

**Presidente**

D. Alberto Gil Costa

**Asistentes**

D. Ángel Pascual Sanz  
D<sup>a</sup> Elena Pérez Álvarez  
D<sup>a</sup> Blanca Iborra Muñoz  
D. Luis Sánchez Pelayo  
D. Miguel Hernández Blasco  
D. Juan Manuel Germes Andrés  
D<sup>a</sup> Ana Tello García  
D. Francisco Pérez Pérez  
D. José Luis Pérez Yecora  
D<sup>a</sup> Silvia Andrés Blasco  
D. Raúl Ibáñez Hervás  
D. Eduardo Blanco Aglio  
D. Rubén Lafuente Vicente  
D<sup>a</sup> Carmen Arilla Esteban  
D. Angel M<sup>a</sup> Benito Alfaro  
D<sup>a</sup> Ana Isabel Sánchez Bellido  
D. Felipe Nieva López de la Manzanara  
D. Isidro Acín Andión  
D<sup>a</sup> María Hernández Martín  
D. Alfonso Ibarra Galián  
D. Luis Ferrer Serrano

**Representación**

Universidad

Universidad  
Universidad  
Universidad  
Universidad  
UGT  
UGT  
UGT  
CC.OO.  
CC.OO.  
CC.OO.  
CC.OO.  
CGT  
SOMOS  
SOMOS  
SOMOS  
SOMOS  
SOMOS  
SOMOS  
SOMOS  
SOMOS

Celebrada la reunión de forma telemática, a las 12:30 horas del día 1 de diciembre de 2021, 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 de 20 de octubre de 2021.
2. Calendario laboral 2022.
3. Evaluación del Desempeño
4. Solicitudes, sugerencias y preguntas.

**Secretario:**

D. Miguel Angel Marín Mormeneo

## **1.- Aprobación si procede, del acta de la sesión de 20 de octubre de 2021.**

Se revisa el borrador de acta número 105 de la Mesa de PAS.

UGT, SOMOS y CC.OO. proponen pequeñas modificaciones al texto preparado.

Se aceptan todas la propuestas formuladas.

Con el compromiso de incluir las modificaciones aceptadas se aprueba el acta número 105 de la Mesa de PAS correspondiente a la sesión de 20 de octubre de 2021.

## **2. Calendario Laboral 2022.**

El vicerrector de RR.HH. inicia su exposición indicando varias erratas detectadas en la documentación preparatoria: el día 7 de enero aparecía como lectivo y debe aparecer como no lectivo... Por otra parte aparece como no lectivo el día 7 de diciembre, bien entendido que se trata de una previsión.

UGT dice que entendían que tanto el día 7 como el 23 de diciembre se trataba de una previsión. Faltaría añadir en el punto 2.2 el día 19 de abril Festividad de las tortillas. En el punto 3.1 corregir periodo de verano del 1 al 14 de 2022 (no 2021 como venía) Respecto a las peticiones: que el día 7 de enero sea de cierre energético o medida de ahorro de gasto público. Los días 5 y 23 de diciembre, en consonancia con el calendario escolar, que sean de cierre energético por compensación de días festivos que caen en sábado. Por otra parte que tanto el día 22 de enero para Huesca y el 25 de junio

para Jaca, se fichan con el código 93 por compensación por festivo de carácter local que coincida en sábado.

CC.OO. se suman a lo pedido por UGT. El día 7 de enero debería ser festivo por cierre energético porque es más caro abrir los edificios para la poca actividad que habrá.

SOMOS dice que les ha extrañado ver que había modificaciones respecto del texto del año pasado. El día del patrón es día festivo y se tiene que pagar.

El vicerrector de RR.HH. dice que se lleva a otro sitio dentro del texto pero que es conforme.

SOMOS continúa preguntando. Dentro del punto 4.3 ¿cuándo comienza el periodo no lectivo para el PAS en verano?

El vicerrector de RR.HH. contesta que eso no lo especifica el calendario laboral sino el calendario académico. En cualquier caso está cubierto, es desde el 11 de agosto.

SOMOS dice que tanto el 24 y 31 de diciembre, como el 23 de abril, caen este año en sábado. Habrá que buscar alternativas para compensar esos días.

