



**ORDEN DEL DÍA:**

1. Aprobación, si procede, del acta número 63, correspondiente a la sesión de 22 de mayo
2. Reordenación de escalas propias
3. Publicación de actas de Mesa
4. Modificación de la Normativa de listas de espera
5. Convocatorias promoción

**1º. Aprobación, si procede, del acta correspondiente a la sesión número 63, celebrada el 22 de mayo de 2015**

Se aprueba el acta con las siguientes modificaciones:

**Punto 1º, Constitución de la Mesa, segundo párrafo:** A propuesta de SOMOS, se rectifica el título del nuevo punto del orden del día propuesto: "Valoración de la modificación del baremo de los concursos".

**Punto 2º, Información sobre el CIT, cuarto párrafo:** A solicitud de SOMOS, se añade al final de la primera frase el siguiente texto: "...; también plantea que si ya existe una estructura creada en la Universidad de Zaragoza de Servicios de Apoyo a la Investigación, y que viene funcionando desde el año 1985, ¿por qué no se potencia esa estructura de los SAI? ¿Y por qué no se trata de recoger en ella los puestos del personal dedicado al apoyo de la investigación PAS que pueden ser estructurales de los diferentes proyectos de Investigación e Institutos?".

**Punto 4º, Escalas propias, segundo párrafo:** A petición de la Sra. Coordinadora del Proyecto Plantilla de Referencia del PAS, se elimina la alusión al objetivo de incrementar la flexibilidad, quedando así el texto: "Indica que se ha procurado cumplir con el doble objetivo de simplificar escalas e implantar el grupo B del EBEP".

**Punto 5º, Ruegos y preguntas, segundo ruego de UGT:** Advierte UGT que se ha omitido la respuesta de la Sra. Gerente, que dice así: "Sí, será inmediato".

**2º. Reordenación de escalas propias**

En relación con el contenido de algunas de las alegaciones recibidas, la Sra. Gerente recuerda que se creó un grupo de trabajo abierto a la representación sindical y la propuesta de reordenación de escalas propias, fruto de esa participación, es sólo un primer paso que se debe analizar. Presenta un documento de respuesta a las alegaciones, que se adjunta como *Anexo I*, y cede la palabra a la Coordinadora del Proyecto Plantilla de Referencia del PAS, que pasa a exponerlo.

La Gerente anuncia que se abre un nuevo plazo de alegaciones a este nuevo documento hasta el 15 de julio.

A continuación se abre un debate con las organizaciones sindicales.

**3º. Publicación de actas de Mesa**

En relación con el primer ruego de SOMOS expuesto en la anterior sesión de la Mesa Sectorial, desarrollado en el documento que se adjunta como *Anexo II*, la Gerente indica que no ve inconveniente en hacer públicas las actas si se accede a ellas desde las IP internas, advirtiendo que deberán ser más escuetas y con las limitaciones propias de la legislación relativa a la protección de datos personales. Recuerda que los acuerdos ya se publican en la web de la Gerencia.

UGT advierte que si sólo se publican acuerdos y no deliberaciones, se perderá el detalle de las argumentaciones expuestas en las sesiones.

SOMOS propone que se publiquen además de los acuerdos adoptados, las propuestas presentadas así como las votaciones realizadas, con las aclaraciones que cualquier representación sindical estime oportunas.



Por asentimiento de las partes se aprueba la publicación de las actas de la Mesa Sectorial en la página web de la Universidad, incluyendo los acuerdos adoptados, propuestas presentadas y votaciones realizadas, con las aclaraciones que cualquier representación sindical estime oportunas. La Gerente indica que se buscará el método de publicación más adecuado.

#### **4º. Modificación de la Normativa de listas de espera**

SOMOS desarrolla el contenido de la propuesta presentada, detallada en el *Anexo II*.

Con respecto a la petición relativa a que en la normativa de las listas de espera se valore el conocimiento del puesto, la Gerente indica que se estudiará.

