

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 1 de abril de 2019, 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, asistiendo a la sesión las personas que al margen se relacionan.

Orden del día:

1. Aprobación, si procede, del acta de la sesión de 3 de diciembre de 2018.
2. Informe del Sr. Gerente.
3. Relación de puestos de trabajo de la Inspección General de Servicios.
4. Criterios sobre provisión de puestos.
5. Previsión de promoción interna.

1.- Aprobación si procede del acta de la sesión de 3 de diciembre 2018.

Se revisa el borrador de acta número 87 de la MNPAS.

UGT plantea modificaciones en el último párrafo de la página 4 y 2º de la página 5, en el sentido de que si no eran aceptadas sus propuestas de festivos querían volver a lo regulado en el pacto-convenio. También querían que se incluyese en la página 5, párrafo 11º, que propusieron cerrar todo Teruel los días 4 y 5 de agosto. Por otra parte, en la página 6 párrafo 4º proponen modificar la redacción diciendo que fue la Junta de PAS la que trasladaba la inquietud allí contenida.

Se aceptan todas estas modificaciones.

Con el compromiso de modificar el texto del borrador conforme las propuestas aceptadas se aprueba el Acta número 87 de la Mesa de PAS correspondiente a la sesión de 3 de diciembre de 2018.

2.- Informe del Sr. Gerente.

El Gerente de la UZ comienza explicando los cambios que se han introducido a través de una instrucción de gerencia como consecuencia de la aprobación del Real Decreto Ley 3/2019 en la que se modifican la Ley de Contratos y Ley de la Ciencia. Implica la imposibilidad de encadenar al personal laboral vinculado a proyectos específicos científico-técnicos, por un periodo superior a los 3 años. Ahora, el personal laboral contratado por obra o servicio en estos proyectos no encadenarán contratos a efectos del Estatuto de Trabajadores. La UZ ya los consideraba como indefinidos no fijos. Ahora bien tal consideración solo puede hacerla un juez. El citado Real Decreto Ley permite la posibilidad de realizar contratos indefinidos de manera directa cuando haya planes y programas indefinidos de carácter finalista y se podrán arbitrar plazas (a través de comisiones de servicio por ejemplo) vinculadas a esos planes mientras tengan financiación (por ejemplo el plan estratégico del I3A). Gerencia tendrá reuniones con los Institutos para impulsar tales planes o programas. Esos planes o programas deberán aprobarse por el Rector con el informe previo del consejo de gobierno. Esto es una buena noticia porque permite afianzar trabajadores vinculados con la UZ.

El Gerente de la UZ dice que la modificación introducida afecta también a la Ley de contratos, al ámbito subjetivo de la acción de la investigación (en torno al 50% del gasto). Recoge criterios y elementos que dan flexibilidad para que los investigadores puedan contratar sin someterse a los farragosos procedimientos de contratación cuando se trate de cuantías inferiores a 5.000 euros.

UGT pregunta respecto al tema de la concatenación si se incluyen los programas específicos.

El Gerente de la UZ contesta que no. Se trata solo de proyectos de investigación científico-técnica. Explica que los investigadores entran por 3 vías:

- Estabilización a través de la RPT
- Posibilidad de concertar contratos indefinidos a través de resolución del Rector con el visto bueno del consejo de gobierno
- Proyectos con fondos finalistas, del Estado, de la DGA... Cuando se trata de un proyecto concreto científico-técnico y esas personas son contratadas por obra y servicio, esas personas no podrán encadenar contratos.

El Gerente de la UZ añade que en periodo transitorio hasta llegar a esto se intentará no despedir a nadie.

CGT pregunta si la distinción entre personal investigador (o técnico) y personal administrativo que trabaja en un proyecto de investigación la hacemos nosotros o viene impuesta en general, porque en la práctica tampoco hay tantas diferencias.

El Gerente de la UZ explica que la ley de la ciencia de Aragón distingue entre 3 tipos principales de personal:

- Tecnólogo
- Técnico
- Gestor

Si están en un proyecto de investigación no encadenarán sean del tipo que sean. Si se tratase de un administrativo que gestionase varios proyectos vinculados entre sí, debería estabilizarse vía RPT o vía contrato indefinido.

El Gerente de la UZ añade que cualquier duda que se pueda plantear sobre este asunto, que se formule y se contestará.

El Gerente de la UZ por otra parte dice, relacionado con el punto siguiente RPT de la IGS, que hay que modificar la RPT, tema que quedó aparcado el año pasado. En breve os daremos traslado de las modificaciones ya que hay que regularizar bastantes más cosas. La idea es antes del verano hablar de esta nueva RPT y la previsión de modificar la normativa de manera que nos permita modificar la RPT cada vez que haga falta (microcambios) parecido a lo que se hace en PDI.

3.- Relación de puestos de trabajo de la Inspección General de Servicios.

