

En la sala Pedro Cerbuna, sita en la primera planta del edificio Paraninfo, a las 12:00 horas del día 15 de junio 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 3 y 16 de marzo de 2023..
2. Modificación normativa listas internas promoción
3. Información estructura de examen libre y promoción.
4. Información temarios libres y promoción.
5. Información procesos estabilización.
6. Solicitudes, sugerencias y preguntas.

Con carácter previo al desarrollo del orden del día el Gerente de la UZ informa que el próximo día 28 se llevará desde Gerencia al Consejo de Gobierno dos puntos:

- La declaración institucional de la UZ acordada
- La modificación del Reglamento de carrera profesional del PTGAS para poder introducir el tramo transitorio.

1.- Aprobación si procede, del acta de 3 y 16 de marzo de 2023.

Se revisa el borrador número 115 de la Mesa de PTGAS.

UGT y SOMOS presentan pequeñas modificaciones al texto del acta. Se aceptan.

Con el compromiso de incluir las modificaciones aceptadas se aprueba el acta número 115 de la Mesa de PAS correspondiente a las sesiones de 3 y 16 de marzo de 2023.

2.- Modificación normativa listas internas promoción.

El vicerrector de RR.HH. dice que se ha remitido una propuesta de modificación de la normativa de listas internas de promoción y la explica.

SOMOS en relación con el punto 2 pregunta por qué no se acude directamente a esas listas.

El vicerrector de RR.HH. contesta que porque primero se recurre a la propia escala.

SOMOS solicita que se explique el apartado 4º 2º párrafo.

El vicerrector de RR.HH. contesta que se intenta estabilizar los puestos y evitar una movilidad excesiva para evitar que los servicios se resientan.

UGT en relación con el punto 2 creen que en lugar de primero convocar una libre concurrencia sería mejor establecer un orden de prelación, sería más ágil. También entienden que la inclusión de las memorias obstaculiza la provisión de puestos de trabajo.

El vicerrector de RR.HH. dice que eso es lo que veníamos haciendo pero se estropeó el sistema. Fue mal visto. Es menos ágil pero así, la comisión podrá valorar. Si no sería aplicación automática.

UGT en relación con el punto 3º del apartado 5 pregunta si eso no lo podría hacer la sección de Nóminas de oficio.

El vicerrector de RR.HH. dice que es una responsabilidad del propio empleado que ha de informar a la Sección de Selección y Formación.

UGT en relación con el apartado 7 entienden que se debería publicar las listas definitivas de los procesos selectivos, en primer lugar en el e-Touz y seguidamente en la página web.

El vicerrector de RR.HH. considera que es lógica la propuesta y así se hará, primero en el e-Touz y luego en la página web.

CGT en relación con el apartado 4º dice que no están de acuerdo. No les parece válido el argumento de una mayor seguridad jurídica. Puede darse el caso de ofrecer por ejemplo un puesto de nivel 24 al primero de la lista. Si después se ofrece al 8º de la lista un puesto de nivel 26 no parece justo. Además consideran que la provisión temporal debería ser excepcional.

El vicerrector de RR.HH. está de acuerdo con la excepcionalidad. Respecto a lo comentado es un criterio de oportunidad. No sería operativo.

El Gerente de la UZ añade que debe haber un equilibrio entre excepcionalidad y oportunidad.

CGT dice que vimos el documento de 2015, la circular 1/2019 y este último. La mayor diferencia entre ellas era esta. Ellos la eliminarían.

UGT dice que podría llegarse a un término medio. Establecer un tiempo para poder volver a pedir.

El vicerrector de RR.HH. contesta que no, tenemos que velar por la seguridad y estabilidad de los servicios.

Se procede a la votación.

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

CGT vota en contra.

Queda aprobada por mayoría.

3.- Información estructura de examen libre y promoción.

El vicerrector de RR.HH. dice que este asunto se trae a título informativo. Se trata de una nueva versión. Y lo explica.

UGT dice que en el documento enviado a la parte social existe una errata, en concreto cuando se hace referencia a las convocatorias de las promociones internas realizadas en la Escala Administrativa, ya que las mismas fueron en el 2008, 2012 y 2020.

