

LA CRISIS NO NOS PUEDE PARAR

Debemos caminar hacia la consolidación de los derechos de los trabajadores. En esa dirección, **CCOO** propone un gran pacto en la UZ entre trabajadores y sindicatos especialmente en tres aspectos:

- **Estabilidad laboral**
- **Recuperación de derechos adquiridos**
- **Jubilación anticipada incentivada**

Estabilidad laboral

Proponemos un plan de estabilidad del PAS laboral, y consolidación de empleo para el PAS funcionario.

Funcionarios de la UZ. Enero de 2015

En la UZ hay 1.536 funcionarios trabajando, de ellos, entre 80 y 100, provienen del sector de laborales de investigación, a los que se les está haciendo contrato de interinidad.

Puestos vacantes hay 479 (48 fuera de la RPT); de ellos, 121 están ocupados por funcionarios de carrera, el resto por interinos. En los próximos concursos estos datos se modificarán sustancialmente.

En la UZ hay 1.054 son funcionarios de carrera (69%) y 481 interinos.

De ellos en Zaragoza hay 954 funcionarios de carrera (71%) y 390 funcionarios interinos.

En Huesca hay 72 funcionarios de carrera (52%) y 67 funcionarios interinos.

Teruel hay 28 funcionarios de carrera (53%) y 25 son interinos.

Total interinos	En puestos OT	En puestos VT	No RPT
481	123	357	140
En puestos básicos	PBA	PBS	PBB
243	150 (81 OT, 69 VT)	69 (9 OT, 55 VT, 5 LB)	19

Laborales de la UZ. Enero de 2015

En Zaragoza hay 195, de los cuales 14 son fijos, 2 indefinidos no fijos, 66 del grupo LA, 42 del grupo LB, 60 del grupo LC y 27 del grupo LD.

En Huesca hay 9 trabajadores, de ellos 6 son temporales, 1 indefinido, 2 indefinidos no fijos, 1 del LA, 1 del LB, 1 del LC y 6 del LD.

En Teruel hay 3 trabajadores interinos del grupo LD.

Propuesta de consolidación de empleo en la UZ

De los 1.700 trabajadores del PAS, 700 son interinos o temporales, con una media de más de 8 años de trabajo en la UZ. La consolidación que proponemos debe apoyarse en la experiencia y en el aprovechamiento de la de formación de dichos trabajadores.

OPE. Estas deben cubrir las expectativas del personal interino, ya que las sucesivas OPE no han sido suficientes para abordar este problema: en 2004 se convocaron a libre 16 plazas; en 2006, 44; en 2007, 25; en 2008, 17 y en 2009, 28 plazas. Este año 2015 han planteado 8 plazas a convocatoria libre. Claramente insuficientes, ya que más de 450 trabajadores son funcionarios interinos y de los 200 laborales más de 185 tienen contrato temporal.

• Desde **CCOO** lanzamos una propuesta de cara a buscar la estabilidad de los más de 700 trabajadores y trabajadoras sin contrato estable. Trabajaremos por encontrar soluciones laborales para que los trabajadores interinos/temporales puedan defender su puesto de trabajo en la Universidad. Para ello, en las OPE planteamos reconocer la experiencia, la formación y el desempeño del puesto en la UZ como mérito con peso a tener en consideración.



Sección Sindical PAS CCOO

Propuesta de soluciones para paliar la alta tasa de temporalidad en la Universidad de Zaragoza

En **CCOO** estamos trabajando en medidas que mejoren la situación laboral de temporalidad que afecta a gran parte de los trabajadores y trabajadoras de la UZ.

Para ello proponemos modificar la normativa para que esta tasa de temporalidad se minimice al máximo, así como la precariedad que a causa de ella sufren los trabajadores interinos, abordando la problemática desde diferentes puntos:

1. Encontrar soluciones laborales para que ningún trabajador interino sea cesado en la Universidad mientras no medie una OPE:

De manera transitoria, hasta la convocatoria de la OPE en la UZ, los funcionarios interinos que se ven cesados en el puesto que desempeñan a consecuencia de las provisiones de puestos de los funcionarios de carrera, descritos en los Títulos V y VI del Pacto del personal funcionario de la Universidad de Zaragoza, sean reasignados en la medida de lo posible dentro del mismo cuerpo/escala a los puestos que quedan libres por dichos procesos.

Desde la Sección Sindical de **CCOO** lo vemos como solución a los ceses y a la temporalidad, emplazando al personal interino hacia una consolidación futura de empleo sin tener que abandonar la Institución.

2. Exigimos la consolidación de **todos los puestos vacantes**, incluidos en la RPT, ocupados por personal interino, para reducir la alta tasa de temporalidad que afecta tanto al personal de la Universidad de Zaragoza como al nivel de eficacia de los servicios que presta esta Universidad a la sociedad y a la comunidad universitaria, no solo los puestos que estén ocupados de forma temporal o interina antes del 1 de enero de 2005, como figura en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público:

Disposición transitoria cuarta. Consolidación de empleo temporal

Las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad al 1 de enero de 2005.

3. Convocatorias a Turno Libre

Proponer modificaciones encaminadas para que se dé la máxima importancia a la profesionalidad y conocimientos prácticos y teóricos que deben tenerse para desempeñar eficientemente el puesto de trabajo al que se opta. En concreto planteamos que, en los puestos técnicos, el primer ejercicio debe ser el supuesto práctico. En las convocatorias de auxiliares administrativos proponemos que debe eliminarse el test psicotécnico de las oposiciones.

4. Exigir que las plazas vacantes, una vez finalizados los procesos, sean convocadas a turno libre en la siguiente OPE.

De esta forma se evita que se eternicen en el tiempo las convocatorias a turno libre y los interinos que las ocupan, ya que ven con impotencia el proceso sin poder presentarse a dichos puestos por la forma en que se convocan, formas a las que no se puede acceder como funcionario interino (Concursos de traslados, méritos y específicos).

5. **Listas de espera.** Propondremos la modificación de la resolución de 1 de junio de 2006 (Boletín Oficial de Aragón, n.º 65, de 9 de junio de 2006), de la Universidad de Zaragoza, por la que se regulan los procedimientos de elaboración de listas de espera. En el siguiente sentido:

- Las listas de espera no deben caducar.
- Valorar la superación de exámenes.
- Valorar la experiencia profesional, teniendo mayor puntuación la experiencia dentro del mismo Cuerpo / Escala al convocado.
- Cuando los puestos tengan un nivel de complemento de destino superior a 20, que sean puestos singularizados o cuenten con requisitos o méritos preferentes en la RPT. Se valorarán los méritos relacionados con el puesto de trabajo y los méritos especiales (Memoria y entrevista) al igual que en la promoción interna.
- De acuerdo con la legislación vigente, la valoración de los exámenes supondrá el 60% de la puntuación y los méritos el 40%. Por consolidación de empleo según el EBEP.