El Sr. Vicegerente de RRHH, en relación con posibilitar al personal interino el ejercicio del derecho al cambio de puesto de trabajo por motivo de salud, recuerda que a este tipo de personal se le adapta el puesto y que el cambio de puesto debería ser una solución extrema, al tiempo que advierte que las listas de espera son específicas para determinados puestos.

La Gerente emplaza a las representaciones sindicales a una siguiente sesión, en la que se estudiarían las peticiones recibidas.

#### **5º. Convocatorias promoción**

La Gerente anuncia que en breve saldrán a promoción 1 plaza del subgrupo A1 y 4 plazas del subgrupo A2, todas ellas del área de Administración, y también saldrán los concursos previstos en el calendario.

Seguidamente se abre un debate con las organizaciones sindicales.

A las 14:25 horas se levanta la sesión.

Vº Bº  
LA PRESIDENTA

El Secretario

Mª Isabel Luengo Gascón

Fernando López Plana



Una vez finalizado el plazo establecido por la Gerencia, se han recibido seis escritos de alegaciones a la propuesta de Reordenación de Escalas Propias de la Universidad de Zaragoza presentados por las representaciones sindicales CC.OO, CGT, UGT y SOMOS así como dos particulares recibidas a través de CGT y la Junta de PAS.

Una vez analizados de forma detallada los escritos presentados, las alegaciones a la propuesta pueden agruparse en dos tipos:

- 1. Alegaciones a la Propuesta general de Reordenación de Escalas
- 2. Alegaciones concretas referidas, en su mayor parte, a la propuesta de equivalencias de escalas

Las alegaciones que integran el primer grupo, presentadas por la parte social en forma de alegación, pregunta, reflexión o exposición de motivos, son coincidentes en muchos de sus argumentos así como en las dudas que plantean sobre aspectos importantes de carácter general suscitados por la propuesta, por lo que serán contestadas de forma conjunta con el fin de clarificar conceptos y metodología de cara a una mejor comprensión del objetivo de la propuesta y no reiterar los argumentos de Gerencia.

En un segundo apartado, se contestarán, de forma particular, cada una de las alegaciones sobre cuestiones concretas.

### **1. Contestación a las alegaciones presentadas a la Propuesta general de Reordenación de Escalas**

Las principales alegaciones y dudas en las que coinciden los representantes sindicales pueden resumirse de la siguiente manera:

- Dudas sobre el objetivo que se pretende con la negociación del nuevo mapa de escalas. En concreto, el objetivo de conseguir una mayor flexibilidad organizativa es el que parece suscitar las mayores dudas al asimilarlo a la movilidad forzosa e incluso a la amortización de plazas.
- Se considera que no es conveniente negociar ahora una parte de la Plantilla de Referencia y que no es la “foto” en la que los trabajadores se quieren ver reflejados y que, en todo caso, debe esperarse a negociar las escalas hasta que se haya realizado el análisis de funciones de los puestos.
- No es necesario modificar ahora una RPT que acaba de aprobarse y cuyas diferentes fases están pendientes de aplicación. La aprobación de escalas no debería realizarse antes de la aprobación de una nueva RPT.
- Hay preocupación por saber si todos los puestos de la misma escala van a tener el mismo nivel.
- Se traslada el malestar de determinados grupos que consideran que no se han tenido en cuenta las especificidades de las tareas de los puestos que desempeñan a la hora de incluirlos en las escalas.
- Es necesario tener más información sobre la implantación del Grupo B del EBEP.

En esta variedad de planteamientos y dudas, algunos de gran calado por su incidencia en el desarrollo y posible futuro del Proyecto general de Plantilla de Referencia que impulsa la Gerencia subyace, no obstante, alguna confusión, de conceptos cuya aclaración debe incluirse en esta

---

contestación de forma previa con el fin de clarificar el objetivo de la Propuesta de reordenación de Escalas, situar el alcance de la misma y dar respuesta a las inquietudes del personal.