El vicerrector de RR.HH. dice que se revisará.

UGT respecto a la fase de concurso se debe tener en cuenta la titulación superior y el trabajo desarrollado. Debería traerse la convocatoria a la Mesa con carácter previo para presentar propuestas de mejora.

El vicesgerente de RR.HH. dice que vamos contracorriente en cuanto a la valoración de la titulación superior puesto que hay jurisprudencia en sentido contrario.

El Gerente de la UZ dice que deben primar las fechas límites de las OEPs. Se deben remitir con o sin reunión de la Mesa.

Desde UGT entienden que las convocatorias se deben remitir con anterioridad a su publicación a la parte social y asimismo están de acuerdo en que las promociones internas se deben convocar sin demora.

CGT dice que han instado a que esto se negociara desde hace mucho tiempo. Este asunto no llegó hasta el día del paro. Y ahora todo son prisas. Por otra parte recomienda revisar el art. 37.1.f) del EBEP. Los baremos siempre han sido negociados. Es objeto de negociación.

El Gerente de la UZ dice que no es objeto de negociación.

SOMOS dice que existe un acuerdo de la Mesa general de la AGE que les parece interesante. Se ofrecen a pasarlo a Gerencia. Por otra parte preguntan si los puntos se concretarán en la convocatoria.

El vicesgerente de RR.HH. dice que mandarán la convocatoria con cierta celeridad. Se puede buscar una reunión para tratar los puntos 3 y 4 del orden del día el próximo día 22 a las 9:00 h. Este lunes como tarde insta a los sindicatos a que envíen las preguntas que consideren.

SOMOS dice que faltan por enviar determinados temarios.

El vicesgerente de RR.HH. contesta que hemos enviado esto que corría prisa. Cuando se pueda se enviará el resto.

4.- Información temarios libres y promoción.

SOMOS dice que a ellos les ha chocado incluir cosas del convenio-pacto.

CGT propone quitar aquellas partes de las que la gente ya se ha examinado.

UGT dice que han enviado una propuesta por escrito (se adjuntará)

El Gerente de la UZ contesta que el acuerdo marco puede servir de referencia pero insta a todos a poner de nuestra parte para poder sacar esta oleada al menos.

5.- Información procesos de estabilización.

El Gerente de la UZ dice que ante las medidas cautelares presentadas en 3 procedimientos se había previsto una cautela de tutela judicial efectiva de forma estricta pensando en la celeridad de la respuesta por parte de las instancias judiciales. No obstante, transcurrido cierto tiempo los tribunales no se han pronunciado, lo cual ha redundado en un perjuicio para el proceso y para la universidad. En un análisis posibilista se ha concluido que en los procesos convocados en que hay personas que solicitan la cautelar, la parte interesada es la del recurrente y, por tanto, prevalece la cautela de tutela judicial efectiva. Hay otras escalas en las que no había interés directo. En estos supuestos, previo informe jurídico motivado, se ha concluido que se puede continuar el procedimiento.

El vicesgerente de RR.HH. dice que se dictó la instrucción para seguir los siguientes procedimientos: EST-02; EST-08 y EST-11. También se ha elaborado un cronograma para poder ver cómo van

avanzando los procesos. Puede verse cómo van en la web. Respecto al concurso-oposición dice que no corre prisa ahora.

UGT pregunta si en aquellos previsibles procesos de estabilización en los que algún candidato haya obtenido dos plazas si la toma de posesión se realizará a la vez.

El vicerrector de RR.HH. contesta que sí, la idea es no dejar ninguna plaza vacante.

CC.OO. traslada una duda de los opositores: si se va a esperar a hacer los nombramientos de los concursos con los resultados de los concurso-oposición.

El vicerrector de RR.HH. contesta que la idea no es esa. Primero el sistema de concurso y luego el sistema de concurso-oposición.

CC.OO. pregunta si antes va la promoción interna.

El vicerrector de RR.HH. contesta que sí, que el compromiso es convocar antes de que tomen posesión los nuevos funcionarios de la estabilización.

