



Asistentes:

Representación Gerencia:

D^a M^a Isabel Luengo Gascón
D. Eduardo Munárriz Bermudo
D^a Pilar Ortigosa Lahuerta
D. Ángel Pascual Sanz
D^a M^a Elena Pérez Álvarez
D. Luis Sánchez Pelayo

Presidenta de la Mesa. Gerente
Vicegerente de Recursos Humanos
Coord. Proyecto Plantilla de Referencia PAS
Jefe del Servicio de PAS y Nóminas
Jefa de la Sección de PAS
Dr. Tec. Unidad Ingeniería y Mantenimiento

En la Sala de Juntas del Edificio Interfacultades a las 11:00 horas 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, asistiendo a la sesión las personas que al margen se relacionan para tratar el siguiente

Representación Sindical:

D^a Pilar Imaz Iglesia
D. Rubén Lafuente Vicente
D. José Manuel Saleté Fernández
D^a Begoña Vera Gracia
D^a Nieves Pérez Guía
D. Francisco Pérez Pérez
D. Eduardo Blanco Aglio
D. Manuel Tricas Moreno
D. Antonio Picardo Salamero
D^a M^a Carmen Andrés López
D. José Luis Germes Martín
D. Miguel Hernández Blasco
D^a Pilar Torres Lisa

BABEL
BABEL
BABEL
BABEL
CCOO
CCOO
CGT
CGT
CSI-F
UGT
UGT
UGT
UGT

ORDEN DEL DÍA:

1. Aprobación, si procede, del acta correspondiente a la sesión de 28 de noviembre
2. Oferta de Empleo Público 2015
3. Baremo de concursos
4. Modificación de normativa listas de empleo temporal
5. Información sobre propuesta de escalas propias
6. Ruegos y preguntas

Secretario:

Fernando López Plana

Excusa su asistencia D. Kermit Mondragón Macpherson (Vicegerente Académico).

1º. Aprobación, si procede, del acta correspondiente a la sesión número 60, celebrada el 28 de noviembre de 2014

Se aprueba el acta sin modificaciones.

2º. Oferta de Empleo Público 2015

La Sra. Gerente indica que la Ley de Presupuestos para el año 2015 permite una tasa de reposición del 50%. Como a lo largo de 2014 ha habido 15 bajas entre jubilaciones y fallecimientos en el PAS, el cálculo de plazas a cubrir sería de 7,5, lo que redondeando supondría 8 plazas a ofertar, 4 de auxiliares de servicios generales y 4 de auxiliares administrativos. En todo caso la oferta estaría pendiente de aprobación por parte del Gobierno y comprende que, por ser pocas plazas, podría acumularse a ofertas futuras.

CCOO considera que sacar ocho plazas habiendo 243 vacantes es más negativo que positivo y produce un desgaste innecesario entre los aspirantes. Además muchas universidades no han publicado OEPs. La Gerente recuerda que publicar una oferta de empleo público no conlleva necesariamente que las plazas salgan a oposición, de hecho la oferta es acumulativa. Desde CCOO se manifiesta que en tres años las plazas acumuladas serían tan sólo 25, en el mejor de los casos. El Sr. Vicegerente de RRHH puntualiza que no se pueden acumular indefinidamente porque las ofertas de empleo público caducan a los tres años. CCOO consultará la propuesta con su sección sindical y más adelante indicará el sentido de su voto.

CGT valora positivamente la oferta aunque preferiría que salieran más plazas vacantes. La Gerente aclara que la tasa de reposición sólo permite un porcentaje entre jubilaciones y fallecimientos.

UGT se muestra a favor de sacar las plazas a oferta para que no se pierdan las plazas de este año. Pregunta por las plazas de Informática anteriores a la RPT. Desde la Gerencia se indica que no se incluirán en la OEP, estaban ya convocadas y se convocarán. En cuanto a la negociación de plazas de promoción interna, la Gerente aclara



que primero se convocarán los concursos y después se verán las vacantes definitivas. Se compromete a traer en una próxima sesión una previsión definitiva de las promociones.

BABEL está conforme con la oferta aunque prefiere que las plazas se acumulen para que lo que se convoque sea más acorde con el número de interinos existente.

La Gerente considera la propuesta aprobada por mayoría, a falta de que CCOO explicita su postura.