Por ello, y en primer lugar, hay que señalar que la **Plantilla de Referencia no es lo mismo que la RPT**:

La **Plantilla de Referencia**, es un Instrumento de planificación que **Identifica necesidades**, un Instrumento de Planificación Teórico que debe complementar y del que debe emanar la Relación de Puestos de Trabajo del PAS (RPT) y sus posteriores modificaciones.

La **Relación de Puestos de Trabajo**, es una herramienta de gestión **que Identifica y describe puestos** con todas sus características.

Por lo tanto, no es la RPT la que se va a reflejar en la Plantilla de Referencia, no es la “foto”, sino que va a ser el instrumento que permita sentar las bases teóricas y metodológicas que deben informar la RPT.

Así mismo, hay que incidir en que las **Escalas son un sistema de clasificación** de los puestos que los agrupa **de acuerdo con los conocimientos y competencias necesarios para el acceso** a las mismas; por lo tanto, no son la descripción de puestos de trabajo, niveles, funciones o tareas ya que estos aparecen reflejados en la RPT, el catálogo de funciones de la UZ o en los manuales de procedimiento.

De acuerdo con lo dicho, la Propuesta de reordenación de escalas que se presenta **no es una modificación de la RPT**, excepto en el apartado de adscripción de los puestos a escalas cuya modificación es consecuencia lógica del cambio que se propone, ni cambia ninguno de los requisitos o méritos que definen actualmente los puestos de trabajo que, por supuesto, se mantienen como elementos descriptores. Así mismo, hay que indicar que los niveles de los puestos no corresponden a la Escala sino a cada puesto de trabajo por lo que no tienen que ser el mismo para todos los que están incluidos en ellas. (De hecho, esta situación ya se da en la actualidad en numerosas escalas).

Compartimos totalmente el acertado análisis de los sindicatos que señalan que la propuesta de escalas que se presenta es una “parte” del proyecto de Plantilla de Referencia pero no la relación causa-efecto que establecen con la definición previa de las funciones de los puestos como condición necesaria para su aprobación.

La Plantilla de Referencia es un proyecto muy amplio que, prácticamente, supone analizar todos aquellos instrumentos y criterios que forman parte de una gestión integrada de Recursos Humanos y, en este análisis, no sólo se entra en la consideración de las funciones de los puestos sino en la valoración de los mismos, la adaptación de las actuales estructuras organizativas, las cargas de trabajo de las unidades así como los sistemas de acceso y provisión de puestos, la carrera profesional o la configuración de la oferta de formación del PAS.

Todo ello va relacionado y dada la amplitud del proyecto, hay que contemplar una implantación progresiva y gradual. Por ello, se presenta la actual propuesta como una forma de ir acordando criterios que informen al resto de los procedimientos relacionados ya que incide en la forma de acceso/promoción que es la parte inicial del proyecto.

En este contexto, hay que señalar que el Análisis funcional de los puestos de trabajo es un proceso que, si bien tiene relación con la Plantilla de Referencia, no la limita ya que forma parte del Proyecto de Calidad de Gerencia y se está desarrollando de forma paralela como adaptación y actualización de las funciones actuales a las características de la nueva ficha que se aprobó junto a la actual RPT.

Sería necesario conocer de forma precisa la postura manifestada por los sindicatos respecto a condicionar la aprobación de la propuesta de reordenación de escalas a la finalización del proyecto de

---

funciones depuestos ya que afecta de forma importante al desarrollo y futuro del Proyecto Plantilla de Referencia.

Respecto a la **propuesta de implantación del Grupo B del EBEP**, hay que señalar de nuevo que da cumplimiento al compromiso por Gerencia con la representación sindical durante la negociación de la actual RPT.

Las condiciones de acceso al mismo, con el Título de Técnico Superior (o el equivalente señalado por la ley), vienen determinadas por el propio EBEP por lo que no es un requisito o mérito que la Universidad pueda obviar o modificar, es un imperativo legal.