El Gerente comenta que esa lógica temporal teórica se procurará pero advierte que deberá primar el interés de los beneficiarios pendientes de nombramiento puesto que existen demasiadas variables independientes para que pueda cumplirse en todos los casos.

CC.OO. dice que ha habido problemas con la valoración de los puntos en la convocatoria de laboratorios y se han sacado ya las propuestas de nombramiento.

El Gerente de la UZ dice que el matiz es que no ha habido allí un recurso.

SOMOS dice que también ha habido problemas en la baremación de la escala de auxiliares administrativos. Los problemas han sido generalizados.

El Gerente de la UZ dice que puede haber errores materiales, que es algo normal y que para eso está la baremación provisional.

CCOO dice que solicitó la inclusión de un punto en el orden del día: Reconocimiento de la consolidación de grado personal de los funcionarios interinos. Sentencia 1592/2018. Dicen que es un asunto importante dado que hay trabajadores en la UZ que han superado una oposición de otra AAPP y sería oportuno que pudieran obtener este reconocimiento.

El Gerente de la UZ dice que están pendientes del informe jurídico, cuando lo tengan informarán y se volverá a tratar este asunto.

UGT ha solicitado la inclusión de un punto en el orden del día sobre la modificación del calendario laboral en la localidad de Zaragoza que establecía los días 11 y 13 de octubre como festivos, supeditado al calendario académico. En este último se ha declarado lectivo el día 11 por lo que se debería cambiar este día festivo para su disfrute el 31 de julio.

Se acuerda la inclusión del citado punto por todos los asistentes y se acuerda que sea el 31 de julio el día de disfrute festivo, en Zaragoza, en sustitución de los cambios acontecidos.

Y siendo las 15:00 horas del día arriba citado, se levanta la sesión.

En la sala Pedro Cerbuna, sita en la primera planta del edificio Paraninfo, a las 9:00 horas del día 22 de junio 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 3 y 16 de marzo de 2023..
2. Modificación normativa listas internas promoción
3. Información estructura de examen libre y promoción.
4. Información temarios libres y promoción.
5. Información procesos estabilización.
6. Solicitudes, sugerencias y preguntas.

Previamente el Gerente de la UZ informa que en el Consejo de Gobierno del día 28 de junio se ha incluido un nuevo punto ya que, como consecuencia de la entrada en vigor de la LOSU, en su art. 46 establece que la UZ puede convocar oferta de plazas de trabajo pero debe ser posteriormente autorizada por el Gobierno de Aragón. En este momento con un Gobierno de Aragón en funciones podría retrasarse dicha autorización. Intentaremos acelerar la autorización de las convocatorias.

3.- Información estructura de examen libre y promoción. (sigue)

El vicerrector de RR.HH. dice que se han recibido propuestas por parte de CGT, CC.OO., UGT y SOMOS. Se han aceptado varias de esas propuestas. Ello ha dado lugar a la versión 2 del documento explicado en la reunión anterior y que explica.

Repasa las propuestas presentadas por los sindicatos y lo resuelto sobre cada una.

Sobre lo propuesto por SOMOS

Respecto a la fase de oposición:

- Habían propuesto que la proporción fuera 60/40. No se acepta. Será 70/30
- Sobre la segunda propuesta (elaborar ejercicios dirigidos a la evaluación de conocimientos y competencias, con cuestionarios, pruebas o supuestos prácticos en formato tipo test con respuestas alternativas) se indica que en la medida de lo posible y en aquellas escalas que lo permitan así será.
- sobre reducción de los temarios para evitar exigir demostrar nuevamente conocimientos ya valorados en el acceso al cuerpo o escala. Se acepta, como luego se analizará detalladamente.

