

En la sala Pedro Cerbuna, sita en la primera planta del edificio Paraninfo, a las 12:00 horas del día 6 de septiembre de 2022, 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 las sesiones de 14, 21 y 27 de junio de 2022.
2. Información sobre posibles medidas de flexibilización en materia energética y calendario laboral.
3. Modificación de la Instrucción del Gerente sobre complemento retributivo del sueldo en puestos desempeñados en comisión de servicios, atribución temporal de funciones o encomienda de funciones.
4. Proyecto de promoción interna temporal.
5. Información sobre premio de jubilación.
6. Solicitudes, sugerencias y preguntas.

1.- Aprobación si procede, del acta de las sesiones de 14, 21 y 27 de junio de 2022.

El vicesgerente de RR.HH. con carácter previo presenta una propuesta por la que se procedería a la corrección de erratas, aclarar y completar algunos conceptos que podían dar lugar a dudas incluidos en la certificación del Anexo I del acuerdo de valoración del concurso y concurso-opsición de los procesos de estabilización previstos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Se debate y se acuerda el texto modificativo.

Se revisa el borrador de acta número 110 de la Mesa de PAS.

UGT envía por escrito varias modificaciones.

SOMOS apunta una corrección en el primer párrafo de la página 2

Se aceptan.

Con el compromiso de incluir las modificaciones aceptadas se aprueba el acta número 110 de la Mesa de PAS correspondiente a la sesiones de 14, 21 y 27 de junio de 2022.

2.- Información sobre posibles medidas de flexibilización en materia energética y calendario laboral.

El Gerente de la UZ dice que en sesiones anteriores quedamos en que se volvería a hacer una valoración de las medidas adoptadas para el verano en el mes de septiembre. La idea era adoptar una serie de medidas para mitigar el aumento desbocado de gastos por el incremento de precios del gas y la electricidad. Añade que esta tarde tiene prevista una reunión con Decanos y Directores de centro para ordenar la actividad académica y las actividades generales de los centros que está condicionada para el PAS por lo que aquí se decida. El día 15 termina la vigencia de las medidas adoptadas en verano y la idea es que volveremos a la normalidad para todos. Ello de conformidad con la normativa estatal aprobada y también para evitar agravios comparativos por lo que la política de personal PAS vuelve a depender de Gerencia y no de los centros. Es posible que en algún centro

la actividad caiga en picado. Parece razonable prever alguna pauta para apoyar a los responsables de conserjería que van a tener que revisar luces, apagar y retirar calefactores...Por otro lado, dado que la normativa estatal ha establecido una temperatura máxima de la calefacción de 19 grados, en caso de situaciones concretas (conserjería en Teruel a las 20:00 h.) va a ser más fácil gestionar esas incidencias (permitir en ese caso utilizar un calefactor eléctrico). Tenemos que reconocer que tenemos un problema de instalaciones; no tenemos los edificios bien sectorizados. La propuesta por tanto es la de dejar el calendario laboral como está, volviendo a la normalidad desde el 15 de septiembre. Y adoptar algunas pautas de apoyo al personal de conserjería. El Gerente de la UZ ofrece algunos datos sobre consumo y costes: respecto a la electricidad y en relación con el consumo del mismo periodo del año 2021, se ha reducido en un 9,54% el consumo pero se ha gastado por este concepto un 112% más (unos 2.646.000 euros) Respecto al gas se ha consumido un 19,24% menos pero se han gastado 130.000 euros más. Teniendo en cuenta además que el mayor consumo de gas se producirá en los meses octubre, noviembre y diciembre por el uso de la calefacción.

UGT se alegra de volver a la normalidad para evitar la conflictividad. Preguntan si no se podría considerar reducir horarios en ½ hora para toda la universidad.

SOMOS opina de manera similar y propone que se mire para el curso que viene y se planifique de manera que se puedan cerrar los centros antes. Lo de comprobar las luces por parte del personal de conserjería ya se está haciendo pero les preocupa que ese trabajo les vaya a comprometer excesivamente; no son policías.

El Gerente de la UZ dice que hoy por hoy hay cierta flexibilidad pero lo de la ½ hora menos lo propondrá en consejo de dirección con objeto de valorarlo en una mesa posterior.

En cuanto al rol de las Consejerías, se preparará una circular o instrucción de manera que quede claro que es el consejo de dirección de la UZ el que está detrás de las medidas que haya que adoptar.

SOMOS pregunta si se están barajando también cambios en las infraestructuras.

El Gerente de la UZ contesta que sí, pero ello depende del plan de infraestructuras, por ejemplo se tiene previsto utilizar la energía fotovoltaica en todos los tejados de la UZ, pero esto tardará, es a futuro. Lo de cerrar ½ hora antes se justifica no por limitar el servicio público sino para mitigar el gasto desbocado en energía.

