

En la sala de juntas sita en la segunda planta del edificio de Interfacultades, a las 11:30 horas del día 3 de diciembre 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 18 de septiembre de 2018.
2. Oferta de Empleo Público 2018.
3. Calendario laboral 2019 y jornada
4. Carrera profesional personal temporal.
5. Propuesta de modificación de dedicación docente y asignación de PAS a Departamentos.
6. Propuesta modificación Resolución 27 de abril de 2018, por la que se regulan las listas de espera para cubrir puestos de trabajo por personal temporal de administración y servicios

El Gerente de la UZ dice que se altera el orden del día para respetar las agendas de las personas que han de desarrollar los diversos puntos.

5.- Propuesta de modificación de dedicación docente y asignación de PAS a Departamentos.

El Vicerrector de prospectiva, sostenibilidad e infraestructura explica la propuesta remitida. (Se adjunta presentación). Añade que este documento ya se ha explicado a los miembros del Consejo de Gobierno, a Decanos y a Administradores. Esta propuesta se trae a información a la Mesa de PAS. Cuando se lance esta propuesta se le dará forma de norma y se aprobará en Consejo de Gobierno. Ha habido un proceso largo de participación. En ningún momento se ha dicho cuándo se tiene que poner en marcha. Se trata de redistribuir efectivos, no se trata de ningún ERE encubierto (como se ha dicho), no se pretende echar a nadie. Sin embargo la plantilla no puede crecer y algo tenemos que hacer. Es un personal que tiene perfil administrativo y que lleva mucho tiempo en la UZ.

El Vicerrector de prospectiva, sostenibilidad e infraestructura habla del carácter voluntario de la redistribución de efectivos. Si voluntariamente no se aceptara la redistribución podrían estudiarse otras medidas. Todo ello se puede hacer con rapidez o se puede dilatar en el tiempo.

UGT dice que aquí habrá ceses. Hay 30 personas que directa o indirectamente se perderán. Para ellos eso es un ERE encubierto.

El Secretario General de la UZ dice que se trata de una propuesta del Consejo de Dirección abierta a negociación. No se pretende reducir ningún efectivo del PAS. Esta propuesta solo supone que algunas personas cambien sus funciones.

SOMOS pregunta dónde va a ubicarse al personal interino.

El Gerente de la UZ responde que a las unidades receptoras de este proceso. Esas áreas son deficitarias de personal. Algunos, a las secretarías de Centro, a Institutos de investigación, a la Escuela de doctorado o a otras áreas como Vicegerencia Económica (área de contratación), unidad de control interno, vicegerencia académica, IGS, OTRI...

La parte sindical propone que el Gerente o el Rector declaren por escrito que no se va a reducir la plantilla. No se trata de crecer, solo de mantener la plantilla.

El Gerente dice que no tenemos margen de crecimiento. El Gobierno de Aragón solo nos ingresa el 85% del capítulo I. En cualquier caso, se manifestarán por escrito los compromisos de actuación para la negociación.

CGT dice que quiere pensar que este proyecto no va a afectar a la plantilla. Les parece legítimo que el Consejo de Dirección de la UZ quiera establecer una estructura departamental distinta, pero ante el primer proyecto surgió el rechazo por parte del PDI de los departamentos ante lo cual les van a quitar estructuras a los departamentos para obligarles a que se unan y la pelota le cae al PAS. El documento es una bola incendiaria al PAS. La plantilla lo que piensa es que es un ERE encubierto o que supondrá ceses en el PAS por amortización de puestos. Nadie en el PAS está en contra de adaptarse a las nuevas estructuras.

El Vicerrector de prospectiva, sostenibilidad e infraestructura dice que el equipo de dirección sacó una propuesta forzada que se llevó a discusión. Hemos pasado 18 meses discutiendo. Oyó decir que las descargas docentes y la distribución del PAS no era correcta. Se puso a estudiarlo. Se ha comprobado que hay un desequilibrio y se intenta equilibrar el sistema. Para ello hay que medir las cargas de trabajo. De ahí procede la propuesta de redistribución de efectivos del PAS. Por otra parte se amplía la dedicación del PDI a través de las restricciones al DEDICA, a las reducciones por mayor edad y el replanteamiento de los eméritos. De ahí surge esta propuesta que se quiere negociar.

