



Documento de análisis sobre los objetivos y las medidas en el PAS

La Sección Sindical de SOMOS acordó en su Asamblea de 3 de febrero, un decálogo de objetivos ordenados por nivel de importancia, tanto para el PAS como para el PDI, con la finalidad de ofrecer una alternativa ante los principales problemas con los que se enfrenta la plantilla de trabajadores de la Universidad de Zaragoza.

Este trabajo es fruto de un análisis previo, que sirvió para componer nuestro programa electoral, y fue refrendado por una parte muy importante de la plantilla en las elecciones sindicales de abril de 2015, posibilitando que SOMOS se convirtiera en el primer sindicato de la UZ.

La Asamblea de SOMOS acordó abrir sus reflexiones al conjunto de la plantilla con el ánimo de ofrecer una visión amplia, profunda y concreta al equipo que opta al Rectorado de la UZ.

Teniendo en cuenta que las formas son tan importantes como el fondo, valoramos muy positivamente que el equipo del candidato a Rector haya convocado conjuntamente a toda la representación sindical. Ya han pasado los tiempos de las cuotas y de los pactos en los que se ofrecían contraprestaciones, a cambio del apoyo a un determinado candidato.

A continuación desglosamos las principales propuestas que consideramos necesarias para alcanzar los objetivos que nos hemos propuesto.

Reducir sustancialmente la tasa de temporalidad y la precariedad

Uno de cada tres PAS puede perder su puesto de trabajo, en los próximos meses.

Según el censo facilitado por el Servicio de PAS, la plantilla del PAS cuenta con 1548 funcionarios, de los cuales 513 son interinos (el 33%). En Huesca más del 55% de la plantilla es interina, en Teruel esta tasa alcanza al 49%.

Es necesario estabilizar los puestos de trabajo:

- Es necesario cubrir definitivamente los 339 puestos que se encuentran vacantes e incorporar el mayor número de puestos fuera de la RPT, mediante un análisis previo de las necesidades (Plantilla de Referencia).
- Se reivindica un concurso-oposición real y por ello abogamos por la propuesta de SOMOS-CCOO sobre estabilidad y lista de espera en la Universidad de Zaragoza.
- Apostamos por el establecimiento de una RPT de PAS laboral que convierta en estructurales los puestos de trabajo que se vienen desempeñando mediante contratos temporales sucesivos, encadenados durante años.

Mientras se reduce la temporalidad, para paliar la precariedad asociada a un funcionario interino o laboral temporal, se propone mejorar su estabilidad en la lista de espera y reconocer la condición de contratado indefinido, respectivamente.

La Gerencia cuenta con una propuesta de la mayoría sindical que conforma SOMOS-CCOO sobre la estabilidad y listas de espera. Se trata de reconocer como mérito para la cobertura de un puesto de trabajo el conocimiento del mismo, consecuencia de la formación y la experiencia adquirida en su desempeño durante años.

Por su parte, se ha propuesto, aún pendiente, el **reconocimiento expreso de contrato indefinido** (no fijo) a aquellas personas que han cumplido con lo establecido en la normativa laboral. Es preciso que este reconocimiento llegue a todos los que se encuentran en esta situación.

Equiparar los derechos de todos los trabajadores de la Universidad de Zaragoza.

Se propone eliminar las discriminaciones entre trabajadores de la misma plantilla.

Carrera Profesional para todos. Uno de cada tres PAS no tiene acceso a la Carrera Profesional, a pesar las reiteradas sentencias del Tribunal Supremo (<https://somos.unizar.es/wp-content/uploads/2015/09/SENTENCIA-CARRERA-INTERINOS.pdf>) en el sentido de no discriminar a los trabajadores temporales. Actualmente esta reivindicación se encuentra en la fase inicial de un procedimiento judicial. La UZ debe eliminar esta discriminación, modificando el acuerdo de Consejo de Gobierno de Carrera Profesional del PAS, antes de que le obligue un tribunal, tras un largo y costoso contencioso.

Reconocimiento de la antigüedad en condiciones de igualdad: Al PAS laboral temporal no se le reconocen servicios prestados en otras Administraciones a efectos del complemento de antigüedad. Es preciso modificar el criterio de la CIVEA para eliminar esta discriminación frente al resto del PAS.

Derecho de todos los trabajadores a la salud. El PAS no fijo no puede acceder a un cambio de puesto de trabajo por motivos de salud, en las mismas condiciones que el PAS fijo. La Gerencia cuenta con una propuesta de SOMOS.

Equiparación de las condiciones de puestos de trabajo iguales. Esta situación está en parte, prevista en la Fase 1 de la RPT. Sin embargo, siguen produciéndose arbitrariedades como por ejemplo con los 15 técnicos de laboratorio nivel 21 que vieron equiparado su complemento de destino con los demás técnicos, pero no así su complemento específico. Es preciso analizar todas estas situaciones para que sean corregidas y se equiparen las condiciones de los puestos iguales.

Atender a la prevención de los riesgos laborales y a la salud de todos los trabajadores.

La Prevención: Resulta fundamental mejorar la coordinación entre la UPRL, la UTCE y el Servicio de Mantenimiento. Al objeto de reducir los tiempos de solución de situaciones y costes sobreañadidos, tratando de dar solución en primera instancia con medios y recursos propios, priorizando la actividad preventiva en beneficio de la seguridad y la salud de los trabajadores de la Universidad.

Peligrosidad, toxicidad y penosidad: Determinados puestos de trabajo de esta Universidad tenían hace años un reconocimiento expreso de su peligrosidad, penosidad o toxicidad. Estos puestos de trabajo deberían de tener un trato diferenciado con respecto a los puestos que no tienen esa singularidad, atendiendo a las siguientes propuestas:

- Protección de su salud con reconocimientos médicos específicos.
- Prevención de accidentes o dolencias profesionales dotándolos de todos los EPIS necesarios de forma automática e inmediata.

