

En la sala de juntas de la Facultad de Derecho, sita en la planta baja del edificio antiguo de dicha Facultad, a las 11:00 horas del día 18 de junio 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 correspondiente a la sesión de 19 de abril de 2018
2. Informe del Sr. Gerente.
3. Plan de Promoción interna.

1.- Aprobación del acta correspondiente a la sesión de 19 de abril de 2018.

Se revisa el borrador del acta número 83 correspondiente a la sesión de 19 de abril de 2018.

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

CGT propone también varias modificaciones (Se adjuntan igualmente al acta)

SOMOS propone una modificación en el párrafo 2º de la página 6, en el sentido de que el vicerrector de recursos humanos dijo que estudiaría cómo pagar como horas extra el horario de 21:30 a 22:00 horas.

El vicerrector de recursos humanos dice que no recuerda haberlo dicho en ese sentido y no acepta dicha modificación.

Con el compromiso de modificar el texto del borrador presentado conforme las propuestas aceptadas se aprueba el Acta número 83 de la Mesa de PAS correspondiente a sesión de 19 de abril de 2018.

2.- Informe del Sr. Gerente.

El Gerente de la UZ dice que tenía intención de traer a la Mesa una propuesta de nueva RPT. La traerá finalmente en julio a negociar. En ella se pretende fundamentalmente la regularización de puestos de fuera de RPT.

Por otra parte, el Gerente de la UZ comenta que nos ha llegado un informe del Justicia de Aragón en relación con la oferta a promoción del 100% de las plazas vacantes. Este informe, promovido por una serie de ayudantes de archivos y bibliotecas, sugiere a la UZ, apoyado en varias sentencias, que la UZ reserve un porcentaje de plazas para ser cubiertas por turno libre para esa escala.

El Gerente de la UZ dice que ello debe llevarnos a hacer la siguiente reflexión: estamos bajo el paraguas del "al menos el 80%" que marca nuestra normativa. Con esto, por responsabilidad, debemos analizar si aplicar el 80% a todas las escalas convocadas, reservando un 20% de vacantes para turno libre para cada escala. Mientras exista tasa de reposición no podemos absorber todas las vacantes. No le parece bien lanzar la promoción interna, que se nos lleve a los tribunales y se paralice. Ello supone un riesgo cierto. Por lo anterior propone optar por convocar solo el 80% de las plazas vacantes a promoción interna de cada cuerpo y escala recogidos en el Anexo I.

CGT dice que ello supondría que habría que abrir el pacto-convenio, que es donde se regula lo del "al menos el 80% para promoción interna". Al final, en la práctica, siempre sale más del 20% para el turno libre. Pero del total de vacantes, no por escala. Y preguntan ¿de dónde saca el juez que el porcentaje se aplica por escalas? El porcentaje se aplica sobre el total de vacantes de la UZ; es general.

SOMOS dice que el planteamiento del Justicia de Aragón no tiene sentido. Tenemos para este año 21 plazas en total. Si hay que sacar turno libre para cada escala no daría, ya que hay muchas más escalas.

El Gerente de la UZ dice que tenía que trasladar que hay cierto riesgo de que en otros cuerpos y escalas ocurra lo mismo (que recurran y el sentido del fallo sea en el sentido de esta) por lo que se podrían generar expectativas de promoción que se pueden frustrar en los juzgados.

CGT pregunta si les pueden pasar el informe del Justicia de Aragón.

El Gerente de la UZ dice que sí.

CC.OO. dice que a ellos les han llegado informaciones de que también pensaban reclamar colectivos de administrativos y de gestión.

La jefa del servicio de PAS y Nóminas dice que hay que decidir si el 80% ha de ser aplicado sobre el conjunto de vacantes o por escalas.

CGT cuestiona que las plazas transformadas en la plantilla se consideren vacantes a efectos de contabilizar el 80% en el caso de que se aplicara a escalas concreta. En el caso concreto de el SICUZ hay 5 plazas de programador. Pone el ejemplo de si en una escala hay 10 puestos de los que se transforman 5 al grupo superior, si una de las plazas transformadas sale a libre, un trabajador podría ir a la excedencia forzosa si no hay otro puesto donde ubicarlos.

El Gerente de la UZ dice que lo estudiarán.

UGT pone de manifiesto que sí se hace la reserva del 20% por escalas de las plazas duales. Las que se conocen como al puesto C1 de ASG y de Auxiliares Administrativos se tendrán que quedar fuera de ese porcentaje ya que esas plazas salen a libre y tienen que estar reservadas en su totalidad para promoción interna.

