



En la sala Pedro Cerbuna, sita en la planta primera del edificio del Paraninfo, a las 11:30 horas del día 1 de diciembre 2025, 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 la sesión anterior.
2. Informe sobre propuesta de temario correspondiente a la escala de Técnicos Medios de Prevención y Seguridad.
3. Aprobación si procede de propuesta de calendario laboral de 2026.
4. Aprobación si procede de proyecto de OPE del PTGAS 2025.
5. Ruegos y preguntas.

1.- Aprobación, si procede, del acta de la sesión anterior.

Se revisa el borrador de acta número 131 de la Mesa de PTGAS.

UGT presenta una pequeña modificación en la página 2 párrafo 3º.

La vicegerenta de RR.HH. también propone una pequeña modificación en la página 2.

Se aceptan todas.

Con el compromiso de incorporar las modificaciones aceptadas al texto presentado se aprueba el acta número 131 de la Mesa de PAS correspondiente a la sesión de 16 de octubre de 2025.

2.- Informe sobre propuesta de temario correspondiente a la escala de Técnicos de medios de Prevención y Seguridad.

Se revisa el temario remitido.

UGT solicita la ampliación de contenidos del tema 39, en base al uso que actualmente se hace de la IA en el servicio. "Uso de la Inteligencia Artificial en el entorno de Prevención de Riesgos, diseño de documentación y elaboración de informes técnicos, evaluación de riesgos..."

SOMOS cree que no saben si sobre ese tema se va a poder encontrar bibliografía. Añaden que se trata de un tema muy reciente y no debería incluirse salvo que la UZ facilite el contenido del mismo.

CGT comenta que no es frecuente que la parte sindical pida ampliar temarios.

CC.OO. dice que respecto al tema número 38 les gustaría que se pudiera concretar e incluir la versión de CAD que se va a utilizar.

El Gerente dice que revisarán qué versiones tendríamos que incluir y os informaremos.

Se aprueba con esa prevención la propuesta presentada.



3.- Aprobación, si procede de propuesta del calendario laboral 2026.

El Gerente dice que se remitió la propuesta y solicita un turno de intervenciones sindicales al respecto.

CC.OO. dice que si se defiende el ahorro energético entienden que es porque no se produzcan derroches de energía. Algunos días algunos edificios no se utilizan para nada. Aquí se plantea la posibilidad de cierre energético algunos días no lectivos. También debería favorecerse la conciliación familiar y laboral. Muchos trabajadores tenemos personas dependientes a nuestro cargo. Así por ejemplo el día 6 de marzo es no lectivo en el calendario académico de Aragón. Proponen que ese día se declare festivo o de cierre energético. Lo mismo respecto del día 24 de abril.

Respecto de las festividades de Jaca se prevén los días 24 y 25 de junio. Solicitan que sea el 25 y 26 de junio. También solicitan que se declaren festivos los días 2 y 5 de enero, que quedan descolgados. El día 30 de enero es viernes. También podría declararse como festivo.

UGT dice que el plan de racionalización no se negoció con los sindicatos. Se estableció la obligación de cierre una semana en Navidad y dos semanas en verano. Y en compensación que se añadiera alguna fiesta. Proponen que se mantengan como festivos los días 2 y 5 de enero. Por otra parte, el día 24 de abril es no lectivo y solicitan que se declare festivo para compensar que el día 15 de agosto cae en sábado. Por otra parte, comentan que en medicina en ocasiones se abre el edificio siendo el día festivo porque hay algún tribunal o alguien tiene que hacer algún trabajo relacionado con la festividad; los que realizan esos trabajos cobran una gratificación extraordinaria por ello, pero las personas que solo abren y cierran el edificio, no. Lo hacen sin cobrar esa gratificación extraordinaria. Solicitan modificar el artículo 2.3.1. para que todo el que tenga que ir a trabajar esos días cobre servicios extraordinarios. En caso contrario se produce un agravio comparativo.

SOMOS dice que la propuesta falta adecuarla al lenguaje inclusivo. Por otra parte, sobre el plan de racionalización dicen que el día 15 de agosto cae en sábado y solicitan compensación el día 2 de enero, que se declare de cierre energético. Los días 5 de enero y 24 de abril, lo mismo. Por otra parte, el día 23 de diciembre es fácil que en el calendario académico se declare no lectivo. Si es así piden que se declare festivo en el calendario laboral. Por otra parte, comentan que los días de cierre energético de Navidad y Semana Santa se deberían considerar festivos para que no tengan que venir a trabajar o tengan que compensar esos días los compañeros del servicio de limpieza. Además, el personal de la centralita no tiene un día de patrón (ni del centro ni de servicios centrales) Tienen que venir a trabajar todos los días. En función del art. 5.1.1. ahora no cobran el correspondiente complemento al no tener patrón y piden que sí lo cobren. Por otra parte, solicitan que una vez aprobado el calendario laboral no se publique solo en PDF sino que se utilicen otros formatos (quizá Google Calendar) que permitan enviarlo a través del móvil.