CGT dice que desde el PAS de los departamentos la solución de una UAD se vio con la inquietud de perder la relación con el día a día de los departamentos. Todo se hace con buenas intenciones, condicionados por la financiación de la universidad, pero al final ello implica menos gente tanto de PAS como de PDI. La percepción que tenemos en los departamentos es que nuestros servicios cada vez son más y más complicados y que hay menos cargas de trabajo que en Servicios Centrales. Eso no lo pueden aceptar. No pueden ser moneda de cambio.

El Vicerrector de prospectiva, sostenibilidad e infraestructura contesta que el Consejo de Dirección nunca ha dicho que este PAS trabaja menos, pero viendo los datos se ve que la plantilla está desequilibrada. Hay que replantear estructuras. No tiene sentido que existan departamentos con 17 PDI y otros con 250 y que mantengan una estructura muy parecida.

El Gerente de la UZ dice que el objetivo inicial del consejo de dirección era el de reducir el número de departamentos. Ello implica una redistribución del personal administrativo.

SOMOS critica que no se explique el detalle de la propuesta. ¿Cuántas secretarías de departamentos desaparecen? ¿Cuántas plazas básicas se crean? ¿Cuáles van a ser las funciones de los nuevos departamentos? Tienen claro que sí se va a ir a la calle personal interino. Habrá otras personas. Quieren conocer los criterios de cese. Necesitan más información real para poderlo negociar.

El Gerente de la UZ dice que este informe no suprime ningún departamento, ahora bien, ello no obsta para que fruto de este informe algunos departamentos decidan unirse.

SOMOS dice que históricamente de la responsabilidad económica de los departamentos surgió nombrar un responsable administrativo en cada departamento. Se estableció una estructura básica de PAS y sobre ella en función de una serie de parámetros se amplió.

SOMOS cree que del informe se deduce que desaparezcan 27 secretarías de departamento.

CC.OO. insiste en que si no saben qué es lo que hacen los compañeros cómo es que, sin saberlo, deducen que sobran.

El Gerente de la UZ contesta que sí sabemos lo que hacen y consideramos que son valiosos sus conocimientos en otros ámbitos, no los minusvaloramos. La propuesta presentada es ahora flexible y se cerrará después de muchas negociaciones.

Antes de comenzar el punto de la aprobación del acta anterior, se produce el siguiente debate:

CGT dice que solicitó la inclusión de un nuevo punto en el orden del día sobre el Reglamento de la Inspección General de Servicios. Dice que una buena parte de ese reglamento se negoció en la Mesa de PDI y en la MNUZ, pero que no se ha traído a la Mesa de PAS. Hay algunos temas que les preocupan como la libre designación del director y los subdirectores.

El Gerente de la UZ contesta que el Reglamento de la IGS pasó por la MNUZ, por información pública, por la Mesa de PDI...y ahora se lleva al Consejo de Gobierno de pasado mañana.

CGT cree además que el puesto de director del IGS es un puesto polifacético.

El Gerente de la UZ contesta que ese Reglamento ya está en el orden del día del próximo Consejo de Gobierno. Allí se puede opinar sobre el mismo. El perfil de las plazas previstas para el IGS es mayoritariamente de PAS.

CGT solicita que esta afirmación se recoja en el acta junto con su petición de incorporación de ese punto del orden del día.

El Gerente de la UZ dice que se recogerá en el acta y se incorporará la petición como anexo.

1.- Aprobación del acta de la sesión de 18 de septiembre de 2018.

Se revisa el borrador de dicha acta.

UGT solicita que se anexe al acta su voto particular a la propuesta de promoción interna 2019/2021.

SOMOS solicita que se anexe lo que dijeron respecto a las actas y el voto particular a la propuesta de promoción interna 2019/2021.

CC.OO. puntualiza lo que se dijo en relación con servicios extraordinarios y jornada en sábados (página 7)

UGT puntualiza lo que dijeron en relación con la imposibilidad de amortizar plazas que provengan de jubilaciones (página 4).

Se aceptan todas las modificaciones presentadas.