Respecto a la fase de concurso:

- Puntuación de esta fase 40%. No. Será del 30%
- Los servicios prestados serán 10+10+10 a razón de 0.5 por año (no 24 puntos)
- Como personal funcionario en la escala del subgrupo inferior en otras AAPP: 0,20 puntos por año, máximo 20 años. No se acepta. Además de que, con esa puntuación, 20 años suponen sólo 4/24 puntos y en el caso de que no se limitara, para obtener el máximo de puntos habría que tener 120 años de servicios prestados, algo imposible.
- Como personal funcionario en cualquier otra escala del subgrupo inferior de la Universidad de Zaragoza: 0,5 puntos por año, máximo 20 años. No se acepta. No tiene ninguna relación con la escala convocada y responde al modelo de estabilización que no es el caso.
- Ejercicios superados serán 10 puntos 5+5 o 10 (no 8 p.)
- Trabajo desarrollado será 10 puntos máximo a dos por año (no 8 p.)

Respecto a las propuestas relativas al desarrollo de los procesos selectivos:

- Acumulación de diferentes ejercicios o pruebas en un mismo día. Generalmente así será pues se propone un ejercicio con dos partes.
- Descentralización de las pruebas selectivas en los campus de Huesca, Teruel y Zaragoza. De acuerdo, se incluirá en la convocatoria para que el Tribunal se organice.
- Reducción a 2 meses entre la propuesta de nombramiento y la toma de posesión. No es posible comprometerse porque depende de muchas circunstancias, aunque no hay ninguna intención de dilatar procesos innecesariamente.

Sobre las Propuestas de UGT

- De acuerdo con la 1ª y 2ª propuestas.
- Respecto de la 3ª (incluir las referencias bibliográficas) Gerencia se muestra de acuerdo.
- Respecto de la 4ª se acepta parcialmente (que en uno de los ejercicios con al menos 25% pueda compensarse la nota de los otros)
- Respecto de la 6ª (valorar titulaciones académicas) No valorar con carácter general. Hay jurisprudencia en sentido contrario y coarta o limita las opciones de las personas que cumplen con la titulación básica solicitada.
- UGT indica que el proceso de estabilización reconocía este mérito. No se acepta, eso proviene de un proceso derivado de una ley muy concreta y otro ámbito de negociación. ...

Por otra parte, en la promoción interna, la fase de oposición será del 70% y la del concurso del 30%. Esta última, tendrá la siguiente estructura:

- “Servicios prestados”: máximo de 10 puntos.

-Universidades Públicas: 0,6 puntos por año trabajado o parte proporcional.

- Resto de Administraciones Públicas: 0,3 puntos por año trabajado o parte proporcional.

No se acepta aunque es muy similar, será 0.5 y 0.25

- “Superación de ejercicios en promociones anteriores”: máximo de 10 puntos.

- 5 puntos por cada ejercicio superado.

- En el caso de que haya sido un ejercicio único: 10 puntos.

En este apartado se tendrá en cuenta la superación de ejercicios en aquellas promociones internas celebradas en los últimos 10 años. En el caso de que no se hubiera celebrado ninguna, la puntuación de este apartado se trasladará al apartado de “Servicios Prestados”. Se acepta, coincide con nuestra propuesta.

Aspectos particulares:

A1- TS INFORMÁTICA: en este caso se debería computar únicamente la superación del

primer ejercicio, compuesto por dos partes. No se acepta pues había 1º Y 2º.

A2- TM INFORMÁTICA: no se otorgará ninguna puntuación debido a que la última promoción interna corresponde al año 2007. Se acepta la sugerencia.

C1- ADMINISTRATIVOS: se valorará la superación del proceso selectivo de 2020 (aspirantes sin plaza una vez sumada la puntuación de la fase de concurso). Se acepta la sugerencia.

- "Trabajo desarrollado": máximo de 10 puntos.

III.-1)- Reconocimiento de grado: 0,1*grado consolidado. No se acepta grado, es más práctico la opción de provisiones temporales o comisiones de servicio.

III.-2)- Comisiones de servicio: se valorará el tiempo máximo establecido por la ley (1pto/año). No se acepta, es prorrogable, aun lo limitamos a 5 años, a razón de 2 puntos por año.

III.-3)- Formación orientada al puesto de trabajo (0,01 ptos/hora) en los últimos 10 años, o en su defecto, titulación superior a la exigida. No se acepta, no se va a considerar la formación, es siempre motivo de conflicto y litigiosidad.

Que se concreta en el desarrollo de puestos de trabajo en la escala convocada con carácter temporal, a razón de 2 puntos por año trabajado, o en su defecto, la parte proporcional.

