

Celebrada la reunión de forma telemática, a las 11:30 horas del día 22 de febrero de 2021, se reúnen, de una parte, la representación institucional de la Universidad de Zaragoza, y de otra, las representaciones de las organizaciones sindicales de la misma, participando en la sesión las personas que al margen se relacionan.

Orden del día:

1. Aprobación, si procede, del acta de la sesión de 11 de diciembre de 2020 , telemática.
2. Informe del Sr. Gerente.
3. Modificación RPT.
4. Carrera profesional: aplicación y casuística actual

1.- Aprobación si procede, del acta de la sesión de 11 de diciembre de 2020.

Se revisa el borrador de acta número 99 de la Mesa de PAS.

SOMOS dice que falta por incluir entre los asistentes a D. xxxx

Se acepta.

Con el compromiso de incluir al delegado que faltaba se aprueba el acta número 99 de la Mesa de PAS correspondiente a la sesión telemática de 11 de diciembre de 2020.

2.- Informe del Gerente.

El Gerente de la UZ en relación con el Teletrabajo dice que hay constituida una comisión específica (sindical-gerencia) para adaptar las normas sobre este tema al EBEP y resto de normativa. Se trata de una regulación que viene para quedarse. Dicha comisión se reunirá a principios de marzo hay que enfocarla y prever herramientas de gestión.

En relación con la Evaluación del desempeño espera avanzar pronto con la intervención de la IGS que está buscando propuestas metodológicas a aplicar a la UZ. Habrá que ver también con qué recursos económicos dotamos esto. Al respecto comenta que estamos en prórroga del modelo de financiación de la UZ que termina en 2021. Ahora se abre un periodo negociador con el Gobierno de Aragón para establecer un nuevo modelo de financiación de la UZ. Intentaremos en este marco prever lo máximo que se pueda para atender este tema.

En relación con la formación también hay un grupo de trabajo interno, también la IGS y la propia Gerencia estamos trabajando en una modificación del modelo formativo del PAS (algunos cursos estarán ligados a la carrera profesional y a la evaluación del desempeño y también a la promoción) Se han vislumbrado disfunciones y se pretende modernizar el modelo. Hay que prever un enfoque a corto, medio y largo plazo. Se incluirá el estudio de ODS, teletrabajo, prevención...Estudiar la política de reconocimiento de otros modelos o formatos a corto; ligar funciones con el catálogo de nuevas funciones, a medio; RPT y formación a largo...

El Gerente de la UZ dice que también se prevé la creación del grupo B en la UZ. Se trata de un compromiso programático.

En relación con la Promoción dice que hay que revisar el modelo. Se propondrá un modelo distinto. Pretende regular la idea de la formación de naturaleza obligatoria en el puesto de destino. Mientras lanzaremos las promociones que teníamos pendientes.

Seguimos con las convocatorias de indefinidos sobre todo en el ámbito de la investigación y supeditada a la creación de planes y programas en la UZ de los Institutos de investigación. Ahora ya no se trata de contratos por obra o servicio.

Respecto a avanzar en la administración electrónica y simplificación de procesos también la IGS está estudiando el tema. Se pretende avanzar en la digitalización de procesos y la administración electrónica. Darle un empuje para hacer una UZ más eficiente.

Se pretende también la creación de una RPT laboral. La contratación de indefinidos es la base para crear una RPT laboral

Se va a denunciar el Pacto/Convenio. Habrá que establecer tiempos y formalizarlo. Juan García Blasco se va a encargar de la renegociación del mismo. En paralelo se renegociará (con Juan García Blasco y el vicerrector de profesorado) el convenio del PDI laboral. Mientras se negocia, el convenio denunciado sigue vigente.

