayor importancia para la Universidad y se le asigna un valor del 50%. Los candidatos tendrán que estudiar todo el temario, pero no se puntúa de la misma manera un bloque que otro, ya que se entiende que hay unos bloques más importantes que otros.

El Comité opina que esto podrá ser así en los puestos de funcionarios, ya que son puestos que no responden a ramas profesionales avaladas con un título específico, pero en el personal laboral el temario es el contenido de su profesión, ya

que no hay que olvidar que se trata de personal "de servicios" y que con la prueba práctica se valora la capacidad.

El Sr. Vicegerente opina que para el puesto de L2 no hay gran diferencia entre la propuesta de la Gerencia y la del Comité, ya que en la del Comité se deja abierto y se habla de varios supuestos prácticos, y en la de la Gerencia se plantean dos tipos diferentes de supuestos prácticos, uno sobre cada una de las disciplinas, y un supuesto real para varias disciplinas.

Se continúa con la discusión de las propuestas de ambos en cuanto a los tipos de prueba, así como la posibilidad de que exista defensa oral de algunos de los ejercicios y finalmente se acuerda desechar esta posibilidad de defensa oral, también se acuerda que las respuestas negativas descuenten en un valor máximo del 25% del valor de la respuesta correcta y, en cuanto a los supuestos prácticos, se acepta la propuesta del Comité de Empresa.

A continuación se pasa a otro asunto, que es el relacionado con los cursos de formación para los aspirantes. El Comité comenta que el viernes podrán remitir una propuesta a la Gerencia.

Continúa la reunión pasando a analizar la propuesta de convocatoria para los L3 de Informática. El Sr. Vicegerente pregunta si hay algo que decir con respecto al perfil de L3. El Comité comenta que hay una matización que hacer en el apartado "i" del perfil, donde dice "Instalaciones y..." proponen que se modifique por la palabra "Montaje y...". Explican que un L2 es el que se encarga de la "Instalación" y el L3 se encarga del "Montaje", que es un trabajo puramente físico, por lo que se mantiene la palabra "Instalaciones" en los L2 y "Montaje" en los L3.

El Sr. Vicegerente comenta al respecto que no está de acuerdo con esta corrección ya que un FP II, que es lo que se solicita, puede instalar, configurar y montar.

El Comité insiste que no debe ponerse un mismo perfil para un L2 y un L3, y esta parte de Instalación figura en el perfil del L2. Comentan que se ha logrado cerrar el perfil del L2, por lo que se puede seguir avanzando en la convocatoria de L3 y dejar esta cuestión pendiente.

El Sr. Vicegerente comenta que de aquí al próximo viernes se puede ver este apartado.

En relación al temario el Sr. Vicegerente comenta que se da por bueno y acerca del tipo de pruebas, que será igual que para las plazas de L2 que ya se han cerrado. Con todo lo expuesto **comenta, se cierra el tema de las plazas de informática**, a falta de concretar los aspectos que faltan del curso de formación.

Se pasa a continuación a analizar el estado de la provisión de otros puestos de trabajo. Indica el Sr. Vicegerente que había cierta urgencia en los puestos de Técnico Especialista de Biblioteca y que no han podido cerrarse dado que han estado las vacaciones de navidad por medio.

El Sr. Vicegerente resume la situación actual indicando lo siguiente:

- En cuando a perfiles, programas y pruebas de los puestos, se deja el tema en los puestos de Informática, por lo que para estos puestos se remitirá al Comité la convocatoria.
- También comenta que tiene pendiente informar al Comité acerca del estado actual de la adaptación del programa informático para el concurso de traslado.
- Acerca de la convocatoria para el concurso oposición restringido, recuerda que había varias cuestiones pendientes, una de ellas era fijar un plazo de tres meses para la toma de posesión del personal que supere el proceso selectivo. También ha sido aceptada la propuesta del Comité en relación al valor que se asigna en el baremo al tiempo trabajado en otras administraciones públicas.

A continuación se pasa al tercer punto del orden del día. El Sr. Vicegerente comenta que el tema que más urge son las contrataciones por obra o servicio, comentando que dado el tiempo transcurrido para la provisión de los puestos, ha surgido la necesidad de contratar a una persona para un proyecto específico en el Vicerrectorado de Relaciones Internacionales, y que dará al Comité una explicación sobre esto.

El Comité expresa que tiene un posicionamiento diferente acerca de las contrataciones por obra o servicio para el Servicio de Informática.

