

En la sala Pedro Cerbuna, sita en la primera planta del edificio Paraninfo, a las 8:00 horas del día 10 de octubre 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 15 y 22 de junio de 2023..
2. Oferta de Empleo Público parcial 2023
3. Modificación normativa listas de espera PTGAS funcionarios de carrera.
4. Información temarios libres y promoción.
5. Información del Sr. Gerente sobre el Acuerdo de 12 de junio de 2023
6. Modificación calendario laboral 2023 /a prpuesta de UGT)
7. Solicitudes, sugerencias y preguntas.

1.- Aprobación si procede, del acta de 15 y 22 de junio de 2023.

Se revisa el borrador número 117 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 117 de la Mesa de PAS correspondiente a las sesiones de 15 y 22 de junio de 2023.

2.- Oferta de Empleo Público parcial 2023.

El Gerente presenta la propuesta presentada y añade que dejamos 25 vacantes esperando la sentencia sobre la promoción de los A2 y A1; se está retrasando. Dicha propuesta de aprobarse en la Mesa debe pasar después por Consejo de Gobierno y la DGA debe autorizarla. Dicha propuesta incluye también la promoción interna que es posible atender en este momento (9 plazas)

El vicerrector de RR.HH. explica que la tasa de reposición este año es de 62 plazas. En la primera fase de la OEP 2023 se aprobaron 37/20 plazas (libre/promoción) por lo que para esta segunda fase se proponen las 25/9. Se propone sacar 2 plazas a promoción de la Escala Técnica y 7 de la Escala de Gestión por no haber salido la sentencia aludida de promoción a escalas A2 y A1.

UGT considera que son muy pocas las plazas que salen a promoción. Si el criterio que se sigue es el de 50/50 en la Escala Administrativa se han quedado plazas por el camino ya que hay un 68% para libre y un 32% para promoción. Respecto a la Escala Técnica en documentación proponen en lugar de sacar 2 plazas a libre, que sea 1 a libre y 1 a promoción. Por otra parte, no entienden en la Escala de gestión por qué se sacan 2/7 (libre/promoción)

El Gerente dice que estamos viendo la foto de ahora. Hay que buscar un equilibrio de equidad. Respecto a las convocatorias a libre y promoción, según la normativa vigente en caso de que haya vacantes hay que hacerlo de manera conjunta. En caso contrario hay que justificar por qué no se hace. Se ha optado por el 50/50 y hacerlo a la vez. Las sentencias están teniendo en cuenta el equilibrio entre promoción y turno libre. Si sobreactuamos en promoción es casi seguro que nos impugnarán las convocatorias.

El vicerrector de RR.HH. añade que tenemos que llegar a ofertar las 25 plazas para no perder plazas de OEP.

CGT solicita disponer de una tabla más completa. En los censos facilitados es imposible encontrar las vacantes. Necesitan mejor material para poder trabajarlo.

El vicesgerente de RR.HH. dice que incluirá una carpeta de vacantes y de OEP en documenta.

El Gerente dice que Gerencia va a seguir este camino de equilibrio entre el turno libre y la promoción y siempre que sea posible sacar las convocatorias de manera conjunta, buscando la viabilidad jurídica.

SOMOS dice que se aprobó la anterior OEP porque iban a sacar todas esas plazas. Luego, vemos que se restaron plazas. Si una persona se presenta por un turno no se puede presentar por el otro...Ahora escuchamos cuál es el camino que va a seguir Gerencia. Tampoco sabemos cuál va a ser el resultado final de la sentencia pendiente. Consideran insuficiente la oferta de promoción interna. Tampoco les gusta lo de juntar convocatorias.

UGT solicita una reflexión: las plazas duales no deben salir a escalas altas, porque de este modo estamos limitando el ascenso del personal de carrera a dichas escalas. Además, tal vez habrá que pensar en modificar la RPT.

El Gerente dice que no está de acuerdo en acceder solo por abajo. En cualquier caso, se pasará el listado de vacantes y volveremos a tratar este punto relativamente pronto. Se acuerda volver a convocar la Mesa sobre este punto el día 24 de octubre a las 9:30 h.