El Gerente de la UZ dice que no corresponde entrar a negociar ahora nada de esto teniendo en cuenta que están pendientes dos normas externas: el calendario escolar y el calendario académico.

SOMOS insiste: ¿qué días habéis pensado para compensarlos?

El Gerente de la UZ contesta que ahora mismo ya nos faltan 31 horas para cubrir la jornada anual. Por otra parte los días de cierre energético (o medidas de ahorro de gasto público) están previstos solo para Navidad, Semana Santa y verano, no para poder ser utilizados en otras fechas. Podemos aceptar incluir como festivo el día 7 de enero. El día 7 de diciembre, en cambio, no.

El vicerrector de RR.HH. añade que las 31 horas de déficit salen considerándolo a mínimos, sin tener en cuenta la antigüedad del personal que implica más días de vacaciones. Si se tuviera en cuenta ello el déficit sería bastante mayor. Solo podemos aceptar añadir el día 7 de enero a la propuesta formulada.

CGT dice que hay que recordar que la aceptación de los cierres energéticos implicó la suspensión de los turnos de vacaciones, por otra parte si los días de jornada reducida se contabilizan a 6 horas y no a 7 horas no queda tan claro el dato de las 31 horas de déficit.

El vicerrector de RR.HH. aclara que se han contabilizado por horas reales: a 7 horas los normales y a 6 los no lectivos.

UGT dice que las medidas de ahorro se aprobaron con el objetivo de ahorrar. Se nos quitaron derechos que teníamos reconocidos y se aprobaron esas normas de ahorro de gasto público. Siempre a cambio se nos ha dado algún día. Precisamente este año que hay 3 días festivos que caen en sábado creen que está más justificado.

SOMOS dice que para acercar posturas proponen el día 7 de enero y el 31 de octubre o el 23 de diciembre, condicionado a lo que establezca el calendario académico.

El Gerente de la UZ contesta que mejor el 23 de diciembre, condicionado al calendario académico. Además del 7 de enero. Pide votar y unanimidad.

SOMOS acepta. CGT también lo acepta pero el día 23 de diciembre ha de ser festivo sí o sí, no condicionado. CC.OO. acepta y añade que ya negociaremos el calendario académico. UGT acepta también.

CC.OO. solicita que se corrija un error. En el punto 2.2 se dice que el 11 de julio es festivo en Teruel, pero es lunes y no martes como pone.

El vicesgerente de RR.HH. dice que se corregirá.

### 3. Evaluación del desempeño.

El vicesgerente de RR.HH. dice que en la sesión anterior la directora de la IGS nos presentó el borrador de Reglamento de evaluación del desempeño (ED). Desde Gerencia hemos propuesto algún cambio a dicho texto para aclarar algún tema y a efectos de una mayor seguridad jurídica, que pasa a explicar.

- En el artículo 2, Ámbito de aplicación, se propone una nueva redacción:

*“Empleados públicos que hayan prestado servicio activo durante un período de tiempo igual o superior a seis meses continuados, dentro del periodo objeto de evaluación. A estos efectos, las vacaciones, bajas por accidente laboral o enfermedad profesional y periodos de descanso/permiso por nacimiento y cuidado de menor, así como por cuidado del lactante menor de 12 meses (licencia de 4 semanas) serán considerados de desempeño efectivo del puesto.”*

La justificación: Adecuar la denominación de las bajas por maternidad a la actualidad (Modificaciones introducidas por Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.) Desde 1/4/2019 las prestaciones por maternidad y paternidad se unifican en una única prestación denominada nacimiento y cuidado de menor (artículo 49 a), b) y c) EBEP y 48.4, 5 y 6 ET). También se modifica para añadir la denominada lactancia acumulada.

- En el Artículo segundo. Ámbito de aplicación. Añadir al final:

*“Para ser evaluado será necesario estar en activo a la fecha de inicio del proceso de evaluación que sea determinada por el calendario de actuaciones previsto en el artículo decimoquinto.”*

Motivación: Dar certeza sobre los empleados a evaluar.

