

Reunión Comité PAS laboral con Gerencia de la Universidad de Zaragoza.

12 de Mayo de 2017

Asistentes:

Alfonso Ibarra

Irene Serrano

Sergio Cabeza

Tomás Cossí

Rodrigo Fdez-Pacheco

Carlos Martín.

Orden del día:

- 1.- Situación del paso de contratos del PAS laboral a indefinidos no fijos.**
- 2.- Reconocimiento de la antigüedad en otras administraciones públicas al PAS laboral.**
- 3.- Situación Funcionarios Interinos.**
- 4.- Propuesta de promoción horizontal para laborales temporales.**
- 5.- Ruegos y preguntas**

1.- Situación del paso de contratos del PAS laboral a indefinidos no fijos.

El gerente nos informa que desde la resolución se está cotizando en la seguridad social como indefinido y que en la vida laboral así ha de estar reflejado.

Al parecer la demora en la formalización del cambio, es debido a discrepancias entre investigación y recursos humanos a la hora de determinar a qué proyectos o líneas de investigación deben corresponder alguno de los puestos afectados. Sin comprometerse en plazos ya que la última notificación al respecto entre estos departamentos fue dos o tres días antes de la reunión, estiman que a corto plazo quedará resuelto.

Gerencia hará llegar al comité la relación anonimizada de solicitantes y su casuística.

2.- Reconocimiento de la antigüedad en otras administraciones públicas al PAS laboral

El Comité de empresa presenta a Gerencia, un documento mostrando la normativa en la que se basa esta petición. Gerencia apela al carácter voluntario de la decisión y recuerda que a este respecto existe un acuerdo de la CIVEA que le reconoce al colectivo laboral temporal el reconocimiento de la antigüedad en la propia Universidad. El Comité le recuerda que el acuerdo no excluye la antigüedad en otras administraciones públicas y le presenta una circular de la DGA donde se reconoce este derecho para todos los trabajadores de la DGA y con

antigüedad en cualquier administración pública. Gerencia quiere hablar del tema con la DGA y aplaza el tema para la próxima reunión con el Comité en junio.

3.- Situación Funcionarios Interinos

El comité de empresa vuelve a plantear este tema, ya que existe una gran preocupación entre los afectados y no ve movimientos claros de gerencia para resolver este problema.

El plan de gerencia consiste en:

i) Personal laboral asociados a proyectos: Sacar las plazas afectadas a concurso cómo laborales temporales con tiempo suficiente para que las incorporaciones sean justo cuando acaben los nombramientos (Los primeros, el 18 de Septiembre de 2018).

El comité de empresa insiste en qué si la persona que gane el concurso es una persona que lleva más de 3 años en la Universidad debería pasar automáticamente a indefinido no fijo. Gerencia cree que esto podría considerarse como prevaricación, y que por ello la persona que gane el puesto, independientemente del tiempo que lleve trabajando en la Universidad, tendrá que esperar el tiempo que marca el Estatuto de los trabajadores para que la Universidad esté obligada a convertir estos contratos a indefinidos no fijos. El comité de empresa no está de acuerdo con esta interpretación que Gerencia hace de la norma y pide que se haga una consulta al gabinete jurídico. Gerencia dice que no y sugiere la opción de que cada trabajador denuncie su situación para que sea un juez el que interprete la normativa y tome la decisión del cambio.

ii) Para puestos estructurales de servicios (OTRI, SGI, OPE, UNIVERSA...) Gerencia está pensando sacar todos esos puestos en RPT y hacer que esta sea mucho más flexible capaz de ser modificada cada vez que sea necesario.

El Comité de empresa presenta sus miedos ante esta solución. Aunque entiende que el grado de precariedad e inestabilidad que vive la plantilla del PAS es inaceptable y hay que buscar soluciones a esta situación, teme que se utilice este paso a RPT para:

- Reducir plantilla
- Bajar la categoría de las plazas en la RPT

Además, el Comité piensa que esta solución, dependiendo de cómo se implemente, puede ser bastante mala tanto para la Universidad que puede perder la experiencia de gente que lleva en puestos muy específicos, a veces desarrollados y dotados de contenido por ellos mismos, más de 15 años y pueden ser ocupados a través de un concurso de traslados por personal que no tenga ningún conocimiento del puesto. Además, la situación puede ser bastante injusta para esta gente que tras muchos años construyendo su puesto de trabajo se puede ver en la calle sin ninguna posibilidad de optar a él.



Propuesta de carrera profesional y formación

El comité de empresa presenta una propuesta de promoción profesional para el personal laboral temporal, en base a su experiencia y formación adquirida con los años. El personal laboral está excluido de la posibilidad de promoción ya que se considera que el personal de la Universidad es funcionarial y los laborales son puestos a extinguir, lo cual no se corresponde con la realidad. Gerencia alega la falta de tiempo para estudiar la propuesta de promoción horizontal, y emplaza el tema a la próxima reunión de Junio.

5.- Ruegos y preguntas

No hay.