



En la sala Pedro Cerbuna, sita en la planta primera del edificio del Paraninfo, a las 12:00 horas del día 22 de abril 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 de Gerencia.
3. Avances en la implantación del grupo B.
4. Modificación de la Resolución de Vicegerencia de 24 de noviembre de 2017, *con el fin de suprimir el requisito de ser funcionario de carrera o personal laboral fijo para la colaboración en proyectos o estudios propios, garantizando el acceso a dicha colaboración y a su correspondiente retribución a todo el personal (interino o temporal) en condiciones de igualdad, conforme a la normativa europea y al TREBEP. A propuesta de UGT.*
5. Ruegos y preguntas.

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

Se revisa el borrador de acta número 133 de la Mesa de PTGAS.

UGT solicita dos pequeñas modificaciones: una en la página 2 y otra en la página 6.

SOMOS solicita incluir dos pequeñas modificaciones en la página 4 y añadir ruegos y preguntas enviados.

Se aceptan.

Con el compromiso de incorporar las modificaciones aceptadas al texto presentado se aprueba el acta número 133 de la Mesa de PAS correspondiente a la sesión de 19 de marzo de 2026.

2.- Informe de Gerencia.

1.- El Gerente dice que conviene recapitular, tras las sugerencias formulados por los sindicatos y ver cómo queda finalmente todo el tema de las pruebas selectivas, tanto para acceso por turno libre, como por promoción interna, así como la estructura de las pruebas por subgrupos. Para ello se entrega en mano un cuadro resumen.

La jefa del servicio de PTGAS y Nóminas explica las novedades más importantes introducidas.

Se debaten algunos temas como son el nivel de Word y Excel cuando lo prevé la convocatoria.

La Gerencia dice que será adecuado a la titulación exigible en la convocatoria.

También se debate la nota de corte. Se propone finalmente eliminar la obligatoriedad de alcanzar un mínimo del 50% de la puntuación.

También se comenta que convendría estudiar y revisar la normativa de las listas de espera.

2- Efectos de la publicación de la OEP. Efectivamente por error en el envío, el archivo publicado en el BOA es distinto del aprobado en Consejo de Gobierno, que es el bueno. En lugar de proceder a una corrección de errores en el BOA, en la resolución rectoral se hará una mención expresa a ello y se publicará en la web el archivo correcto aprobado en Consejo de Gobierno. Esperan que con ello sea suficiente.

SOMOS dice que si así queda claro, de acuerdo.

La vicegerenta de RR.HH. añade que ahora procederemos a preparar las convocatorias.



3.- Avances en la implantación del grupo B.

El Gerente dice que lo que hay que hacer primero es actualizar nuestra tabla de escalas de la UZ. Al respecto se ha pasado una propuesta conservadora.

SOMOS dice que falta actualización entre denominación de escalas y titulaciones según las utilizadas por el Ministerio (por ejemplo delineantes, ahora obra civil...) Proponen revisar bien los mapas de titulaciones y ver familias con nombres actuales.

El Gerente solicita que le pasen una contrapropuesta.

SOMOS también tiene algunas discrepancias con el número señalado de PTGAS en algunas escalas. Creen que hay más personas con título para acceder al grupo B de las que vienen reflejadas.

UGT dice que todas las plazas B/C1 deberían tener una titulación de referencia en méritos preferentes. También señalan que en el convenio laboral la denominación de algunos puestos de trabajo es distinta (por ejemplo, se señala técnico superior de FP) En mantenimiento debería diferenciarse la especialización.

CGT coincide con lo dicho por UGT respecto de las familias. Añaden que debería aprovecharse para revisarlas todas.

CC.OO. también se muestra de acuerdo con lo dicho por UGT. Respecto de las plazas ofertadas en la OEP, ¿qué sucede con los trabajadores interinos que ahora ocupan esas plazas y tienen un grado universitario en lugar de título de Técnico Superior, ¿se podrían presentar a turno libre?, en la RPT se habla de la titulación como méritos preferentes, no excluyentes.

La vicegerenta de RR.HH. concluye que quedan pendientes de la remisión de la contrapropuesta de SOMOS y de UGT. Lo analizarán y elaborarán un nuevo documento.

SOMOS dice que había un compromiso de Consejo de Gobierno de implementar el grupo B desde 2014. Tampoco se está respetando el compromiso adquirido de 2025. Añaden que hay otras administraciones que sí han regulado esto. Aquí aprecian falta de ritmo de trabajo y excusas para no hacerlo. Por otra parte, comentan que en la UZ la especialización es un castigo.

El Gerente dice que se está planteando desde la parte social una integración o cambio de adscripción, lo cual es algo distinto al compromiso que teníamos y que no tiene respaldo jurídico. Pero si lo que se quiere es integración, paramos motores y estudiamos esa nueva pretensión.

UGT no quiere paralizar el compromiso que tenemos sino paralelamente estudiar todo lo planteado por UGT. Y pregunta ¿se ha hablado con la Agencia de cualificación profesional?

El Gerente contesta que tenemos con ellos una reunión en breve. Nos dijeron que lo iban a estudiar. SOMOS dice que ellos tampoco quieren paralizar nada.

El Gerente concluye que esperamos la contrapropuesta que nos presente SOMOS y también UGT. Añade que estamos por la labor de la simplificación de escalas. También dice que este proceso conlleva una modificación de RPT que podemos plantear de oficio.

SOMOS recomienda trabajar este asunto con una comisión técnica.

4.- Modificación de la Resolución de Vicegerencia de 24 de noviembre de 2017, con el fin de suprimir el requisito de ser funcionario de carrera o personal laboral fijo para la colaboración en proyectos o estudios propios, garantizando el acceso a dicha colaboración y a su correspondiente retribución a todo el personal (interino o temporal) en condiciones de igualdad, conforme a la normativa europea y al TREBEP. Punto solicitado por UGT.

UGT dice que el requisito de ser funcionario de carrera o personal laboral fijo para colaborar en proyectos o estudios



propios procede del Convenio/Pacto del año 2000. Lo que se pretende es quitar rigor a esa norma que implica una discriminación en relación con los empleados públicos temporales contraria al TREBEP.

SOMOS se muestra de acuerdo con UGT.

El Gerente dice que ven algunos problemas a esta pretensión. La interpretación del art. 10 del TREBEP ellos la hacen de manera más real (igualdad en cuanto a antigüedad...) El personal interino en esencia debe ser efímero. Las colaboraciones son más largas. Nos genera un problema aceptar esto. Porque, ¿qué pasa si se autoriza a un interino y luego este cesa? Tendría un reconocimiento de colaboración. Ello supone un riesgo para la UZ. Además, la colaboración no es inherente al puesto de trabajo. Tendremos que revisarlo.

Y siendo las 15:04 horas del día arriba citado, se levanta la sesión.

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