

En la sala Pedro Cerbuna, sita en la primera planta del edificio Paraninfo, a las 11:00 horas del día 3 de marzo 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 7 de febrero de 2023..
2. Oferta de empleo Público 2023..
3. Modificación RPT 2023.
4. Modificación Reglamento Evaluación del Desempeño.

1.- Aprobación si procede, del acta de 7 de febrero de 2023.

Se revisa el borrador número 114 de la Mesa de PAS.

SOMOS propone ampliar una intervención suya recogida en la página 2.

Se acepta.

Con el compromiso de incluir la modificación aceptada se aprueba el acta número 114 de la Mesa de PAS correspondiente a las sesión de 7 de febrero de 2023.

2.- Oferta de Empleo Público 2023.

El vicerrector de RR.HH. dice que se ha remitido un cuadro con las mismas cifras. Se pretende mantener esta propuesta. Cualquier cambio debería ser equilibrado. Quizá podría estudiarse introducir algún cambio en en la escala administrativa y en lugar de sacar 16 plazas a libres y 8 a promoción interna, sacar 12 a libres y 12 a promoción interna como se ha solicitado.

CC.OO. pregunta si en la escala de Técnicos Especialistas de Bibliotecas no habría margen. Creen que habrá bastantes vacantes.

El vicerrector de RR.HH. dice que no se han considerado porque está en estudio una nueva estructura de bibliotecas que puede incidir aquí.

El Gerente de la UZ añade que hay un plan que se trató en Consejo de Dirección. Se está trabajando con la BUZ en la Comisión de Bibliotecas sobre una nueva estructura de dichas bibliotecas para actualizar y modernizar el servicio. Respecto de las vacantes, se tendrán en cuenta cuando se produzcan, no antes.

CC.OO. respecto de las 4 plazas libres para técnicos superiores de informática proponen sacar 2 de ellas a promoción interna.

El vicerrector de RR.HH. dice que en esa escala ya ha habido 4 plazas a promoción interna.

CGT cree que con esta propuesta Gerencia se está saltando el Pacto-convenio.

UGT dice que la promoción interna viene del acuerdo de 2018.

El Gerente de la UZ dice que en este tiempo han pasado muchas cosas.

UGT cree que se pierde el equilibrio. No tiene lógica sacar en la escala de técnicos superiores de informática 4-0

El Gerente de la UZ ofrece sacar en esa escala 2-2 buscando el equilibrio. Con las plazas 4 restadas a la escala administrativa y las 2 restadas a los técnicos superiores de informática quedaría una oferta de parcial de 34 para libres, quedando otras 28 plazas pendientes de adjudicar en una fase posterior de la OEP.

UGT pregunta cuál es el argumento para no sacar la OEP total y hacer una OEP parcial.

El vicerrector de RR.HH. contesta que tiene que ver con el procedimiento judicializado y las modificaciones de la RPT.

El Gerente de la UZ dice que parece más adecuado esperar a ver qué sucede con esos temas pendientes. La prudencia aconseja esperar sin perder plazos y luego sacar la OEP lo antes posible para ir convocando plazas a promoción y libres.

CGT dice que esta misma mañana han enviado una propuesta. Se reproduce:

Acordar en mesa una oferta de empleo público (parcial) con los siguientes criterios:

1. *Acordar el máximo número de plazas de las escalas en los que no colisionen las expectativas de libre y promoción interna.*
2. *En aquellas escalas que haya interpretación distinta, llegar a acuerdos con los siguientes criterios*
 1. *En escalas cuyos puestos vacantes son en un porcentaje mayoritario ejercidos por **funcionarios de carrera**, reservar un porcentaje aproximado al que indica el pacto convenio del 80%*
 2. *En escalas cuyos puestos vacantes son en un porcentaje mayoritario ejercidos por **personal interino**:*
 1. *Escalas en los que **no hay personal funcionario de carrera en el grupo anterior** con posibilidad de promoción: maximizar la oferta a libre hasta el 100%, aunque en algún caso podría acordarse alguna plaza a promoción.*
 2. *Escalas en los que **hay personal funcionario de carrera en el grupo anterior** con posibilidad de promoción: acordar un porcentaje, entre el 40% y el 60%*
3. *En las plazas que no haya acuerdo definitivo, dejarlas en el tintero para la OPE de este año que complete el número total de plazas. Podremos afinar con las propuestas que hacemos a corto medio/plazo*

