

Asistentes:

- **Gerente:** Alberto Gil
- **Vicegerente de RRHH:** Ángel Pascual
- **Vicegerente de Investigación:** Carmen Baras

Resumen de la situación actual de personal laboral (PAS, asociados y PI)

Tras la aprobación de la ley de presupuestos generales PGE (disposición adicional trigésimo cuarta, punto dos):

Dos. Los órganos competentes en materia de personal en cada una de las Administraciones Públicas y en las entidades que conforman su Sector Público Instrumental serán responsables del cumplimiento de la citada normativa, y en especial velarán para evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo. Así mismo, los órganos de personal citados no podrán atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con un contrato de trabajo temporal, ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la Administración respectiva, salvo cuando ello se derive de una resolución judicial.

todos los trabajadores laborales, tanto del Personal de Administración y Servicios (**PAS**) cómo del Personal Universitario Investigador (**PUI** o **PI**) que lleven más de 3 años con el mismo contrato o más de 24 meses encadenando contratos dentro de los últimos 30 meses, que no tengan la condición de indefinido no fijo no podrán volver a ser contratados en la Universidad una vez acabado su contrato. Ante esta situación Gerencia ha dictado una instrucción sobre la contratación del personal laboral. Esta instrucción estaba a la espera de la confirmación por parte de la Abogacía del estado. Esta respuesta llegó el martes de la semana pasada confirmando las tesis de gerencia. Así que la instrucción concreta las acciones a seguir:

- **Personal Docente e Investigador laboral (Asociados y PI):**
 - La LOU y la Ley de la Ciencia respectivamente, eximen del límite de concatenación de contratos del art. 15 del estatuto de los trabajadores.
- **PAS que pasó a indefinido no fijo:**
 - No le afecta la normativa.
- **PAS que lleve más de 3 años con el mismo contrato o más de 24 meses en un periodo de 30 encadenando contratos en la UZ, pero el proyecto del que sale su financiación continua:**
 - Se van a prorrogar todos los contratos que el proyecto lo permita, siempre y cuando haya una justificación para la prórroga y el proyecto tenga financiación.
- **PAS que lleve más de 3 años contratado en la UZ, pero el proyecto del que sale su financiación acaba ahora:**

- Si la persona lleva menos del límite legal (24 meses en un periodo de 30) se volverá hacer otro contrato por el periodo que le falta hasta el límite legal. Al llegar a ese límite se intentará renovar, si se puede.
- Será condición necesaria para la firma del contrato llevar menos del límite legal correspondiente; 24 meses en un periodo de 30 meses.
- En aquellos casos que el trabajador que se presenta a un puesto de PAS ha tenido un contrato de PI en la Universidad se entiende que si a los PI no les afecta la limitación de encadenamiento de contratos, esta antigüedad tampoco debe contar para el contrato como PAS.
- En el caso contrario, una persona que se presente a un puesto de PI no tiene limitación de encadenamientos, aunque haya estado anteriormente como PAS en la Universidad.
- **Contrato PAS nueva contratación en la UZ:**
 - Sólo se harán por 24 meses y no se podrá volver a contratar a la misma persona durante los siguientes 6 meses, ya que será condición necesaria para la firma del contrato

Esta instrucción se aprobó y envió al departamento de nóminas el viernes 06/10 para desbloquear la firma de contratos que estaban paralizados.

Solicité de forma oficial que pasaran la instrucción al Comité de empresa. El Gerente dijo que era sólo interna y fue muy reticente a enviárnosla. No se negó, pero dudo que llegue a enviárnosla.

Al margen de esto, el sábado 07/10 se aprobó un RD que modifica la ley de la ciencia:

[BOE Real Decreto Ley 14/2017](#)

En la Disposición final segunda se modifica la Ley de la ciencia en su disposición adicional vigesimotercera, introduciendo un tercer párrafo:

<<La excepción expresada en esta disposición se aplicará únicamente a las Administraciones públicas, organismos públicos, universidades públicas y otras entidades del sector público consideradas agentes de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación de acuerdo con el artículo 3.4 de esta ley, que formalicen contratos temporales para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica.>>

La interpretación de este tercer párrafo es que el ámbito de aplicación de los artículos, 20.2, 26.7 y 30 y el apartado 2 de la disposición adicional decimocuarta de esta ley se amplía a organismos públicos, Universidades Públicas... pero en el preámbulo II de este RD dice:

<<Por tanto, la propuesta no supone ampliar el ámbito subjetivo de aplicación de la excepción recogida en la disposición adicional vigésimo tercera, sino que es una aclaración de la misma, precisamente para que su aplicación sea la correcta y no quepa error en perjuicio del trabajador o del organismo o entidad contratante>>

Por lo que parece que ambas partes del RD son contradictorias por lo que su interpretación no es clara.

Si hacemos caso a la disposición final segunda podemos interpretar que el artículo 30 de la Ley de ciencia, que habla del personal técnico, se puede aplicar a la Universidad, pero si nos fijamos en el preámbulo este dice que el ámbito de aplicación no se amplía, así que no se puede aplicar a la Universidad.

Ayer por la mañana, gerencia envió este RD a su gabinete jurídico para que lo interpretara y además van a hacer una consulta no oficial (para que sea mucho más ágil) a la abogacía del estado para que complemente su respuesta de la semana pasada a la luz de este nuevo RD.

En la reunión de ayer, se centró básicamente en la interpretación de este RD. Gerencia reconoce que es una chapuza de redacción y que no saben cómo interpretarlo. Yo insistí en la interpretación de que el RD amplía el art. 30 a la Universidad, pero gerencia no quiere arriesgarse.

Al final se quedó en mantener la instrucción hasta tener alguna interpretación más segura del RD.

Otra posibilidad que planteó el gerente es intentar convencer a la DGA para que incluya en la Ley de la Ciencia Aragonesa una llamada al Real decreto diciendo que por motivos de igualdad el personal técnico también tiene que quedar eximido de la limitación de encadenamiento de contratos.

Solicité de forma oficial a Gerencia:

- La instrucción interna sobre encadenamiento de contratos
- Número de personas que tras encadenar contratos, acaban contrato y proyecto durante o al final de año 2017.
- Número de personas que podrían contratarse directamente desde los institutos y no asociados a proyectos de investigación.
- Número de personas que, en caso de que el RD del 7 de Octubre permita a la Universidades acogernos al artículo 30 de la ley de ciencia, se quedarían fuera por no pertenecer a proyectos de investigación.

También hablamos del personal interino asociado a programas temporales (Art. 10.c del EBEP)

La situación actual de este personal es:

- **Puestos RPT-ables:** Siguen como interinos hasta que sus puestos puedan salir a RPT.
- **Puestos No RPT-ables:** (Asociados a programas temporales):
 - Sujetos a oferta y demanda (Ej: Títulos propios, CULM...)
 - Con financiación periódica (Ej: Universa, financiación basal de Institutos...)
 - Crecimiento de competencia o de estructura técnica (Ej: Arquitecto UTC...)
- **Asociados a proyectos de Investigación:** Han pasado a laborales pero la antigüedad a efectos de encadenamiento de contratos empieza el día que han pasado a laborales.