

## **RESPUESTA DEL PAS ADSCRITO A DEPARTAMENTOS A LA PROPUESTA DE ORGANIZACIÓN DEPARTAMENTAL DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA**

La propuesta de organización departamental precisa de un análisis formal y de fondo, pues la mera disminución del número de departamentos no garantiza una mejora de la calidad de la gestión ni de los servicios.

La centralización de los recursos humanos, actualmente descentralizados en los departamentos, lejos de conseguir *“dotar de servicios y prestaciones mejores, más eficientes y altamente especializados”* como se afirma en la propuesta, lo que va a conseguir es:

- Una disminución de la calidad en la atención administrativa a la comunidad universitaria (profesorado, investigadores, alumnado y personal de administración y servicios).
- Mermar la implicación del PAS adscrito a los departamentos.
- Perder la agilidad en el trámite de las tareas cotidianas.

Está todavía por conocer la operatividad de las UADs (Unidades de Atención Departamental) y su eficiencia, ya que no se han definido de forma suficientemente detallada sus funciones ni sus objetivos. Faltan motivaciones para su puesta en marcha. Quizás el modelo tenga sentido en Universidades y/o Centros pequeños, pero en grandes unidades la descentralización actual permite atender y resolver las necesidades del departamento y su profesorado con la mayor eficiencia en el menor tiempo posible.

Además, al tiempo que se crean macro departamentos (con un aumento de su complejidad y necesidades), la reducción del personal, su centralización en las UADs y el encargo de nuevas tareas, va a hacer que las direcciones de departamento no cuenten con el apoyo directo y personal que tienen ahora.

En la actualidad, 101 personas de administración adscritos a departamentos, el 6,5 % del PAS total, atienden el día a día de los 4.163 PDI y de los 2.042 alumnos de doctorado. Por su parte, las 105 personas de laboratorios adscritos a los departamentos, el 6,8 % del PAS total, atienden prácticamente el 100 % de las prácticas docentes de la Universidad de Zaragoza.

La propuesta del Gerente pretende que todo el PAS de departamentos incluido el técnico, esté adscrito a las UADs dependiendo orgánicamente del Centro. No se dice que dependerá funcionalmente del Departamento, sino que atenderá funcionalmente a los Departamentos. Algunos han querido entender que con esta medida se pretende establecer una *“flexibilidad”* que permita mover el Personal de Laboratorios y Talleres de uno a otro laboratorio con el fin de atender las posibles necesidades que pudieran producirse en todo el Centro, algo que choca con la actual rigidez impuesta por la Gerencia que ha impedido participar en un simple concurso de traslados de Técnicos entre Departamentos. Movilidad para promocionar horizontalmente no, pero flexibilidad para cubrir los huecos, sí.

---

### *Exposición de motivos: el modelo departamental ha demostrado su eficacia en la gestión*

---

El documento presentado por la Gerencia con fecha mayo del 2017 habla de las *“nuevas y viejas estructuras universitarias”*. La estructura departamental se creó en la Universidad de Zaragoza en el año 1987, modernizando la vieja estructura basada en las cátedras, y ha sido fundamental en el funcionamiento de la Universidad. Todo cambio o reforma es susceptible de mejorarse, pero creemos que eliminar la dotación directa de personal a los departamentos va a provocar una fuerte pérdida de la calidad de los servicios prestados debido, por un lado, a la gran minoración en el personal en los principales centros, y por otro, a la desmotivación que dicho cambio va a producir si es impuesto sin consenso ya que las principales partes implicadas en él no están de acuerdo en que se produzca.

El objetivo que parece buscar la propuesta de la Gerencia es la económica, aunque suponga un evidente deterioro de la calidad de la gestión.

La estructura departamental descentralizada lleva funcionando desde 1987 y el personal destinado a ellos ha demostrado sobradamente en estos treinta años su eficacia y eficiencia en la gestión administrativa y el apoyo a la docencia y a la investigación, primero organizando los recién creados departamentos, y después asumiendo todas las cargas de trabajo que se han ido generando (apoyo a la investigación, descentralización económica, concursos de acceso, doctorado, administración electrónica, elaboración y mantenimiento de páginas web...) y adaptándose a todos los cambios, estructuras y procesos que se han ido implementando durante todos estos años, a pesar de tener una media de edad de 50 años (frente a los 57 años de media del PDI), según el dato que facilita la Gerencia en su documento y en base al cual presupone que los trabajadores tienen una serie de deficiencias por tal motivo tales como: falta de renovación, innovación y actualización de distintas visiones y conocimientos en las estructuras administrativas.

En el documento se pone en evidencia que ninguna Carta de Servicios ha sido impulsada y aprobada en el ámbito departamental. En el Plan de Calidad de la Gerencia se establecía como acción concreta la elaboración de Cartas de Servicios en unidades y servicios. Así como en los centros se recibieron instrucciones para la constitución de grupos de trabajo, en los cuales han participado personal administrativo de departamentos, excepto en la Facultad de Derecho, en las secretarías de departamentos no se ha impulsado por parte de Gerencia la creación de grupos de trabajo para su implantación.

Es triste que nuestro trabajo y nuestra dedicación a la comunidad universitaria no estén reconocidos y, peor aún, estén minusvalorados.

