

 Universidad Zaragoza 1542	CIRCULAR INFORMATIVA GERENCIA 1/2024
	SELECCIÓN DE PTGAS PROVISIÓN DE PUESTOS

Uno de los objetivos que se persiguen en el Área de Recursos Humanos es la cobertura definitiva del mayor número de puestos evitando, en la medida de lo posible, la ocupación temporal de vacantes. Por ello, se pretenden impulsar dinámicas de gestión que desarrollen procesos continuos de provisión definitiva de puestos. Sobre todo, tras el proceso de estabilización que se está culminando y la más que necesaria reducción de la provisión temporal de los puestos. Es esencial sistematizar lo que establece el artículo 78 y siguientes del EBEP limitando al máximo la provisión temporal recogida en el 81. Todo ello deberá hacerse con la actual herramienta vigente: el Pacto de personal funcionario, pero entendiendo que los sistemas temporales de provisión no son un derecho del trabajador sino un instrumento de la administración para atender necesidades del servicio o funcionales, ni pueden, en modo alguno, sustituir la promoción o los sistemas de provisión de concurso y libre designación con convocatoria pública.

Las graves dificultades de cobertura de puestos y el proceso de jubilaciones en el que están inmersas las administraciones públicas tensiona el funcionamiento de los servicios en la prestación de servicios públicos y condiciona una movilidad interna que, en demasiadas ocasiones, genera disfunciones y desequilibrios en las unidades llevando de un sitio a otro a los empleados/as públicas de forma provisional reduciendo su capacidad operativa y poniendo en riesgo procesos críticos para la institución académica. Es evidente que debe ser la promoción, el concurso y los sistemas de libre designación los que posibiliten el ascenso y la movilidad de los funcionarios de carrera y sólo, de forma excepcional, los sistemas de provisión temporal los que sirvan para dotar de recursos humanos a las unidades críticas.

El actual contexto de reducción de la temporalidad nos conmina a aplicar de manera estricta los principios expresados y, por tanto, reducir drásticamente los sistemas de provisión temporal previstos en el actual Pacto que, con diferentes denominaciones, describen la comisión de servicios. La cobertura de vacantes mediante listas de espera de interinos y promoción deberá posibilitar de forma ágil la incorporación de nuevos recursos humanos en plazas que, con los plazos marcados por la legislación vigente, deberán integrar las ofertas de empleo público que las eventuales tasas de reposición permitan.

PROVISIÓN DEFINITIVA

1. CONCURSOS DE TRASLADOS (CT)

Se convocarán a concurso de traslados todos los puestos básicos de cada Escala y Especialidad, que estén vacantes, de conformidad con lo establecido en el Pacto/Convenio.

2. CONCURSOS DE MÉRITOS (CM) Y ESPECÍFICOS (CE)

Los puestos que queden vacantes y no sean susceptibles de amortización se convocarán para su provisión definitiva.

La Gerencia establecerá las medidas necesarias para garantizar el funcionamiento del servicio desde el momento en que se genere la vacante hasta que finalice el proceso de provisión definitiva.

En caso de que se prevea la generación de una vacante en un puesto considerado crítico por la Gerencia, y con el objetivo de garantizar una adecuada transición de responsabilidades, se podrá convocar su provisión definitiva con carácter previo, que quedará condicionada a la efectiva generación de la vacante.

En caso de que tengan lugar otras circunstancias especiales que pudieran justificar una excepción al criterio general, se informará a la Junta de PAS.

3. SISTEMA DE LIBRE DESIGNACIÓN (LD)

Para cubrir los puestos vacantes cuya provisión esté prevista mediante el sistema de libre designación, se aplicará el criterio establecido en el apartado 2 relativo al Concurso de Méritos.

PROVISIÓN TEMPORAL

De conformidad con lo establecido en el artículo 81 del EBEP, la Universidad de Zaragoza podrá proveer con carácter provisional mediante las figuras recogidas en el vigente Pacto la provisión de puestos de RPT

por funcionarios de carrera cuando así lo propongan de forma motivada los/as responsables de unidad ante la Gerencia.

En caso de que el puesto continúe vacante y la Gerencia considere que puede proveerse de forma provisional, el orden de prelación sería el siguiente:

1. En primer lugar, se realizará el llamamiento a la lista interna generada como consecuencia de procesos de promoción interna correspondiente al grupo o subgrupo, escala y especialidad del puesto. Si el puesto fuera dual, se ofertará, en primer lugar, a los integrantes de la lista interna del grupo o subgrupo inferior.
2. Si el puesto continuara vacante, se procederá al llamamiento a lista de personal funcionario interino creada como consecuencia de procesos selectivos de acceso por los sistemas de oposición o concurso oposición, correspondiente al grupo o subgrupo, escala y especialidad del puesto. Si el puesto fuera dual, se ofertará, en primer lugar, a los integrantes de la lista de espera de personal funcionario interino del grupo o subgrupo inferior.

En última instancia se podrá acordar la cobertura de puestos vacantes o sin ocupante, bien mediante una comisión de servicios forzosa bien mediante el procedimiento de selección que se considere oportuno para atender las necesidades del servicio.

La Gerencia dará publicidad a los nombramientos para la provisión temporal de puestos cuya cobertura no haya sido convocada mediante el procedimiento de libre concurrencia.

Los puestos vacantes ocupados en comisión de servicios con anterioridad a la publicación de esta circular se irán ofertando a cobertura definitiva, según tipología, escala y nivel. Una vez finalizados los procesos, a los que continúen sin titular se les aplicarán los criterios establecidos en esta circular.

La presente instrucción sustituye la CIRCULAR INFORMATIVA GERENCIA 1/2019 de 25 de abril.

Firmado electrónicamente y con autenticidad contrastable según el artículo 27.3.c) de la Ley 39/2015, por Alberto Gil Costa, Gerente.