



ORDEN DEL DÍA:

1. Aprobación, si procede, del acta correspondiente a la sesión de 16 de septiembre de 2016
2. Propuesta de equivalencias entre puestos de la Subárea de Administración, a efectos de su provisión por el sistema de concurso de traslados.

1º. Aprobación del acta correspondiente a la sesión de 8 de junio de 2016.

Se aprueba el acta con las siguientes modificaciones:

- En primera frase del primer párrafo del punto 5º Criterios de cese del personal temporal, se elimina la palabra y se añade bibliotecarios y documentalistas, quedando así la p: Tras la convocatoria del concurso de traslado de puestos básicos de servicios, y telefonista, así como bibliotecarios y documentalistas...
- En el punto 7º Ruegos y Preguntas, en relación al contenido del primer párrafo, SOMOS hace constar que es un adelanto en transparencia y coordinación con su línea.
- En el 1er ruego de UGT, el primer párrafo quedaría así: En relación con la respuesta de Gerencia al segundo ruego de UGT de la sesión anterior, quiere aclarar que la propuesta concreta que pide Gerencia ya se presentó en distintas Mesas de 2015.
- En relación a la 3ª pregunta de SOMOS; se añade una nueva pregunta: ¿Cuándo se va a arreglar la situación del PDI en relación a al cobertura de los puestos? No se obtiene respuesta de Gerencia.

2º. Propuesta de equivalencias entre puestos de la Subárea de Administración, a efectos de su provisión por el sistema de concurso de traslados.

Se incorpora a la sesión el representante de CCOO, Raúl Ibáñez Hervás.

Se inicia la sesión con la intervención del Sr. Presidente en la que expone que, de acuerdo con el compromiso adquirido en la CIVEA del día 15 de septiembre de 2016, se presenta a la Mesa Negociadora del PAS la propuesta sobre equivalencia entre puestos de la Subárea de Administración, a efectos de su provisión por el sistema de concurso de traslados (ANEXOS 1 a 9).

Se da un turno de intervención a la parte social. La postura general se resume en estas dos objeciones:

- Todos los puestos de nivel 20 de la Subárea de administración son equivalentes, por lo que todos deberían ir a concurso de traslados inicialmente.
- En segunda instancia, si tuvieran que cubrirse por concurso de méritos, se mantiene la postura de eliminar la presentación de una memoria.

El turno de intervenciones se concreta, además, con lo siguiente:

CCOO se pregunta por qué solo figuran los puestos de la Subárea de Administración, y no están el resto de áreas (p. ej. los puestos de Conserje que también tienen nivel 20).

La Gerencia contesta que solamente es esta subárea porque es la única en la que el baremo establece la necesidad de concurso de méritos que incluye la elaboración de una memoria.

UGT insiste en que se está impidiendo la movilidad para la mayoría de puestos de nivel 20. Por otra parte, alegan que el listado de puestos equivalentes debería debatirse en CIVEA, al provenir del art. 30 de PACTO.

La Gerencia aclara que en CIVEA se puede interpretar el art. 30 de Pacto, pero establecer la equivalencia de puestos y su negociación es materia de Mesa.

SOMOS interviene leyendo el siguiente manifiesto:

“La postura de SOMOS desde un principio ha sido eliminar la Memoria de los concursos de méritos. Un concurso de méritos regulado en un baremo que fue aprobado por la anterior GERENCIA en contra de lo regulado en el Acuerdo de la Universidad de Zaragoza con los sindicatos para la ordenación de la negociación colectiva en la Universidad de Zaragoza de 27 de junio de 2008. En este Acuerdo se establece, que la aprobación de una propuesta requiere el voto favorable de la Universidad y el 51% de la parte social, porcentaje que no se alcanzó ni de lejos.

Por otro lado el 22 de mayo de 2015, el día que se constituyó la Mesa de PAS tras las elecciones, SOMOS inauguró su andadura sindical proponiendo a la GERENCIA la retirada de la Memoria para los



concursos de méritos, sin que ningún sindicato secundara esta propuesta (anunciada la víspera en el Pleno de la Junta de PAS). Finalmente la GERENCIA rechazó retirar la Memoria del Baremo.

El asunto de las memorias no se volvió a tratar hasta la reunión de la CIVEA del pasado mes de septiembre. En una Mesa de Negociación posterior se acordó que no se podían cambiar las reglas en mitad del proceso, y que no íbamos a decir a los trabajadores que debían prescindir de las Memorias después del tiempo que habrían invertido en realizarlas; y considerando además, que se había dispuesto de tiempo más que suficiente si hubiera habido interés en retirar las Memorias de los concursos de méritos.

Ahora estamos en otro escenario distinto. La GERENCIA nos presenta un documento de Puestos Equivalentes a efectos de provisión por concurso de traslados del Área de Administración y Servicios, Subárea Administración.

