



En la sala Martina Bescós, sita en la planta primera del edificio del Paraninfo, a las 10:00 horas del día 19 de marzo de 2026, se reúnen, de una parte, la representación institucional de la Universidad de Zaragoza, y de otra, las representaciones de las organizaciones sindicales de la misma, participando en la sesión las personas que al margen se relacionan.

Orden del día:

1. Aprobación, si procede, del acta de la sesión anterior.
2. Informe sobre propuestas de temarios, según documentación adjunta.
3. Propuesta de sistemas de convocatorias.
4. Propuesta modificación RPT.
5. Informe sobre avances en implementación grupo B.
6. Propuesta calendario de reuniones.
7. Ruegos y preguntas.

1.- Aprobación, si procede, del acta de la sesión anterior.

Se revisa el borrador de acta número 132 de la Mesa de PTGAS.

CGT presenta dos pequeñas propuestas de modificación, una en la página 4; y otra en la página 7.

Se aceptan.

Con el compromiso de incorporar las modificaciones aceptadas al texto presentado se aprueba el acta número 132 de la Mesa de PAS correspondiente a las sesiones de 1 y 3 de diciembre 2025.

2.- Informe sobre propuestas de temarios, según documentación adjunta.

El jefe de sección de selección y formación dice que se han remitido los temarios elaborados de acuerdo con los responsables de los puestos. Son muchos y variados. Corresponden a las Escalas de plazas incluidas en la OPEs de 2025, y 2024.

SOMOS dice que han enviado por correo electrónico a Gerencia sus propuestas de modificación. Con carácter general creen que muchos de los temarios presentados son excesivos. Y ponen en cuestión si alguno de ellos es para el turno libre o promoción interna.

Se les aclara respecto del concreto preguntado que es para promoción interna.

UGT también considera que algunos temarios son excesivamente extensos. Los temas deberían venir especificados con la bibliografía que corresponda. Algunos están muy enfocados a puestos concretos, en lugar de a la Escala en sí. Dicen que los temarios deben de estar acordes con la Escala que se convoca, tanto en contenidos como en nivel de exigencia.

El jefe de sección de selección y formación contesta que los temarios se han elaborado pensando en la escala.

CGT pregunta cómo se establece el número de temas por escala.

La jefa del servicio de PTGAS y Nóminas responde que se les pide información a los responsables de los puestos y se les da una pequeña horquilla. Por otra parte, añade que lo importante no es el número de temas sino el contenido y alcance.



CGT dice que eso es algo recurrente. Habría que pensar una solución diferente a ofrecerles una horquilla; por ejemplo, que se puntualice, que señalen de cada tema referido a una norma si entra solo el capítulo I o el capítulo I y II...Por otra parte solicitan que se les envíen esas horquillas.

La vicegerenta de RR.HH. insiste en que el número de temas no es la clave sino el contenido.

CC.OO. también considera que los temarios son excesivos por ejemplo en uno de oficial de laboratorio de electricidad se incluye que deben saber de compras, pedidos...Por otra parte cuando se incluyen aplicaciones o programas informáticos se debería indicar la aplicación concreta y la versión.

La vicegerenta de RR.HH. dice que les hagan llegar las sugerencias y en la medida de lo posible las atenderán.

UGT dice que hay que limitar la profundidad de los temas a la titulación correspondiente exigible.

El Gerente dice que recopilaremos sugerencias y posibilidades de mejora. Se estudiarán y se revisarán.

La vicegerenta de RR.HH. dice que conforme vayamos convocando puestos revisaremos también los temarios. No podemos hacer un parón en esa tarea para revisar todos los temarios.

3.- Propuesta de sistemas de convocatorias.

La jefa del servicio de PTGAS y Nóminas dice que aquí se tratan los criterios y estructura de las pruebas de procesos selectivos tanto de acceso libre como de promoción interna. El sistema de acceso será el de concurso-oposición a partir de las convocatorias de plazas de la OPE del año 2025 y siguientes. Para las plazas de la OPE 2024 que quedan todavía por convocar de acceso libre serán por el sistema de oposición. Para el sistema de Concurso-oposición la distribución es del 70% para la fase de oposición y 30 % para la fase de concurso.

