



PROPUESTAS PARA LA MESA DE PAS DE 22 DE JUNIO DE 2015

Punto 3. Publicación de actas de Mesa.

SOMOS ha venido reivindicando en todas las mesas de negociación de la UZ la necesidad de que sea la propia Universidad la que, en un apartado adecuado de su página web, publique las Actas de las Mesas. Entendemos que conocer el contenido de los Acuerdos que regulan y determinan las condiciones de trabajo es un derecho básico de todos los empleados públicos universitarios. Asimismo, conocer las negociaciones que se desarrollan en las Mesas es parte indispensable del derecho de participación de los trabajadores. Por ambos motivos SOMOS propone que la UZ publique en la web del Servicio de Personal todas las actas de las Mesa de PAS y que estas contengan los acuerdos adoptados, las propuestas presentadas así como las votaciones realizadas, con las aclaraciones que cualquier representación sindical o representación de la Universidad de Zaragoza, estime oportuno

Punto 4. Modificación de la Normativa de listas de espera.

En el apartado de Ruegos de la pasada Mesa de PAS, SOMOS solicitó la inclusión de un punto del orden del día con esta denominación. En aquel momento únicamente teníamos una propuesta relativa a la modificación de esta normativa. Hoy presentamos dos.

La primera pretende conocer la disposición de la Gerencia en relación con un cambio de planteamiento de los principios orientadores de las listas de espera. Concretamente proponemos que se valore el conocimiento del puesto de trabajo obtenido por la prestación de servicios en la UZ.

Proponemos una lista de espera que no caduque con cada proceso selectivo, sino que se mantenga en el tiempo. Asimismo proponemos que, además de la puntuación obtenida en los exámenes de las pruebas selectivas, se puedan sumar puntos tanto por formación como por la prestación de servicios en la UZ. Esta nueva normativa entraría en vigor tras la caducidad de las listas actuales, una vez realizados los próximos procesos selectivos.

Justificación:

Esta propuesta se enmarca dentro de un objetivo más amplio que pretende conseguir la reducción de la altísima tasa de temporalidad en el PAS y combatir la precariedad que genera esa situación.

En este sentido SOMOS propone actuar en una triple dirección:

- Que se convoquen en los próximos procesos selectivos todas las plazas vacantes existentes, incorporando a la RPT todas aquellas plazas que tengan un carácter estructural.
- Que el proceso selectivo sea un concurso oposición real.
- Que se valore el conocimiento del puesto de trabajo para ordenar la lista de espera.

Los dos primeros puntos se encuentran actualmente supeditados a la derogación del Decreto que limita la tasa de reposición. Por este motivo únicamente se encuentra en nuestra mano la negociación del tercer apartado, el de la modificación de la normativa de lista de espera. La prudencia aconseja que se produzca sin prisas y con normalidad el debate y negociación de este asunto

La segunda propuesta de modificación pretende posibilitar al personal interino el ejercicio del derecho al cambio de puesto de trabajo por motivo de salud, derecho que la nuestra normativa reconoce a todo el PAS pero que en la práctica se ve limitado al personal interino.

En concreto se propone que aquel funcionario interino que por motivos de salud solicite el cambio de puesto de trabajo, mediante el correspondiente procedimiento de la UPRL y aportando los informes médicos, pueda dejar su puesto e ir a la Lista de espera hasta que se le oferte un puesto que a juicio del Servicio de Prevención se adecúe a su estado de salud.

Justificación:

El objetivo fundamental que persigue la LPRL es la protección de la Seguridad y Salud de los trabajadores. Esta ley no solo contiene una serie de preceptos de carácter general, sino que también es una ley de derechos y obligaciones y responsabilidades. Principalmente es una ley de obligaciones y responsabilidades empresariales y consiguientemente de derechos para los trabajadores.

El art.3 explica el ámbito de aplicación: “Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el ET como en las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las AA.PP” por tanto la UZ se encuentra en su ámbito de aplicación.

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en la LPRL y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho mínimo indisponible pudiendo ser mejoradas y desarrolladas por Convenios colectivos, pero no mermadas como sucede en la UZ para un tipo de trabajadores.

El art. 25 de la LPRL que regula la obligación de la Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, define a los mismos como aquellos trabajadores que por sus

propias características o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a determinados riesgos, indicando que para conseguirlo se establezcan las medidas y se desarrollen las actividades que se consideren necesarias.

Dentro de este grupo, podríamos considerar embarazadas, jóvenes, inmigrantes o trabajadores con determinadas características o patologías, que sin tener discapacidad o minusvalía alguna son susceptibles de correr riesgos para su salud debido a las condiciones de su lugar de trabajo o puesto de trabajo.

Dentro de estas obligaciones específicas que tiene el empresario en relación a determinados colectivos de trabajadores, el art.28 de la LPRL contempla expresamente el caso de trabajadores con relación de trabajo temporal o de duración determinada (caso que nos ocupa) o contratados por ETT. Diciendo textualmente la ley “Estos trabajadores con **relaciones de trabajo temporales o de duración determinada (como son los trabajadores interinos al servicio de la UZ) deberán disfrutar del mismo nivel de protección** en materia de Seguridad y Salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan servicios. La existencia de una relación de trabajo de las anteriores no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la Seguridad y Salud de los trabajadores”.

Procedimiento

Los expedientes de adaptación y cambio de puesto por motivos de salud podrán iniciarse de oficio o a instancia de parte, con el modelo correspondiente dirigido a Gerencia, acompañado de la documentación médica que acredite su estado de salud o patología concreta (Informe médico del SALUD).

Asimismo deberá acompañar a la Solicitud de Cambio de puesto la resolución o informe del Servicio de Prevención de la UZ, por tanto como primera medida a tomar el Técnico del Servicio de Prevención evaluará el puesto de trabajo (en caso de no haberse evaluado anteriormente) y también se requerirá Informe del Servicio Médico de la UZ (FREMAP) con la calificación correspondiente (APTO, NO APTO, APTO CON LIMITACIONES).

El Comité de Seguridad y Salud conocerá la tramitación de cada caso concreto.

El funcionario interino que lo solicite podrá optar por pedir el cese condicionado hasta que le oferten un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones o reincorporarse a su actual puesto mientras la UZ le busca un puesto adecuado.

La UZ deberá ofrecerle un puesto compatible con su estado de salud. Para verificar la adecuación del puesto el Técnico de Prevención previamente deberá dar el visto bueno

Finalmente puede establecerse la posibilidad de revisión del puesto a los 6 meses.