3.- Modificación normativa de listas de espera PTGAS funcionarios de carrera.

El vicesgerente de RR.HH. dice que ha enviado un correo para introducir una pequeña corrección en la base 5ª, punto 8. *“Si en el momento del llamamiento la persona candidata no se encuentra en servicio activo en la Universidad de Zaragoza, quedará en suspenso hasta que se produzca su reingreso a un puesto de la Universidad. Será la persona candidata la que deberá informar a la Sección de Selección y Formación cuando se produzca dicho reingreso.”*

SOMOS dice que puede darse el caso de un C1 administrativo en excedencia que haya participado en promoción a una plaza A2 y haya quedado en listas. ¿Por qué tendría que pedir el reingreso para ello?

El Gerente contesta que porque no es una forma de reingreso al servicio activo.

SOMOS dice que sería bueno concretar en este punto que solo afecta a la excedencia voluntaria por interés particular.

Gerencia afirma que sólo afecta a los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, no afectando a los que se encuentren en situación de IT o permiso por maternidad/paternidad.

Finalmente queda aprobada la modificación de listas de espera propuesta.

4.- Información temarios libres y promoción.

El Gerente dice que en este punto solo hay compromiso de informar.

CGT propone eliminar los temas 1, 2 y 3 de la parte general.

SOMOS propone eliminar los temas 6, 8 y 10 de la parte general en la fase de promoción de la escala técnicos especialistas de servicios generales, por considerar que ya han sido superados por los opositores cuando se presentaron por libre y no ha habido modificación de los mismos hasta la fecha.

El vicerrector de RR.HH. lo acepta. Por tanto, se eliminan de la parte general de los temarios de promoción interna para distintas Escalas los temas referentes a Estatutos Universitarios, Pacto y Ley de incompatibilidades, por considerar que son temas que ya se exigían en los exámenes de ingreso y no han sufrido modificaciones.

SOMOS dice que los temas 10 y 11 de la parte específica son genéricos, solicitan o pasarlos a la parte general o eliminarlos.

CC.OO. pregunta si esos mismos temas que se eliminan allí también se eliminan del resto del temario de promoción a otras plazas.

El vicerrector de RR.HH. contesta que sí.

CC.OO. dice que el número de temas es incongruente con las escalas. Y proponen eliminar el tema 15 de la parte específica de Escala especialistas de bibliotecas a libre.

El vicerrector de RR.HH. lo acepta.

CGT dice que en el temario de Técnicos de especialistas de bibliotecas a libre, en la parte general debería revisarse el tema 8 y separar lo referente al principio de igualdad.

El vicerrector de RR.HH. lo acepta.

5.- Información del Sr. Gerente sobre el Acuerdo de 12 de junio de 2023.

El Gerente dice que la comisión de seguimiento de la declaración institucional se reúne mañana, es allí donde informará de algunos temas relacionados con la equiparación de la carrera profesional del PTGAS con la de los empleados públicos del Gobierno de Aragón, uno de los objetivos del acuerdo. Añade que ya ha solicitado a Función Pública saliente el porcentaje de gastos en relación a los gastos generales.

Informa asimismo de que en la nómina de septiembre se han actualizado los importes de la carrera profesional que cobran los empleados y se han pagado los atrasos, a cargo de la dotación presupuestaria correspondiente al apartado 2.3 del acuerdo para 2023.

Informa también de que se encuentra abierto el plazo para solicitar el tramo transitorio. Se pagará en noviembre o diciembre. Por otra parte, dice que está trabajando en un borrador de bases reguladoras del mentoring. Tendría que estar para antes de la convocatoria del primer semestre 2024. Se traerá a negociar a la Mesa de PTGAS antes de su aprobación. También tiene previsto traer una modificación del reglamento por tramos de la carrera profesional asociados a la evaluación del desempeño. Respecto a esta evaluación del desempeño se va a realizar durante el mes de octubre un ensayo general sin efectos y se pretende ponerla en marcha en 2024.