La estructura de las pruebas, será la siguiente:



PRUEBAS SELECTIVAS

SUBGRUPO	ACCESO	EJERCICIO 1	EJERCICIO 2	EJERCICIO 3
A1/A2	LIBRE	Tema	Cuestiones teóricas/prácticas	Supuesto/s práctico/s
A1/A2	PROMOCIÓN		Cuestiones teóricas/prácticas	Supuesto/s práctico/s

Excepciones - A1

Letrados	LIBRE	Informe	Informe	Informe
Idiomas	LIBRE	Test	Texto	Proyecto
Informática	LIBRE	Test	Cuestiones teóricas/prácticas	Supuesto/s práctico/s
Técnicos	PROMOCIÓN	Tema		Supuesto/s práctico/s
Arquitectura	LIBRE	Test	Cuestiones teóricas/prácticas	Supuesto/s práctico/s

Excepciones - A2

Informática	LIBRE	Test	Cuestiones teóricas/prácticas	Supuesto/s práctico/s
Gestión	PROMOCIÓN	Tema		Supuesto/s práctico/s
Gestión + inglés	LIBRE	Tema	Cuestiones teóricas/prácticas	Traducción directa

SUBGRUPO	ACCESO	EJERCICIO 1	EJERCICIO 2	EJERCICIO 3
C1	LIBRE	Test	Cuestiones teóricas/prácticas	Supuesto/s práctico/s
C1	PROMOCIÓN	Test		Supuesto/s práctico/s

Excepciones - C1

Biblioteca	PROMOCIÓN		Cuestiones teóricas/prácticas	Supuesto/s práctico/s
Mantenimiento	PROMOCIÓN	Test	Prueba práctica	
Medios Audiovisuales	PROMOCIÓN	Test	Cuestiones teóricas/prácticas	
Informática	PROMOCIÓN		Cuestiones teóricas/prácticas	Supuesto/s práctico/s
Técnicos especialistas de Servicios	PROMOCIÓN	Test	Cuestiones teóricas/prácticas	

SUBGRUPO	ACCESO	EJERCICIO 1	EJERCICIO 2
C2	LIBRE	Test	Supuesto/s práctico/s

Excepciones - C2

Auxiliar	LIBRE	Test	Word+Excel
Básica de Apoyo	LIBRE		Supuesto/s práctico/s

ACCESO LIBRE -> CONCURSO-OPOSICIÓN

GRUPO	EJER	FASE DE OPOSICIÓN -> 70					
A1	3 ejer	EJERCICIO 1	PUNTOS	EJERCICIO 2 - parte 1	PUNTOS	EJERCICIO 2 - parte 2	PUNTOS
A2		TEST	25	CUESTIONES TEÓRICO/PRÁCTICAS	25	SUPUESTO/S PRÁCTICO/S	20
B		Nº preguntas máx	100	Puede exclusivamente práctico		1 supuesto de entre 2 propuestos	
C1		Tiempo máx	60	Tiempo máximo	5h	Tiempo máximo	5h
C2	2 ejer	EJERCICIO 1	PUNTOS	EJERCICIO 2 - parte 2	PUNTOS		
		TEST	35	SUPUESTO/S PRÁCTICO/S o PRÁCTICO	35		
		Nº preguntas máx	100				
		Tiempo máx	60	Tiempo máximo	5h		

GRUPO	CONCURSO -> 30 puntos					
A1	Servicios prestados	Puntos	Ejercicios superados	Puntos	Trabajo desarrollado	Puntos
A2	Universidades/AAPP	10	Última convocatoria (últimos 10 años)	10	Puntuación	10
B	UUPP	0'5 x año	1er ejercicio	5	Escala a la que accede o superior	2 X AÑO
C1	AAPP	0'25 x año	2º ejercicio	5		
C2	Servicios prestados	Puntos	Ejercicios superados	Puntos	Trabajo desarrollado	Puntos
	Universidades/AAPP	10	Última convocatoria (últimos 10 años)	10	Puntuación	10
	UUPP	0'5 x año	1er ejercicio	5	Escala a la que accede o superior	2 X AÑO
	AAPP	0'25 x año	2º ejercicio	5		

