

**PROPUESTA CARRERA PROFESIONAL DEL  
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS  
INDEFINIDO-NO-FIJO**

COMITÉ INTERCENTROS PAS LABORAL UNIVERSIDAD DE  
ZARAGOZA

Septiembre 2016



## 1. ANTECEDENTES Y SITUACIÓN ACTUAL

Una parte no despreciable de la actividad realizada en la Universidad de Zaragoza se enmarca, muy a menudo, dentro de programas, proyectos y convenios que aportan una financiación específica, externa a la Universidad; e.g: La mayoría de los proyectos de investigación y transferencia de tecnología, el servicio de Universa, la Oficina de proyectos europeos... Esta financiación se caracteriza por su naturaleza no estable.

Por otro lado, la correcta realización de esta actividad requiere una estructura estable de personal técnico y administrativo de apoyo. Por la misma naturaleza de los fondos que financian su vinculación, no ocupan puestos de la Relación de Puestos de Trabajo de la UZ, sino que, típicamente, la vinculación laboral se establece mediante un contrato laboral temporal por obra o servicio determinado, creándose así estructuras estables y necesarias dentro de la Universidad pero económicamente inasumibles por parte de la Universidad ya que dependen de financiación externa y finalista.

Esta situación se prolonga desde hace tiempo en la institución, habiendo personal que ya ha superado los 18 años en esta situación de encadenamiento de contratos laborales. Esta situación no sólo es nefasta por la temporalidad y precariedad que sufre el trabajador, sino porque al no tener opción de ser plantilla de la Universidad queda excluido de todos los mecanismos propios de la administración pública, basada ésta en un modelo de funcionariado que es imposible de aplicar en el caso de investigación debido a la naturaleza de la financiación propia de esta actividad.

Uno de los mecanismos de los que estos trabajadores son excluidos es de la posibilidad de un desarrollo profesional enmarcado dentro de un plan de promoción interna en el que se contemple la posibilidad de una carrera profesional que acompañe la evolución de la plantilla. Esta falta nos parece especialmente grave debido a la especial necesidad de estos trabajadores de una formación continua para un óptimo desempeño de sus funciones y evitar un estancamiento frente a la evolución continua existente en sus respectivas áreas de trabajo. Las principales razones de esta necesidad son:

- i) Las altas prestaciones y la complejidad de los puestos desempeñados requieren de personal dedicado cualificado que adquiera una formación continua y una elevada experiencia en las técnicas correspondientes como único medio de sacar el máximo rendimiento a su trabajo. Una instalación de altas prestaciones no podrá sacar provecho de su singularidad sin una persona cualificada y experimentada que sepa explotar sus características.
- ii) La mayoría de estas estructuras, favorecidos por sus características tan singulares, se ofrecen como servicio a la sociedad en general y a la comunidad científica en particular y al sector empresarial. Se hace por lo tanto necesaria la presencia de una persona debidamente cualificada, que realice una gestión global del servicio ofertado, desde la gestión hasta la realización, pasando por estudios de viabilidad, elaboración de presupuestos, planificación y desarrollo. El funcionamiento del servicio no es viable sin la presencia de personal estable que conozcan la potencialidad de su área y las necesidades de los usuarios.

La Universidad debe reconocer la necesidad no sólo de favorecer, sino de diseñar y seguir un plan de formación específico para cada puesto. De acuerdo con este espíritu de mantener una plantilla técnica de alto nivel en sus respectivos puestos y considerar un valor

añadido la formación que redunden en beneficio de la propia universidad a través de un mayor dominio de la labor desempeñada en cada puesto.

Por todas estas razones, el Comité de Empresa presenta a través de este documento una propuesta razonada de carrera profesional acompañada por un plan de formación de cada trabajador que redunde de forma beneficiosa en la institución a través de los puestos específicos.

Este desarrollo profesional estará enmarcado dentro de un plan de promoción interna en el que se contemple la posibilidad de una carrera profesional que acompañe la evolución del personal en la Institución (promoción horizontal mediante complementos específicos, pudiendo en algunos casos contemplar la subida de categoría profesional si las funciones y responsabilidades adquiridas por el técnico así lo requieren).

## **2. Base normativa**

### ***Estatuto básico del empleado público***

#### ***Artículo 19. Carrera profesional y promoción del personal laboral.***

- 1. El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional.*
- 2. La carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos.*

### ***Estatuto de los trabajadores***

#### ***Artículo 24. Ascensos.***

*1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.*

*En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.*

*2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.*

#### ***Artículo 25. Promoción económica.***

*1. El trabajador, en función del trabajo desarrollado, podrá tener derecho a una promoción económica en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual.*

*2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente.*

### ***Convenio colectivo del personal laboral de la UZ***

#### ***Artículo 18.4.:***

*Para participar en las pruebas de promoción interna se deberá ser personal fijo de plantilla, tener una antigüedad de al menos dos años en el grupo de adscripción de la categoría a que se pertenezca el día de la finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación*

