

Celebrada la reunión de forma telemática, a las 9:30 horas del día 24 de enero de 2022, 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.

Orden del día:

1. Aprobación, si procede, del acta de la sesión de 1 de diciembre de 2021.
2. Reglamento de Evaluación del Desempeño
3. Criterios Oferta empleo público estabilización tras la Ley 20/2021

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

Se revisa el borrador de acta número 106 de la Mesa de PAS.

UGT propone una pequeña modificación en la página 5 y que se anexas sus propuestas sobre evaluación del desempeño al acta.

Se acepta.

Con el compromiso de incluir dicha modificación se aprueba el acta número 106 de la Mesa de PAS correspondiente a la sesión de 1 de diciembre de 2021.

2. Reglamento de Evaluación del Desempeño.

El vicerrector de RR.HH. explica el Reglamento entregado que parte del documento anterior en el que se han incorporado modificaciones a instancias de Gerencia y otras propuestas por SOMOS. Se hace un repaso artículo por artículo indicando aquellas propuestas de SOMOS que Gerencia acepta:

- En Introducción - se acepta incluir los objetivos propuestos salvo la última línea del punto 2 (*"Tiene que ir encaminada hacia la gestión por competencias"*), ni el punto 7.
- En el art. 1. 3 - Gerencia acepta eliminar la referencia a la remoción del puesto de trabajo.
- En el art. 1. 4 - Gerencia no acepta la propuesta sindical por tratarse de resultados, aquí se está hablando de efectos.
- En el artículo 2 - se incluyen algunas mejoras en el texto propuestas por Gerencia.
- En el art. 5 - se aceptan los factores y criterios relevantes propuestos por SOMOS.
- En el art. 5.2. - también se incluye una mejor redacción propuesta por Gerencia.
- En el art. 7 - se acepta la propuesta de SOMOS *"En aquellos Servicios o Centros cuyo número de personas sea elevado, la persona responsable de los mismos podrá establecer que los y las responsables de áreas puedan llevar a cabo la citada encuesta respecto del personal de su área de responsabilidad"*. Se acepta que el responsable pueda delegar esta tarea. También se incluyen un par de propuestas de Gerencia (*En caso de personal técnico de investigación, la encuesta se llevará a cabo por el investigador principal*) y (...*siempre que hubiera prestado servicios al menos 6 meses*) que aclaran algunos aspectos del procedimiento. No se acepta el cambio de 50 a 100 puntos propuesto por la parte sindical. Habrá que ver los resultados de la prueba piloto. Luego, ya veremos si procede su modificación.
- En el art. 8 - se propone por la parte sindical introducir (...*en los términos explicitados en el art. 13*). Se acepta.

- En el art. 9 - al igual que en art. anterior, no se acepta de momento la propuesta del cambio de puntos.
- En el art. 12.1.b) - se acepta sustituir “responsable” por “superior”.
- En el art. 12.2. - No se acepta el cambio de puntos propuesto por la parte sindical.
- En el art. 12 - se acepta incluir una propuesta de Gerencia sobre evaluación positiva (...*siempre que la valoración de la competencia individual sea igual o mayor que 125*)
- En este art. 12 - tampoco se acepta la propuesta sindical de reducción del resultado del ED de tres categorías (positiva-destacada, positiva y negativa) a solo dos (positiva y negativa)
- En el art. 13 - no se acepta la redacción propuesta de SOMOS. En principio se deja la redacción como estaba.
- En el art. 14 - SOMOS propone deslindar la valoración del desempeño organizacional del ED. Gerencia no acepta el cambio diciendo que debe de haber un plus. Se intenta crear grupo, crear unidad.
- En el art. 15 - Gerencia introduce (*En caso de que el empleado o empleada no rellene la ficha de valoración individual, la evaluación será negativa*) pues este caso no estaba previsto. Y no se aceptan las propuestas sindicales de cambio.
- En Disposición Adicional 1 – se incluye la propuesta de Gerencia (...*Para ser evaluado deberá haber desempeñado funciones por un periodo mínimo de 6 meses, aunque no sea de forma continuada*)
- En Diposición Adicional 2 - se incluye la propuesta de Gerencia (*Personal en situación de excedencia durante la totalidad del ejercicio a evaluar: el personal que permanezca en situación de excedencia durante la totalidad del ejercicio a evaluar, al no haber podido desempeñar los cometidos propios de su puesto de trabajo en ningún momento, no será objeto de evaluación en la ED de carácter individual. Para ser evaluado deberá haber desempeñado funciones por un periodo mínimo de 6 meses, aunque no sea de forma continuada*)
- En la Diposición Adicional 3 – se incluye la redacción de Gerencia (*Dispensados y Dispensadas sindicales: Por las circunstancias y naturaleza de su cometido sindical y sin perjuicio de lo contemplado en su caso en la parte organizacional de la ED, los dispensados o dispensadas sindicales por tiempo igual o superior a seis meses, estarán exentos de la realización efectiva de la ED de carácter individual, obteniendo en la misma una calificación final de “Positiva”, a los únicos efectos de permitir su acceso y progresión al sistema de carrera profesional horizontal*)
- En el cuadro final SOMOS propone añadir “Formación y mejora” en el apartado de condiciones (no solo formación) Se acepta.