Vigilancia de la Salud: Es necesario apostar por un servicio médico propio que garantice el seguimiento de los historiales médicos (ahora cada cambio de contrata supone la pérdida del historial médico de cada empleado) y amplíe la atención a la salud para toda la comunidad universitaria.

Que la Gerencia cumpla sus compromisos. El Pacto Social

Durante los últimos tiempos hemos asistido a la ruptura del Pacto Social forjado durante años de acuerdos, convenios, pactos entre el PAS y la UZ. El estado de excepción al que se han visto sometidos nuestros derechos y la actitud poco beligerante, y en casos sumisa, del Equipo Rectoral, han generado una tremenda desconfianza entre la plantilla. Es preciso restituir este Pacto, cumpliendo en primer lugar, los compromisos pendientes, después reconociendo los derechos y por último restituyendo su pleno ejercicio.

Además, se reclama una cierta actitud proactiva en materia de personal, por ejemplo trabajando porque el personal de la UZ perciba en marzo el 76% de la paga extra que se adeuda, en lugar de dejar que fuéramos los últimos empleados de todo el Estado en percibir el 25% del primer plazo (mayo de 2014).

Cumplir el compromiso de la fase 1 y 2 de la RPT. El Consejo de Gobierno, en su sesión de 26 de febrero de 2014, aprobó la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del PAS. La última RPT databa del año 2006 y desde el año 2009 se venía negociando su modificación. Tal y como se indicaba en la argumentación de la propuesta aprobada, la puesta en marcha de dicha modificación comenzaría en el año 2014 (fase 0) y su implementación se haría en otras dos fases más, la fase 1 y la fase 2, lógicamente en el año 2015 y en el 2016. Según las cifras del documento aprobado por el Consejo de gobierno, la fase 1 supondría un importe de 518.000€ y la fase 2 un importe de 139.666€, aunque en la solicitud al Gobierno se proponen 541.000€.

Estas dos fases afectan directamente a 251 personas.

Toda la política de personal de Personal de Administración y Servicios tiene como instrumento de apoyo la RPT. Difícilmente podremos afrontar los retos organizativos planteados en materia de PAS, si no somos capaces de culminar este proceso ya iniciado, que ha supuesto negociación, acuerdo y compromiso.

En 2016 ya hay más puestos fuera de la RPT que en 2015. Sin este documento no se puede abordar la puesta en marcha de la Plantilla de Referencia, ni una adecuada reordenación de las escalas, ni un plan de especialización ni de la necesaria promoción.

La estructura de la plantilla de PAS es prácticamente plana, de los 1308 efectivos de la plantilla valorada que consta en el Presupuesto de 2016, el 4% es grupo A1 (si descontamos a los 46 A1 profesores de idiomas del CULM), el 8% es grupo A2, el 45% es grupo C1 y el 35% es grupo C2.

A1: 4%

A2: 8%

C1: 45%

C2: 35%

Teniendo en cuenta la cualificación de las tareas, instrumentos y métodos de trabajo, es preciso dotarse de una estructura distinta, con más personal cualificado en los grupos A1 y A2 y eliminar progresivamente el grupo C2, haciendo que únicamente este sirva para el acceso. Todos los puestos de trabajo deben ser ofertados a promoción, algo de que debe contar con un ambicioso plan de formación.

Apoyo a la Investigación

Hay que hacer una apuesta seria que recoja en la estructura ya existente de los SAI a todo el personal y servicios que viene realizando labores de apoyo a la investigación dentro de la Universidad, puede haber diferentes puestos que no están aún considerados como estructurales.

Para medir la rentabilidad de los SAI no se deben hacer solamente valoraciones puramente mercantiles, son servicios y no empresas, y como Servicios no se les puede exigir una rentabilidad económica pura y dura, habría que valorar la incidencia que tiene su trabajo en el número de proyectos de investigación en los que se trabaja o colabora analizando el impacto que generan los mismos en la actividad de la Universidad, de igual forma habría que hacerlo con el trabajo destinado a la docencia.

Debido a su especial y alta especialización tiene que existir una singularización de todos los puestos de trabajo dedicados al apoyo de la investigación y además deben tener una jornadas especiales irregulares, por ejemplo en los servicios donde se trabajan con animales ya que los tipos de jornada existentes actualmente no solucionan los problemas que allí se originan debido a que se trabaja los 365 días del año.

Rejuvenecimiento de la plantilla.

Según un estudio elaborado por CCOO, actualmente tienen más de 55 años 419 miembros del PAS. Es preciso buscar fórmulas que permitan acceder a la jubilación anticipada parcial, como por ejemplo el regreso a la situación de PAS laboral.

La formación continua.

Resulta paradójico que la institución de la educación superior mantenga unos niveles tan bajos en la formación continua.

Es preciso:

Elaborar un análisis profundo de las necesidades reales de la plantilla para crear un plan de formación coherente que sirva para desarrollar una auténtica carrera profesional horizontal.

Restituir los derechos suprimidos.

- Complementos por IT
- Acción Social
- Cobertura inmediata de Vacantes

Transparencia y Participación.

Es preciso mejorar los cauces de transmisión de la información hacia los trabajadores, dotando de contenido a los órganos de representación: Junta y Comité.

Transparencia en las decisiones adoptadas en las mesas de negociación, mediante la publicación de las actas.

Es necesario que los Derechos Sindicales se negocien en la mesa correspondiente.

Creación y puesta en marcha del observatorio de las contrataciones.