- Artículo quinto. Apartado 5.2. La redacción se modifica y quedaría:

*“La proyección de mejora, que estima el seguimiento de actividades formativas y superación en los casos que se establezca su necesidad, de cursos formativos, o impartición de formación que resulte necesaria para su puesto de trabajo o realización de actividades que sean consideradas como otros méritos para el puesto de trabajo. Esta proyección de mejora deberá concretarse y negociarse, formalizándose mediante una resolución expresa sobre las actividades que se valorarán.”*

Motivación: Dado que, según se establece en el artículo séptimo, último párrafo, se evaluará la proyección de mejora, con un máximo de 50 puntos de forma automatizada, siendo el responsable de establecer un procedimiento que permita extraer dicha valoración el Servicio de PAS y Nóminas de la Universidad de Zaragoza, parece necesario que, tanto el Servicio como las personas evaluadas tengan la seguridad jurídica de qué actividades van a ser valoradas y cómo puntuarán.

- Artículo séptimo. Valoración del desempeño individual: Cómo y quién evalúa. Añadir después del tercer párrafo (si consideramos que también afecta al personal técnico de investigación):

*“En caso de personal técnico de investigación, la encuesta se llevará a cabo por el investigador principal.”*

Motivación: Si partimos de la base de que este reglamento afecta también al personal técnico de Investigación, PAS de investigación, ha de quedar claro quién realiza la encuesta. En caso de que se considere que el reglamento no afecta a este tipo de personal, no habría que especificar aquí nada, pero habría que indicarlo claramente en el artículo segundo. Ambito de aplicación, puesto que allí se dice que la aplicación y efectos de la ED será obligatoria para el Personal de Administración y Servicios, definido conforme a lo establecido en los Estatutos de la Universidad de Zaragoza, y el artículo Artículo 167 de los Estatutos indica que 1. El personal de administración y servicios está compuesto por funcionarios de las escalas de la Universidad de Zaragoza, personal contratado en régimen laboral y personal funcionario de otras administraciones que preste servicios en ella.

- Artículo séptimo. Valoración del desempeño individual: Cómo y quién evalúa. Debería decir:

*“En el supuesto de que un empleado público o empleada pública hubiera venido prestando servicio efectivo en dos o más unidades organizativas durante un mismo ejercicio de evaluación, deberá ser evaluado por las respectivas jefaturas, siempre que hubiera prestado servicios al menos 6 meses.”*

Motivación: Por analogía con el requisito establecido en el artículo segundo, ámbito de aplicación.

- Artículo decimosegundo. Calificación final de la evaluación del desempeño. Debería decir:

*“positiva” (Cuando el total se encuentre entre 175 y 275 puntos, siempre que la valoración de la competencia individual sea igual o mayor que 125)”*

Motivación: Aclarar la diferencia con la evaluación negativa, ya que esta especifica que será negativa cuando se obtengan menos de 125 puntos en la VCI y, por tanto, si esto ocurre en una positiva, aunque el total de la suma sea 175, el valor de la VCI no puede ser menor de 125.

- Artículo decimoquinto. Plazos para la realización del desempeño. Añadir al final del primer párrafo:

*“En caso de que el empleado o empleada no rellene la ficha de valoración individual, la evaluación será negativa.”*

Motivación: Dado que la evaluación negativa puede tener efectos, quedando fuera de la carrera, de la bolsa o de concurso, debe decirse expresamente el sentido de la evaluación en caso de que no se rellene la ficha.

- Disposición adicional - Situaciones especiales en la Evaluación del desempeño de carácter individual: Apartado 1. Añadir al final:

*“Para ser evaluado deberá haber desempeñado funciones por un periodo mínimo de 6 meses, aunque no sea de forma continuada.”*

Motivación: Por analogía con el requisito establecido en el artículo segundo, ámbito de aplicación, y evitar que deba hacerse la ED en caso de que durante el periodo del ejercicio a evaluar se haya estado en situación de incapacidad temporal la mayor parte del tiempo, pero se hayan desempeñado funciones durante, por poner un caso extremo, una semana, por ejemplo, por lo que si no se añade la propuesta, habiendo trabajado un solo día en el periodo de referencia, como ya no se cumpliría el requisito de la adicional 1, podría haber obligación de hacer la ED y no parece razonable evaluar un periodo que no sea, al menos, de 6 meses de prestación efectiva.

