

En la sala Pedro Cerbuna, sita en la primera planta del edificio Paraninfo, a las 12:00 horas del día 7 de febrero de 2023, 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 21 y 29 de noviembre de 2022.
2. Informe del Sr. Gerente.
3. Exposición Directora IGS Piloto Evaluación del Desempeño
4. Posible modificación Reglamento ED.
5. OEP parcial 2023.
6. Solicitudes, sugerencias y preguntas.

### **3.- Exposición Directora IGS Piloto Evaluación del Desempeño.**

La Directora de la IGS explica los resultados del plan piloto de la Evaluación del Desempeño realizado a finales del año pasado y en el que han intervenido el Campus de Teruel, la Facultad de Ciencias, el Servicio de Apoyo a la Investigación (SAI) y la propia IGS.

Se adjunta un PDF con un resumen de dicha presentación.

### **1.- Aprobación si procede, del acta de las sesiones de 21 y 29 de noviembre de 2022.**

Se revisa el borrador número 113 de la Mesa de PAS.

SOMOS propone una pequeña modificación en la página 2 y otra en la página 9.

UGT propone una modificación en la página 9.

Se aceptan.

Con el compromiso de incluir las modificaciones aceptadas se aprueba el acta número 113 de la Mesa de PAS correspondiente a las sesiones de 21 y 29 de noviembre de 2022.

### **2.- Informe del Sr. Gerente.**

El Gerente de la UZ informa de que se recibió a través del canal de antifraude una denuncia anónima sobre el pago de retribuciones complementarias en puestos desempeñados en comisión de servicios, atribución temporal de funciones o encomienda de funciones aprobada por instrucción del gerente, por delegación del Rector de 7 de septiembre de 2022. La comisión antifraude concluyó con la inadmisión de esa denuncia.

Respecto al proyecto sobre discapacidad intelectual como obra social de la Caixa se pasó a la OUAD. Se trataba de la formación de este tipo de personas y los cometidos que pudieran desempeñar en la UZ en un periodo de prácticas. El siguiente paso es el de crear una estructura en la RPT. En la que figurarían como figuras "de apoyo a". Inicialmente se ha valorado incluirlos en algunas unidades como conserjerías, actividades culturales...

Próximamente se traerá a la Mesa un punto sobre modificaciones de RPT. Hay bastantes solicitudes de modificaciones de RPT. Allí se incorporará una propuesta de estructura para integrar a las personas aludidas en el párrafo anterior.

En la próxima Mesa se traerá la modificación del Reglamento de la ED. Las propuestas de modificación se explicarán a continuación. Después podremos iniciar ya la negociación de la carrera profesional del PAS, con la senda que marca el modelo de financiación de la UZ hasta 2026.

#### **4.- Posible modificación Reglamento ED.**

El vicerrector de RR.HH. lee el documento enviado por la Directora de la IGS en el que se proponen algunos cambios en el Reglamento de la Evaluación del Desempeño.

En concreto afectan a:

- Art. 2 – suprimir la palabra “continuados”
- Art. 3 – eliminar la convocatoria específica
- Art. 5.1.5. – Sustituir (Siempre, 5; Bastantes veces, 4; Alguna vez, 3; Rara vez, 2; Nunca, 1) por (Nunca 1– Pocas veces 2– Algunas veces 3 – Muchas veces 4– Siempre 5)
- Art. 5.2. – Modificar redacción de la proyección de mejora
- Art. 8 – Modificar redacción

El detalle de estas propuestas se remitirá a los sindicatos para su estudio y negociación de una modificación del Reglamento ED en una reunión posterior.

#### **5.- OEP parcial 2023.**

El vicerrector de RR.HH. explica la propuesta presentada. Este año la OEP para 2023 se calcula aplicando un 120% a la tasa de reposición, por lo que consta de 62 plazas. La propuesta parcial presentada oferta 40 de esas 62 plazas, para distintas escalas, dejando el resto para posteriores ofertas parciales. También se ha incluido información sobre promoción interna, que no consume tasa de reposición y que incluye 11 plazas de diferentes escalas.

SOMOS cuestiona algunos datos utilizados en el excel. Rechazan la propuesta. Creen que se debe equilibrar más la propuesta entre plazas a libre y a promoción. Añaden que tenemos un pacto-convenio vigente y se tiene que cumplir. Que con los procesos de estabilización se ha limitado considerablemente la oferta de promoción, sobre todo en alguna escala, como es el caso de la Escala de Técnicos de Biblioteca, y ahora que era el momento de la promoción, no es como lo esperábamos. Queremos que todas las plazas todavía vacantes y duales se promocionen, así como que se haga una revisión de las funciones de las escalas C1 y C2 duales. Actualmente sus funciones son las mismas, pero ahora ya se podrá entrar por libre desde la calle al grupo C1 y habrá que diferenciarlas por el buen funcionamiento del servicio.

CC.OO. pregunta si las 24 plazas de la Escala Administrativa (16+8) son 24 vacantes

El vicerrector de RR.HH. contesta que sí, que se trata de puestos vacantes.

CC.OO. pregunta si en caso de no cubrirse por promoción si el resto pasaría a libre.

El vicerrector de RR.HH. contesta afirmativamente.

CC.OO. propone una transaccional: entre las plazas ofertadas de la Escala Administrativa (16) y las de promoción interna (8): sacar 12 plazas a libre y 12 a promoción interna.

El vicerrector de RR.HH. rechaza esa propuesta ya que hay que tener en cuenta las ofertas anteriores que se convocaran en una misma convocatoria.

CC.OO. también plantea el problema de la falta de promoción interna para los C2 de Bibliotecas, pues, desde hace ya demasiados años, esta escala tiene completamente obstruida su promoción al C1 de Bibliotecas.

UGT también rechaza la propuesta presentada por destinar solo 11 plazas a promoción. Exigen:

- El cumplimiento del artículo 17.3 del Pacto, en donde se recoge que al menos el 80% de las plazas se destinarán a promoción interna.
- Que el acceso a los puestos duales siempre sea a través del grupo C2, y de ahí se tenga la posibilidad de promocionar.
- Que las plazas que figuran en la RPT como duales salgan todas a promoción, sobre todo las de Tec. Especialistas de servicios, escala administrativa, escala Tec. bibliotecas, Tec. de la escala servicios generales sino qué sentido ha tenido dualizar plazas si luego no van a tener oportunidad de promoción.
- Que los trabajadores que han visto mermadas sus oportunidades de promoción por la disminución de plazas que han sido destinadas a estabilización, tengan su legítimo derecho a promocionar, que de este modo se les está limitando. Cómo se les va a motivar si ven menoscabada su carrera.

CGT dice que tenemos todo el año para sacar la OEP y hay muchos procesos pendientes. Deberíamos tomar este tema con alguna pausa. En Aragón no hay un artículo que establezca el porcentaje de plazas a libre y a promoción. Lo que cuenta es la convocatoria, no la OEP. Rechazan la propuesta presentada y solicitan que se revise.

El Gerente de la UZ, después de escuchar a la parte sindical, retira su propuesta inicial y emplaza a los sindicatos a enviar propuestas de OPE. Añade que hay que tener muy presente que el 80/20 es papel mojado. También dice que en este tema tiene obligación de negociar, pero no de llegar a acuerdos. Opina que alimentar la plantilla solo por la base también genera frustración.

Y siendo las 15:30 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)