La forma de implantación debe hacerse por fases:

1ª. Creación de las Escalas en la que se integrarán los puestos del Grupo B (objeto de la propuesta que se presenta).

2ª. Determinar y definir los puestos de trabajo que integrarán las escalas de acuerdo con los requisitos de acceso. Estos podrán ser de nueva creación o ya existentes en la actual RPT (siempre que se adapten a las características definidas para el grupo B) y, en todo caso, deben ser negociados con la representación sindical tal como establece la normativa vigente. (En este sentido hay que señalar que los dos puestos que figuran en la propuesta incluidos en el Grupo B lo son a modo de ejemplo del tipo de puesto que puede pertenecer al nuevo grupo).

3ª Acceso a los puestos incluidos en este Grupo por el sistema de provisión habitual para el acceso desde un grupo de clasificación al inmediato superior (promoción interna)

Es decir, se podrá acceder al Grupo B desde puestos del subgrupo C1 por promoción interna siempre que se cumplan los requisitos de titulación (Técnico Superior o equivalente). No obstante, también se puede seguir con la promoción al subgrupo A2 (sin necesidad de pasar por el grupo B), siempre que se cumplan, así mismo, los requisitos de titulación para el acceso a ese subgrupo ya que el sistema de promoción no se ha modificado y sigue siendo el mismo que el aplicado actualmente.

No obstante, a la vista de las dudas expuestas sobre este tema por alguno de los sindicatos, sería necesario conocer con precisión la postura definitiva o contar con propuestas concretas para su valoración.

Finalmente, como conclusión a esta exposición de motivos, se insiste en que el objetivo de la propuesta de reordenación de escalas es simplificar la clasificación de las mismas con el fin de **facilitar la movilidad y promoción del personal** y, en este sentido hay que entender, así mismo, el de la flexibilidad organizativa ya que al contar con nuevas escalas, más amplias y transversales, se favorece el acceso a nuevos puestos o unidades que podrán crearse con mayor flexibilidad.

## 2. Contestación a las alegaciones concretas

### CGT

**Alegación 1:** Muchos trabajadores entienden que no son acertadas las unificaciones de algunas escalas o especialidades, o que algunos puestos no ha quedado catalogados donde debían.

**Contestación 1:** Se analizarán las propuestas concretas que se presenten

**Alegación 2:** Los oficiales y técnicos especialistas de instalaciones deportivas entienden que sus tareas están más próximas a la escala de Servicios que a la de infraestructuras por el tipo de tareas que desarrollan prioritariamente.

**Contestación 2:** Se admite la propuesta

---

**Alegación 3:** Los oficiales y técnicos de autoedición y medios audiovisuales entienden que encuadrarían mejor en un área técnica que de servicios por las herramientas y aplicaciones que manejan.

**Contestación 3:** No queda clara la petición. Si lo que se solicita es el cambio de adscripción de área funcional de la escala debería proponerse una nueva escala o especialidad

**Alegación 4:** En infraestructuras hay compañeros que no comparten la unificación de oficios aunque se trate de grupos C2, es decir, que el acceso sea el mismo para todos. Tampoco que se hayan unificado algunas especialidades de C1. Entendemos que es preciso revisar esto.

**Contestación 4:** Se analizarán las propuestas concretas que se presenten.

## UGT

**Alegación 1:** Tras la publicación en el BOA 54 del 19/03/2015 del Baremo que incluye la agrupación de Escalas por Familias Profesionales, no se cree oportuno acordar algo distinto de lo publicado hace dos meses

**Contestación 1:** La reordenación de escalas no contiene ninguna propuesta de adscripción a Familias Profesionales por lo que no hay ninguna modificación en las mismas respecto a las aprobadas en el actual Baremo de provisión de puestos.

