



ACTA DE LA REUNIÓN ORDINARIA CELEBRADA POR LA JUNTA DE PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE LEÓN CON FECHA 18 DE MARZO DE 2015

A las 12:30 del día 18 de marzo de 2015, se reúnen en la Sala Martín Sarmiento, los miembros de la Junta de Personal de Administración y Servicios que a continuación se relacionan, al objeto de tratar los asuntos que constan en el orden del día.

1. ASISTENTES

Delegados de personal: José Gutiérrez Aláiz (CSI-F), presidente; María José Andrade Diéguez (CSI-F), secretaria; Yolanda Alonso Salán (CSI-F); Nieves Marbán Juan (CSI-F); David Ortega Díez (FETE-UGT); Rosa Gutiérrez García (FETE-UGT); Javier Álvarez Alonso (CC.OO). Delegados sindicales: Teresa González Alonso (FETE-UGT).

2. ORDEN DEL DÍA

2.1. Lectura y aprobación del acta pendiente.

Se aprueba por unanimidad.

2.2. Informes del Presidente.

No existen.

2.3. Concursos de traslados.

2.3.1. Solicitadas las aclaraciones oportunas a la Gerencia sobre el derecho de preferencia, se nos ha respondido al mismo remitiéndonos un informe de la Dirección General de la Función Pública de la Junta de Castilla y León sobre la forma de aplicarla.

Se transcribe literalmente la información remitida por esta Dirección:

"El derecho de preferencia regulado en el último párrafo del artículo 69.2 de la Ley 7/2005 no tiene un carácter absoluto, sino que en caso de incidir sobre más de una plaza, los concursantes que pudieran ser postergados por los preferentes serán aquellos



que menor diferencia/ de puntuación guarden con los preferentes conforme a los méritos establecidos en la respectiva convocatoria".

Al decir que la preferencia no tiene un carácter absoluto en el caso que incida sobre varios puestos vacantes solicitados en el concurso, significa que al funcionario a quien se ha reconocido el derecho preferente no se le adjudicará el puesto que haya solicitado en primer lugar de prioridad, sino que, entrando en concurrencia con los demás concursantes que hayan solicitado dichos puestos, se le asignará aquel puesto respecto del cual guarde menor diferencia/ de puntos.

Es preciso, no obstante hacer, una acotación previa en este tema, consistente en que el derecho de preferencia opera únicamente en el caso de que el funcionario que tiene reconocido este derecho no se le asigne directamente por su puntuación ninguno de los puestos pedidos en su solicitud de participación. La aplicación del derecho de preferencia en la adjudicación de destinos en los concursos de méritos, por tanto es de carácter subsidiario.

Para su mejor comprensión intentaré hacerlo a través de un ejemplo que se resume en la tabla al final de ese escrito.

El funcionario D. XXXX participa en un concurso solicitando por el siguiente orden de prioridad, los puestos de trabajo vacantes identificados con los códigos de RPT números 1000, 2000 y 3000 otorgándole la Comisión de Valoración 7,50 puntos para cada uno de ellos. Por su parte los concursantes que para cada uno de estos puestos han obtenido respectivamente mayor puntuación son los siguientes: para el puesto 1000 D. AAAA obtiene 8,20 puntos; para el puesto 2000 D. BBBB obtiene una puntuación 7,75, y para el puesto 3000 D. CCCC obtiene 8,50 puntos.

Al tener menor puntuación que los otros concursantes, a D.XXXX no se le adjudica inicialmente ninguno de los tres puestos solicitados por lo que debe operar el mecanismo legal de la adjudicación de destino por el derecho preferente que este concursante tiene reconocido. En aplicación de dicha preferencia le corresponde la adjudicación del puesto con código de RPT 2000 pedido en 2º lugar, por ser el concursante D- 8888 con el que menor diferencial de puntos guarda. $\{7,50 - 7,75 = -0,25$ puntos).

Respecto de los otros dos concursantes se observa que existe una mayor diferencia de puntuación:

Para el funcionario D. AAM : $7,50 - 8,20 = -0,70$ puntos para el puesto 1000.

