

En la sala de profesores de la Facultad de Ciencias, sita en la primera planta del edificio A de dicha Facultad, a las 12:00 horas del día 18 de septiembre 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 la sesión de 19 de julio de 2018.
2. Plan de Promoción interna.
3. RPT 2018.
4. Calendario laboral. Modificación festividad día 10 de octubre por calendario académico.
5. Jornada laboral. LPGE

1.- Aprobación del acta de las sesión de 19 de julio de 2018.

Se revisa el borrador de dicha acta.

CGT, UGT, CC.OO. y SOMOS presentarán correcciones al texto del borrador del acta por escrito.

Con el compromiso de modificar el texto del borrador presentado conforme las propuestas aceptadas se aprueba el Acta número 85 de la Mesa de PAS correspondiente a la sesión de 19 de julio de 2018.

2.- Plan de promoción interna.

El Gerente dice que se trata de la propuesta ya tratada en el mes de julio, solventar dudas y aprobarla. Conviene revisar el número de plazas que contiene. Podrían reducirse, según lo tratado en la reunión de la MNPAS anterior, el número de plazas a sacar de ayudantes de biblioteca de 12 a 6. Más adelante podrían incrementarse las plazas a sacar en la OEP 2018.

El vicerrector de recursos humanos indica que por tanto se trata de aprobar la propuesta de promoción interna ya vista en la sesión anterior pero reduciendo de 12 a 6 las plazas para la escala de ayudantes de biblioteca.

UGT pregunta si no se podrían subir el número de plazas para la Escala Administrativa, ya que según sus cálculos podrían salir 83 en lugar de las 73 que se prevén para 2019.

El vicerrector de recursos humanos contesta que está calculado hasta el límite posible. Además – señala- se trata de un plan a 3 años y además de las 73 plazas para la escala administrativa previstas para 2019, para el año 2021 están las otras 10 plazas que se reclaman para esta escala.

UGT pregunta si no sería mejor sacarlas todas ahora.

El Gerente de la UZ contesta que cree que no porque necesita la autorización de gasto del Gobierno de Aragón y de esta manera es más fácil conseguirla. Añade que es posible que haya que modificar el plan más adelante, dependiendo de las circunstancias, incluso cabe la posibilidad de aumentar el número de plazas. De hecho, cree que sería conveniente introducir una cláusula de revisión del plan cada año y que permita reorientar el plan.

SOMOS pregunta por qué no se han contemplado en este plan las plazas de jefes de Campus.

El vicerrector de recursos humanos insiste en introducir una cláusula de revisión anual para poder introducir casos que vayan surgiendo, como el aludido.

SOMOS dice echar en falta una alusión a que el objetivo a medio plazo de la promoción es la de reducir las escalas, dejando la C2 únicamente para el acceso a la función pública y dejar finalmente solo las escalas A1, A2 y C1.

El Gerente de la UZ contesta que ello ya se verá. Depende de si hay soporte presupuestario.

CGT recuerda que ya pidieron que se informara del coste de cada puesto a promoción.

El vicedegante de recursos humanos explica que lo se hace es una estimación (se calcula la retribución de un puesto básico C2 que pasa a C1, lo que implica un mayor gasto)

El Gerente de la UZ dice que tal y como viene en el documento, el gasto previsto para 2019 es de 150.000 euros. Efectivamente hay un coste por cambiar retribuciones de un C2 a un C1. El número de plazas a promoción interna viene establecido por el número de vacantes y estas no van a crecer. No sería buena la parálisis (de la negociación) por el análisis.

UGT pregunta si se ha contemplado la posibilidad de hacer promoción al grupo B.

El vicedegante de recursos humanos explica que hubo un grupo de trabajo que se preocupó de analizar esta posibilidad. Se vio que en otras universidades y otras administraciones no se hacía. Realmente el grupo B se contempla para puestos de especialistas. Ha quedado como una isla entre el A2 y el C1. En la UZ no hay puestos de este tipo.

UGT contesta que sí había uno: el técnico especialista de soplado de vidrio. Solicitan que de cara a futuro, no para ahora, se contemple esta posibilidad de promoción al grupo B.