El Gerente de la UZ comienza haciendo referencia a la dimensión temporal del asunto. El Reglamento de la IGS ya preveía nombrar al director de dicho servicio en el plazo de tres meses desde la publicación en el BOUZ. Se va a proceder a dicho nombramiento a Maribel Luengo en breve (2 de mayo) Se recuerda que el Reglamento permitía que fuese un PDI o PAS. Se ha optado porque sea un PAS. El resto del personal también será PAS. Cree que esto es lo mejor para conseguir una mayor consistencia del órgano y que permite la continuidad a través de una estructura administrativa (mejor que vinculado a una suerte de director de secretariado) El propio Reglamento en su Disposición Final permitía establecer los puestos a través de la RPT o a través de medidas de carácter temporal. Se ha considerado mejor hacerlo a través de la RPT y no recurrir a medidas de carácter temporal. Por eso se ha traído a la Mesa. Por una vez – dice- nos gustaría ir por delante de la provisión. La propuesta que presentamos respeta lo contenido en el Reglamento IGS. Absorbe órganos ya existentes (Unidad de Racionalización e Inspección del POD) Añade además un pilar

nuevo de innovación y prospectiva que en parte nace de un puesto de fuera de la RPT vinculado a Racionalización. Respecto al área de inspección, se nombrarán 2 inspectores. Respecto a los subdirectores serán nivel 26 igual que los jefes de servicio. Se incorpora un nuevo puesto en innovación que venía del área de calidad. Se incorpora un nuevo puesto de jefe de negociado que colgará del director del IGS. Se ha incorporado el nivel 22 a los técnicos de las áreas de calidad e innovación. Partían del nivel 21. Era una vieja aspiración que ahora se atiende.

CC.OO. dice que a ellos les parece bien la propuesta presentada pero no entienden por qué la plaza de jefe de negociado no es de nueva creación.

El vicegerente de recursos humanos responde que lo es, pero se cubrirá como consecuencia de la reasignación de efectivos. Estará vacante hasta que se produzca la reorganización.

UGT pregunta por los criterios usados para la fijación de los complementos específicos de los inspectores y técnicos. También preguntan si de verdad el nivel de inglés en estos puestos es necesario.

El Gerente de la UZ respecto al inglés considera que es conveniente. Por ello aparece como mérito preferente y no como requisito.

UGT pregunta cuándo está previsto cubrir estos puestos y que significa puesto 0, que aparece en algunos de la tabla presentada.

El Gerente de la UZ contesta que cuando aparece 0 es porque no existe todavía el puesto. En cuanto a cuándo se pretenden cubrir, lo antes posible.

UGT pregunta cuál es el coste económico total de esto.

El Gerente de la UZ dice que el coste actual de lo que ahora hay es de 350.000 euros. El coste adicional con la creación de esta estructura es de unos 100.000 euros. Esto es, un sobre coste de 100.000 euros.

SOMOS se sorprende del aumento de niveles que supone en algún caso. Les parece bien pero tienen una petición desde hace tiempo (junio de 2018) en ese sentido para otros puestos y les sorprende que los sindicatos reivindiquen temas como este y no se nos haga caso y sin embargo cuando se plantean cosas de este tipo se acepten sin más. Hay muchas cosas que no se valoran y sin embargo esto sí.

El Gerente de la UZ contesta que todo lo que los sindicatos nos habeis trasladado se está teniendo en cuenta. Por otra parte, es mucho más fácil proponer esto, que deviene del Reglamento del IGS, que analizar todas las peticiones de una RPT mastodóntica. Se tendrá en cuenta todo lo que se ha pedido.

CGT no acepta la propuesta presentada porque no está de acuerdo con la forma de provisión de plazas del director y subdirectores (libre designación) Respecto a los puestos de subdirectores no hay criterios claros para que lo sean a través de libre designación. Al respecto se han analizado varias sentencias. Se trata de puestos técnicos. Los puestos que requieren libre designación son solo los que son de especial confianza (ej: secretaria de un vicerrector) o por estar muy próximos al poder político. En este caso está solo el Director del IGS. Por otra parte los puestos de nivel 26, la mayoría se cubren por concurso. Aunque lo dice el Reglamento de la IGS, este sindicato ya lo dijo en su momento y creen que lo que hay que hacer es cumplir la ley. Esto supone atribuir a dedo puestos de trabajo que deberían ser provistos por concurso (Por ejemplo jefes de servicio nivel 26). Debería aceptarse que tenemos que trabajar con quien nos toque. Este asunto vino de la MNPD y se llevó también a la MNUZ pero no a la MNPAS. Algunos sindicatos lo aceptaron argumentando que algunas personas no trabajan si no se ven amenazas por su cese.

El Gerente de la UZ dice que efectivamente tiene que cumplir la ley. Estos puestos son de provisión por libre designación tras haberse aprobado el Reglamento de la IGS en consejo de gobierno, después de haberse sometido a información pública y pasar por las mesas de negociación. Está de acuerdo con circunscribir la libre designación a lo mínimo, Hay que cumplirlo porque así lo establece el Reglamento de la IGS. Añade que se podrá cambiar a posteriori.

