



En la siguiente reunión de trabajo de la Junta de Personal con la Gerencia los asuntos tratados son los siguientes:

1.- Candidato propuesto por la Junta de PAS para el intercambio de alojamientos entre universidades.

Por mayoría de la Junta de PAS, se designó como nuevo miembro de la Comisión del Intercambio de Alojamiento de la Universidad de Zaragoza (CIAU), a José Ignacio Hernández Rifaterra, acordándose dar traslado a la Gerencia para tratar las condiciones de su nuevo puesto.

Gerencia acuerda con la parte social que el nuevo representante de la CIAU tenga una reducción total de su puesto de trabajo de origen, para ocuparse plenamente de su nuevo cometido. Se le pedirá un informe sobre las actividades que realiza para que en posteriores años se compruebe si la plaza necesita una dedicación a tiempo completo o de forma parcial. El inicio de sus tareas empezará a partir del próximo 1 de diciembre.

2.- Obligación de resolver en plazo las resoluciones acordadas.

Se acordó desde la Junta de PAS instar a Gerencia para que los problemas o preguntas que se le planteen se solucionen en unos plazos concretos, y no se dilaten en el tiempo.

Hay temas pendientes como el grupo de trabajo que afecta a las oposiciones y su consecuencia en las listas de espera; el grupo de trabajo para tratar las jornadas irregulares de varios servicios de la universidad; la transparencia para cubrir plazas en atribución temporal de funciones; así como algún tema reclamado en muchas ocasiones como es la puesta en marcha de las Fases I y II de la RPT.

Gerencia nos informa que tienen intención de cumplir con la palabra dada y resolver todos los temas pendientes. Se establece que en la primera quincena de enero se constituyan los



grupos de trabajo, proponiéndose en la primera reunión un calendario de actuaciones en dichos grupos.

Además, nos asegura Gerencia, que las plazas de la sección de PDI que están sin convocar como corresponde según el Pacto/Convenio, se convocarán en el mes de enero. La Junta insiste en la transparencia de todos los concursos, así como que se convoquen públicamente todas las plazas en atribución temporal de funciones a toda la plantilla. La Gerencia da su palabra que así será.

3.- Complemento de trabajo en sábados, domingos o festivos.

La Junta instó a Gerencia a que se actualizara uno de los tramos horarios en relación a este complemento enunciado. Actualmente cuando el trabajo se realiza en sábado, domingo o festivo por más de 7 horas y media se cobran 70 euros, por ello solicitábamos que se cobraran 70 euros cuando la jornada supere las 7 horas de trabajo y no las 7 horas y media.

La Gerencia acordó con la parte social que sería más justo cobrar el complemento en vez por tramos, por horas. Se establece que en la próxima reunión se pondría precio a la hora y se suprimirían todos los tramos.

4.- Días adicionales de vacaciones por antigüedad.

De nuevo se solicita a Gerencia que tome ya una decisión sobre el asunto en cuestión. Es decir, que se decida en establecer si los días que se obtienen por antigüedad se disfrutan al día siguiente que se generan (Resolución de 16 de septiembre de 2015, de la Secretaría de Estado de las AA.PP.), o por el contrario, al año siguiente como establece nuestra normativa 1/2008 sobre jornadas, horarios y permisos del PAS.

Gerencia nos dice de nuevo que lo tienen que pensar y en la próxima reunión ya nos dirán algo.



5.- Reorganización del SAD.

Se solicitó información a Gerencia por la supresión de las jornadas de mañana y tarde a dos trabajadores del Servicio de Actividades Deportivas. Además, a uno de ellos le han cambiado de puesto de trabajo, realizando otras funciones, sin haber recibido ninguna información por escrito y solo de palabra. La Gerencia nos indicó que se pondría en contacto con los responsables del SAD y les instarían a que se lo comunicaran por escrito a los trabajadores afectados. Pero a fecha de la reunión los trabajadores aún no habían recibido por escrito ningún comunicado.

Gerencia nos indica que van a reiterar a los responsables del SAD que comuniquen por escrito las nuevas condiciones laborales de los trabajadores afectados.

6.- Transparencia listas de empleo.

Se solicitó a Gerencia 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. La Gerencia en la reunión anterior nos informó que iba a solicitar la aplicación informática de gestión de bolsas de empleo que utiliza el Gobierno de Aragón.

De la gestión que se ha realizado con el Gobierno de Aragón nos transmite la Gerencia que el programa que usan no se puede trasladar a la Universidad, y la solución técnica es más complicada de lo que creían en un principio, por ahora van a informar desde la web (para verte en qué lugar de la lista te encuentras), y seguirán intentando solucionar la parte técnica por medio de alguna aplicación.



7.- Información sobre la obra del edificio Interfacultades.

Los trabajadores que siguen trabajando en el edificio volvieron a solicitar a Gerencia información sobre posibles riesgos para la salud por las obras que se están produciendo (posible amianto que pudiera haber).

Gerencia les informó que es improbable que hubiera amianto en el edificio, pero de todos modos se va a proceder a encargar un estudio para confirmar la ausencia de amianto y, en su caso, su posible incidencia. El resultado del estudio se trasladará a los trabajadores afectados así como a la Junta de PAS.

8.- Solicitud de curriculum en las convocatorias.

Se solicita a Gerencia que no sea obligatorio la presentación de curriculum en las próximas convocatorias, ya que está disponible en la sección de PAS, y simplemente se añada lo que no esté incluido en el mismo.

Gerencia señala que el curriculum se pide porque es una cosa viva y es mejor entregarlo en beneficio del candidato. Pero, el que no quiera aportarlo no va a ser excluido, se tendrá en cuenta simplemente lo que conste en el expediente.

9.- Aplicación práctica del código 48 del People Soft.

Se insta a Gerencia que se pronuncie sobre algún problema de compensación que se ha originado en la aplicación del código 48 del People Soft (Desarrollo de funciones inherentes al puesto de trabajo dentro o fuera de la localidad de destino).

Gerencia manifiesta que ha podido ser algún problema puntual y no afecta a la globalidad de la plantilla, queriendo dejar cerrado este tema.



10.- Complementos salariales en la aplicación Alfresco.

Se solicita a Gerencia que en la aplicación Alfresco, donde se dispone de datos sobre la plantilla, y concretamente en relación a los complementos salariales, que los complementos por investigación y por apoyar en estudios propios sean visibles, ya que actualmente no aparecen.

Gerencia nos informa que lo comprobará, pero no se sabe si podrán llevar a cabo la petición. La Junta le informa que sin son complementos que aparecen en la nómina si deberían aparecer.

11.- Promoción Horizontal.

Se solicita información sobre la promoción horizontal.

Gerencia nos indica que no la tienen prevista por el momento, pero que como no aumenta en nada las retribuciones salariales lo van a estudiar.

12.- Criterios de Cese.

La Junta de PAS informa a Gerencia que no se han llevado a cabo correctamente los criterios de cese establecidos por la Universidad (resolución de 20 de septiembre de 2016) en la conserjería de la Facultad de Ciencias de la Salud y el Deporte, concretamente en la Clínica Odontológica.

Gerencia nos informa que posiblemente sea un error, y que si ha sido así lo corregirá.