CGT proponen incluir las festividades del 2 y 5 de enero. Compensar el 15 de agosto sábado por el día 6 de marzo o 24 de abril. También solicitan que se declaren festivos y no de cierre energético para favorecer al personal de limpieza.

Se produce un pequeño receso para analizar las propuestas presentadas.

La vicegerenta de RR.HH. dice que el día 6 de marzo es lectivo en la UZ y la petición de que sea festivo no procede. Respecto al 23 de diciembre, en este momento no se sabe si se declarará lectivo o no en el calendario académico por lo que lo dejaremos sin aceptar de momento.

SOMOS dice que podríamos dejarlo supeditado a si finalmente en el calendario académico se declara no lectivo.

La vicegerenta de RR.HH. respecto de los días 2 de enero, 5 de enero y 24 de abril son días no lectivos. Lo más razonable es que se consideren días de cierre energético solo los días 2 y 5 de enero. No encaja lo propuesto respecto del día 24 de abril. Respecto a las festividades de Jaca, se ha trasladado lo que nos comunicó la administradora y es porque hay cursos extraordinarios que empiezan ese sábado 27 de junio. Respecto al personal de centralita, al estar ubicados en el edificio de Geológicas deberían tener como patrón la festividad de la Facultad de Ciencias.

SOMOS insiste en que no pueden disfrutar ese día del patrón porque tienen que dar servicio a toda la UZ, pero que se les pague el complemento correspondiente.



La jefa del servicio de PTGAS dice que el día del patrón que debería aplicarse es el de la Facultad de Ciencias. Y deberían cobrar el complemento por trabajar durante el día del patrón.

La vicegerenta concluye que se revisará y si es así se les pagará.

Respecto del personal de la Facultad de medicina que solo abre la puerta del edificio no sabe si podrá solventarse hasta que no se modifique el acuerdo. Si es así impulsaremos ese cambio.

Respecto al personal de limpieza dice que ese personal no es nuestro. Tiene su propia regulación en el contrato y convenio colectivo...Chirría que la UZ esté condicionando el calendario de estos trabajadores que prestan servicios en la UZ. No ven viable la propuesta.

SOMOS dice que sin embargo llevamos dos años haciéndolo. Se decidió que en el calendario laboral los meteríamos para que pudieran disfrutar esas festividades y no tengan que recuperar esos días.

El Gerente insiste en que no es nuestro personal. Dice que en ningún calendario anterior esos días eran festivos sino cierre energético.

CGT dice que pasa lo mismo en otros servicios como el de experimentación animal. Los que trabajan en día de cierre energético no cobran el complemento de festivo y pueden compensar solo 6 horas.

El Gerente dice que quizá habrá que buscar una solución para esos colectivos específicos afectados, pero no declarar esos días festivos.

La jefa del servicio de PTGAS y nóminas añade que no se compensan solo 6 horas sino un día entero.

SOMOS dice que esto puede provocar un conflicto colectivo con el personal de las contrata. Por otra parte, dice que hemos estado dos años evitándolo.

El Gerente cree que el lugar donde debe resolverse esto es en el pliego del contrato. En ese ámbito jurídico.

CGT dice que ya lo hemos hecho estos dos últimos años prevemos que la UZ no está violentando el pliego del contrato.

UGT solicita una aclaración sobre el personal que abre el centro, no los que participan en los actos del patrón. Creen que debería cobrar igual compensación.

El Gerente propone traer el acuerdo en que se basaba para solucionarlo.

CGT dice que a lo mejor en la redacción del acuerdo podríamos incluir una previsión en el sentido de que si el día 23 de diciembre no es lectivo, que se considere festivo.

La vicegerenta de RR.HH. contesta que la posibilidad de modificar el calendario puede hacerla la Gerencia en cualquier momento.

Se procede a la votación.

Se aprueba la propuesta final por asentimiento.



4.- Aprobación si procede del proyecto de OPE del PTGAS de 2025.

El Gerente dice que se remitió la propuesta que modificó la del 16 de octubre.