En relación al turno libre, manteniéndose el mismo argumento que para los procesos de promoción interna, en las Escalas en las que no se hayan realizado oposiciones en los últimos 10 años, la puntuación pasará al apartado "Servicios Prestados".

SÉPTIMO.- La celebración y de las pruebas selectivas, tanto de turno libre como de promoción interna se descentralizará, al máximo posible, teniendo una sede como mínimo en los campus de Huesca, Teruel y Zaragoza. Se acepta la propuesta, se trasladará a la convocatoria en los casos en que la participación se prevea masiva.

OCTAVO.- La fecha de la publicación de las convocatorias y de finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación a las plazas de promoción interna incluidas en las Ofertas de Empleo Público de los años 2020, 2021, 2022 y 2023, debe ser anterior, según lo acordado entre la Gerencia y la totalidad de la representación sindical, a la fecha de toma de posesión de los aspirantes que han superado en los procesos de estabilización, que en la actualidad se encuentran en proceso de resolución. Se acepta, y se procurará siempre que los tiempos y las circunstancias y variantes independientes lo permitan (recursos, juzgados, etc.)

UGT ha solicitado a Gerencia que publique una nota informativa en la que se disponga el aplazamiento de la prueba establecida para el día 2 de julio, en lo relativo a la convocatoria de turno libre de Auxiliares Administrativos. Desde Gerencia nos manifiestan que consideran oportuna esta publicación.

Sobre las propuestas de CGT

Sobre modelos de ejercicios, muy similar a los procesos de estabilización:

1. Ejercicio único, sin penalizar las preguntas tipo test falladas. No se acepta.
2. Número de preguntas similar al de los procesos de estabilización según el grupo al que se accede. No se ha de relacionar con estos otros procesos, aunque el número de preguntas puede ser similar.
3. Reducir preguntas de parte general porque pretendemos que se eliminen temas de la parte general ya superadas en las pruebas de acceso al puesto que se ocupa. Cero redundancias. Se acepta, en la última versión se ha eliminado.
4. Posibilidad de elegir preguntas en la parte práctica de los exámenes. Se acepta y así se propone.
5. Posibilidad de pasar el ejercicio con nota inferior a cinco, para que la fase de concurso tenga sentido. No se acepta, es necesario aprobar con un 5 como mínimo, igual que en la estabilización.

Sobre baremos

- 60/40. No se acepta. Será 70/30. Tampoco la alternativa, pues en ella se valora el grado y la antigüedad dos veces.
- No valorar ejercicios aprobados en otras convocatorias, se acepta solo si han transcurrido 10 años. En caso contrario, se incrementa la puntuación de servicios prestados.
- Sobre la no valoración de las titulaciones por encima de las requeridas en la escala, se acepta, no se valorará titulación superior.

Sobre las propuestas de CC.OO.

- El vicerrector de RR.HH. dice que sus propuestas se basan en el modelo de la Generalitat de Cataluña para la estabilización. Aquí no estamos en estabilización.
- Se acepta la propuesta sobre exámenes superados, se otorgará una puntuación máxima de 10 puntos, pero a razón de 5 por ejercicio o 10 si sólo ha habido un ejercicio.
- No se acepta la propuesta sobre formación. No se va a tener en cuenta.

SOMOS insiste en preguntar por qué no valorar el 60/40.

El vicerrector de RR.HH. dice que se ha elegido 70/30 salvo en estabilización.

También se discute el valor de los servicios prestados.

El vicerrector de RR.HH. dice que es antigüedad y no conviene aumentar la antigüedad en la UZ para evitar la posible conflictividad. Todas las universidades públicas deben contar igual, y así lo prevé la LOSU, por ejemplo, en cuanto a la provisión de puestos de trabajo.

CGT insiste que para pasar al concurso se pueda hacer con menos de un 5. No se acepta.

UGT propone que los criterios de corrección se publiquen antes de sacar las notas.

El Gerente de la UZ se muestra de acuerdo.