También se van a modificar los Estatutos de la UZ en cuya modificación se prevé un incremento de la participación del PAS en la toma de decisiones y en otros factores de la vida universitaria. También habrá que estar atentos a la futura LOSU. Por otra parte el programa UNITA (de la comunidad europea) supone una oportunidad pues favorece la movilidad del PAS

En cuanto a la financiación, este año es un año bisagra para una nueva financiación. Están también los fondos europeos por los que habrá que luchar y se aprueba para la digitalización de procesos, avanzar en en la formación de naturaleza no presencial...

El vicerrector de RR.HH. añade que se va a hacer oferta de puestos C1 a las personas que aprueben la promoción interna a la Escala Administrativa. El artículo 28 del Pacto establece que para cubrir los puestos resultantes de los concursos se realizará una convocatoria de promoción interna para plazas del cuerpo o escala de que se trate. En las bases de las convocatorias de promoción interna se establece que los opositores que superen las pruebas elegirán puesto por orden de puntuación, "previa oferta de aquellos", aunque los aspirantes que estén desempeñando con carácter definitivo un puesto de trabajo adscrito a la Escala a que han accedido en el proceso selectivo, podrán solicitar permanecer en el mismo con carácter preferente, independientemente de la puntuación total obtenida.

En la Universidad de Zaragoza ha venido siendo práctica habitual ofrecer los puestos básicos duales C1/C2 de nivel 16 a los funcionarios que accedían por promoción interna al grupo C1, reservando los puestos de grupo C1 y nivel superior al 16 para ser cubiertos exclusivamente por concurso.

El cambio que se va a introducir, y que creemos que está de acuerdo con la convocatoria, es que se van a ofertar una mayor tipología de puestos.

En concreto, se va a incluir en la oferta de puestos, los vacantes del Grupo C1 de nivel superior al 16, que no sean duales con el subgrupo A2, y sólo se ofertarían si hubieran sido convocados previamente a provisión definitiva entre los funcionarios de carrera que ya eran del grupo C1 (para respetar el artículo 28 del Pacto).

Los argumentos que favorecen esta medida son los siguientes:

- Favorecer la provisión definitiva de puestos que, en muchas ocasiones, acaban siendo desempeñados con carácter provisional por funcionarios del grupo C2.
- Estos puestos serían ofertados a personal con un nivel de formación actualizado y que es exactamente lo mismo que ocurre en las promociones a los grupos A2 y A1, donde no hay puestos para considerar como "básicos" de grupo.
- Mayor eficiencia en la cobertura de puestos con responsabilidad.

CGT pregunta si la RPT laboral va a estar integrada en la RPT general de funcionarios.

El Gerente de la UZ contesta que no, se trata de una RPT diferente. De laborales.

CGT solicita aclaraciones respecto a lo dicho por el vicerrector de RR.HH. respecto de los que aprueben ahora la promoción.

El vicerrector de RR.HH. dice que ahora se van a ofertar todas las plazas de C1 y ello no obsta para que el que quiera pueda quedarse en un puesto básico.

CGT pregunta si ese concurso será para todos o solo para los recientemente aprobados.

El vicerrector de RR.HH. contesta que solo para los recientemente aprobados.

SOMOS respecto del tema de la RPT de laborales dice que no queda claro si se va a contemplar una RPT solo de PAS o también de PDI.

El Gerente de la UZ dice que el enfoque de gerencia es que sea solo de PAS

UGT dice en relación con las plazas que se van a ofertar a C1 que en concurso de traslados están las jefaturas de negociado. Piden que también se puedan trasladar de una jefatura de negociado a otra sin tener que realizar memoria.

El vicerrector de RR.HH. contesta que consideran que tras un proceso de promoción, la persona ya se ha reciclado y formado en las distintas áreas de la UZ, no obstante, hace unos años se hizo un estudio por parte de Gerencia, Recursos Humanos y Servicios de Personal, para buscar equivalencias entre jefaturas de negociado que se llevó a Mesa y no acabó admitiéndose. No se trataba de quitar la memoria con carácter absoluto, sino que, por ejemplo, si uno ya está en una jefatura de negociado académico y quería concursar a otra jefatura de negociado académico se entendía que ya tenía las capacidades acreditadas y podría no pedirse memoria en estos caso.