## SOMOS

**Alegación 1:** Desde los laboratorios, nos han llegado muchas quejas en el sentido de que no se ha realizado un estudio detallado de los puestos de los mismos, ni se han llevado a cabo las consultas pertinentes con el personal adscrito a las diferentes escalas de cada especialidad ó área para poder conocer las funciones que realmente llevan a cabo.

Que hay una serie de incongruencias en cuanto a la equivalencia entre las escalas propuestas y las actuales donde se englobarían, simplificando escalas y reduciendo la especificidad. Todos consideran que había que haber tenido en cuenta las especificidades establecidas en la RPT (méritos preferentes y notas señaladas en la misma). Consideran que son escalas muy generales y ambiguas e incluyen tareas muy distintas dentro de una misma escala.

**Contestación 1:** El objetivo de la propuesta de escalas es la reordenación de las mismas, no su reducción. Para la reordenación de las escalas de laboratorio se ha tenido en cuenta, además de las Funciones de los puestos de la UZ, la siguiente información:

- Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales
- Relación de adscripción de escalas a Familias profesionales aprobada por la UZ
- Requisitos, méritos preferentes y formación exigidos para los puestos tal como figuran en la RPT

Se analizarán las propuestas concretas que se presenten

**Alegación 2:** La unidad de Prevención de Riesgos Laborales, nos indica, si se ha tenido en cuenta la Seguridad al unirla a Prevención. Si la Seguridad es referida a Prevención, entienden que debería citarse únicamente la escala como Prevención de Riesgos Laborales. Por otro lado, si Seguridad es referida a Seguridad activa, pasiva y de edificios, ésta debería incluirse en infraestructuras

**Contestación 2:** Las escalas de Prevención y Seguridad se han mantenido tal como están en la actualidad. La diferencia de funciones debe reflejarse en la definición de los puestos de trabajo que se integran en ella.

---

**Alegación 3:** Señalar que como plazas susceptibles de pasar al grupo B, se señala el puesto C1, resto de especialidades, “Medios informáticos y audiovisuales”.

**Contestación 3:** La situación que se señala no figura en la propuesta

**Alegación 4:** ¿a dónde ha ido a parar la plaza de Técnico Multimedia de Apoyo a la Docencia, puesto RPT 00012727?

**Contestación 4:** Excepto los puestos incluidos en las actuales escalas de Laboratorios, especialidad resto de especialidades, los puestos de trabajo concretos no aparecen reflejados en la propuesta. Este puesto pertenece a la actual escala 2C0517 de Técnicos especialistas de edición y medios audiovisuales. Especialidad Producción Medios Audiovisuales. Tras la reordenación, se incluirá en la nueva escala equivalente que corresponda junto con el resto de puestos de la misma escala.

**Alegación 5:** Se considera que la escala auxiliar y especialista de administración, deberían estar incluidas en la escala auxiliar y especialista de servicios respectivamente

**Contestación 5:** Se estudiará con detalle la propuesta desde el punto de vista de los conocimientos y competencias necesarios para el acceso por si es posible la unificación.

**Alegación 6:** El personal de instalaciones deportivas, consideran que ellos hacen funciones más cercanas y frecuentes en la escala auxiliar que en la de infraestructuras.

**Contestación 6:** Se admite la propuesta. [Ver **alegación 2** de CGT]

**Alegación 6:** Cambiar la denominación de Escala Media, por Escala de Gestión.

**Contestación 6:** Puede ser tenida en cuenta a la vista de la configuración definitiva de Escalas.

### **Alegaciones presentadas a través de la Junta de PAS**

**Alegación 1:** Se propone incluir los puestos del Servicio de Microscopia Electrónica de Materiales en la especialidad de Ciencias por similitud con otros incluidos en esa especialidad

