



En la siguiente reunión virtual de trabajo de la Comisión Permanente de la Junta de Personal compuesta por José Luis Pérez (CCOO); Manuel Tricas (CGT); Carmen Arilla, Sonia Espallargas, y Rubén Lafuente (SOMOS); Juan Manuel Germes (UGT), con el señor Gerente y Vicegerente de Recursos Humanos, los asuntos tratados son los siguientes:

- **Reducción de la temporalidad en el empleo público.**

La reunión de Mesa de PAS que se iba a celebrar el pasado 16 de septiembre se suspendió porque no se habían establecido todavía las medidas concretas para la **reducción de la temporalidad en el empleo público.**

Por ahora no van a convocar nada porque habría bastantes litigios y van a utilizar el principio de precaución.

La oferta del 2018 que caducaba el pasado agosto no corre peligro ya que son circunstancias especiales.

También, habrá que recalculan las promociones y las ofertas de empleo público pendientes, porque habrá que definir lo que es susceptible de consolidar. Se establecerán unos criterios para realizar las consolidaciones de empleo de puestos, no personas que los hubieran ocupado, que lleven más de tres años ocupadas por interinos, ya sea por vacantes, sustituciones, programas de carácter temporal, sustituciones de personal laboral temporal, tanto de puestos establecidos en RPT, como los que no están en RPT y están presupuestados por Gerencia.

Gerencia espera a convocarnos a finales de mes para tratar el asunto en profundidad, porque ya se sabrán las propuestas políticas en el Gobierno.

- **Promoción de los grupos A.**

A raíz que el juzgado de lo Contencioso admitió a finales de julio un recurso sobre la **promoción de los grupos A**, reduciendo a la mitad las plazas que se convocaban, y



atacando frontalmente lo establecido en el artículo 17 del Pacto, Gerencia nos informa que hay actualmente dos recursos contra la sentencia dictada por el juzgado. Uno por parte de la Universidad a través de la abogacía del Estado, y otro presentado por los afectados, y de momento la parte acusadora no ha presentado ninguno.

El Gerente nos indica que había pros y contras de continuar con el proceso, pero él fue el que insto a que siguiera el proceso, porque consideró que, si se paraba, le daba “cancha” a la parte demandante. Esperamos que todo salga bien finalmente para los opositores.

También nos indica, que se ha creada una lista de espera con los integrantes del proceso selectivo en cuestión, para ocupar plazas de A1 y A2, teniendo preferencia antes que otros para cubrir esos puestos. Nos trasladan y así se lo hacemos llegar a Gerencia, sobre la legalidad de esa lista de espera, porque las listas, se crean a partir de procesos selectivos finalizados, y este, está aún sin finalizar.

#### - **Evaluación del desempeño.**

Nos informan que en breve se llevará a una Mesa de PAS, la **Evaluación del Desempeño**, tras la propuesta de metodología interpuesta por la Inspección General de Servicios. Se implantará un proyecto piloto, y se pondrá en marcha vinculándolo a la carrera horizontal y a la financiación.

#### - **Funciones de los puestos.**

Tras la publicación de las **funciones de los puestos** por la Inspección de Servicios, no han quedado claras muchas de ellas en algunos puestos, ya que son muy generales. Esto ocurre mayoritariamente en funciones de laboratorio. Además, en otros puestos, las funciones no son exactamente las que se realizan.



Gerencia nos comenta que se han lanzado estas funciones para que el personal que ocupa esos puestos sean conocedores y se vayan afinando. En los laboratorios habrá que afinar con las funciones específicas.

Se sugiere abrir una vía de comunicación entre el trabajador y su responsable, para señalar las funciones que no se corresponden con el puesto. Y en el caso que no haya acuerdo entre estos, el trabajador podrá enviar las sugerencias directamente a la Inspección General de Servicios y al Gerente.