Con el compromiso de modificar el texto del borrador presentado conforme las propuestas aceptadas y anexas los documentos aludidos se aprueba el Acta número 86 de la Mesa de PAS correspondiente a la sesión de 18 de septiembre de 2018.

2.- Oferta de Empleo Público 2018.

El Gerente de la UZ explica el documento presentado sobre OEP 2018 que incluye un total de 111 plazas. Dice que cumple los parámetros establecidos por la LPGE. En ella se solicita recuperar 4 plazas de la escala superior de idiomas, especialidad inglés, que proceden de la OEP 2016 y que no va dar tiempo a ejecutarlas en los tres años que marca la normativa. El Gerente de la UZ dice que van a intentar una resolución de anulación de dichas plazas de la OEP de 2016 para poder trasladarlas a la OEP de 2018 para no perderlas. Inicialmente la OEP 2018 tenía 107 plazas que junto a estas 4 hace un total de 111 plazas.

UGT pregunta si no se convoca nada de reprografía.

El vicerrector de recursos humanos contesta que hay un detalle pendiente de resolución en relación con los responsables de los talleres. Cuando se resuelvan los recursos veremos qué se puede hacer. Dependiendo de si hay LPGE y lo que esta establezca, se actuará de una manera o de otra.

La parte sindical acepta la propuesta presentada.

3.- Calendario laboral 2019 y jornada.

El vicerrector de recursos humanos, respecto al tema de la jornada explica que desde el 1 de enero de 2019 se aplicará la vuelta a la jornada de 35 horas/semana.

La parte sindical está de acuerdo con la medida.

El vicerrector de recursos humanos, respecto al calendario laboral solicita la opinión sindical sobre la propuesta enviada.

UGT propone incluir unos cuantos días de cierre energético. Dicen que en la MNUZ se aceptó que la regulación de estos días no deberían incluirse en el calendario académico sino negociarse en la MNPAS con ocasión de la negociación del calendario laboral. Proponen incluir todos los días que estén entre dos festivos. Así, proponen incluir:

- El día 21 de enero para Huesca
- El día 28 de enero para Zaragoza
- El día 4 de marzo como cierre en Zaragoza
- Los días 22 y 24 de abril de cierre en Zaragoza, Huesca y Teruel
- El día 16 de agosto, también de cierre.

Por otra parte proponen que las festividades que caigan en sábado se puedan disfrutar a lo largo del mes anterior o posterior. Si no se acepta añadir estos festivos quieren volver a lo regulado en el pacto-convenio.

El Gerente de la UZ contesta que en principio rechaza todas estas propuestas de festivos por cierre energético. Con el plan de racionalización vigente se establecen como cierre energético solo los periodos de verano, Semana Santa y Navidad.

UGT insiste en que entonces en volver a lo regulado en el pacto-convenio.

SOMOS dice que los días de cierre energético se quitaron del calendario académico y proponen quitarlos también del calendario laboral. Eliminar el punto 1.5.3. Por otra parte el punto 2.3.1. dice que se consideran festivos los días del patrón de cada centro, según el calendario académico, no no lectivos.

El Gerente de la UZ no está de acuerdo. La vicerrectora de estudiantes que negoció el calendario académico en la MNUZ carece de competencia para establecer el calendario laboral

SOMOS propone eliminar también todas las referencias a compensaciones (puntos 3.4 y nota final)

SOMOS además dice que en el punto 3.2.1. se establecen las excepciones a los periodos de cierre. En la norma que lo regula no nombra al servicio de actividades culturales ni al servicio de animalario.

SOMOS por otra parte propone que la festividad del 12 de octubre que cae en sábado se traslade al 23 de diciembre.

SOMOS también propone suprimir el punto 3.3.

CGT dice que se decidió traer la negociación sobre los cierres energéticos a la Mesa de PAS. Proponen que el cierre energético de agosto vaya del 1 al 16 de agosto. Es absurdo volver el viernes día 16. Por otra parte se nos debería compensar porque ello obliga a gastar necesariamente 10 días de nuestras vacaciones.

