Acta número 83 de la Mesa Sectorial del PAS de la Universidad de Zaragoza, correspondiente a las sesión de 19 de abril de 2018

En la sala de juntas, sita en la segunda planta baja del edificio de Interfacultades a las 13:00 horas del día 19 de abril de 2018, 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 las sesiones de 7 y 15 de febrero de 2018.
2. Normativa listas de espera. Presentación del texto de preacuerdo.
3. Oferta de Empleo Público
4. Promoción interna.

1.- Aprobación del acta de las sesiones de 7 y 15 de febrero de 2018.

Se revisa el borrador de dicha acta.

UGT envía un correo proponiendo una serie de modificaciones. (Se adjunta al acta)

CGT propone una redacción distinta a su intervención recogida en el párrafo 5º de la página 9.

Se aceptan todas las propuestas de modificación.

Con el compromiso de modificar el texto del borrador presentado conforme las propuestas aceptadas se aprueba el Acta número 82 de la Mesa de PAS correspondiente a las sesiones de 7 y 15 de febrero de 2018.

El Vicegerente de Recursos Humanos hace una aclaración sobre la remisión junto con la convocatoria del documento "_informe_implantación_fase1_CT-CM_EF_sin.pdf", pero aclara que se trata de un documento que no debe formar parte como anexo al acta de las sesiones de 7 y 15 de febrero de 2018 porque, si bien fue expuesto en las citadas sesiones, no se remitió como anexo en su momento y, además, fue enviado posteriormente mediante correo electrónico.

2.- Normativa de listas de espera. Presentación texto preacuerdo.

El Vicegerente de Recursos Humanos indica que se ha enviado el texto del preacuerdo alcanzado en la última sesión. Se señalan en rojo las modificaciones aceptadas e introducidas en el mismo.

SOMOS propone sustituir en el punto 5.3 "Se ordenarán según los puntos de ejercicio más los servicios efectivos prestados en los últimos diez años en la escala que se convoca, a razón de 1 punto por año o parte proporcional (máximo 10 puntos)." por "Se ordenarán según los puntos de los ejercicios más los servicios efectivos prestados en los últimos diez años en la escala que se convoca en la Universidad de Zaragoza, a razón de 1 punto por año o parte proporcional (máximo 10 puntos)."

El Vicegerente de Recursos Humanos añade incluir "..en la escala y especialidad que se convoca…"

SOMOS pregunta por qué en el artículo 8.1 se habla de "cinco miembros" cuando debieran ser "cuatro"

El Vicegerente de Recursos Humanos contesta que a los cuatro miembros hay que añadir el presidente.

CC.OO. propone que se incluya en el 5.3. d) que esos opositores se ordenarán de mayor a menor puntuación total obtenida.

UGT solicita que se incluya en la valoración de la antigüedad la que se ha obtenido por trabajar en otras escalas de la misma familia profesional en la UZ.

La propuesta no es aceptada por Gerencia.

Con la inclusión de las modificaciones aceptadas queda por finalizada la negociación de la normativa de las listas de espera y se enviará al B.O.A. para su publicación.

3.- Oferta de Empleo Público.

El Gerente de la UZ comienza por indicar que respecto a la Oferta de Empleo Público nos encontramos en un limbo por la situación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado. No sabemos si finalmente se va a aprobar o no y tampoco cómo se establecerá el porcentaje de la tasa de reposición. Hubo un acuerdo de varias centrales sindicales con el ministro de Hacienda que está en el aire también por este motivo. Pero la UZ tiene que sacar su Oferta de Empleo Público. La OEP 2018 que presentamos se ha preparado con las reglas del año anterior. Si finalmente se aprobase una Ley de Presupuestos Generales del Estado (o un Decreto-ley que establezca nuevas reglas) con reglas más favorecedoras, se podría abrir la Oferta e incluir más plazas. De momento la OEP que proponemos, elaborada de acuerdo con la Tasa de Reposición autorizada por los Presupuestos Generales para 2017, necesita tener el visto bueno primero del Gobierno de Aragón y después del Ministerio de Hacienda.

El Vicegerente de Recursos Humanos dice que la propuesta incluye 21 plazas, que coincide con la tasa de reposición del mismo número de bajas computables. Se trata de un oferta parcial, que podría ampliarse en función de lo que permitan en su caso las nuevas reglas.

El Gerente de la UZ dice que la propuesta se basa en ofertar plazas para cuerpos y escalas del grado superior. Caso de poderse ampliar la oferta, se incluirían plazas del resto de cuerpos o escalas. Dice que en cualquier caso se muestra abierto a estudiar otras propuestas.

CC.OO. pregunta por qué no se saca a libre plazas de admistrativos y de gestión.

El Vicegerente de Recursos Humanos contesta que se pretende favorecer la promoción interna. Las plazas que se sacan a promoción son aquellas en las que potencialmente hay personal para cubrirlas. Se ha calculado sobre las vacantes y se cree que hay que dar la posibilidad al personal de la Universidad.

CGT dice que el pacto-convenio hay que cumplirlo. No están de acuerdo con el número de plazas que se sacan. En otras escalas existe tanto potencial o más, y que de hecho hay situaciones por ejemplo en el SICUZ de funcionarios que han demostrado saber hacer el trabajo durante muchos años por las situaciones de provisionalidad, ocupando puestos de A1 y A2 tanto en comisión de servicios como atribución temporal de funciones.