Antes de entrar a valorarla solicita escuchar a la Directora de la BUZ para que explique algunos cambios que se han introducido en la propuesta de OPE al incorporar una reestructuración de las bibliotecas. Fundamentalmente consiste en que los 14 puestos que venían de auxiliar de bibliotecas C2 ya no procede cubrirlos en esa escala. Esas plazas se han distribuido incrementando en 7 plazas en la escala de técnico especialista en biblioteca C1 a promoción interna y otras 7 plazas de esa escala a acceso libre.

UGT dice que en la última modificación de la RPT hubo ya modificaciones que afectaron a las bibliotecas. Les gustaría mantener un debate más profundo para que no solo el personal de bibliotecas pase de C2 a C1.

La directora de la BUZ contesta que desde 2022 se está produciendo una reorganización de la biblioteca y piensan que esos puestos deben ser cubiertos por escalas C1 para profesionalizar la plantilla.

UGT dice que ahora en la escala administrativa tampoco se hace lo que se hacía hace 25 años.

SOMOS dice que esto ocurre en todas las escalas administrativas. Se trata de un debate que llevábamos desde hace tiempo. Les parece bien lo que se propone sobre las bibliotecas, pero dicen que realmente desde 2018 solo ha habido una promoción de C2 a C1. Y pregunta cuántas plazas de C2 quedan en bibliotecas.

La directora de la BUZ cree que quizá sí pueda ocurrir lo mismo en otros ámbitos, pero dice que hay que empezar por algo. Dentro del C1 quizá habría que especializarlo más.

CGT dice que no van a estar en contra de que se haga esto en bibliotecas, pero creen que es extensible a otras escalas. Respecto a la OPE creen que se vuelve a quedar corta la promoción interna. Debería incrementarse más la promoción interna. Además, dicen que en la anterior propuesta se incluían 3 plazas de facultativos que en esta no aparecen.

Gerencia dice que lo revisará.

Se procede luego a hacer un turno de opiniones sobre la OPE

CGT dice que la OPE les parece escuálida la oferta de 111 plazas a libre y 30 a promoción interna, por las cifras de la promoción interna.

SOMOS dice que el turno libre (111 plazas) les parece bien ya que es lo máximo que se puede sacar, pero no les parece bien lo de la promoción interna. Les parece escasa. No saben por qué no se oferta más promoción interna. También se podría hacer promoción al puesto. Y tampoco entienden por qué no se oferta nada al grupo B. Tampoco viene nada en relación con la jubilación parcial.

UGT dice que en relación a la oferta a turno libre que debería ponerse que el sistema de selección será el concurso-oposición. Por otra parte, la promoción interna es muy reducida. No entienden esa limitación de plazas. Lo que provoca un exceso de comisiones de servicio. Debería haber voluntad de Gerencia de incrementar la promoción interna. Si no hay ese compromiso de una mayor promoción interna ese sindicato no va a aprobar esta OPE. El cuerpo B también debería abrirse. Y también debería preverse la promoción al puesto.

CC.OO. dice que a ellos les llama la atención que hay muchas escalas en las que no hay plazas a promoción. ¿Por qué? Dudan también si va a haber concursos de traslados. Preguntan también si se van a encajar también los cupos de reserva de discapacidad y de violencia de género y dónde. También solicitan aclaraciones sobre A2 técnicos de patrimonio cultural y C1 técnico especialista de actividades culturales porque no aparecen con esa denominación en la RPT.

CGT dice que en la OPE de octubre venían Técnicos especialistas agropecuarios 1 plaza a libre y 1 a promoción, mientras que ahora vienen 2 plazas a libre.



El Gerente cede la palabra al jefe del servicio jurídico para que explique la situación con la reciente sentencia de la promoción A1 A2.

El jefe del servicio jurídico dice que hay que mantener la prudencia. Esa sentencia todavía es susceptible de recurso.

El Gerente dice que hemos partido de restricciones previas. La tasa de reposición implica que no podemos pasar de 111 plazas a libre. Y que esa restricción se aplica por escalas. Se trata de una OPE muy prudente. Tenemos que prorrogar de momento el criterio de no superar el 50/50. Si metiéramos más plazas de promoción interna alguien podría argumentar que eso era lo que se temían los recurrentes a la promoción A1 A2 y les daríamos la razón. Respecto a no sacar el grupo B es porque nos faltan elementos para poder hacerlo. Nos faltan determinadas escalas. La idea es: 1) crear las escalas por acuerdo de CG y 2) incorporar a la OPE del primer semestre de 2026. Además, hay que hacer un análisis jurídico de si se puede hacer promoción al puesto (promoción interna al grupo B). También está la posibilidad de participar aquellos que no tuvieran la titulación exigible para ese grupo B, pero sí 10 años de experiencia, con la intervención de la agencia de acreditación. Pero hoy es imposible. Quizá para finales del primer semestre de 2026 podamos avanzar sobre todo esto.

