



## ORDEN DEL DÍA:

1. Aprobación, si procede, del acta correspondiente a la sesión del 18 de mayo, cuyo borrador y anexos se adjuntan.
2. Listas de espera
3. Propuesta de organización departamental

### Punto 1 - Aprobación del Acta de la sesión anterior

Se prueba del Acta de la sesión anterior por unanimidad de los asistentes.

### Punto 2 - Listas de espera

La Gerencia considera positivamente el documento de propuesta de modificación de normativa de listas de espera presentado por CCOO y SOMOS en la anterior Mesa Sectorial del PAS de 18 de mayo. Se trata de un buen punto de partida que ha de ser abordado en un texto alternativo que refleje los cambios a acometer.

El Vicegerente de Recursos Humanos pasa a realizar una reflexión acerca del documento, exponiendo unas primeras impresiones, indicando el mérito de algunos puntos y su disconformidad con otros. Sin llegar a profundizar en la cuestión, incide en que, sobre esta reflexión y lo que se debata hoy, se preparará un texto alternativo que se traerá a la Mesa para su consenso.

Se hace mención expresa, por lo novedoso, de varios puntos de la propuesta, que son objeto de debate:

- El Vicegerente de Recursos Humanos plantea su reserva ante el Anexo I, que refiere la posibilidad de crear una lista de espera de personal interino mayor de 55 años, al suponer una vulneración de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. SOMOS y CCOO informan de que han recibido sugerencias y aportaciones varias que se pondrán en común, recogerán y aportarán para su revisión en la siguiente Mesa. Gerencia indica que se trabajará el resto del documento a la espera del desarrollo de este punto.
- Acerca de la cuestión de posibilitar al personal interino el ejercicio del derecho al cambio de puesto de trabajo por motivos de salud, desarrollado en el Anexo II, se duda de que sea asunto relativo a la normativa de listas de espera, y se considera que puede ser motivo de perversión de la causa del nombramiento y, por tanto, de las causas de cese.
- En el apartado de elaboración de listas derivadas de convocatorias públicas específicas o a través del INAEM, punto 3, el Vicegerente de Recursos Humanos ve un exceso en la exigencia y valoración de méritos, dado que los puestos evolucionan más rápido que la RPT y pueden no estar convenientemente recogidos en la misma; ello ha de ir ligado a la actualización de conocimientos para suplir las carencias de la RPT y de la actualización del catálogo de funciones, que será objeto de revisión en Mesa.
- En cuanto a las normas de gestión de las bolsas, el punto 3 alude a los periodos de prueba a los que están sujetos el personal temporal; el Vicegerente apunta que este extremo ya está normado en el Convenio/Pacto del PAS de la Universidad: 6 meses para grupo A, 4 meses para grupo B y 2 meses para C y D.
- El Vicegerente incide en el problema que supone descender demasiado en detalles como la elección de centro, turno o jornada a la hora de cumplimentación de solicitudes. Asimismo, se dialoga sobre la problemática que rodea a los supuestos de no penalización ante la renuncia o rechazo de una oferta, y la difícil valoración del concepto de "mejora de empleo".
- Se discuten los métodos de localización de candidatos. El Vicegerente de Recursos Humanos manifiesta la voluntad de búsqueda de nuevos mecanismos que deriven la responsabilidad en el candidato; se pretende compartir con éste la responsabilidad del llamamiento, que se traduciría en nuevas formas de presentación de las listas publicadas en la web. Acerca del uso de nuevas vías de comunicación más actuales, presentan problemas en su vertiente técnica y de acreditación de la prueba de comunicación e identidad.



La Gerencia presentará un documento en la próxima Mesa, que enviará con antelación a los sindicatos; plantea que forme parte del orden del día, para intentar cerrar un texto definitivo que se terminará convirtiendo en norma.

UGT menciona el documento que presentaron que recoge sus consideraciones a la normativa de listas de espera de la UZ. Asimismo, proponen la creación de listas de espera derivadas de concursos, no solo de procesos de promoción interna, para cubrir temporalmente puestos por parte de personal fijo. La Gerencia indica que se valorará esta propuesta.

