

## **INFORME Y PROPUESTAS ACERCA DE LAS VACANTES DE PAS LABORAL**

### **INTRODUCCIÓN**

La acumulación de plazas vacantes en la RPT de PAS Laboral (96 en la actualidad) constituye una disfunción clara en la gestión de los recursos humanos de este sector que, tanto la Gerencia como responsable máxima, como el Comité de Empresa en el ámbito de sus competencias, coinciden en valorar como insostenible.

Las acciones hasta ahora propuestas para paliar esta situación se han mostrado claramente insuficientes. La prueba es que en los últimos tres años hemos acumulado 21 vacantes más y, aunque existen circunstancias objetivas que han contribuido a ello (como el incremento de plazas contemplado en la modificación de la RPT de 2009 y el aumento paulatino del ritmo de jubilaciones por la edad media de la plantilla), se hace imprescindible establecer un plan de oferta de plazas coherente y ordenado, que haga posible reconducir esta situación.

Conviene tener un diagnóstico certero de la situación, y de las circunstancias que han contribuido a ella, para que las medidas de corrección que se acuerden sean acertadas en la medida de que puedan subsanar los obstáculos detectados.

No existe, por otra parte, una definición previa de los puestos de trabajo del PAS Laboral, por lo que los perfiles y las funciones de las plazas que deben convocarse se negocian para cada convocatoria, mediante un proceso que se hace largo y sufre “taponamientos” en muchas ocasiones.

1. El Servicio de RR.HH. solicita propuesta al responsable de la unidad correspondiente, acerca de temario, perfil, funciones y tribunal
2. Recibida la propuesta anterior, se revisa y se remite al Comité de Empresa (como propuesta de la Gerencia) para su informe y, en su caso, contrapropuesta.
3. Se negocian las distintas propuestas y, en caso de discrepancias importantes entre ambas, puede remitirse de nuevo al responsable de la unidad para su informe. Además, se pasan al Comité de Empresa para su informe las bases generales de cada convocatoria.

#### **4. FORMACIÓN PARA LA PROMOCIÓN:**

Con el fin de promover la carrera profesional de los trabajadores pertenecientes al PAS Laboral, el Convenio Colectivo del sector y el Plan de Formación del PAS de la Universidad de La Laguna contemplan la denominada “Formación para la promoción”.

Como consecuencia, la oferta de vacantes a concurso-oposición restringido conlleva la programación de cursos específicos de formación sobre el contenido de las plazas convocadas, destinados al personal de categorías inferiores que pueden ser candidatos a tales procesos selectivos.

Obviamente los cursos organizados para la promoción deben programarse de tal manera que su terminación sea previa a la convocatoria de concurso restringido correspondiente, con las dificultades que la organización de determinados cursos conlleva (contenido, profesorado, fechas, programación...), y que termina retrasando el proceso selectivo.

## CONCLUSIONES

A la vista de los datos expuestos, y teniendo en cuenta el factor añadido del ritmo de jubilaciones por la edad media de nuestra plantilla, la normalización de la situación actual de interinidad en nuestra RPT de PAS Laboral requerirá de la adopción de medidas urgentes que incrementen el ritmo de provisión de las vacantes y consigan reducir su número al máximo.

## PROPUESTAS

La propuesta de solución que se formula desde la Gerencia para cumplir el objetivo enunciado en el apartado anterior pasa por la ordenación de las vacantes en un documento que constituya el instrumento de gestión de la oferta de vacantes.

Se trataría de una herramienta similar a la Oferta Pública de Empleo, si bien en este caso no sólo recogería las plazas susceptibles de ser provistas con personal de nuevo ingreso, sino el conjunto de vacantes ordenado bajo una serie de criterios que faciliten su convocatoria y provisión.

En base a lo anteriormente expuesto se propone lo siguiente:

1. Ordenar todas las vacantes en función del grupo, categoría y especialidad para secuenciar adecuadamente los procesos y las fases de selección.
2. Acordar, en base a lo anterior, el orden de las convocatorias
3. Revisar y acordar, por una sola vez y con validez para todos los procesos de igual índole, las bases generales de las convocatorias.
4. Una vez acordada la oferta de plazas para cada año, tramitar, negociar, y en su caso acordar, los contenidos específicos de las convocatorias (perfiles, funciones, temarios, baremos de méritos y tipos de pruebas) correspondientes a todas las plazas, en simultáneo, comenzando por las primeras fijadas en el orden de la oferta.
5. En función de la secuencia acordada en la oferta, y del calendario que se establezca como viable en esa secuencia para efectuar las correspondientes convocatorias, se programarán los cursos de formación a que haya lugar, con la suficiente antelación para que su realización efectiva sea posible y guarde la necesaria relación de fechas con la convocatoria de las correspondientes plazas.
6. A fin de dar la necesaria agilidad a la ejecución de las cinco medidas propuestas que anteceden a ésta, se propone el establecimiento de un calendario de reuniones entre la Gerencia y el Comité de Empresa, con un ritmo ordinario de una por semana (con día y hora preestablecidos) y extraordinario cuando se precise. Con carácter general, y para hacerlo efectivo, se propone que las reuniones ordinarias semanales de trabajo se lleven a cabo entre la Vicegerente de Recursos Humanos, en representación de la Gerencia, y el Presidente del Comité de Empresa, o miembro que designe el órgano, en representación de éste.

La Laguna a 6 de octubre de 2010