

Antes de comenzar con los puntos del día se acuerda que a partir de ahora y para el resto de reuniones el Comité de empresa haga un resumen de la reunión, cómo ya se hizo en la reunión anterior, que pasará a gerencia para que lo complementa. Este resumen servirá de acta de cada reunión.

### ***1. Dudas sobre la propuesta de estabilidad del PAS laboral de la Universidad de Zaragoza***

El lunes se reúnen la gerencia (Gerente, Vicegerencia de Recursos humanos, Vicegerencia de investigación), Servicios jurídicos y el profesor Ángel de Val. En esa reunión debatirán los detalles de la puesta en marcha de la propuesta de estabilización del PAS. Muchas de las dudas que presentamos en esta reunión se expondrán en esa reunión del lunes para articular una respuesta adecuada.

- Consulta jurídica sobre si el personal perteneciente a estructuras de la Universidad: OPE, OTRI, Universa... se ve afectado o no por la tasa de reposición.
  - *Se tratará en la reunión del lunes*
- Funcionarios interinos: ¿Por qué no se puede hacer el cese de forma inmediata con el correspondiente paso a laboral?
  - *Los funcionarios interinos no se pueden acoger a esta propuesta de estabilización ya que la misma se basa en el artículo. 15.5. del Estatuto de los Trabajadores, el cual es de aplicación solamente para el personal laboral y no para el funcionario que se rige por el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).*
  - *Ante nuestra propuesta de no esperar al fin del nombramiento y realizar la revocación del mismo de manera inmediata. Gerencia opina que al no haber motivos de cese no está justificado el revocamiento y podría implicar un problema de índole jurídica.*
  - *De todas formas, este tema también se tratará en la reunión del lunes para tener la respuesta del gabinete jurídico.*
- Mecanismo de reposición de la bolsa de solidaridad
  - *Se tratará en la reunión del lunes. Se va a consultar a la Politécnica de Cataluña para ver cuál fue su mecanismo, tanto su procedimiento administrativo como presupuestario*
- Información a los investigadores y directores de estructuras (los trabajadores están preocupados por su reacción)
  - *Se ha comentado con los directores de algunos Institutos Universitarios. Cada vicerrectorado difundirá la información a los responsables que dependen de ellos. No obstante, hay que tener en cuenta que este es un proceso abierto*
- ¿Cómo se han organizado las UT y LT? ¿Puede quedarse una UT o LT sin financiación?
  - *Se tratará en la reunión del lunes. No obstante, este es un asunto paralelo al procedimiento que se debatirá en esa reunión.*
- ¿Qué ocurre si una UT con Personal laboral ya indefinido no fijo se queda sin financiación "útil" (por ejemplo, sólo con financiación del MINECO)? ¿Habría que despedir a este personal e indemnizarlo o habría alguna forma de que volviera a temporal?