Propuestas a corto/medio plazo:

1. *Con el fin de cumplir los compromisos del Rector de promoción interna, y para evitar ser una universidad con un muy bajo porcentaje de grupos altos en el PAS con respecto a otras, proponemos conversiones y dualizaciones de puestos en la RPT. Siempre adaptándose al reconocimiento de las necesidades y funciones reales del puesto. De este modo que se verán incrementadas el número de plazas a libre y promoción interna.*
2. *Diseñar una normativa interna negociada en mesa y aprobada por el CG que*
 1. *Facilite la redacción y la justificación de las convocatorias de procesos selectivos de libre y promoción.*
 2. *Agrupe convocatorias por escalas de la misma familia profesional y/o libre de promoción para facilitar su justificación.*

3. *Facilite los procesos de promoción interna, en la línea que CGT ha propuesto en otras mesas y que figuran en acta.*

Argumentos

1. CGT somos críticos con una propuesta de Gerencia que supone el **incumplimiento** del pacto convenio en el momento de negociación del mismo.
2. La universidad se basa en una sentencia que ha recurrido, lo que es entrar en una **contradicción**.
3. No hay una ley estatal ni de función pública autonómica en Aragón que regule los porcentajes de libre y de promoción, ni por total de plazas, ni por convocatorias ni por escalas.
4. CGT entiende que la autonomía universitaria permite a la Universidad legislar a través del Consejo de Gobierno, y por tanto regular en esta materia.
 1. Ley Orgánica de Universidades 6/2001. Letras c, e, h y l (puede incluirse como anexo). Competencia en esta materia del CG en los estatutos vigentes.
 2. Artículo 41. q) Aprobar la relación de puestos de trabajo del personal de administración y servicios y sus modificaciones, previa autorización de sus costes por el órgano competente de la Comunidad Autónoma de Aragón, así como la política de selección, evaluación, retribuciones y promoción.
 3. Por tanto, el pacto, los acuerdos de mesa y por último de CG deben sentar una base jurídica suficiente.
5. La judicialización de los procesos es sobre las convocatorias no sobre las OPE, entonces:
 1. La protección contra los recursos debe hacerse en la oferta práctica y la redacción de las mismas.
 2. Ningún criterio garantiza la no judicialización.
6. En la mesa sectorial del PAS no se ha renegociado el porcentaje que obedezca a los distintos aspectos interpretables de la reserva a promoción o libre (total de plazas, plazas por cada escala, plazas en una convocatoria concreta) o si uno de estos aspectos compensa otro; por ejemplo, en una convocatoria compensar la oferta de plazas a libre o promoción con las de otra escala para alcanzar determinados porcentajes. Entendemos, por tanto, de plena vigencia el convenio: la interpretación y aplicación debe ser negociada.
7. No hay obligatoriedad de publicar en la OPE las plazas reservadas a promoción, ni tampoco consumen plazas de reposición. No nos parezca mal que se haga pero no es necesario, en cualquier momento una vacante puede convocarse a promoción, dentro del ciclo indicado por el Pacto.
8. En la mesa sectorial de universidad hay preacuerdos en materia de promoción interna, tanto en el incremento de plazas como en la mejora de los procesos de selección.
9. Hay un problema social que genera malestar y puede convertirse en un problema psicosocial que afecte al ambiente de trabajo, si no está ya patente.
 1. Puestos de trabajo ejercidos por funcionarios de carrera, en los que se ha dilatado eternamente la expectativa y el derecho a la promoción interna reconocida en el EBEP. Formación y esfuerzo personal de trabajadores durante años a lo que se les corta las alas.
 2. Trabajadores de escalas en las que ha habido escasas o ningunas posibilidades de promoción en los últimos años ven mermados sus derechos por una reinterpretación de la misma ley por parte de gerencia.
 3. Perjuicio sufrido por los procesos de promoción por la dilatación que ha supuesto la ley 20/21
 4. A esto se añade una sensación de agravio al personal funcionario, al que no se ha intentado compensar o suavizar de alguna manera los efectos de la 20/21, facilitando los procesos de promoción.

10. Ya está llegando una judicialización de los procesos en el sentido contrario al que habíamos visto hasta ahora, es decir, contra los procesos de la 20/21 y es posible que esto llegue al turno libre.