UGT por otra parte solicita la eliminación del último párrafo del texto del acuerdo, ya que no están de acuerdo con que los fondos adicionales se dediquen a ampliar la promoción interna. Como parte firmante en el Acuerdo a nivel nacional explican que quieren que esos fondos se utilicen estrictamente para los conceptos que contempla el propio Acuerdo (carrera profesional, revisión CE entre puestos equiparables y planes de pensiones)

El Gerente de la UZ dice que con la inclusión de la cláusula de revisión anual del Plan este problema podría estar solventado ya que deberían traerse a negociar a la MNPAS, pero también propone para lograr la unanimidad en el acuerdo una redacción alternativa o incluso una remisión al artículo correspondiente de la LPGE.

La propuesta que queda finalmente es la de mantener el texto del acuerdo como está, con la inclusión de la cláusula de revisión anual y la reducción de las 12 plazas de ayudantes de bibliotecas de 12 a 6.

Se somete a votación:

CGT vota a favor.

SOMOS vota a favor en su conjunto, aunque no les gusta reducir de 12 a 6 las plazas de ayudantes de bibliotecas.

CC.OO. vota a favor aunque preferirían en el tema de los fondos adicionales una remisión directa a la norma presupuestaria.

UGT vota en contra y presentarán un voto particular por no poder aceptar como está redactado el tema de la utilización de los fondos adicionales.

3.- RPT 2018.

El Gerente comienza explicando que se han remitido de nuevo los dos documentos (inclusiones+amortizaciones y modificaciones+correcciones) porque se han introducido algunos cambios en relación con los documentos anteriores, como por ejemplo el nivel de competencia lingüística exigido a los gestores de proyectos de la Oficina de Proyectos Europeos, solicitado por la propia unidad.

El Gerente de la UZ dice que se trata de modificar la actual RPT para introducir algunos puestos que estaban fuera de ella y de paso atender a algunas modificaciones. Su idea es la que la RPT tiene que ser más flexible y que se pueda cambiar frecuentemente (como se hace con la RPT del PDI) para irse adaptando a la realidad cambiante. En este momento se ha abierto una ventana de oportunidad con el Gobierno de Aragón. Con la próxima aprobación de un Reglamento de la Inspección de Servicios, que ahora se halla en el trámite de información pública y que se aprobará en un Consejo de Gobierno antes de finalizar el año, se pone una primera piedra clave para favorecer estas micro-modificaciones de la RPT.

CC.OO. dice que ellos han presentado algunas alegaciones a dicho reglamento para dejar fuera aquello que afecte a la negociación colectiva, esto es, para evitar posibles ingerencias. Y preguntan cómo puede favorecer este órgano las modificaciones de la RPT.

El Gerente de la UZ contesta que realizará una valoración técnica de las propuestas de modificación y de la situación de los servicios o unidades, como se hace en otras administraciones.

SOMOS pregunta si la elevación del nivel de competencia lingüística que aparece en el documento de inclusiones+amortizaciones se ha hablado con los responsables (vicegerenta de investigación, ...)

El vicegerente de recursos humanos responde que sí, que se ha hablado con el vicerrector competente y con la vicegerenta de investigación. Todos han considerado más adecuado exigir un nivel de competencia lingüística C1.

SOMOS dice que la denominación de "servicio de seguridad microbiológica" que aparece en el primer documento, no existe, que fue sustituido por "servicio de análisis microbiológico"

El vicegerente de recursos humanos dice que lo revisarán.

SOMOS dice que se deberían actualizar también los méritos preferentes del técnico especialista y del técnico medio de estos servicios.

El vicegerente de recursos humanos contesta que desde el vicerrectorado de Política Científica les han enviado tanto los requisitos como los méritos preferentes, pero dice que si hay una propuesta para su modificación que se le envíe, se puede incorporar como propuesta y que se enviará a las direcciones de dichos servicios para contrastarla.

SOMOS dice que en el documento de modificaciones+correcciones viene un complemento específico para el técnico especialista de experimentación animal inferior al del resto de técnicos especialistas y distinta jornada y que ello no tiene sentido.

CGT comenta que en la última RPT no se equipararon los complementos específicos salvo a los Administradores nivel 26.

El vicegerente de recursos humanos dice que es el acuerdo a que se llegó en ese momento y que esa modificación ahora no procede.

CC.OO. dice que han enviado un escrito solicitando modificar y unificar los específicos de los directores de bibliotecas.

El vicedereente de recursos humanos dice que ello tampoco toca ahora.