### **Punto 3 - Propuesta de organización departamental**

Este punto del orden del día se añadió a la convocatoria a petición de SOMOS, y se basa en un acuerdo unánime de todos los sindicatos, alcanzando en la última reunión de la Junta de PAS, con el objeto de obtener información sobre los detalles de la propuesta y el procedimiento de negociación de la misma. Asimismo, la Junta de PAS remitió a Gerencia y a toda la plantilla una "Respuesta del PAS adscrito a Departamentos a la propuesta de organización departamental de la UZ" en la que manifestaban su rechazo y exhortaban a los miembros de la Comunidad Universitaria a expresarlo. Dicha respuesta contenía un listado de 25 preguntas a realizar a la Gerencia en esta Mesa.

El Gerente indica que, dada la poca antelación con que fue remitido el documento de la Junta de PAS, no va a dar respuesta a las preguntas que en él se plantean.

Prosigue explicando que ese mismo día se ha constituido el Grupo de Trabajo para la Reestructuración Departamental, en el que se han incluido 2 PAS para que este colectivo tenga una mayor representación, ya que en un principio el grupo iba a enfocarse más en la vertiente académica. Además, señala que este mismo día se van a publicar en la página web institucional los documentos vinculados a esta materia (propuesta de reestructuración y anexos), para promover la difusión de la información.

Se indica que hasta el día 23 de junio hay plazo para que los miembros de la comunidad universitaria presenten propuestas al trabajo institucional realizado.

Se ha propuesto la constitución de una Subcomisión para la organización departamental del PAS con una mayor presencia de este colectivo que de PDI, para trabajar sobre la propuesta de la Gerencia a partir del plazo de finalización de presentación de propuestas, que utilizaría todas las aportaciones para redactar un documento de trabajo que sea posteriormente debatido o negociado. Posiblemente sea esta Subcomisión la que llegue a dar respuesta a las 25 preguntas planteadas por la Junta del PAS.

Ante el rechazo que, según la parte sindical, ha suscitado en la comunidad universitaria el documento de Gerencia de " Propuesta de organización departamental de la gestión correspondiente al PAS", el Gerente se reafirma en su no retirada; es un documento que se ha concebido y presentado como abierto, y se está dispuesto a considerar cualquier propuesta. Asimismo, se subraya que será la Mesa Sectorial del PAS la que tenga la última palabra sobre negociación de las situaciones del PAS.

SOMOS inicia su intervención manifestando su posición contraria a la propuesta, pues consideran que esta organización departamental es una modificación de la RPT, ya que supone la alteración sustancial de las condiciones de trabajo de más de un 10% de la plantilla. Al tratarse de cuestiones de calado, es difícil que la gente pueda alegar un documento del que desconocen alcance o motivación, por lo que se necesita más detalle. Articulan su posición en dos consideraciones:

1. SOMOS achaca ausencia de contextualización de una propuesta que, por su dimensión, afecta a toda la plantilla, pero parece ir desligada del Plan de Calidad de la Gerencia y la Plantilla de Referencia, del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de febrero de 2014 sobre modificación de la RPT y de la Propuesta de Reestructuración de Departamentos, con la que tendría que ir en sintonía y paralelo y parece romper la "hoja de ruta" trazada. Por sus ramificaciones, debería ser un proceso más estructural, y conllevar un plan de ordenación de recursos humanos.
2. En cuanto al contenido de la propuesta, se enumeran ausencia de objetivos bien definidos, la utilización de parámetros no relevantes, la falta de reconocimiento de las tareas y funciones realizadas por la plantilla de los departamentos o ausencia de indicadores de cargas de trabajo, lo que ha llevado a una situación de hondo malestar e incertidumbre para poder realizar alegaciones detalladas más allá del rechazo o aceptación plenos.

SOMOS concluye su intervención con la idea de que la Organización departamental del PAS debe incardinarse en el proceso de Reestructuración de Departamentos y realizarse en paralelo, ahondando en el conocimiento



de la realidad del trabajo realizado por la plantilla de los departamentos para poder cambiarla. Piden conocer la hoja de ruta a medio/largo plazo y apuestan por un Plan de Reordenación de los Recursos Humanos.

