



ORDEN DEL DÍA:

1. Aprobación, si procede, del acta correspondiente a la sesión del 10 de febrero, cuyo borrador y anexos se adjuntan.
2. Negociación fase concurso.
3. Exposición reestructuración departamental

Punto 1

Aprobación del Acta de la sesión anterior, con la siguiente modificación:

Página 4, la primera frase del párrafo 8, deberá quedar así: 'Antes de comenzar la votación, CGT solicita que, en el cómputo de antigüedad de los puestos básicos se omita la pertenencia a especialidades, dentro de la misma escala, para evitar que salgan perjudicados los trabajadores que están en algunos puestos específicos de nivel básico.'

Punto 2

Con carácter previo a esta sesión, la Gerencia envió a la parte social, la propuesta que, de acuerdo con el informe del Servicio Jurídico, se va a presentar en esta Mesa:

- 1º Antigüedad. 1 punto por año, hasta un máximo de 15 puntos.
- 2º Superación de ejercicios en la última oposición de puestos equivalentes de la UZ. 1er ejercicio 10 puntos, 2º ejercicio 5 puntos, hasta un máximo de 15 puntos.
- 3º Se fijará en la convocatoria la puntuación necesaria para la superación de los ejercicios o nota de corte

Se inicia la sesión con la intervención del Sr. Gerente que relata las actuaciones realizadas en virtud de lo acordado en la reunión anterior. En primer lugar, da lectura a la petición realizada al Servicio Jurídico, y que se transcribe a continuación:

"La oferta de empleo público para el año 2017 ha sido recientemente aprobada por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza (UZ), cuyo trámite posterior será solicitar la autorización pertinente al Gobierno de Aragón.

De forma paralela, la Gerencia está tratando en la Mesa Sectorial de PAS el tipo de sistema selectivo de los funcionarios de carrera que será la consecuencia de la oferta de empleo pendiente de autorización y se ha determinado que se realizarán procesos de concurso-oposición, de conformidad con el artículo 61 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Paralelamente a estos procesos también se está negociado el peso específico que haya de tener la fase de concurso en los procesos selectivos y este es el objeto de la solicitud del presente informe.

Se solicita informe jurídico sobre la pertinencia legal de la incorporación en las convocatorias, y en relación con la fase de concurso, de lo siguiente:

- Valorar con un 25-30%* la fase de concurso
- El desglose de ese porcentaje sería el siguiente:
 - o 5 o 10%* antigüedad en la Universidad de Zaragoza, o en cualquier administración pública o en cualquier universidad.
 - o Un 20 o 25%* por la superación de algún ejercicio de un proceso selectivo con la siguiente concreción:
 - 10 o un 15%* por la superación de un segundo ejercicio de un proceso selectivo de la misma escala, o escalas equivalentes y con el mismo perfil que la escala a convocar en la UZ, ya sea en esta universidad o en otras administraciones públicas o en cualquier universidad.
 - 5 o un 10%* por la superación de un primer ejercicio de un proceso selectivo de la misma escala, o escalas equivalentes y con el mismo perfil que la escala a convocar en la UZ, ya sea en esta universidad o en otras administraciones públicas o en cualquier universidad.



NOTA: En este sentido, a la luz del ordenamiento jurídico vigente, sería oportuno evaluar la capacidad de valorar la antigüedad de forma exclusiva en la Universidad de Zaragoza entendiendo que pudiera tratarse de puestos básicos de la administración, o de otras escalas técnicas más específicas.

Además, de lo anterior y con el fin de que la fase de concurso pueda operar en la realidad con los aspirantes que hayan superado todos los ejercicios del proceso selectivo, se solicita informe sobre la pertinencia legal de incorporar una fórmula del siguiente cariz en las convocatorias:

- Primer ejercicio: La puntuación necesaria para superar este ejercicio será la que resulte de aplicar la relación de X aprobados por cada una de las plazas convocadas con un mínimo del cincuenta por ciento de la puntuación máxima posible.