UGT solicita que se modifique en su totalidad el Reglamento de Carrera profesional, para poder ampliar el complemento de carrera a nuevos trabajadores.

El Gerente lo acepta puesto que los tramos negociados se basan y están fundamentados en la evaluación del desempeño.

6.- Modificación del calendario laboral 2023 (a propuesta de UGT).

El vicerrector de RR.HH. dice que de acuerdo con la solicitud de UGT y según lo acordado en Mesa de 22 de junio, el día 7 de diciembre pasa a ser día de cierre energético. Añade que hay que tener en cuenta que el número de horas trabajadas este año es escaso, está por debajo de las establecidas en el Pacto.

SOMOS propone considerar ese día como festivo, no como de cierre energético.

Se acuerda considerarlo como festivo.

Y siendo las 11:28 horas del día arriba citado, se levanta la sesión.

En la sala de Juntas, sita en la segunda planta del edificio Interfacultades, a las 9:30 horas del día 24 de octubre 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:

El Gerente dice que SOMOS ha propuesto un nuevo punto en el orden del día sobre “Criterios de cese de funcionarios interinos”, que se ha aceptado.

El vicerrector de RR.HH. dice que se ha aceptado porque el artículo 37.3 del Pacto no coincide con lo que establece la Ley 20/21 de estabilización ni con lo regulado en TREBEP. Ante la duda de si este tema debe tratarse aquí (en Mesa de PTGAS) o en la CIVEA, se ha convocado una reunión de esta para mañana, con independencia de que se trate aquí también.

El Gerente dice que además CGT propuso la inclusión de dos puntos más al orden del día: El envío de la documentación con al menos 48 horas de anticipación a la reunión y el cambio del modelo de actas pasando de un modelo de relato a uno de solo acuerdos. Se acepta incluir ambos puntos.

8.- Remisión de la información sobre los puntos del orden del día con al menos 48 horas de antelación.

El Gerente dice al respecto que se compromete a remitir dicha información en el plazo de 48 horas de antelación pero que este compromiso opera para todos, también para los sindicatos.

9.- Solicitud de cambio del modelo de actas, pasando de un modelo de relato a uno de solo acuerdos.

El Gerente dice que está de acuerdo si lo acepta la mayoría.

SOMOS prefiere mantener el actual modelo. UGT también prefiere mantener el modelo actual.

Al no haber mayoría se acuerda mantener el modelo actual.

10.- Criterios de cese de funcionarios interinos.

El vicerrector de RR.HH. trata de enmarcar el tema. La ley de estabilización y la modificación del EBEP han supuesto modificar los criterios de cese. Ahora debe venir el número de puesto de la RPT, si pertenece o no lista de espera...Antes cuando alguien elegía entre las plazas vacantes lo hacía a un puesto de trabajo encuadrado en una unidad con vacantes. Ahora la cobertura se hace mediante diversos sistemas y a los 3 años terminará el nombramiento del personal interino. Ahora las plazas vacantes tienen que ofertarse (OEP) y cubrirse. Esto no estaba previsto en el Pacto. Se propone por tanto actualizar el criterio. Se oferta el puesto de trabajo y al entrar el personal fijo cesará el temporal que lo esté ocupando.

CGT dice que en el caso de la estabilización el acceso está claro; el problema es en relación con los puestos no sujetos a la Ley 20/21. Hay gente que lleva trabajando 4 o 5 años. ¿Cuándo empieza el cómputo de los 3 años?

Se contesta que en julio de 2021.

El vicesgerente de RR.HH. dice que tenemos que priorizar qué puestos de trabajo vacantes se pueden ofertar. Serán los más antiguos. Los que están en riesgo.

CGT dice que de los puestos vacantes que se saquen el candidato debería poder elegir unidad.

UGT dice que afecta a los concursos de traslados. Proponen mantener los criterios del Pacto para los concursos de traslados. El artículo 10.4 del TREBEP habla del cese y nombramiento. ¿Se trata del mismo o de otro interino? Ello no queda claro.