El Gerente de la UZ dice que debe tenerse en cuenta que se ha recuperado lo que se nos quitó (moscosos, canosos, días extras de vacaciones por antigüedad...) Es muy difícil gestionar esto con las horas de trabajo efectivo que marca el pacto-convenio. Dice que el ahorro efectivo existe. Dice tomar nota de lo indicado respecto de lo del cierre energético de agosto y plantea cerrar del 5 al 16 de agosto. Por otra parte dice que hay que dar seguridad jurídica por lo que las compensaciones tienen que estar o en el calendario laboral o en alguna otra instrucción aparte, pero que debe ser conocida.

UGT solicita que se cierre para todo Teruel los días 4 y 5 de agosto.

CC.OO. propone poder cerrar los días 4 y 5 en Teruel por las tardes. También el Colegio Mayor.

El Gerente de la UZ tras un pequeño receso para deliberar acepta por parecerle razonable modificar el cierre energético de verano, que quedaría del día 5 al 16 de agosto. De esta manera la última semana de julio, en la que todavía hay mucha actividad, sería completa. Por otra parte acepta también que los días de los patronos de los Centros sean considerados festivos. No acepta por el contrario incorporar todas los festivos planteados por cierre energético. Tampoco puede eliminar la mención a los sistemas de compensación aunque reconoce que esto está pendiente de negociación, que se llevará acabo durante el primer trimestre del año que viene. Tampoco acepta eliminar del calendario laboral la regulación de los cierres energéticos por seguridad jurídica. Permite la concentración horaria del 8 al 12 de julio. También permite la concentración horaria en Teruel desde el 4 de julio si lo permite el servicio, la cual deberá solicitarse.

UGT pregunta si se tienen en cuenta los excesos horarios a la hora de computar la jornada efectiva anual.

El vicepresidente de recursos humanos contesta que no, ni los descuentos por edad avanzada, ni los moscosos.

CGT pregunta si se contabilizan a 6 horas diarias los días de horario reducido en el cómputo de jornada efectiva anual.

El Gerente de la UZ contesta que sí. El pacto-convenio habla de jornada efectiva.

El Gerente de la UZ añade que no se acepta trasladar la festividad del 12 de octubre (sábado) al 23 de diciembre, pero sí se asume que ese día 23 de diciembre sea festivo por motivos organizativos de cierre.

Desde la Junta de PAS se traslada una inquietud en relación con el trabajo en las granjas. Y preguntan por qué no cobra ese personal un complemento que cobraba antes. Cuando se cobran servicios extraordinarios no se cobra ese complemento.

El vicepresidente de recursos humanos contesta que en las granjas en periodos de Semana Santa y Navidad, desde 2017 para poder cubrir el servicio se establecen turnos. Tienen el mismo número de días continuados de fiesta que los demás. El director del servicio establece cuándo se establece el periodo de 7 días para ese personal y los días festivos comprendidos en esos 7 días se retribuyen como servicios extraordinarios.

4.- Carrera profesional personal temporal.

El Vicegerente de Recursos Humanos explica que se quiere llevar a aprobación del Consejo de Gobierno una norma para que este tipo de personal (temporal e interino) pueda participar en las mismas condiciones que el personal funcionario de carrera. De esta manera se podrá sacar una nueva convocatoria para este tipo de personal en iguales condiciones que el personal funcionario de carrera.

El Gerente de la UZ dice que la manera de evitar la conflictividad en los juzgados es abrir una convocatoria paralela y para ello es necesario cambiar el Reglamento. Respecto a la estimación del gasto que ello va a suponer hay que decir que no es algo que la UZ hace porque quiera crecer sino que es algo a lo que viene obligada en función de sentencias. Ojalá pueda aprobarse en el Consejo de Gobierno de pasado mañana.

UGT dice que a ellos les parece bien, pero lo mismo debería ser para el personal funcionario de carrera que en su tiempo no pudo acceder por no cumplir entonces los requisitos que se exigían y solicitan que se actualicen los tramos. Además, frente a la precariedad quieren una vía de salida.

El Gerente de la UZ dice que la carrera profesional está estancada por ley a día de hoy, tanto por la ley de presupuestos como por la de estabilidad presupuestaria.

SOMOS lee una propuesta remitida con carácter previo sobre la reactivación de una carrera profesional horizontal, digna y para todos. (se adjunta)

CGT pregunta si se ha previsto en esa convocatoria los efectos retroactivos. Algunos de los que se podrían presentar están ya de baja.

