

Celebrada en la sala Pedro Cerbuna, sita en la primera planta del edificio Paraninfo, a las 12:00 horas del día 5 de diciembre 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 126, de la sesión celebrada el 29 de octubre de 2024
2. Calendario laboral 2025
3. Información temarios.
4. Baremo provisión temporal (propuesta de UGT) (propuesta de Gerencia)
5. Baremo provisión definitiva (propuesta de UGT)
6. Solicitudes, sugerencias y preguntas.

1.- Aprobación si procede, del acta 126, de la sesión celebrada el 29 de octubre de 2024.

Se revisa el borrador número 126 de la Mesa de PTGAS.

CGT dice que las preguntas 1, 2 y 3 de UGT realmente eran suyas. UGT señala un error en relación con la sentencia aludida en la página 3. SOMOS propone pequeñas modificaciones en páginas 4 y 5.

Se aceptan.

Con el compromiso de incluir las modificaciones aceptadas se aprueba:

- El acta número 126 de la Mesa de PAS correspondiente a la sesión de 25 de octubre de 2024.

2.- Calendario laboral 2025.

El vicerrector de RR.HH. dice que se han recibido varias sugerencias de SOMOS:

- Utilizar el lenguaje inclusivo
- Cambiar "PAS" por "PTGAS" en el texto.
- Eliminar las referencias religiosas, y así poner festividad del centro en lugar de patrón del centro.

El vicerrector de RR.HH. dice que dichas sugerencias se han aceptado y de ello surge una versión 2 del calendario laboral. Continúa diciendo que el Pacto establece una jornada laboral de 1462 horas

laborales al año. En 2025 hay 232 días laborales. Descontadas las jornadas festivas nacionales, autonómicas, locales, universitarias, festividad del centro, vacaciones verano y asuntos particulares quedan 1434 horas efectivas de trabajo en 2025. Quedan pendientes de establecer las festividades de Zaragoza en espera del calendario escolar, igual que todos los años.

CGT en relación con el apartado 3.1. dice que les faltan días de medidas en ahorro del gasto público en Navidad en el año 2026.

El vicerrector de RR.HH. contesta que eso correspondería al calendario laboral del año 2026.

CGT en relación con el apartado 4.1. de horarios especiales en verano propone hacerlo al revés de lo planteado; esto es, cerrar los centros y el que lo quiera abierto que lo pida.

El vicerrector de RR.HH. dice que tal como está regulado no plantea ningún problema burocrático.

El Gerente no acepta esta propuesta.

UGT recuerda que el Plan de Racionalización de la gestión económica establecía que se podrían acordar compensaciones en días que coincidiesen con puentes, dado que se imponía una serie de días obligatorios de vacaciones. En este calendario hay 2 sábados entre festivos y se propone o bien dejarlos a elección del trabajador, acogiéndose al código 93 de People "Compensación festivo de carácter local que coincida en sábado", o bien declarar festivos los días 22 y 23 de diciembre. También se solicita que el día 2 de mayo, viernes, se incluya como festivo. En relación con el apartado 3.1. en el periodo de verano proponen que sea del 4 al 14 de agosto.

SOMOS agradece la aceptación de sus sugerencias. En relación con el apartado 3.1. en relación con la Semana Santa proponen ampliar del 14 al 20 de abril. En Navidad poner mejor del 24 al 30 de diciembre. Respecto a las 2 festividades que caen en sábado proponen en compensación pasarlas al 2 de mayo y al 23 de diciembre.

El Gerente de la UZ acepta cambiar en el apartado 3.1. en el periodo de verano del 4 al 14 de agosto. Respecto a las fechas de compensación propone el 22 y 23 de diciembre (no en mayo)

Todos los sindicatos aceptan por unanimidad esta última versión del calendario laboral de 2025 con las modificaciones aceptadas.

3.- Información temarios.

Se han remitido los siguientes temarios para su revisión:

ACCESO LIBRE:

- A2_ESCALA DE TÉCNICOS MEDIOS DE LABORATORIO Y TALLERES ESPECIALIDAD MECÁNICA
- C1_ESCALA DE TÉCNICOS ESPECIALISTAS DE CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO ESPECIALIDAD CARPINTERÍA Y CRISTALERÍA
- C1_ESCALA DE TÉCNICO ESPECIALISTA DE LABORATORIO Y TALLERES ESPECIALIDAD MECÁNICA
- C1_ESCALA DE TÉCNICO ESPECIALISTA DE LABORATORIO Y TALLERES ESPECIALIDAD: QUÍMICA.
- C2_ESCALA DE OFICIALES DE CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO. ESPECIALIDAD: MANTENIMIENTO GENERAL
- C2_ESCALA DE TÉCNICO ESPECIALISTA DE LABORATORIO Y TALLERES ESPECIALIDAD RESTO DE ESPECIALIDADES PUESTO: OFICIAL DE LABORATORIO DENTAL

UGT propone en general añadir a la cabecera de los temarios una aclaración en relación con el rango

de titulación a que hacen referencia para saber hasta dónde se piden los conocimientos (FP1, FP2...) y limitar el alcance de estos, no solicitando conocimientos y competencias propios de escalas superiores. Detalladamente, en el temario de oficial de laboratorio dental dice que los únicos grados que hay sobre esto son de grado superior.