- Disposición adicional - Situaciones especiales en la Evaluación del desempeño de carácter individual: Apartado 2, modificar la redacción que quedaría:
- *“Personal en situación de excedencia durante la totalidad del ejercicio a evaluar: el personal que permanezca en situación de excedencia durante la totalidad del ejercicio a evaluar, al no haber podido desempeñar los cometidos propios de su puesto de trabajo en ningún momento, no será objeto de evaluación en la ED de carácter individual. Para ser evaluado deberá haber desempeñado funciones por un periodo mínimo de 6 meses, aunque no sea de forma continuada.”*

Motivación: Idéntica a la DA Apartado 1.

- Disposición adicional - Situaciones especiales en la Evaluación del desempeño de carácter individual: Apartado 3.

Se propone sustituirlo por el personal dispensado exclusivamente, ya sea representante o no, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 del Pacto sobre derechos sindicales y ejercicio de la actividad sindical suscrito por la UZ y las Organizaciones Sindicales CGT, CCOO, CSIF, UGT Y SOMOS (Resolución de 26 de julio de 2018 de la Directora General de Trabajo – BOA 24/08/2018)

El texto propuesto sería el siguiente:

*“Dispensados y Dispensadas sindicales: Por las circunstancias y naturaleza de su cometido sindical y sin perjuicio de lo contemplado en su caso en la parte organizacional de la ED, los dispensados o dispensadas sindicales por tiempo igual o superior a seis meses, estarán exentos de la realización efectiva de la ED de carácter individual, obteniendo en la misma una calificación final de “Positiva”, a los únicos efectos de permitir su acceso y progresión al sistema de carrera profesional horizontal.”*

Motivación: El personal con crédito horario desempeña un puesto de trabajo y el crédito horario supone un porcentaje mínimo de su jornada, en cambio los dispensados o dispensadas ni desempeñan un puesto, por propia definición, ni, por consiguiente, tienen un responsable en al UZ que les pueda evaluar mientras que el personal con crédito horario sí.

El vicerrector de RR.HH. añade que dicha propuesta se remitirá hoy mismo por correo electrónico a todos los sindicatos de la mesa para que puedan estudiarla con detenimiento.

UGT dice que necesitan tiempo para estudiar estas modificaciones planteadas. En cualquier caso proponen que el plan piloto que se va a poner en marcha en algunos centros sea un documento abierto en el que se puedan introducir cambios a la vista de los problemas que se vayan planteando. Por otra parte proponen también abrir convocatoria a la promoción profesional en 2022 y la carrera profesional en 2023. Plantean corregir la diferencia entre evaluación positiva destacada y positiva y que se pueda obtener solo con la ED individual para no perjudicar a buenos trabajadores que estén en una unidad mediocre. En carrera profesional proponen dos factores: la evaluación del desempeño y el factor de formación. Esto es, proponen quitar la formación de la ED y llevarlo a la carrera profesional. Si no se acepta esta propuesta, debería darse más peso a la formación.

SOMOS dice que también necesitan tiempo para valorar el nuevo texto.

El Gerente de la UZ dice que hoy se trataría de ver las posiciones de las distintas representaciones sindicales sobre este tema, la aprobación del reglamento se dejaría para enero, a lo que nos emplazamos. Después aplicar el piloto, que tiene que tener la necesaria capacidad de mejorar el texto del reglamento final.

SOMOS dice que su enfoque es el de que el trabajador se sienta motivado. No contemplan la diferencia entre evaluación positiva y positiva destacada. La negativa no debe implicar sanción, sino intentar solucionar los problemas. Se indica que para poder hacer la evaluación tiene que estar 6 meses mínimo, esto puede plantear problemas (persona con cinco meses y 28 días...) Además es necesario incentivar los puntos del apartado de mejora (pertenecer a tribunales, grupos de mejora...) El cuestionario parece que parte de que el trabajador no hace el trabajo. El trabajo se hace siempre. La regulación sobre los dispensados tampoco les satisface. Por otra parte preguntan, ¿qué dinero se va a utilizar para la ED? ¿y cuánto se va a cobrar? Proponen también que durante el piloto se abra convocatoria de formación y carrera profesional. No les gusta que la evaluación organizacional entre dentro de la ED.

