



(18 DE FEBRERO 2016)

OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

- Simplificación de Escalas administrativas propias de la Universidad de Zaragoza con los objetivos de:
 1. Facilitar la movilidad del personal
 2. Favorecer el sistema de promoción y carrera profesional
- Implantación del Grupo B del EBEP de la Universidad de Zaragoza dando cumplimiento al compromiso de Gerencia con la representación sindical del PAS de la Universidad asumido durante la negociación de la RPT 2014

METODOLOGÍA DE TRABAJO

- Análisis de la Normativa de aplicación, otras fuentes de información y bibliografía específica.
- Estudio y valoración de sistemas de clasificación de escalas e implantación del Grupo B del EBEP en otras Universidades y Administraciones Públicas.
- Diagnóstico de la situación en la Universidad de Zaragoza.
- Establecimiento de criterios y unificación de términos y conceptos a utilizar en la propuesta.
- Elaboración de la propuesta de reordenación de escalas.
- Elaboración de la propuesta de equivalencia entre las escalas actuales y las nuevas.

Los criterios de trabajo para la elaboración de la propuesta se han establecido mediante:

- El análisis de las nuevas escalas tomando en consideración los conocimientos y competencias necesarios para el acceso a las mismas.
- Las funciones de los puestos de la actual RPT incluidos en el *Manual de Funciones de Puestos de Trabajo de la Universidad de Zaragoza* de diciembre de 2006.

NORMATIVA BÁSICA DE APLICACIÓN

- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, *de Universidades* [LOU]: Arts. 2.2. i, 73.1. y 75
- Ley Orgánica 5/2005, de 14 de junio, de *Ordenación del Sistema Universitario de Aragón* [LOSUA]: Arts. 38.1. y 39
- *Ley Orgánica* 2/2006, de 3 de mayo, *de Educación*
- Ley 7/2007, de 12 de abril del *Estatuto Básico del Empleado Público*. [EBEP]: Capítulo II, Arts. 72 a 76, DA7ª y DT3ª
- Anteproyecto *Ley de la Función Pública de Aragón*. [2014] [ALFPA]: Capítulo I, arts. 19 y 20 y DT1ª.
- Resolución de 28 de julio de 2000, de la Universidad de Zaragoza, por la que se publica el *Pacto del personal funcionario de administración y servicios de esta Universidad*. [PACTO]: arts. 45 a 49
- *Estatutos de la Universidad de Zaragoza*. Aprobados por Decreto 1/2004, de 13 de enero, del Gobierno de Aragón [mod. por Decreto 27/2011, de 8 de febrero]: [EUZ]: Art. 174
- *Resolución* de 17 de marzo de 2008, de la *Universidad de Zaragoza*, por la que se procede a la adaptación de las escalas propias de Administración y Servicios de la Universidad de Zaragoza a lo establecido en la disposición transitoria tercera del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Resolución, de 14 de mayo de 2014, de la Universidad de Zaragoza, por la que se publica íntegramente la *Relación de Puestos de Trabajo del Personal de Administración y Servicios de la misma* [corrección errores BOA 21/04/2015] [RPT_2014]

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

La actual clasificación de escalas propias de la UZ deriva de la aprobada por *Resolución* de 17 de marzo de 2008, de la *Universidad de Zaragoza*, por la que se procede a la adaptación de las escalas propias de Administración y Servicios de la Universidad de Zaragoza a lo establecido en la disposición transitoria tercera del Estatuto Básico del Empleado Público que reflejaba un total de 111 escalas y especialidades diferentes.

Este número se ha ido reduciendo con los años de forma que los puestos de la actual RPT_2014 se clasifican en 81 escalas y especialidades con la siguiente distribución por Grupo y Área Funcional:

Grupo	Subgrupo	Área Administración y Servicios	Área Técnica	Área Apoyo a Docencia e Investigación	TOTAL
A	A1	2	8	6	16
	A2	1	6	8	15
B					0
C	C1	4	17	9	30
	C2	4	9	7	20
TOTAL		11	40	30	81