El Gerente de la UZ dice que se les hará llegar el informe y habrá que preparar una contestación al mismo. Cree que es defendible que el porcentaje se deba aplicar sobre el monto general de vacantes. En cualquier caso hay que buscar un criterio homogéneo para todos; o general o por escalas.

El Gerente de la UZ repasa el plan de promoción interna remitido caso de tener que aplicar la reserva del 20% para turno libre por escalas y qué plazas tendrían que atenderse con base en las plazas previstas en el anexo 1.

A título de ejemplo quedaría como sigue:

Para el año 2019,

A1

Escala de Técnicos de la Universidad	4 plazas	0 para turno libre
Escala de Técnicos Superiores de informática UZ	6 plazas	1 a turno libre

A2

E. Ayudantes de Archivos y Bibliotecas UZ	12 plazas	2 a turno libre
E. de Gestón de la UZ	18 plazas	3 a turno libre

C1

E. Administrativa de la UZ	73 plazas	14 a turno libre
E. Técnicos Especialistas de Servicios de la UZ	34 plazas	6 a turno libre

Para el año 2020:

A2

E. de Técnicos Medios de informática de la UZ	12 plazas	2 a turno libre
E. Técnicos medios de Ingeniería y Arquitectura UZ - Ingeniería	1 plaza	0 a turno libre
E. Técnicos medios de Ingeniería y Arquitectura UZ – Mantenimiento general	1 plaza	0 a turno libre
E. Técnicos Medios de Laboratorio y Talleres UZ - Biomédica	1 plaza	0 a turno libre
E. Técnicos Medios de Laboratorio y Talleres UZ – Electricidad (área de laboratorio)	1 plaza	0 a turno libre
E. Técnicos Medios de Laboratorio y Talleres UZ – Electrónica y Comunicaciones	1 plaza	0 a turno libre
E. Técnicos Medios de Laboratorio y Talleres UZ – Mecánica	1 plaza	0 a turno libre
E. Técnicos Medios de Laboratorio y Talleres UZ – Química	1 plaza	0 a turno libre

C1

E. Técnicos Especialistas de Biblioteca UZ	20 plazas	4 a turno libre
E. Téc. Especialistas Conservación y Mantenimiento UZ – Electricidad (área mantenimiento)	3 plazas	0 a turno libre
E. Téc. Especialistas Conservación y Mantenimiento UZ – Fontanería, Climatización y Electromecánica	1 plaza	0 a turno libre
E. Técnicos Especialistas Laboratorio y Talleres UZ	5 plazas	1 a turno libre

Para el año 2021:

A2

Escala de Gestión	5 plazas	1 para turno libre
-------------------	----------	--------------------

C1

E. Administrativa de la UZ	10 plazas	2 a turno libre
E. Técnicos Especialistas de Biblioteca UZ	7 plazas	1 para turno libre
E. Técnicos Especialistas de Edición y medios Audiovisuales. ES. Reprografía y Offset	4 plazas	0 a turno libre
E. Técnicos Especialistas de Laboratorio y Talleres. Esp. Agropecuaria	3 plazas	0 a turno libre
E. Técnicos Especialistas de Servicios. Servicios Generales	10 plazas	2 a turno libre
E. Técnicos Especialistas de Conservación y Mantenimiento. Esp. Mantenimiento General	2 plazas	0 a turno libre
E. Técnicos Especialistas de Edición y medios Audiovisuales. Esp. Producción M. Audiovisuales	1 plaza	0 a turno libre

El Gerente de la UZ dice que el tema no es sangrante salvo para aquellas escalas en las que salen muchas plazas. Lo bueno sería poder sacar la convocatoria y con el mismo tribunal seleccionar el turno libre y la promoción interna pero ello depende de lo que diga la respectiva LPGE.

UGT dice que hay que tener en cuenta que se han sacado recientemente plazas a turno libre de Auxiliares Administrativos y ASGs. Habría que sacar estas del total.

El Gerente de la UZ dice que es difícil saber qué va a pasar a futuro con la tasa de reposición... Así, entiende que lo que debemos hacer es en primer lugar atender la sugerencia que plantea el Justicia de Aragón y de cara a más adelante, podemos aprobar este Plan de Promoción Interna incluyendo un párrafo en que se diga que atendiendo a nuestro Pacto y a la tasa de reposición vigente se reserva al menos el 80% de las plazas vacantes para promoción interna sobre el global de las vacantes de la UZ.

CC.OO. plantea que las escalas que tienen menos recursos se quedan fuera de todo.

El vicederente de recursos humanos contesta que precisamente este año eso no ha sido así, con la OEP aprobada para este año 2018.

El Gerente de la UZ dice que redactaremos el texto y os lo pasaremos. Al Justicia de Aragón hay que contestarle antes del 12 de julio. Se enviará el informe recibido del Justicia de Aragón y el borrador de contestación que preparemos y lo traeremos a una Mesa de PAS a celebrar en julio.