El Gerente contesta que la ley siempre es un buen referente a tener en cuenta. El tema del Pacto- Convenio claro que lo tenemos como referente, pero se trata de un acuerdo que tiene más de 20 años y el contexto jurídico y social ha cambiado sustancialmente. Las sentencias que han ido surgiendo también han cambiado el panorama totalmente. El 80-20 es inviable a día de hoy. Estamos buscando un precario equilibrio. Estamos buscando un nuevo pacto que no ponga en riesgo la promoción. La propuesta de la UZ es flexible. Si se tuviera que mantener el 80-20 nos la tumbaban judicialmente.

SOMOS pregunta por qué no se puede ampliar más la promoción. No proponen bajar la OEP de libres, sino subir la promoción interna. Se está pasando de un 80-20 a un 20-80, lo cual les parece excesivo. Se debería hacer un esfuerzo ampliando la promoción interna. Hay escalas que van a sufrir por la estabilización. Creen que se podría ampliar en las plazas duales.

El vicerrector de RR.HH. dice que el efecto es el mismo. La OEP tiene que estar basada en plazas vacantes.

SOMOS insiste y por qué no 20 plazas de la escala de administrativos y 6 ó 7 de auxiliares de bibliotecas.

El vicerrector de RR.HH. dice que hay motivos fundados para nuestra propuesta. A día de hoy no están aseguradas esas vacantes para lo que se propone.

El Gerente de la UZ pide mayor concreción a SOMOS.

SOMOS propone ampliar la promoción en la escala de administrativos y en la de Técnicos Especialistas de Bibliotecas.

El vicerrector de RR.HH. contesta que respecto a la de Técnicos Especialistas de Bibliotecas, está pendiente el comentado plan de reestructuración.

Desde UGT se indica que se ha realizado por su parte una propuesta que se concreta en el siguiente documento enviado anteriormente. Por otra parte, inciden en que el número plazas incluidas en la propuesta de la Gerencia destinadas a la promoción interna resulta insuficiente y que, según su propuesta, con el estudio de vacantes podrían elevarse a 48 plazas.

El Gerente contesta que si se trata de promoción en la misma escala (no cruzada) podría explorarse. En tal caso quizá podrían ofertarse 3 para libres + 3 plazas para promoción.

CGT propone una vez negociada la OEP hacer una RPT transformando puestos (amortizar C2, crear puestos C1...)

El vicerrector de RR.HH. contesta que las vacantes son las que son y con ellas se trabaja. Que se valore que de una propuesta inicial de 11 plazas para promoción hemos llegado hasta 20. Cree que Gerencia ha hecho un esfuerzo.

SOMOS pregunta si habrá compromiso de Gerencia de hacer promoción en el puesto.

El Gerente de la UZ contesta que sí, pero con el límite presupuestario. Habrá que valorarlo económicamente.

UGT manifiesta que con anterioridad a la realización de la cobertura de plazas por acceso libre deberían ofertarse a promoción interna, sobre todo en puestos de escalas superiores. Por otro lado, se debe estudiar qué hacer con las plazas que son duales, y propone en lo relativo a las mismas, la promoción dentro del puesto de trabajo.

El Gerente de la UZ como conclusión de la negociación dice que la propuesta inicial de Gerencia se modifica en :

- 2-2 en la Escala de Técnicos Superiores de Informática
- 12-12 en la Escala Administrativa
- 3-3 en Escala de Técnicos Especialistas de Bibliotecas

Se procede a la votación de la propuesta final:

CC.OO. vota a favor.

CGT vota a favor, pero solicita que se valore su propuesta.

SOMOS, vota a favor con el compromiso de estudiar la promoción interna a puestos.

UGT se abstiene por considerar que no son suficientes las plazas destinadas a la promoción interna según la propuesta realizada por Gerencia. Además, consideran que el acceso a la UZ en plazas duales debe realizarse por el subgrupo inferior.

El Gerente de la UZ dice que, con el compromiso de estudiar la promoción a puesto en una futura mesa, la propuesta final se aprueba la mayoría sindical de la Mesa y la abstención de UGT.

3.- Modificación RPT 2023.

El vicesgerente de RR.HH. pide disculpas por haber enviado un extenso informe de 27 páginas a última hora. En él se incluyen todas las solicitudes recibidas, los informes de la IGS y la decisión de Gerencia en cada caso.