Se pasa luego a un turno de intervenciones.

CC.OO. dice que no pueden apoyar este Reglamento porque siguen apareciendo aspectos sancionadores. Creen que no es este el momento ni el lugar en el que deben aparecer dichos aspectos.

UGT comparte el criterio expresado por CC.OO. y añaden que si se quiere valorar negativamente a una persona respecto de las bolsas de empleo, que se regule en la norma reguladora de las mismas, no aquí. El resto de aspectos sancionadores deberían estar regulados en el convenio-pacto, no aquí.

En el art. 5.2. proponen cambiar impartir por recibir (formación) y poner plazo. Dicen que ellos también enviaron un documento con propuestas de modificación que no se han tenido en cuenta. Respecto al art. 7 -quién evalúa - debe quedar claro que el responsable debe ser el primer responsable (por ejemplo el jefe de conserjería respecto del personal de conserjería) Quizá debería no solo permitirse la posibilidad de delegar la competencia sino hacerla obligatoria. En la Disposición Adicional 3 si los dispensados con crédito horario mensual igual o superior a la mitad de la jornada ordinaria mensual deberían poder obtener un 50% de los puntos de la ED. Respecto a las propuestas de SOMOS aceptadas les parece bien porque reflejan el espíritu sindical en su conjunto.

CGT remite las siguientes consideraciones: “proponer aprobar con el compromiso de revisar una vez finalizado el periodo de prueba, las diversas situaciones permitirán mejorar todos los aspectos del reglamento.

En ámbito de aplicación:

Queremos consultar en cómo se evalúa a los trabajadores que cambian de puesto de trabajo en el periodo, y llevan menos de 6 meses en el puesto actual pero sí seis meses en el puesto anterior. Motivos de cambio de puestos: traslados, concursos de méritos o específico, nombramiento o cese en comisión de servicios, atribución temporal de funciones, encomienda de funciones.

Artículo decimosegundo.

CGT opina que hasta que se evalúe el periodo de prueba y se negocien las consecuencias económicas en la carrera profesional no se determine de forma definitiva la puntuación necesaria para la valoración final “positiva destacada”. En principio 275 nos parece un umbral muy alto.

La VDO (valoración del desempeño organizacional) puede sancionar a algunos servicios relacionados con mantenimiento, infraestructuras o atención más directa a usuarios, donde suele haber más emergencias y presión por parte de los usuarios. Eso puede impedir que trabajadores de estos servicios adquieran una valoración positiva destacada.

La formación o se valora mucho más, incluso que cualitativamente pueda convertir en positiva destacada una valoración positiva) o acordamos valorarla a parte en un tercer tramo de formación. Hay trabajadores que invierten tiempo en formación en materias relacionadas o próximas a sus tareas. La universidad debe plantearse si valora esto.

Por otro lado, la evaluación del desempeño y la carrera profesional llegan muy tarde, para compensar a los trabajadores que la van a disfrutar pocos años, debería establecerse una compensación de puntos los últimos años para facilitar la valoración destacada positiva.

CGT, por tanto, propone aprobar el reglamento pero con el compromiso de revisión de los baremos una vez negociada la carrera profesional.

Artículo decimotercero:

Entendemos que para eliminar a un interino de una lista de espera se deben tener en cuenta más circunstancias que la evaluación del desempeño, debe haber un derecho a aportar una defensa. Y que por tanto debe ser tratado como el funcionario que ocupa un puesto de concurso al que se indica que “se podrá” abrir expediente disciplinario en “que se podrán” adoptar medidas. Se debería indicar en ambos casos qué unidad o quien dirige el expediente informativo. Quizás sea el pacto y convenio del PAS los que deben articular estas actuaciones. Si no se concretan los beneficios quizás tampoco deben ir aquí los perjuicios al trabajador.

No se indica quien promueve estos procedimientos. Gerencia, Rector, inspección de servicios.”