CCOO echa en falta que la reestructuración de los departamentos solo se refiera al PAS que realiza tareas administrativas, sin acoger al PAS técnico de laboratorios. Para poder valorar la propuesta, piden que esté representado todo el PAS, en su vertiente administrativa y de puestos técnicos, y la ven como una buena oportunidad para suplir las carencias de la actual RPT y del Catálogo de Funciones de Puestos de Trabajo.

UGT quiere conocer si existe una "línea infranqueable" más allá de la cual no sea posible la negociación. Asimismo, reflexionan acerca de la nueva vinculación que tendrá el PAS de departamentos, su separación del ámbito departamental y su inclusión en la estructura del centro.

El Gerente contesta a las representaciones de las organizaciones sindicales y realiza una serie de puntualizaciones:

- Se afirma contundentemente que en el proceso no hay "líneas infranqueables"; todo es susceptible de modificación si no se niega la mayor.
- El mejor activo son los recursos humanos; el cambio en la organización departamental tiene una intención última de mejorar e incentivar, dotando al personal adscrito a estas estructuras de una mayor profesionalidad. El documento de propuesta de organización departamental del PAS indaga en los objetivos y retos últimos, y en la necesidad de repensar una estructura que actualmente por su atomización no resulta eficiente, con unas necesidades muy transversales y mal repartidas.
- Se cree necesario que el lugar de referencia de la nueva organización pueda ser el centro, que pasaría a disponer de sedes departamentales, tomando al profesorado y alumnado como los dos puntos fundamentales a los que prestar servicios y poder dar respuesta en los centros donde no hay actualmente estructuras departamentales.
- Resulta llamativa la inexistencia de cartas de servicios de departamentos; solo existe una, en la Facultad de Derecho. Con esto no se pretende realizar una crítica, sino solo describir la realidad de la situación; se quería ver en las cartas de servicios un referente de las funciones actuales de los puestos, y por ello se hace más notable su ausencia.
- Es importante la actualización del catálogo de las funciones, actualmente desfasado, que se hace más perentorio ante la ausencia de un análisis de cargas de trabajo.
- Se vuelve a destacar que la propuesta no es cerrada. Elaborar propuestas no concretas se critica; de ahí que se haya optado por la utilización de indicadores con una estructura estándar y por la realización de una propuesta más concreta, pero no cerrada. No se está innovando en el contexto de las universidades españolas; el documento supone una reflexión sobre qué han implementado otros que han emprendido caminos similares. El proceso va a ser largo, y no es sino intentar ver qué estructura organizativa vamos a tener de aquí a unos años. Se trata del inicio de un camino que se ha concebido para hacer partícipes a todos y abrir debate. De todo ello no se puede deducir una postura intransigente y poco transparente de la Gerencia, y se reprueba el correo electrónico de los sindicatos dirigido al colectivo PAS de la Universidad en que piden adhesión al rechazo al documento.
- Estos cambios generarán unas modificaciones en la RPT que, por supuesto, serán negociados en la Mesa.
- Se defiende la legitimidad del que gobierna de lanzar propuestas. Se plantea una dicotomía entre dos modelos posibles de gestión del equipo de gobierno: limitarse a una gestión de lo cotidiano o aventurarse a la realización de propuestas que generen debate. Se tiene la obligación de proponer a la comunidad universitaria un modelo y promover el debate; lo contrario sería dejación de funciones.

Se vuelve a deliberar en torno a la situación y sus pormenores.

CGT muestra su conformidad con el documento de Respuesta elaborado por la Junta del PAS, y acusan a la Gerencia de haber generado incertidumbre; como sindicato, su misión es la defensa de los derechos de los miembros del PAS, y piden que las consecuencias de la organización departamental no supongan una reducción de la plantilla ni minoración de los derechos de los trabajadores. Cuestionan la necesidad del



cambio, que de tener verdaderos motivos se hubieran hecho patentes antes; solo ven sentido a una reestructuración encaminada a los pequeños departamentos.

