



En la siguiente reunión presencial de trabajo de la Comisión Permanente de la Junta de Personal compuesta por: Isidro Acín y Rubén Lafuente (SOMOS); Ana María Tello y Juan Manuel Germes (UGT), Alberto Novellón (CGT); Félix Álvarez (CSIF); Guillermo Valiente (CCOO); con el señor Gerente y Vicegerente de Recursos Humanos, los asuntos tratados son los siguientes:

Circular 1/2019 Selección de PAS Provisión de Puestos.

Uno de los objetivos de esta circular, atendiendo a las peticiones sindicales, era dar cobertura a puestos mediante provisión temporal, con el criterio de ofertarlos en primera instancia al personal funcionario de carrera.

Tras una reunión de la Junta con trabajadores del SICUZ nos comentaron que ya llevaban un tiempo viendo que plazas de su entorno se estaban cubriendo o incluso alguna nueva vacante actual, se iba a cubrir desde lista de espera antes de ofrecerse al personal funcionario de carrera. El argumento del responsable era que se generarían movimientos y podía agravar la situación de interinidad.

Comentamos a Gerencia que no estábamos de acuerdo con la situación que estaban sufriendo los trabajadores funcionarios de carrera del SICUZ, (que igualmente se estaba produciendo la misma situación entre el personal de laboratorios), ya que no estaban teniendo la oportunidad como en otros puestos y servicios, de acuerdo con la circular enunciada, de poder moverse en comisión o atribución temporal de funciones y desarrollar su carrera profesional. Y en relación a la interinidad, se iba a producir en un puesto u otro de acuerdo con el movimiento del funcionario de carrera pero que agravar no se iba a agravar.

Gerencia nos traslada que sí se ha llamado antes de lista de espera en algunas situaciones por dar más agilidad a la cobertura de puestos, pero que en aras de nuestra petición y de acuerdo con la circular comentada, sí se convocarán las plazas con carácter temporal previamente al personal funcionario de carrera.



Colegio Mayor Pablo Serrano.

En relación a lo comentado en el punto anterior, el puesto de jefe de negociado del colegio mayor de Teruel se ofreció a lista de espera en vez de a personal funcionario de carrera. Ahora se ha convocado por motivo de urgencia en una libre concurrencia al funcionario de carrera. Si el motivo era la urgencia, desde un principio de debía haber ofrecido directamente al personal funcionario de carrera.

Evaluación del Desempeño.

El Reglamento de sistema de Evaluación del Desempeño del PTGAS establece que el personal que durante el ejercicio a evaluar haya estado en situación de incapacidad temporal para poder ser evaluado deberá haber desempeñado funciones por un periodo mínimo de 6 meses, aunque no sea de forma continuada.

Trasladamos a Gerencia que conocemos casuísticas del personal que no han estado el mínimo de 6 meses como establece la norma y deberíamos considerar tal situación ya que la próxima evaluación se producirá en el año 2026, en relación a los años 2024 y 2025, y es mucho tiempo que el trabajador no pueda tener una evaluación del desempeño, asociada finalmente a la carrera profesional y claro está al incentivo económico.

También preguntamos a gerencia desde qué fecha se va a tener en consideración para cobrar el complemento de carrera profesional asociado a los últimos años de trabajo, es decir, por ejemplo, si cumples los 62 años en mayo, si se cobra a partir de mayo o desde el 1 de enero del año en el que los cumples.

Gerencia nos comunica que en breve nos vamos a reunir en Mesa de PTGAS para aprobar un nuevo reglamento de la carrera profesional (distinto al de la evaluación del desempeño) y allí podremos abordar casuísticas como la mencionada de las ausencias por IT o la consideración de la fecha para poder cobrar la carrera profesional.



Plazas Ofrecidas en Concursos de Traslados:

En último concurso de traslados de ASG se han ofrecido solo unas plazas y no todas las vacantes, solicitamos información de qué criterios han utilizado.

Gerencia no informa que ofrecen los puestos vacantes de las personas temporales que las ocupan que tengan tres o más años de antigüedad o estén cerca de llegar, contando como referencia julio de 2021 y ordenan ese listado de vacantes según esa antigüedad. A partir de ahora ese va a ser el criterio.

Méritos de los Baremos.