3º. Baremo de concursos

La Gerente alude a la propuesta de baremo que se adjunta al acta (*Anexo I*), que es fruto del trabajo del grupo en el que han estado presentes representantes de los sindicatos, y en la que se han incorporado algunos cambios técnicos que no varían la esencia de anteriores documentos, salvo en lo concerniente a la actualización de la normativa. En el documento se indican en azul los cambios respecto a la propuesta inicial.

CCOO defiende que no es el momento de cambiar el baremo y cree que debería dejarse para después de los concursos derivados de la aprobación de la RPT. Por otra parte, demanda un concurso de traslados para niveles 24 del subgrupo A1, dado que no son jefaturas sino niveles básicos. Por último, se opone a la inclusión de la memoria para los puestos con nivel 20. La Gerente la defiende por suponer una parte pequeña de la baremación y la cree necesaria por haberse eliminado del baremo la adscripción a áreas. Considera que no pueden contemplarse más cambios en el baremo porque el procedimiento ha sido ya suficientemente negociado.

CGT se muestra favorable a una modificación más profunda en el reglamento de baremos pero entiende que hacerlo ahora supone cambiar las reglas sobre la marcha. Sin embargo cree que valorar nuevas titulaciones y los idiomas era lógico y necesario. CGT se manifiesta en contra de las entrevistas porque introducen un elemento subjetivo e innecesario, y valora positivamente que se haya aceptado su propuesta de suprimirlas para el próximo concurso de méritos de nivel 20. También valora que no se haya disminuido el peso de la formación global por incluir valorar el conocimiento de idiomas en algunos puestos. Cree que todo debe ser cuantificable de manera objetiva, la experiencia y el conocimiento de los puestos es algo más que antigüedad y la formación específica del PAS debe ser orientada a dichas necesidades. De cara al futuro entiende que debe elaborarse un reglamento más adecuado, más justo y más extenso que aborde criterios para las fases de concurso de las promociones internas, los concursos-oposición por acceso libre, y también las comisiones de selección para puestos que se cubran por atribución temporal de funciones o similar.

UGT propone corregir el artículo 2, eliminando la alusión que se hace al artículo 32 del Pacto, ya derogado en lo que respecta a la participación de los sindicatos en las comisiones de valoración, tal como solicita en el mensaje de correo electrónico de fecha 4 de febrero, dirigido al Vicegerente de RRHH, sobre modificaciones propuestas por UGT al borrador de baremos (se adjunta como *Anexo II*). También solicita que se puntúe más por pertenecer al mismo grupo y especialidad. Por último pide que haya concurso de traslados hasta niveles 24 para funcionarios de la misma escala y nivel, incluidas las escalas de Administración.

La Gerente pide hacer una pausa de diez minutos para perfilar una propuesta que recoja las aportaciones realizadas por la parte social.

Al término de la pausa, desde la Gerencia se acepta eliminar la alusión al artículo 32 del Pacto, mantener la interpretación que se hace para los puestos de nivel 24 y mantener el requisito de memoria en el concurso de méritos, por considerarse que ya se han atendido otras demandas como eliminar la realización de entrevista y por ser la única manera de acreditar el conocimiento del puesto una vez eliminadas las puntuaciones por área. Propone CGT contemplar en el anexo un modelo de contenidos mínimos de las memorias y que también se indique en la propia convocatoria, cuestión que es aceptada por la Gerencia.

UGT solicita que haya concurso de traslados en el área de Administración entre aquellos puestos que tengan el mismo nivel y escala, pero no se acepta por la Gerencia dado que es necesario a partir de cierto nivel de



responsabilidad acreditar un determinado conocimiento del puesto y recuerda que el nivel 20 es del puesto, no de la persona.

La representación sindical solicita una pausa para valorar la propuesta de la Gerencia.

Se abre un turno para que cada sindicato especifique su postura. **CGT apoya la propuesta y BABEL se abstiene. UGT vota en contra por oponerse a la memoria en los puestos de nivel 20 de la subárea de Administración,** pidiendo que haya concurso de traslados para todos, no sólo para los antiguos laborales. CCOO por su parte reconoce el esfuerzo de la Gerencia por acercar posturas, pero vota en contra por no aceptar la memoria.

La Gerente lamenta que no haya un acuerdo mayor, pero entiende que se han cumplido los requisitos de negociación dispuestos en el EBEP, por lo que considera aprobada la propuesta de baremo.

4º. Modificación de la normativa de listas de empleo temporal

La Gerente pide a la parte social que manifieste su opinión sobre el documento que se adjunta como *Anexo III*.