Si solo hay un ejer -> 10

Si no hay oyo en los últimos 10 años -> los puntos se amplían en los serv.prestados

ACCESO LIBRE -> OPOSICIÓN

GRUPO	EJER	FASE DE OPOSICIÓN -> 100					
A1	3 ejer	EJERCICIO 1	PUNTOS	EJERCICIO 2 - parte 1	PUNTOS	EJERCICIO 2 - parte 2	PUNTOS
A2		TEST	35	CUESTIONES TEÓRICO/PRÁCTICAS	35	SUPUESTO/S PRÁCTICO/S	30
B		Nº preguntas máx	100	Puede exclusivamente práctico		1 supuesto de entre 2 propuestos	
C1		Tiempo máx	60	Tiempo máximo	5h	Tiempo máximo	5h
C2	2 ejer	EJERCICIO 1	PUNTOS	EJERCICIO 2 - parte 2	PUNTOS		
		TEST	50	SUPUESTO/S PRÁCTICO/S o PRÁCTICO	50		
		Nº preguntas máx	100				
		Tiempo máx	60	Tiempo máximo	5h		

PROMOCIÓN

		OPOSICIÓN -> 70				CONCURSO -> 30 puntos					
		EJERCICIO 1	PUNTOS	EJERCICIO 2 - parte 2	PUNTOS	Servicios prestados	Puntos	Ejercicios superados	Puntos	Trabajo desarrollado	Puntos
A1	2 ejer	Opciones (según escala):	35	Opciones (según escala):	35	Universidades/AAPP	10	Última promoción (últimos 10 años)	10	Puntuación	10
A2		Tema	3h	Supuesto/s práctico/s	5h	UAPP	0'5 x año	1er ejercicio	5	Escala a la que accede o superior	2 X AÑO
B		Cuestiones teóricas/prácticas	2h	Prueba práctica	5h	AAPP	0'25 x año	2º ejercicio	5		
C1		Test máx	100p/60'								
C2											

Si solo hay un ejer -> 10

Si no hay opo en los últimos 10 años -> los puntos se amplían en los serv.prestados

Se debaten después una serie de ideas como eliminar el 20% de materia genérica exigible, eliminar el mínimo para aprobar, cambiar el peso de los exámenes pasando de un 30-70% a un 50-50% o 25-25-20%.

Somos plantea establecer no solo un tiempo máximo sino también un tiempo mínimo para cada ejercicio.

UGT prefiere establecer un tiempo fijo.

CC.OO. dice que cuando haya que contestar preguntas para las que haya que hacer algún cálculo, que se permita utilizar calculadora.

SOMOS propone la posibilidad de reservar la nota del examen aprobado en convocatorias anteriores. En caso de haber aprobado sin conseguir plaza, se debería permitir optar por presentarse de nuevo o acogerse a la nota del examen de la anterior convocatoria.

UGT realiza varias propuestas:

- Posibilidad de reservar la nota del examen aprobado en convocatorias anteriores. En caso de haber aprobado sin conseguir plaza, se debería permitir optar por presentarse de nuevo o acogerse a la nota del examen de la anterior convocatoria.
- Establecer una nota mínima para superar cada prueba (diferenciando entre los distintos turnos) siguiendo las prácticas de otras administraciones, como la DGA. Podría ser la nota mayor de estas tres variables:
 - El 60% de la media aritmética de las 10 mejores notas.
 - El 50% de la nota más alta.
 - El 33% de la máxima nota teórica alcanzable.
- Habilitar un período de alegaciones a las preguntas antes de publicarse el listado de aspirantes que han superado la primera prueba. Consideramos que esto evitaría problemas posteriores, además de reducir la necesidad de interponer recursos de alzada para reclamar preguntas.
- Para la promoción del grupo C2 a C1, la realización de un solo ejercicio y un periodo de formación obligatoria.
- Establecer, en caso de que haya prueba de Excel, el nivel exigido según grupo profesional de la convocatoria (Básico, intermedio, avanzado)
- Incorporar obligatoriamente preguntas de reserva en los ejercicios tipo test.
- Posibilitar que las personas opositoras puedan llevarse copia de su examen

La vicegerenta de RR.HH. dice que recopilamos las diferentes propuestas presentadas. Para promoción interna se puede pensar en bajar el tiempo a 60 minutos y el número de preguntas a 75. También se puede valorar el peso de cada ejercicio 50-50

El Gerente sobre la propuesta de la reserva de exámenes dice que se consultará la normativa del GA. Estudiarán también lo de la nota de corte y volverán a traer la propuesta final.