Nos hacen llegar alguna convocatoria, como una ampliación de lista de espera de T.E. de Laboratorio y Talleres, especialidad mecánica, donde en los méritos a valorar se puntúa ser autor/coautor de comunicaciones a congresos nacionales e internacionales, así como haber realizado publicaciones científicas nacionales e internacionales.

También en una provisión temporal de Jefe de Negociado Departamento de Expresión Musical, Plástica y Corporal se valora el manejo de fondos europeos.

Por ello comunicamos a Gerencia que esos méritos son excesivos para las plazas de ese nivel.

Gerencia nos informa que son excesivos y tanto la sección de selección y formación como los sindicatos, cuando nos envían la información, tendremos que revisar este tema para que no vuelva a pasar.

Máster Propio en Fisioterapia Manual Ortopédica (OMT):

Este Máster lo estaba ocupando una persona de forma provisional que en reiteradas ocasiones había solicitado que se valorara subir a nivel 20 el puesto, en vez de 16 como



se convocó originalmente, ya que las funciones que hacía era de un jefe de negociado y no de un puesto básico.

Ante la negativa de realizar su pretensión la trabajadora decide volver a su puesto y renunciar al del Máster. Ahora, sale la convocatoria del puesto con nivel 20 y con las funciones que hacía la trabajadora.

El mismo caso está ocurriendo en el Máster en Mindfulness y preguntamos si se le va a subir a nivel 20 esta plaza ya que esta trabajadora no ha renunciado al puesto.

Gerencia nos indica que inicialmente salió con nivel 16 y las funciones han cambiado por eso se ha modificado y se ha procedido a convocar con el nivel 20, que la trabajadora se puede volver a presentar. Y en el caso del Máster en Mindfulness realiza otras funciones y se quedará con nivel 16.

Consideramos que no es manera de funcionar, ya que seguro si renuncia también la del Máster de Mindfulness posteriormente también saldrá la convocatoria del puesto con el nivel 20.

Petición de un plazo extraordinario para la solicitud del Tramo transitorio de Carrera Profesional.

Debido a que se ha solicitado formalmente que se realice una convocatoria extraordinaria para la solicitud del tramo transitorio de la Carrera Profesional, Gerencia nos informa que trasladará la propuesta a la Comisión mixta paritaria de seguimiento "Declaración Institucional de la Universidad de Zaragoza sobre su personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios" para tratar el asunto (la reunión se va a celebrar el próximo 23 de mayo).



Biblioteca CAI y Colegios Mayores.

Por un lado, nos comunican que desde el Vicerrectorado de Estudiantes han propuesto que se abra la sala de estudio hasta las 22:00 horas. Normalmente llevaban un auxiliar de seguridad de 21:30 a 22:00 horas para que los trabajadores se puedan ir a su hora. Esta vez, les comunican que se tendrán que quedar hasta las 21:45, hora que llegará el auxiliar, y utilizar nuestra flexibilidad horaria, recogida en la circular de horarios del 2016, para hacer los turnos de los trabajadores obligatorios. Esa circular es para la flexibilidad de los trabajadores, no para imponer horarios obligatorios.

A raíz de este tema, los trabajadores de los colegios mayores de la universidad están teniendo problemas por escasez de efectivos, normalmente las ausencias se cubrían con auxiliares de seguridad, ahora tampoco lo hacen.

Gerencia nos comunica que es un tema de la unidad de seguridad y hablarán al respecto.

Por otro lado, nos informan también los trabajadores de la CAI que la justificación que tienen que presentar, por ejemplo, por la intervención quirúrgica de un familiar, es excesiva y no se corresponde con la normativa. Le solicitan justificación del último día de ingreso, aun no acogiéndose al permiso por días alternos; que en el justificante indique que se necesita atención domiciliaria, si pone reposo no les vale. En fin, no cumplen con lo establecido en la norma.

Gerencia expone que están llevando la norma a un nivel tan estricto que no se corresponde y se informarán de la situación.

Club Alpino Universitario (CAU).

El edificio de servicios donde se encontraban las secciones sindicales y otros como el CAU, va a ser usado por otras entidades. Las secciones sindicales pasarán al Edificio



Cervantes, pero del CAU no se ha dicho nada. Por ello preguntamos a Gerencia por su nueva ubicación.