UGT mantiene algunas dudas sobre la modificación por considerar que afecta a terceros, motivo por el que se abstiene de apoyarla. Ante esta posición CGT pregunta quién puede verse perjudicado y UGT responde que si hay nuevas personas que van al final de la lista, ya no sería posible hacer una ampliación de la misma.

Con la abstención de UGT y el voto favorable del resto de representantes se aprueba la modificación.

5º. Información sobre propuesta de escalas propias

La Gerente considera que todos los sindicatos conocen la situación de esta cuestión por estar representados en el grupo de trabajo constituido al efecto.

BABEL manifiesta su discrepancia con la división entre Servicios y Administración, por tratarse de una regresión que cambia radicalmente la categoría de Servicios Generales. No entiende que se excluya al personal de servicios de la posibilidad de trasladarse a un puesto de administración, dado que cada vez desempeña un trabajo más administrativo y se trata de un personal con pocas salidas y escasas posibilidades de progresión.

La Sra. Coordinadora del Proyecto Plantilla de Referencia PAS puntualiza que la propuesta elaborada por el grupo de trabajo no está cerrada ni es definitiva, porque de lo contrario ya se habría traído a la Mesa para su negociación. Explica que se ha dejado de trabajar en el grupo B para centrarse en las escalas, analizando éstas según las funciones y requerimientos dispuestos en la RPT. En su intervención detalla que se partió de una base de 111 escalas, que quedaron en 81 al descartarse las escalas que no tienen trabajadores en la RPT, y finalmente se han reducido hasta 51, atendiendo a criterios de flexibilidad para los trabajadores y la institución. Se ha buscado amplitud de escalas dentro de las familias profesionales, de manera que permitan acceso y movilidad, al tiempo que se han simplificado denominaciones. El documento global quedará definido en marzo y en él se incluirá el desarrollo del nuevo grupo B.

6º. Ruegos y Preguntas:

BABEL

- **Ruego.** En una anterior sesión de la Mesa Sectorial se abordaron las considerables cargas de trabajo que sufre el personal del Centro de Lenguas Modernas, en particular el del área de Italiano. Plantea que se tenga en cuenta esta cuestión a la hora de planificar el curso siguiente y se evite que haya trabajadores con malas condiciones de trabajo.

Respuesta de la Sra. Gerente: una de las dos profesoras de italiano tiene concedida compatibilidad. La situación que plantea BABEL está asimilada a la fase 1 de la RPT porque supone un incremento económico. De momento sólo se pueden buscar soluciones que no supongan un mayor coste.



UGT

- **1ª. Pregunta.** ¿Cuándo se va a implantar el tramo de formación?
Respuesta de la Sra. Gerente: no está autorizado en el presupuesto.
- **2ª Pregunta.** Le consta que se está revisando a un afiliado suyo un curso de formación del año 2011. ¿Tiene relación esta cuestión con el tramo de formación?
Respuesta del Sr. Jefe de Servicio de PAS y Nóminas: no tiene relación, es un asunto interno del servicio.
- **3ª Pregunta.** ¿Cuándo se implantará la fase 1 de la RPT?
Respuesta de la Gerencia: comporta un coste que no está autorizado por la comunidad autónoma.
- **Ruego.** Pide publicar en "Información sindical" las horas extras del último cuatrimestre de 2014.
Respuesta del Sr. Jefe de Servicio de PAS y Nóminas: esa información ya se publicó en enero, se revisará por qué no están viendo el fichero.

CGT

- **Pregunta.** ¿Va a salir la carrera profesional en People?
Respuesta de la Sra. Gerente: lo que saldrá es la convocatoria que permitirá solicitarla.
- **Ruego.** En relación con los Centros de Innovación y Transferencia (CIT), ¿va a haber un grupo de trabajo sobre unidades de transferencia? Cree que hay que dar una esperanza de consolidación o dignificación al personal implicado. Se pide que se aborden las condiciones de trabajo y los derechos asociados en la Mesa antes de que se aborden en Consejo de Gobierno.
Respuesta de la Sra. Gerente: el Consejo de Gobierno sólo ha aprobado las líneas, ni siquiera ha aprobado los CIT. En una próxima sesión de la Mesa Sectorial traerá este tema a negociación.