CC.OO. también ve bien que se analice si se puede cerrar antes. Las actividades prioritarias de la UZ son la docencia de Grado y Máster. Otras, se podrían adecuar. Mención especial merece el personal de conserjería que se ha llevado todas las quejas y todas las malas caras.

CGT comparte esto último dicho por CC.OO. Agradecen también al personal de conserjería en caso de cierres extraños en los que han tenido que asumir funciones no propias. También se muestran de acuerdo en que la política de personal PAS vuelva a Gerencia y no dependa de los centros. Prefieren que todo el mundo se encuentre en las mismas condiciones. Lanzan la propuesta de establecer un uso racional de los espacios. Ponen como ejemplo que algunos profesores a la hora de hacer un examen que dura 1,5 horas sin embargo bloquean a través de una reserva toda la tarde para todos.

El Gerente de la UZ contesta que se procurará una utilización razonable de los espacios.

SOMOS también se muestra de acuerdo con un uso más racional de los espacios y los horarios.

UGT se une en el agradecimiento al personal de conserjería.

3.- Modificación de la Instrucción del Gerente sobre complemento retributivo del sueldo en puestos desempeñados en comisión de servicios, atribución temporal de funciones o encomienda de funciones.

El Gerente de la UZ dice que esa instrucción surgió para atender un agravio histórico. Se trata de un complemento no consolidable pero se nos advirtió que de acuerdo con el art. 37 del EBEP era materia de negociación colectiva, había que haberlo traído a la Mesa de PAS, cosa que no se hizo en su momento. Por ello se trae ahora a aprobación a la Mesa de PAS.

El vicesgerente de RR.HH. añade que de acuerdo con el EBEP se trata de una materia que había que traer a la Mesa, hablarlo y acordarlo y así se hace para dotar a la instrucción de una mayor seguridad jurídica. Los efectos económicos serán desde el 1 de julio de 2022. No se ha abonado hasta ahora ninguno.

SOMOS dice que ellos creían que ya estaba aprobado. En relación al apartado 2 no saben por qué un C1 en puesto de A2/C1 no tiene que cobrar como A2, si realmente el trabajo realizado es de A2 en vez de C1. Y del mismo modo, en puesto A1/A2, si se hacen funciones de A1 deberían cobrar como tal.

El vicesgerente de RR.HH. contesta que en la DGA está regulado en el mismo sentido, Si el puesto que se desempeña en las modalidades provisionales citadas está adscrito a dos o más subgrupos, siendo uno de ellos coincidente con el subgrupo de pertenencia, no se percibirá la retribución complementaria. Se trata de fomentar la participación del personal funcionario de carrera en la provisión temporal de los puestos que se convocan ya que, como se declara en la Instrucción, uno de los motivos esgrimidos es la dificultad de falta de personal de determinadas escalas de la Universidad y la urgente e inaplazable necesidad de cubrir los puestos y, por otro, y relacionado con el primero, evitar la desigualdad retributiva que se producía cuando un puesto adscrito a un determinado o determinados subgrupos, se retribuía de forma distinta cuando el desempeño era bien por parte de un funcionario interino, bien por parte de un funcionario de carrera. Si el puesto está ocupado por un funcionario de carrera perteneciente al subgrupo o subgrupos a los que está adscrito el puesto, las retribuciones son acordes con lo previsto en la RPT

UGT creen que esto está bien pero supone un pequeño agravio en relación con los funcionarios interinos que ocupan plazas de escala superior.

El vicesgerente de RR.HH. dice que no es lo mismo. Los funcionarios interinos no están nombrados en el puesto sino que se les hace una encomienda de funciones y sólo realizan tareas de apoyo a las funciones del puesto. No están nombrados en el puesto dado que ni el Registro Central de Personal ni la normativa vigente, permiten una comisión de servicios para un funcionario interino.

CC.OO. dice que a ellos les parece bien esta instrucción, es lógica, oportuna y esperada por los afectados.

CGT dice que esta iniciativa es lógica y viene de una propuesta previa hecha por CGT. Ha habido muchas reclamaciones de compañeros sobre esto. Hasta ahora había una insensibilidad de Gerencia y de los compañeros responsables de los servicios con este malestar. Agradecen esta sensibilidad nueva de Gerencia, que afecta a 120-130 compañeros PAS. Queda pendiente el debate de la provisión definitiva de esas plazas y el estudio de la RPT para ver si determinadas plazas deben ser duales o no...También opinan que respecto de los compañeros interinos que están ocupando puestos de carácter superior la solución al problema podría pasar por crear listas de espera sin necesidad de sacar convocatorias.

El vicesgerente de RR.HH. contesta que después de culminar el proceso de estabilización se elaborarán listas de interinos de todas las escalas de manera que podremos ser ágiles para cubrir esos puestos con gente de la casa.

