

Celebrada la reunión de forma telemática, a las 9:30 horas del día 16 de julio 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 14 de junio de 2021, telemática.
2. Convocatorias OEP.
3. Solicitudes, sugerencias y preguntas.

1.- Aprobación si procede, del acta de la sesión de 14 de junio de 2021.

Se revisa el borrador de acta número 103 de la Mesa de PAS.

CSIF dice que falta por incluir entre los asistentes a Ismael Escuin Royo.

SOMOS propone una pequeña matización de su aportación recogida en la página 3.

Se aceptan.

Con el compromiso de incluir las modificaciones aceptadas se aprueba el acta número 103 de la Mesa de PAS correspondiente a la sesión telemática de 14 de junio de 2021.

2.- Convocatorias OEP.

El Gerente de la UZ informa que como consecuencia de la publicación del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, las convocatorias de las OEPs que están pendientes de publicarse (2018, 2019 y 2020) se van a ver afectadas.

En primer lugar quiere agradecer el trabajo realizado por el servicio de PAS y Nóminas sobre este asunto.

El Gerente de la UZ continúa diciendo que recogiendo el espíritu de este Real Decreto Ley este año se va a sacar una OEP adecuada a dicha norma, antes de final de año, aunque añade que permite resolver las convocatorias antes del final de 2024.

Se va a hacer el esfuerzo del análisis para determinar qué casos pueden considerarse abuso de la temporalidad. Se va a establecer una resolución específica con la metodología a seguir. Ello supone establecer una serie de medidas para aterrizar los procesos de estabilización en nuestros sistemas de selección de personal, incorporando dos sistemas: el de concurso-oposición y el de oposición. El sistema que se va a utilizar para las convocatorias de las vacantes afectadas por el R.D. Ley será el de concurso-oposición, en el que la fase de concurso tendrá un valor del 40%. Se trata de una medida de carácter temporal. En la fase de concurso se tendrá en cuenta exclusivamente la experiencia en la misma escala. Respecto a los puntos se establecen:

- 8 puntos por año para cada uno de los tres años anteriores a la convocatoria.
- 2 puntos por año para los restantes.

En la fase de oposición se realizará una sola prueba de carácter teórico-práctico. Superarán la fase de oposición aquellos que superen al menos el 50 % del examen. De entre los opositores que hayan

obtenido un mínimo del 50 % de la puntuación, superará la fase de oposición, por orden de puntuación, el 25% adicional de opositores que de plazas convocadas, siempre que el número de aspirantes lo permita.

Las bolsas de trabajo se conformarán teniendo en cuenta la puntuación total del opositor y entrarán en la vigente (si la hay) empezando por el último de la lista, salvo que ya estuviesen en ella.

El sistema de selección para la cobertura de las plazas no afectadas por el artículo 2 del RDL 14/2021, será el de oposición, con las pruebas y los temarios que se determinen en las correspondientes convocatorias, de conformidad con lo dispuesto en el art. 23.2 y 103.3 de la Constitución.

Respecto a las actuaciones a realizar ahora toca revisar las OEPs aprobadas para ver de aquellas plazas ofertadas cuáles hay que pasarlas a estabilización. Ello supondrá minorar en muchos casos la OEP aprobada. En el proceso de convocatorias se definirán las vacantes concretas. Aquellos otras plazas que no se vean afectadas por la estabilización se convocarán con normalidad.

Esto mismo se va a hacer respecto de la promoción interna. El derecho a indemnización si no se supera la prueba, se vinculará a la realización efectiva de dicha prueba. También habrá que vigilar la contratación temporal.

El vicerrector de RR.HH. añade que la tasa adicional para la estabilización incluirá puestos de trabajo de RPT y otros de fuera de RPT pero dotados presupuestariamente.