SOMOS dice que valoran que se hayan aceptado varias de sus propuestas pero en el art. 7 las actividades para proyección de mejora, no creen que debería ser el servicio de PAS y Nóminas el que las valore sino la comisión técnica de la ED.

El vicerrector de RR.HH. aclara que el servicio de PAS es el que tiene que extraerlas. Es el que tiene los datos para realizar el procedimiento de extracción.

SOMOS propone que los puntos que establece el Reglamento lo sean solo para hacer la prueba piloto. El documento debería ser provisional, no definitivo y revisarse tras la prueba piloto.

El Gerente de la UZ está de acuerdo. Podría incorporarse una Disposición Transitoria en la que se estableciera que se evaluará tras la realización del piloto y revisará en la Mesa de PAS.

SOMOS considera que se da mucho peso a la evaluación organizacional. El sentido de pertenencia es excesivo. Respecto a la evaluación positiva-destacada entiende que la motivación es el dinero. Habría que incluir en el documento para qué se hace. Respecto a las evaluaciones negativas, este documento no puede tener un valor negativo para el personal. Si se quieren regular aspectos negativos debería hacerse en otros documentos. Es por ello que proponían exigir dos evaluaciones negativas para tomar medidas de este tipo.

El vicerrector de RR.HH. contesta que con una evaluación negativa ya se prevé una entrevista personal. Por otra parte el salir de las listas de espera no significa un cese.

SOMOS respecto al tema de la excedencia DA 2ª solo se ha fijado el tema respecto de la excedencia voluntaria pero hay más: por terrorismo, por cuidado de hijo...

El vicerrector de RR.HH. contesta que todas esas son voluntarias.

El Gerente de la UZ añade que no se puede evaluar al que no está.

SOMOS respecto de los dispensados por más del 50% habrá meses en que dicha persona no vaya al puesto de trabajo por lo que ven muy difícil que pueda conseguir una positiva-destacada. Insiste en que debería exigirse dos evaluaciones negativas para poner en marcha aspectos sancionadores.

UGT dice que ellos ya dijeron que la ED debe ser provisional y revisarse tras el proyecto piloto. Dicen que votarán esta ED junto con el reglamento de carrera profesional. Deben ir conjuntos, de la mano.

El Gerente de la UZ contesta que no van a hacerlo conjunto. Los tiempos y la financiación son importantes. Lo de la carrera profesional retrasaría esto. Ahora toca hacer una prueba piloto sobre el ED. Se puede incluir una DT que tras el piloto se revisará. La idea es que este año se negocie lo de la carrera profesional y se tenga realizado el piloto de la ED. Podemos incluso (para intentar llegar a un acuerdo) suprimir la referencia a la salida de las bolsas y la remoción del puesto por evaluación negativa diciendo que en esos casos Gerencia tomará las medidas adecuadas para solucionar el problema.

SOMOS dice que es curioso que en el documento no se dice nada sobre qué implica tener una evaluación positiva-destacada. No pone para qué sirve. Creen que ello es porque eso corresponde a la carrera profesional. En cambio sí se dice lo que implica la evaluación negativa.

El Gerente de la UZ insiste en que se puede suprimir la referencia a la salida de las bolsas y la remoción del puesto. Y propone cambiarlo por: en caso de evaluación negativa Gerencia tomará las medidas que correspondan.

SOMOS dice que por eso ellos propusieron incorporar algunas cosas en la Introducción y exigen dos evaluaciones negativas para tomar medidas, porque hay que dejar un tiempo a ver si los problemas detectados se solucionan. Por otra parte, el trabajador que no se haga la evaluación no será por pereza

sino porque habrá algún problema y por eso debería haber una entrevista. La UZ debería ir hacia una gestión por competencias. Sin embargo Gerencia no lo ha aceptado incluir.

El Gerente de la UZ contesta que la propia ED y las funciones asociadas al puesto de trabajo van en esa dirección de gestión por competencias. Se podría aceptar mantener la redacción propuesta.

CC.OO. agradece que se eliminen las menciones a las sanciones, con ello pueden apoyar este Reglamento. Debería hacerse el piloto y luego revisar los resultados y en su caso modificar el Reglamento. Por otra parte, en la comisión técnica deben estar representados todos los sindicatos.

SOMOS pregunta si en el acuerdo de financiación con GA se ha establecido alguna cantidad para la carrera profesional.

