



En la siguiente reunión virtual de trabajo de la Comisión Permanente de la Junta de Personal compuesta por Alberto Cabeza (CCOO); Eduardo Blanco (CGT); José Manuel Gregorio (CSIF); Isidro Acín, Carmen Arilla y Rubén Lafuente (SOMOS); Miguel Hernández (UGT), con el señor Gerente y Vicegerente de Recursos Humanos, los asuntos tratados son los siguientes:

En primer lugar, Gerencia nos informa de lo siguiente:

Datos de la Universidad en relación al **Covid**: actualmente hay 21 bajas activas por IT por Covid, y desde marzo de 2020 ha habido 564 positivos, con un total acumulado de 9.051 días de baja por IT por Covid.

En relación a las dudas sobre el **curso ofertado de Competencias Digitales**, nos comunican que es obligatorio para toda la plantilla y se hará a través de la plataforma moodle. Este año se harán cinco sesiones, en las mismas fechas, de 100 personas en cada sesión. Al año que viene se ofrecerán, otras 5 sesiones, de 250 personas cada sesión. Como la demanda del personal del campus de San Francisco ha superado ya las 100 personas, se va a instar a que se pueda apuntar el personal que no salga seleccionado en otra sesión de otro campus.

Además, nos trasladan, que la Inspección General de Servicios, está elaborando a petición de la Gerencia un documento de la **Evaluación del Desempeño**. En este documento se recoge el trabajo realizado en el grupo de trabajo que se encargó en la implementación de la carrera profesional. Una vez este el documento finalizado, se llevará a una Mesa de PAS, para calendarizar e implementarlo a lo largo de los años 2022/23.

También, respecto a la **financiación de la Universidad** con el Gobierno de Aragón, nos comunican, que este año es un año de prórroga, y están planteándose la mejor negociación posible para el periodo 2022/26. Se están negociando líneas específicas para formación, cualificación, antigüedad, partida para carrera profesional y evaluación del desempeño, así como, para gastos relativos a equipos para el trabajo no presencial (garantizar el teletrabajo con un plan renove de equipos).

Respecto a la **formación**, se está trabajando desde el grupo de formación, para realizar una formación más acorde al momento actual, llevando las conclusiones a una Mesa de PAS.



Además, sobre el **anteproyecto de la Ley de la Ciencia**, nos señalan, que todas las alegaciones que se tengan al respecto desde la parte sindical, pueden presentarse a la Gerencia, para que puedan tratarse en el Consejo de Dirección, e intentar conseguir un posicionamiento conjunto de la Universidad ante el Ministerio competente.

Asimismo, nos indican, que el PAS, puede solicitar su participación como voluntarios en las **pruebas de la EVAU**, tanto dentro de la jornada laboral (siempre que las necesidades del servicio lo permitan), como fuera de la jornada.

Y, por último, nos informan, que a través del **proyecto Unidigital**, se va a tener acceso a unas subvenciones directas para las universidades públicas. A la Universidad de Zaragoza le corresponderán entre 2,5 y 2,6 millones de euros. De este montante el 80% corresponderá a proyectos colaborativos con otras universidades, y el resto para actuaciones propias como la digitalización de expedientes administrativos, administración electrónica, etc....

Después de la exposición de Gerencia, la Junta de PAS, pasa a exponer a la Gerencia algunos temas que se han tratado en la misma:

1.- Asuntos propuestos por la comisión permanente de la Junta de PAS.

Intercambio de vacaciones:

Se comunica a Gerencia, que el próximo día 6 de mayo se reúnen los representantes del intercambio con el resto de universidades que intervienen en el programa de intercambio nacional. Se concretará la oferta de plazas, y a partir de esa fecha, en breve, se publicará el programa de intercambio para toda la universidad.

Gerencia espera que se pueda realizar sin problemas, debido todavía a la presencia del Covid en la sociedad.

Puestos de Trabajo de la OPE y de la OTRI:

Se plantea la duda, si los puestos de gestor de proyectos de la oficina de proyectos europeos y de la oficina de transferencia de la investigación, podrán ser ocupados por los



futuros aprobados de la promoción a A1 y A2, así como por los de la reciente oferta de A2 a oposición a libre. Consideramos que son puestos S2 (tienen unos requisitos o méritos preferentes para su desempeño) y no deberían poder ofertarse.

Gerencia nos informa que, exactamente, esos puestos tienen requisitos o méritos preferentes, y que internamente deberían ofrecerse en un concurso específico previo. Y en el caso de salir de la oferta de la futura oposición a libre de puestos A2, deberán ser convocatorias específicas, indicando los méritos o requisitos pertinentes.