CGT añade que en los concursos debe quedar claro el régimen jurídico a tener en cuenta (si funcional o laboral) Que salga en toda escala o categoría profesional.

El Gerente recapitula lo dicho:



- No se elimina lo del 20% para temas genéricos
- El peso de los exámenes 50-50
- Para el test a libre 90 minutos 100 preguntas. Para el test de promoción 60 minutos 75 preguntas, a propuesta de SOMOS
- El resto de temas quedan para su estudio (servicios prestados, reserva de exámenes, uso de calculadoras...)

El Gerente añade que corregirán la propuesta presentada y se volverá a enviar. Si se da el ok podremos considerar este tema cerrado y empezar a convocar.

4.- Propuesta modificación RPT.

El Gerente dice que se trata de una reforma parcial de la RPT. Añade que están en estudio unas cuarenta y tantas solicitudes de modificación más. Las que se traen ahora se hace por razones de urgencia.

La vicegerenta de RR.HH. explica que se trata de 3 solicitudes:

- Centro de encefalopatías y enfermedades transmisibles emergentes – el informe de la IGS ha sido favorable. La incorporación de este puesto a RPT (que fue creado mediante el programa de carácter temporal 2023_02), IGS informa favorablemente. Gerencia está de acuerdo.
- Facultad de Ciencias de la Salud y del Deporte – se propone la creación de:
 - Un Puesto básico de Administración (Secretaría) adscrito a la escala 1C0100, 1D0100, subgrupo C1/C2, nivel 16, CE 16.03, jornada A2
 - Un Puesto básico de Servicios (Conserjería) adscrito a la escala 1C1201, 1D1201, 1C1207, 1D1207 subgrupo C1/C2, nivel 16, CE 16.02, jornada B1
 - Dos Técnico Especialista de Laboratorio – Área Biomédica. Adscritos a la escala 3C1032 subgrupo C1, nivel 21, CE 21.03, jornada C1
 - Un Técnico Especialista de Laboratorio – Área Biomédica (Sala de Disección) Adscrito a la escala 3C1032 subgrupo C1, nivel 21, CE 21.03, jornada C1. Requisito exigible: experiencia o conocimientos en técnicas de tanatopraxia y anatomía humana.

La IGS informa favorablemente ya que la creación de los puestos referenciados responde a una necesidad estructural, no coyuntural. La ampliación del Grado en Medicina a los cursos 3.º, 4.º y 5.º conlleva una actividad estable vinculada a la matriculación y atención del estudiantado, la gestión de prácticas clínicas, coordinación docente, mantenimiento de laboratorios y sala de disección y entre otros, la gestión documental. Gerencia se muestra de acuerdo.

- Servicio de Gestión de la Investigación - Se propone crear 4 puestos
 - Un puesto de Técnico de Gestión de Recursos Humanos adscrito a la escala 1C0100, subgrupo C1, nivel 22, CE 22.16, jornada A1
 - Un puesto de Técnico de apoyo en convocatorias propias adscrito a la escala 1C0100, subgrupo C1, nivel 20, CE 20.09, jornada A1
 - Un puesto de Técnico de apoyo en revisión y control de la elegibilidad de gastos adscrito a la escala 1C0100, subgrupo C1, nivel 20, CE 20.09, jornada A1
 - Un Puesto básico de Administración adscrito a la escala 1C0100, 1D0100, subgrupo C1/C2, nivel 16, CE 16.03, jornada A1

La IGS informa favorablemente respecto de los 3 primeros, mientras que respecto al puesto básico de administración informa que no se encuentra suficientemente justificada la necesidad del mismo.

