**Reunión 9 Marzo Subgrupo II.**

**Objetivo: COMENTAR CONCLUSIONES DEL SUBGRUPO POR PARTE DE GERENCIA Y HACER LOS MIEMBROS DEL SUBGRUPO LAS MATIZACIONES Y COMENTARIOS QUE SE QUISIERAN AÑADIR.**

El gerente vuelve a explicar que este es un grupo de trabajo para ayudar en la toma de decisiones por parte del equipo de gobierno

Reflexiones sobre lo tratado hasta ahora:

No todos los centros somos iguales, la solución no puede ser única

El gerente dice que nos mandará un documento que recoja lo tratado en el subgrupo, tendremos unos días para completar o añadir a ese documento y es el que pasará al equipo de dirección.

En paralelo se está realizando un estudio de funciones de todo el personal de la universidad, se hacen funciones que no se ven, hay solapamientos…en abril se espera tener resultado de esas funciones, estos datos servirán de ayuda para reflexionar en la toma de decisiones en la reestructuración del PAS.

La organización del PAS de departamentos no puede salir de una mera agregación de cómo queden después de la reestructuración, tiene que ser algo más, una propuesta desde el equipo de dirección para racionalizar los servicios de personal, infraestructuras…

Si aplicamos la política de calidad, todo es revisable y mejorable, ya que se basa en la mejora continua.

En algunos sitios puede ser adecuado centralizar, sobre todo donde no hay sedes departamentales.

No se puede perder la proximidad.

Debería haber más coordinación con los centros, en cuestiones económicas y en calidad. Al presentar este punto desde el PAS de administración se aclaró que las cuestiones económicas fue una reflexión de una persona, que en ningún momento fue ratificada por ninguna otra persona de la reunión, y que tampoco dijo que se debiera centralizar la gestión económica. La opinión que manifestamos como PAS es que desde luego no se debe centralizar la gestión económica tampoco.

El gerente continúa diciendo que hay que reflexionar sobre estas cosas y coordinar con los departamentos también sobre su calidad.

No se trata de ahorrar según el gerente, sino de optimizar en un contexto de pocos recursos.

Hay una gran atomización del PAS de administración, 1,6 de media por departamento en administración. Nos pregunta directamente si creemos que la fórmula “atómica” de Jefe de Negociado/Auxiliar es buena entonces para nosotros. Lo hace de una forma como si luego decir que sí nos fuera a perjudicar, por lo que le preguntamos directamente ¿dónde está la trampa? Le decimos también, en respuesta a su pregunta que el que sea buena o no esa (u otras fórmulas) depende de todos los elementos y circunstancias concretas de que se acompañen.

Y en definitiva se queda con las siguientes ideas, según él:

* UAD en algún sitio. A lo que se le matiza que sólo en los centros que no tienen sedes departamentales o en aquellos que las tienen sólo para el profesorado de Dptos. cuyas sedes no están en el centro, y no con recursos que ya tengan los Dptos. actuales.
* Técnicos de laboratorio dependan de las áreas con cierta versatilidad
* Más colaboración con los centros, en gestión y calidad. A lo que se añade que nuestra petición va más por la coordinación con todos los servicios, especialmente con los centrales de la Universidad, que habitualmente nos lanzan los procesos sin que conste que nos encomiendan muchas tareas y sin coordinar cuál es el mejor momento ni la mejor manera según lo que otros servicios o el propio centro ya nos ha lanzado.

Los vicerrectorados de Huesca y Teruel se crearon con el mismo tipo de personal asociado a los vicerrectorados para dar un servicio general, en Huesca se modificó al ver la necesidad que tenía la Politécnica y la dispersión física que existe en el Campus de Huesca (se encuentra en las afueras).

Anabel Elduque, representante de Directores de Dpto.:

Se sigue sin contestar qué se quiere mejorar. Posteriormente representantes del PAS apoyamos lo que ha dicho y nos contesta Serón que hay 18 páginas en el documento inicial en el que se explican los “qués y por qués”. Le contestamos que en esas 18 páginas es precisamente donde radica nuestro malestar porque en nuestra forma de verlas desvalorizan nuestro trabajo, se basan en premisas falsas y van a crear un empeoramiento de la gestión y de la calidad en vez de lo contrario.

Elduque continúa preguntando qué objetivos tiene esto… los pide por escrito.

Si falta personal en otros sitios o si se quieren gestionar las bajas, que se diga claro.

La administradora de Huesca loa los beneficios del modelo centralizado de su centro, lo cree extrapolable a otros sitios. Sobre este comentario, desde el PAS de laboratorios se indicó que lo importante es saber a quién atendemos y damos servicio, si únicamente es una vinculación al centro puede traer muchos problemas.

El decano de ciencias, indica que también existe un problema de disparidad en la asignación de personal en los departamentos, dos departamentos con la misma carga docente y el mismo número de profesores, uno tiene la mitad de PAS que el otro. ¿Qué hacemos con este problema? La mejor utilización de los recursos que tenemos es una responsabilidad colectiva, debemos distribuirla lo mejor posible

Pone sobre la mesa también el problema de falta de personal técnico que dé soporte en los institutos de investigación ya que la tarea principal del personal de laboratorios es la docencia, aunque dé algún apoyo a la investigación, nada más que algún apoyo. El gerente contestó que este tema de falta de personal técnico en los institutos se está tratando con la DGA.

También dijo que para cubrir las necesidades de personal no solo se está mirando al personal de los departamentos, también se están estudiando otras unidades.

Uno de los objetivos es compartir competencias entre distintas unidades/servicios, por ejemplo doctorado, calidad… Lo importante es establecer como coordinarlo entre los distintos servicios.

Volvemos a introducir el tema de que las funciones y tareas que se realizan están en algunos casos bastante por encima del nivel de cualificación teóricamente exigido para los puestos y que no somos tramitadores sino gestores y técnicos, tanto los auxiliares como los jefes de negociado, cada uno en sus responsabilidades. Afirma el Gerente en algún momento que no tienen dinero para gastar más, de lo se puede deducir que no contempla la posibilidad de mejora laboral en este sentido.

El decano de Veterinaria comenta que inicialmente recibieron un rechazo total a la propuesta de reestructuración y que en general no hemos hecho un ejercicio inverso proponiendo otra propuesta de reestructuración, a lo que la directora de QI respondió que ese no era nuestro trabajo que es Gerencia quién debe de hacer nuevas propuestas.

Belén indicó que no estábamos realizando una oposición destructiva, que a lo que nos oponemos es a ESA reestructuración tal y como está propuesta.

El gerente da por concluida la labor del subgrupo y reitera que nos mandará un documento que recoja lo tratado en el subgrupo y que tendremos unos días para completar, añadir o matizar respecto al contenido de ese documento y que a continuación se pasará al equipo de dirección.