

REUNIÓN REESTRUCTURACIÓN DEPARTAMENTAL – SUBGRUPO II – 15 DE DICIEMBRE DE 2017

Se hizo una petición general por parte de PAS, Directores y estudiantes de que nos presentaran un resumen o acta de cada reunión. La respuesta fue que no se iban a hacer ya que como no somos un órgano colegiado no se está obligado, cada uno somos libres de hacer los resúmenes que queramos.

Nos aclararon que estas reuniones no son grupos de trabajo, son reuniones para escuchar las opiniones de los distintos colectivos y con todas ellas Gerencia y sus asesores prepararán una nueva propuesta de reorganización. No se están estudiando situaciones concretas.

También quisieron puntualizar que cuando en el anexo III dice: *“En el área técnica de laboratorios y talleres: Las propias a la gestión de prácticas y al mantenimiento y gestión de laboratorios y talleres coordinados por PDI adscrito a los departamentos de referencia de la UAD ”* no se refieren a la formación de una UAD con un PDI como coordinador, si no que hacían referencia a la actual relación PAS-PDI.

REPRESENTANTES DE DIRECTORES

El PAS de laboratorios que atiende a Docencia se encuentra principalmente organizado por áreas muy diferentes entre ellas. Dependiendo del centro la transversalidad se ve muy difícil debido a la especificidad.

La especialización del PAS es fruto de la formación de muchos años, éste es un valor añadido que no se debe de perder. Si se va a producir movilidad entre áreas se deberá dar formación a estas personas y no hay que perder de vista el impacto económico que esto supondría.

El PAS dedicado a docencia debe de estar en el centro (gestión de compras, apoyo a estudiantes,...), la cercanía es primordial.

Proponen adscripción a área y centro.

Como se ve por el ejemplo de Veterinaria en la Universidad hay muchos modelos de organización, unos dan servicio a toda la Universidad, otros a áreas en concreto, otros a una Facultad. Un único modelo de organización no es posible. Lo importante es que tanto el PAS como su responsable estén cerca y esto se va a definir con la dependencia funcional que ha de quedar clara en la RPT.

Se vuelve a solicitar saber qué es lo que no está funcionando, qué queremos mejorar, qué servicio no funciona bien y dónde se necesita personal, para poder arreglarlo. En docencia se está funcionando bien y en tiempo, no se entiende qué se quiere cambiar.

Se preguntaron si en el nuevo catálogo de funciones que va a realizarse se podrían plantear una serie de tareas primarias y alguna de corte transversal que permitiesen que en caso de baja o situación similar un PAS pudiese sustituir a un compañero de otro área ausente.

Algún director comentó que la adscripción a área no era posible siempre, ya que no permiten garantizar una jornada laboral completa. Se le aclaró que ya existe PAS que da servicio a más de un área cuando el departamento es multiárea. Como existen tanta variedad de situaciones, el modelo no puede ser único.

Como resumen de la reunión por parte de una directora dijo:

- Las UAD no tienen sentido para el PAS de laboratorios, pregunto si alguien se oponía a esa conclusión y nadie dijo nada.
- Dependencia funcional de los que se depende en la RPT (problema plazas de Teruel, depende del Vicerectorado y no de las áreas a las que dan servicio).
- Personal asignado a departamentos en lugar de áreas.
- Coordinador de área será el interlocutor con el PAS de laboratorios.

REPRESENTANTE DE DECANOS

Contemplando la especificidad, hay que intentar optimizar los recursos para que se haga un reparto de tareas análogo en todas las áreas, ya que ahora no siempre es así, hay áreas con mayor carga que otras únicamente por motivos históricos.

Debería de existir la posibilidad de cubrir las bajas entre PAS de distintas áreas.

Se debe buscar un modelo que manteniendo la especificidad de los puestos de trabajo, permita ganar en flexibilidad para obtener una mayor eficiencia.