Gerencia entiende la incertidumbre, inevitable ante cualquier propuesta de cambio, y comprende el rol de los sindicatos de preservar derechos y condiciones laborales, pero incide en la obligación del Equipo de Dirección de lanzar propuestas, para luego ser debatidas, replicadas y concretadas. Se comprometió a presentar en mayo una propuesta concreta de organización departamental, que va de la mano de la reestructuración departamental y en paralelo, pero con otra lógica, dada la casuística propia del PAS. Se subraya la voluntad de atender todas las propuestas que se planteen.

UGT quiere saber cómo se ha llegado a la conclusión de reducción de efectivos.

El Gerente explica que no hay reducción de efectivos en la universidad, hay reestructuración en virtud de diversos indicadores (número de docentes, alumnos, créditos...). La mera agregación de los recursos humanos atomizados no da una respuesta más eficiente que el uso de menos efectivos con una estructura y funciones claramente establecidos, siendo el objetivo último la implementación de recursos humanos en áreas que no cuentan con ellos.

UGT pregunta acerca de la nueva unidad de Inspección de Servicios cuya creación se menciona en el documento de propuesta de organización departamental.

El Gerente aclara que la diferencia de efectivos entre la situación actual y la resultante de la organización de los departamentos permitirá la dotación de parte de esta estructura de nueva creación mediante procedimientos acordados, de forma voluntaria o tras la jubilación de efectivos, además de su redistribución en otras estructuras o unidades. La nueva Inspección General de Servicios de la Universidad de Zaragoza es un compromiso rectoral, del que existe un Grupo de Trabajo en la CRUE, y pretende articularse en tres ejes: innovación y planificación estratégica (que actualmente no existe), calidad e inspección del POD/PDI y del PAS (revisión de RPT, análisis de estructura, vertiente disciplinaria...). Se recuerda la existencia de otras estructuras de reciente creación que no tienen dotación y podrían también absorber el excedente de efectivos.

UGT ahonda en la inquietud de los efectivos que dejarán de estar adscritos a departamentos. Asimismo, plantean la duda de que, dado el esfuerzo que ha supuesto la participación en el concurso de Jefaturas de Negociado aún no resuelto, las personas que obtengan una plaza sufran su desaparición en un futuro inmediato, y califican de "demasiado ambicioso" el margen de fechas dadas para su implantación.

El Gerente responde que no pretende la desaparición de efectivos: los elementos sobrantes se absorberán en otras estructuras de la RPT; el objetivo no es disminuir sino ordenar. Además, asevera que el puesto que sea de Jefe de Negociado seguirá siéndolo tras la reorganización y se reafirma en el marco temporal 2017-2018.

CCOO pide conocer la "foto final" de la reestructuración e insisten en la sensación de incertidumbre.

El Gerente indica que es precisamente lo que está por hacer, y surgirá del debate a acometer entre todos tras haberse iniciado el proceso.

SOMOS articula una contrapropuesta en 3 puntos: insisten en incardinar el proceso de organización del PAS con la reestructuración departamental, manifiestan el deseo de que haya voluntad de participación e inciden en que se conozca la realidad de las tareas que se desarrollan en los departamentos. Estiman curioso que Gerencia mencione la ausencia de cartas de servicios de los departamentos cuando consideran que es la propia Gerencia la que ha de impulsar la elaboración de las mismas. Asimismo, alegan que los departamentos padecen de distancia administrativa, no son estructuras bien encajadas, y el personal se encuentra solo y aislado para dar respuesta a un nivel de exigencia grande.

El Gerente muestra su acuerdo con la incardinación de los dos procesos, así como con la actualización de las tareas, que adolecen de mucha atomización y falta de uniformidad. Anuncia que se va a lanzar en breve una actualización del catálogo de funciones, pero a nivel de toda la Universidad. En cuanto al tema de las cartas de servicios, se han tomado como un indicador de calidad, y por ello llama la atención que solo exista una; quizás sea porque los departamentos no tienen la entidad suficiente que permita asumir su elaboración. Con la reorganización se pretende empoderar estructuras que se han revelado precarias.

Ante la petición de SOMOS de trasladar alguna conclusión a los trabajadores, el Gerente indica que sí pueden decir que se va a lanzar el proceso de actualización de las funciones, aunque es un tema independiente del de reorganización departamental, al ser de índole global en la Universidad.

