



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.- Informe del Sr. Gerente.

El Gerente nos informa que el Consejo de Ministros dio luz verde con efectos 1 de julio a la subida salarial del 0,25% adicional vinculada a la evolución del PIB de 2018 para todos los funcionarios. El segundo acuerdo para la mejora del empleo público, firmado en marzo de 2018, preveía una subida fija del 2,25% en 2019, que ya se aplicó en enero, más un alza variable del 0,25% si el PIB de 2018 aumentaba más de un 2,5 %, un repunte que finalmente fue del 2,6 %. Por ello, aunque el Consejo de Ministros aún no ha notificado nada al conjunto de las Administraciones Públicas, la Universidad ha calculado el incremento y ya lo ha solicitado al Gobierno de Aragón, tramitándose el pago tan pronto como sea pueda, posiblemente en septiembre u octubre del 2019.

Por otro lado el Gerente nos informa que dentro de una universidad saludable, en relación a las actividades deportivas del SAD, los precios que abonan el pdi y el pas se van a equiparar a los que pagan los estudiantes.

2.- Promoción Interna.

Gerencia nos informa que las plazas ofertadas para el año 2019 se van a convocar en el último trimestre de este año.

En relación a las plazas del grupo C1, solo se va a realizar un único examen teórico-práctico, estableciéndose la fecha de los exámenes posiblemente a primeros de año del 2020, facilitándonos los temarios en la próxima reunión de Mesa de PAS.

En relación a las plazas de los grupos A1 y A2, aún no se han definido los tipos de exámenes y temarios.



3 – Reducción jornada edad avanzada, criterio sobre sustituciones.

Gerencia nos informa que cada vez se jubila el personal más tarde debido a la prolongación de la jubilación ordinaria que estableció el Gobierno, y los servicios están notando esta circunstancia. Por ello, el Gerente nos informa que enviarán a los responsables la recomendación de fomentar el gasto diario de esta reducción, y en el caso que la acumulación sea por días completos se les recordará que no se sustituye por este motivo al personal, excepto las excepciones que valore Gerencia.

La Junta de PAS subraya que habría que valorar la sustitución del personal, ya que hay servicios que más de la mitad de los trabajadores tienen la reducción por edad avanzada y el trabajo recae en el resto de compañeros. Gerencia señala que habrá que valorar todo el documento en su conjunto.

4 – Solicitudes y preguntas.

1ª Solicitud: Interlocución con Gerencia.

La Junta de Personal insta a la Gerencia que se acorte el espacio de tiempo entre una reunión y la siguiente, debido a que se acumulan muchas consultas de los trabajadores y en estas reuniones de Junta-Gerencia se podrían resolver, usando la Mesa de Negociación para lo que es realmente, temas de negociación.

La Gerencia está de acuerdo, convocando a la comisión permanente de la Junta de PAS todos los últimos viernes de mes comenzando en septiembre. Y convocar Mesa de Negociación cuando haya temas específicos de esa Mesa.

Instamos para que las reuniones de Mesa sean también más frecuentes y así no contengan tanto contenido para negociar, Gerencia está de acuerdo.

2ª Solicitud: Jornadas Especiales.

La Junta de Personal solicita que se solucione la problemática de los colectivos que tienen “jornadas especiales” (sad, granjas, paraninfo...), ya que es un tema que lleva mucho tiempo sin



resolverse, (podría usarse el mismo criterio que los informáticos del área de sistemas, en relación a un complemento fijo en nómina).

Gerencia reconoce que es un tema con mucho retraso y van a realizar un estudio de los trabajadores que realizan su jornada de lunes a domingo, para comprobar la viabilidad de establecer un complemento que repercuta en la nómina trasladándolo a la RPT.

3ª Solicitud: Biblioteca CAI.

Hay servicios como en la biblioteca CAI donde solo hay 3 trabajadores para la jornada de mañana y de tarde. Cuando se quedan dos, uno de mañana y otro de tarde, no pueden disfrutar de los 30 minutos de descanso. En algunos servicios en horario de tarde acaban su jornada 30 minutos antes pero no en todos, y en el turno de mañana si hay un solo trabajador no puede disfrutarlo. Por ello, habría que regularlo igual que con la tarde, es decir poder entrar 30 minutos más tarde al servicio o buscar otras medidas en computo mensual.

Gerencia señala que como son situaciones puntuales, lo más apropiado sería que el tiempo de descanso no disfrutado se incorpore como horas disponibles para el trabajador.

Y por otro lado, también se les deniega el disfrute de vacaciones en junio y septiembre, aunque las necesidades del servicio lo permitan, por la simple opinión del responsable "por lo que pueda pasar". La normativa establece que solo podrán disfrutar del descanso en esos meses un 25% del personal, evidentemente cuando se redactó esa normativa no se refería a servicios de menos de 4 trabajadores. Se tendría que regular otras medidas para los servicios con 3 o menos trabajadores.

Gerencia está de acuerdo y establecerá que ese porcentaje del 25% no afecte a los servicios con menos de 4 trabajadores, así como la negativa de conceder vacaciones en junio o septiembre solo sean por necesidades del servicio, no "por lo que pueda pasar".

4ª Solicitud: Licencia por asuntos propios.

