**Propuestas del Comité de empresa al candidato a rector**

Desde el Comité de empresa, como representantes del personal laboral, queremos reivindicar, en primer lugar, el papel de los órganos de representación de la plantilla del Personal de administración y Servicios (Junta y Comité) frente al papel negociador de la mesa de negociación. Cada órgano tiene sus funciones y en los últimos años se ha vaciado de contenido a los órganos de representación, tanto que el Comité de Empresa ha sido prácticamente invisible hasta hace muy poco, llevando los temas propios de estos órganos a la mesa de negociación, la cual ha asumido funciones que no le corresponden. Para ello proponemos reuniones periódicas con la gerencia para una interlocución más eficiente.

En segundo lugar, queremos marcar los principales problemas que para el Comité de empresa son las grandes trabas de esta Universidad y que creemos deberían ser las líneas estratégicas del programa de actuación del nuevo rector. No sólo queremos resaltar los problemas que tenemos sino también aportar soluciones o ideas para juntos superarlos:

1. **Temporalidad:**

 Hace 2 años había unos 500 PAS laboral y ahora solo quedamos unos 200.

* 100 han pasado a funcionarios interinos, perdiendo derechos laborales y sin ganar nada a cambio y mucho menos estabilidad.
* Paso de PAS de investigación a PI (lo cual demuestra la situación tan complicada que existe actualmente en Investigación)
* Resto ha sido despedido.

Dentro de este problema hay 2 grandes grupos con problemáticas muy particulares:

* **PAS de apoyo a la investigación**: Conocemos la gran complejidad en el área de investigación, pero debemos afrontar la gran problemática existente en este área, tanto al nivel del PDI como del PAS.

En el caso del PAS hay gente muy formada (en muchos casos doctores) haciendo un trabajo de lo más variado (Instalación y mantenimiento de grandes infraestructuras, servicio externo, trabajo científico…) que nadie ha definido ni evaluado. En los que se han invertido un gran esfuerzo en tiempo y formación y que actualmente se está perdiendo.

Se ha propuesto un parche (paso de laborales a indefinidos no fijos), que aún no hemos visto materializarse y que aunque mejora la situación no resuelve el problema de la temporalidad. Desde el Comité creemos que hay que afrontar el problema en profundidad, creando una RPT de laborales donde se definan y evalúen, dando valor a sus singularidades, todos los puestos estructurales ocupados actualmente por temporales y buscar fórmulas para estabilizar o asumir la financiación de estos puestos.

* **Universa:** Personal que lleva más de 18 años realizando un gran trabajo y lo único que reciben son amenazas de que sobra gente o se les va a rebajar su categoría. Desde el Comité proponemos que el personal, todo el personal de **Universa** sin perder categoría, pase a Capítulo 1 y la Universidad asuma su responsabilidad.

El problema de la temporalidad genera a su vez 2 grandes problemas que sufren la mayoría de la plantilla temporal y que se resolverían resolviendo este:

**Precariedad:**

* Amenaza constante: bajada de categoría profesional, reducción de jornada laboral (solo en sueldo)
* Indefinición de las labores de cada puesto.
* Incertidumbre e incapacidad de un planteamiento vital a medio plazo.

**Discriminación:**

* Carrera profesional horizontal
* Reconocimiento de la antigüedad en otras Administraciones publicas
* Cambio de puesto de trabajo por motivos de salud, en las mismas condiciones que el PAS fijo

**Formación-carrera horizontal**

Desde el Comité creemos que la carrera horizontal no debería ser únicamente una cuestión de tiempo en el puesto, sino una auténtica carrera y para ello creemos que es imprescindible un plan de formación coherente con esta idea de carrera profesional y no un listado de cursos que no atiende a las necesidades reales de la plantilla. Para ello proponemos crear una comisión de formación, en la que esté representada la plantilla, que redefina el plan de formación actual y le de consistencia y valor.

**Preservar los derechos laborales**

Desde el Comité tememos que muchos de los derechos laborales que se han conseguido en la administración pública desparezcan para muchos trabajadores que pasen de ser contratados por la Universidad a ser contratados por las diferentes fundaciones que están surgiendo desde la misma: (CIBA, IBERCIBIS, INA, I3A…) y que al ser empresas diferentes con CIF diferentes no apliquen el mismo convenio que existe en la Universidad de Zaragoza. Para ello proponemos que las fundaciones sean supervisadas por el observatorio de contratación que aparece en el programa del candidato.