



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.- Jornadas irregulares (reanudar el grupo de trabajo o preparar acciones alternativas).

Ante la falta de finalización del grupo de trabajo de jornadas irregulares, la Junta de PAS reitera a la Gerencia para concluir y hacer efectiva una propuesta definitiva.

Gerencia nos informa que se solicitó a los responsables de las unidades donde son necesarias las jornadas irregulares datos precisos sobre el número de personal afectado, y horarios reales en los que ejecutan sus funciones (esta aportación por parte de los responsables aún no ha sido remitida a Gerencia). Con todos estos datos objetivos observados y estudiados por parte del grupo de trabajo se aplicarán en los términos recogidos en el Pacto-Convenio lo referente a las jornadas irregulares. Gerencia recalca que con dos o tres reuniones más, la propuesta estará finalizada.

La Junta de PAS finalmente subraya, que la propuesta tenga unos criterios comunes para toda la Universidad.

2.- Información sobre el envío de las funciones de los puestos.

El envío de las funciones de los puestos a la plantilla a través de los responsables ha ocasionado dudas en la forma de cumplimentar dichas funciones, así como cuál es el fin de ese envío de funciones. Por ello, la Junta de PAS solicita información a Gerencia, y si alguien va a informar de forma general como rellenar dichas funciones.

Gerencia informa que los responsables son los que van a informar si se manifiestan dudas, y muchos ya han enviado las fichas de las funciones de los puestos al personal a su cargo, algunos vía people soft, otros a través de archivos, pero el fin es actualizar las funciones que realmente se realizan por la plantilla, hay que adaptar las funciones al siglo



XXI, para diseñar formación específica en algunos puestos, habrá perfiles diferentes ante necesidades diferentes.

En una primera fase se cotejarán todos los datos por la unidad de racionalización, y en una segunda fase, con los grupos de trabajo que se creen al efecto, se hará un análisis para ser conocedores de las características de los distintos puestos, tanto las comunes como las específicas, y así se observará la realidad de la plantilla. Por último, en una tercera fase, se perfilarán las acciones a realizar dependiendo del análisis de los datos, como por ejemplo se puede sugerir una formación específica en determinados puestos. Toda esa información, con datos precisos de los puestos, será la utilizada entre otros parámetros para una pronta modificación de la RPT.

Por todo, la Junta de PAS aclara que no aceptará que a partir de la presente encuesta de funciones se añadan o modifiquen funciones si no se negocian de la manera oportuna. Las encuestas de funciones solo pueden servir para conocer y actualizar la actividad actual de los puestos de trabajo.

3 - Promoción Interna (calendario de los diferentes grupos e información sobre los temarios).

En primer lugar, la Junta de PAS solicita a Gerencia la propuesta definitiva de las plazas convocadas a promoción.

Gerencia nos comunica que en la próxima Mesa de Negociación a principios de junio, nos trasladarán un documento con el plan de promoción 2018/2020. Las promociones se comenzarán a realizar en el año 2019, debido a que este año el presupuesto está cerrado, y habrá que aumentar el presupuesto en su capítulo I para el período siguiente. Este proceso que durará tres años, podrán incorporar las vacantes que se produzcan por jubilación.



En relación a los temarios, la plantilla quiere saber si se van a actualizar los temarios, como ha sucedido en los puestos básicos de auxiliares administrativos y de servicios generales, o serán como las últimas convocatorias de promoción interna.

Gerencia nos informa que no es lo mismo el turno libre que la promoción, pero cuando sepan realmente que temarios van a ser los más ajustados a las próximas convocatorias nos los comunicarán.

4 - Oferta de empleo público del 2018 (plazas definitivas).

La Junta de PAS solicita a Gerencia el documento definitivo de la oferta parcial de empleo público para este año 2018.

Gerencia nos informa que ya se ha remitido la propuesta de OEP 2018 al Gobierno de Aragón para su autorización. Con el visto bueno de la DGA, se publicará en el BOA.

Además se informa que se intentará sacar de nuevo otra oferta parcial en el 2018, según los presupuestos finales del Estado y la Comunidad Autónoma, con el 90% de las plazas vacantes.

5- Información sobre los próximos concursos de traslados.

Ante la presente convocatoria de concurso de traslados de puestos básicos, se le pide información a Gerencia sobre la misma.