- Segundo ejercicio: El número de aspirantes que superen la nota de corte del segundo ejercicio y que pasarán a la fase de concurso deberá ser, al menos, un 50 o 100%* más que las plazas convocadas, con un mínimo del cincuenta por ciento de la puntuación máxima posible"

El 13 de marzo, el Servicio Jurídico redacta un informe con las siguientes conclusiones:

PRIMERA.-Sobre si es posible valorar con un 25-30 % la fase de concurso.

La valoración de la fase de concurso en menos de un tercio sobre la puntuación máxima del proceso selectivo no es desproporcionada ni irracional; tampoco traspasa el límite de lo tolerable según la doctrina constitucional. Por ello, una valoración como la indicada en el informe debe considerarse ajustada a Derecho.

SEGUNDA.-Sobre el detalle del porcentaje a atribuir a la fase de concurso. Antigüedad: cómo y dónde.

Deben ser susceptibles de valoración los servicios efectivos prestados y no la antigüedad. Además, sólo deberían valorarse aquellos que guarden relación o conexión directa con las tareas a desempeñar en las plazas objeto de la convocatoria; siendo irrelevante el régimen jurídico de su prestación, siempre que los cometidos y funciones sean sustancialmente coincidentes.

No parece conforme a Derecho valorar únicamente los servicios prestados en la Universidad de Zaragoza, ya que el criterio decisivo para ello no reside en la denominación sino en el contenido. Admitiendo la especificidad del sector público universitario, sí resulta correcto valorar por igual los prestados en dicho ámbito.

En relación con los servicios prestados en otras Administraciones Públicas, se puede optar por no valorarlos, apoyando la decisión en los argumentos ofrecidos en el presente informe. No obstante, si existe alguna conexión entre las distintas tareas -que, salvo supuestos excepcionales, la habrá- sería mucho más prudente considerarlos, si bien otorgándoles una puntuación menor (1/2, 1/3...).

TERCERA. - Sobre el detalle del porcentaje a atribuir a la fase de concurso. Superación de ejercicios en procesos selectivos anteriores.

Es un mérito perfectamente valorable, siempre y cuando se refiera a procesos selectivos para acceso a plazas cuyos cometidos y tareas guarden conexión con las que sean objeto de la convocatoria. Por coherencia, las "escalas equivalentes" o "mismo perfil" deberán referirse al sector público universitario. Por otra parte, sería aconsejable establecer un límite temporal de vigencia (10 años o el que se estime oportuno) para evitar que sea valorable la superación de unos ejercicios relacionados con buena parte de legislación ya derogada.

CUARTA. -Sobre la virtualidad de la fase de concurso. Incorporación de una fórmula en las convocatorias donde se fija la puntuación necesaria para la superación de los ejercicios.

El diseño que se propone es sencillo y tremendamente útil. Supone fijar la nota de corte de cada uno de los ejercicios en la propia convocatoria, convirtiendo en reglada la decisión del tribunal y otorgando virtualidad a la fase de concurso. Tal y como se expone en el presente informe, no se aprecia vulneración de los principios que rigen el acceso al empleo público.

En cualquier caso, entiendo que será necesario aquilatar y precisar qué solución habrá de darse en el más que probable supuesto de que -aplicando la multiplicación propuesta- en el último lugar aparezcan varios aspirantes con la misma calificación. A este respecto, lo adecuado y no



discriminatorio será considerar que todos superan el ejercicio, aunque se rebase ese resultado matemático de "tantos aprobados por plaza".

Tomando como base la propuesta que se presentó en la Mesa anterior, y teniendo en cuenta el informe del servicio jurídico, la Gerencia formula la siguiente propuesta a la parte social:

- En el apartado 1º, se modifica la denominación 'antigüedad' por 'servicios prestados', y se aumenta la puntuación hasta 1,5 puntos por año hasta un máximo de 10 años.
- El apartado 2º será el acordado en la sesión anterior. (La Gerencia, considera que valorar únicamente los ejercicios superados en la UZ, y teniendo en cuenta que son oposiciones abiertas a todo el mundo, no es discriminatorio ni vulnera el principio de igualdad)
- Respecto a la coetilla a añadir en la convocatoria referente al número mínimo de aprobados en la fase de oposición, la gerencia, propone un 200% de las plazas convocadas, siempre que se cumplan los criterios de superar los mínimos para aprobar.