El Sr. Vicegerente recuerda que se había dicho que estas contrataciones **estarán perfectamente** definidas en cuanto a la obra o servicio a realizar y también **estarán limitadas** en el tiempo.

El Comité comenta que efectivamente ellos pueden entender que hay una necesidad. También dicen que consideran que se ha dado un paso importante al decidir que realice las funciones personal laboral, pero comentan que su gran preocupación es la duración de esos contratos, ya que por experiencia saben que se pueden dilatar en el tiempo.

El Sr. Vicegerente explica que para atender este tipo de extraordinarios pueden utilizarse según la ley dos tipos de contratos; el de acumulación de tareas, cuya regulación establece un tiempo máximo de contrato, y el de obra o servicio en el que la regulación legal dice que durará mientras dure la obra o servicio, no teniendo obligatoriamente que limitarse en el tiempo. No obstante, la Gerencia también tiene interés en que se especifique el tiempo de duración de estos contratos, y si no es posible hacerlo en el propio contrato, podría acordarse un tiempo máximo fuera de él.

El Sr. Vicegerente explica los proyectos para los cuales se ha hecho necesaria esta contratación, concluyendo que se trata de proyectos concretos y medibles y se espera que durante el 2006 se den por finalizados.

El Comité opina que por la especialización que requieren los proyectos citados por el Sr. Vicegerente, se requerirán Diplomados, y no titulados en FP II, al menos en los proyectos de la Web y de Teleformación. Además hay que tener en cuenta que ese trabajador va a transmitir conocimientos a un L2 de la Universidad.

El Sr. Vicegerente comenta que lo que está pasando es que el trabajo que se necesita lo realiza un titulado en FP II actualmente en el mercado, por lo que si acudimos al mercado a contratar nos podemos encontrar que estas personas no posean la titulación de Diplomado.

El Comité cree que no debería haber problemas ya que cuando la Universidad oferta puestos de trabajo de L3 se presentan Licenciados, Ingenieros o Diplomados, siendo muy poco frecuente que se cubra por un titulado en FP-II. El Comité sugiere que se debería valorar un poco más a los universitarios ya que estamos en la Universidad.

El Sr. Vicegerente explica que se había planteado no acotar en el tiempo la duración de estos contratos, pero, sin incumplir la legalidad, la Gerencia va a ver si se puede limitar este tipo de contratación. También comenta que va a estudiarse si para las áreas citadas de la Web o Teleformación fuera necesario un Diplomado. Comenta asimismo que se acudirá a una oferta en la prensa local y que el sistema selectivo que se utilizará será el mismo que para cualquier contratación temporal.

El Comité contesta que lo tienen que ver en el pleno y también que antes de publicarse en la prensa quisieran conocer cuantos contratos se convocaran para Diplomados y cuántos para titulados en FP II. Asimismo afirman que debe quedar claro que esta contratación no generará bolsa de trabajo.

El Sr. Vicegerente da por cerrado este tema y les solicita que de aquí al próximo viernes remitan esos aspectos que han quedado pendientes con el fin de enviarlo a la prensa local y que se publique lo antes posible. Informa asimismo que se dará un plazo de 7 días, y que el anuncio será similar al que se publicó para la provisión temporal de los puestos de biblioteca y, efectivamente no creará ningún tipo de bolsa.

A continuación pasa a explicar el asunto citado anteriormente relativo a una contratación por obra o servicio para el Vicerrectorado de Relaciones Internacionales. Comenta que hoy se pasaban a la firma las relaciones de admitidos/excluidos y los miembros del Tribunal de la convocatoria de concurso **oposición libre** del puesto de trabajo de L2 del Gabinete de Relaciones

Internacionales, por lo que considera que dicha convocatoria va a buen ritmo. No obstante lo anterior, la necesidad de esta nueva contratación ha surgido porque se ha abierto una nueva línea de intercambios de estudiantes con América Latina, y se necesita personal con urgencia para poner dicho proyecto en funcionamiento ya que los protocolos van a ser diferentes a los que existen. El proyecto aún no está definido pero será hasta final del mes de abril y el perfil requerido sería igual al L2.

El Comité interviene para exponer que no se había planteado este asunto hasta el pasado 22 de diciembre, y ahora les sorprende la urgencia con esta contratación. En la convocatoria que se ha sacado se habla de los programas de Erasmus, Sócrates, etc., y no se incluyó esta nueva necesidad, por lo que deducen que el perfil no estuvo bien definido y por tanto este trabajador pondrá en marcha esta nueva línea o proyecto, y a continuación surgirá la duda que quién se hará cargo de él en el futuro. Piensan que el procedimiento correcto sería ofertar la plaza internamente, que es lo que dice el Convenio cuando existe una necesidad y además porque la vez anterior hubo trabajadores a los que les interesaba la plaza pero que no le llegó la información con suficiente tiempo.