UGT dice que cree recordar que ese estudio se rechazó por acotar demasiado las áreas.

SOMOS dice que con estas promociones se han formado ya los aspirantes, pero la medida tomada por Gerencia va a ser más visible en las plazas de jefatura en administrativos que en Técnicos de Conserjerías. Y preguntan, ¿se va a hacer en todas las promociones a partir de ahora?.

El vicerrector de RR.HH. contesta que sí. Se va a empezar por esta que es la más voluminosa y luego se aplicará a todas.

CC.OO. pregunta si también se va a hacer en bibliotecas, en caso de haber vacantes en la dirección de bibliotecas.

El vicerrector de RR.HH. entiende que sí, pero que se estudiará.

3.- Modificación RPT.

El Gerente de la UZ dice que se trata de la tramitación de solicitudes recibidas desde abril del 2020, tras la implantación del nuevo procedimiento de modificación de la RPT. La IGS ha ido informando de las solicitudes presentadas. La documentación preparatoria incluye 4 archivos, que explica:

- Inclusiones.
- Modificaciones.
- Amortizaciones
- Coste económico

El Gerente de la UZ añade que el coste de esto supone 227.000 euros en cómputo anual. Que se reducirá en función de la fecha en que se apruebe.

UGT dice que en inclusiones hay una plaza de conserjería. Cree que faltaría por entrar a valorar las conserjerías, número de efectivos, estructura y funciones. Por otra parte en el Campus de Huesca aparece un técnico de medios audiovisuales que se incluye dentro del servicio de informática del Campus y solicita que se explique por qué. En la plaza de talleres de la EPS los requisitos exigibles no están muy claros. Respecto a los méritos preferentes creen que hay un conglomerado que a veces no tiene mucho sentido. En modificaciones, hay varios técnicos diplomados en bibliotecas pero hay diferencias entre ellos (uno nivel 22 a secas y otro 23.16...) Creen que los méritos preferentes en técnicos agropecuarios habría que cambiarlos.

El Gerente de la UZ en relación con el técnico de audiovisuales, se muestra de acuerdo con crear una estructura. En este momento tratamos de sacar el máximo rendimiento con los recursos que tenemos y por ello se hace depender del vicerrectorado de Huesca.

UGT también querían preguntar por la vicegerencia del SICUZ. Quizá esas plazas de las que estamos hablando tuvieran que depender de esta vicegerencia.

SOMOS dice que queda pendiente el estudio de funciones y niveles. Sí se atiende a unas cosas pero no a otras, por ejemplo los técnicos de apoyo tienen mayor complemento que los jefes de negociado. Respecto al tema de los bibliotecarios documentalistas se ha atascado. En Cirugía el problema con las jornadas sigue igual. Los técnicos de escaneado de rocas ¿por qué se meten en esa unidad? Se preveía crear puestos básicos para los A2. En la EPS se propone crear en el área de laboratorios una figura de jefe de laboratorio. Esto debería hacerse igual en diferentes centros de la UZ. Debería crearse una estructura de laboratorios. Por otra parte se debería categorizar y revisar los niveles porque en la RPT hay agravios comparativos entre los diversos servicios. Debería estudiarse una estructura que se pueda aplicar a todas las áreas.

El Gerente de la UZ contesta que hemos cambiado la lógica de lo que es la RPT del PAS. Las mejoras ya no son ad personam sino objetivas. Las modificaciones que presentamos son las solicitadas por las distintas unidades e informadas técnicamente por la IGS y encuadradas en un proceso de mejora continua. Quizá lo que se está poniendo encima de la mesa es un punto de partida.

