

Orden del día inicial: Aprobación Acta Anterior, Informe de Gerencia, Ruegos y Preguntas

SOMOS había solicitado al Gerente, con antelación suficiente, la incorporación de dos puntos en el Orden del día. Como UGT se opone a que se traten (sin aportar ningún argumento), invocamos el Reglamento de la Mesa y la Gerencia los incluye (sin la oposición de ningún otro sindicato) estos son:

- Propuesta de estabilización de empleo temporal.
- Propuesta de medidas para el rejuvenecimiento de la plantilla. Incentivo de jubilación anticipada.

Por su parte, la Junta de PAS en su sesión de 4 de octubre acordó solicitar a la Gerencia que se tratasen los siguientes asuntos:

- Normativa de listas de espera y procedimiento de transparencia de las mismas.
- Procesos de jubilación anticipada.
- Carrera Profesional.
- Procesos de funcionarización.
- Promociones, procedimientos de libre concurrencia.

Además, la Junta de PAS solicitó a la Gerencia la retirada de varias normas establecidas unilateralmente por ésta sin haberlas negociado previamente con los representantes sindicales, alguna de las cuales afecta a toda la plantilla:

1. Instrucción de fichajes.
2. Notas de procedimiento sobre servicios prestados fuera de la jornada ordinaria.
3. Modificación de circular sobre la organización del trabajo del personal del SAD del campus San Francisco.

Por su parte, el Comité de Empresa se reunió con la Gerencia tras la Mesa de PAS para tratar cuestiones específicas del PAS laboral, principalmente las relacionadas con la problemática derivada de la prohibición de encadenar contratos temporales.

Propuesta de Estabilización del Empleo Temporal: Que la Universidad de Zaragoza asuma el criterio contenido del [Acuerdo de 17 octubre para la Mejora del Empleo Público del Personal de la Administración de la Comunidad Autónoma](#), en lo relativo a la estabilización de empleo temporal mediante un concurso-oposición del 90% de aquellas plazas vacantes ocupadas ininterrumpidamente por interinos al menos durante los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2016 y las plazas vacantes ocupadas por interinos con anterioridad al 1 de enero de 2005.

Respuesta de Gerencia: Está de acuerdo en estabilizar las plazas vacantes ocupadas por interinos con anterioridad al 1 de enero de 2005, lo cual, si cuenta con la aprobación de la DGA, supondrá añadir a las actuales convocatorias 10 nuevas plazas de ASG (en total sería 32 plazas de ASG) y 8 de Auxiliar Administrativo (en total serían 31 de Aux. Administrativo). Además consultará a la Dirección General de la Función Pública de la DGA, si puede incorporar el 90% de las vacantes ocupadas por interinos al menos tres años antes del 31 diciembre de 2016, en base al último Acuerdo de 17 de octubre, mencionado.

Propuesta de medidas para el rejuvenecimiento de la plantilla. Incentivo de jubilación anticipada:

Proponemos un Acuerdo para el PAS funcionario (el PAS laboral tiene la posibilidad de jubilarse parcialmente) por el que se incentive económicamente la jubilación anticipada a partir de los 63 años. Este incentivo se calcularía con relación a las cantidades actuales del Premio de Jubilación moduladas según la edad, por tramos de seis meses. Es decir, que te puedas jubilar voluntariamente con 63 años; 63,5 años; 64 años y 64,5 años y que la UZ te compense en parte la [reducción que supondría en tu pensión](#) mediante un incentivo calculado sobre tu premio de jubilación.

Respuesta de Gerencia: Está de acuerdo en estudiar esta propuesta que, a priori, le parece viable. El actual incentivo de carácter general para el PAS que figura en el Pacto-Convenio está desfasado, lo que supone que el PAS funcionario no se jubile de forma anticipada ya que le supondría perder el premio de jubilación.