El vicedegano de RR.HH. indica que por lo que respecta al nivel de alcance a que se hace referencia, la escala, y el subgrupo al que está adscrita, ya delimitan la titulación de acceso.

UGT insiste en que no hay una FP de grado medio con esas competencias. Quizá habría que bajar la exigencia del temario.

El vicedegano de RR.HH. contesta que los puestos de oficial dental son duales, C1/C2.

UGT dice que habría que concretar preguntas y limitarlas. Por ejemplo, el tema de protección de personas y seguridad debería estar en todos, pero en algunos vienen y en otros no.

El vicedegano de RR.HH. contesta que aquí se revisa la parte específica. Seguramente eso vendrá en la parte general.

UGT añade que en el temario de C1_TEspecialistasCMant_CarpinCrist_Libre, el tema 14 y 18 es el mismo, se repite.

El vicedegano de RR.HH. contesta que parece que sí. Se revisará y se eliminará uno.

4.- Baremo provisión temporal (propuesta de UGT) (propuesta de Gerencia).

UGT con carácter previo cree que sería mejor empezar por la propuesta de baremo para la provisión definitiva antes que la de la temporal.

El vicedegano de RR.HH. contesta que hay dos necesidades diferentes y considera que es mejor empezar por esta temporal. Gerencia ha preparado por su parte una propuesta sobre este baremo de provisión temporal.

El Gerente de la UZ dice que nuestra propuesta se basa en desburocratizar y limitar la discrecionalidad de las comisiones.

El vicedegano de RR.HH. añade que se trata de intentar establecer un baremo ágil, desburocratizar, simplificar y que sea homogéneo.

UGT explica su propuesta y dice que se debería valorar solo el CV sin necesidad de certificar todos los méritos, solo comprobar la antigüedad, por ejemplo. Respecto de las puntuaciones del baremo se puede hablar. Los méritos que se puedan comprobar finalmente en People. Creen muy importante que cuente la evaluación del desempeño. Respecto a la entrevista, en PDI solo se tiene en cuenta para aclarar algún aspecto. En PTGAS no debería haber. Si acaso para plazas de nivel 24 o superior. Se trata de un criterio muy subjetivo.

El Gerente de la UZ propone mantener la entrevista como opcional y sin efecto valorativo.

UGT critica que prácticamente todo el mundo tenga que hacer un proyecto de organización. Desde el nivel 20. Creen que se trata de un tema antiguo.

El vicedegano de RR.HH. contesta que el objeto del plan de organización del trabajo es que el personal haya de reflexionar sobre el puesto al que pretende acceder. Propone mantenerlo.

UGT también dice que hacer un plan de organización de algo que se desconoce es complicado. Si acaso para niveles 24 o superior. Respecto a los méritos preferentes algunos son muy específicos con referencias a FP2 antiguas...proponen añadir "o equivalentes" para dar algo de flexibilidad.

SOMOS agradece la propuesta. A ellos les gusta parte de la propuesta de UGT y también parte de la propuesta de Gerencia. Están de acuerdo en que hay que intentar que los procesos sean ágiles. El plan de trabajo máximo 5 páginas, bien, pero para niveles 24 o superiores. Eliminar la entrevista. En la propuesta de Gerencia ven peligros en la formación específica relacionada con las funciones del puesto. Tiene que ser una propuesta que sirva para ya. Los apartados deberían estar más tasados para evitar la discrecionalidad.

CGT solicita quitar el plan de trabajo salvo para puestos que tengan jefatura, esto es a partir de determinado nivel en que tenga que organizar el trabajo. De acuerdo con eliminar la entrevista, pero si se dejase, establecer criterios precisos. También solicitan revalorar los puntos de los apartados y disminuir el peso en aquellos que sean más discrecionales.

CC.OO. solicita eliminar la entrevista. Respecto a la formación, a favor del desglose. Puede tenerse en cuenta titulación superior pero solo cuando así se prevea. Respecto al plan de trabajo ven difícil desarrollarlo si esa persona no está allí.