GERENTE Y VICERRECTOR DE PROSPECCIÓN

Se quiere buscar áreas que presenten una mayor flexibilidad y que generen la posibilidad de una carrera profesional ampliamente demandada por este colectivo. Como comentario indican que pueden existir dos modelos según la constitución:

- Áreas por su cometido
- Áreas por su especificidad.

La estructura en la que hay una única persona especializada no es operativa y no funciona, ahora tenemos la oportunidad de crear áreas que puedan dar servicio siempre, independientemente de bajas, vacaciones, etc. En las áreas en las que hay una única persona se podría estudiar el unir áreas próximas.

Se va a hacer una renovación de las funciones, las actuales datan de 2009 y están obsoletas. La idea es lanzar en PeopleSoft una aplicación, que todavía está en preparación, para que el PAS proporcione la información. Posiblemente se hará en enero.

Por un miembro de laboratorios, para la atención de los laboratorios se ha propuesto crear un especie de SICUZ.

REPRESENTANTE PAS DE LABORATORIOS

En la mayoría de los puestos, el trabajo que antiguamente hacía una persona ahora lo hacen varias personas, y aunque antes el trabajo se hacía, la atención que se daba era muy básica. Actualmente se ofrece una atención especializada de mayor calidad con tiempos de respuesta mucho menores.

La especialización de las plazas en muchos puestos viene dada por la utilización de equipamientos específicos. No por tener un perfil semejante se va a poder solucionar los problemas que se generan durante

las prácticas y se solucionarán a tiempo sin evitar perder esa sesión prácticas, al tener un equipamiento específico su mantenimiento en un tiempo adecuado no lo puede hacer cualquiera de la misma especialidad.

La adscripción definitiva debe dejarse muy clara y sin lugar a interpretaciones, de forma que, quede claro a quien debemos atender (por ahora parece que será a departamento). No nos sirve que aunque no cambiemos y solo atendamos los mismos laboratorios (en todo momento nos dicen que seguiremos igual), tengamos adscripción al centro, ya que puede traer problemas con personal de otros departamentos, que por no dejar clara esa relación exijan hacer uso del laboratorio o de su personal.

Si existiese transversalidad, apoyo a otras áreas, la atención que se podrá dar a estas áreas sólo puede ser básica, muy genérica.

REPRESENTANTE DE ESTUDIANTES

Hay que realizar un análisis de todas las realidades y sus especificidades, lo que nos dará un modelo plural. Si juntamos distintas áreas, será necesaria formación para el personal y esto conllevará impacto económico.

Preguntan si la especialización a la que todos los colectivos hacen mención es previa o se adquiere por la experiencia en el puesto.

Las funciones describen que hace cada uno. La transversalidad a la que se ha hecho referencia en esta reunión puede utilizarse para facilitar la movilidad del PAS

También preguntaron por el perfil que se va a pedir en el futuro para la provisión de estos puestos transversales.

Diversidad de puestos de laboratorio en Veterinaria

Un ejemplo claro de la diversidad que existe entre los puestos de PAS de laboratorios y por lo tanto de la imposibilidad de un modelo único, lo presentaron desde veterinaria, pues tienen personal dando servicio según los siguientes modelos:

1. Atención departamental: dando apoyo unos a docencia y otros a investigación y subdividido según unidades como Patología, Anatomía, Farmacología, etc.
2. Hospital clínico universitario: Gran diversidad de tareas distintas con una especialidad en muchos casos total, por ejemplo el anestesista del hospital, sólo hay uno.
3. Servicios de la Facultad, como puede ser el servicio de radioisótopos que da servicio a toda la Facultad (o Universidad??). (En este momento se sugirió la posibilidad de su pertenencia al SAI)
4. Servicio de experimentación animal. Pertenece al SAI. El personal tiene conocimientos muy específicos, los puestos tienen características muy particulares.

Con esta reunión se dio por terminado el tema del PAS de laboratorios y talleres, en la próxima reunión se tratará la reestructuración del PAS administrativo que si no hay cambios de última hora, viernes 26 de Enero.