- Programadores: En estos momentos hay 3 funcionarios del grupo C1 en plazas de A2 en comisión de servicios (en larga duración) y otros 7 funcionarios C1 en plazas de A2 por sustitución (5 de ellos de larga duración), lo que hace un total de 10 funcionarios C1 en plazas de A2. Hay otros 2 funcionarios más del grupo C1 que han estado en puestos de A2 y ahora no están, pero han estado dos años o más. Esto es resultado de la no consolidación de puestos de administración electrónica, jubilaciones, y en definitiva de sustitución de programadores que están ejerciendo de analistas. Por conversiones de 4 puestos de RPT se preveen 4 comisiones de servicio más. Podemos hablar de 16 o más candidatos claros.

- Analistas. Hay 3 funcionarios A2 en vacantes de A1, y otros 4 más en sustituciones. En total 7. Hay funciones en los puestos de trabajo de A1 y A2 que son comunes.

Todo esto genera una interinidad de aproximadamente 12 puestos en los técnicos especialistas.

El Gerente de la UZ insiste en que esta OEP es parcial y que se podrá ampliar posteriormente. Las plazas a turno libre se verán completadas con las que no se cubran por promoción interna.

UGT muestra su desacuerdo con la propuesta presentada. Dice que el Acuerdo firmado por Sindicatos y Ministerio de Hacienda permite forzar la tasa de reposición al 100% en las OEPs. No comparten la idea de CGT. Creen que en general es mejor que primero vaya la promoción interna.

CC.OO. dice que les parece bien la postura adoptada por el equipo de dirección de lanzar una oferta mínima con la disponibilidad actual y esperar acontecimientos.

SOMOS cree que sería mejor realizar la promoción interna primero. Quizá haya algún puesto alto para el que esto no fuera lo más conveniente, pero para el resto sí. De manera que lo que no pudiera cubrise por promoción interna se saque después a libre. Las plazas de idiomas que contempla la propuesta de OEP las dejaría todas a libre.

UGT y SOMOS están de acuerdo en que deberia sacarse el 100% a promoción y lo que no se cubra sacarlo después a libre.

Se produce un debate sobre este asunto.

El Gerente de la UZ cree que hay que compaginar una cosa con la otra. Cree que algunas plazas de las escalas superiores no deberían sacarse a promoción interna y propone ofertar solamente a turno libre los grupos A1 y A2 que no sean susceptibles de promoción interna (profesores de inglés, francés y alemán, educación física, veterinaria y OTRI) Eso serían 6 de las 21 plazas. La OEP la formarían esas 6 plazas y se podría completar hasta las 21 con diversas plazas que no sean susceptibles de ser cubiertas por promoción interna.

CC.OO. propone mantener en la OEP las 3 plazas que venían en la propuesta inicial de ayudantes de archivos y bibliotecas.

UGT se muestra en contra de la propuesta expresada por CC.OO.

El Gerente de la UZ propone pactar la OEP hasta esas 21 plazas.

CC.OO. no está de acuerdo con la idea de que el 100% de las vacantes salgan a promoción interna.

SOMOS dice que hay que buscar un criterio homogéneo y aprovechar también la Oferta de las 21 plazas.

CGT propone promoción interna primero y lo que no se cubra que se lleve a turno libre.

Se acuerda integrar en la OEP las 6 plazas que no son susceptibles de promoción interna y que se complete hasta las 21 plazas con plazas que no se puedan cubrir por promoción interna.

El Gerente de la UZ dice que enviará la propuesta a los sindicatos antes de enviarla al Gobierno de Aragón. Comenta además que si finalmente puede aumentarse la OEP habrá que ver cómo hacer la digestión de la limitación de la interinidad.

4.- Promoción interna.

El Gerente de la UZ dice que se incorporará a la promoción interna las plazas que se han sacado según el punto anterior del turno libre de la OEP.

El Vicegerente de Recursos Humanos indica que la propuesta de promoción interna se debe desarrollar a lo largo de 3 años. El coste estimado era de 370.000 euros. Con la incorporación de las plazas sacadas del turmno libre se situaría en torno a los 430.000 euros. Se permitirá la promoción cruzada vertical.

La parte sindical pregunta si también se incluirá la promoción horizontal cruzada.

El Vicegerente de Recursos Humanos dice que habrá que estudiarlo.

UGT pregunta qué criterio se ha seguido para ese número de plazas.

El Vicegerente de Recursos Humanos se ha aplicado sobre puestos vacantes y el porcentaje 80/20

SOMOS dice que existe un acuerdo sindical para que el porcentaje de la masa salarial del PAS sea 0,2 en 2018, 0,25 en 2019 y 0,3 en 2020. Creen que es perfectamente viable.

El Gerente de la UZ contesta que está de acuerdo siempre y cuando exista LPGE y el Gobierno de Aragón lo autorice por respetar el límite de déficit. Esto es, la propuesta podría ampliarse si hay apoyo presupuestario.

UGT y SOMOS piden que se incluya la promoción horizontal.

El Gerente de la UZ dice que lo estudiará

CGT dice que hay un grupo B que habría que empezar a utilizar en laboratorios y otro tipo de unidades.

El Gerente de la UZ dice que eso no forma parte de este debate.

El Vicegerente de Recursos Humanos dice que no es un tema presupuestario sino de fondo. En otras administraciones tampoco hay grupos B.

El Gerente UZ se compromete a ampliar la oferta de promoción interna cuando tenga apoyo presupuestario con el objetivo de convertir todas las plazas del subgrupo C2 al subgrupo C1.

Se aprueba la oferta de promoción interna presentada con el voto favorable de todos los sindicatos, con la excepción de CC.OO., que se abstiene.

Y siendo las 14:55 horas del día arriba citado, se levanta la sesión.

VºBº

EL PRESIDENTE,

Fdo.: Alberto Gil Costa

EL SECRETARIO,

Fdo.: Miguel A. Marín Mormeneo