

Propuestas CCOO UZ

Oposiciones a turno libre.

Fase oposición y concurso, baremos.

Pedimos un compromiso real con los trabajadores temporales de la UZ

En la pasada MPAS de marzo 21, compareció el Rector y, entre otras cosas dijo que había que poner en valor la profesionalidad, preparación y especialización del PAS, e implicarlos más en la toma de decisiones de la universidad. Es algo que ya se está potenciando desde CRUE. Al hilo de este comentario le pregunté " Si había pensado en alguna forma consolidación de empleo para el PAS, dado que mucha de la temporalidad de esta universidad se da en puestos técnicos con alta profesionalidad y especialización y que no consolidar a estos trabajadores podría suponer la pérdida de todo aquello que quiere poner en valor. " Dijo que estaban pendientes de la próxima modificación del EBEP en este sentido. Según las declaraciones del Ministro Iceta, todo parece apuntar a que se van a posibilitar las convocatorias de consolidación.

Hasta que salga su nueva versión, deberíamos sacarle partido al texto actual del EBEP, nos referimos a:

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Disposición transitoria cuarta. Consolidación de empleo temporal.

Las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005. ¿ SE VAN A CONVOCAR ESTOS PUESTOS POR CONSOLIDACIÓN ?

2. Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

3. El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria. EXIGIR QUE ESTO SE CUMPLA

Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del presente Estatuto.

Artículo 61. Sistemas selectivos.

1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

2. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.

Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.

3. Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.

ESTO PERMITE SUPRIMIR QUE LOS EXÁMENES DE LA FASE DE OPOSICIÓN SEAN ELIMINATORIOS.

4. Las Administraciones Públicas podrán crear órganos especializados y permanentes para la organización de procesos selectivos, pudiéndose encomendar estas funciones a los Institutos o Escuelas de Administración Pública.

5. Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, de periodos de prácticas, con la exposición curricular por los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos.

6. Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.

Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.

Propuestas para convocatorias a Turno libre. Fases: Oposición y concurso:

Creemos que la mejor forma de apoyar a nuestro colectivo, tan castigado por la alta tasa de temporalidad, es reconociendo su profesionalidad, valía y dedicación, aplicando las siguientes pautas en la confección de las convocatorias a turno libre:

1. Fases.

1.1. Fase de oposición: Eliminar el carácter eliminatorio de los ejercicios de la fase oposición y que los resultados de todos los ejercicios se sumen para obtener la nota final. Teniendo en cuenta que la fase de oposición supone un 70 % y la fase de concurso representa un 30%, proponemos la siguiente distribución de las calificaciones :

Opción 1: si consta de dos ejercicios, uno tipo test, que representaría el 25% de la nota y otro práctico el 45%.

Opción 2: si consta de tres ejercicios, el tipo test representaría el 10% de la nota, el de tema a desarrollar el 25% y el práctico el 35%.

Opción 3: si consta de dos ejercicios, uno teórico, que representaría el 40 % de la nota, y otro práctico, que representaría el 60 % de la nota.

1.2. Fase concurso: la puntuación se distribuirá de acuerdo con los baremos.

2. Aplicar lo recogido en nuestra propuesta presentada en la MPAS del 23/07/2019:

- Copiar el modelo de elaboración de la prueba tipo test implantada en la convocatoria de puestos de funcionarios de la Universidad del País Vasco, de 04/10/2007, en la que se confeccionaba una batería de preguntas tipo test, con sus posibles respuestas, de las cuales se

extraían las preguntas que figurarían en el primer ejercicio tipo test, tal y como figura en dicha convocatoria:

“ 3.1.1.– Primer ejercicio.

Consistirá en la contestación, por escrito, en el plazo máximo que establezca el Tribunal y que no podrá ser superior a dos horas y treinta minutos, a un cuestionario de 100 preguntas con respuestas alternativas.

Las preguntas versarán sobre las materias del temario recogido en el anexo II de estas bases específicas y serán extraídas del conjunto 750 preguntas facilitadas por la Administración, y que serán publicadas en la dirección de Internet www.ehu.es junto con la relación definitiva de admitidos y excluidos. Igualmente, podrán obtenerse en cualquiera de las dependencias citadas en el apartado 4.3 de las bases generales, debiendo acreditarse previamente la condición de participante en el proceso selectivo.”

El resultado de este nuevo modelo de ejercicio fue tan satisfactorio que han decidido repetir en las convocatorias de los puestos de las OEP 2016 y 2017 que actualmente están en curso, tal como figura en las bases específicas de los diversos grupos convocados.

Las baterías se harán públicas con al menos tres (3) meses de antelación a la fecha de celebración del ejercicio. El número de preguntas que compone cada batería va aumentando, siendo menor en los puestos básicos y mayor en las categorías superiores.

CCOO proponemos que se implante la batería de preguntas para la realización del primer ejercicio y que se mantenga, como en anteriores convocatorias, el desarrollo del segundo ejercicio consistente en un tema a desarrollar y del tercer ejercicio consistente en una prueba práctica.

3. Que en los puestos de RPT que tienen méritos preferentes y/o requisitos exigibles, se haga un examen teórico y uno práctico centrados, ambos, en el temario específico.