UGT dice que hay muchas plazas que están en ese mismo caso, no solo las que aparecen en el documento entregado de modificaciones+correcciones.

El Gerente dice que caben dos opciones:

- Retomamos la negociación y solo regularizamos los puestos de fuera de RPT.
- Retomar la negociación del especialista de experimentación animal y puestos similares a partir de enero de 2019, intentando armonizar los distintos complementos.

CGT dice que en estos momentos no se podría defender en la jurisdicción competente un complemento específico diferente para puestos sustancialmente iguales. Explica el origen de dichas diferencias que proceden de antiguos complementos de peligrosidad que se les abonaban a algunos puestos cuando eran contratados laborales y que al funcionarizarse de alguna manera se les compensó con complementos específicos algo mayores.

CC.OO. quiere que conste el compromiso de Gerencia de que a partir del próximo enero se puedan revisar todas estas anomalías y tratar de darles solución.

El Gerente acepta el compromiso de revisar todo esto a partir de principios de año y añade que a él le gustaría cambiar a un modelo de RPT más flexible que permitiese revisar todas estas anomalías y poder realizar los cambios que fuesen precisos con más frecuencia.

UGT dice que esta de acuerdo con todas las inclusiones propuestas. Preguntan, por otra parte, si no hay un error en algunos códigos CE en que aparece 21.03. Creen que debería aparecer 20.10.

El vicedereente de recursos humanos dice que se trata de una codificación distinta pero que la cuantía equivale a las del código 20.10

UGT no está de acuerdo con la amortización de algunas plazas previstas en la propuesta.

El vicedereente de recursos humanos explica que se trata de puestos que llevan mucho tiempo sin cubrirse y que consultadas las correspondientes unidades se ha contestado que se trata de vacantes efectivas.

UGT advierte que de acuerdo con el artículo 72.4 del Pacto-Convenio establece que no se podrían amortizar las plazas cuando provengan de jubilaciones obligatorias o anticipadas y la del SEMETA sí se había amortizado.

El vicedereente de recursos humanos contesta que no es el caso.

UGT solicita que cuando se dé información de este tipo que se entregue en excel para poder trabajarlo mejor, no en PDF.

El vicedereente de recursos humanos toma nota.

UGT tampoco están de acuerdo con los méritos preferentes que aparecen porque coartan la movilidad.

CGT dice que salvo en aquellos puestos en que se exijan determinadas titulaciones (para acreditar conocimientos jurídicos o médicos por ejemplo) debería ponerse la titulación correspondiente "o experiencia profesional equivalente" en todos los puestos.

El Gerente de la UZ, a la vista de los reparos presentados, considera aprobado el documento denominado "inclusiones+amortizaciones", mientras que el de "modificaciones+correcciones" queda pendiente y se seguirá negociando a partir de enero.

La parte sindical de la MNPAS se muestra de acuerdo con ello.

4.- Calendario laboral. Modificación festividad 10 de octubre por calendario académico.

El Gerente de la UZ dice que se trata de adaptar el calendario laboral 2018 al calendario académico para el curso 2018-2019. En el calendario académico el día 10 de octubre se contempla como lectivo por lo que la festividad que se contemplaba en el calendario laboral para esa fecha se traslada al 2 de noviembre.

5.- Jornada laboral. LPGE.

Respecto al tema del cobro del 100% de la IT desde el primer día de la baja, según la LPGE debe haber una negociación previa. Se llevará a una próxima MNUZ al afectar a todo el personal (PDI y PAS). Aunque ya se trató en una MNUZ anterior, se hizo en Ruegos y Preguntas y no como punto de acuerdo independiente.

UGT cree que no sería necesario porque la propia LPGE preveía que si había un acuerdo previo en este sentido (como es el caso en la UZ) se debería volver a aplicar el acuerdo anterior.

Respecto a la vuelta a la jornada de 35 horas del PAS, de igual modo hay que negociarlo y acordarlo. Habrá que introducirlo en la negociación del calendario laboral para 2019 y se traerá a la MNPAS próximamente.

Y siendo las 15:30 horas del día arriba citado, se levanta la sesión.

VºBº

EL PRESIDENTE,

EL SECRETARIO,

Fdo.: Alberto Gil Costa

Fdo.: Miguel A. Marín Mormeneo