Analizando estos datos con más detalle, junto con los aportados por la RPT_2014, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- Existe un elevado número de escalas dando como resultado una clasificación bastante compleja y poco operativa al establecer “escalas estanco” o “puestos de trabajo estanco”.
- Esta “atomizada” clasificación, condiciona de forma negativa tanto la movilidad del personal como la posibilidad de implantación de una carrera vertical y horizontal coherente.
- Esta situación se manifiesta, mayoritariamente, en el elevado número de especialidades de las escalas integradas en las Áreas Técnica (40 escalas diferentes) y de Apoyo a la Docencia y la Investigación (30) ya que muchas de ellas derivan, por su singularidad, del ámbito de clasificación laboral y son producto del proceso de funcionarización llevado a cabo hace algunos años en la Universidad.
- La denominación de las Escalas es excesivamente detallada de tal forma que, en algunas ocasiones, coincide exactamente con la de puestos de trabajo concretos.
- Existen Escalas a las que no pertenece ningún funcionario o un número muy reducido de ellos.
- Se detectan disfunciones en la nomenclatura de las escalas.
- Las especialidades agrupan funciones de diversa naturaleza, en particular, la denominada “resto de especialidades”.
- No hay adscripción de escalas al nuevo Grupo B establecido por el EBEP por lo que es necesario:
 - Definir sus funciones.
 - Determinar los niveles máximo y mínimo del Grupo.
 - Establecer posibles gradaciones en complementos y retribución.
 - Definir el perfil y requerimientos de los puestos de trabajo que integrarán las nuevas escalas.
 - Proponer sistemas de provisión y acceso.
- A la vista de la nueva propuesta de ordenación será necesario determinar los criterios de integración o equivalencia de las actuales escalas en las nuevas estableciendo, en su caso, las medidas transitorias que corresponda.
- Es necesario integrar el nuevo sistema con el desarrollo de la Carrera horizontal y la Evaluación del desempeño.

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LA PROPUESTA

✓ REDUCCIÓN DEL NÚMERO DE ESCALAS

La propuesta reduce de forma significativa el número de escalas tal como se refleja en el siguiente cuadro comparativo:

Grupo	Subgrupo	Área Administración y Servicios		Área Técnica		Área Apoyo a Docencia e Investigación		TOTAL	
		2014	Propuesta	2014	Propuesta	2014	Propuesta	2014	Propuesta
A	A1	2	4	8	11	6	5	16	20
	A2	1	4	6	4	8	5	15	13
B		-	2	-	3	-	1	-	6
C	C1	4	2	17	6	9	4	30	12
	C2	4	2	9	1	7	4	20	7
TOTAL		11	12	40	25	30	19	81	58

A pesar de la incorporación de las 6 nuevas escalas del Grupo B, se propone un menor número final al reducirse, significativamente, el número total de especialidades (de las actuales 57 pasan a ser 36 en la nueva propuesta) en particular, en las Áreas funcionales Técnica y de Apoyo a la Docencia y la Investigación, y reordenando las escalas del Grupo C.

Para ello, se ha aplicado el criterio de establecer escalas lo más generales posible que agrupen un mayor número de puestos homogéneos. El detalle de los puestos figurará en las características del puesto de trabajo a través de la RPT (Requisitos y méritos), en las nuevas fichas de función así como en las convocatorias de provisión, con el fin de garantizar la promoción o selección de funcionarios adecuados al puesto.

✓ CAMBIO DE DENOMINACIÓN DE LAS ESCALAS

Se ha simplificado la denominación de las escalas con el fin de adecuarlas a los niveles de responsabilidad y titulación de los puestos, eliminando las denominaciones identificadas con puestos de trabajo concretos y manteniendo la denominación de “técnico” exclusivamente para las nuevas escalas integradas en el Grupo B dada la Titulación exigida por el EBEP para el acceso.

La nueva denominación es la siguiente:

GRUPO A

Subgrupo A1: Escala Superior

NOTA: En la Escala de Letrados del Servicio Jurídico se mantiene la actual denominación al ser la establecida en los EUZ

Subgrupo A2: Escala Media

GRUPO B

Escala Técnica

GRUPO C

Subgrupo C1: Escala Especialista

Subgrupo C2: Escala Auxiliar

✓ SOBRE ESCALAS

La definición de escala utilizada para la reordenación ha sido la que establece el art. 75.1 del EBEP: “Cuerpos, escalas y especialidades que incorporan competencias, capacidades y conocimiento comunes acreditadas a través de un proceso selectivo”.

Las escalas se han agrupado teniendo en cuenta el nivel de titulación exigido para el acceso y, en su caso, las Familias profesionales.

Se ha considerado conveniente que en las nuevas escalas no exista la especialidad “Resto de especialidades”. Los puestos incluidos en esta escala se han integrado en aquellas nuevas que se han considerado afines de acuerdo con las funciones de cada puesto.

✓ INTEGRACIÓN DE ESCALAS

El sistema de integración de las escalas actuales en las nuevas propuestas será “por inmersión” automática de acuerdo con las tablas de equivalencia correspondientes declarándose las actuales a extinguir.

✓ SOBRE EL GRUPO B

Se propone la siguiente **definición de Grupo B**:

“Competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma, comporta responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico especializado. Exige la comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas”.

La propuesta de clasificación de las nuevas escalas del Grupo B es básica, una propuesta de mínimos que, en su caso, deberá concretarse una vez se cuente con el nuevo análisis funcional de puestos.

La **forma de implantación** debe hacerse por fases:

1ª. Creación de las Escalas en la que se integrarán los puestos del Grupo B (objeto de la propuesta que se presenta).