CCOO

- **1er Ruego.** Pide que se presente en la Mesa un calendario sobre concursos.
- **2º Ruego.** La instrucción sobre jornada del PAS se aplica de forma desigual dependiendo del centro.
- **3er Ruego.** Se debe revisar el reglamento sobre listas de espera.
- **4º Ruego.** Es preocupante que se pueda perder la indemnización por jubilación, pensando en el número de jubilados que habrá en 3 años. Estima que se deberían abonar 3 millones de euros en los próximos 8 años.
Respuesta de la Sra. Gerente: este año está asegurado, pero es un problema real que puede plantearse dentro de unos años.
- **Pregunta.** ¿Qué parte de la fase 1 de la RPT no se va a cumplir?
Respuesta de la Sra. Gerente: todo lo que suponga un coste económica.
- **5º Ruego.** Hay puestos de la CANA pendientes de salir.
Respuesta de la Sra. Gerente: próximamente saldrá la convocatoria para el grupo de trabajo de la CANA.

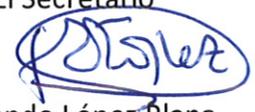
A las 14:30 horas se levanta la sesión.

Vº Bº

LA PRESIDENTA


Mª Isabel Luengo Gascón

El Secretario


Fernando López Plana

Baremo para la provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de administración y servicios, por el procedimiento de concurso, en la Universidad de Zaragoza

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente baremo es el instrumento de valoración y cuantificación que debe ser aplicado por las correspondientes Comisiones de Valoración, para la provisión con carácter definitivo, de puestos de trabajo del personal funcionario de administración y servicios de la Universidad de Zaragoza, mediante el procedimiento de concurso, en sus distintas modalidades, conforme a lo establecido en el Capítulo I del Título VI del Pacto publicado en el BOA de 09 de agosto de 2000, por Resolución de la Universidad de Zaragoza, de 28 de julio de 2000.

Artículo 2. Valoración.

La valoración de las solicitudes para la provisión de puestos de trabajo por el procedimiento de concurso se efectuará por las correspondientes Comisiones de Valoración reguladas en el artículo 32 del Pacto del personal funcionario de administración y servicios de la Universidad de Zaragoza, mediante la aplicación e interpretación del presente baremo. Si la Comisión lo estima preciso podrá recabar la asistencia técnica de personal especializado, que, en su caso, se integrará en la citada comisión en calidad de asesor.

Los méritos alegados por los concursantes se valorarán con referencia a la fecha del cierre del plazo de presentación de instancias y se acreditarán documentalmente con la solicitud de participación, salvo que dichos datos obren en poder de la Universidad de Zaragoza y así se especifique por los interesados en la solicitud, o de conformidad con lo que disponga la convocatoria.

En cualquier momento del proceso podrá requerirse de los interesados las aclaraciones o, en su caso, la documentación adicional que se estime pertinente para la comprobación o valoración de los requisitos, méritos y capacidades alegados.

Artículo 3. Participación.

Los funcionarios de cada cuerpo o escala sólo podrán optar a concursar a los puestos de trabajo adscritos a su respectiva área funcional, subárea, especialidad y escala, agrupada, en su caso, en la correspondiente familia profesional según se describe en el anexo III, salvo que de forma expresa la convocatoria del concurso o la Relación de Puestos de Trabajo autoricen la cobertura indistinta por personal de los diversos cuerpos o escalas. A estos efectos se distinguen las áreas funcionales que se indican en el anexo II, sin perjuicio de aquellas que puedan crearse en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 48 del Pacto del personal funcionario de administración y servicios de la Universidad de Zaragoza.

Artículo 4. Tipos de concurso.

Se diferencian los siguientes tipos de concurso, conforme a la articulación establecida en el Pacto del personal funcionario de administración y servicios de esta Universidad:

1.- Concurso de traslados.

Se aplicará para cubrir puestos básicos de cada grupo de clasificación, adscritos a las escalas encuadradas en el 'Área de Administración y Servicios', 'Subárea de Administración', según los siguientes niveles de complemento de destino:

Grupo A, Subgrupo A1	Nivel 22
Grupo A, Subgrupo A2	Nivel 20
Grupo B	Nivel 18 (provisional)
Grupo C, Subgrupo C1	Nivel 16
Grupo C, Subgrupo C2	Nivel 16

Este tipo de concurso también será de aplicación, en primera instancia, para los puestos de trabajo de igual nivel, adscritos al resto de las escalas ~~siempre que no sea de aplicación el concurso de méritos o el concurso específico, según corresponda;~~ **en caso de no haber sido cubiertos conforme a lo anterior, los puestos serán ofertados mediante concurso de méritos o específico, según corresponda, al personal de la escala con diferente nivel.**

El único criterio de baremación utilizable para el concurso de traslados será la antigüedad.