### *Propuesta*

---

La propuesta es imperativa, pues ha sido elaborada unilateralmente, sin la participación de los diversos colectivos implicados, y adolece de falta de transparencia, tanto en sus objetivos finales reales como en su ejecución. Creemos que el principio de economía se impone al de la calidad, tanto cuantitativa como cualitativa, del servicio a la comunidad universitaria (profesorado, investigadores, alumnos y personal de administración y servicios).

Su procedimiento contradice lo manifestado por el Vicerrector de Prospectiva, Sostenibilidad e Infraestructuras desde el 25 de enero de 2017, fecha de la presentación de la Propuesta de Reestructuración, quien afirmó que *“primero se hablará de cómo deben organizarse los nuevos departamentos y después se establecerá con qué estructuras administrativas y técnicas deben contar. Ahora, en un plazo inmediato, no está previsto acometer ninguna medida relativa al PAS”*.

Proponemos que antes de llevar a cabo una modificación de tal magnitud e importancia se haga primero un estudio de las nuevas cargas de trabajo con la participación de todas las partes implicadas para llevar a cabo la modificación de la RPT, si hubiese lugar a ello.

Así mismo, si se produce una reducción del número de departamentos, los nuevos deberían contar, al menos, con el mismo número de efectivos, sin perder personal, y mediante medidas no traumáticas como acuerdos voluntarios, concursos de traslado y jubilaciones se vaya fijando el número final de personal adscrito a esos departamentos.

Zaragoza, a 1 de junio de 2017

**Preguntas a realizar a la Gerencia Mesa de PAS de 5 de junio de 2017**

---

1. Según nuestros Estatutos: “Los Departamentos son los órganos encargados de coordinar las enseñanzas propias de sus áreas de conocimiento en uno o más centros...”. Si ahora las UADs se vinculan a los Centros, ¿cómo se va a llevar a cabo esa coordinación?
2. ¿Cómo se van a gestionar económicamente los Departamentos? ¿Va a haber un presupuesto departamental único por Centro? ¿Quién será el nuevo Cajero Pagador?
3. ¿Cómo se gestionará el POD de un área que esté en distintos centros?
4. ¿Quiénes serán representantes de qué Departamentos? ¿Cómo se adscribirá ese PAS a esa Unidad?
5. ¿Cómo se va a llevar a cabo la remodelación? ¿Con un concurso general en toda la Universidad o con concursos específicos de cada Centro? ¿Cómo se desarrollará el procedimiento de redistribución del PAS a otros Centros o Unidades?
6. Forma de provisión de los puestos de JdN y PBA de la UAD, los destinos posibles de quienes no vayan a integrarla y de los interinos.
7. Mantenimiento de las condiciones administrativas y económicas (complementos) del personal y el riesgo de que quienes no integren la nueva unidad se vean obligados a promocionar “a la baja” o a ocupar puestos indeseados.
8. ¿Por qué no tienen todas las UAD la misma estructura? ¿No hace falta responsables de esa UAD en Huesca o en Teruel?
9. ¿Qué va a pasar con la carrera profesional?
10. ¿Qué va a pasar con los interinos?
11. ¿Qué va a pasar con el PAS del área técnica?
12. ¿Qué va a pasar con el resto del PAS\_UZ?
13. ¿Dónde van a estar físicamente ubicados, por quiénes se van a integrar y con qué funciones.
14. ¿Cuál será el tipo de jornada de estas UAD? ¿Se implantará jornada de tarde, turnos?
15. ¿Qué va a pasar con las personas que han obtenido plaza en el último concurso de JdN.
16. La Creación de estas unidades ¿tendrá que hacerse a través de las oportunas modificaciones de la RPT, o de un Plan de Empleo?
17. En cuanto a la definición de funciones: ¿van a desempeñar las nuevas UAD funciones a añadir a las que ya marca la RPT para las JdN?
18. ¿Serán funciones derivadas de nuevos procesos académicos y administrativos o se van a asumir funciones de otras unidades como las Secretarías de los Centros, por qué no pueden asumirse con la actual estructura?
19. ¿Va realmente a ahorrar personal y tareas la anunciada fusión de Departamentos? ¿Cómo encaja eso, por otro lado, con la creación de esas nuevas plazas de JdS de las UAD?
20. ¿Cómo se va a mantener el actual grado de eficacia y eficiencia en la atención a los Departamentos con la mitad de personal?
21. ¿Convertir la atención directa en indirecta es mejorar la eficacia y la eficiencia?
22. ¿Conforme a qué ratios se ha decidido que el actual funcionamiento de las Secretarías de los Departamentos es inadecuado, inoperativo, ineficaz o ineficiente? ¿Cuántas quejas del PDI, de los estudiantes o del público hay? ¿y a través del Defensor Universitario?
23. ¿En qué medida puede garantizarse que las UAD supondrán un plus en la gestión sin pérdida de lo que las Secretarías de los Departamentos ofrecen en la actualidad?
24. ¿Cuáles son las referencias a la normativa vigente que afecta a derechos y obligaciones de los trabajadores afectados?
25. ¿Por último, la propuesta de reorganización del PAS se ha separado de la reforma de los Departamentos, lo cual parece ilógico al tratarse de asuntos relacionados pues afectan a personas que están adscritas a las mismas estructuras. No deberían incardinarse estos dos procesos?