- *Gerencia admite que sería un sinsentido tener que despedir a alguien, sólo porque cambie la financiación. Hoy por hoy, el trabajador que quisiera optar a esa línea de financiación tiene que respetar las bases de la convocatoria.*
- *El problema con el MINECO es que no admiten justificaciones de financiación de personal indefinido sino sólo para temporales que realizan labores concretas. Si no cambia la normativa, no ven forma de salvar el problema.*
- *¿Hay alguna forma de evitar los posibles gaps de financiación de una UT? Si no se pueden evitar, ¿el trabajador despedido e indemnizado podría volverse a contratar en cuanto haya dinero?*
  - *Una posibilidad es articular una o varias bolsas comunes de contratación, pero ven grandes problemas en su gestión.*
  - *En principio, no ven ningún problema, para que si hay un gap entre proyectos y no hay forma de mantener al trabajador durante ese periodo y hay que despedirlo, se pueda volver a contratar, una vez vuelva a haber financiación. Pero reconocen que sería algo absurdo y costoso para la Universidad por lo que ven claro la necesidad de encontrar una solución a este problema de huecos entre proyectos. Dicho esto, este también es un problema de gestión de RRHH en los que las unidades de gasto podrían articular propuestas*
- *Alguien que esté de baja por contingencia común o por maternidad, ¿puede solicitar el cambio de tipo de contrato?*
  - *Al no haber una extinción de contrato no hay ningún problema para solicitar, ni firmar el cambio de tipo de contrato.*
- *Posibilidad de promoción horizontal. Cambio de nivel o de categoría: ¿Por qué los temporales tenemos siempre el nivel básico de cada categoría? ¿Por qué no se puede redefinir el nivel en función de las responsabilidades que puede definir cada investigador de forma justificada? ¿Se puede cobrar algún otro tipo de complemento? e.g. Complemento por participación en proyectos. Art. 92.3 del convenio-pacto*
  - *El problema de los trabajadores temporales es que los puestos no están definidos, por lo que al no haber una evaluación del puesto se asume el nivel básico para todos los puestos. Al ser puestos temporales, no existe un mecanismo de promoción horizontal para estos puestos, aunque en realidad pudieran corresponder a puestos estructurales, necesarios para la Universidad.*
  - *El Comité propone pensar en un mecanismo de promoción, que haga más justo el sistema (no todos los puestos son iguales) e incentive al trabajador creando la posibilidad de una carrera profesional. Gerencia comprende el problema y la utilidad de, una vez estabilizados los contratos, valorar los puestos de cara a pensar en ese mecanismo, pero al mismo tiempo destaca la dificultad de algo así, no sólo por el trabajo ingente de valorar todos los puestos, sino también porque supondría obligar al investigador a contratar quizá por más nivel del que la financiación del momento le permite.*
  - *Con respecto a la prohibición que se estableció de pagar el complemento de participación en proyectos de investigación, reconocen que se hizo porque no existía un mecanismo de control de tales complementos. El Comité reconoce que el pago de complementos no puede depender de la voluntad de un*

*investigador sin ningún criterio, pero cree que la solución no es eliminarlo sino articular un mecanismo que garantice la equidad en este tipo de complementos.*

## **2. Calendarización del paso a contratos indefinidos no fijos.**

A partir de la reunión del lunes 4 de julio se articulará un borrador de procedimiento con la intención de empezar a trabajar en la correspondiente respuesta a las solicitudes a partir del mes de septiembre. En todo caso, el procedimiento contemplará la posibilidad de que el solicitante desista de la petición.

Posteriormente abrir un periodo de reflexión con los investigadores para evitar que volver a llegar una situación como la actual.

## **3. Propuesta a la CRUE de la eliminación de la cláusula de los proyectos Mineco**

En Pamplona, a finales de Mayo, se celebró una reunión de gerentes, a la que se llevó una propuesta redactada por Ángel del Val, Profesor del Área de Derecho y de la Seguridad Social de la Universidad de Zaragoza que fue aprobada. El próximo paso será la elevación a la CRUE para que ésta lo presente ante el ministerio.

## **4. Acuerdos con otras administraciones públicas y Universidades en materia de formación.**

Existe un borrador de Convenio entre Gobierno de Aragón y Universidad de Zaragoza, que actualmente se encuentra en el Gobierno de Aragón para su valoración. En ese borrador el Gobierno de Aragón se comprometería a abrir a trabajadores de la Universidad un 20% de los cursos que imparten para sus trabajadores, y la Universidad de Zaragoza se comprometería a abrir un 15% de los suyos a trabajadores del Gobierno de Aragón, así como a ofrecer matrículas bonificadas de estudios de la Universidad a trabajadores del Gobierno de Aragón que tengan el perfil adecuado para ello. Aparte de esto se propone promover iniciativas conjuntas en el futuro.

Este Convenio entraría en vigor desde su aprobación y estaría vigente hasta el 31/12/2020 (prorrogable).

Los cursos que el Gobierno de Aragón ofrece a sus trabajadores se recogen en su "Plan Formativo del Gobierno de Aragón", consultable en su web.