Para el funcionario D. CCCC: $7,50 - 8,50 = -1,00$ puntos para el puesto 3000.



Nº de orden de prioridad de puestos pedidos	Puestos vacantes solicitados	Puntuación obtenida por el preferente D.XXXX	Solicitantes con mayor puntuación	Diferencial de puntos	Observación
1	1000	7,50	D.AAAA / 8,20	- 0,70 puntos	
2	2000	7,50	D.BBBB / 7,75	-0,25 puntos	Este será el puesto a adjudicar a D. xxxx por derecho preferente
3	3000	7,50	D.CCCC / 8,50	- 1,00 puntos	

La preferencia regulada en el Artículo 69 de la Ley de la Función Pública de Castilla y León no se podrá ejercer sobre todos los puestos pedidos por el concursante.

Se pueden dar dos casos:

1º.-Artículo 69.2.c

**En el caso de los funcionarios cesados en un puesto ocupado por el sistema de libre designación, (no hay distinción si es un simple cese o el cese es debido a la amortización del puesto) tendrán derecho preferente para ocupar puestos vacantes del mismo nivel al que tuvieran con carácter definitivo con anterioridad a la libre designación en la localidad de este, si el tiempo en LD fue inferior a los 6 meses ,o bien en la localidad del puesto de libre designación si este último se desempeño durante un periodo superior a los 6 meses.*

Ejemplo. Funcionario en puesto obtenido por concurso nivel 20 en Pon/errada, que pasa a ocupar un puesto en LD nivel 25 en León y posteriormente cesado.

a).- Si en LD en León está menos de 6 meses, tendrá derecho preferente sobre los puestos vacantes convocados de nivel 20 en Ponferrada.

b).- Si en LD en León está más de 6 meses tendrá derecho preferente sobre los puestos vacantes convocados de nivel 20 en Ponferrada y en León.



2º Artículo 69.2.b

En el caso de funcionarios cesados en puestos obtenidos por concurso, incluidos los casos de supresión del puesto tendrán derecho preferente para ocupar puestos del mismo nivel y localidad al que ostentaban con carácter definitivo.

Ejemplo. Funcionario en puesto obtenido por concurso nivel 18 en León que se amortiza.

Tendrá derecho preferente sobre los puestos vacantes convocados de nivel 18 en León.

El ejercer el derecho de preferencia implica la obligatoriedad de solicitar todos los puestos vacantes ofertadas sobre los que recaiga la preferencia.

En la Junta todo este proceso se realiza de manera automática con la aplicación (Persigo) con la que se gestiona entre otros los procesos de provisión."

2.3.2. David Ortega Díez, a la vista del cambio de fechas de marzo a abril para la resolución del concurso de méritos, solicita información del por qué a los representantes de la Junta de Personal en las comisiones de valoración. Se le respondió que el Gerente les había convocado para una reunión y les comunicó que en las fechas que se habían previsto en principio había una auditoría externa en la Universidad y sería imposible su asistencia y la de otros miembros y asesores de las diferentes comisiones, de ahí el cambio.

2.4. Promoción interna.

El Presidente de la Junta de Personal nos presenta una propuesta sobre la promoción. Según él, dadas las mejoras en las condiciones económicas y socio-laborales, es el momento de solicitar una promoción vertical y horizontal para todos; por ello, es hora de recordar al Rector que en su programa estaba recogido este aspecto en una de sus proyectos para el PAS.

Es procedente, por tanto, solicitar una ampliación de las plazas que en estos momentos ya está firmada: 6 para el grupo A1; 24 para el grupo A2; 24 para el grupo C1. Esta propuesta que se plantea se desarrollaría en el 2016.

Se abre un turno de palabra para que cada uno de los miembros de la Junta de Personal manifiesten lo que consideren oportuno:



María José Andrade Diéguez, Yolanda Alonso Salán, Nieves Marbán Juan, Rosa Gutiérrez García y Yolanda Morea Hierro opinan que les parece perfecto solicitar más plazas de promoción horizontal y vertical para cada uno de los colectivos.