El Gerente de la UZ dice que hay que tener en cuenta que todos trabajamos en un determinado entorno. Hay que tener algún instrumento para medir y procurar que la medición sea eficaz.

CC.OO. dice que en este reglamento solo ven sanciones. Proponen quitar todo lo relativo a cualquier tipo de sanción. El régimen sancionatorio ya está en el convenio. Aquí no tendría que venir.

El Gerente de la UZ dice que no ve el automatismo. La ED no tiene carácter sancionador.

CC.OO. dice que por ejemplo cuando se habla de la posibilidad de excluir a alguien de una bolsa de empleo.

CGT plantea lo siguiente:

- En relación al artículo decimocuarto. No es ni debe ser razón necesaria y ni suficiente para la remoción de un puesto obtenido por concurso, la propia redacción del texto dice que "se podrá", y desde eliminar un interino de una lista de espera no debe ser una decisión automática, sino que deben tenerse en cuenta varios hechos. Es en el Pacto/Convenio o en el reglamento correspondiente donde sí se pueda referir a la evaluación del desempeño para instruir tal expediente de remoción o la pérdida de derechos de pertenencia a una bolsa.
- La propuesta de CGT es el aprobar el reglamento, pero dejar el artículo decimosegundo en el aire hasta que se evalúe el periodo de prueba, y se negocien las consecuencias en la carrera profesional
- El umbral de 275 donde se determina si una valoración positiva es destacada o no está excesivamente alto y creemos que se debe bajar o no dejar como puntuación imprescindible y que puedan considerarse otros aspectos.
- Es clave en la negociación de los baremos aplicados y en el listón que marca la valoración positiva destacada el conocer:
  - Cuantías económicas aproximadas de la valoración positiva y de la valoración positiva destacada, diferencias o porcentajes
  - estimaciones de gerencia de los trabajadores que pueden entrar en las distintas puntuaciones o valoraciones.



El vicesgerente de RR.HH. explica que atendiendo a su aspecto motivador el complemento a cobrar por ED positiva o positiva destacada podría ser el mismo.

CGT continúa diciendo:

- Aspectos que pueden considerarse
  - La VDO (valoración desempeño ocupacional) puede sancionar a algunos servicios relacionados con mantenimiento, infraestructuras o atención más directa a usuarios, donde suele haber más emergencias y nervios por parte de los usuarios. Eso puede impedir que trabajadores adquieran valoración positiva destacada.
  - La formación o se valora mucho más, incluso que cualitativamente pueda convertir en positiva destacada una valoración positiva o acordamos valorarla a parte en un tercer tramo de formación. Hay trabajadores que invierten tiempo en formación en materias relacionadas o próximas a sus tareas. La universidad debe plantearse si valora esto.

UGT ve que puede plantearse un problema con el personal que esté de baja por un periodo largo (cáncer...). La diferencia entre positiva y positiva destacada habrá que saber cuánto supone. Quizá mejor que no haya diferencia.

El vicesgerente de RR.HH. respecto a no evaluar a personas que están de baja argumenta que se trata de medir la evaluación del desempeño y mal puede evaluarse a alguien que no lo está desempeñando.

UGT continúa diciendo que la regulación de los dispensados no les gusta porque puede plantear conflictos. Respecto a la necesidad de la ED organizacional para conseguir la positiva destacada les parece que puede resultar discriminatorio. Están a favor de dar un periodo de tiempo para la gente que no ha podido evaluarse.

CC.OO. insiste en quitar lo de la remoción del puesto y lo de la eliminación de las bolsas de empleo. Por otra parte tampoco les gusta que en el cuestionario en una misma hoja venga la evaluación del trabajador y del jefe. Debería rellenarse por separado y sin saber lo que ha contestado la otra parte. Respecto a la comisión técnica de evaluación preguntan quién la va formar.

