



En la siguiente reunión de trabajo de la Comisión Permanente de la Junta de Personal con el Gerente y Vicegerente, los asuntos tratados son los siguientes:

1.- Medidas a adoptar ante las elevadas temperaturas.

Ante la ola de calor que se ha producido a finales de mayo y en el mes de junio, la antigua Facultad de Educación, ha sufrido situaciones críticas de malestar. La primera medida a adoptar fue la compra de 100 ventiladores (medida que no palió la situación). Por tal motivo, Gerencia dio instrucciones de comprar 46 equipos de refrigeración (pingüinos), encargando a la UPRL que hiciera un análisis de las necesidades y de los sitios donde se tenían que situar. Se decidió instalarlos en zonas comunes y no en despachos.

El Gerente nos dice que van a formalizar un protocolo de actuación para paliar estas situaciones (se negociará en la próxima Mesa Sectorial del PAS), que consistirá en flexibilizar los horarios, entrando y saliendo antes, preservando la atención al público, con la consiguiente recuperación del tiempo durante todo el año.

2.- Ceses de PAS temporal e interino a partir de septiembre.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece en su artículo 10.1.c, relacionado con el personal interino, que la ejecución de programas de carácter temporal, no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto. En consecuencia, el próximo 17 de septiembre es el tope máximo que permite la ley para corregir la situación de la Universidad de Zaragoza con el personal que se encuentra en dichos programas de carácter temporal (siendo todos ellos puestos fuera de la RPT).

La Gerencia ha analizado la situación creando cuatro bloques de personal diferenciado y sin tener que dejar su puesto de trabajo el 17 de septiembre.



- a) Los puestos estructurales que están fuera de la RPT, siendo una parte esencial de la estructura de la universidad. Es un bloque grande, 42 o 43 personas, esta estructura se quiere introducir en la RPT.
- b) Aquellos puestos que están fuera de la RPT, pero que les afectan las fases 1 y 2 de la RPT. Los de la fase 1 se introducirán en octubre con su ejecución, y en el año 2018 con la fase 2. Son alrededor de 9 efectivos.
- c) Puestos en los que sí será de aplicación programas de carácter temporal, como los vinculados a la existencia de títulos propios, programas temporales anuales cada año distintos, etc... Estos puestos están condicionados a la demanda, entonces no se pasarán a la RPT. Se activarán año a año en función de la necesidad. Son unos 55 efectivos. Si este personal se activa muchos años, al final se harán estructurales y habría que introducirlos en la RPT.
- d) Puesto de fuera de la RPT, pero ocupados por funcionarios de carrera, dichos puestos son alrededor de 17 efectivos. Este bloque no tiene ningún problema porque la DGA conoce y paga dicho bloque, van a estudiar puesto por puesto a ver que deciden con cada uno. Pero nos recalcan que dicho bloque no crea conflicto, porque la DGA conoce estos puestos y los asume.

El Gerente a la vuelta de vacaciones se va a reunir con la DGA, para intentar introducir a todos los del bloque a), que son los que habrá que negociar y llegar a un acuerdo. Y del resto, se dejará un margen para ir incorporando esas estructuras de personal. Por todo ello, a partir del 17 de septiembre todo el personal integrado en los anteriores bloques va a continuar en sus puestos de trabajo. El personal fuera de RPT que no encaja en dichos bloques, sí serán cesados, posiblemente menos de 8 personas, y son por causas completamente objetivas.



3.- Propuestas para la Jubilación anticipada de personal funcionario.

En el Pleno de la Junta de PAS de fecha 13 de julio de 2017, se acordó por mayoría, transmitir a la Gerencia la preocupación por el tema de la jubilación anticipada del personal funcionario, así como algunas soluciones que podrían establecerse.

Por ello, como propuesta inicial y principal, transmitimos a la Gerencia, que permita de forma voluntaria al personal funcionario laboralizarse a partir de los 61 años (dualizar las plazas), para poder acogerse a la jubilación anticipada con contrato de relevo, como actualmente realiza el personal laboral.

Gerencia manifiesta que pueda entenderse como un fraude por la Seguridad Social, y que esta llevara a la universidad al juzgado, porque verdaderamente serían ellos quien pagaran finalmente a los trabajadores. Gerencia se compromete a analizar la petición por su servicio jurídico y en la próxima Mesa Sectorial del PAS nos comunicaran su respuesta.

4.- Ruegos y preguntas.

1ª Pregunta:

¿Por qué en las últimas convocatorias de oposiciones no sea contado con la Junta de personal?. Además, tenemos cuestiones sobre los tipos de temarios que se han preparado; las adaptaciones, el equipamiento donde se van a realizar los exámenes (no es lo mismo una mesa que una silla de pala para hacer el examen); los tiempos y criterios de corrección del segundo ejercicio, las grabaciones de las pruebas de informática también en formato pdf, etc....

El Vicegerente nos comunica sobre los temarios que se ha intentado que haya un bloque común de normativa general, que los opositores tengan conocimientos de la universidad; de los funcionarios; del procedimiento administrativo y un bloque específico para cada una de las oposiciones.



De los supuestos de informática se dice que se van a dar unas instrucciones al tribunal para que tenga en cuenta las cuestiones planteadas.

En el tema de los equipamientos, se va a intentar que las mesas no sean de palas, pero también dependerá del número de opositores.

2ª Pregunta:

¿Tenemos alguna nueva noticia sobre la fusión de los dos locales de reprografía del campus del actur en uno solo?

El Gerente nos comunica que no tiene ninguna noticia al respecto, pero que se informará y nos lo hará saber.

3ª Pregunta:

¿Tenemos alguna nueva noticia sobre los procesos de funcionarización que se van a realizar en la universidad, al personal laboral que ha reingresado y lo ha solicitado?

El vicerrector nos transmite que aún no se ha realizado nada sobre el asunto en cuestión.

4ª Pregunta:

¿Tenemos alguna nueva noticia sobre la puesta en marcha de un sistema que garantizara la transparencia de la gestión de la lista de espera, con el fin de que todos los integrantes de la lista pudieran conocer en todo momento el orden en el que se encuentran para poder ser llamados?

El vicerrector nos transmite que están buscando una solución y pronto nos dirán.

5ª Pregunta:

¿Tienen obligación las secretarías de los departamentos de gestionar los estudios propios?



La Gerencia nos pide datos concretos, pero que de todas formas indagaran sobre el asunto, porque no tenían conocimiento de ello.

1º Ruego:

Se han producido quejas por los participantes de los últimos concursos a jefaturas de negociado, concretamente en lo relativo a la memoria. Nos indican que tanto el lugar de la exposición no era el adecuado para hacer unas presentaciones en calidad, y lo más importante, el poder conocer un procedimiento de normalización de las memorias, es decir, saber en qué formato hay que entregarlo, la estructura que busca la comisión, las valoraciones de los méritos (las hacen a posteriori), etc.

El Vicegerente nos manifiesta que no tiene que haber una normalización de las memorias, que cada candidato debe reflejar y presentar lo que quiera (no es obligatorio hacer una presentación informática). Y en relación a los espacios serán conscientes para posteriores convocatorias.