

PROPUESTA SOBRE ESTABILIDAD Y LISTAS DE ESPERA EN LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

Parte del compromiso tanto de SOMOS como de CCOO durante la campaña de las elecciones sindicales del 2015 estaba dirigido a elaborar propuestas contra la temporalidad en la Universidad de Zaragoza.

En lo referido a la alta tasa de personal interino hay que exigir a la Universidad, y particularmente a sus más altos representantes, que presionen cuanto sea posible acerca de la dotación presupuestaria de la institución, y además que expresen su rechazo y demanden activamente la derogación del Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, así como cualquier medida similar a la establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015, que limite drásticamente la tasa de reposición del personal de las Administraciones Públicas imposibilitando, de hecho, la ocupación de las plazas de la Relación de los Puestos de Trabajo (RPT) de la Universidad de Zaragoza.

La convocatoria de todas las plazas vacantes en el momento de publicar una oferta de empleo público es una reivindicación constante del conjunto de las fuerzas sindicales, y está recogida en el artículo 10 punto 4º del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), *“las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización”*.

Por otra parte, cabe decir que la Universidad de Zaragoza todavía tiene pendiente de incorporar a su normativa lo contenido en la disposición transitoria cuarta del EBEP *“consolidación de empleo temporal”* punto 3º: *“El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las*

Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.”

Por ello, hemos de pedir que se realicen procesos de estabilización de empleo dada la alta tasa de temporalidad que sufre la Universidad de Zaragoza, realizando convocatorias con todas las plazas vacantes, donde el contenido de este documento plasme la aplicación práctica de dichas convocatorias.

Además, para establecer un criterio de correlación entre el sistema de selección utilizado con normalidad en la Universidad que es el concurso-oposición y la consiguiente normativa de listas de espera, consideramos que, en los siguientes procesos selectivos, la valoración de la oposición y el concurso deberían tener un porcentaje diferente al actual.

Por un lado, en cuanto a la valoración de la fase de oposición, consideramos que no podría ser superior al 60% del proceso selectivo. Por consiguiente, en relación a la fase de concurso, valorable una vez superada la fase de oposición, habría que establecer un mínimo del 40% del total de proceso selectivo, teniendo en cuenta los siguientes apartados:

Experiencia Profesional. (30 puntos).

Tiempo de servicios prestados en la Universidad de Zaragoza, desempeñando una plaza de la escala objeto del puesto de trabajo convocado, a razón de 3 puntos por año completo de trabajo, o parte proporcional, hasta un máximo de 30 puntos.

Antigüedad. (5 puntos).

Tiempo de servicios prestados en la Universidad de Zaragoza, a razón de 0,5 puntos por año completo de trabajo, o parte proporcional, hasta un máximo de 5 puntos.

El tiempo de servicios prestado se entenderá referido tanto a servicios en régimen de derecho administrativo (funcionario interino), como a servicios en régimen de derecho laboral (contratado laboral en cualquier modalidad).

Formación. (3 puntos).

Se valorarán las acciones formativas directamente relacionadas con las funciones establecidas para la plaza a cubrir. La formación se valorará atendiendo al número de horas y multiplicando las mismas por un coeficiente de 0,03 puntos, hasta el límite máximo de 3 puntos. En el supuesto de acciones formativas en las que el interesado no acredite la duración de las mismas, se computarán como una hora de formación.

Ejercicios aprobados (2 puntos).

Ejercicios aprobados en procesos selectivos de la Universidad de Zaragoza para el acceso a empleado público permanente en la escala objeto del puesto de trabajo convocado, a partir del 1 de enero de 2000. En este apartado se valorará cada ejercicio aprobado y superado, a razón de 1 punto por cada ejercicio. La puntuación máxima a alcanzar en este apartado no podrá ser superior a 2 puntos.

Además de definir la puntuación en las distintas fases del proceso selectivo, sería necesario incluir en las Bases de las respectivas convocatorias que, la puntuación necesaria para superar la fase de oposición será la que resulte de aplicar la relación de 3 aprobados como mínimo por cada una de las plazas convocadas, siempre que se alcanzara un mínimo del 50% de la puntuación máxima posible.

