



En la siguiente reunión presencial de trabajo de la Comisión Permanente de la Junta de Personal compuesta por José Luis Pérez (CCOO); Eduardo Blanco (CGT); Isidro Acín, Carmen Arilla y Rubén Lafuente (SOMOS); Julián Boné (UGT), con el señor Gerente y Vicegerente de Recursos Humanos, los asuntos tratados son los siguientes:

Gerencia nos informa previamente a las cuestiones de la parte sindical de lo siguiente:

Modificación de permisos.

En el Boletín Oficial del Estado de 29 de junio de 2023 se publicó el Real Decreto ley 5/2023, de 28 de junio, que modifica entre otros el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre en lo que se refiere a los permisos previstos en el artículo 48 a) e i) y se introduce una nueva letra g) en el artículo 49. Dicha modificación entró en vigor el pasado 30 de junio.

Por tanto, es necesario adaptar la aplicación PeopleSoft a la nueva regulación de los permisos tanto en su definición como en su duración, por lo que se han dado instrucciones para ello.

No obstante, hasta que la aplicación esté adaptada, se informa para general conocimiento que, las concretas modificaciones en cuanto a la duración de los permisos son las siguientes:

Por lo que respecta al 48 a), el permiso por enfermedad grave o fallecimiento que hasta ahora aparecían juntos se van a diferenciar en dos permisos distintos y en función del grado de parentesco.

Así, el de enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho, parientes de primer grado y hermanos, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella (se valdrá de cualquier método aceptado en derecho para su acreditación, p. Ej., certificado o volante colectivo de empadronamiento), pasa de 4 días en la misma localidad



a 5, permaneciendo igual, con 6 días, cuando el hecho causante se produzca en distinta localidad a la del centro de trabajo.

El de enfermedad grave de parientes de hasta el segundo grado, pasa de 3 días en la misma localidad a 4, permaneciendo igual, con 5 días, cuando el hecho causante se produzca en distinta localidad a la del centro de trabajo.

El permiso de fallecimiento queda como estaba, y en la Universidad de Zaragoza, en el caso del cónyuge o pareja de hecho, parientes de primer grado y hermanos con 4 días en la misma localidad y 6 días, cuando el hecho causante se produzca en distinta localidad a la del centro de trabajo. En el caso de parientes de hasta el segundo grado, con 3 días en la misma localidad y 5 días, cuando el hecho causante se produzca en distinta localidad a la del centro de trabajo.

En cuanto al permiso por matrimonio del 48.i), se ha modificado el EBEP para introducir un nuevo texto: “Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, quince días” que en la regulación de la Universidad de Zaragoza ya existía, por lo que no requiere de modificación.

Aparece un nuevo permiso, el del artículo 49.g), Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años, cuya concesión, según indica el propio EBEP, deberá ser conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

La citada información será publicada por la Gerencia lo antes posible.



Consolidación de Grado del personal interino.

Tras el informe del Servicio Jurídico nos dicen que no se reconoce el grado personal consolidado como personal interino de otras administraciones. Solamente se reconoce en la administración que se está trabajando.

No se puede mantener si se cambia de administración. A juicio del informe, el grado consolidado en una Administración Pública como personal interino no sirve en otras Administraciones Públicas a no ser que sea para cuerpo o escala similar.

Fondos Adicionales

Gerencia nos informa que el reparto de los fondos adicionales tal cómo está es farragoso para todos. Tanto para los trabajadores que tienen que apañar manualmente el certificado de renta anual, ya que no se hace complementaria, como para la sección de PAS.

Por ello, nos solicita volver a plantear dicho reparto de los fondos y nos pide una nueva negociación en la MNUZ.

La Junta de PTGAS le ha realizado las siguientes preguntas:

1º .- ¿Se ha implementado en las Incapacidades Laborales Temporales el **no presentar los partes de baja?**

Gerencia nos comunica que se implementó antes de que entrara en vigor la norma. El proceso consiste en que el trabajador debe comunicar al responsable que está en situación de alta o de baja. La sección de nóminas entra en la Seguridad Social y modifica la situación correspondiente.

También nos comunican que se ha implementado el permiso de baja por menstruación (figura como baja).



2º.- Tardanza en cobrar el **día del patrón de la UZ**, ¿a qué se debe?

Gerencia nos informa que la tardanza depende del momento en el que el responsable informa a la sección de PAS, pero no debería de tardar en cobrarse en más de dos nóminas.

También nos señalan que en el Consejo de Dirección del mes de junio se acordó que tanto el personal que trabaje el día del patrón de la UZ es decir San Braulio, cómo los que trabajen en el patrón de cada centro, recibirán la retribución como servicios extraordinarios más la retribución del complemento en festivo.