A la vista de la propuesta, los sindicatos manifiestan su opinión:

SOMOS pregunta cómo se van a desglosar los 15 puntos del primer apartado. La Gerencia señala que teniendo en cuenta el informe del servicio jurídico, y siendo esencial para alcanzar un acuerdo, los servicios prestados de pueden ponderar de forma diferenciada, en base a:

- Servicios Prestados en el Sector Universitario.
- Servicios Prestados en el resto de Administraciones Públicas.

Advierte que esta ponderación podría tener repercusión, si en el futuro por la aplicación de alguna sentencia se produjera la nulidad, aunque mantiene que haciendo mención al informe del servicio jurídico, no afecta a esta situación.

SOMOS propone lo siguiente:

En el primero apartado, 10 puntos por servicios prestados en el sector universitario y 5 puntos en otras administraciones.

En el segundo apartado, valorar los ejercicios superados en los últimos 10 años, lo que supone 2 convocatorias en Puestos Básicos de Administración y 1 en Puestos Básicos de Servicios. A la Gerencia le parece más razonable valorar únicamente los ejercicios superados en la última oposición convocada, en vez de un marco temporal que pueda perjudicar a los puestos en los que no ha habido convocatorias en los últimos diez años. Tal es el caso de una de las plazas a convocar, correspondiente a la oferta de 2015-16-17.

Respecto al 3º apartado, propone que se negocie en cada convocatoria, porque en convocatorias con muy pocas plazas el 200% puede suponer muy pocos aprobados.

CCOO quiere dejar claro que este baremo solo se aplicará a las oposiciones masivas.

UGT manifiesta que en el 3º punto no se hace relación al número de personas sino porcentaje . También se muestra reticente con respecto a los mínimos exigidos, considera que pueden variar dependiendo del tribunal, y eso puede condicionar el resultado.

La Gerencia confirma el 2x1 expuesto anteriormente que es lo que se va a pactar, siempre que se garanticen los mínimos exigidos. Al ser una medida nueva, la Gerencia se compromete a hablarlo en su momento con el tribunal.

UGT muestra su acuerdo en valorar los ejercicios superados en la última convocatoria celebrada, también propone que los 'servicios prestados' en la universidad computen el doble que en el resto de administraciones, a razón de 1,5-0,75 puntos por año. También solicitan consultar el informe del Servicio Jurídico, a lo que la Gerencia responde que es un informe interno no preceptivo solicitado por la Gerencia para acotar la propuesta de gerencia en el marco del ordenamiento jurídico, conforme al Reglamento del Servicio Jurídico, por lo que cualquier aclaración deberá solicitarse a la gerencia.

CGT plantea la siguiente reflexión: 'En función de la nota de corte impuesta por el tribunal, poca diferencia del puntuación en el examen, al realizar la ponderación, puede ser mucha. La Gerencia explica que el trazo fino se verá en la convocatoria, ya que es muy complicado hacer un algoritmo teniendo en cuenta que la nota de corte irá en función del número de personas presentadas, su nivel, el plazo de resolución, etc. Lo que se está acordando es el 2x1 en el número total de aprobados en función de las plazas.

CGT muestra su acuerdo con que se valoren únicamente los ejercicios superados en la última oposición, y respecto al primer apartado, entienden que hay que valorar más los servicios prestados en la universidad.

CCOO muestra su acuerdo en general, aunque propone 10 puntos por año por servicios prestados en el sector universitario y 5 puntos en el resto de administraciones.



