

Celebrada la reunión de forma telemática, a las 12:00 horas del día 25 de marzo 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 22 de febrero de 2021, telemática.
2. Informe del Sr. Gerente.
3. Propuesta oferta de empleo público (OEP).

Se solicita modificar el desarrollo del orden del día.

2.- Informe del Sr. Gerente.

El Gerente informa que finalmente el Director General de Universidades del Gobierno de Aragón, que iba a acudir a la sesión de hoy de esta Mesa, ha avisado que por problemas de agenda no iba poder participar, pero diciendo que acudirá a una sesión posterior. Seguidamente cede la palabra al Sr. Rector.

El Rector de la UZ comienza diciendo que la Universidad tiene un problema estructural con la plantilla de PAS. Se trata de un problema que se da en la universidad en general y en particular en la UZ. Informa de que en la CRUE se ha pedido que dentro de su organización haya una parte dedicada a las plantillas del PAS para que se tomen medidas para abordar dicha problemática. La reestructuración y la mejora de las plantillas del PAS es un compromiso del Rector. Tenemos que hacer virtud del problema de la avanzada edad de la plantilla. Tenemos que lograr una plantilla mejor y más adecuada a los tiempos que corren. La intención es la denuncia de los convenios de PDI y PAS. Se trata de convenios antiguos que deben ser actualizados. No se puede esperar más en esta tarea. Tenemos un déficit en el plan de igualdad a lo que se va a tratar de dar solución con un nuevo nombramiento de Directora del Observatorio de Igualdad de Género. Tenemos que ser capaces de tener más personal técnico. Para ello debemos reformar nuestra estructura. En Europa hay dos PAS por cada PDI, sin embargo en España la proporción se invierte y hay dos PDI por cada PAS. Tenemos que hacer avanzar nuestras plantillas, siempre con las posibilidades económicas de las que dispongamos.

El Gerente de la UZ añade que tenemos que avanzar hacia la promoción y la evaluación del desempeño. También hay que mejorar la formación del PAS en tres aspectos:

- Evaluación del desempeño
- Promoción
- Modernidad. Potenciar cursos nuevos.

El Rector de la UZ reconoce que el plan de promoción actual no le gusta. Se ha sacado por obligación. Cree que la UZ debe tener grupos B. Hay también una cultura que debe entrar, en cada puesto se cobra lo mismo pero no exactamente. En el PDI ya está avanzada esta cultura (sexenios...) y establecer una carrera horizontal. Puede haber desigualdades y estas diferencias sirven para todo (promoción, ser catedrático, diferencias económicas...) Las reglas del juego, eso sí, han de ser claras, negociadas y conocidas por todos. Tiene que ser objetivo y objetivable.

SOMOS dice que está de acuerdo con gran parte de las medidas enunciadas. Solicita que también se ponga en marcha una RPT laboral. Creen que falta hacer un análisis de las jornadas de la plantilla, de las posiciones más bajas en carrera profesional, la situación de grupos bajos en puestos de trabajo más altos...pero preguntan ¿y la financiación?

El Rector de la UZ contesta que el Gobierno de Aragón ya sabe la que tiene que asumir para colocarnos en la media de financiación del G9. El empeño es llegar a esta media.

SOMOS dice que esa falta de financiación alimenta una tendencia que desmotiva al personal.

El Gerente de la UZ añade que ya tenemos una propuesta negociadora en el nuevo modelo de financiación con el Gobierno de Aragón que hay que negociar este año en la que se incluyen fondos para la carrera profesional, evaluación del desempeño...

UGT dice que a ellos les parece bien que la CRUE empiece a mirar al PAS. Consideran que es fundamental visualizar la labor del PAS. La idea de la carrera profesional debe existir. No la tenemos. En otras administraciones las cantidades pagadas por este concepto son diez veces superiores a lo que cobramos aquí. Para ello es fundamental establecer de forma coordinada la formación adecuada y la evaluación de la carrera. Efectivamente faltan técnicos. Falta el grupo B. También incidir en los C1 con cargos de responsabilidad. Todo ello debe ir acompañado con recursos económicos. Hay que estructurar la RPT y hacer una RPT laboral.