Y preguntamos, ¿Por qué ahora? Hace poco acabó el plazo de presentación de solicitudes del actual concurso de méritos de Jefaturas de Negociado, y el próximo concurso puede ser dentro de varios años. En nuestra opinión no es el momento de aprobar solamente una parte irrelevante de un conjunto más amplio, sino más bien el momento de discutir cuantas cosas son importantes en lo tocante a los concursos. Es más, el momento es apropiado para debatir los procesos en su conjunto, precisamente porque no existe la premura de tener concursos pendientes y la complicación añadida de regular condiciones que no se aplicarían a concursos recientes y que darían en agravios comparativos con los siguientes.

No somos contrarios a esta propuesta de GERENCIA, que es bastante correcta, pero pensamos que hay otras prioridades. El debate ha de abrirse en la Mesa de PAS sobre la movilidad y la provisión de todos los puestos de trabajo (no sólo los del Subárea de Administración).

En cuanto a las Memorias, queremos eliminar la Memoria de los concursos de méritos tras el actual proceso. Establecer la exigencia de una Memoria para unos puestos que no son específicos resulta una exigencia desproporcionada y la atribuimos a la intención de la anterior GERENCIA de acumular discrecionalidad.

No creemos que una Memoria sea un requisito adecuado para los concursos de estos niveles, sino más bien los méritos conseguidos a través de la formación adecuada que capacite a los trabajadores y les permita optar a los puestos de trabajo a los que desean acceder. ¿No sería esto más aconsejable que valorar una Memoria? Esto se ha demostrado en algunos casos recientes en que algún trabajador que ha accedido a un puesto tras aprobar la Memoria se ha visto superado porque no estaba ni formado ni capacitado para el mismo. ¿No sería mejor ofrecer a los trabajadores la formación necesaria para desempeñar sus tareas profesionales y valorar estas capacidades adquiridas a efectos de desarrollar su carrera profesional?, (como por ejemplo el manejo de aplicaciones como el Pod, Sigma, Universitas XXI, etc., o formación en soplado de vidrio, manejo de equipos analíticos, etc.).

Esta formación que ha de proporcionar la Universidad, son las capacidades adquiridas por el personal que deberán ser valoradas y tenidas en cuenta, y con ello hacer posible una carrera profesional efectiva, en lugar de la absurda carrera profesional en vigor, y en la que quepa de forma efectiva la evaluación del desempeño.

Estos son los principios sobre los que nos gustaría empezar a trabajar, debatir y negociar en una Mesa de Negociación. Son unos principios ambiciosos, pues aspiran a regular de forma efectiva y coherente no solo un detalle de los concursos, sino las normas en su conjunto y en su aplicación a todas las áreas de la Universidad. Y creemos, además, que este es el momento adecuado para ese debate.

Por eso no vamos a dar nuestro voto favorable a ninguna propuesta sobre movilidad y provisión de puestos que no suponga, de entrada, LA RETIRADA DE LA MEMORIA de los concursos de méritos. No nos conformamos con la simple posibilidad del traslado a los puestos equivalentes en una Subárea de la Universidad."

CGT no cuestiona la presentación de la Memoria, pues así se aprobó en el Baremo al que ellos dieron su apoyo. Argumentan que cuando se hizo el grupo para elaborar el reglamento del baremo, se estableció que



iba a ser para aplicarlo en ese momento y que después se podría seguir debatiendo sobre su contenido y, en su caso, volverlo a modificar.

Manifiestan su interés en que la Gerencia se esfuerce en el tema de la formación. Consideran no obstante que, aunque hay que cambiarlo, este no es el momento ya que la convocatoria de Jefes de Negociado está en marcha y hay muchos trabajadores que ya han elaborado sus memorias. No es correcto "cambiar las reglas sobre la marcha".

CSIF ve excesiva especialización. En algunos casos la equivalencia propuesta se ha establecido únicamente entre dos puestos.

Tras el turno de intervenciones Gerencia manifiesta su frustración al observar que, después del esfuerzo invertido en realizar el documento, únicamente se habla de eliminar la memoria, sin entrar a debatir el contenido de la propuesta. Lamenta que, a pesar de que ese fue el encargo planteado en la última CIVEA (presentar propuesta de puestos equivalentes), no ve ánimo de negociar.

En líneas generales, la contestación de la parte social es de agradecimiento por el esfuerzo realizado por la Gerencia, pero consideran que no es el momento de entrar a aprobar dicha propuesta.

La Gerencia insiste en que hay que entrar a debatir sobre la propuesta. Lo más sensato, viendo las intervenciones, es emplazarse a una nueva Mesa de Negociación con las propuestas que los sindicatos presenten. No se cierra a ninguna petición en concreto, al contrario la intención es avanzar.

Se da un plazo para presentar las propuestas, a la pregunta de SOMOS si también se hablará en la Mesa del baremo, Gerencia responde que se trataran todas las propuestas de la parte sindical, incluidas las referentes al baremo.

Para finalizar la parte sindical quiere agradecer al anterior secretario, Fernando López, su excelente labor realizada, la Gerencia se une al agradecimiento.

A las 11:15, se levanta la sesión.

Vº Bº
EL PRESIDENTE

LA SECRETARIA

Alberto Gil Costa

Sira Abós Alfranca