2.- Concurso de méritos.

Este tipo de concurso se utilizará para cubrir los puestos de trabajo de nivel de complemento de destino superior al básico de cada grupo de clasificación, que no deban ocuparse mediante concurso específico. Consistirá en la valoración de los méritos descritos a continuación, de acuerdo con la puntuación máxima que se detalla:

A) Méritos de carácter general	65 puntos
a) Cuerpo o Escala desde el que se concursa	10 puntos
b) Grado personal consolidado	13 puntos
c) Puestos de trabajo desempeñados	10 puntos
d) Titulación académica	5 6 puntos
e) Antigüedad	25 24 puntos
f) Experiencia en otros grupos, cuerpos o escalas	2 puntos
B) Méritos relacionados con el puesto de trabajo	35 puntos
g) Conocimiento puesto de trabajo	15 puntos
h) Formación y Perfeccionamiento	15 puntos
h-bis) Conocimiento de idiomas	5 puntos
i) Otros méritos	5 puntos

Cuando deba ser valorado el apartado h-bis), conforme a las consideraciones del Anexo I, la puntuación máxima del apartado h) será de 10 puntos.

C) Méritos especiales	20 puntos
-----------------------------	-----------

De aplicación, conforme seguidamente se indica y de acuerdo con la puntuación máxima que consta, a los puestos que tengan nivel de complemento de destino igual o superior a 20, que sean singularizados, o tengan señalados requisitos o méritos preferentes en la Relación de Puestos de Trabajo:

a) Memoria	10 puntos
b) Entrevista	10 puntos

Para los puestos con nivel de complemento de destino igual a 20 será de aplicación, exclusivamente, el apartado 'a) Memoria', de acuerdo con la puntuación total máxima que consta para los 'Méritos especiales'.

3. Concurso específico.

Se cubrirán mediante este procedimiento los puestos de trabajo con nivel de complemento de destino 24 o superior y aquellos otros en que así se prevea en la RPT.

Se desarrollará en dos fases. En la primera se valorarán los méritos alegados por los concursantes conforme a los apartados A y B del baremo establecido para los concursos de méritos y sus puntuaciones. La segunda fase consistirá en la valoración de los méritos especiales que se indican a continuación de acuerdo con la puntuación máxima que se detalla:

a) Memoria	20 puntos
b) Entrevista	20 puntos

Artículo 5. Puntuación.

1. Puntuación máxima. La puntuación máxima total que puede ser obtenida por los concursantes será de ~~100 ó~~ 120 puntos, ~~según los casos,~~ en el concurso de méritos y de 140 puntos en el concurso específico. Vendrá dada por la suma de la valoración otorgada a los méritos acreditados en los distintos apartados que se recogen en el baremo.

2. Puntuación mínima. Salvo que en las respectivas convocatorias, debido a las características de los puestos de trabajo incluidos, se pudiera fijar una puntuación mínima diferente, para optar a un puesto convocado en el concurso de méritos, deberá obtenerse, al menos, un 30% de la puntuación máxima total fijada en los apartados A) y B) y del 60% de la puntuación del apartado C). Cuando los puestos convocados en el concurso de méritos sean de nivel 20, la puntuación mínima del apartado de



méritos especiales no podrá ser inferior al 40% de la señalada. En el concurso específico deberá alcanzarse la misma puntuación mínima del 30% sobre el total posible de la primera fase y del 60% de la puntuación máxima total fijada en la segunda fase.

3. Empate. Cuando dos o más concursantes obtengan idéntica puntuación total, deberá procederse a desempatar mediante el siguiente procedimiento, según tipología de concurso:

- En el concurso de traslados se otorgará el puesto a quien hubiera obtenido mayor puntuación por la antigüedad en el puesto desde el que se concursa y posteriormente a la mayor antigüedad en Universidades, conforme al apartado 1 del Anexo I. De persistir el empate se acudirá a la fecha de ingreso en el cuerpo o escala desde el que se concursa y de ser necesario, al número obtenido en el proceso selectivo.