CGT dice que se alegran de lo que se ha ido diciendo en la campaña a Rector y que lo quiera cumplir. Todo esto es necesario. Pero el discurso de vamos a ir haciendo y ya buscaremos presupuesto ya lo hemos estado haciendo desde 2008. No ha sido solo un tema presupuestario. La crisis no ha afectado igual al PAS y al PDI. En cuanto salimos de la crisis se sacaron 70 plazas de catedrático. Lo del PAS se ha ido dejando. Vamos retrasados económica y estructuralmente en relación con otras administraciones y con el Gobierno de Aragón. Todo lo mencionado por el Rector les parece adecuado y manifiestan que colaborarán en todo lo que puedan. En cuanto a lo de la denuncia del convenio, esperan que sea para mejorar. Hay cosas que no quieren que empeoren.

El Rector de la UZ contesta que a peor no se puede negociar el convenio.

CGT añade que hemos perdido mucho tiempo. En 2008 se crearon dos grupos de trabajo sobre carrera profesional y evaluación del desempeño que llegaron a interesantes conclusiones. Ellos tienen esa documentación y ofrecen compartirla con gerencia si no la encuentran. Tenemos que sentirnos evaluados y reconocidos. Hay gente que se va a jubilar después de estar 30 años en el mismo puesto de trabajo.

CC.OO. se alegra de lo dicho por el Rector: que no se vaya a negociar el convenio a peor. En el censo hay más de 590 PAS que son temporales. Mucho del personal técnico sigue siendo temporal. Debería plantearse un plan de consolidación real. Los temarios utilizados en las convocatorias no tienen mucho que ver con las tareas del puesto de trabajo. Se debería preguntar sobre temas específicos.

El Rector de la UZ dice que el Gerente y vicegerente de RR.HH. lo explicarán mejor, pero para moverte del puesto hay que volver a concursar, respecto de los temarios específicos dice que ello tiene ventajas e inconvenientes. Hay que encontrar un equilibrio. Además hay convocatorias que tienen que ser necesariamente abiertas.

El Gerente de la UZ añade que el tema de la temporalidad tiene su porqué y es la tasa de reposición que se ha ido manteniendo en la última década, desde 0 en varios años hasta sólo el 100% en los últimos. Hay noticias desde el ministerio en el sentido de que van a promover una modificación legislativa sobre esto empezando por el EBEP. Allí estaremos.

El Gerente de la UZ añade que en materia formativa se pretende establecer una formación obligatoria ligada a las funciones del puesto de trabajo y también ligada a la promoción.

UGT plantea la creación de una RPT de investigación, de manera que se puedan consolidar puestos de investigación.

El Gerente de la UZ contesta que al respecto hay ya un comité ad hoc que tiene previsto reunirse a la vuelta de Semana Santa.

1.- Aprobación si procede, del acta de la sesión de 22 de febrero de 2021.

Se revisa el borrador de acta número 100 de la Mesa de PAS.

SOMOS, CC.OO. y UGT envían pequeñas correcciones al texto presentado.

Se aceptan.

Con el compromiso de incluir las modificaciones aceptadas se aprueba el acta número 100 de la Mesa de PAS correspondiente a la sesión telemática de 22 de febrero de 2021.

3.- Propuesta de Oferta de Empleo Público (OEP).

El vicesgerente de RR.HH. explica la propuesta remitida. Se basa en una tasa de reposición del 110% de conformidad con la LPGE para 2021.

El Gerente de la UZ dice que CC.OO. ha planteado la ampliación de plazas en el número de 3 en la actual convocatoria de promoción interna de la Escala de Gestión, con la consiguiente minoración de las ofertadas a libre, pero contesta que, aunque le parece razonable dicha propuesta, la convocatoria de promoción no lo permite. El EBEP habla de la posibilidad de ampliación en caso de convocatorias de plazas a libre, pero no en caso de convocatorias de promoción interna.

El Gerente de la UZ por otra parte dice que hay una medida cautelar adoptada en relación con la promoción a plazas de las escalas A1 y A2. La vista en sede judicial está prevista para el 13 de mayo. Aceptar la propuesta de CC.OO. implicaría poner en peligro la convocatoria de promoción.

SOMOS se muestra de acuerdo en rebajar el número de plazas de gestión a libre y que hubiera 7 plazas de gestión a libre y 7 a promoción. Respecto al número de plazas para reprografía creen que debería ampliarse de 6 a 10 porque hay mucha temporalidad y se prevén muchas jubilaciones a corto plazo.

