

Celebrada en la sala Pedro Cerbuna, sita en la primera planta del edificio Paraninfo, a las 11:00 horas del día 23 de febrero de 2024, 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 122, de las sesiones celebradas el 23 de febrero y el 14 y 18 de marzo de 2024.
2. Borrador de Acuerdo de modificación Reglamento de Carrera ED 2024.
3. Oferta de empleo público 2024...
4. Información temario Escala oficial instalaciones deportivas – turno libre.
5. Solicitudes, sugerencias y preguntas.

Con carácter previo al desarrollo de los puntos de la convocatoria de hoy el Gerente de la UZ dice que SOMOS ha propuesto la inclusión de dos nuevos puntos, (permiso parental RDL 5/2023; y 23 diciembre 2024 como festivo) que se tratarán al final del orden del día.

1.- Aprobación si procede, del acta 122, de las sesiones celebradas el 23 de febrero y el 14 y 18 de marzo de 2024.

Se revisa el borrador número 122 de la Mesa de PTGAS.

CC.OO. señala una errata y propone incluir que excusaron su asistencia a las reuniones de marzo.

Se acepta.

Con el compromiso de incluir las modificaciones aceptadas se aprueba:

- El acta número 122 de la Mesa de PAS correspondiente a las sesiones de 23 de febrero y 14 y 18 de marzo de 2024.

2.- Borrador de Acuerdo de modificación reglamento de carrera ED 2024.

El Gerente dice que se trata de incorporar uno de los tramos. Para ello se propone aprobar una Disposición Adicional. La idea es empezar a activar la senda económica. Para ello es necesario llevar esta propuesta a aprobación del Consejo de Gobierno de la semana que viene.

El vicesgerente de RR.HH. explica que está vinculado a la Evaluación del desempeño y tiene 3 partes:

- Activación de un tramo transitorio.
- Senda de financiación hasta 2026
- Nueva estructura para acceso y permanencia en los tramos.

El vicesgerente de RR.HH. añade que se modifica el apartado 5 sobre Estructura, que tiene 3 partes:

- Acceso a tramos.
- Permanencia

- Retribuciones.

CC.OO. plantea varias cuestiones:

- No entienden la frase que dice: que cualquier reducción voluntaria de las que se disfrute reducirá el importe del tramos en el porcentaje correspondiente.
- En el párrafo siguiente se especifica una forma de solicitar por registro y preguntan si no se podría hacer por Solicitud. Añaden que se debería incluir un modelo de solicitud.
- Respecto a la estructura en el 5.1. se dice que la solicitud del interesado se hará en la forma y plazo que establezca Gerencia. No especifica cómo. Debería fijarse en la normativa.

UGT dice:

- Les extraña que no haya un Reglamento nuevo y que esto sea solo una modificación del actual
- En la Disposición Adicional 1ª se habla de importes máximos. Sin embargo en el acuerdo no se hablaba de máximos, solo de importes.
- Lo mismo que ha dicho CC.OO. sobre reducciones voluntarias. ¿Cuáles afectarían?
- En el párrafo que comienza “En virtud de lo anterior, una vez obtenida la evaluación positiva o positiva destacada...” debería especificarse claramente que se tramitará desde se cumple la edad y hasta que se cumplen los 65 años.
- El párrafo que comienza “Los importes máximos estarán condicionados...” solicitan o aclaraciones o que se elimine.
- En el punto segundo de esta DA1ª vuelve a hablarse de importes máximos. No están de acuerdo. Respecto de la senda de financiación o metemos la correspondiente a 2023 o se especifica lo que dice el acuerdo.
- El párrafo que comienza: “En virtud de lo anterior, una vez obtenida...” creen que este párrafo sobra.
- El párrafo siguiente solicitan explicarlo y retirarlo.
- En el Apartado 5.1. acceso a tramos decir que este año es excepcional. Se realiza la evaluación de 1 año, no de 2. Si ha estado menos de seis meses trabajando puede ser que no tenga una evaluación, pero lo de los 6 meses era para una evaluación de 2 años. Proponen que no haya una limitación para los que han estado menos de 6 meses en cuanto a la evaluación.
- Respecto a la permanencia especificar si ha de ser en la misma escala, especialidad...
- Proponen que para permanecer en un tramos debería ser 6, 7 y 8 años. También debería establecerse un plazo de reclamación.
- Proponen que la convocatoria que se publique en el primer trimestre del año y los efectos económicos sean a fecha 1 de enero del año correspondiente.
- En lo que respecta al punto 5.3. sobre retribuciones no aprecian que haya un proceso negociador para establecerlas. Los importes del año 2023 y posteriores deberían ser negociados en Mesa.