Añade que la propuesta incluye:

- Creación de la denominada Unidad de Apoyo a Servicios, integrada, de momento, por 5 Puestos Apoyo a Servicios, con jornada a tiempo parcial de 25 horas/semana. que serán cubiertos por personas con discapacidad intelectual tras procesos selectivos ad hoc. Se trata de una unidad adscrita a la VGRRHH, pero con intención de que los trabajadores y las trabajadoras presten servicio en diferentes unidades y posteriormente se puedan adscribir a unidades concretas. Supone la creación de una nueva Escala Básica de Apoyo (Subgrupo C2).

- Puestos que se proponen incluir ya asumidos por Gerencia en el marco de Programas de carácter temporal que han revelado su necesidad, dado su carácter estructural.

- Equiparación de diferencias mínimas en el complemento específico en los casos de puestos con la misma denominación en la misma Unidad o Servicio, o en el caso de Centros, en el mismo Departamento, mismo laboratorio y misma escala y especialidad.

-Inclusión de modificaciones menores o no sustanciales, como, por ejemplo, subsanación de errores menores en varios puestos, correcciones de tipos de jornada que se vienen haciendo, o actualización de requisitos o méritos preferentes por cambio de su normativa reguladora.

UGT solicita más tiempo para poder estudiar la propuesta adecuadamente.

El Gerente dice que la idea es llevarlo a aprobación en Consejo de Gobierno del día 30 de marzo. La negociación de este punto se abordará en una sesión de la Mesa el día 16 de marzo a las 12 horas.

4.- Modificación Reglamento Evaluación del desempeño.

El vicerrector de RR.HH. dice que se han introducido algunas modificaciones sobre el texto inicial. Las de color rojo corresponden a las introducidas por la IGS; las de color verde las propuestas por CC.OO. La propuesta de modificar el art. 2 no cabe allí. Se lleva a un segundo párrafo en el punto 3 de la Disposición Adicional.

SOMOS solicita incluir que en la proyección de mejora se obtenga 1 punto por cada hora de formación. También aumentar los puntos de 2 a 4 por participar en grupos de calidad u otros. Tampoco tienen clara la distinción entre positiva-destacada y positiva, así como la evaluación organizacional.

El Gerente de la UZ defiende la existencia de una evaluación positiva-destacada y la de la evaluación organizacional en línea con las últimas propuestas sobre este asunto en el Ministerio competente en materia de Administraciones públicas.

Con las modificaciones aceptadas se llevará a aprobación a Consejo de Gobierno y se constituirá la Comisión Técnica de la Evaluación del desempeño.

Y siendo las 14:55 horas del día arriba citado, se levanta la sesión.

En la sala Pedro Cerbuna, sita en la primera planta del edificio Paraninfo, a las 12:00 horas del día 16 de marzo 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 7 de febrero de 2023..
2. Oferta de empleo Público 2023..
3. Modificación RPT 2023.
4. Modificación Reglamento Evaluación del Desempeño.
5. Solicitudes, sugerencias y preguntas.

Previamente el Gerente de la UZ informa que el calendario académico para el curso 23-24 se aprobará en Consejo de Gobierno del día 30 de marzo. En él hay una novedad que afecta al calendario laboral por lo que próximamente se traerá a la Mesa de PAS.

3.- Modificación RPT 2023 (sigue)

El vicerrector de RR.HH. dice que algún sindicato ha enviado documentación en relación con el malestar producido por no inclusión en la RPT del IEDIS. Se aprovecha la ocasión y se incluye.

SOMOS pregunta sobre una instrucción de Gerencia del año 2021 a IGS y RR.HH. sobre marcar la prioridad de cobertura de plazas.

El vicerrector de RR.HH. dice que dicha instrucción se dictó en el contexto de la pandemia y preveía reforzar algunas cosas en pandemia siempre que hubiera presupuesto.

UGT trae a colación el tema del sigilo. Debe aclararse porque algún sindicato ha difundido documentación que estamos negociando en esta mesa.

El vicerrector de RR.HH. dice que no está previsto el trámite de audiencia al interesado en estos asuntos de modificación de la RPT. La solicitud la hace el responsable de la unidad, se pasa a la IGS que hace un informe y luego se negocia en la Mesa de PAS. Posteriormente se aprueba en Consejo de Gobierno y luego se informa al Consejo Social.