CGT dice que el problema está en que el Pacto/Convenio establece que el 80% de las plazas se han de sacar a promoción interna. Además creen que hay cierta confusión con el balance de las plazas que se sacan a libre y a promoción. Critican que tampoco se sacan plazas para C1. Tampoco están de acuerdo con las 9 plazas previstas para gestión, ni con las 5 plazas previstas para ayudantes de archivo.

El vicesgerente de RR.HH. explica que en las 5 plazas previstas para ayudantes de archivo están incluidas 3 que no se van a cubrir por promoción interna. Por otra parte dice que desde RR.HH. sí tenemos hecho el conteo de plazas, con OEPs pendientes, plazas de promociones que no se cubren...Además hay que tener en cuenta que desde hace 28 años que no se sacan plazas de A2.

El Gerente de la UZ dice que va a haber un montón de jubilaciones. No podemos sacar sólo plazas de C2 y hay que tender hacia una OEP más abierta y preservar también la promoción.

CGT reconoce que es un avance. Solicita aclaración sobre de dónde salen las 9 plazas para A2.

El vicesgerente de RR.HH. explica el número de vacantes que hay de varias escalas.

UGT cree que habría que aumentar el número de plazas para reprografía por el tema de la temporalidad y recortar en grupos altos.

SOMOS se muestra de acuerdo con lo dicho por UGT.

CC.OO. dice que se está hablando de ampliar plazas de reprografía y no se ve el daño colateral que esto puede producir. Los oficiales interinos son 20 compañeros sin contar los laborales, 6 de ellos llevan más de 19 años de interinidad... o sea, el 50% tiene más de 11 años de interinidad. Se les hace flaco favor aumentando las plazas propuestas por Gerencia y se les aboca a quedar en la calle, en riesgo de exclusión laboral por edad avanzada, a puertas de su jubilación, algo que afectaría a la percepción de la pensión que cobrarán el resto de su vida. No apoyan que aparezcan se aumenten las más plazas en reprografía.

CC.OO. añade que tenemos que elaborar un plan de protección de los trabajadores de edad avanzada y que llevan muchos años de interinos, a puertas de la jubilación, para evitar este problema. El Gobierno está estudiando esto mismo.

El Gerente pregunta cuántas vacantes hay en la escala de reprografía.

El vicedirectivo de RR.HH. contesta que 21 vacantes de las que 4 están comprometidas en la promoción interna.

UGT propone una reflexión: la protección de los interinos no debe basarse en no sacar plazas a libre sino también con la adecuación de las convocatorias, temarios, número de aprobados, etc.

El Gerente de la UZ se muestra de acuerdo con UGT. Hay que tener en cuenta que la propuesta presentada se basa en la foto fija de lo que hoy hay. Habrá que seguir de cerca el plan de estabilización del Gobierno y además tenemos 3 años para ejecutar la OEP. En ese tiempo pueden jubilarse muchas personas y pueden pasar muchas cosas.

CC.OO. aunque también está de acuerdo con lo indicado por UGT mientras no se pueda reforzar la protección de los interinos prefieren dejar la propuesta como la ha planteado gerencia, sin incrementar el número de plazas para reprografía.

Finalmente se somete a votación la propuesta modificada que incluye:

• GRUPO A. Subgrupo A1	
Escala de Técnicos de la Universidad	2 plazas
• GRUPO A. Subgrupo A2	
Escala de Gestión	7 plazas
Escala de Técnicos Medios de Informática	1 plaza
Escala de Ayudantes de Archivos y Bibliotecas	4 plazas
• GRUPO C. Subgrupo C2	
Escala Auxiliar de la Universidad de Zaragoza	17 plazas
Escala de Oficiales de Edición y Medios Audiovisuales. Reprografía y offset	9 plazas

SOMOS, CGT y UGT votan a favor. CC.OO. se abstiene. No ven mal que salgan las plazas pero creen que el aumento de plazas de reprografía puede perjudicar a trabajadores sensibles.

La Mesa de PAS aprueba por mayoría esta última propuesta.

Y siendo las 15:05 horas del día arriba citado, se levanta la sesión.