- **Revisión de niveles y complementos:**

Instamos a Gerencia a empezar a revisar los niveles y complementos de muchos puestos de la RPT. Hay muchos colectivos que, de acuerdo con su actualización de funciones, no se corresponden con los complementos que perciben.

Gerencia nos comunica que el estudio de las funciones va a permitir afinar y ajustar los niveles y complementos de los puestos, tanto de puestos básicos, como de niveles 24 y superiores. Este tema se podrá abordar completamente al año que viene cuando la financiación esté asegurada.

En breve nos van a traer a una Mesa de PAS, las solicitudes de modificación de RPT, con los informes de la Inspección General de Servicios, para llevarlos posteriormente al Consejo de Gobierno para su aprobación definitiva.

- **Intercambio de vacaciones:**

Se pidió información a la Junta por parte de Gerencia de cuando se estableció y donde se decidió el establecer un pago de 5 euros por persona y día para disfrutar del **intercambio de vacaciones**, con la finalidad de una posible subida al poder incluirlo dentro de precios públicos de la Universidad (que cada año se va modificando).



Manifestamos que la Junta fue la que decidió que se pusiera un precio (algo simbólico) para evitar que hubiera tantas renunciaciones que se estaban produciendo. Así que, en el caso de establecer un nuevo precio o quitarlo, le corresponde a la Junta, y no a ningún otro órgano de la Universidad.

Gerencia nos indica que tiene que asignarse a una UP (unidad de pago), por lo que el tratamiento es de precios públicos.

Llegamos a un acuerdo que como es un servicio dentro del Plan de Acción Social de la Universidad, los precios que se establezcan anualmente, serán a propuesta de la Junta de Personal.

- **Polideportivo Río Isuela (Huesca):**

Se plantea a la Junta, la problemática que lleva sufriendo la instalación de climatización y calefacción del **polideportivo Río Isuela** desde su inauguración en 2005.

Este edificio se construyó con problemas estructurales, en relación a las instalaciones, donde hasta la fecha solo han hecho arreglos para poder solventar el tema. Teniendo en cuenta, además, que no tiene ventanas y no se puede renovar el aire, por los fallos constantes que sufren.

El Gerente nos comenta que los conocedores del problema, y sabiendo que es un problema estructural han trasladado al Vicerrector de Infraestructuras, al Director del Servicio de Mantenimiento y a la UPRL para que se hagan las adaptaciones y modificaciones necesarias para que funcione correctamente. Este tema también se llevó al Comité de Seguridad y Salud a través de sus Delegados de Prevención.



- **Comisión de Teletrabajo:**

De acuerdo con la actual normativa de Teletrabajo de la Universidad, existe una **Comisión de Teletrabajo**, que, entre sus funciones, existe la de evaluar las solicitudes de teletrabajo denegadas. Por ello, solicitamos a Gerencia poner en marcha dicha comisión.

Gerencia nos indica que en breve se reunirá dicha comisión, y que, aunque haya salido una normativa en la Administración General del Estado, la Universidad seguirá con su normativa actual. Dejando claro, que la presencialidad asociada a la docencia, no tiene que implicar que el teletrabajo varíe, ya que el teletrabajo ha llegado para quedarse.

- **Estudio Plazas Discapacidad:**

Llevamos bastante tiempo detrás de este tema y poco se ha avanzado. Una cosa es publicar las plazas que pueden ir por turno de discapacidad, y otra bien distinta, es **evaluar los puestos** donde pueda ir personal con distintas discapacidades, que es lo que no se ha hecho. Creemos que la Universidad de Zaragoza tiene que avanzar en ese sentido lo antes posible, ya que la DGA tiene bien definidos los puestos en ese sentido.

Gerencia nos indica que, a través de la OUAD, y la UPRL, se van a perfilar y definir los puestos compatibles con todo tipo de discapacidades. Además, se hará formación de sensibilización a toda la plantilla.

- **Sustitución de bajas de personal:**

Se están produciendo situaciones complicadas en servicios porque **no se sustituye al personal** que está de IT con la premura necesaria.