Se manifiesta David Ortega Díez, con la salvedad de que él cree que la promoción no debe ser una convocatoria única, sino institucionalizarse a lo largo del tiempo, de tal forma que cada año, y según las necesidades del servicio, haya un número determinado de plazas de promoción horizontal y vertical, que podría especificarse incluso en un porcentaje de la plantilla (por ejemplo un 10%). La propuesta presentada supondría estar otros 20 años sin promoción.

Javier Álvarez Alonso cree que se debe potenciar la promoción horizontal a través, por ejemplo de un plan de ahorro en el que la Universidad incorpore dinero para distribuir posteriormente entre los trabajadores que no puedan promocionar, se trata de que haya unos salarios equilibrados y dignos para todo el personal independientemente de que sea susceptible de promoción o no (en concreto, el personal laboral de la Universidad de Valladolid contempla este modelo).

Toma la palabra de nuevo el Presidente para opinar que es el momento de ir a por todas y para todos, el planteamiento de David Ortega hubiera sido bueno hace 10 años, en la actualidad está desfasado.

Se plantean dos posturas en torno a este tema:

- a) La planteada por José Gutiérrez Aláiz
- b) La propuesta por David Ortega Díez

Realizada la votación, el resultado ha sido el siguiente: Votos a favor de la primera propuesta - 5; votos a favor de la segunda - 2; Javier Álvarez Alonso está en contra de las dos propuestas, según él, el plazo para proponer este asunto ya ha pasado.

Se acepta por mayoría la propuesta del presidente y se propone realizar un escrito incidiendo en las siguientes argumentaciones:

- a) Temporal: Llevamos más de 15 años sin realizar promoción en el colectivo del PAS



funcionario, ello ha llevado a tener una estructura desequilibrada en la plantilla.

- b) Organizativa: La ausencia de promoción ha llevado a que los funcionarios estén realizando tareas y responsabilidades que no son propias de las escalas en las que están integrados.
- c) Gestión de recursos humanos: La promoción a escalas superiores es un elemento de primer orden en la gestión y motivación de los recursos humanos en cualquier organización.
- d) Desigualdad: Consideramos que el PAS funcionario ha sido discriminado, ya que desde 1998, no se ha realizado proceso alguno de cambio de escala, cuando el resto de los colectivos (PAS laboral y PDI) han efectuado varios.
- e) Promesas y acuerdos paralizados: En enero de 2012 se paralizó, aludiendo a motivos de convocatoria de elecciones a Rector, un proceso de promoción ya consensuada.

En las propuestas del actual Rector para el mandato 2012/2016, en este sentido se dice en un apartado de su programa: "Impulsar la carrera profesional prevista en el Estatuto Básico del Empleado Público, con un programa de promoción horizontal y vertical, escalonada en el tiempo, acorde con la nueva RPT y respetando la garantía presupuestaria".

2.5. Modificación RPT y creación de escalas propias de personal funcionario de la ULE

Se refunden el punto 5 y 6 de la convocatoria de la reunión.

La Gerencia ha iniciado la tramitación de la propuesta de creación de la Escala Técnica de Gestión Económico-Financiera y Escala de Gestión Económico-Financiera. Con ello se pretende cubrir la necesidad de disponer de gestores especializados de administración y servicios, con régimen jurídico funcional, en los campos económico y financiero, para la cobertura de las plazas que tienen actualmente estos perfiles específicos; así como aquellas otras que puedan crearse en el futuro, especialmente en los sectores de gestión presupuestaria y contable, gestión económica, control interno y cualquier otro de contenido económico y/o financiero.

La creación de estas escalas, debe complementarse, tanto en el ámbito del refuerzo y especialización de la función de Control Interno, como en el de la especialización del resto de las funciones del sector económico, con la siguiente propuesta de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de Personal Funcionario:



a) Creación de una Oficina Técnica de Control Interno, que englobaría los actuales puestos adscritos a esta función (PF000005 y PF000003), cuya dirección se encomienda al siguiente puesto de trabajo, de nueva creación:

Denominación: Jefe de la Oficina Técnica de Control Interno

Tipo de Puesto: No singularizado

Forma de Provisión: Concurso

Complemento de Destino: 25

Complemento Específico: 11.815,92 euros anuales

Administración: A4

Escalas: Escala Técnica de Gestión Económica y Financiera, o asimilada; Escala de Gestión Económica y Financiera, o asimilada.