SOMOS dice que debería haberse puesto el número de puesto de RPT en las vacantes antes de la estabilización.

El vicesgerente de RR.HH. contesta que el censo es algo vivo que cambia todos los días y que, por tanto, no se pueden definir qué puestos concretos se ofertan a empleo público, sino que sólo se puede establecer qué número de plazas se ofertan.

SOMOS dice que tendrán que ofrecerse todas las vacantes.

El Gerente dice que sigue vigente la tasa de reposición. No se puede diggerir sacar todas las vacantes.

SOMOS cree que este no es un tema para debatir en la CIVEA.

El vicesgerente de RR.HH. dice que solo trataba de presentar una propuesta lo más simple posible.

SOMOS dice que no es conveniente hacer esto ahora porque ya se sabe ahora quién se iría a la calle con los criterios de cese que hay. Iría contra la expectativa de las personas interesadas con los criterios de cese que hay vigentes.

El Gerente dice que sin embargo hay que cumplir la ley. En el proceso de estabilización saldrá el interino afectado. Para el resto no está tan claro, por lo que propone retirar el punto y reflexionar más profundamente sobre ello. Considera también que no es tema de la CIVEA por lo que se retira también la convocatoria de mañana.

2.- Oferta de Empleo Público parcial 2023 (sigue)

CGT dice que con los nuevos datos entregados a ellos les salen muchas más plazas. Preguntan qué criterio se ha seguido para sacar 25 plazas.

La jefa del servicio de PTGAS dice hay que tener en cuenta que algunas de las plazas que aparecen en el listado están pendientes de promoción.

El vicesgerente de RR.HH. añade que no se ha tenido en cuenta el tiempo de ocupación. Tenemos pocas vacantes. Muchas están comprometidas con la promoción.

El Gerente dice que se ha facilitado la información que se solicitaba. Y pide tomar una decisión.

El vicesgerente de RR.HH. dice que se mantiene la propuesta del día anterior (25/9) Modificarla

supondría tener que invertir un tiempo que no tenemos y habría riesgo de perder la oferta.

Ante las dudas planteadas por el archivo excel entregado la jefa del servicio de PTGAS lo explica. Añade que no es fácil de manejar. Hay que tener en cuenta las plazas que están comprometidas.

El vicesgerente de RR.HH. ante la duda de cuántas plazas podrían sacarse a promoción contesta que deben ser vacantes y no estar comprometidas.

UGT dice que en general el porcentaje de plazas libre/promoción no es aceptable. Debería ampliarse el número de plazas a promoción. Creen que debería hacerse primero una promoción interna en el puesto para las plazas duales. Esto, además, no requeriría la existencia de plazas vacantes y contribuiría al objetivo de eliminar gradualmente las plazas duales.

El Gerente dice que quizá sería mejor revisar la RPT y quitar las plazas duales. Respecto al porcentaje 50/50 entre libre y promoción se trata de un equilibrio generoso en las correspondientes escalas en el que puede ser de aplicación. Hay que tener en cuenta que el peso de la promoción está viéndose afectada por la doctrina que la jurisprudencia va consolidando.

El vicesgerente de RR.HH. no ve factible en este momento cambiar el número de plazas a promoción.

SOMOS dice que ellos aprobaron la primera fase de la OEP con la condición de que se acercasen los porcentajes. No pueden aprobar esta OEP parcial por el insuficiente número de plazas a promoción interna.

CGT dice que por los mismos motivos no aprueban esta OEP parcial.

UGT se abstiene.

CC.OO. aprueba la propuesta presentada pues confía en el trabajo hecho por Gerencia.

El Gerente dice que no puede comprometerse a ampliar la promoción interna "en el mismo puesto" en el estado actual en el que debe aprobar el gasto la consejería de Hacienda de la DGA. Sí puede comprometerse a estudiar el tema de la promoción en el puesto y, en ese caso, la desaparición paulatina de los puestos duales a una única escala y ver el coste que ello supondría.

La propuesta de Gerencia presentada se llevará a aprobación del Consejo de Gobierno.

Y siendo las 12:20 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)