

MESA PAS 24/01/2022

En la mesa de negociación celebrada ayer dos eran los temas principales a abordar:

1. Reglamento de Evaluación del desempeño.

La primera ED (plan piloto) se va a realizar durante este año 2022 en varias unidades y servicios, tomando como base el Reglamento que hoy hemos concretado. Este documento será **revisable después del plan piloto** para adecuarlo a los resultados obtenidos, y mejorarlo en aquellos aspectos en los que se haya visto que no han respondido tal y como se esperaba, este ha sido el compromiso de Gerencia y así se hará constar en el texto con la inclusión de una disposición transitoria segunda.

En la reunión de hoy **UGT** hemos manifestado nuestra intención de votar a favor el **Reglamento de ED siempre y cuando exista el compromiso de la Gerencia de la puesta en marcha de la carrera profesional del PAS para el 2023 junto con la ED**. Llevamos años esperando un acuerdo de carrera profesional digna, que llegue a toda la plantilla de la UZ y con complemento retributivo como mínimo igual al que reciben los trabajadores de la DGA.

También hemos vuelto a manifestar nuestro desacuerdo en que aparezcan **medidas sancionadoras** en el documento en el caso de obtener una evaluación negativa. Consideramos que el procedimiento sancionador y las medidas vienen recogidas en otras normativas (Pacto/Convenio, regulación bolsas de empleo, etc). Finalmente la Gerencia ha aceptado suprimir del texto los aspectos sancionadores para las evaluaciones negativas.

No nos gusta que la ED organizacional tenga tanto peso en la evaluación final y en sus efectos en cada trabajador. Nosotros ya [propusimos en la anterior reunión desvincular la VDI y La VDO](#). La Gerencia no admite la desvinculación, es más, considera necesaria la VDO porque tienen que existir corresponsabilidad con la unidad y/o servicio y crear grupo.

No compartimos que exista la ED “**positiva destacada**”, sólo que exista positiva y negativa. La Gerencia no está de acuerdo en suprimirla, la ED tiene que ser un elemento motivador para el trabajador y poder llegar a esta “positiva destacada”.

El texto definitivo nos lo harán llegar desde Gerencia y una vez revisado por todos los sindicatos se le dará el visto bueno.

2. Criterios oferta empleo público estabilización tras la Ley 20/2021

Los nuevos procesos de estabilización amparados en la Ley 20/2021 deben ahora concretarse en cada AAPP. La propia Ley deja en manos de la **negociación cuestiones como los criterios para estabilizar plazas, baremos, convocatorias...**, no nos encontramos ante una procedimiento selectivo ordinario, esta vez estamos ante algo extraordinario, y como tal hay que tratarlo.

En el [documento con los criterios de Gerencia](#) se concretan los puestos vacantes objeto de estabilización que vienen recogidos en la propia Ley, estén dentro o fuera de RPT.

1. **Concurso de méritos:**

- a. Plazas ocupadas de forma temporal por personas con una relación temporal anterior al 1 de enero de 2016, en la misma Escala.

UGT No estamos de acuerdo en que sea sólo en la Escala. La Ley no lo especifica así, ha sido incorporación de Gerencia. Hay trabajadores que han prestado servicios en varias escalas, y esto podría afectar a que salgan un menor número de plazas.

- b. Plazas estructurales, dotadas presupuestariamente y ocupadas de forma ininterrumpida (**se introduce el periodo máximo de 1 mes sin ocupar para considerarla ininterrumpida**), con anterioridad a 1 de enero de 2016,

2. **Concurso-oposición**, plazas estructurales y dotadas presupuestariamente, ocupadas de forma ininterrumpida al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020 (también se introduce el periodo máximo de 1 mes sin ocupar para considerarla ininterrumpida). **La fase de oposición tendrá un valor del 60% y la fase de concurso de un 40%** de la puntuación total y pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios de la fase de oposición.

UGT desde el primer momento hemos tenido claro que:

- Queremos que **salgan a estabilización el mayor número de plazas posibles**. Pedimos a la Gerencia que a la mayor brevedad realice una identificación de las plazas y nos las traslade para su estudio.
- Que la **experiencia en la propia Universidad se le dé mayor peso en el concurso**, siempre que no se vulnere el principio de igualdad y que exista seguridad jurídica. **La Gerencia está por la labor de que se valore la experiencia en la UZ y sólo al personal interino.**
- La **superación de procesos selectivos anteriores** debe tener su reconocimiento en el concurso.
- En los procedimientos de concurso-oposición, en la fase de oposición sólo la realización de **una prueba**, con temarios bien definidos y simplificados.
- Realización simultánea de otros procesos que la ley **permite como es la promoción interna y los concursos para el personal fijo de plantilla.**

Trasladamos la duda de algunas plazas (vacantes sin titular) que en la actualidad están ocupadas en **Comisión de Servicios**, y que reúnen los requisitos de temporalidad, preguntamos a Gerencia si iban a ser considerados puestos a estabilizar, y si se podrán

convocar en procesos estabilización y/o de promoción. El Gerente no contestó a esta cuestión.

También preguntamos por puestos vacantes de **PAS laboral de los Institutos de investigación**. Gerencia considera que estos puestos no están afectados por los procesos de estabilización, solamente las plazas financiadas por el programa 422-P (programa instrumental que se dirige a recoger la totalidad del coste de personal de la Universidad, incluyendo tanto al PDI como al PAS), y las plazas de Universa (financiación externa del INAEM y finalista).

UGT pensamos que todas las plazas de los institutos sí reúnen los requisitos: son plazas ocupadas de forma temporal (más de 3 años), estructurales y hasta que se cubra por los procedimientos normativos previstos, independientemente en qué capítulo del presupuesto quede reflejado su coste.

Este punto finalizó con el compromiso de la Gerencia de elaborar el documento con la identificación de las plazas conforme a los criterios antes expuestos, y emplazarlos a una reunión monográfica a mediados de febrero y **empezar a negociar las convocatorias y baremos**.

En **ruegos y preguntas** nos interesamos por la situación del **proceso selectivo de la escala de gestión**. Nos informan de que están valorando las opciones de acabar el proceso selectivo por ejecución provisional o esperar a la sentencia del TSJA.

También solicitamos que visto el volumen de trabajo que estos procesos de estabilización conllevan se valore la creación de un **programa temporal de empleo para dotar a la sección de PAS de los recursos humanos necesarios**. El gerente nos informa que en breve va a haber una reunión para dotar a este y a otros servicios de más personal.