UGT dice que todos debemos mantener el sigilo.

SOMOS dice que la documentación que se nos ha facilitado no conviene hacerla pública sobre todo mientras no es definitiva. Pero tampoco se puede negociar sin contar con nuestros compañeros.

El Gerente de la UZ dice que entiende la lógica informativa de los sindicatos pero en este caso el procedimiento marca que las propuestas vienen desde las unidades y cuando la traemos aquí la información está depurada con el informe de la IGS y se negocia en la Mesa. El procedimiento pretende mejorar las modificaciones de la RPT.

SOMOS pregunta cuál es la previsión de Gerencia en relación con el premio de jubilación. No podemos obviarlos.

El Gerente de la UZ pregunta si el desarrollo del punto del orden del día está condicionado a la respuesta a esa cuestión. Ese tema no afecta a las modificaciones de la RPT. En cualquier caso informa que la Gerencia no va a dictar una instrucción para dejar de pagar de oficio. El Rector enviará información al PAS. Al mismo tiempo el Gerente ha ordenado a la VG de RRHH y al Servicio competente en materia de nóminas el cumplimiento de la sentencia desde su publicación. También está previsto hacer una nota informativa a todas las personas que vayan jubilándose en tanto no se alcance un acuerdo sobre esto. Seguiremos buscando alternativas.

SOMOS agradece la respuesta.

CC.OO. pregunta si entonces el Rector suspende el Pacto.

El Gerente de la UZ contesta que solo cumplimos la sentencia.

UGT dice que desde la parte social agradeceríamos que el Rector venga a la próxima reunión de la comisión del premio de jubilación.

El Gerente de la UZ dice que trasladará esa petición al Rector.

SOMOS quiere hacer una serie de consideraciones previas al tema de las modificaciones de la RPT. Es el tercer año que hacemos una modificación puntual. Tienen la opinión de que ya es hora de atender cuestiones generales de la RPT. No hay establecido un calendario. Incluso los informes de la IGS lo

ponen de manifiesto. Así respecto de las modificaciones que afectan a bibliotecas no se atienden ahora porque hay un plan de reestructuración pendiente. Sería interesante emplazarnos e iniciar ese proceso. Si ha de empezarse por un apartado concreto solicitamos empezar por el área de laboratorios y talleres. Revisión de los puestos de trabajo de esa área. Respecto al resultado de los informes de la IGS les gustaría consultar la instrucción de Gerencia a la IGS para ver cuáles son las prioridades económicas establecidas y ver si aquellas solicitudes que se consideran no coherentes con la RPT si quedan en alguna lista de espera. Hay algunas solicitudes que plantean modificación de complementos específicos (justificados por modificaciones en las funciones) que se niegan por motivos económicos.

El Gerente de la UZ contesta que negociar sobre criterios generales, de acuerdo. Podría ser trabajo de esta mesa y serviría también a la IGS. ¿Por qué se implantó un modelo similar al de otras administraciones? Porque los Estatutos hacían todavía más anquilosante el procedimiento. La negativa a una solicitud no es una negativa tajante. Podría haber una lista de espera (para las denegadas) y volver a solicitarla. Hay temas específicos separados de las necesidades económicas. A veces la IGS tiene que utilizar términos comparativos. Esto tiene que ver con los criterios generales aludidos antes.

El vicerrector de RR.HH. dice que a veces las solicitudes son aceptadas parcialmente. Se aceptan funciones especiales pero no la subida de niveles.

SOMOS dice que podría mejorarse el modelo de solicitud para indicar si se trata de varias solicitudes independientes o van en un bloque...

UGT dice que el tema de la modificación de niveles, complementos... debe ser objeto de negociación en la Mesa. Crear diferencias entre puestos de trabajo que son sustancialmente iguales siempre da problemas. No debe recaer esa decisión solo en el responsable de la unidad. UGT pregunta el porqué de la creación de nuevas plazas con distinta denominación, pero que en la realidad tienen funciones similares a otras, y se les aplica un complemento específico superior.

El vicerrector de RR.HH. contesta que el estudio de la IGS es bastante concienzudo en relación con la comparación con puestos iguales.

El Gerente de la UZ dice que tampoco hay que caer en el igualitarismo a ultranza. No todo es igual.