Si están en RPT se ha tenido en cuenta que hayan estado ocupados ininterrumpidamente los tres últimos años por el funcionario interino. independientemente del tipo de nombramiento, pudiendo haber sido tanto por existencia de vacante, por sustitución transitoria del titular o por ejecución de programas de carácter temporal antes de su incorporación a RPT, en su caso. Incluso también se ha tenido en cuenta la posibilidad de que en algún momento hubiera estado como laboral temporal, por los casos de jubilaciones parciales del personal laboral fijo.

Si son de fuera de RPT se ha tendido en cuenta tanto el nombramiento por ejecución de programas de carácter temporal como el de acumulación de tareas dado que en varias ocasiones estos comienzan con una acumulación y terminan con un PCT. También en estos casos de puestos fuera de RPT, se han tenido en cuenta a los laborales tanto temporales en sentido estricto, como indefinidos no fijos

Con todo ello se van a repasar todos los puestos de trabajo vacantes y no vacantes y respecto de los que ya estén convocados los dejaremos aparte. Se sacará una OEP 2021 con todo ello antes de final de año.

CGT dice que debería tenerse en cuenta una cierta horquilla de tiempo porque en caso contrario puede quedar fuera mucha gente.

El vicerrector de RR.HH. contesta que sí. El RDLey deja fuera a mucha gente.

CGT pregunta qué volumen de plazas puede verse afectado.

El vicerrector de RR.HH. contesta que grosso modo unas 111 plazas de puestos fuera de RPT(profesores de idiomas, Universa, Universidad de la Experiencia...)

CGT solicita aclaración sobre el 40% de la fase de concurso.

El Gerente de la UZ dice que se valorará la experiencia solo en la UZ y repite que se conceden 8 puntos por cada año de los tres últimos y 2 puntos por cada uno de los años anteriores, hasta los 40.

CGT cree que perjudica a los que lleven 15 años o más.

El Gerente de la UZ contesta que el que ha estado 11 años ya obtendrá los 40 puntos.

SOMOS dice que entonces quedará fuera el que por ejemplo ha sido cesado como interino y lo han vuelto a contratar después.

El vicederente de RR.HH. contesta que sí. El requisito es permanecer 3 años ininterrumpidamente.

CC.OO. dice que la propuesta les plantea algunas dudas. ¿Una vez realizada la regularización, el resto de puestos saldrán a oposición? ¿Los que la aprueben seguirán siendo laborales o pasarán a ser funcionarios?

El vicederente de RR.HH. respecto a lo segundo contesta que cree que seguirán siendo laborales.

El Gerente de la UZ contesta que sí, el resto de plazas saldrán a oposición. Añade que el objetivo es llegar a un máximo de un 8% de temporales. Ahora las medidas son muy generosas, pero habrá que tener en cuenta a futuro las sucesivas leyes de presupuestos. Se sacarán plazas a libre. Ahora toca digerir e integrar un montón de gente que están trabajando con nosotros porque había tasas de reposición que no nos permitían cubrir las bajas con personal funcionario. Además, tenemos que cumplir con lo establecido por el artículo 23 y 103 de la Constitución.

CC.OO. tiene dudas también respecto de la confección de los nuevos temarios y si esa única prueba propuesta va a tener que ver con la realidad del puesto de trabajo a desempeñar.

El Gerente de la UZ contesta que sí, esa es la idea.

CC.OO. dice que ellos enviaron una propuesta a Gerencia sobre este asunto y se congratulan de que hayan sido recogidas algunas de las ideas allí contempladas. Dice que han hecho un estudio más exhaustivo del censo. Creen importante admitir una única prueba teórico-práctica relacionada con las funciones del puesto de trabajo. Solicitan también que les pasen la propuesta de gerencia por escrito para estudiarla con más detenimiento.

El Gerente de la UZ dice que se les enviará.

CC.OO. propone que cuando se convoque una plaza de la oferta, que venga con el número de puesto concreto de que se trate.

El vicederente de RR.HH. dice que aunque no se publique en el BOA, internamente sí se dará ese dato.