Por todo ello el personal laboral indefinido no fijo queda excluido de cualquier posibilidad de promoción interna, contaviniendo así el art. 4.2.b del estatuto de los trabajadores:

- ***Artículo 4. Derechos laborales.***

*En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:*

*b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.*

### **3. PROPUESTA DE ACTUACIÓN**

Una vez que el personal laboral con contratos por obra y servicio pase a indefinido no fijo, tal y como marca la legislación vigente y una vez formada una foto fija de la plantilla laboral no fija de esta Universidad, atendiendo al Estatuto de los trabajadores se deben crear los mecanismos necesarios para posibilitar la posibilidad de ascensos de este personal laboral no fijo o de promoción económica, al mismo tiempo que se debe crear una carrera profesional horizontal coherente de forma paralela que sustente ambas promociones.

Los mecanismos para esta promoción, tal y como marca la normativa se regulararán mediante este acuerdo entre el Comité de empresa y la gerencia de la Universidad.

Cada puesto técnico tendrá asignado un grupo “base” que ha quedado definido en la foto fija tras el paso de los contratos a indefinidos no fijos. Este grupo no puede ser inferior al que las atribuciones propias del puesto ya definen:

#### ***Artículo 47. Grupos profesionales.***

*Se establecen los siguientes grupos profesionales:*

##### ***1. Grupo A.***

*Características: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.*

*Formación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o titulación equivalente.*

*Retribuciones: Las establecidas en las tablas salariales para el Grupo A.*

##### ***2. Grupo B.***

*Características: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.*

*Formación: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, o titulación equivalente.*

*Retribuciones: Las establecidas en las tablas salariales para el Grupo B.*

##### ***3. Grupo C.***

*Características: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que dominan con plena responsabilidad un conjunto de técnicas relacionadas con las funciones a desarrollar y que por su complejidad, requieren una capacitación profesional demostrada.*

*Formación: Título de Bachillerato LOGSE; de Formación Profesional de Grado Superior; de Bachillerato Unificado Polivalente; de Técnico Superior o Técnico Especialista de Formación Profesional de II Grado; titulación equivalente, o haber superado las pruebas de acceso a la Universidad para mayores de 25 años.*

*Retribuciones: Las establecidas en las tablas salariales para el Grupo C.*

#### **4. Grupo D.**

*Características: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas que requieren el dominio de un oficio o actividad, realizando con autonomía las tareas propias del mismo que exigen habitualmente alguna iniciativa.*

*Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria; de Formación Profesional de Grado Medio; de Educación General Básica; de Técnico o Técnico Auxiliar de Formación Profesional de I Grado; Graduado Escolar; titulación equivalente.*

*Retribuciones: Las establecidas en las tablas salariales para el Grupo D.*

O en su defecto, en el grupo más alto que haya tenido ese puesto en los años que lleve realizándose en la Universidad.

Este grupo base puede ser susceptible de una categoría superior si cambian las atribuciones del puesto definidas en el momento del paso a indefinido no fijo y dependiendo de los siguientes parámetros:

- i) Financiación disponible del grupo donde se inscribe el puesto técnico. Primando la sostenibilidad del grupo en los años próximos.
- ii) Titulación del técnico: Las que recoge la normativa existente.
- iii) Experiencia en las funciones que se van a desempeñar.
- iv) Formación relacionada con las funciones del puesto a desempeñar.

Sin necesidad de variación del grupo profesional el trabajador puede solicitar un aumento del nivel del puesto, dentro del mismo grupo profesional o una promoción económica motivada por el aumento de funciones o en virtud del rendimiento del servicio prestado y dependerá de los siguientes parámetros:

- i) Financiación disponible del grupo donde se inscribe el puesto técnico. Primando la sostenibilidad del grupo en los años próximos
- ii) Experiencia en el puesto
- iii) Formación adquirida durante el desempeño del mismo
- iv) Rendimiento:
  1. Servicios realizados
  2. Importe económico generado
  3. Publicaciones realizadas

#### 4. Aportaciones a congresos

##### Procedimiento para solicitar cambio de grupo o promoción económica

La persona que solicite un cambio de grupo, redactará un informe detallado argumentando los motivos de esta petición, con el visto bueno del investigador responsable. Este informe deberá incluir:

- Titulación y relación con el puesto de trabajo.
- Experiencia en el puesto de trabajo
- Autoevaluación de su rendimiento detallando al máximo posible el trabajo realizado:
  - Servicios realizados
  - Importe económico generado
  - Publicaciones realizadas
  - Aportaciones a congresos

Este informe será evaluado por una comisión constituida por 2 miembros del grupo de investigación o instituto al que está adscrito el puesto en cuestión y 1 representante de la vicegerencia de recursos humanos. Quienes decidirán la conveniencia o no del cambio de grupo solicitado o la promoción económica.