Llegados a este punto, la Gerencia realiza una recopilación de todo lo tratado, con la siguiente propuesta:

- 1º Servicios Prestados en la administración pública. Se computarán un máximo de 10 años en total, hasta un máximo de 15 puntos, estableciendo la siguiente ponderación:
 - Servicios prestados en el sector universitario, 1,5 puntos por año o parte proporcional.
 - Servicios prestados en otras administraciones, 0,75 puntos por año o parte proporcional.
- 2º Superación Ejercicios en la última oposición de puestos equivalentes de la UZ, hasta un máximo de 15 puntos, con la siguiente ponderación:
 - 1º Ejercicio: 10 puntos.
 - 2º Ejercicio: 5 puntos.
- 3º El Tribunal establecerá el número de opositores que pasa a la fase de concurso, conforme a las siguientes pautas:

Superación de la prueba teórica:
De entre los opositores que hayan obtenido un mínimo del 50% de la puntuación del ejercicio (o de cada uno de los ejercicios de que conste la prueba teórica), pasará a la prueba práctica el número que determine el Tribunal/la convocatoria, en función de la tipología de las plazas convocadas y de los recursos disponibles (podrá quedar fijado en la convocatoria).

Superación de la prueba práctica:
Superarán la prueba práctica los opositores que hayan obtenido un mínimo del 50% de la puntuación del ejercicio (o de cada uno de los ejercicios de que conste la prueba práctica).

Superación de la fase de oposición:
Se sumarán los puntos obtenidos por los opositores que hayan superado ambas pruebas, para ordenarlos según su puntuación. De ellos, superará la fase de oposición, por orden de puntuación, el doble de opositores que de plazas convocadas, siempre que el número de aspirantes lo permita. En caso de que en último lugar coincidan varios opositores con la misma puntuación, superarán la fase de oposición todos ellos
- 4º Asimismo, con objeto de agilizar el procedimiento, se propone la eliminación de la primera parte del primer ejercicio, correspondiente a la prueba psicotécnica.

Se aprueba la propuesta al completo, por asentimiento de todos los miembros de la parte social.

SOMOS quiere señalar que en la propuesta que se presentó en su día junto con CCOO, iba unido el tema de las listas de espera y propone que se debata su modificación en una Mesa posterior. La Gerencia recoge la propuesta e indica que se debatirá posteriormente. SOMOS enviará una nueva propuesta.

CCOO considera injusto que se aplique diferente baremo a las personas de las lista de espera en la plazas que no han convocado. La Gerencia recoge la propuesta.

Gerencia quiere recalcar que esto se acota a las convocatorias de las plazas ofertadas en las OPEs de 2015/16/17, confiando en que a partir de ahora las OPE se vuelva más dinámica y se pueda ir sólo a pruebas de oposición.

UGT pregunta cuándo se van a convocar. La Gerencia informa que la OPE se va a publicar de forma inminente y la convocatoria de los puestos básicos en un mes y medio aproximadamente, el resto se irá realizando por partes.

También quiere matizar que en la convocatoria se especificarán las plazas a las que corresponde cada OPE, para que, dado el caso de que se active una medida cautelar, se puedan salvaguardar las plazas correspondientes a las OPEs de 2015 y 2016.

Se acuerda dejar el Punto 2 para el final de la sesión, y se pasa directamente al siguiente punto.

3º Punto Exposición reestructuración departamental

Asisten como invitados D. Juan García Blasco, Secretario General de la Universidad y D. Francisco Serón Arbeloa, Vicerrector de Prospectiva, Sostenibilidad e Infraestructura, para exponer el proyecto vinculado a la estructuración departamental de la UZ.

El Sr. Vicerrector realiza una exposición general, con las razones que lo motivan, cómo se va a hacer y los objetivos a alcanzar. Manifiesta que, además de ser un compromiso del Rector como plan estratégico de la Universidad, se fundamente en la búsqueda de la simplificación organizativa, la mejora de la calidad docente y la mejora de la inter-trans-multi-diciplinariedad. También se pretende impulsar la movilidad y el



intercambio a través de un plan de formación internacional, carente en estos momentos en la UZ, que potencie el aumento de estudiantes de Máster procedentes de otras universidades. Se basan en el principio de que la unión de departamentos puede suponer el incremento de ideas, variedad y creatividad, buscando una analogía con los IUI, que arrojan unos resultados excepcionales en cuanto a investigación. En líneas generales, mostrarse ante la sociedad con un talante más moderno y dinámico.