SOMOS

- En relación con la DA1ª ven el problema de las personas que no han podido pedir el periodo transitorio este año por edad.
- Tampoco les parece bien que se reduzca el importe por reducir voluntariamente la jornada laboral. Eso no estaba recogido en el acuerdo.
- Debería ser un procedimiento automático
- Proponen cambiar en el párrafo que comienza “Los importes máximos estarán condicionados...” la palabra “tiene” por “tenga”. Y no esperar a que se publique la convocatoria.

- Respecto al 5.1. acceso a tramos preguntan si siguen vigentes los 5 años para poder acceder a la carrera profesional
- La solicitud debería ser automática
- Respecto del 5.2. les parecen muchos años. Deberían ser 5, 5, 5 y 5. La regulación de esto viene desde 2014. Hacer un tramo transitorio y poder incorporarse al tramo que a cada uno le corresponda y no tener que esperar 9 años por ejemplo para obtener el tramo 4.
- Lo de poder descender de tramo les parece excesivamente punitivo; el tener que permanecer otra vez x años para poder volver.
- Respecto del periodo de los 6 meses habría que hacer una excepción para gente que está en IT. Por otra parte no están recogidos los permisos del Plan Concilia.
- Respecto del 5.3. los efectos deberían ser desde la fecha de solicitud si es automático.
- También piden negociar las cantidades
- También la revalorización del tramos de acuerdo con los incrementos marcados por la LPGE.

CGT: Coincide en bastantes cosas con lo dicho anteriormente.

- En la DA1ª eliminar la solicitud del empleado. Que sea de oficio.
- Evitar la minoración de importes por reducción voluntaria de la jornada
- El párrafo que establece “los efectos económicos serán a fecha 1 de enero del correspondiente año”, solicitan mejorar la redacción.
- El párrafo que comienza “ Los importes máximos estarán condicionados...” solicitan mejorar la redacción o eliminarlo.
- Respecto al 5.2 si además de sancionar a un empleado aumenta la permanencia mínima es sancionar dos veces. No lo ven adecuado.
- En el 5.3. creen que puede haber una contradicción con lo dicho antes de efectos económicos a 1 de enero. Tampoco se han actualizado los grupos laborales que aparecen a los del convenio.
- En el apartado 5.2. la suma de los años da 24 años. En el acuerdo original se hablaba de 22 años. También deberían acomodarse los años de permanencia en cada tramo. Debería haber una DT para aquellos trabajadores que en 2015 aceptaron las reglas para entrar en la carrera profesional y que ahora pasen ya al 4º tramo si tienen 22 años de antigüedad.

CC.OO. añade una petición: que todos los años se publique una resolución por parte de Gerencia sobre los importes de cada tramo.

Se produce un receso para estudiar todas estas propuestas.

El vicerrector de RR.HH. presenta un texto nuevo y explica las modificaciones introducidas.

CGT en relación a la reducción de importes por reducción de jornada por edad dice que hay también otras reducciones en el plan Concilia por ejemplo.

El Gerente concluye que si la reducción no tiene merma retributiva no se reducirá, en caso contrario sí, proporcionalmente.