Debido a que la confección de las listas de espera depende estrechamente de dichas convocatorias, es preciso a su vez considerar la modificación de la normativa que las regula.

Por todo lo expuesto anteriormente, y en relación al “Texto unificado de la resolución de 1 de junio de 2006 (BOA de 9 de junio de 2006), de la Universidad de Zaragoza, por la que se regulan los procedimientos de elaboración de listas de espera y

su aplicación para cubrir, con carácter temporal por personal no permanente, puestos de trabajo de personal de administración y servicio de esta Universidad, y de la modificación llevada a cabo por resolución de 12 de diciembre de 2009 (BOA, de 1 de febrero de 2010)”, vemos necesario la modificación de la misma atendiendo a los siguientes criterios:

Modifica el apartado 5.4 de la normativa anteriormente expuesta, estableciéndose que se incluirán en la lista de espera a aquellos opositores que, no habiendo superado ningún ejercicio del proceso selectivo, hubiesen obtenido en el primer ejercicio una puntuación de 2.5 puntos del total de puntos del ejercicio.

Además, el orden de prelación en dichas listas computará de acuerdo a la siguiente valoración que consistirá en la suma de la fase de oposición obtenida (se establece en el 60% del total de puntos), mas la fase de méritos (que comprenderá el 40% restante).

Por tanto, esta fase de méritos comprenderá los siguientes apartados:

Experiencia Profesional. (30 puntos).

Tiempo de servicios prestados en la Universidad de Zaragoza, desempeñando una plaza de la escala objeto del puesto de trabajo convocado, a razón de 3 puntos por año completo de trabajo, o parte proporcional, hasta un máximo de 30 puntos.

Antigüedad. (5 puntos).

Tiempo de servicios prestados en la Universidad de Zaragoza, a razón de 0,5 puntos por año completo de trabajo, o parte proporcional, hasta un máximo de 5 puntos.

El tiempo de servicios prestado se entenderá referido tanto a servicios en régimen de derecho administrativo (funcionario interino), como a servicios en régimen de derecho laboral (contratado laboral en cualquier modalidad).

Formación. (3 puntos).

Se valorarán las acciones formativas directamente relacionadas con las funciones establecidas para la plaza a cubrir. La formación se valorará atendiendo al número de horas y multiplicando las mismas por un coeficiente de 0,03 puntos, hasta el límite máximo de 3 puntos. En el supuesto de acciones formativas en las que el interesado no acredite la duración de las mismas, se computarán como una hora de formación.

Ejercicios aprobados (2 puntos).

Ejercicios aprobados en procesos selectivos de la Universidad de Zaragoza para el acceso a empleado público permanente en la escala objeto del proceso selectivo, a partir del 1 de enero de 2000. En este apartado se valorará cada ejercicio aprobado y superado, a razón de 1 punto por cada ejercicio. La puntuación máxima a alcanzar en este apartado no podrá ser superior a 2 puntos.

ANEXO

Otro punto a considerar en las listas de espera sería lo relativo al personal interino **mayor de 55 años**. Nuestro planteamiento es el siguiente:

Los Interinos mayores de 55 años y como mínimo con 6 años de antigüedad en la Universidad de Zaragoza que ocupen puestos básicos, y no habiendo superado ningún ejercicio del proceso selectivo hubiesen obtenido en el primer ejercicio una puntuación de 2,5 puntos del total de puntos del ejercicio, podrán seguir en las listas de espera hasta llegar a la edad de jubilación de la siguiente manera.

1º. Se tendrán que presentar a los respectivos procesos de selección hasta que se jubilen. Es decir, si hay un proceso selectivo y no se presentan, no podrán incluirse en las citadas listas de espera.

2º. Entrarán en dos listas de espera una la del proceso selectivo (lista A) y otra diferente de la del proceso selectivo (lista B), la lista B se ordenará según la antigüedad que se tenga en la Universidad únicamente.

El llamamiento se podría hacer de la siguiente manera; en primer lugar llamar a las tres primeras personas de la lista A, a continuación una de la lista B, las tres siguientes de la lista A, otra de la lista B y así sucesivamente hasta el final de las listas. Es decir, cada tres personas de la lista A, se llama uno de la lista B, o cruzar los resultados de ambas listas y anexarlas para confeccionar una única lista según este criterio.