El Gerente de la UZ indica que la intención es la elevar esta propuesta a aprobación de un consejo de gobierno a celebrar después de Semana Santa.

La parte sindical aprueba mayoritariamente (con el voto negativo de CGT) la propuesta presentada.

4.- Criterios sobre provisión de puestos.

La jefa del servicio de PAS dice que se está elaborando un documento con los criterios generales, pero es algo que ya venimos aplicando desde hace algún tiempo. Como norma general si un puesto está vacante se convoca para su provisión definitiva. Si no esto fuera posible se pretende efectuar la provisión temporal entre el personal funcionario de carrera y cuando no pudiera ser ocupada por dicho personal se ocupe por personal externo.

Primero se procura la provisión definitiva por concurso de traslado. En determinado tipo de puestos sale una vez al año (en puestos básicos de administración y servicios) Los concursos de méritos y específicos se harán convocatorias en cuanto queden vacantes. Algunos estaban en comisiones de servicios. Se trata de que al menos no se incrementen el número de puestos de trabajo de forma temporal. Aquellas vacantes no cubiertas o ausencias de larga duración sí se pueden cubrir de forma temporal por:

- Aquellas personas que cumpliendo los requisitos no se pudieron presentar en su momento.
- A través de las bolsas de trabajo
- Comisiones de servicio

La jefa del servicio de PAS dice que se enviarán estos criterios por escrito.

El Gerente de la UZ dice que en la próxima Mesa de PAS se tratará este tema y aquellos otros que propongan los sindicatos.

UGT dice que les parece una idea estupenda. Lo de que exista un concurso de traslados anual ya estaba en el convenio. Les parece bien pero habría que añadir concurso de traslados siempre que sea necesario (previo a jefaturas de negociado) Las bolsas deben estar por grupos (jefes de negociados, jefes de sección, jefes de servicio...).

El vicerrector de recursos humanos explica que nos encontramos luchando con las urgencias. La persona que tiene que decidir quien sea la persona elegida quiere que esta funcione desde el primer minuto. No conviene crear falsas expectativas.

UGT añade que esperan que todas las vacantes sigan el ritmo aquí indicado. Algunas parece que duermen el sueño de los justos.

CC.OO. pregunta cuáles son los puestos de provisión temporal.

El vicerrector de recursos humanos contesta que los que cumplan los requisitos de la RPT. (Así por ejemplo para cubrir un puesto de bibliotecario 1º se busca un bibliotecario, luego bolsa...)

SOMOS dice que están de acuerdo, sin embargo el personal se queja de que no hay transparencia. Por ello proponen que salgan listas de todas las provisiones que se realicen. Respecto a la provisión de personal fijo, preguntan si también se da en laboratorios. Respecto a la provisión temporal debería aclararse lo de las ausencias largas. Respecto a lo de crear expectativas no se lo creen. Al final se señala a dedo. Proponen que todo salga publicado para que todo el mundo pueda presentarse, a efectos de mayor transparencia.

El vicerrector de recursos humanos dice que no puede acotarse a que todo tenga que salir a información pública. Hay que buscar una solución a esto. Toma nota y estudiará el problema.

UGT pregunta si se publican las atribuciones temporales.

El vicerrector de recursos humanos contesta que no.

UGT dice que quizá sería bueno que se hiciese.

El vicerrector de recursos humanos dice que toma nota y se valorará.

5.- Previsión de promoción interna.

El vicerrector de recursos humanos dice que se prevé la publicación de la convocatoria de la promoción interna de 2019 en el último trimestre del año. Los temarios se sacarán antes del verano y también las estructuras de las convocatorias. La resolución de las mismas se prevé para primeros del año que viene. Habrá que revisar el número de plazas que se puedan sacar en la convocatoria (afinar el número)

UGT solicita que se les informe del calendario cuanto antes con el número de plazas, que esperen sean las máximas, así como el detalle del número jubilados, fallecidos...

CGT dice que las convocatorias de promoción interna del año 2019 deberían haber salido ya. Se está retrasando todo.

SOMOS solicita que se organicen cursos de formación de las 4 escalas grandes (ayudantes de bibliotecas, gestión, administrativos y especialistas de servicios) y se establezca un temario que se adecúe a un poco más a las funciones del puesto y se quiten temas paja.

UGT dice que ya se hizo lo de los cursos hace mucho tiempo. Se sacaba incluso un libro. Por otra parte esto ya figuraba en el anexo de la última RPT que firmamos.

Y siendo las 13:30 horas del día arriba citado, se levanta la sesión.

VºBº

EL PRESIDENTE,

EL SECRETARIO,

Fdo.: Alberto Gil Costa

Fdo.: Miguel A. Marín Mormeneo