Como bien indica el pacto-convenio del PAS en su artículo 65, las licencias estarán supeditadas a las necesidades del servicio, pero en alguna ocasión se abusa de esas necesidades del servicio. A veces,



se le comunica al trabajador que se le deniega la licencia por necesidades del servicio justificándolo en que “es que el trabajo que haces solo lo sabes hacer tu”. Las necesidades del servicio deberían ser provisionales en un periodo fijado de antemano, y el trabajador poder disfrutar la licencia en otro periodo de tiempo, no puede ser permanente la necesidad del servicio. O solo, estar justificada esa necesidad del servicio por concurrir algún permiso o licencia de algún compañero en el mismo periodo, alguna IT, etc... Por ello, solicitamos que hay que justificar bien esa negación de la licencia y no usar el genérico “necesidades del servicio”.

Gerencia nos informa que la atomización de muchos puestos en la universidad ha llegado a producir consecuencias como la que enunciábamos. Por ello, manifiesta que como por la licencia se cotiza al trabajador durante todo el tiempo que está en esa situación, las vías alternativas serían calcular los sobrantes de cotización, es decir, o descontar el porcentaje de cotización del trabajador en tiempo y contratar a otro trabajador por el tiempo que ya no cuesta dinero a la universidad (por ejemplo el trabajador ha solicitado una licencia por 2 meses, entonces hasta que no hayan pasado 15 días aproximadamente no se contrata a nadie), o contratar a un trabajador desde el primer día de la licencia pero con una reducción de jornada del 25 % (que sería el porcentaje aproximado de cotización).

Gerencia estudiará los casos.

5ª Solicitud: RPT Otri, título B2.

Los trabajadores de la OPE (oficina de proyectos europeos) vieron en la última modificación de la RPT que se les pedía como requisito el C1 de inglés. Por ello, se valoró que los trabajadores de la OTRI (grupo A), cuyas funciones son parecidas en relación a las comunicaciones, tendrían que tener como requisito el nivel B2 de inglés reflejado en la RPT, ya que es una necesidad del puesto.

Gerencia nos comunica que tendrá que valorar la incorporación de ese requisito en la RPT.



6ª Solicitud: Altas temperaturas.

Debido a las altas temperaturas se solicita que se tenga en cuenta medidas preventivas para paliar en determinados edificios las carencias de aire acondicionado, como por ejemplo el edificio de zootecnia de la facultad de veterinaria.

Gerencia nos indica que las indicaciones para paliar el calor que se hicieron el año pasado siguen vigentes, así como estar dispuestos a utilizar criterios de flexibilidad en el horario todo lo posible. También nos indican que con la unidad de prevención de riesgos se elaboró y activó un protocolo para los servicios donde no había climatización.

1ª Pregunta: Pago Carrera Profesional.

¿Cuándo se va a proceder al pago de la carrera profesional del personal temporal o interino?

Gerencia nos informa que el abono será en la nómina de septiembre.

¿Cuándo vamos a tener una nueva convocatoria para todos los demás que ya cumplen requisitos y no los cumplían en 2015, tanto temporales, interinos, fijos o funcionarios de carrera. Así como los que ya lo cobran y han pasado de tramo?.

La universidad solicito a la DGA que el 0,20% de los fondos adicionales fueran destinados para la carrera profesional, pero a fecha de hoy con un gobierno en funciones no han tenido respuesta.

2ª Pregunta: Situación del personal de Departamentos que se extinguen.

Ahora ya se sabe con seguridad que departamentos se extinguen por no llegar al mínimo que establecen los Estatutos de la Universidad en relación a su profesorado (se podrá constituir un departamento con un mínimo de quince profesores a tiempo completo, de los cuales diez serán funcionarios de los cuerpos docentes universitarios, y al menos, cinco doctores). ¿Qué se va a hacer con estas trabajadoras?



El Gerente nos comunica que la idea que llevan a falta de hablar con los responsables de los centros, sería que siguieran adscritos al centro, como apoyo a las unidades predepartamentales o a las secretarías de los centros.

La Junta señala que sería necesario estudiar cada caso, debido a la edad, régimen jurídico o necesidades concretas de las afectadas.

Gerencia indica que si estudiara cada caso personalmente.

3ª Pregunta: Jefes de Sala de Biblioteca y Encargados de Reprografía.

¿En qué situación se encuentran estas convocatorias que se paralizaron?.

Gerencia nos indica que es un proceso que está paralizado pero con las modificaciones en la RPT de la próxima Mesa de Negociación, y sin vulnerar la libre concurrencia, saldrán de su estancamiento.

4ª Pregunta: Listas auxiliares administrativos inglés.

¿Por qué se ha eliminado la lista de auxiliares administrativos especialidad inglés? (este personal entró en una bolsa de trabajo haciendo un examen oral).

Gerencia nos comunica que desde la entrada en vigor de la lista de espera de auxiliares administrativos, y de acuerdo con la normativa de listas de espera, no puede haber esa duplicidad de listas, sino que solo se mantiene la última vigente y entre los integrantes de la misma se busca al personal que cumpla el requisito de inglés cuando sea necesario, sin que nadie sea penalizado de la lista si no cumpliera el requisito.