

Vía telemática, a través de Google Meet, a las 8:30 horas del día 15 de diciembre 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 10 y 24 de octubre de 2023
2. Informe del Sr. Gerente.
3. Información temarios..
4. Modificación criterios de cese..
5. Calendario laboral 2024.
6. Solicitudes, sugerencias y preguntas.

1.- Aprobación si procede, del acta de 10 y 24 de octubre de 2023.

Se revisa el borrador número 118 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 118 de la Mesa de PAS correspondiente a las sesiones de 10 y 24 de octubre de 2023.

2.- Informe del Sr. Gerente.

El Gerente dice que va a enviar por correo electrónico el borrador de bases reguladoras y criterios del mentoring para su negociación previa. Se ha incluido en el presupuesto de la UZ para 2024 el importe máximo previsto para el mentoring. En el mismo documento irán las bases reguladoras y la convocatoria. Os convocaremos para tratar este asunto en enero. La convocatoria ha de salir en el primer trimestre de 2024.

A través de la aprobación de una moción en el Claustro se aprobó la apertura de las secretarías de los centros por la tarde una vez a la semana. Gerencia no estaba de acuerdo pero algunos PTGAS votaron a favor de dicha moción presentada. Dada la aprobación en el Claustro, deberá ser tratada en la Mesa puesto que es un asunto objeto de negociación colectiva.

3.- Información sobre temarios.

El Gerente dice que se traen a título informativo los siguientes temarios:

- A1 promoción y libre
- A2 promoción y libre
- C2 medios audiovisuales.

UGT pregunta si hay previsión de convocatorias a plazas A1 y A2 a promoción y libre.

El Gerente contesta que sí.

UGT pregunta por la convocatoria A1/A2 judicializada.

El vicerrector de RR.HH. contesta que esperamos que en breve salga la sentencia. La previsión que se ha hecho es la más optimista, esto es que entren todos. Por otra parte, tendremos que sacar convocatorias para que no caduquen.

UGT dice que quizá habría que publicar las plazas libres y más tarde sacar las de promoción.

El vicerrector de RR.HH. dice que no sabe si hay riesgo. Habrá que darle una vuelta.

El Gerente dice que quizá sí, pero habrá que informar porque puede haber otras lecturas o intereses que no lo justifiquen. Reflexionaremos sobre ello. Informa que la consejera ya tenía a la firma todas las convocatorias pendientes.

SOMOS pregunta qué plazo máximo hay para no perder las plazas. ¿Marzo?

El Gerente contesta que sí.

SOMOS dice que hay que valorar no perder las plazas. Y pregunta si se pueden separar las plazas de libre y de promoción.

El vicerrector de RR.HH. dice que el escenario ahora es distinto. Quizá es más justificable sacar unas y otras no de momento. Aunque no estamos cambiando el criterio.

CGT respecto a las convocatorias se alegran de que vuelvan a pensar un poco en separar plazas a libre y a promoción. Hay que garantizar que la OEP sea justificada. Quizá no es necesario sacar las plazas de libre y de promoción conjuntamente y con el 50% para cada turno.

El Gerente dice que no estamos como antes. Sigue habiendo tasa de reposición (aunque algo mejor) Además dice que la OEP y promoción se tienen que publicar. Lo perfecto es enemigo de lo bueno. Lo peor de todo es no hacer, no convocar. Hacemos lo que creemos más sensato y con mayor seguridad jurídica.

4.- Modificación criterios de cese.

El Gerente dice que fruto de las reuniones anteriores se trae una nueva propuesta sobre este tema. En síntesis, cesaría el PTGAS más antiguo si hay varios. Viene redactada así: *"en el caso de que en la misma Unidad haya varios efectivos temporales ocupando puestos de idénticas características, será desplazado el PTGAS temporal con el nombramiento en vacante más antiguo"*.

Se abre un intenso debate sobre la redacción de este apartado.

UGT manifiesta que debemos tener una herramienta que nos permita identificar qué plazas se tienen que convocar por cumplir los 3 años establecidos en el EBEP.

SOMOS hace varias observaciones, como ¿el más antiguo dónde, en la universidad, en la administración...?

Gerencia informa que solo se relaciona al último nombramiento en la plaza vacante en la unidad.

SOMOS consulta también sobre el personal temporal que se eterniza en comisiones u otro tipo de provisiones temporales.

Gerencia informa que las sustituciones transitorias serán hasta que se reincorpore el titular de la plaza, y respecto a las comisiones se intentarán de la misma forma que se cubran por personal fijo lo antes posible.

SOMOS solicita que se identifiquen las plazas vacantes.

UGT recuerda que esos datos ya los han solicitado en varias ocasiones sin obtener respuesta.

Gerencia se compromete a pasarles los listados, identificadas las plazas, antes de publicar las convocatorias.

Por último, se somete a votación el documento.

CGT se opone a la presente redacción. Dicen que antes teníamos unos criterios de cese que estaban muy motivados. Creen que con la redacción propuesta se introduce un nivel de discrecionalidad inadecuado y que hay margen de mejora.

CC.OO. y UGT se abstienen. UGT expresa que la modificación de los criterios de cese afecta a todos los interinos por igual, mientras que el EBEP sólo obliga a los que lleven más de 3 años a partir de la fecha de su modificación, por lo que su voto es de abstención.

SOMOS solicita más tiempo para poder tratar en profundidad el tema y que los procesos que hay en marcha finalicen.

Gerencia no lo acepta. Creen que ya se han revisado suficientemente y que se necesita aprobarlos. Sí que se abre a aceptar matices como indicar qué plazas van a salir y según como se vea el funcionamiento de estos nuevos criterios se podrán tomar decisiones posteriores.

Por último, Gerencia aprueba unilateralmente el documento con la abstención de la mayoría sindical de la Mesa de Negociación.

5.- Calendario laboral 2024.

Gerencia presenta la propuesta de calendario laboral para el año 2024.

SOMOS y UGT han revisado el calendario laboral propuesto por Gerencia y cotejado el mismo con el calendario académico y el escolar para garantizar la conciliación de la vida laboral y familiar. En este sentido, proponen el cierre de los días 16 de agosto y 23 de diciembre y, en beneficio de los compañeros de las contratas de limpieza solicitan que se declaren festivos.

El resto de la parte sindical se adhiere a la propuesta.

Gerencia aprueba la solicitud, pero el día 23 de diciembre queda supeditado a que el calendario académico lo declare no lectivo.

SOMOS solicita que, si aprobamos el calendario laboral, que se cumpla, ya que el calendario laboral del 2023 no se ha cumplido en lo relativo al apartado 3.2 (apertura de los sábados). El Plan de racionalización de la gestión económica estableció como medida de ahorro de gasto público la no apertura de los sábados. El calendario laboral señala explícitamente qué sábados pueden abrir los centros, dejando muy claro que en período de exámenes únicamente si por necesidades de la planificación del centro se han fijado pruebas de evaluación esos días. E incluso pueden realizarse excepciones al período de cierre si hay necesidades del propio servicio. Por ello, han informado que todo que no sean necesidades del propio centro y además fuera del período de exámenes, si se quiere abrir los centros en sábados, se tendrán que compensar como servicios extraordinarios.

El Gerente dice que deberá aplicarse y cumplirse en los términos redactados en el texto aprobado del calendario laboral.

Y con ello se aprueba por mayoría de la Mesa el calendario laboral para el año 2024.

Y siendo las 11:45 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)