El Gerente de la UZ contesta que el modelo todavía no se ha concretado. Cuando se negociaron las cantidades económicas se dijo que debería haber una senda para la financiación del PAS durante todo el periodo y allí se hablaba de la carrera profesional. Está en el genérico aunque no hay partida concreta. Lo que se pretendía era la financiación del 100% de los gastos de personal. Y allí se incluye la carrera profesional. Tampoco hemos conseguido todo lo que pedíamos, pero sí se ha aceptado por el GA que una parte de dicha financiación sea para la carrera profesional del PAS.

SOMOS dice que vistos los cambios apoyan la propuesta de Reglamento de la ED presentada. Les gustaría tener el documento definitivo con los cambios aceptados.

El Gerente apunta los matices más importantes:

- Aceptar la gestión por competencias.
- Incluir en el texto las propuestas aceptadas (responsable por superior...)
- En caso de evaluaciones negativas – gerencia propondrá las soluciones que corresponda según la normativa aplicable
- Incorporar una DT tras hacer el piloto se valorarán los resultados y se revisará el Reglamento en mesa de PAS

Y añade que se enviará a los sindicatos el texto final resultante de la negociación.

UGT agradece lo de quitar las sanciones de aquí. También de acuerdo con incorporar la DT. Condicionan su voto positivo a implementar la ED con la carrera profesional en el año 2023.

CGT también se muestra de acuerdo con las modificaciones. Votan a favor. Creen que tras el plan piloto podría haber algunas modificaciones. Por otra parte dicen que enviarán algunas propuestas para que figuren en el acta.

El vicedegante de RR.HH. dice que recogerá las modificaciones y pasará el texto a todos los sindicatos.

3.- Criterios Oferta empleo público estabilización tras la Ley 20/2021.

El Gerente de la UZ dice que en la CRUE ya se dijo que habría que buscar algún tipo de armonización y se elaboró un documento con aspectos a tener en cuenta. Además de dicho documento de la CRUE existe también una importante sentencia del TSJM. (Ambos documentos se pondrán a disposición de los sindicatos)

Teniendo en cuenta lo anterior se han elaborado los criterios que se presentan. Aspectos a destacar son que la fase de oposición sí debe ser eliminatoria y en la fase de concurso se valorarán solo méritos por el desempeño de puestos de trabajo de la UZ. El tema de desempeño ininterrumpido: una ruptura máxima de un mes en la ocupación se considera que permite considerarse como de ocupación ininterrumpida.

Las vacantes de naturaleza estructural se dividen en tres apartados. Las plazas de los puntos 1 y 2 saldrán a concurso. Las del punto 3 a concurso-oposición. Todo esto nos permitirá identificar qué plazas están afectadas. El Gerente cree que quizá sea mejor hacer la fase de concurso primero y después el concurso-oposición.

A CC.OO. no les parece mal lo del mes para considerar ininterrumpida la ocupación, pero parece que la ley es clara y puede plantear problemas (la abogacía del Estado podría anular esas convocatorias) ¿Está Gerencia convencida de que no puede dar lugar a recurso alguno?

El Gerente de la UZ no está convencido de ello, de hecho, se esperan recursos seguro por otras cuestiones, pero cree que defender esto es razonable. Más allá de la literalidad la ley pretende estabilizar al personal temporal. En caso de que se planteen recurso sobre esto podríamos allanarnos y volver a redactar el texto. También podemos consultarlo informalmente con la abogacía del Estado. Otras universidades consultadas también lo consideran razonable.

UGT comparte el criterio de Gerencia sobre el tema del mes para seguir considerándolo ininterrumpido. Dice que ahora habría que centrarse en la identificación de las plazas más que en las convocatorias. Se tendría que modificar la RPT e incluir plazas que están fuera de la RPT y puedan plantear problemas, por ejemplo, Universa, para dar más seguridad jurídica. Se debería valorar también si todas las plazas que están en los Institutos de investigación se deben considerar estructurales y entrar en la OEP. Pregunta por las plazas de las comisiones de servicios si se considerarán vacantes para incluir en los procesos de estabilización, tienen sus dudas.

El Gerente de la UZ contesta que primero hay que establecer unos criterios generales, después identificar las plazas y después elaborar las OEPs. El personal indefinido de los Institutos de investigación va por la Ley de la Ciencia. Las plazas de Universa considera que sí tendrían que estabilizarse.

CC.OO. dice que en el caso de Universa hay funcionarios interinos después de haberse movido por procedimientos libres pero están en puestos que están financiados por el INAEM y preguntan qué va a pasar con ellos. Por otra parte, se dice que para ser considerados estructurales tienen que estar en el programa 422-P. No lo han encontrado. Quieren saber si se les va a facilitar el listado de plazas por convocatoria.