El Vicegerente de Recursos Humanos contesta que la convocatoria se abrirá para los que tuvieran derecho en 2015.

UGT no está de acuerdo en que no se abra esto a los funcionarios de carrera que en su momento no pudieron participar.

6.- Propuesta modificación Resolución de 27 de abril de 2018, de la Universidad de Zaragoza, por la que se regulan las listas de espera para cubrir puestos de trabajo por personal temporal de administración y servicios.

El Vicegerente de Recursos Humanos explica que la regulación de las listas de espera tiene una previsión cuya inclusión tenía el fundamento de no perjudicar a los integrantes de las mismas que se vieran afectados por circunstancias excepcionales que motivaran tener que rechazar una oferta. Por lo expuesto, se recogió en el artículo, como excepción a la baja en la lista, el rechazo de una oferta por causas asociadas a salud, conciliación o violencia de género. Asimismo, se incluyó una cláusula residual en previsión de que ocurrieran circunstancias especiales no previstas (causa núm.8) Durante los meses de vigencia de la normativa, se han detectado determinadas acciones dirigidas a rechazar ofertas sin más justificación que alegar la causa del art 11 b.1) 8. "A solicitud del interesado, por un periodo mínimo de 3 meses, que podrá prorrogarse por periodos iguales o superiores", lo que ha pervertido la intención con la que se reguló esta cláusula residual, que no era la de permitir un rechazo sin más, sino la de que evitar que una circunstancia excepcional impidiera aceptar la oferta y por ello el interesado fuera dado de baja en la lista. Con la intención de mantener la misma finalidad señalada y de evitar las acciones detectadas, se propone:

1. Eliminar la causa de suspensión de llamamiento prevista en el artículo 11b.1)8.

2. Regular esta excepción en el artículo 10, añadiendo el siguiente al apartado: 10.7: "Los interesados podrán solicitar la suspensión en la lista por un período mínimo de tres meses, que podrá prorrogarse por periodos iguales o superiores, siempre que se realice con carácter previo al llamamiento. La reactivación habrá de comunicarse con una antelación de 5 días hábiles. De no hacerse así, se prorrogará la suspensión por periodos de tres meses."

SOMOS se muestra de acuerdo aunque proponen modificar ligeramente el texto.

UGT propone en relación con el artículo 5.3.d) aclarar quiénes deben integrarse en la lista. Creen que deberían ser no los que hayan obtenido un 5 en la primera prueba, sino los que hayan obtenido la mitad de la puntuación exigida en la nota de corte del primer ejercicio. Esto lo dicen porque se van a constituir listas muy cortas, en función del número de aprobados en las oposiciones y no tiene sentido recurrir a demandantes de empleo del INEM que podrían acceder a un puesto en la UZ solo superando una entrevista, que aquellos que aun sin haber aprobado la oposición, sí han preparado el temario.

El vicerrector de recursos humanos dice que esto ya se negoció y que deben integrar las listas de espera los candidatos que hayan obtenido un 5 en la primera prueba.

SOMOS por otra parte dice que a la hora de valorar los puntos de la fase del concurso tal y como estaba redactada la convocatoria (que hablaba de "escalas") en las oposiciones se han valorado solo los periodos de tiempo en la escala de auxiliares (funcionarios) y no se ha tenido en cuenta el tiempo contratado como personal laboral, aunque hayan salido ambos de la misma bolsa de trabajo (era conjunta para funcionarios y personal laboral) En la próxima convocatoria debería añadirse "o en la categoría correspondiente" para computar a ambos. En las listas de espera lo mismo. Solicitan que se ponga.

El Gerente de la UZ está de acuerdo en introducir una fórmula para incluir esos periodos de tiempo de laborales de aquellos que han salido de una bolsa conjunta de manera que se modificarán los apartados 5.3 b) y c) de la normativa de listas para recoger esta circunstancia.

Respecto a lo de bajar la nota para facilitar la incorporación de más gente que sin haber aprobado el ejercicio supere la mitad de la nota de corte dice que en caso de que se agotara la bolsa, se traería a negociar a la Mesa de PAS.

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