El vicerrector de RR.HH. está de acuerdo con eliminar la entrevista. Propone mantener el plan de organización a partir del nivel 22 y eliminarlo para los puestos de nivel 20, pero porque se trata de una provisión temporal y lo que se persigue es una mayor agilidad y una menor burocratización. No obstante, considera que es un aspecto importantísimo, dado que permite, para todas las personas que concursan, a cualquier puesto de cualquier nivel, plantearse el contenido funcional del puesto, sus características, condiciones, medios necesarios, plan de organización y trabajo, proyecto de mejora organizativa o funcional y todas aquellas otras cuestiones que puedan resultar de interés, incluida su adecuación a los requisitos establecidos para su desempeño, como un ejercicio de responsabilidad personal.

También, acotar formación específica relacionada con las funciones del puesto. Bajar el peso de esto y meter la evaluación del desempeño. Sobre cómo valorar la ED propone evaluación positiva-destacada: 10, positiva: 5, negativa: 0.

La parte sindical contrapone positiva o positiva-destacada: 10, negativa: 0.

CGT propone incluir una declaración responsable en la convocatoria para evitar certificarlo todo.

El Gerente de la UZ acepta lo de la declaración responsable. Toda la información está en la Administración. Advertir que el responsable es el que lo declara.

En relación con la declaración responsable, el vicerrector de RR.HH, está de acuerdo en la propuesta de no tener que certificar los aspectos referidos en el baremo para la provisión temporal, dado que todos los datos obran en el expediente personal al que el secretario o secretaria de la comisión de valoración, en caso necesario, podrían acceder para la comprobación de algún extremo incluido en el currículum o declaración responsable presentados por los candidatos y que la comisión considerase necesario revisar.

Se debate luego el peso de cada apartado del baremo.

Finalmente se acuerda por unanimidad en los términos reflejados en el documento anexo.

5.- Baremo provisión definitiva (propuesta de UGT).

UGT expone su propuesta. El meollo de la misma es el de que en concurso de traslados se debe abrir a todas las escalas equivalentes. Y quitar la entrevista.

El vicerrector de RR.HH. dice que la estudiarán.

SOMOS dice que ellos desde siempre han propuesto eliminar las memorias. Y dicen que la propuesta de UGT está muy próxima a la suya.

El Gerente de la UZ solicita que cada uno aporte y remita las sugerencias que crea convenientes. Quizá convendría enfatizar UNITA, competencias digitales y evaluación del desempeño. Lo veremos en una próxima sesión de la Mesa.

El Gerente de la UZ finaliza diciendo que la próxima Mesa de PTGAS se convocará para el miércoles 15 de enero de 2025 a las 10:00 horas.

Y siendo las 14:50 horas del día arriba citado, se levanta la sesión.

(Firmado electrónicamente y con autenticidad contrastable según el artículo 27 .3 e) de la Ley 39/2015)

**ANEXO – BAREMO PROVISIÓN TEMPORAL DE PUESTOS DE TRABAJO POR PERSONAL
TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.**

Puestos de nivel de complemento de destino igual o superior a 22, puestos singularizados o puestos con requisitos en la RPT:

MÉRITOS A VALORAR	PUNTUACIÓN MÁXIMA	Si no méritos preferentes
1. Conocimiento del puesto de trabajo		
• Experiencia relacionada con las funciones generales del puesto (plantilla general incluida en peoplesoft)	20	20
• Experiencia relacionada con las funciones específicas del puesto (plantilla general incluida en peoplesoft)	20	20
2. Formación y perfeccionamiento		
• Formación recogida en la RPT	20	20
• Formación específica relacionada con las funciones del puesto	5	5
3. Méritos preferentes incluidos en la RPT	15	
4. Plan de organización del trabajo (máximo 3/5 páginas)	20	20
5. Evaluación del desempeño (0-negativa 10-positiva o positiva dest.)	10	10
TOTAL	110	95

Puestos de nivel de complemento de destino igual a 21 o inferior:

MÉRITOS A VALORAR	PUNTUACIÓN MÁXIMA	Si no méritos preferentes
1. Conocimiento del puesto de trabajo		
• Experiencia relacionada con las funciones generales del puesto (plantilla general incluida en peoplesoft)	20	20
• Experiencia relacionada con las funciones específicas del puesto (plantilla general incluida en peoplesoft)	20	20
2. Formación y perfeccionamiento		
• Formación recogida en la RPT	20	20
• Formación específica relacionada con las funciones del puesto	5	5
3. Méritos preferentes incluidos en la RPT	15	
4. Evaluación del desempeño (0-negativa 10-positiva o positiva dest.)	10	10
TOTAL	90	75

Desempate:

En el hipotético caso de que se produjera un empate en la valoración de los méritos la preferencia será para la persona candidata como mayor puntuación en el apartado 1. Conocimiento del puesto de trabajo, y en caso de persistir el empate, la preferencia será para la mayor puntuación en el apartado 2. Formación y perfeccionamiento.