**Contestación 1:** Se admite la propuesta

**Alegación 2:** Puestos del Servicio General de Apoyo a la Investigación. Cada puesto tiene peculiaridades y requisitos específicos, necesitándose una formación específica y larga para alcanzar la experiencia necesaria para un servicio al usuario asegurado y autónomo. Los requerimientos de estos puestos de trabajo no se limitan a “niveles de responsabilidad y titulación exigida”, como se nombra en el documento, sino que requieren un conocimiento técnico muy específico. Me parece difícil obviar estos detalles y englobar en una sola Especialidad puestos tan dispares

**Contestación 2:** Se analizarán las propuestas concretas que se presenten.

### **Alegación presentada por Antonio Montañés**

**Alegación:** Se propone que la Escala de Técnicos Especialistas de Edición y Medios Audiovisuales. Esp. Producción Editorial pudiera integrarse en el futuro grupo B

**Contestación:** Se tendrá en cuenta cuando se propongan los puestos que pueden integrar el Grupo B.

**NOTA FINAL:** Las alegaciones admitidas se revisarán a la vista de la ordenación definitiva de escalas con el fin de que no se produzcan inconsistencias en la misma.

No obstante, a la vista de las alegaciones presentadas por los diferentes sindicatos, sería necesario conocer cuál es su criterio, si se prefiere favorecer la movilidad o la especialización, puesto que se han presentado propuestas contrapuestas en este sentido.



## PROPUESTAS PARA LA MESA DE PAS DE 22 DE JUNIO DE 2015

### Punto 3. Publicación de actas de Mesa.

SOMOS ha venido reivindicando en todas las mesas de negociación de la UZ la necesidad de que sea la propia Universidad la que, en un apartado adecuado de su página web, publique las Actas de las Mesas. Entendemos que conocer el contenido de los Acuerdos que regulan y determinan las condiciones de trabajo es un derecho básico de todos los empleados públicos universitarios. Asimismo, conocer las negociaciones que se desarrollan en las Mesas es parte indispensable del derecho de participación de los trabajadores. Por ambos motivos SOMOS propone que la UZ publique en la web del Servicio de Personal todas las actas de las Mesa de PAS y que estas contengan los acuerdos adoptados, las propuestas presentadas así como las votaciones realizadas, con las aclaraciones que cualquier representación sindical o representación de la Universidad de Zaragoza, estime oportuno

### Punto 4. Modificación de la Normativa de listas de espera.

En el apartado de Ruegos de la pasada Mesa de PAS, SOMOS solicitó la inclusión de un punto del orden del día con esta denominación. En aquel momento únicamente teníamos una propuesta relativa a la modificación de esta normativa. Hoy presentamos dos.

**La primera** pretende conocer la disposición de la Gerencia en relación con un cambio de planteamiento de los principios orientadores de las listas de espera. Concretamente proponemos que se valore el conocimiento del puesto de trabajo obtenido por la prestación de servicios en la UZ.

Proponemos una lista de espera que no caduque con cada proceso selectivo, sino que se mantenga en el tiempo. Asimismo proponemos que, además de la puntuación obtenida en los exámenes de las pruebas selectivas, se puedan sumar puntos tanto por formación como por la prestación de servicios en la UZ. Esta nueva normativa entraría en vigor tras la caducidad de las listas actuales, una vez realizados los próximos procesos selectivos.

Justificación:

Esta propuesta se enmarca dentro de un objetivo más amplio que pretende conseguir la reducción de la altísima tasa de temporalidad en el PAS y combatir la precariedad que genera esa situación.

En este sentido SOMOS propone actuar en una triple dirección:

- Que se convoquen en los próximos procesos selectivos todas las plazas vacantes existentes, incorporando a la RPT todas aquellas plazas que tengan un carácter estructural.
- Que el proceso selectivo sea un concurso oposición real.
- Que se valore el conocimiento del puesto de trabajo para ordenar la lista de espera.