El Sr. Vicegerente contesta que lo que hay que tener en cuenta en este caso es la urgencia para la realización de esta contratación. Comenta que se ha pensado solicitar al Servicio Canario de Empleo que envíen personal para dicha contratación pero el problema es que cuando los demandantes de empleo se dan de alta en el INEM lo hacen con un código y no existe ningún código que se asemeje a los requerimientos de este puesto. En cuanto a la posibilidad de ofertar este tipo de contratación internamente, el Sr. Vicegerente comenta que aunque lo ve bien como medio de promoción de nuestro personal y semejante a cuando se oferta plazas de L2 de RPT, tiene dudas de si es viable; si lo fuera, añade, se daría un plazo para presentarse hasta el próximo miércoles.

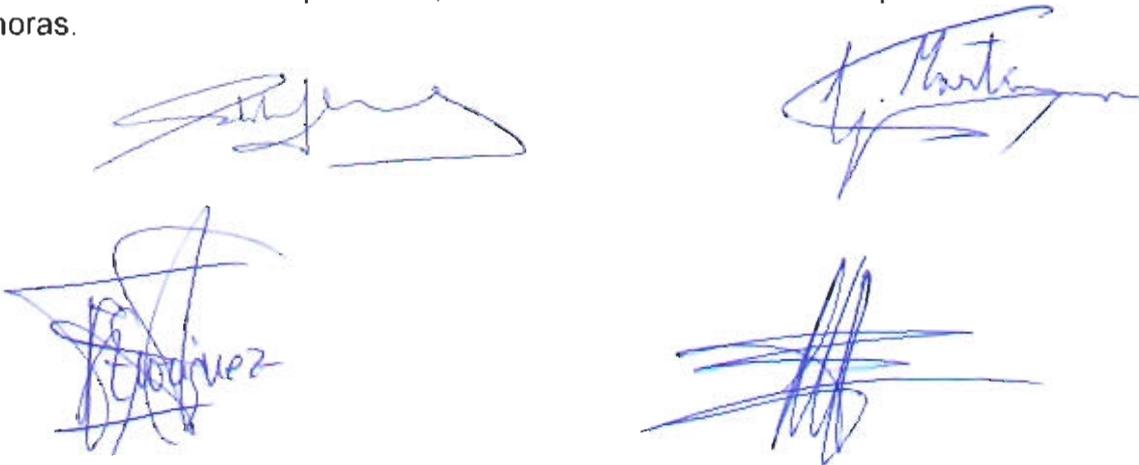
El Comité opina que en la convocatoria sería suficiente con poner lo que dice el escrito que le remitieron y sólo exigir un idioma.

El Sr. Vicegerente indica que no hay más asuntos que tratar, aunque comenta que en el calendario de negociación está el plan de Formación del PAS aún sin abordar, pero la Gerencia no va a parar la oferta formativa aunque no se haya podido negociar por ahora. En este sentido informa que se está intentando dar una formación específica para los laboratorios que se inició el año pasado y que se pretende continuar este año, ya que ahora que se tiene más claro el tema de las categorías y especialidades y se podrá hacer una oferta aún más coherente. Continúa diciendo que les propone que hagan llegar a la Gerencia las actividades formativas que consideren de interés y, en especial para los laboratorios. Dice que no está solicitando al Comité un plan de formación del PAS, pero que si detectan necesidades en concreto, pueden proponer las actividades que consideren por colectivos.

El Comité pregunta por otros temas pendientes como el planteado en sesiones anteriores relativo al traslado de un trabajador de una biblioteca a otra, y el problema suscitado con el Administrador del Edificio de Educación Física.

El Sr. Vicegerente contesta que no ha podido informarse con respecto a estos dos asuntos por estar las vacaciones de navidad por medio, pero que desde que haga las averiguaciones oportunas, traerá estos asuntos a esta mesa.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo aproximadamente las 15 horas.



The image contains four handwritten signatures in blue ink, arranged in a 2x2 grid. The top-left signature is a stylized, cursive name. The top-right signature is more legible, appearing to read 'J. Martínez'. The bottom-left signature is very scribbled and includes the name 'Rodríguez'. The bottom-right signature is also highly stylized and illegible.