Recordemos: El artículo 96 de nuestro Pacto – Convenio, establece que al producirse la jubilación forzosa de un funcionario que tuviera diez años como mínimo de antigüedad reconocida en la Universidad percibirá de ésta el importe íntegro de tres mensualidades, más una mensualidad por cada cinco años o fracción que exceda de los diez de referencia.

INFORME DE GERENCIA

La [Fase I de la RPT](#) tiene efectos económicos desde el 1 de octubre ([ver instrucciones](#)), y se establece un periodo transitorio máximo de seis meses para desarrollar el resto de acciones, como concursos o promociones.

Se nos informa que hay aproximadamente 47 puestos fuera de la RPT de carácter estructural, (no asociados a proyectos) y que la Gerencia ha solicitado autorización de costes de personal a la DGA para incluirlos en el año 2018, lo cual supondría un porcentaje de incremento del 3% sobre los costes solicitados el año pasado.

Se hace una valoración sobre la necesidad de desarrollar un conjunto de [acciones incidentales acordadas como son la puesta en marcha del grupo B, la carrera profesional](#), la Fase II, etc. La parte sindical pide que se cumpla primero lo que se encuentra pendiente y la Gerencia quiere que se establezcan instrumentos de flexibilidad que permitan modificar con mayor agilidad la RPT a las necesidades del momento.

Convocatorias (retrasos)

La Gerencia nos informa de la existencia de un error colegiado en la convocatoria de las actuales oposiciones que ha consistido en la falta de publicación de la convocatoria en el BOE, circunstancia que se va a subsanar a la mayor brevedad posible. A fecha de hoy todavía no se ha enviado al boletín. Esta publicación abrirá un nuevo plazo de solicitudes (los admitidos provisionalmente, no tendrán que volver a presentar la solicitud) y retrasará las fechas de exámenes previstas (como pronto se podrán celebrar en enero-febrero). Tras el reconocimiento del error, la Gerencia está

trabajando con el Gabinete Jurídico para blindar la seguridad de la convocatoria y que no pueda ser anulada, asegurando que se cumple la norma, para que no haya afecciones a los opositores.

Por la parte sindical, se recrimina a la Gerencia por el error y se solicita que se tengan en cuenta las posibles afecciones que este retraso puede ocasionar a los interesados. La principal tiene que ver con el mantenimiento de las plazas derivadas de la [oferta publicada el 3 de junio de 2015](#). La Gerencia cree que puede cumplir los plazos (nosotros no) y que además va a añadir todas las plazas que le permitan. Es muy probable que pueda sumar las 10 de ASG y las 8 de Aux Admtvo, mencionadas más arriba.

Por último, en el apartado de ruegos y preguntas, a instancias de SOMOS la Gerencia ve factible estudiar la posibilidad de autorizar vacaciones de 2017 hasta el 31 de enero de 2018.

Normativa de listas de espera: Teniendo en cuenta que en caso de acordarse una nueva normativa entraría en vigor tras las oposiciones, la Gerencia nos emplaza a celebrar una sesión monográfica en las próximas semanas para tratar la [propuesta sindical presentada](#).

Instrucción de los fichajes. Desde la Junta se piden explicaciones sobre la instrucción de fichajes realizada por la Gerencia en septiembre. La Gerencia afirma que únicamente es un recordatorio y que la casuística es muy variada y si alguien se excede en el celo de la norma se le debe advertir.

Analistas del SICUZ. El asunto de su especial dedicación debe ser tratado en una CIVEA para ver hasta dónde llegan las competencias de este personal. La especial dedicación aparece en la RPT y todos los niveles 24 tienen una especial dedicación, aunque en este caso se considera que debe ser tratado como un complemento de Disponibilidad.

Circular de trabajo del personal del SAD (Instalaciones) De acuerdo con la organización del trabajo del personal adscrito al rea de instalaciones deportivas del campus de San Francisco, los 3 técnicos recibían una compensación por la prestación de servicios en horario de jornada partida, dando derecho a la retribución proporcional por las horas realizadas en horario de tarde. Desde hace unos meses han dejado de percibirlo, y habiéndose producido una modificación de un acuerdo de Mesa sectorial, pedimos explicaciones a Gerencia.