El Gerente sin embargo propone incluirlo también. Añade que el resto de peticiones las iremos trayendo más adelante.

CC.OO. respecto a las plazas para Medicina de Huesca suponen que es el mismo personal que para Medicina de Zaragoza. En la plaza para el laboratorio de disección debería ser igual al de Medicina de Zaragoza, pero



no hay méritos preferentes y formación equiparable. En cuanto al nivel que se propone es el 21 con CE03, mientras que en Zaragoza es 21 a secas. En Zaragoza es S2 y aquí no tiene singularidad. Respecto de los otros dos puestos también hay discrepancias en el CE. Deberían ser iguales.

El Gerente contesta que lo revisaran.

SOMOS pide que se unifiquen los subniveles. Por otra parte, pregunta por qué la IGS no encuentra suficientemente justificado la solicitud de creación de un puesto y el Gerente sí.

El Gerente considera justificado ese puesto tirando del histórico.

SOMOS dice que si la IGS tiene más modificaciones por qué no se han traído.

El Gerente contesta que porque están pendientes de tramitación y no hay financiación suficiente para atender todo ello.

UGT considera que el procedimiento es incorrecto porque depende del responsable de la unidad. Los criterios deberían establecerse en la Mesa que debería hacer una revisión integral de la RPT, que permita un análisis coherente y global de niveles y complementos específicos evitando situaciones parciales y descoordinadas entre puestos similares y no dejarlo al albur del responsable.

UGT dice también que se debe realizar, sin más demoras, el encargo de Gerencia a la IGS y VGRRHH, acordado con la parte social hace más de un año

La propuesta presentada por Gerencia queda aprobada con el voto favorable de todos los sindicatos, a excepción de SOMOS, que se abstiene.

5.- Informe sobre avances en implantación grupo B.

El Gerente dice que sobre este asunto se propuso establecer el marco jurídico para lo que se solicitó un informe al servicio jurídico de la UZ.

El Jefe del servicio jurídico de la UZ informa a la Mesa sobre el principio de legalidad y la no vulneración del artículo 76 del EBEP, en dónde se recoge que es requisito indispensable para la participación en los procesos de promoción al grupo B estar en posesión del Título de Grado Superior en Formación Profesional.

UGT propuso incluir en el Acuerdo de la creación del grupo B la colaboración de la Agencia de Cualificaciones Profesionales de Aragón para que ésta pueda certificar la capacitación profesional basada en la experiencia en el puesto de trabajo de las competencias profesionales necesarias para la obtención del título de formación profesional requerido para el acceso al Grupo B. En este sentido, emplaza a la Gerencia a que inicie los contactos con la Agencia de Cualificaciones para establecer los pasos a seguir.

SOMOS solicita que se les pase el informe jurídico. También preguntan si Gerencia se ha puesto en contacto con la Agencia de Cualificaciones profesionales de Aragón.

El Gerente contesta que todavía no.

SOMOS dice que la mitad de esas plazas están ocupadas por gente que no reúne esos requisitos y pregunta qué medida se plantea para darle una solución.

El Gerente dice que se compromete a realizar un estudio del asunto vía comunicación con la Agencia de Cualificaciones profesionales.

El Gerente dice que primero debemos crear un marco de escalas del grupo B. Estamos encontrando dificultades. Quizá habría que formar un grupo específico de la Mesa para ello. Después de Semana Santa propone hacer una Mesa extraordinaria sobre las escalas con un análisis detallado de quiénes tienen esas escalas, para situarnos. Después, preparar una primera convocatoria al puesto. Y propone la próxima Mesa



de PTGAS para el día 22 de abril.

6.- Propuesta calendario de reuniones.

El Gerente propone una reunión de la Mesa de PTGAS para los terceros jueves de cada mes. Añade que la reunión del 22 de abril será extraordinaria.

Y siendo las 14:47 horas del día arriba citado, se levanta la sesión.

(Firmado electrónicamente y con autenticidad contrastable según el artículo 27 .3 c) de la Ley 39/2015)