La vicegerenta de RR.HH. dice que corresponde poner en marcha el grupo B. Por otra parte, la tasa de reposición a fecha de hoy establece un límite a la OPE. Si a las vacantes brutas se le quitan esas 111 plazas de la OPE a libre quedan muy pocas. Hasta que quede despejado el tema de la sentencia tenemos una espada de Damocles sobre nosotros. Hay que tratar de tener un equilibrio entre plazas a libre y a promoción interna. Y por escalas. Por otra parte, la promoción al puesto le parece peligrosa.

El jefe del servicio jurídico dice que la sentencia es muy hábil en el sentido de que no entra en la cuestión constitucional y no entra tampoco en el Pacto. Legitima la posición de la UZ en esas circunstancias. Además, la UZ tiene libertad para distribuir sus efectivos entre los diversos sistemas. Revoca la sentencia de instrucción y estrecha el cauce casacional. Además, elude entrar en la legalidad del Pacto.

CGT pregunta cuándo será firme

El jefe del servicio jurídico contesta que hasta el día 12 de diciembre hay plazo para presentar el recurso.

Se produce luego un debate sobre si el 80% que permite el Pacto para la promoción interna es excesivo o como dijo el juez de primera instancia es inhumano.

El Gerente dice que en el Estado la promoción interna se sitúa en el 30%

UGT exige un compromiso de que el año 2026 se impulse un plan para la promoción real para aprobar esto.

SOMOS dice que lo del turno libre lo ven bien. Lo planteado sobre el grupo B también les parece bien, pero no lo de la promoción interna. Hay gente que se está jubilando sin promocionar. No pueden presentarlo así a la plantilla.

CC.OO. dice que esperaban la explicación de por qué hay tantas plazas que no salen a promoción. Tener en cuenta también el tema de los traslados. Añaden que hay escalas que han estado muy castigadas porque durante muchos años no se ha convocado ninguna. Solicitan revisar esas escalas en las que no ha habido promoción.

CGT dice que esperaba que con la sentencia el escenario hubiera cambiado. Solicitan ampliar la promoción a alguna escala.

La jefa del servicio de PTGAS y nóminas señala algunas erratas en la propuesta enviada, que se corregirán. El sumatorio quedaría igual: 111 plazas a libre y 20 a promoción interna.

El Gerente dice que no ven mayoría para aprobar esto hoy. Le darán otra vuelta y volveremos a reunirnos el miércoles día 3 de diciembre a las 11:00 horas. Añade que tengan en cuenta que hay poquísimo margen de maniobra.

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



En la sala Pedro Cerbuna, sita en la planta primera del edificio del Paraninfo, a las 11:00 horas del día 3 de diciembre 2025, 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 la sesión anterior.
2. Informe sobre propuesta de temario correspondiente a la escala de Técnicos Medios de Prevención y Seguridad.
3. Aprobación si procede de propuesta de calendario laboral de 2026.
4. Aprobación si procede de proyecto de OPE del PTGAS 2025.
5. Ruegos y preguntas.

4.Aprobación si procede del proyecto de OPE del PTGAS de 2025.

El Gerente explica la nueva propuesta remitida sobre OPE 2025 con un sumatorio de 111 plazas para libre y 36 plazas para promoción interna. Hay novedades en la escala auxiliar de la UZ: de las 17 plazas que se ofertaban a libre se pasa a solo 11 a libre y las otras 6 se pasan a promoción interna. El total de plazas ofertadas asciende a 147. Y añade que con esta propuesta estamos tomando algunos riesgos, aunque cree que son asumibles.

CGT pregunta si se ha actualizado lo último que se dijo en la sesión anterior.

El Gerente contesta que no, pero que se actualizará.

UGT pregunta si la publicación de la OPE se va a hacer sin especificar el sistema de provisión. Ellos querían que constara que es a través de concurso-oposición.

El Gerente dice que para este año considera más seguro mantener el 50/50 entre plazas a libre y a promoción.

UGT insiste en preguntar si no se va a determinar el sistema.

El Gerente contesta que podemos vincular el acuerdo de OPE al sistema de provisión. Habría que revisar los acuerdos anteriores de CG. Se muestra dispuesto a incorporar este tema a la negociación.

SOMOS dice que el tema del concurso-oposición es lo que pedimos siempre. Y preguntan ¿se ha valorado hacer dos convocatorias en la promoción interna una para la promoción al puesto y otra normal? Habría que ver qué planificación de oferta hay para 2026 va a tenerse en cuenta para poder adicionar.