CCOO observa que en el documento de propuesta de organización se tratan los puestos incluso en la Relación de Puestos de Trabajo, e inquiriere si se va a aprovechar la coyuntura para incluir los puestos asignados a los departamentos que se encuentran fuera de la RPT. También se pide que la propuesta englobe de forma explícita al PAS técnico y de laboratorios, porque en el documento no está claro, y ha ocasionado intranquilidad.



El Gerente responde afirmativamente al tema de los puestos de fuera de RPT. Asimismo, respecto al personal técnico y de laboratorios, se indica que si es necesaria una mejora explicativa se incorporará, pero la propuesta no hace modificaciones sustanciales en la organización de este colectivo dada su idiosincrasia y particularidades.

Gerencia informa de que tampoco hay previsión de incluir en las estructuras departamentales al PAS informático, ante la pregunta de SOMOS.

A continuación, SOMOS requiere información acerca de la dependencia orgánica y funcional de las Unidades de Atención Departamental.

El Gerente exhorta a la parte sindical a que, especialmente cuando se pidan aclaraciones de matices importantes, las alegaciones y propuestas se hagan por escrito, para poder trabajarlas en profundidad.

CCOO pide que se aclare la reestructuración que va a ocurrir en Teruel, que supone la adscripción de un Jefe de Negociado y dos Puestos Básicos de Administración, y se quiere saber si se tratará de creaciones o recolocaciones.

Gerencia termina este punto del orden del día contestando que en Teruel es necesario que exista una estructura mínima, y vuelve a recordar que no se cubrirán los puestos por orden taxativa, sino mediante procedimientos acordados, de forma voluntaria, tras la jubilación de efectivos, con amortizaciones, etc.

### Intervención del Vicegerente de Recursos Humanos

Fuera del orden del día, y antes de pasar al punto de ruegos y preguntas, el Vicegerente de Recursos Humanos quiere explicar ante la Mesa el tema pendiente expuesto en la última sesión, sobre la cobertura del puesto de Telefonista por una persona de la bolsa de la Escala de Auxiliares de Servicios Generales (Esp. Servicios Generales) (en adelante, ASG-Esp.SG) en lugar de la bolsa de Telefonistas.

Informa de que la persona que había cubierto el puesto se había despedido de otro trabajo. Por ello, como la bolsa de la que se le había llamado era la de la escala adscrita al puesto de Telefonista, no se le podía plantear ninguna opción que le pudiera perjudicar. No obstante, a los pocos días de haber formalizado el nombramiento, había surgido una nueva necesidad en otra unidad y, para evitar futuros conflictos en caso de que hubiera que retrotraer actuaciones, y dado que era el primero de la lista de la Escala de ASG-Esp.SG, se le ofreció ocupar el nuevo puesto, propuesta que aceptó, por lo que se finalizó su nombramiento en el puesto de Telefonista, puesto que todavía no se ha cubierto, dado que no se ha solicitado su cobertura tras el cese del ocupante.

No obstante, una vez estudiada la situación de la lista de "Auxiliar de Servicios Generales, Puesto: Telefonistas", se ha puesto de manifiesto lo siguiente:

1. Según la RPT, los puestos de Telefonista están adscritos a la Escala ASG-Esp.SG.
2. El artículo 12.1 de la Resolución de 1 de junio de 2006, de la Universidad de Zaragoza, por la que se regulan los procedimientos de elaboración de listas de espera y su aplicación para cubrir, con carácter temporal por personal no permanente, puestos de trabajo de personal de administración y servicios de esta Universidad establece que: "Las listas caducarán (...) por la publicación de una lista de la misma escala y especialidad derivada de procesos selectivos de ingreso en la Universidad para funcionarios de carrera, de acuerdo con la legislación vigente, quedando anulada la lista anterior".
3. Por Resolución de 7 de agosto de 2009, (BOA número 26 de agosto de 2009 -entrada en vigor desde el día siguiente-), se publicó la lista de espera de la escala ASG-Esp.SG, tras el proceso selectivo para el acceso a dicha escala y especialidad.
4. A la vista de lo anterior, la lista de "Auxiliar de Servicios Generales, Puesto: Telefonistas" está caducada desde el momento en que se publicó la nueva lista en agosto de 2009. Por ello, no puede hacerse uso de la misma sin dar lugar a la nulidad de las actuaciones.