UGT dice que se ha dado mucha información en poco rato y es difícil asimilarlo todo. Solicita que se envíe la documentación con antelación suficiente para poderla consultar adecuadamente. Respecto a la OEP 2018-1 piden que las plazas que se vean afectadas por la estabilización que se convoquen ya, para que no decaiga ninguna plaza.

El Gerente de la UZ dice que sí, estamos en ello.

El vicederente de RR.HH. añade que hay que estudiar si alguna más puede ir a la OEP 2021-2 a estabilización o a libre. Todo ello habrá que decidirlo en septiembre.

El Gerente de la UZ dice que ninguna plaza decaerá de la oferta.

El vicederente de RR.HH. aclara que aquellas que no cumplan los requisitos del RDley se sacarán a oposición si lo permiten las correspondientes ofertas de empleo público.

UGT pregunta por lo dicho respecto de las listas de espera. ¿Irán al final de la lista?

El vicerrector de RR.HH. contesta que sí salvo que ya estén en ella. Si no hubiiera lista creada, se creará una nueva.

UGT pregunta sobre la OEP 2021-1 y pregunta si también esas plazas pueden pasar a a OEP de estabilización.

El vicerrector de RR.HH. contesta que no lo han estudiado todavía. Lo más urgente es dar solución a la OEP 2018-1. Luego, ya veremos.

UGT no está de acuerdo con lo del 50% y un 25% adicional para pasar al concurso. Creen que sería mejor no limitar tanto y que pase el número máximo. Creen que este modelo de Gerencia es un avance, pero que se podría aumentar ese porcentaje del 25%. También creen que se podría contar algo más (que los 8 puntos por año) los tres últimos. Y les gustaría revisar lo del turno libre.

El Gerente de la UZ contesta que lo del 25% se admitió en otro momento, en el actual escenario es ya muy garantista ese porcentaje, pero podemos hablarlo. Lo del tema de la oposición para el turno libre sin embargo es una línea bastante roja. Toca facilitar el acceso a la función pública.

SOMOS quiere recordar que el RD Ley aprobado según muchos expertos va en contra de lo exigido por la UE. Ya hay numerosas reclamaciones presentadas sobre ello. En concreto debería facilitarse a los trabajadores abusados por la temporalidad la realización del examen, aumentar tiempos, reducir pruebas y reducir temarios. Están de acuerdo con una única prueba teórico-práctica, que para superarla haya que obtener el 50% y se permita pasar a la fase de concurso más de un 25% adicional, es decir, que pasen todos los que la han superado a la fase de concurso, y habría que añadir que para aprobar debería ser un 5 real. Respecto a la oposición para el resto de plazas, creen que debería valorarse a los que ya han estado contratados y cuentan con algo de antigüedad, por lo que verían mejor un sistema de concurso-oposición y valorar también la formación. Respecto a lo de los puntos por año es cierto que los que lleven 11 años ya tendrán los 40 puntos. Igual que el que lleve 20 años o más. Respecto a la promoción interna, va con retraso. Habrá que ver qué plazas se pueden sacar ya o ver si se pueden ampliar...Respecto del resto de plazas que no cumplan criterios del RD Ley proponen juntarlas todas en una sola convocatoria. Por otra parte, preguntan qué pasa con los PAS laborales de los proyectos de investigación. También preguntan cómo está el asunto de excluir la prueba de informática para las plazas de auxiliares administrativos.