2ª. Determinar y definir los puestos de trabajo que integrarán las escalas de acuerdo con los requisitos de acceso. Estos podrán ser de nueva creación o ya existentes en la actual RPT (siempre que se adapten a las características definidas para el grupo B) y, en todo caso, deben ser negociados con la representación sindical tal como establece la normativa vigente.

Los puestos actuales o de nueva creación que puedan integrar las escalas y especialidades del nuevo Grupo B, se determinarán de acuerdo con las necesidades funcionales y estructurales de la Universidad y la nueva definición de funciones de los puestos.

3ª Provisión de puestos. La forma de provisión de los puestos integrados en Escalas del Grupo B desde puestos de Escalas del subgrupo C1 será la promoción interna cumpliendo el requisito, establecido en el EBEP, de estar en posesión del correspondiente Título de Técnico Superior o equivalente.

Es decir, se podrá acceder al Grupo B desde puestos del subgrupo C1 por promoción interna siempre que se cumplan los requisitos de titulación (Técnico Superior o equivalente). No obstante, también se puede seguir con la promoción al subgrupo A2 (sin necesidad de pasar por el grupo B), siempre que se cumplan, así mismo, los requisitos de titulación para el acceso a ese subgrupo ya que el sistema de promoción no se ha modificado y sigue siendo el mismo que el aplicado actualmente.

De acuerdo con los intervalos existentes en la actual RPT del PAS de la Universidad, el **nivel de los puestos** que integren las escalas del nuevo Grupo B estará comprendido entre el mínimo de 18 y el máximo de 24.

SOBRE ÁREAS FUNCIONALES

Se mantiene la clasificación de Escalas en las actuales Áreas funcionales, fijando una definición de las mismas y adscribiendo a ellas las nuevas escalas.

Definición de ÁREA FUNCIONAL: Elemento de ordenación organizativa de los Recursos Humanos de la UZ que consiste en la agrupación de puestos que desempeñan tareas que exigen conocimientos y destrezas comunes.

Áreas actuales:

Administración General (AG)
Apoyo a la Docencia y a la Investigación (ADI)
Técnica (AT)

Así mismo, con el fin de facilitar la transversalidad en la movilidad del personal, se propone la posibilidad de clasificar las diferentes escalas en áreas afines a efectos de provisión de puestos.

Definición de ÁREA AFÍN: área funcional distinta a la que ha sido encuadrado un puesto con la que tienen relación en función de los conocimientos y destrezas exigidos.

CONCLUSIONES

- La nueva propuesta supone el primer paso hacia una Plantilla de Referencia del PAS facilitando la movilidad del personal, permitiendo mayor flexibilidad para cubrir las necesidades de la Universidad y, en definitiva, mejorar el servicio que se presta a la Comunidad Universitaria y a la sociedad.
- Favorece la posibilidad de nuevas formas de carrera profesional basada en las competencias y en la evaluación del desempeño.

- Avanza hacia una Gestión integrada de los Recursos Humanos ya que su aplicación hace necesarios numerosos cambios en los siguientes procesos:

- ✓ **Relación de Puestos de Trabajo**

Deberán modificarse los puestos concretos que se vean afectados por la reordenación.

Redefinición y unificación de puestos con requisitos o méritos preferentes de acceso iguales.

Sistematización y simplificación de la denominación de puestos con iguales funciones y sistemas de acceso.

Otras modificaciones derivadas de la reordenación.

- ✓ **Elaboración de nuevos temarios** para el acceso y promoción a cuerpos y escalas de acuerdo con la integración realizada en las nuevas escalas.

- ✓ **Modificación del actual Baremo de provisión de puestos** de funcionarios de la Universidad de Zaragoza de acuerdo con la nueva reordenación de escalas en áreas funcionales y posible inclusión de un sistema de valoración de áreas afines.

- ✓ **Incidencia en la definición de funciones y valoración de puestos de trabajo**

- ✓ **Revisión de los criterios de Carrera profesional**

- ✓ **Actualización del sistema de Formación del personal** dirigido a la obtención de competencias o habilidades necesarias para la promoción y el desempeño.

- ✓ **Revisión de los sistemas de provisión y promoción**, desde y hacia las nuevas escalas, estableciendo los criterios y requisitos necesarios para el desempeño de los puestos y, en su caso, las normas transitorias necesarias para la implantación de la nueva clasificación.

DOCUMENTOS ANEXOS A LA PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA

Doc_1_Nueva Propuesta de Reordenación de Escalas propias de la Universidad de Zaragoza.

Doc_1_1 Presentación

Doc_1_2 Propuestas de reordenación, equivalencia de escalas y adscripción a Escalas de puestos de la especialidad “resto de especialidades”

Doc_2_Relación de Puestos de Trabajo integrados en Escalas de Laboratorio (Documento de Trabajo basado en la RPT en vigor)

Doc_3_Relación de Escalas propias del PAS (RPT_2014)