UGT insiste en la necesidad de especificar que para la convocatoria del año 2024, no se tome de referencia los 6 meses en activo para ser evaluado. Debería no existir limitación de tiempo.

El Gerente dice que se le pedirá a la comisión técnica que haga una propuesta sobre esto y se modificará en su caso el Reglamento del ED.

SOMOS propone sobre los años de permanencia que se fijen en 5, 5 y 7.

El Gerente dice que esa propuesta no se puede aceptar.

Finalmente se vota el texto resultante.

Todos los sindicatos votan a favor. Aunque dicen que el texto es mejorable y que se ha traído el documento tarde y mal y solicitan que se traiga más adelante un Reglamento nuevo.

El Gerente recuerda que una cosa es el análisis de la ED, que corresponderá a la comisión técnica y que, en su caso, podrá ser objeto de modificación del reglamento, y otra es el reglamento de carrera profesional que ahora hemos aprobado que supone la implementación del acuerdo sindical de 2023. Si en su desarrollo es necesario su modificación, ya se verá.

3.- Oferta de empleo público 2024.

El vicerrector de RR.HH. expone la OEP 2024 que se trae a la mesa consta de 63 plazas a turno libre y de 10 plazas a promoción interna. Tanto las plazas a libre como a promoción se hacen con vacantes. Esto es todo lo que podemos ofertar en este momento.

Añade que, en los años 2021, 2022 y 2023 se han sacado un total de 194 plazas a libre y 109 a promoción.

- A turno libre se han convocado 130 plazas y están pendientes 64.
- A promoción se han convocado 70 plazas y están pendientes 39.

El Gerente añade que la OEP es parcial. Si a lo largo del ejercicio se puede se podrán ofertar más plazas a promoción.

Una vez más, UGT manifiesta su contrariedad ante esta desproporción de plazas a turno libre frente a promoción interna. Destaca que no entiende qué sentido tiene que haya plazas duales y no se facilite la promoción en el puesto. En este caso habrá que cambiar la RPT. Critican también que se saquen 15 plazas a libre de la Escala de Técnicos Especialistas de Bibliotecas y solo 3 a promoción. También que se saquen 4 plazas solo a libre de la Escala Técnica de especialistas en informática. De igual manera, en el caso de la Escala de Técnicos de Reprografía y Offset donde no se contempla ninguna plaza a promoción.

El vicerrector de RR.HH. pide un poco de comprensión con todo lo que está en marcha y pendiente.

CGT dice que agradecerían no venir con esto siempre en el último momento y con la espada de Damocles, ya que el Consejo de Gobierno en que se tiene que aprobar es la semana que viene. Además no creen que puedan decidir muy bien sobre esto hoy ya que les faltan datos. No podemos venir a la Mesa solo a refrendar. Critican también el tema de la promoción en relación con los Técnicos Especialistas de Bibliotecas y la Escala Técnica de especialistas en informática. Creen que es una propuesta de miseria.

SOMOS manifiesta que estamos igual que en la primera oferta parcial del año pasado, en la que también se prometió que en la siguiente oferta parcial se iban a presentar más plazas de promoción interna e incluso promociones al puesto y finalmente no sucedió así. Consideramos que hay un número reducido de plazas de promoción interna, ejemplo claro en las plazas de técnicos especialistas de

biblioteca, grandes perjudicados con las plazas de estabilización, donde no se hace ningún esfuerzo para sacar más plazas de esta escala. Desde Somos solicitamos promociones internas con más plazas y las reivindicadas promociones al puesto, muy demandas por la plantilla.

El Gerente reconoce que todos vamos a marchas forzadas. Ahora se trataría de aprobar una oferta posible. Quizá más adelante pueda incrementarse el número de plazas a promoción interna. En relación con la Escala de Técnicos Especialistas de Bibliotecas propone modificarla y poner 9 a libre y 9 a promoción interna. Respecto a la Escala Técnica de especialistas en informática propone cambiarla a 4 a libre y 1 a promoción interna. Concluye diciendo que es una oferta parcial en todo (tanto a libre como a promoción).