El vicesgerente de RR.HH. propone que la parte de la representación de los trabajadores la elija la Junta de PAS.

El Gerente de la UZ dice que nos emplazarnos para la segunda quincena del mes de enero con un texto completo. En esa reunión habrá que hablar también de la OEP.

#### **4.- Solicitudes, sugerencias y preguntas.**

CC.OO. dice que se está abriendo en algunos centros los sábados por la tarde para la entrega de diplomas. Ese tiempo de trabajo debería considerarse como trabajo en festivo y pagarlo a razón de 2,5 horas la hora.

El vicesgerente de RR.HH. pide que le pasen esa petición por escrito. En principio correspondería el complemento de trabajo en sábado.

SOMOS dice que en relación con la normativa por edad avanzada, esta se aplica a partir de los 60 años pero no está contemplado el tema de la discapacidad. Algunas de estas personas pueden jubilarse ya a los 57 años. Solicitan valorarlo y en su caso adaptar la normativa.

El vicesgerente de RR.HH. dice que la normativa habla de jubilación forzosa y en este caso sería voluntaria. Quizá haya que entrar a valorarlo pero también habría que pensar que cuando se negoció dicha norma el personal se jubilaba a los 65 años, mientras que ahora la edad de jubilación es mayor de 66 o 67 años y cambiante.

La jefa del servicio de PAS y Nóminas contesta que hubo una petición sobre esto y pensamos que habría que revisarlo. En un principio se pensó en 5 años (60 a 65 años) hasta la edad de jubilación. Pero esta está cambiando. Quizá habrá que volver a valorar esta normativa ya que ahora mismo solo está asociada a tener una determinada edad y hacerla depender de los años que le falten para alcanzar la edad de la jubilación forzosa.

SOMOS dice que les han llegado quejas sobre los cursos obligatorios sobre prevención de ASPYD por lenguaje poco inclusivo. Además de que la aplicación da problemas y poco menos que obliga a utilizar una plataforma concreta (Crome)

El Gerente de la UZ contesta que creía que este tema estaba ya solucionado. Pedirá explicaciones de nuevo.

SOMOS recuerda que debería convocarse una CIVEA del convenio para solucionar el tema de las jornadas C1. Es una petición para que conste en acta y que parte de la Junta de PAS.

CGT dice que para realizar el prácticum en el Máster de profesorado se pide a los estudiantes que firmen una serie de documentos con diez "compromisos" relacionados con conductas sanitarias relativas a la pandemia COVID-19, que les parecen fuera de lugar. Envía un PDF con dichos compromisos y plantean una serie de cuestiones:

1. Si dicho documento ha sido informado por los Servicios Jurídicos de la Universidad
2. Si dicho documento ha sido revisado por la Inspección de Servicios de la Universidad
3. Qué órgano, colegiado o unipersonal, de la Junta de la Facultad de Educación, ha aprobado dicho documento
4. Si además de a los alumnos se exige a profesores externos del máster
5. Si se exige este documento o similar en otros másteres de la universidad

El Gerente de la UZ contesta que son cosas que exige la consejería de Educación del GA.

El vicesgerente de RR.HH. añade que además afecta a estudiantes por lo que no es tema de la Mesa de PAS.

El Gerente de la UZ dice que en cualquier caso pasará el tema a la vicerrectora de estudiantes y al vicerrector de política académica.

UGT dice que una compañera del CIFICE hizo una petición para trabajar por encima de la edad de jubilación forzosa, para poder llegar a la cotización máxima y se le ha denegado. Solicitan que se tenga en cuenta y se cambie la normativa porque casos como este van a ir a más.

El vicesgerente de RR.HH. contesta que esto ya se trató en Junta de PAS.

El Gerente de la UZ dice que con carácter general aceptamos reenganches cuando no se cubre el periodo mínimo. Habrá que equilibrar esto con el objetivo de rejuvenecer de la plantilla.



El Gerente de la UZ finaliza diciendo que nos emplazamos a mitad de enero para aprobar el Reglamento de ED, luego se pondrá en marcha el piloto y valoraremos con datos las consecuencias y si hay que introducir cambios.

Y siendo las 14:41 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