Gerencia nos explica que se ha adelantó la fase 1 de la RPT a petición de su director y ya cobran una disponibilidad permanente, e iban a estudiar si ambos complementos eran compatibles. Somos ha comprobado en la RPT que estos técnicos no cobran esa disponibilidad permanente, así que informaremos de ello a la Gerencia de inmediato para que aclare el malentendido.

Promoción: La Gerencia plantea negociar un Plan de Promoción para 2019 (argumenta que 2018 no hay dinero) con las plazas vacantes para la promoción vertical y horizontal y con un número de plazas a determinar para la promoción al puesto (es decir promoción de C2 a C1). Desde SOMOS indicamos que todos los puestos C2 deben convertirse en C1, atendiendo a la cualificación de las tareas que se realizan, por eso el Plan debe ser a tres años para que en ese plazo se promocionen todos los puestos de C2 a C1.

RUEGOS Y PREGUNTAS

Ruego del Gerente. Por primera vez en la Mesa de PAS es el Gerente quien realiza un ruego a los sindicatos (lo que nos deja un poco “ojipláticos”) pidiendo que se le informe cuando un sindicato solicita una reunión con el Rector tratar asuntos del PAS, pues entiende que lo lógico es que antes que con el Rector, se hable con él. Aunque el Gerente les saque los colores públicamente, no dice qué sindicato ha actuado de esta forma y los aludidos tampoco dicen nada.

Ese sí que es un comportamiento desleal con el conjunto de los sindicatos y de la plantilla. SOMOS no tiene por costumbre de tratar los asuntos sindicales en reuniones discretas, ni secretas, ni con el Rector, ni con nadie.

Carrera Profesional: SOMOS solicita una actualización de la Carrera profesional, tanto en relación a los importes que actualmente se perciben, como en lo relativo a las convocatorias de 2015, 2016 y 2017.

Jornadas Irregulares. SOMOS propone que se cierre el grupo de trabajo y presente sus conclusiones con el fin de que antes de fin de año se pueda llegar a una nueva regulación que normalice y clarifique la jornada de trabajo que se realiza en determinadas unidades como el Servicio de Experimentación Animal, el Servicio de Actividades Deportivas, o la Conserjería del Paraninfo.

Conciliación: Solicitamos que se aplique en la UZ lo suscrito en la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en concreto:

- **Complemento 100% salario IT.** Complemento que permite alcanzar el 100% de las retribuciones cuando se encuentra en situación de IT a partir del quinto día de baja. Actualmente el Personal Universitario desde el quinto día de baja al vigésimo percibe un complemento del 75% de la retribución.
- **Reducción 30% de la jornada sin merma retributiva,** durante un plazo de dos meses con el fin de adaptar de forma progresiva la jornada ordinaria a los empleados que se reincorporan al servicio tras la finalización de un tratamiento oncológico o derivado de una enfermedad de especial gravedad.

Ambas propuestas se ven factibles, por parte de la Gerencia, si bien, dado su carácter de aplicación general a todo el personal universitario, se plantea que sea la MNUZ prevista para la segunda semana de noviembre, la que lo trate y en su caso apruebe.

Para terminar: Cuando estábamos haciendo este resumen informativo para la plantilla del PAS, hemos recibido un nuevo correo de UGT que de forma incomprensible (porque no se entiende bien lo que dice) nos acusa de desleales y amenaza con dejar de ir a la Junta de PAS. En su momento, cuando haya menos trabajo, ejerceremos nuestro derecho a réplica. Es una lástima que tengamos que gastar en estos menesteres un tiempo que, seguro, tendría mayor utilidad dedicándolo a informar a nuestra plantilla o preparando propuestas de mejora.