Gerencia nos traslada, que había unos errores en algunas plazas y estando a tiempo para subsanar en el BOA, se corregirán, y además se informará por iunizar a toda la plantilla. Además nos comunican, que la incorporación de los concursos de traslados coincidirá con los aprobados de las ofertas de turno libre de puestos básicos.



6- Información sobre los procesos de la fase I de la RPT.

La Junta de PAS solicita información sobre los diferentes procesos de la fase I de la RPT (laboratorios, jefes de sala de bibliotecas, jefes de reprografía...).

Gerencia nos informa que las plazas que faltan de salir de técnicos de laboratorios van a ir publicándose poco a poco.

La Junta incide con los técnicos de laboratorio de la Especialidad Agropecuaria donde se les podría aplicar el mismo criterio utilizado con los dos Técnicos de la Especialidad "Resto de Especialidades", sin necesidad de realizar el concurso de méritos, al ser los únicos que pueden presentarse a esas plazas.

Gerencia nos comunica que también hay una plaza en Huesca, y si tendrán que realizar el correspondiente concurso de méritos.

Además, también nos informan que los concursos de jefes de sala de biblioteca y jefes de reprografía están ya en marcha y se publicarán próximamente.

7- Regulación de las compensaciones en periodos de cierre energético.

Desde la negociación del calendario del año 2017 (noviembre del 2016) estamos intentando regular las compensaciones de los trabajadores que prestan sus servicios en cierres energéticos. Por ello, la Junta de PAS quiere instar a Gerencia que en la siguiente Mesa de PAS se negocie, y se cambie el criterio que tiene Gerencia que trabajar en período de cierre energético es trabajar como en un día normal. Además, queremos que nos den la información sobre las personas afectadas por los cierres energéticos y el presupuesto que ello conlleva.

Gerencia le parece bien que se negocie en una Mesa de PAS, y que nos facilitarán los datos que les solicitamos. Pero, que ellos siguen considerando que los cierres energéticos no son festivos, y por ello no se pueden abonar de esa misma forma.



8- Actualización de la carrera profesional (hasta que se negocie la futura evaluación del desempeño).

La Junta de PAS solicita a la Gerencia que actualice la carrera profesional de los trabajadores que en teoría ya han cambiado de tramo, así como los nuevos trabajadores que no han tenido la posibilidad de acceso a la carrera profesional de las últimas oposiciones aprobadas.

Gerencia nos informa que el presupuesto de la carrera profesional está congelado por parte del Gobierno de Aragón debido a la estabilidad presupuestaria, y no se puede modificar ni actualizar. Además nos informan, que hay una sentencia de la Unión Europea y de algún juzgado de lo social en España, que se están pronunciando a favor que los interinos cobren el complemento de la carrera profesional. Por ello, o en los nuevos presupuestos se tiene en consideración esta nueva premisa, o para el mismo numerador monetario, habrá mucho más denominador (funcionarios de carrera e interinos) que perciban el complemento de la carrera profesional.

9- Ruegos y Preguntas.

1º Ruego:

El Acuerdo de 10 de julio de 2012, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que aprueba la adaptación de prestación de servicio por edad avanzada del personal funcionario de administración y servicios, establece que el disfrute de esta reducción de jornada, se podrán realizar distribuido opcionalmente en períodos diarios, semanales o mensuales.

Por ello, la Junta de PAS solicita a la Gerencia que en todos los centros se cumpla la normativa y se tenga el mismo criterio uniforme. Debido a que en algún centro al trabajador que ha solicitado la reducción por períodos mensuales (por días a acumular



durante el año, con un máximo de 2 meses) se cumple la normativa y solo pueden disfrutar por días enteros. En cambio, trabajadores del mismo centro que han solicitado la reducción en períodos diarios (reducción de 42 minutos cada día), se les permite esta reducción y además, como todas las horas de reducción van al mismo código 74 del people soft, disfrutar de la reducción por días enteros. Por ello, se produce una discriminación entre los trabajadores del mismo centro.

La Junta de PAS, propone que podría crearse un código diferente al código 74 de people soft, para diferenciar las horas por edad avanzada de las horas originadas por ejemplo por servicios extraordinarios.

Gerencia nos comunica que trasladará a los responsables que se debe cumplir la normativa, y cada trabajador que haya solicitado una u otra reducción deberá cumplirla.