El Gerente de la UZ contesta que lo de que el RD Ley va contra lo dictaminado por la UE se le escapa. Se trata de una norma y hay que cumplirla. Respecto a lo de reducir temarios, es por ello que se plantea ir a pruebas eminentemente prácticas. Respecto a lo del 5 real, podría hacerse así. Respecto a lo de la oposición dice que hay que pensar también en la gente joven. Se les ha estado coartando el acceso al empleo público. Lo de los puntos establecidos en la fase de concurso tiene sentido que con 11 años tenga el máximo, pero se puede estudiar otra fórmula. Respecto a lo dicho de la promoción está de acuerdo. Habrá que ver cuáles son las plazas afectadas para regularizarlas y mantener el resto. Respecto a que las plazas restantes salgan en una sola convocatoria, de acuerdo, con carácter general lo podemos hacer por economía procesal. Respecto a lo de los PAS en proyectos de investigación, se trata de proyectos que se nutren de fondos finalistas. A día de hoy no se consideran estructurales. En principio están excluidos de la estabilización. Respecto a lo de excluir la prueba de informática en las oposiciones a auxiliares administrativos, todavía no sabemos qué vamos a hacer. En cualquier caso, plantea como idea que después de las pruebas, si se apreciara alguna laguna, siempre cabe la formación.

CGT dice que todo esto se enmarca en un cambio en la dinámica de creación de empleo. Creen que debería ser más fácil entrar por los puestos básicos y también más fácil la promoción. Dice que habían traído unas propuestas sobre temarios y pruebas de examen porque creían que era eso sobre lo que iba a tratar la reunión de hoy, que explica y que hará llegar a los miembros de la Mesa. En esa explicación se incluye lo de que haya una referencia bibliográfica de los temas para saber la

profundidad de los mismos y dónde informarse sobre ellos. Respecto a los puestos de trabajo que se vean afectados reclama revisarlo con más profundidad. Han ocurrido muchas cosas en este tiempo. Quizá sería más adecuado revisar el historial del puesto que el de la persona. Ello podría facilitar incluir a más personas en esta estabilización.

El vicerrector de RR.HH. contesta que hay que ser estrictos con esto. La estabilización es para con trabajadores abusados.

El Gerente de la UZ dice que se apunta el tema de la referencia bibliográfica de los temas ya que puede beneficiar no solo a los opositores sino también a los tribunales. Respecto a lo de empezar en la función pública por la base opina que hay que ser equilibrados.

SOMOS pregunta, una vez que se haga el análisis de las plazas de la OEP 208-1 y 2018-2, qué se va a hacer.

El Gerente de la UZ contesta que aquellas plazas que cumplan los criterios establecidos en el RD Ley se sacarán de esa OEP y se llevarán a una convocatoria como indica dicha norma. Respecto del resto se sacarán en las convocatorias previstas anteriormente.

SOMOS dice que aquellas plazas que no hayan sido ininterrumpidamente ocupadas no se sacarán a estabilización según esta norma sin embargo la justicia europea dice que si llevaran ocupadas más de tres años sí deberían incluirse.

El vicerrector de RR.HH. contesta que estamos aplicando el RD Ley.

UGT dice que se alegra de que Gerencia asuma ese RD Ley. Sin haberse publicado, llegar a un acuerdo de este tipo habría sido muy difícil. Respecto a si esta norma se acomoda o no a la normativa de la UE dicen que el que crea que no, que acuda a los tribunales. Respecto al tema de ocupar la plaza ininterrumpidamente, creen que si no se exigiera que fuera por la misma persona podría favorecer el proceso y podrían sacarse más plazas.

El vicerrector de RR.HH. dice que parece interpretarse que debe ser por la misma persona.

El Gerente de la UZ dice que en cualquier caso como estamos en un proceso de análisis, lo valoraremos.

La jefe del servicio de PAS y Nóminas aclara que se trata de puestos vacantes ocupados ininterrumpidamente. El RD Ley se preocupa por las personas abusadas.

SOMOS pregunta si las plazas saldrán con el número de puesto y si seguirán los criterios de cese.

El vicerrector de RR.HH. respecto a esto último cree que habrá que cambiarlos los criterios de cese para adaptarlos a las nuevas circunstancias.

El Gerente de la UZ dice que nos emplazamos para desarrollar esta tarea en septiembre. Mejor en la primera quincena.

El Gerente de la UZ dice que la próxima Mesa de PAS (salvo cambios de última hora) se celebrará el día 13 de septiembre a las 10:00 horas.

Y siendo las 12:00 horas del día arriba citado, se levanta la sesión.