

INFORME EN RELACIÓ AMB LA CONVOCATÒRIA DE PROCESSOS SELECTIUS DE PROMOCIÓ INTERNA PER ACCÉS A ESCALA A LA UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA

La Gerència de la Universitat Autònoma de Barcelona ha anunciat la propera convocatòria de tres processos selectius de promoció interna d'accés a escala, restringits als funcionaris de la UAB. Les convocatòries anunciades són les següents:

- ✓ Convocatòria de promoció interna d'accés restringit a escala de 90 places de l'escala administrativa (subgrup C1)
- ✓ Convocatòria de promoció interna d'accés restringit de 24 places de l'escala de gestió (subgrup A2), 4 addicionals, més aquelles places de doble grup (A2/C1) els ocupants de les quals compleixen amb els requisits necessaris per a la seva participació.
- ✓ Convocatòria de promoció interna d'accés restringit de 4 places de l'escala tècnica (subgrup A1), diferenciant entre les genèriques i les del col·lectiu de biblioteques, més aquelles places de doble grup (A1/A2) els ocupants de les quals compleixen els requisits per a la seva participació.

D'acord amb l'article 61.1 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), els processos selectius per a l'accés a l'ocupació pública han de tenir caràcter obert i garantir la lliure concurrència, sense perjudici del que s'estableix per a la promoció interna i les mesures de discriminació positiva previstes en aquest Estatut.

En termes equivalents s'expressa l'article 42 del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'agost, que aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública:

D'acord amb els principis enunciats per l'article 103.1 de la Constitució, l'Administració de la Generalitat selecciona tot el seu personal amb criteris d'objectivitat, en funció dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat dels aspirants, mitjançant convocatòria pública (...).

Per altra banda, l'article 59.1 del Decret Legislatiu 1/1997 preveu el següent:

Es garanteix la promoció interna, mitjançant l'accés des d'un cos o una escala d'un grup a d'altres del grup immediatament superior, als funcionaris que prestin els serveis a l'Administració de la Generalitat (...).

Per poder ajustar aquests dos principis, el del lliure accés a la funció pública i el del dret a la promoció interna dels funcionaris, la legislació vigent ha establert, en alguns casos, uns percentatges màxims de places de promoció interna en el conjunt de l'oferta pública de les administracions. Així queda establert al mateix article 59.1 del Decret Legislatiu 1/1997:

(...) A l'efecte de la promoció interna, les vacants no poden excedir el 65% de les places incloses en l'oferta (...).

En una línia consonant s'expressa també l'article 162.a dels Estatuts de la UAB:

La Universitat Autònoma de Barcelona pot reservar, d'acord amb la legislació vigent i els acords interns, un percentatge de les vacants existents en les diverses escales perquè siguin cobertes entre el funcionariat de carrera de personal d'administració i serveis que pertanyi a places de diferent especialitat o nivell inferior (...).

Aquestes limitacions han estat interpretades i desenvolupades per la Jurisprudència, que considera unànimement que els percentatges màxims de promoció interna garanteixen l'acompliment dels principis legals i constitucionals de lliure accés a la funció pública en condicions d'igualtat, i en funció del mèrit i la capacitat. D'aquesta manera es vol evitar que la promoció interna substitueixi o limiti l'accés lliure, de manera que en el conjunt de les convocatòries hi ha d'aparèixer un nombre suficient de places, excloses les de promoció interna, que garanteixin el respecte a aquells principis. El sistema de promoció interna és considerat, doncs, una excepció al sistema general de convocatòria lliure de places.

Aquest principi s'ha d'articular, però, en relació amb d'altres regulacions que afecten a les administracions públiques en general i les universitats públiques en particular. En aquest sentit, la doctrina està d'acord en que les potestats d'autoorganització de les administracions inclouen les facultats per determinar les necessitats de recursos humans per estructurar els seus òrgans i distribuir les funcions per assolir la prestació més acurada possible dels serveis públics que tenen encomanats.

I aquesta potestat d'autoorganització es relaciona directament, en el cas de les universitats públiques, amb l'autonomia universitària, que li permet, entre d'altres qüestions, gestionar els seus recursos humans, determinar la seva estructura i desenvolupar els sistemes de promoció professional. Així se'n deriva de contingut de l'article 2.2.e de la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'Universitats:

En els termes d'aquesta llei, l'autonomia universitària comprèn la selecció, la formació y promoció del personal docent i investigador i d'administració i serveis, així com la determinació de les condicions en què han de desenvolupar les seves activitats.