3º.- **Jornada a turnos.**

En el caso de puestos de trabajo que tengan regulado como jornada de trabajo en la RPT, jornada a turnos, pero realmente solo la realizan cuando es necesario en la unidad (por ejemplo, en períodos de prácticas de docencia), ¿habría posibilidad de transformar esa jornada a turnos en una jornada C1 y que se pague solo cuando se realiza? Ya que, si solo se hacen tardes en número inferior a cinco, no se cobra nada del complemento de turnicidad.

Gerencia nos manifiesta que esto supone una modificación de RPT y tiene que seguir el trámite indicado para ello. El responsable lo tiene que solicitar y justificar, luego lo estudia la IGS, se emite informe y por último se lleva a Mesa de PTGAS para aprobarlo o no. Pero, si hay incremento económico es difícil que se cambien dichos puestos.

4º.- **Reducción de jornada** por guarda legal.

Un trabajador quiere solicitar una reducción por guarda legal. La Sección de PAS le ha indicado que solo puede reducirse hasta un máximo del 50% de la jornada porque así lo establece el Plan Concilia de la Universidad de Zaragoza de 2006 en su artículo 4.1.b



La cuestión es que el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) establece en su artículo 48.h que por razones de guarda legal tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo.

En ningún momento establece máximos. Por ello, siendo que el Plan Concilia es una norma inferior al EBEP y anterior a este, el trabajador podría solicitar una reducción de jornada superior al 50% que le han indicado.

Gerencia nos comunica que visto el caso y en consonancia con el principio de jerarquía normativa, no debería tener problemas para solicitar un porcentaje mayor del 50% de reducción de jornada por guarda legal.

5º .- Trabajo en sábados.

Nos informan que el trabajo en sábados fuera de período de exámenes está causando muchos problemas de interpretación y nos gustaría que aclarara Gerencia cuando se trabaja en sábados y que retribuciones se tienen que percibir por el personal de conserjería que va a prestar servicio esos días.

Gerencia nos informa que el trabajo en sábados:

- En período de exámenes, se aplica jornada ordinaria, es decir, se compensa hora por hora, más el complemento del artículo 91.5 del Pacto (complemento por trabajo en sábados, domingo o festivo). Además, añaden que los centros deberían planificar sus exámenes para no realizar exámenes en sábados según regula el plan de racionalización.
- En período fuera de exámenes, se podrá abrir para actividades relacionada con la universidad (ejemplo exámenes para mayores de 25 años, oposiciones de la universidad, etc...) se compensará como si fuera sábado en período de exámenes.
- El resto de actividades se acogerán al procedimiento de alquiler de aulas y espacios. Se compensará con el importe allí establecido por hora, más el complemento del artículo 91.5 del Pacto.



Además, nos informan que el horario de los sábados con carácter general es de 5 horas, pero eso no significa que no pueda ser más horario.

En este caso, nosotros no estamos de acuerdo, ya que el Pacto regula en su artículo 58.5 que el horario de los sábados será de 9 a 14 horas, no que puedan ser 6, 7 u 8 horas.

Solicitamos que todo que exceda de 5 horas en trabajo en sábados se compense como servicios extraordinarios, si no, están incumpliendo el Pacto.

Gerencia nos señala que en el próximo Consejo de Dirección dará órdenes para que en el caso que se celebre alguna actividad en sábados, sea en la franja de 9 a 14 horas como máximo para evitar interpretaciones.

Si se vuelve a producir algún caso de no abonar como servicios extraordinarios el trabajo de los sábados que sobrepase las 5 horas, solicitaremos una CIVEA para interpretar legalmente dicho artículo.

6º .- Solicitud Carrera Profesional **tramo transitorio**.

Se plantea cuando se puede solicitar la carrera profesional para las personas que están en el tramo transitorio.

Tras su aprobación por el Consejo de Gobierno, la Gerencia nos indica que ya se puede solicitar el tramo transitorio.

Las solicitudes (no hay modelo normalizado) deberán presentarse por escrito dirigido a través del registro oficial electrónico de la universidad a la vicegerencia de recursos humanos con anterioridad al 1 de noviembre de 2023.



7º .- Plazas de Promoción Interna, **Técnicos Medios de Informática**

Tras la asistencia de dos trabajadores al último Pleno de la Junta, para recibir nuestro apoyo por la disminución de plazas que van a sufrir en la próxima promoción interna tal como estaba reflejado en la oferta de empleo, le indicamos a Gerencia la solicitud de una Mesa de PTGAS para replantear de nuevo el tema.

Gerencia nos informa que se niega a volver a tratar el tema, ya que en la anterior Mesa lo dieron por zanjado. Se harán las promociones que hagan falta en años consecutivos si llega el caso, pero dimensionadas con las plazas que se ofrezcan en el turno libre.