Comenta que se ha efectuado una primera ronda de visitas a todos los centros, en las que se ha comunicado la intención de unir departamentos sin mover a los profesores de su centro de trabajo.

El Secretario General plantea el enfoque actual del proyecto, manifestando que se pretende dar más visibilidad a la propuesta (beneficios, ventajas, razones, etc). Habrá que regular las funciones y competencias de los departamentos, y de las áreas de conocimiento, con un estatus específico, la asignación del profesorado, y la relación entre departamentos y centros, con la consiguiente necesidad de aprobar un reglamento marco.

En relación con el PAS, es consciente de la necesidad de negociación de este nuevo modelo.

El Sr. Gerente, en referencia al ámbito del PAS, apunta que todavía no hay una propuesta concreta, en ese sentido se ha iniciado un proceso que se debatirá y en el que se incorporarán representantes del PAS.

Opina que se debe pensar en una gestión eficiente, y que para ello la labor a realizar se debe centrar en la máxima optimización de los recursos que tiene la UZ.

Se ha creado grupo de trabajo que analizará las cargas de trabajo, tanto en el ámbito departamental como en los servicios centrales, unidades y centros, y para ello será necesario iniciar la actualización de las funciones del PAS.

Explica que actualmente la media es de 1,7 PAS por departamento lo que determina la complejidad en la gestión del día a día, en lo que se refiere a vacaciones, bajas, etc., lo que lleva a pensar que con la creación de Unidades de Atención Departamental, vinculadas a los centros, se mejorará en la prestación de servicios. Se prevé una modificación de la RPT, que en su momento, se tratará en Mesa de Negociación.

En un primer paso, se elaborará una propuesta por escrito, que se debatirá con la participación del personal implicado (tal y como se ha hecho con el PDI). Por su relación más directa con el PDI, el personal técnico de laboratorios podría llevar un tratamiento diferente al resto del PAS.

Si bien el proyecto se encuentra en la Fase 2, el Gerente recalca que en la actualidad no hay ningún dato referente al PAS, y que en los meses posteriores está previsto incorporar al grupo de trabajo a personal de departamentos.

El Sr. Gerente pide a la parte social que manifieste su opinión.

CCOO quiere transmitir el sentimiento del PAS, que tiene como única información la recogida en los recortes de prensa. No considera oportuno hacer una propuesta 'a ciegas'. El Sr. Gerente comprende la incomodidad frente a la incertidumbre, no obstante en este momento no puede hacer una propuesta. El Sr. Vicerrector quiere que conste que por parte de Rectorado únicamente se ha enviado un documento a la prensa, el resto son filtraciones efectuadas por personas ajenas al equipo. Al Sr. Gerente le parece contraproducente trasladarlo a la prensa antes de su debate. Subraya que es estos momentos no hay mucha información referente al PAS.

CCOO Comenta que al PDI se le ha mostrado un dossier, y quiere saber si se va a hacer algo semejante con el PAS.

UGT está de acuerdo con la filosofía de que mejorar la UZ es cosa de todos, aunque comparte con CCOO la sensación de desinformación, y plantea las siguientes cuestiones:

- ¿Qué modelo de Universidad quieren, foto final de ese modelo, ventajas sobre el actual?
- ¿Qué estructura universitaria de PAS se quiere?
- ¿Se crean unidades departamentales técnicas por centros o por áreas de enseñanza?
- ¿Qué modificaciones de condiciones laborales habrá?, tales como:
 - Cambios en ubicación
 - Cambios en funciones
 - Cambios de horarios y jornadas
- Los cambios de PAS y de estructura actual fuerzan la modificación de la RPT, ¿qué pasa con el compromiso no aplicado de la Fase 1, y de la Fase 2?
- Queremos ver reflejado la fotografía actual y la futura a la que quieren llevar a los departamentos, dependencia orgánica y funcional.