I també a l'article 4.a de la Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'Universitats de Catalunya:

L'ordenació del sistema universitari de Catalunya es fonamenta (...) en el principi d'autonomia universitària reconegut constitucionalment, que significa que cada universitat és dipositària de l'interès general de l'educació superior, que assumeix la plena llibertat d'organització i funcionament (...).

Aquesta cautela en relació amb el respecte a l'autonomia universitària es concreta també, amb caràcter general, a l'article 2.2 del Decret Legislatiu 1/1997:

Aquesta Llei s'aplica també al personal de les universitats, tot respectant l'autonomia universitària.

Totes aquestes previsions legals s'han de posar en relació, a més, amb les circumstàncies econòmiques i financeres dels darrers exercicis que, entre d'altres conseqüències, han suposat la prohibició de convocatòries públiques lliures per part de les universitats, tal com s'ha establert en les diverses lleis de pressupostos, tant de l'Estat com de la Generalitat de Catalunya. Aquesta limitació condiona l'exercici efectiu de l'autonomia universitària i la pròpia capacitat organitzativa que se'n deriva, però no pot anul·lar-les, de manera que la Universitat ha de poder utilitzar vies que li permetin continuar definint les categories i les estructures funcionaries que millor ajudin a l'assoliment dels seus objectius i al compliment de les seves finalitats.

Cal tenir en compte, per altra banda, que els percentatges màxims de promoció interna s'estableixen en relació amb l'oferta d'ocupació pública, entesa com l'instrument mitjançant el qual es concreten els llocs de treball en què s'invertirà l'habilitació de les despeses de personal que conté la llei de pressupostos anuals. Des d'aquest punt de vista, doncs, es fa difícil percebre una vulneració legal del percentatge exigint davant la realitat que a la UAB no hi ha hagut enguany estrictament oferta pública.

A la vista de les consideracions anteriors, la proposta de la Gerència de la UAB d'impulsar els esmentats processos selectius de promoció interna no vulnera el contingut essencial de les disposicions que afecten les Universitats Públiques i la planificació dels seus recursos humans, en exercici de l'autonomia universitària.

Gerència

Bellaterra (Cerdanyola del Vallès), 25 de novembre de 2015

ACORD PER A LA CONVOCATÒRIA DE PROCESSOS SELECTIUS D'ACCÉS RESTRINGIT A ESCALA A LA UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA

Escala auxiliar administrativa (C2) / Escala administrativa (C1)

Descripció del procés de Promoció Interna (accés a escala restringit a les persones de l'escala C2):

El procediment de selecció de les persones aspirants és el sistema d'**oposició**. Aquesta oposició consta de 3 fases:

- a. Primera Fase. **Formació competencial** avaluada d'aproximadament 40 hores.
- b. Segona Fase. Exercici de **cas pràctic competencial**.
- c. Període de **pràctiques**.

Idiomes: el nivell C de català és obligatori i eliminatori en el procés.

L'avaluació de la formació serà contínua i serà necessària la seva superació (85% assistència i aprofitament) per a continuar en el procés. Es treballaran les 4 competències principals pròpies del perfil del lloc de treball base de l'escala administrativa (Treball en equip + Orientació a la millora + Orientació a l'usuari + Adaptació al canvi).

L'exercici de cas pràctic es qualificarà de 0 a 10 punts i serà necessari obtenir el 50% de la puntuació per a donar-lo com a superat.

Les pràctiques, la durada de les quals no excedirà de 3 mesos, seran avaluades (i convalidables).

Consideracions:

Atesa l'evolució de les funcions de l'escala auxiliar administrativa (C2) en els darrers anys i per a l'òptima reordenació dels recursos humans, es transformaran els llocs de treball dels quals són titulars les persones que superin el procés de l'escala auxiliar administrativa (C2) a l'escala administrativa (C1).

A efectes de requeriment de titulació, s'aplicarà allò recollit a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP).