El vicerrector de RR.HH. añade que con el nuevo procedimiento se trae este grupo grande de modificaciones de RPT solicitadas y periódicamente se irán trayendo a cada Mesa las que se vayan presentando e informando de manera que se vayan aprobando periódicamente pequeñas modificaciones de la RPT. Respecto a lo dicho de la plaza de jefe de laboratorio de la EPS no se trata de premiar a nadie sino que la estructura de ese centro es distinta a la de otros. Allí se prevé una estructura de laboratorio del centro. Eso es diferente a lo que hay en otros centros.

SOMOS dice que es cierto y es encomiable, pero que debería verse si esa estructura es extrapolable a otros centros. Al final todo tiene que ver con la carrera profesional.

El Gerente de la UZ contesta que es evidente que la carrera profesional va a quedar supeditada a la evaluación del desempeño y al tema de las funciones. Hay que hacer una revisión en general de niveles y complementos. El proceso de modificación de la RPT es un proceso abierto. Respecto al tema del técnico de impresión en 3D se trata de una propuesta del responsable de esa unidad, por ello se ha integrado en la unidad de Rocas.

CGT dice que en inclusiones en el área de clínica odontológica aparecen varios C2 en el laboratorio. ¿A quién tienen por encima? Por otra parte hay que recordar que la RPT de 2014 no llegó a completarse. Con el nuevo procedimiento, si los trabajadores tienen jefes “tranquilos” no van a mejorar sus condiciones en comparación con otros. Creen que debería hacerse una valoración global de la RPT. Debería “abrirse la lata” de todo lo que falta.

El Gerente de la UZ contesta que el momento de la valoración global de los puestos de trabajo es algo que efectivamente tendremos que hacer en el futuro junto con el tema de las funciones y cargas de trabajo. Pretendemos que la RPT ahora sea más viva para que pueda adaptarse a las necesidades cambiantes y en un proceso de mejora continua.

El vicerrector de RR.HH. respecto al tema de la clínica odontológica contesta que se trata de puestos duales C1/C2 y no tienen a un superior inmediato PAS en su área, salvo la Administradora del Centro, tal y como está reflejado en la RPT.

Para CC.OO. este nuevo procedimiento de modificación de la RPT supone una desnaturalización de la negociación colectiva porque parece que el único criterio a tener en cuenta para ello es el informe favorable de la IGS. Solicitan conocer las propuestas de unidades y servicios que no han recibido informe favorable de la IGS, si las ha habido. Es cuestionable la inclusión de una nueva plaza de bibliotecario en la EPSH porque, de hecho, supone una desestabilización del sistema de bibliotecas de Huesca ya que esta biblioteca va a contar con el puesto de Director y dos puestos de Bibliotecarios, y el resto de bibliotecas de Huesca solo cuentan con el puesto de Director y ningún Bibliotecario. Esta modificación que afecta a la Biblioteca de la EPSH, toda vez que lleva aparejada una amortización de un Puesto Básico de Bibliotecas, debería, de momento quedar aparcada hasta que la nueva Dirección de la BUZ determine las áreas de reestructuración del Servicio. Respecto a la inclusión de una plaza de Técnico de Medios Audiovisuales en Huesca, aprecia también la necesidad de una inclusión de una plaza en la EINA.

CC.OO. por otra parte comenta que se hagan modificaciones atendiendo solo a los responsables de los servicios supone dejar al margen a los trabajadores. Recuerda que hay técnicos de microbiología que cobran complementos diferentes haciendo el mismo trabajo. Los sindicatos hemos denunciado esto repetidas veces pero no se ha atendido. Debería abrirse la posibilidad de denunciar estas irregularidades a la IGS. Opinan que el proceso debe partir de las propuestas de todas las partes, de los servicios o unidades y de los representantes legales de los trabajadores.