Hay servicios con pocos trabajadores, como en el Departamento de Electrónica y Comunicaciones, o en la biblioteca de la CAI entre otros, donde se están produciendo esas



circunstancias, y en el segundo caso, les están anulando incluso vacaciones en periodo estival porque no se han sustituido a tiempo a trabajadores que llevan varios meses de IT.

Consideramos que es un tema importante a tratar con Gerencia porque está limitando o anulando derechos de los trabajadores.

A raíz de esta información se le comenta a Gerencia si hay alguna directriz de no cubrir puestos básicos de biblioteca tras la marcha del anterior director de la biblioteca.

Gerencia nos indica que, en muchos servicios, la petición de sustitución se hace bastante más tarde del inicio de la IT, por ello hasta que se autoriza, y se formaliza en el servicio de personal, la incorporación del nuevo candidato se prolonga en ocasiones demasiado.

Pero nos señalan, que Gerencia, no tiene ningún interés en no cubrir los puestos, y los que son urgentes se cubren a la mayor brevedad posible, aunque hay circunstancias en las que no se puede ser muy ágil, ya que los procesos de llamamiento son bastante rígidos.

En relación a los puestos de biblioteca no hay ninguna directriz de no cubrir los puestos, y los puestos de dirección se autorizarán en breve. Y si algún trabajador ha salido perjudicado por tener que anular vacaciones por necesidades del servicio, el Pacto-Convenio regula ampliación de días de vacaciones por ese motivo.

#### - **Traslados de Laboratorios y Talleres:**

No se están produciendo **traslados en laboratorios** de acuerdo con la normativa actual. Quedándose puestos vacantes por jubilación en algún servicio, como no se producen traslados, se llama a lista de espera, sin dar opción al personal fijo del mismo servicio a acceder por libre concurrencia como ocurre en puestos de administración.

Gerencia nos comunica que tenemos razón, y de inmediato dará instrucciones a la sección de selección y formación para que se saquen las plazas de laboratorios a concursos de traslados y de méritos.



- **Tiempo de descanso durante la jornada:**

Nuestra normativa interna, establece que se tendrá **derecho a una pausa de 30 minutos de descanso**, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de al menos 5 horas y media, que se computarán como trabajo efectivo.

Se ha dado el caso de algún trabajador que hace la pausa al final de su jornada, con el visto bueno de su superior directo, pero su administrador o jefe de servicio, se lo están haciendo recuperar porque no vuelven a fichar la salida del trabajo en fichador sino a través de la aplicación people soft.

Solicitamos a Gerencia que nos explique la arbitrariedad que se está produciendo en algún servicio.

Gerencia nos indica que se informará sobre el tema en cuestión y posteriormente nos comunicará.

- **Colegio Mayor Santa Isabel.**

En el **colegio mayor Santa Isabel** se han tabicado puertas, no hay limpieza, y no se ha comunicado exactamente las obras que se van a realizar. Solicitamos información sobre las obras que se van a realizar y en qué plazo. Además, queremos información con la situación del personal que trabaja en el colegio.

Gerencia nos comunica que el cierre es por razones técnicas. El edificio necesita una reforma integral, que todavía no se sabe cómo se va a abordar, si con recursos propios o vía licitación. De momento va a estar cerrado 2 años, y por ahora se limpia cada 15 días.

Se ha comunicado a los trabajadores del colegio que se trasladen al colegio mayor Pedro Cerbuna. En el caso del oficial de mantenimiento, uno se queda en el Cerbuna y el otro se irá a la UTC.



- **Historial médico.**

Se pregunta a Gerencia porque al cambiar de servicio médico de prevención, tiene que ser el trabajador quien vuelva a presentar de nuevo toda la documentación.

Gerencia nos comunica que es por la Ley de Protección de datos.

La Junta considera que si tuviéramos un servicio propio no ocurrirían estos casos.