Los dos primeros puntos se encuentran actualmente supeditados a la derogación del Decreto que limita la tasa de reposición. Por este motivo únicamente se encuentra en nuestra mano la negociación del tercer apartado, el de la modificación de la normativa de lista de espera. La prudencia aconseja que se produzca sin prisas y con normalidad el debate y negociación de este asunto

**La segunda propuesta de modificación** pretende posibilitar al personal interino el ejercicio del derecho al cambio de puesto de trabajo por motivo de salud, derecho que la nuestra normativa reconoce a todo el PAS pero que en la práctica se ve limitado al personal interino.

En concreto se propone que aquel funcionario interino que por motivos de salud solicite el cambio de puesto de trabajo, mediante el correspondiente procedimiento de la UPRL y aportando los informes médicos, pueda dejar su puesto e ir a la Lista de espera hasta que se le oferte un puesto que a juicio del Servicio de Prevención se adecúe a su estado de salud.

Justificación:

El objetivo fundamental que persigue la LPRL es la protección de la Seguridad y Salud de los trabajadores. Esta ley no solo contiene una serie de preceptos de carácter general, sino que también es una ley de derechos y obligaciones y responsabilidades. Principalmente es una ley de obligaciones y responsabilidades empresariales y consiguientemente de derechos para los trabajadores.

El art.3 explica el ámbito de aplicación: “Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el ET como en las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las AA.PP” por tanto la UZ se encuentra en su ámbito de aplicación.

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en la LPRL y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho mínimo indisponible pudiendo ser mejoradas y desarrolladas por Convenios colectivos, pero no mermadas como sucede en la UZ para un tipo de trabajadores.

El art. 25 de la LPRL que regula la obligación de la Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, define a los mismos como aquellos trabajadores que por sus

propias características o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a determinados riesgos, indicando que para conseguirlo se establezcan las medidas y se desarrollen las actividades que se consideren necesarias.

Dentro de este grupo, podríamos considerar embarazadas, jóvenes, inmigrantes o trabajadores con determinadas características o patologías, que sin tener discapacidad o minusvalía alguna son susceptibles de correr riesgos para su salud debido a las condiciones de su lugar de trabajo o puesto de trabajo.

Dentro de estas obligaciones específicas que tiene el empresario en relación a determinados colectivos de trabajadores, el art.28 de la LPRL contempla expresamente el caso de trabajadores con relación de trabajo temporal o de duración determinada (caso que nos ocupa) o contratados por ETT. Diciendo textualmente la ley “Estos trabajadores con **relaciones de trabajo temporales o de duración determinada (como son los trabajadores interinos al servicio de la UZ) deberán disfrutar del mismo nivel de protección** en materia de Seguridad y Salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan servicios. La existencia de una relación de trabajo de las anteriores no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la Seguridad y Salud de los trabajadores”.

#### Procedimiento

Los expedientes de adaptación y cambio de puesto por motivos de salud podrán iniciarse de oficio o a instancia de parte, con el modelo correspondiente dirigido a Gerencia, acompañado de la documentación médica que acredite su estado de salud o patología concreta (Informe médico del SALUD).

Asimismo deberá acompañar a la Solicitud de Cambio de puesto la resolución o informe del Servicio de Prevención de la UZ, por tanto como primera medida a tomar el Técnico del Servicio de Prevención evaluará el puesto de trabajo (en caso de no haberse evaluado anteriormente) y también se requerirá Informe del Servicio Médico de la UZ (FREMAP) con la calificación correspondiente (APTO, NO APTO, APTO CON LIMITACIONES).

El Comité de Seguridad y Salud conocerá la tramitación de cada caso concreto.

El funcionario interino que lo solicite podrá optar por pedir el cese condicionado hasta que le oferten un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones o reincorporarse a su actual puesto mientras la UZ le busca un puesto adecuado.

La UZ deberá ofrecerle un puesto compatible con su estado de salud. Para verificar la adecuación del puesto el Técnico de Prevención previamente deberá dar el visto bueno

Finalmente puede establecerse la posibilidad de revisión del puesto a los 6 meses.