El Gerente de la UZ contesta en cuanto a las irregularidades que los sindicatos deben avisar a gerencia y se procederá a revisar y a evitar que por un mismo trabajo se cobren complementos diferentes. La RPT es un instrumento técnico para adecuar el perfil a las necesidades del servicio. Las unidades hacen propuestas pero se utiliza también la visión técnica de la IGS. Ello no supone negar los roles que tiene la Mesa de PAS en la negociación. Respecto del tema de la biblioteca de la EPS de Huesca, atenderemos a la propuesta que se ha hecho desde el centro; no conviene la paralización por el análisis.

El vicerrector de RR.HH. aclara en relación con los informes de la IGS que estos son preceptivos pero no vinculantes.

El Gerente de la UZ añade que está de acuerdo con la necesidad de un técnico de medios audiovisuales para la EINA. De hecho, se dotó a una persona para esto en la EINA y también presta servicio a otros centros.

CC.OO. pregunta si para la próxima negociación de la RPT Gerencia puede abrir un plazo previo a la presentación de su documento de propuesta de modificación para que los representantes de los trabajadores puedan presentar irregularidades detectadas con el fin de que se valore su incorporación en el documento.

El Gerente de la UZ contesta que no. Los sindicatos podéis informar de los agravios que consideréis, nosotros trataremos de darles solución. Todo esto ha de ser coherente con el documento de nuevas funciones y cargas de trabajo. Ello nos facilitará la visión de conjunto. Las prioridades han venido impuestas por la pandemia. También por las mayores cargas para la obtención y gestión de los nuevos fondos europeos y también para evitar agravios evidentes.

CC.OO. pregunta sobre el proceso de elaboración del catálogo de funciones, ya que cuando esto comenzó a gestarse, hace años, ya alertamos de que no en todos los centros se estaba elaborando de la misma forma, y solicitamos que se unificase el protocolo. Esto no se ha hecho, dado que en algunos centros se ha dado la oportunidad a los trabajadores de redactar sus funciones y en otros no. En los que no se ha contado con los trabajadores, ¿cómo se ha hecho? Y ¿Habrà un periodo de revisión antes de que se publique de forma definitiva?

El vicerrector de RR.HH. contesta que el estudio de funciones por nivel de responsabilidad lo está haciendo la IGS con Recursos Humanos. Es posible que quede algún fleco pero el sistema está muy revisado.

CC.OO. insiste en que antes de que se publique que se abran un plazo para alegaciones.

El Gerente de la UZ dice que están abiertos a sugerencias en este foro.

UGT dice que han quedado en el tintero las equiparaciones de las retribuciones. Los compañeros afectados que en puestos con la misma denominación o escala no cobran igual, se quejan. En la próxima RPT deberían atenderse estas reivindicaciones.

El Gerente de la UZ concluye diciendo que lo que podemos avanzar este año es en las siguientes prioridades que devengan por:

- Reforzar servicios por recursos europeos.
- Situación de pandemia.
- Búsqueda de equiparación: evitar agravio evidentes

La Mesa de PAS aprueba por asentimiento la propuesta de modificación de la RPT presentada por Gerencia.

4.- Carrera profesional: aplicación y casuística actual.

CC.OO. dice que lo que querían a la hora de proponer este punto en el orden del día es que a la gente a la que no se le reconoció el primer tramo de la carrera profesional en 2016 que se les reconozca ahora, con independencia del tema genérico de carrera profesional.

El vicerrector de RR.HH. solicita aclaraciones sobre la propuesta. Habrá que concretarla y hacer una valoración económica de la propuesta.

CC.OO. dice que a los que no llevaban 5 años entonces no se les reconoció el primer tramo y preguntan ¿entonces cuándo se les va a reconocer?

El vicerrector de RR.HH. contesta que cuando se vuelva a abrir y que irá quizá unido al tema de la evaluación del desempeño. Ello requerirá un nuevo reglamento. La cuantía en este momento está congelada por la autorización de costes.

El Gerente de la UZ contesta que analizaremos este asunto. Habrá que estudiarlo y hacer estimaciones económicas.

Y siendo las 14:36 horas del día arriba citado, se levanta la sesión.