BAREMOS PROPUESTOS POR CCOO PARA CONVOCATORIAS A TURNO LIBRE:

CCOO propuso en la pasada MPAS de 23/07/2019 que los baremos de la fase de concurso, que actualmente representa el 30%, a establecer en las próximas convocatorias de puestos técnicos sean los utilizados en las últimas convocatorias de Técnicos en la UZ por promoción interna, de 14/04/2008, cogemos como ejemplo el grupo C :

Fase de Concurso, máximo 30 puntos:

Grupo C:

1). Antigüedad. La puntuación máxima en este apartado será de 12 puntos.

La antigüedad se valorará por el tiempo de servicios prestados reconocidos en la Universidad de Zaragoza o en otras Administraciones Públicas en la Escala y Especialidad o Categoría laboral equivalente a la que se aspira con arreglo a las siguientes puntuaciones:

Universidad de Zaragoza : Se valorarán los servicios prestados en la Universidad de Zaragoza en la Escala y Especialidad o Categoría laboral equivalente a la que se aspira .Como la media de antigüedad del personal temporal en la UZ es aproximadamente de 10 años proponemos que sean 0,12 puntos por año completo trabajado, que serían 0'01 puntos por mes trabajado.

- Otras Administraciones Públicas: Se valorarán los servicios prestados en otras Administraciones Públicas en la Escala y Especialidad o Categoría laboral equivalente a la que se aspira a razón de 0'6 puntos/año, que serían 0'05 puntos/mes.

* No se computarán los servicios prestados simultáneamente con otros igualmente alegados.

2). Grado personal consolidado (Tal como se recogía en la convocatoria por Prom. Interna). La puntuación máxima en este apartado será de 4 puntos, distribuidos de la siguiente forma:

Grado X, o inferior: 1 punto, y 0,75 puntos por cada unidad de grado que exceda del grado X. En caso de no tener grado consolidado se asignará 1 punto.

NIVEL PROFESIONAL (Propuesto para convocatorias a turno libre):

Los funcionarios interinos que se presenten al concurso-oposición no tienen ninguno el grado consolidado, porque el grado personal es atributo de los funcionarios de carrera según el EBEP. Por lo que proponemos estas dos variantes, la A de aplicación a cualquier puesto y la B aplicable a puestos técnicos, a elegir una de las dos según su idoneidad para cada convocatoria:

Ópción 2.A) Pertenencia a nivel del puesto convocado. Serán puntuables si el candidato tiene una pertenencia mínima en el nivel de dos años. Máximo 4 puntos.

2.A.1) Al mismo nivel objeto de la convocatoria: 4 puntos.

2.A.2) Pertenecía a niveles inferiores: partiendo de la puntuación máxima, 4, 1 punto menos por cada nivel inferior.

Ejemplo; si la convocatoria es para puesto de nivel 20 son 4 puntos, si se presenta un candidato nivel 18 con pertenencia mínima de dos años, obtendría 2 puntos.

Opción 2.B) Pertenencia a sociedades científicas o profesionales y/o colaboración en artículos de divulgación, científica o de interés social, relacionados con el puesto convocado.

2.B.1: Pertenencia o colaboración con sociedades científicas o profesionales. Máximo 2 puntos, 1 punto por sociedad a la que se pertenezca o con la que se colabore.

2.B.2: Colaboración en artículos de divulgación, científica o de interés social, relacionados con el puesto convocado. Máximo 2 puntos, 0'5 puntos por artículo.

Opción 2.C) Puntuar lo recogido en las opciones 2.A y 2.B. Máximo 4 puntos:

2.C.1) Al mismo nivel objeto de la convocatoria: 2 puntos.

2.C.2) Pertenecía a niveles inferiores: partiendo de la puntuación máxima, 2, 1 punto menos por cada nivel inferior.

2.C.3: Pertenencia o colaboración con sociedades científicas o profesionales. Máximo 1 puntos, 0'5 puntos por sociedad a la que se pertenezca o con la que se colabore.

2.C.4: Colaboración en artículos de divulgación, científica o de interés social, relacionados con el puesto convocado. Máximo 1 puntos, 0'25 puntos por artículo.

El punto A, puede aplicarse a todas las convocatorias.

Para puestos técnicos podrían aplicarse las opciones B y C, ésta última es la fusión de la A y B.

3). En este punto proponemos dos opciones a elegir:

Opción A. Trabajo desarrollado: concepto que figuraba en la convocatoria de referencia, Técnicos en la UZ por promoción interna, de 14/04/2008.

La puntuación máxima en este apartado será de 14 puntos, distribuidos de la siguiente forma:

- Proponemos la misma distribución que en la antigüedad, quedando distribuidos los 14 puntos en 0,12 puntos por año completo trabajado en la Escala y Especialidad o Categoría laboral equivalente a la que se aspira, que serían 0'01 puntos por mes trabajado.

Opción B. Formación y experiencia laboral específica relacionada con el puesto de trabajo convocado. Proponemos este nuevo concepto cuyo objetivo sería valorar la profesionalidad, conocimiento y destreza adquiridos para el desempeño del trabajo en el puesto concreto al que se aspira.

La puntuación máxima en este apartado será de 14 puntos, distribuidos de la siguiente forma:

- Cursos de formación específica: Máximo 9 puntos distribuidos en 0.05 puntos por hora de formación. (Máximo a puntuar 180 horas)

- Colaboración profesional en investigación y/o docencia: Máximo 5 puntos distribuidos en 0.05 puntos por hora de formación. (Máximo a puntuar 100 horas)