Servicio de Mantenimiento:

Informamos a Gerencia, que el servicio propio de mantenimiento de la universidad cada vez está más reducido de personal, incluso se está moviendo algún oficial entre campus para reajustar la plantilla. Como consecuencia de que el personal propio se va jubilando, y cada vez realizan más servicios la contrata de mantenimiento, se puede llegar a pensar que al final desaparecerá el servicio propio. Gerencia tiene que revisar la rpt y crear los puestos necesarios, con los oficiales y técnicos propios de plantilla.

Gerencia nos traslada que, respecto a la organización del trabajo, es decir, que te puedan mover de un campus a otro, la establece el Director del Servicio, y es un tema de su competencia porque así lo establece la RPT.

Y respecto al posible desmantelamiento del servicio propio que planteamos, nos comunican que no, que no se buscaba eso en ningún momento. Que hablarán sin falta con el Director del Servicio, le pedirán explicaciones y el rumbo que está teniendo el servicio.

Puestos ofertados a las últimas promociones:

En relación a los puestos que se van a ofrecer a los aprobados en las últimas promociones, hay dudas de qué puestos serán concretamente.

Gerencia reitera lo acordado en Mesa de PAS, que serán puestos que ya se hayan ofrecido previamente y no hayan sido ocupados.



Plazas parking campus plaza San Francisco:

Se nos traslada la posibilidad de que el personal que trabaja a turnos en el campus de San Francisco pueda tener una puntuación superior a la hora de baremar las solicitudes de acceso a las plazas del parking, ya que solo ocupan las plazas de mañana dos semanas al mes, que es cuando puede haber problemas, y por la tarde ya no existen problemas. Además, que la entrada de la modalidad solo de tarde se pueda realizar al menos a las 13:30 de la tarde. Actualmente no se puede entrar hasta las 14:30 y así es imposible realizar las 7 horas de trabajo.

Gerencia nos comunica que esta información la trasladará al vicerrector correspondiente y al jefe de seguridad, para poder incluir algún cambio si fuera pertinente en la normativa de acceso a las plazas de parking.

Portal de Transparencia:

Se nos comunica que hasta la fecha salían reflejados los complementos retributivos del artículo 91 del Pacto en el portal de transparencia y ahora no aparecen.

Gerencia nos comunica que en el portal de transparencia no aparecen, que están reflejadas en la información que se envía a la representación sindical a través de Alfresco.

Jubilación Funcionarios:

Nos plantean la posibilidad de poder jubilarse anticipadamente los funcionarios como lo hace el personal laboral. A fecha de hoy la norma establece condiciones diferentes.

Gerencia nos traslada, que es un tema de Seguridad Social. De forma anticipada los funcionarios se pueden jubilar a los 63 años con 37 años de cotización, con la pérdida porcentual de esos dos años. Y, los contratos de relevo no existen para los funcionarios. Cuando llegue el momento de negociar el Pacto, se estudiarán todas las alternativas, dentro de los márgenes legales que existan en ese momento.



Declaración institucional de apoyo a los empleados públicos temporales de la Universidad de Zaragoza.

Por acuerdo de la Junta de PAS, se solicita a Gerencia que realice un análisis de las situaciones de abuso de temporalidad en la plantilla del PAS.

Gerencia nos comunica que es un punto en el orden del día de la próxima Mesa de PAS. Aclara que una declaración institucional, simplemente es un pronunciamiento con la fuerza política realizada en un momento de cambio. Se compromete a realizar un análisis de la temporalidad (el concepto de abuso no está tasado, así que no pueden declarar este término desde la Gerencia). Y, por último, nos indican, que no se paralizarán los procedimientos en marcha, ni OEP ni promociones.

Técnicos Especialistas de Informática (TEI):

Nos transmiten la situación de un TEI del área de usuarios de la vicegerencia informática, que tras disfrutar de un puesto temporal de programador debe regresar a Veterinaria en lugar de río Ebro. Recordamos que siempre hemos reclamado sedes de estos puestos de trabajo de modo que se pudiera tener traslados. La situación ha sido ocasionada por el movimiento de interinos por razones de servicio.

Gerencia nos informa que, esta situación se ha dado porque lo que se movían era los puestos de trabajo y que los motivos eran organizativos de la anterior dirección. Indican que se pueden hacer cambios en la línea de lo propuesto si los nuevos responsables están de acuerdo.

Fotocopiadora Edificio de Servicios:

Se vuelve a solicitar que cambien las fotocopiadoras del edificio servicios, no funciona correctamente.

Gerencia nos comunica que están en proceso de cambio todas las fotocopiadoras de la universidad, así que en breve se instalará la nueva máquina.