Gerencia nos comunican que se tendrán que poner en contacto con el Vicerrectorado de Planificación, Sostenibilidad e Infraestructuras.

Indemnización a un trabajador por caída:

El pasado verano, un trabajador que lleva muletas de forma permanente para poder trasladarse tuvo una caída debido a una plancha del suelo que está mal sujeta en su edificio y se le rompió la muleta. A fecha de hoy aún no ha recibido ninguna indemnización.

Gerencia nos comunica que el seguro de la universidad no quiere hacerse cargo del asunto y la universidad ha empezado el procedimiento para resarcir la propia universidad el pago de esas muletas. Que se informará, porque si se lleva bastante tiempo con este asunto.

Días de Vacaciones por finalización del contrato.

Hay trabajadores que acaban contrato quedándoles días de vacaciones y moscosos y algunos "picos", por ejemplo 7,23 días de vacaciones.

Como no son días enteros, responsables de unidades no les conceden el día entero, pero el "pico" si no se disfruta se tendría que abonar en el finiquito, ya que nos corresponde 1,83 días hábiles de vacaciones por mes trabajado.

Gerencia nos comunica que los asuntos particulares se pierden, pero en el tema de vacaciones se tienen que coger por días enteros no puede haber "picos".

Por ello nosotros solicitamos que paguen esos "picos" no disfrutados



Permiso retribuido de 4 semanas por atender hijos menores de 8 años (permiso parental).

Aunque en otros foros ya hemos hablado del tema, volvemos a pedir que se agilice el tema ya que a partir de agosto este permiso es retribuido y muchos trabajadores con derecho a pedirlo nos solicitan información.

Gerencia nos traslada que se establecerá en People Soft pero por ahora no ha sido posible.

Cursos de Formación.

Muchos trabajadores nos protestan porque intentan hacer cursos y no es posible, hay más demanda que oferta. Y ahora para la evaluación del desempeño es importante hacer cursos para ser puntuados en ese apartado.

Gerencia nos comunica como ya se habló en la Comisión de Formación, que se va a establecer que los que hayan solicitado un curso y no les haya sido concedido, en la siguiente edición del curso tengan preferencia.

Día del Patrón, Servicios Extraordinarios:

Solicitamos información sobre determinados puestos que tienen recogida entre sus funciones el apoyo en eventos, como es el día del Patrón de su centro y, algunos de sus trabajadores/as están acogidos a la reducción de jornada. Por normativa al haberse acogido voluntariamente a la reducción de jornada por mayor de 60 años no se pueden realizar servicios extraordinarios, y el día del patrón se considera servicios extraordinarios.

Gerencia nos indica que podrá cobrar el complemento como festivo y día por día.



Ausencia recuperable por interés particular:

Nuestra normativa recoge que “Se incluirán en este apartado todas aquellas ausencias del empleado por motivos distintos a los previstos en esta normativa, así como aquellas ausencias, presuntamente motivadas por alguna de las causas previstas en dichos apartados, cuando no presente ninguna justificación de las mismas. En estos supuestos deberá recuperarse el tiempo de ausencia en función de las necesidades del servicio, a criterio del Responsable de la Unidad”.

Preguntamos a Gerencia que nos hacen llegar que no se están concediendo en algún servicio estas ausencias.

Gerencia nos comunica que sí se conceden si ya no dispone de vacaciones o días por asuntos particulares, en caso de disponer, primero tiene que gastar las vacaciones o los días por asuntos particulares.

No estamos de acuerdo, ya que es un permiso regulado y en ningún sitio indica la referencia que nos hace gerencia.

Teletrabajo.

Nos informan que se está denegando verbalmente el teletrabajo. Por ello instamos a los trabajadores/as que lo soliciten formalmente, ya que si se deniega se traslada a la Comisión de Teletrabajo, de la otra forma no es concedora la comisión de cualquier denegación al respecto.

RPT.

Solicitamos una revisión de la RPT ya que, entre otros, sigue habiendo puestos de técnicos especialistas con nivel 20 en vez de 21.



Universidad
Zaragoza

Junta de Personal de Administración y
Servicios

Resumen reunión con Gerencia
10/05/2024

Gerencia nos comunica que en Mesa de PTGAS, posiblemente en el mes de junio, se abordará la modificación de la RPT.