- ¿Cómo va a ser la carrera profesional y su implantación como dice el Rector en los medios de comunicación?
- Queremos saber si esta reestructuración es puntual, y afecta al PAS de departamentos o es el inicio de otras reestructuraciones.

CGT considera que se ha transmitido antes el "medio" que los "fines". Expresa que en la Admón Pública la palabra reestructuración o reforma se asimila a recortes, considera que se debe demostrar que es necesario reducir departamentos para mejorar la calidad. El Ser. Vicerrector asegura que no se van a producir recortes ni en PDI ni en PAS.

CGT puntualiza que el PAS está vinculado al departamento de forma orgánica, porque es miembro con representación y voto, y se les ha omitido. Percibe cierto desconocimiento de lo que realmente hace el Pas en el departamento, también que ve la propuesta más de alejamiento. En ese sentido, el Secretario General confirma que la composición del Consejo de Departamento no se va a alterar, únicamente el cuerpo, es decir, será un consejo de departamento más numeroso, pero el PAS tendrá la misma representación. El Sr. Gerente garantiza que la representación del PAS no está en juego.

SOMOS expone lo siguiente:

“La propuesta de Reestructuración de Departamentos ha generado incertidumbre entre la plantilla del PAS, especialmente en el personal de Departamentos. Esta incertidumbre obligó al Rector a manifestar en la prensa el 8 de marzo que “Nadie perderá su puesto de trabajo”.

Sería lógico pensar que cualquier medida que vaya a afectar a las condiciones de trabajo debe comunicarse a los trabajadores, a través de sus representantes, y la Reestructuración de Departamentos pueda venir acompañada de un Plan de Gerencia que suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Entendemos que los órganos de gobierno universitario reflexionen, junto con la representación de la comunidad universitaria, sobre cómo mejorar la estructura organizativa para ser más eficaces en la consecución de los fines de la Universidad, y pedimos lo propio para la adopción de aquellas medidas que modifican las condiciones de trabajo. No estaríamos de acuerdo que se implantara el Plan de Gerencia para la creación de “Unidades de Atención Departamental”, sin la participación de los trabajadores. Por ello, es importante y precisa la transparencia y, por supuesto, la participación.

Reclamamos información sobre los grupos de trabajo que están planificando este Plan y solicitamos su constitución con la participación de una representación suficiente de PAS de Departamentos, que puedan aportar una visión real del funcionamiento de los mismos.

Es preciso determinar cómo será el proceso de elaboración de la “plantilla de referencia” de los departamentos y cómo será el proceso de negociación de las modificaciones de la Relación de Puestos de Trabajo del PAS, para aclarar cómo será la nueva estructura organizativa, funciones a desarrollar, dependencia orgánica y funcional, distribución de las competencias, dotación mínima, indicadores de cargas de trabajo para determinar el número de integrantes, clasificación profesional y retributiva, tipo de jornada, ubicación física, etc.

Y por último, la ausencia de decisiones finales, no justifica la ausencia de garantías previas. En estos momentos la Universidad ha convocado un concurso para la provisión de trece jefaturas de negociado de Departamento a las que han concurrido una veintena de trabajadores. Es preciso que la Universidad asuma que sea cual sea el resultado final de la reestructuración, no existirán medidas traumáticas y se respetarán los derechos económicos y administrativos, tanto de los actuales jefes de negociado de departamentos como de las personas que obtengan la jefatura de negociado en el actual concurso.”

El Sr. Gerente garantiza los derechos económicos y administrativos de los Jefes de Negociado, así como la participación del PAS en el proceso. Puntualiza que no se van a producir recortes, llegado el caso se realizará una redistribución de efectivos.

Por último, el Sr. Gerente asegura que se tendrá en cuenta todo lo que se ha apuntado en la Mesa. Se hace partícipe de la incertidumbre del PAS, y en ese sentido, asegura su participación en el proceso, y la conservación de los puestos de trabajo.

A las 14:15 finaliza la sesión

LA SECRETARIA: Sira Abós Alfranca

Vº. Bº EL GERENTE: Alberto Gil Costa