El Gerente dice que la promoción interna que se prevé en la propuesta es la ordinaria. Más tarde puede hacerse el análisis. Tienen que aprobarse nuevas escalas...En esta nueva propuesta vienen 36 plazas para la promoción. Respecto del calendario de ofertas 2026, habrá una primera en abril-mayo con los puestos que ahora están bloqueados y una segunda OPE parcial en noviembre. Añade que todavía hay pendientes plazas de 2023 (106 puestos) Estas deberíamos incluirlas en la primera oferta de 2026. Se podría hablar.

UGT cree que sí se podría acumular promoción interna a algunos puestos.

El Gerente dice que en otras universidades la OPE establece un plazo de 12 meses para su ejecución en el propio acuerdo. Podemos incluir esto en el acuerdo.

CGT está de acuerdo en acumular. Pero añaden que hay que tener cuidado porque según una sentencia hay que terminar los procesos en el plazo de 3 años. Habría que revisar las instrucciones para que los tribunales funcionen de la misma manera y en los mismos plazos, que no quede al albur del presidente del tribunal.

La vicegerenta de RR.HH. dice que todos estamos de acuerdo en eso. Pero hay que tener en cuenta que la participación es laboriosa. Aunque haya habido casos en que el tribunal se ha excedido en el tiempo hay que ser realistas.

SOMOS respecto a lo de sumar ofertas, dice que hasta que sale la lista de aprobados se pueden sumar plazas. Por lo menos ahora sí.



La vicegerenta de RR.HH. dice que es buena idea, pero tener en cuenta también a las personas que están acabando una titulación, estas no podrían participar.

El Gerente dice que lo más prudente sería acumularlas en la convocatoria.

CC.OO. dice que en el Salud lo han hecho, respecto de los auxiliares administrativos.

El Gerente concluye diciendo que si tuviéramos aprobada la oferta podríamos acumular la 1/2 a la convocatoria.

SOMOS dice que podrían estar de acuerdo con la propuesta con el compromiso de que en el año 2026 pueda salir el grupo B. Y si no hubiera tasa de reposición preguntan si se podría sacar todo lo que hay.

La jefa del servicio de PTGAS contesta que eso ya se hace. Solicita revisar el Excel enviado.

La vicegerenta de RR.HH. dice que el motivo por el que algunas plazas no pueden salir es porque están comprometidas (revisar el excel) Todo lo que se ha podido sacar se ha llevado a la OPE y asumimos algunos riesgos.

UGT pregunta si aquellas plazas que no se cubran a turno libre si se podrían pasar a promoción interna.

La vicegerenta de RR.HH. contesta que no está prohibido, pero tampoco permitido en ninguna norma.

El Gerente dice que podríamos volver a analizar las posibilidades que dé la normativa. Lo analizarán.

CC.OO. dice que debe haber un compromiso de que las plazas a libre se saquen a concurso-oposición, pero aceptan votar a favor

UGT dice que ellos querían aumentar el número de plazas a sacar para la promoción interna y la provisión al puesto. Reconocen que se ha hecho un esfuerzo negociador importante. Si se refleja el concurso-oposición como sistema en las plazas a libre aprobarían esta OPE. Y dicen que se piensen lo de la promoción al puesto. Votan a favor.

SOMOS agradece el talante en la negociación. En cada ocasión Gerencia ha traído algo diferente. Si va a haber un compromiso de que ese grupo B se ponga definitivamente en marcha y que cuando no haya tasa de reposición se pueda sacar todo y ver también si se puede hacer la promoción al puesto y que el sistema sea el de concurso-oposición, ellos aceptarán la propuesta de OPE.

CGT dice que ellos no votan a favor. Los compromisos de la anterior Gerencia como la implementación del grupo B y la promoción al puesto no se están cumpliendo. A pesar de que el TSJA ha dado la razón a la UZ en su recurso, la OPE que se ha presentado sigue el criterio de prudencia extrema respecto a la promoción interna, lo que nos parece que ya no tiene sentido. Por otra parte, tampoco les parece de recibo traer la propuesta de OPE a una semana del CG que ha de aprobarla. La propuesta les parece escasa más allá de lo de la promoción al puesto o el sistema de concurso-oposición, aunque agradecen el talante negociador.

La propuesta de OPE se aprueba por mayoría de la Mesa.

El Gerente pide disculpas por los plazos tan ajustados. Y agradece que haya podido aprobarse esta propuesta por mayoría de la Mesa.

Y siendo las 14:02 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)