Llegados a este punto, se inicia debate con los representantes de las organizaciones sindicales.

SOMOS pregunta si no se puede incluir al personal de las listas de los puestos de telefonistas en la lista vigente de la Escala ASG-Esp. SG

CGT también comparte la idea de la fusión de ambas listas. Recuerda que con la RPT de 2014 se amortizaron una serie de puestos, entre ellos de Telefonista, y se acordó que las personas cuyas plazas eran amortizadas pasaban a ocupar un puesto en la lista. Si la lista está caducada, la persona que cesó por amortización debería volver a la nueva lista vigente.

La Gerencia aclara que lo acordado con la RPT 2014 fue que el personal cuyo puesto se amortizaba volvían a la lista activa en el puesto que le correspondiera si formaba parte de ella, o en último lugar, en caso



contrario, por lo que, tras la amortización, la Telefonista cesada sólo podría ser incluida en el último lugar de la lista de la Escala ASG-Esp.SG.

SOMOS quiere saber cuántas personas hay en la lista de Telefonistas. Plantea esperar al próximo proceso selectivo para el ingreso en la Escala ASG-Esp.SG para caducar la lista de Telefonistas.

UGT también propone caducarla tras el nuevo proceso selectivo de la Escala ASG-Esp.SG.

SOMOS y UGT manifiestan dudas acerca de la desaparición de la necesidad perentoria de cubrir el puesto de Telefonista.

El Sr. Vicegerente de Recursos Humanos se muestra disconforme con la unificación de las listas dado que no se han establecido mecanismos ni criterios para hacerlo, lo que ya fue debatido en la MN del 18 de abril. Tampoco ve viable esperar a la resolución de un nuevo proceso selectivo en la escala, porque ya ha habido uno de por medio, lo que ha dado lugar a que las listas anteriores caducaran.

Por otra parte, el Sr. Vicegerente de Recursos Humanos aclara que no va a autorizar cubrir una necesidad que no se ha reiterado tras el cese del interino que ocupó el puesto.

Queda así puesto de manifiesto en la Mesa Negociadora que la lista de Telefonistas está caducada desde agosto de 2009, por lo que la Gerencia comunica que se retirará la información de la página web. Cualquier nombramiento basado en esa lista sería un acto nulo de pleno derecho. El Gerente recalca que el único error es no haber actualizado la página web y haber mantenido una lista que es nula de pleno derecho.

#### **Apertura del proceso de Movilidad del PAS**

Fuera del orden del día, el Gerente quiere exponer el inicio del proceso de movilidad del PAS, para abrir la vía de posibles aportaciones.

En la Mesa de Gerentes de la CRUE se realizó una aproximación a las modalidades de movilidad del PAS entre las universidades españolas. Se ha establecido un Grupo de Trabajo que analiza los distintos modelos de convenios de movilidad, a los que se suelen dar soluciones *ad hoc* a día de hoy (concursos, situaciones de violencia de género, etc.). Se está valorando la posibilidad de apertura de la movilidad del PAS para convertirlo en un mecanismo más transversal y automático.

Se traslada la propuesta de explorar la posibilidad de dotar al programa Erasmus del PAS, en la actualidad poco aprovechado por su corta duración y por su vinculación con universidades muy ajenas y que deviene en un participación muy minoritaria, de un mayor aprovechamiento y trasladar el ámbito a nivel estatal.

Se ha propuesto también el lanzamiento de convocatorias internas de entorno estatal, vinculadas a proyectos concretos; se esboza la posibilidad de que inicialmente sea con las universidades implicadas en el Grupo de Trabajo, o el G9 y, a partir de ahí, configurar con carácter exploratorio este concepto.

Dentro de estos procesos de movilidad habrá que valorar los posibles elementos de incentivo que se pueden derivar de la participación en ellos.

A las 13:30 finaliza la sesión.

Vº. Bº EL GERENTE

LA SECRETARIA SUPLENTE

Alberto Gil Costa

Silvia Abad Genzor