CC.OO. solicita que se vuelva a poner actualizado el documento de vacantes que había en Alfresco.

El vicerrector de RR.HH. dice que el listado de vacantes implica mucho trabajo manual. Se atenderá cuando se pueda.

El Gerente acepta algún cambio más sobre la propuesta presentada como por ejemplo incrementar 1 plaza más en la Escala Básica de Apoyo en el área de administración y servicios.

La Oferta parcial final incluye, tras los cambios sugeridos, un total 55 plazas a turno libre y 20 a promoción interna.

Se procede a la votación.

- CGT vota en contra
- SOMOS, UGT y CC.OO. se abstienen

El Gerente dice que mantiene la propuesta definitiva y se llevará a aprobación del Consejo de Gobierno sin acuerdo de la Mesa.

Dado lo avanzado de la hora se deja el desarrollo del resto de puntos para una próxima sesión a celebrar el día 27 a las 10:00 horas.

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

Celebrada en la sala Martina Bescós, sita en la primera planta del edificio Paraninfo, a las 10:00 horas del día 27 de mayo de 2024, 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:

4. Información temario Escala oficial instalaciones deportivas – turno libre.
5. Solicitudes, sugerencias y preguntas.

4.- Información temario Escala Oficial instalaciones deportivas – turno libre.

El Gerente dice que el temario se ha preparado con los responsables de los servicios. Y solicita la opinión de los indicatos.

Cada sindicato presenta sus propuestas de reducción, eliminación o matización de temas. Tanto de la parte general como de la específica.

El vicederente de RR.HH. dice que la parte general es común para todas las plazas libres, aunque se comprobará lo indicado. La gente que entra en una Administración Pública debe conocer la Constitución y acreditar un conocimiento mínimo de temas que afectan a la Administración Pública. Por otra parte dice que los temas de la parte general ya fueron acordados en Mesa.

El Gerente dice que podemos revisar los temas de la parte general en un momento dado y para todos pero que ahora no toca. Supondría una distorsión respecto de otras escalas ya convocadas. Por otra parte dice que este asunto se trae solo a título informativo y para mejorar la redacción, no para negociar. Respecto a la parte específica, las sugerencias expresadas se consultarán con los responsables de los servicios. Os enviaremos como queda el temario.

El Gerente dice que ahora tocaría desarrollar los dos puntos solicitados por SOMOS:

- Implementación del permiso parental para el cuidado de hijo o menor acogido por tiempo superior a un año, según Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

Al respecto el vicederente dice que falta desarrollo. Ya no solo en People, sino cómo se va a poder pedir. Añade que no se ha tenido hasta ahora ninguna solicitud. Y pregunta qué propuestas tienen los sindicatos.

CC.OO. opina que este tema puesto que afecta tanto a PTGAS como a PDI tendría que meterse como punto en el orden del día de una MNUZ. Y solicitan que Gerencia haga una propuesta.

Adelantar procedimiento y más tarde ver si el permiso es retribuido o no. Si se paga entero o a medias con la Seguridad Social...Si se tiene que pedir entero o se puede disfrutar a trozos...

El Gerente acepta llevarlo a la MNUZ y presentar allí las propuestas.

SOMOS solicita también revisar algún otro tipo de permiso que no aparece en people.

El vicegerente de RR.HH. contesta que lo revisará.

- Adecuación del día 23 de diciembre de 2024 como festivo en el calendario laboral para toda la Universidad de Zaragoza, según acuerdo alcanzado en la Mesa Sectorial de PTGAS del 15 de diciembre de 2023 dado que en el calendario académico 2024-25 se ha declarado el 23 de diciembre de 2024 como no lectivo.

El Gerente acepta considerar como festivo el día 23 de diciembre de 2024, de conformidad con el calendario académico.

Y siendo las 12:47 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)