Grupo/Subgrupo: A 1/ A2 Jornada: M Observaciones: H.E.

Dependencia: Consejo Social

b) Modificación de los siguientes puestos de trabajo, acordando su adscripción a las siguientes escalas: Escala Técnica de Gestión Económica y Financiera, o asimilada; Escala de Gestión Económica y Financiera, o asimilada.

PF000175 Jefe del Servicio de Gestión Presupuestaria y Contable. PF000273 Jefe de la Sección de Contabilidad y Costes.

PF000236 Técnico de Contabilidad Analítica.

PF000162 Jefe del Servicio de Gestión Económica y Patrimonio

No se modifican el resto de características de estos puestos.

La adscripción a las Escalas Económicas y Financieras de los puestos PF000175, PF000273 y PF000162, actualmente cubiertos con carácter definitivo por procedimiento de concurso, no afecta a los titulares de los mismos, que continúan en su desempeño, sin modificación ni limitación de ninguna clase.

En relación con estas cuestiones, se nos comunica que la Universidad tiene previsto tratar en la Mesa General de Negociación la oferta global de empleo público para 2015 (PDI y



PAS) -por ser la MGN el órgano competente-, en la que estará integrada la correspondiente al PAS funcionario, con previsión de incluir 2 plazas de la Escala de Gestión Económica y Financiera.

Analizando lo planteado por la Gerencia, nos preguntamos por qué es necesaria de nuevo la creación del puesto de Jefe de la Oficina Técnica de Control Interno, cuando no hace mucho se eliminó de la RPT la Jefatura de Servicio de Control interno, alegando que no era necesaria y que con una Unidad que gestionara estos asuntos era suficiente.

Asimismo, no consideramos necesario la creación de la nueva escala económico-financiera ya que los puestos que tengan carácter económico pueden cubrirse por personal funcionario de la Universidad que tengan titulación en este sentido.

Se acuerda solicitar una reunión con el Gerente para que nos explique los dos documentos.

Se decide también solicitar que se incluya otra modificación en la RPT en las Unidades Administrativas de los Centros de CC. Biológicas y Ambientales (no existe Gestor Técnico) y en Ponferrada (tampoco existe este puesto) para homogeneizarlos con los restantes de tal forma que todos tengan la misma estructura.

2.6. Otros asuntos.

Luis Calzado Marcos ha enviado un escrito solicitando el apoyo de la Junta de Personal en su petición de una comisión de servicios ante la próxima jubilación de María Marsá Vila, Responsable de la Unidad de Recursos Digitales de la Biblioteca Universitaria, por conciliación de la vida laboral y familiar, dado que su puesto de trabajo está en Ponferrada y él vive en León. Esta Junta de Personal decide dejar pendiente este asunto hasta que este trabajador nos envíe un escrito fundamentando su pretensión.

2.7. Ruegos y preguntas.

Teresa González Alonso pregunta si es correcta la composición de los Tribunales de las promociones de las escalas de gestión y administrativa. Estos tribunales están compuestos por 6 personas titulares y 6 suplentes. Según ella, y ello se desprende de diferente normativa, los tribunales estarán constituidos por un número impar de miembros, funcionarios de carrera, no



inferior a cinco. Se considera conveniente, a la vista de ello, solicitar explicación del por qué hay un número par de miembros en la composición de estos tribunales y no impar como dice la ley.

Sin más asuntos que tratar, a las 14:00 horas se da por finalizada la sesión, de lo que como secretaria doy fe.

León, a 18 de marzo de 2015

La Secretaria



Fdo.: María José Andrade Diéguez

Vº Bº del Presidente

Fdo.: José Gutiérrez Aláiz