El vicerrector de RR.HH. dice que si se considera fácil lo de establecer unos criterios generales para la modificación de niveles haced una propuesta.

UGT pregunta cuál es nuestro margen de negociación en estas propuestas de modificación.

El vicerrector de RR.HH. contesta que a la vista del anteproyecto ya lo veremos.

CGT dice que esta administración se hizo mal hecho un proceso de funcionarización y los específicos nivel 21 tenían un relato que debería tenerse en cuenta (por ejemplo el específico del chófer del Rector) La plantilla cada día es más compleja.

El vicerrector de RR.HH. dice que para poder entrar en eso hay que hacer un estudio más profundo.

CGT dice que hasta 2015 estaba la plantilla de referencia, luego se fue a un modelo diferente pero algunos agravios históricos todavía no se han solucionado. La RPT es un problema técnico pero también es un problema social. Debería existir una mesa continua sobre la plantilla. Proponen una mesa de trabajo continua similar a la que preveía la de la plantilla teórica.

El Gerente de la UZ solicita que le digan si todo lo que se ha hecho desde 2016 es peor y si el ideal sería volver a la plantilla teórica. Recuerda que gracias al trabajo con el Gobierno de Aragón conseguimos incluir en la RPT muchos puestos de trabajo que estaban fuera de la RPT.

CGT dicen que ellos no consideran que lo hecho sea peor pero sí insuficiente.

CC.OO. pregunta si Gerencia ha reflexionado sobre la jornada de los puestos básicos de secretaría que deberían ser de jornada 1. También proponen eliminar la nota 3 del cuadro de creaciones. Reconocen la propuesta de creación de la unidad de apoyo a servicios que les parece una buena idea.

El Gerente de la UZ respecto a esto último lo considera una labor de todos. Se trata de un paso adelante. Muy pocas administraciones incorporan esto que él cree que es de justicia.

El vicedirector de RR.HH. respecto a la jornada de los puestos básicos de secretaría, dice que mientras no haya una decisión clara y definitiva de que no se abre en sábados no nos atrevemos a impedirlo. Esta de acuerdo con eliminar la nota 3 aludida.

UGT veía en la creación de responsable de sala en las bibliotecas una posibilidad de carrera dentro de las mismas.

El vicedirector de RR.HH. contesta que eso no ha cuajado.

CGT plantea el tema de incluir como requisito el poseer el carnet B en la nueva plaza de líquidos criogénicos. Para que pueda llevar los productos el técnico cuando esté de baja el conductor del SAI.

El vicedirector de RR.HH. toma nota.

Se revisan luego en detalle varias de las modificaciones propuestas. Entre ellas ocupa buena parte de la discusión la propuesta de eliminación del área de impresión y edición de la Facultad de Filosofía y Letras adscribiendo esos puestos al servicio de publicaciones.

El vicedirector de RR.HH. al final repasa lo acordado:

- eliminar la nota 3 del excel de modificaciones
- exigir el carnet B en el puesto de técnico de líquidos criogénicos
- se retira la propuesta de eliminar el servicio del área de impresión y edición de la Facultad de Filosofía y Letras.

Se procede a la votación:

SOMOS, CC.OO. y CGT votan a favor.

UGT se abstiene, ya que entiende que existen desigualdades en la asignación de complementos en puestos de similar naturaleza, es el caso, de los Técnicos de Laboratorios y Talleres. Asimismo, advierte que no existen unos criterios claros, objetivos y transparentes para regular las peticiones que las unidades realizan, y el abanico de complementos es muy variado. Por último, consideran que la mesa de PAS, en lo que se refiere a las modificaciones de la RPT a tratar, se convierte en un mero trámite y, por lo tanto, no existe una verdadera negociación.

Se aprueba por mayoría la propuesta de Gerencia.

El Gerente de la UZ dice que a efectos de elaborar criterios generales y objetivos empezaremos por valorar los puestos de trabajo de laboratorios y talleres.

CGT dice que tendrían que tenerse en cuenta la peligrosidad, la complejidad en el desarrollo de tareas...

El vicerrector de RR.HH. solicita aportar criterios.

CC.OO. dice que para ello ayudaría mucho tener las funciones específicas de los puestos de trabajo y preguntan si se van a publicar.

El vicerrector de RR.HH. cree que están a punto.

Y siendo las 14:36 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)