CGT añade que si había 120-130 compañeros afectados, ha habido 120-130 compañeros interinos perjudicados porque esos puestos no se han podido sacar ni a libres ni a estabilización.

El Gerente de la UZ contesta que sí, era un problema porque suponía un agravio que se atiende ahora a través de esta instrucción, en cuanto se ha podido atender.

La Mesa de PAS aprueba la citada Instrucción.

4.- Proyecto de promoción interna temporal.

El Gerente de la UZ dice que la intención no es cerrar este tema hoy.

El vicerrector de RR.HH. dice que se presenta un primer borrador del texto para su estudio y para que las secciones sindicales presenten sugerencias de mejora. En relación con el texto presentado añade que en relación con el punto primero 1. está basado en la regulación que tiene la DGA pero aquí se ha querido concretar y por ello se incluye que "... posea una relación funcional directa de acuerdo con la tabla adjunta" de manera que se crearía una tabla con las escalas desde las que se podría participar en la promoción interna temporal. Sobre el punto segundo 1 el texto quedaría con la siguiente redacción: 1. El responsable de la unidad al que esté adscrito el puesto, una vez apreciada la necesidad de su provisión, y no habiendo podido efectuarse su cobertura *mediante lo previsto en la Circular Informativa de Gerencia 1/2019 sobre provisión de puestos, comisión de servicios ordinaria*, solicitará a la Vicegerencia de Recursos Humanos la autorización, con el visto bueno del Gerente, para la publicación de la convocatoria de promoción interna temporal.. Respecto al punto 4 – antes de ir a los interinos se podría pedir una nueva convocatoria abierta a todas las escalas. Si aun así no se cubriera, se nombraría a un interino.

Quizá habría que pensar en una disposición transitoria para cubrir a los destinatarios o afectados de la anterior instrucción y esta.

CGT considera que debe revisarse bien. Para que esto fuera ágil estaban pensando en bolsas o listas de espera. No están de acuerdo con lo de la relación funcional directa porque hay ASGs con carreras o formación especializada que podrían ocuparse perfectamente de estos puestos. Habría que hablar mejor quizá de requisitos. Proponen abrir las convocatorias a toda la gente aunque luego se contemplen algunos requisitos. Habría que pensar en un reglamento y los méritos a valorar.

El Gerente de la UZ dice que le envíen la propuesta por escrito.

CC.OO. dice que ellos elaborarán una propuesta. Al leer el borrador no les quedaba claro el punto 4. Por otra parte dicen que la excedencia voluntaria por incompatibilidad no está prevista en People.

El vicerrector de RR.HH. aclara que ese tipo de excedencia provenía de la normativa anterior al EBEP. Es la situación en la que quedaban los funcionarios que promocionaban. Está así regulado en la DGA.

UGT dice que ellos ya tenían previsto presentar una propuesta formal, que enviarán, de la que adelantan algunas consideraciones:

- Tiene que estar abierta a otras escalas
- Se debe aclarar el concepto relación funcional directa
- Echan en falta hablar sobre baremos
- No están de acuerdo con algún tipo de cese

- La redacción podría dar alguna inseguridad jurídica a los trabajadores por el papel que tiene el responsable de la unidad
- Esto no debe sustituir a a promoción interna

SOMOS dice que también enviarán propuestas de mejora, en la línea de que las convocatorias sean abiertas a otras escalas y matizar algunas cosas.

CGT dice que ellos querrían que la promoción interna temporal se pareciera más a la excedencia forzosa que a la excedencia voluntaria para poder mantener derechos.

5.- Información sobre premio de jubilación.

El Gerente de la UZ dice que hasta ahora había dos informes que con un criterio administrativista permitían muy poca flexibilidad (el del servicio jurídico de la UZ y el de la Abogacía del Estado). Con objeto de completar la información también desde una optica de negociación colectiva/derecho del trabajo, se ha solicitado desde la ecretaría General de la UZ un dictamen a un experto externo que nos entregarán seguramente este jueves. Luego, para explicarlo y analizar las conclusiones convocaremos las comisiones negociadoras del Pacto y del Convenio. Por lo que sabemos hasta ahora fomenta las posibilidades interpretativas, esto es, puede dar cierto juego y nos permitiría cierta flexibilidad, al menos mayor de la que hasta ahora carecíamos. En todo caso hay que tener en cuenta que tenemos como “espada de Damocles” una sentencia del TSJ de Cataluña relativa a la UPC en casación en el Supremo.

CGT y UGT dicen que no tenían conocimiento del contenido del dictamen de la Abogacía del Estado.

UGT dice que pedirán que se les haga entrega de dicho informe.

CGT pregunta si se pueden pasar los informes que ya están.

El Gerente contesta que se les informará en las comisiones negociadoras del Pacto y del Convenio en convocatoria conjunta.

Y siendo las 14:20 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)