El Gerente de la UZ contesta que sí se traerán los listados. Habrá una OEP de estabilización para unos y otra OEP para los demás. El programa 422-P está en el Presupuesto de la UZ. Se trata de gastos de personal Capítulo I. Para diferenciarlo de los del capítulo VI. Estos últimos no están contemplados en esta estabilización. Respecto a lo dicho del INAEM, esos puestos también serán objeto de estabilización.

CC.OO. realiza unas consideraciones generales:

- Que solo se puntúe el trabajo en la UZ
- Para el concurso-oposición, que para pasar a la fase de concurso la nota de corte sea 5 o inferior.
- Que se puedan presentar los funcionarios de carrera pero que solo se valore la antigüedad para el personal interino.
- Poder valorar en aquellos que solo hay concurso un 60% méritos del propio puesto y un 40% otros méritos. Distinción de otros méritos para puestos de trabajo básicos y puestos de trabajo técnicos

El Gerente de la UZ dice que estando de acuerdo con casi todo no cree que debiéramos complicarnos mucho con lo de otros méritos. Hay que simplificar.

CGT dice que conocido lo anterior cree que debemos actuar con mucha cautela. Solicitan que se les facilite tanto el documento de la CRUE como la sentencia del TSJM. Creen que hay muchas incertidumbres. Hay diversas interpretaciones por lo que hoy no es el día de aprobar los criterios

generales. Les plantea dudas que se pueda restringir tanto el tema de los méritos solo a los puestos de trabajo ocupados en la UZ. Proponen otra reunión sobre plazas y criterios.

El Gerente de la UZ dice que vamos a proceder al cálculo de las plazas con esos criterios. Se intentará asesorar informalmente con la Abogacía del Estado y se les facilitarán los documentos comentados, también nos podemos emplazar a otra reunión para cerrar el tema de los criterios, pero necesitamos empezar a trabajar ya.

SOMOS dice que hoy solo querían hablar de criterios para saber qué plazas va a haber. Más tarde proponen un monográfico sobre la fase concurso, méritos a valorar...Les gustaría saber también si lo que viene en el documento de la CRUE tiene respaldo jurídico (lo del mes para considerarlo ininterrumpido)

El Gerente de la UZ contesta que no, es un documento de reflexión de la ejecutiva de gerencias. No tiene respaldo jurídico. Es solo un documento de reflexión.

SOMOS dice que las plazas ocupadas en comisión de servicios también están cubiertas temporalmente. Solicitan una mesa monográfica para revisar los criterios. Y quieren tener seguridad jurídica de las convocatorias.

El Gerente de la UZ contesta que la seguridad jurídica no la tenemos ni la vamos a tener.

UGT dice que ellos quieren que salgan el mayor número de plazas posibles. Ven que en los criterios propuestos se han establecido algunos límites. Por ejemplo, en las plazas del punto 1 se exige "en la misma escala". También se establecen límites en función del origen de la financiación de las plazas. Se habla del programa 422-P. Sin embargo, hay otros que están financiados con base en el capítulo VI que no entrarían. Creen que lo que debería verse es si se trata de plazas estructurales o no.

El vicerrector de RR.HH. contesta que entrarán todas las plazas financiadas por el programa 422-P más las de Universa. Las de los Institutos de investigación, no.

SOMOS pregunta por qué no se consideran los indefinidos no fijos adscritos a los Institutos de investigación. Cuál es el argumento jurídico.

El Gerente de la UZ dice que esos casos están amparados por la Ley de la Ciencia, que se trata de financiación finalista y por tanto no hay dotación presupuestaria.

SOMOS dice que no entiende la diferencia entre ellos y los de Universa.

El Gerente de la UZ contesta que porque, en el caso de UNIVERSA, solo hay un convenio que financia actuaciones desarrolladas por una unidad claramente estructural como es UNIVERSA. En el otro caso, en los IUI de UNIZAR, la ley de la Ciencia establece una posibilidad de estabilización por la vía de contratación indefinida bajo determinados supuestos específicos de financiación externa y finalista y en planes o programas de naturaleza científico-técnica.

SOMOS dice que hay más puestos de fuera de la RPT (OTRI,...) que no está claro si entrarían.

El vicerrector de RR.HH. contesta que habrá que revisarlos caso por caso.

SOMOS pide que se convoque lo antes posible otra mesa sobre esto y que sea monográfica.

El Gerente de la UZ dice que procedemos a aplicar estos criterios y traeremos a la Mesa las OEP. A mediados de febrero cuando tengamos los datos podremos convocar una nueva Mesa y revisarlo.

Y siendo las 12:23 horas del día arriba citado, se levanta la sesión.