Escala administrativa (C1) / Escala de gestió (A2)

Descripció del procés de Promoció Interna (accés a escala restringit a les persones de l'escala C1):

El procediment de selecció de les persones aspirants és el sistema de **Concurs – oposició**. Aquest concurs – oposició consta de 3 fases:

- a. Primera Fase. **Concurs.**
- b. Segona Fase. **Oposició.** Prova psicotècnica + supòsit pràctic de l'àmbit de gestió + català + tercera llengua + entrevista competencial. A excepció de l'anglès, totes les proves seran obligatòries. Les proves de supòsit pràctic i català seran eliminatòries.
- c. Tercera Fase. Període de **pràctiques.**

Per a superar la primera fase serà necessari obtenir una puntuació mínima del 45% del total de la puntuació màxima assolible.

En relació amb la tercera llengua, es tindrà en compte per a la seva valoració en el procés, acreditar el nivell B1 i superior d'un dels següents idiomes: anglès, francès, alemany o italià.

La tercera fase consistirà en un període de pràctiques, avaluat mentre es facin les tasques corresponents a l'escala de gestió, la durada del qual serà, com a màxim, de sis mesos. Durant aquest període, la persona aspirant està obligada a participar com a mínim en una acció formativa avaluada relacionada amb les funcions pròpies de l'escala. Aquest període de pràctiques serà convalidable en el cas de les persones que ja es trobin ocupant interinament una plaça de gestió i de manera proporcional al temps que portin prestant serveis.

Consideracions:

L'accés a l'escala de gestió s'inicia durant el període de pràctiques com a A2.20, a excepció d'aquelles persones que actualment es troben ocupant interinament places de la mateixa escala, que seran A2.22, ja que el període de pràctiques quedarà convalidat.

Les persones que superin el procés i ja siguin gestores interines convalidaran el període de pràctiques i, una vegada nomenades, se'ls farà una adscripció provisional en el lloc de treball que es trobin ocupant interinament fins que puguin participar en els concursos específics i puguin obtenir una plaça en titularitat.

Les persones que no siguin gestores interines i superin el procés, faran les pràctiques en alguna de les places vacants de l'escala de gestió fins a la seva superació. Posteriorment se'ls farà una adscripció provisional fins que puguin participar en els concursos específics i puguin obtenir una plaça en titularitat.

Escala de gestió (A2) / Escala tècnica (A1)

Descripció del procés de Promoció Interna (accés a escala restringit a les persones de l'escala A2):

El procediment de selecció de les persones aspirants és el sistema de **Concurs – oposició**. Aquest concurs – oposició consta de 3 fases:

- a. Primera Fase. **Concurs.**

- b. Segona Fase. **Oposició.** Prova psicotècnica + projecte propi de l'escala + català + tercera llengua + entrevista competencial. A excepció de l'anglès, totes les proves seran obligatòries. Les proves de supòsit pràctic i català seran eliminatòries.
- c. Tercera Fase. Període de **pràctiques.**

Per a superar la primera fase serà necessari obtenir una puntuació mínima del 45% del total de la puntuació màxima assolible.

En relació amb la tercera llengua, es tindrà en compte per a la seva valoració en el procés, l'acreditació del nivell B1 i superior d'un dels següents idiomes: anglès, francès, alemany o italià.

La tercera fase consistirà en un període pràctiques, avaluat mentre es facin les tasques corresponents a l'escala tècnica, la durada del qual serà, com a màxim, d'un any. Durant aquest període, la persona aspirant està obligada a participar com a mínim en una acció formativa avaluada relacionada amb les funcions pròpies de l'escala. Aquest període de pràctiques serà convalidable en el cas de les persones que ja es trobin ocupant interinament una plaça de l'escala tècnica i de manera proporcional al temps que portin prestant serveis.

Consideracions:

L'accés a l'escala tècnica s'inicia durant el període de pràctiques com a A1.20, a excepció d'aquelles persones que actualment es troben ocupant interinament places de la mateixa escala, que seran A1.22, ja que el període de pràctiques quedarà convalidat.

Les persones que superin el procés i ja es trobin ocupant interinament una plaça de l'escala tècnica convalidaran el període de pràctiques i, una vegada nomenades, se'ls farà una adscripció provisional en el lloc de treball que es trobin ocupant interinament fins que puguin participar en els concursos específics i puguin obtenir una plaça en titularitat.

Les persones que no ocupin interinament una plaça de l'escala tècnica i superin el procés, faran les pràctiques en alguna de les places vacants de la mateixa escala fins a la seva superació. Posteriorment se'ls farà una adscripció provisional fins que puguin participar en els concursos específics i puguin obtenir una plaça en titularitat.