El Vicerrector de Recursos Humanos resume los acuerdos en cuanto a la fase de concurso de la promoción interna:

SERVICIOS PRESTADOS

1. Máximo 10 puntos
2. En la escala inmediatamente inferior
3. En Universidades públicas 0'5 puntos por año
4. En otras AAPP, 0'25 puntos por año

EJERCICIOS SUPERADOS

1. Máximo 10 puntos
2. En los últimos 10 años
3. Si solo 1 ejercicio – 10 puntos
4. Si dos ejercicios – 5 por el primero, + 5 por el segundo
5. Si más de una promoción interna en los últimos 10 años -> lo mismo. (Si solo 1 ejercicio, 10 puntos por cada una de las dos promociones, pero con el tope de 10 puntos. Si una promoción 1 ejercicio y la otra 2, lo mismo -> 10, 5 +5 -> seguiría siendo 10 el tope)

Si no ha habido promoción a esa escala en los últimos 10 años, estos 10 puntos se sumarán en el apartado de servicios prestados, quedando las puntuaciones igual (0'5, 0'25)

TRABAJO DESARROLLADO

1. Máximo 10 puntos
2. Puestos de la escala que se convoca o inmediatamente superior o siguientes -> 2 puntos por año. Por ejemplo: promoción a la escala administrativa -> por trabajar en puestos de la escala administrativa, de la escala de gestión o de la escala de técnicos se obtendrán 2 puntos por año

4.- Información temarios libres y promoción. (sigue)

El vicerrector de RR.HH. repasa las propuestas de modificación de los temarios enviadas por los sindicatos dando cuenta de aquellas que se han aceptado.

Se acuerda eliminar los temas siguientes:

Promoción interna:

Escala de TS de informática, Tema 8

Escala de TM de Informática, Tema 9

Escala Administrativa, Temas 5,7,12 y 20 y el tema 6 se queda sin la Ley ni el Rgto. de protección de datos.

Turno libre:

Escala de TS de Educación Física, están pendientes de refundirse los temas 10 y 32 y se dejará en la parte específica.

CGT recuerda que la promoción interna sí es objeto de negociación.

El Gerente de la UZ matiza que los criterios generales sí, la concreción, no.

CGT en relación con lo que se lleva a Consejo de Gobierno el día 28 pregunta si allí se va a llevar todo lo que aparece en las OEPs.

El Gerente de la UZ dice que se llevarán las convocatorias (referencia a plazas, escalas y OEP concreta). Se llevarán a Consejo de Gobierno de la UZ y luego se enviarán para aprobación al Gobierno de Aragón. Todo ello de conformidad con el artículo 46.2 e) de la LOSU.

El Gerente añade que la proporción indefinible (promoción interna y libre) que aparece en el Pacto/convenio no se puede mantener. Mantendrá un máximo de 50/50. Para ello con objeto de sacar las plazas de promoción necesarias/disponibles, se combinarán con las OEP a turno libre que se vayan aprobando. En caso contrario sería recurrible la convocatoria. No quiere que caigan estas convocatorias por ese motivo. Los parámetros del Pacto se han demostrado fuera de todo criterio razonable como lo demuestran algunas sentencias, la práctica de otras AAPP y el recurso que, a día de hoy, tenemos en el TSJ de Aragón pendiente de resolución.

El Vicerrector de Recursos Humanos informa de que se ha hecho una consulta a Servicio Jurídico sobre la posibilidad de participar tanto en los turnos de promoción, con el sistema de concurso-oposición, como en el turno libre con el sistema de oposición y la respuesta fue negativa y que quienes participan en un proceso selectivo sólo pueden hacerlo en uno de los turnos.

SOMOS pregunta si saldrán las convocatorias antes del verano.

El Gerente de la UZ dice que se intentará. Y pregunta si se ha solucionado el tema de las pancartas.

SOMOS contesta que se han quitado.

UGT solicita que Gerencia saque una nota sobre si va a haber examen de la oposición a libre de auxiliares administrativos o no el día 2 de julio como estaba previsto.

El Gerente de la UZ dice que lo consultará con el servicio jurídico y en su caso sacará una nota informativa.

Y siendo las 12:30 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)