UGT pregunta qué coste tiene la promoción interna.

El vicederente de recursos humanos dice que se calcula en función del sueldo de la persona que definitivamente ocupe la plaza. En definitiva el coste es ligeramente superior al que había.

CGT solicita que se les entregue ese coste desglosado. También se aprecian plazas que en este momento no están vacantes y se pregunta si se están considerando jubilaciones o plazas nuevas que se pretenden incorporar a plantilla. Se debe indicar tal y como ha contestado gerencia que eran jubilaciones previstas, debe quedar claro en acta.

El Gerente de la UZ dice que se puede enviar un agregado con la estimación económica que ello suponga.

3.- Plan de Promoción Interna.

SOMOS dice que la masa salarial del PAS es de 42 millones. Con lo previsto los superará. En 2017 hubo un superávit en torno a los 8 millones de euros. Están de acuerdo y les parece muy bien el Plan de Promoción Interna, pero faltan por añadir esos fondos adicionales y aplicarlos a la promoción interna. Recuerda los porcentajes previstos de un 0,20, 0,25 y 0,30, respectivamente. No perder de vista el objetivo final, que es el de que en la UZ haya solo tres grupo (A1, A2 y C1).

El Gerente de la UZ contesta que los fondos adicionales serán cuando se produzcan. En todo caso se añadirán en función de lo que permitan las disponibilidades económicas.

UGT dice que según viene recogido en el II Acuerdo firmado por sindicatos/Hacienda los fondos adicionales no deben ir destinados a promoción interna. Deben ir destinados a carrera profesional, fondos de pensiones y equiparación de complementos específicos y que primero deberá negociarse este aspecto en la MNUZ porque afecta a todos los trabajadores de la UZ.

El Gerente de la UZ dice que en efecto, habrá que negociar todo esto. De momento faltan los fondos.

CGT dice que también deben servir para solventar agravios que se han producido en la RPT (por ejemplo la subida de niveles a unos y no a otros). Quizá los fondos adicionales permitan solucionarlo. Plantea también que en el texto debería poner que cuando se promociona a las escalas superiores, las escalas inferiores pasen a formar parte de la promoción siguiente.

El vicederente de recursos humanos solicita que esa propuesta se pase por escrito. En cualquier caso sería un criterio a tener en cuenta para una promoción interna posterior.

CGT indica que atendiendo al artículo 18 del EBEP tiene que haber tribunales y temarios previos. También cursos o charlas antes de constituirse los tribunales. También dicen que se deben separar los procesos de turno libre y de promoción interna. Los temarios deben estar adaptados a los puestos de trabajo que se tienen que ocupar. Solicitan que los temarios se traigan a la Mesa. Solicitan también que los baremos deben estar detallados antes de las correspondientes valoraciones.

El Gerente de la UZ solicita que le pasen por escrito todas estas solicitudes.

UGT pregunta, en relación con la nueva RPT, ¿solo se pretende cambiar para incluir los puestos de trabajo que ahora están fuera de ella?

El Gerente de la UZ contesta que sí. En principio solo para ello.

UGT dice que falta realizar el estudio sobre la plantilla teórica. UGT dice que si se abre la RPT además de incluir nuevas plazas habría que hablar de otros muchos temas que quedaron pendientes de la última modificación de la RPT que se firmó, con el compromiso de elaborar un documento de Plantilla en donde se estudiarían estructuras, dotaciones, etc. Y que debería de plasmarse en esa RPT.

El Gerente de la UZ contesta que no podemos entrar en eso ahora. Hay que aprobar la RPT para que el Gobierno de Aragón nos pueda autorizar los gastos de personal. Añade que en esta nueva RPT se podrían incluir cosas que no supongan coste económico o que éste sea muy limitado. En caso contrario, no. Es una ventana de oportunidad que nos ha dado el Gobierno de Aragón y que implica un millón de euros adicionales. Otra cosa no se puede hacer. No podemos hacer ahora una revisión en profundidad de la RPT. A futuro plantearemos una RPT dinámica, parecida a la de PDI en la que se producen microcambios a menudo en función de las necesidades. A ello ayudará la nueva Inspección de Servicios que favorecerá la inmediata y puntual modificación de la RPT.

SOMOS se muestra de acuerdo con el planteamiento de una RPT dinámica.

Y siendo las 14:00 horas del día arriba citado, se levanta la sesión.

VºBº

EL PRESIDENTE,

EL SECRETARIO,

Fdo.: Alberto Gil Costa

Fdo.: Miguel A. Marín Mormeneo