- En el concurso de méritos se otorgará el puesto a quien hubiera obtenido mayor puntuación en los méritos de los correspondientes apartados, según el orden establecido en el artículo 4.2. En caso de ser de aplicación el apartado C, se comenzará por este apartado, siguiéndose por el A y posteriormente el B. De persistir el empate se acudirá a la fecha de ingreso en el cuerpo o escala desde el que se concursa y de ser necesario al número obtenido en el proceso selectivo.

- En el concurso específico se otorgará el puesto a quien hubiese obtenido mayor puntuación en los méritos de la segunda fase y posteriormente en los méritos correspondientes a la primera. De persistir el empate se aplicaría el criterio del concurso de méritos a los incluidos en la primera fase.

Disposición Adicional.

Los sistemas de evaluación del desempeño que sean establecidos como consecuencia de la implantación de la carrera profesional horizontal del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Zaragoza, deberán ser implementados en el presente baremo, en un apartado específico.

Disposición Transitoria.

Las puntuaciones que constan en el apartado 2.A), letras a) y f) del Anexo I, referidas al Grupo de clasificación 'B', no serán de aplicación hasta tanto no se lleve a cabo la regulación y concreción de los puestos que deben figurar adscritos a las escalas propias que se encuadren en este Grupo en la Relación de Puestos de Trabajo y que han de servir, igualmente, para la determinación del nivel de complemento de destino básico con que cumplimentar la referencia que consta en el artículo 4.1.

Disposición Derogatoria.

Queda expresamente derogado el 'Baremo para la provisión, por el procedimiento de concurso, de puestos de trabajo del personal funcionario de administración y servicios' publicado en el BOA de 29 de noviembre de 2002 por Resolución de la Universidad de Zaragoza de 15 de noviembre de 2002, y modificaciones posteriores efectuadas por Resoluciones de la Universidad de Zaragoza de 22 de mayo y 06 de julio de 2009 (BOA de 08 de junio y 21 de julio, respectivamente)

=====

**ANEXO I
VALORACIÓN DE LOS MÉRITOS**

1. CONCURSO DE TRASLADOS

Se utilizará como criterio la antigüedad, valorándose de la forma que se detalla:

- a) Antigüedad en el puesto desde el que se concursa:.....0,15 puntos por mes completo trabajado
- b) Antigüedad en la Administración:
 - Universidades.....0,10 puntos por mes completo trabajado
 - Resto de administraciones0,05 puntos por mes completo trabajado

Los periodos menores a un mes se computarán de forma proporcional. Los distintos periodos de antigüedad no pueden computarse de forma simultánea en varios de los apartados, debiendo ser aplicados sólo al que corresponda, en función de su origen.

2. CONCURSO DE MÉRITOS

A) MÉRITOS DE CARÁCTER GENERAL

a) Cuerpo o Escala desde el que se concursa (máximo 10 puntos)

Se valorará el Cuerpo o Escala en que se encuentra en activo el aspirante y desde el que se participa en el concurso, atendiendo a los grupos establecidos en el artículo 76 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, de acuerdo con la siguiente puntuación:

- Grupo A, Subgrupo A1	10 puntos
- Grupo A, Subgrupo A2	7 puntos
- Grupo B	5 puntos
- Grupo C, Subgrupo C1	4 puntos
- Grupo C, Subgrupo C2	1 punto

b) Grado personal consolidado (máximo 13 puntos)

Únicamente se valorará el grado personal efectivamente consolidado por el concursante, conforme a los siguientes criterios:

- Por grado superior al del puesto al que se concursa	13 puntos
- Por grado igual al del puesto al que se concursa	9 puntos
- Por grado inferior en hasta dos niveles al del puesto al que se concursa	5 puntos
- Por grado inferior en más de dos niveles al del puesto al que se concursa	1 punto

c) Puestos de trabajo desempeñados (máximo 10 puntos)

Se valorará el conjunto de puestos desempeñados en función del nivel de los mismos (o de su equivalente, si los puestos hubiesen estado catalogados para ser ocupados por personal laboral) y del tiempo de permanencia, aplicando por cada mes de desempeño la puntuación que seguidamente se señala, con cómputo proporcional de las fracciones de mes:

- Nivel superior al que se concursa	0,12 puntos
- Igual nivel al que se concursa	0,09 puntos
- Inferior en hasta dos niveles al que se concursa	0,06 puntos
- Inferior en más de dos niveles al que se concursa	0,03 puntos

El periodo de tiempo en los puestos que puedan ocuparse como personal fijo en las situaciones de comisión de servicios o en alguna de las diversas modalidades de provisión temporal de puestos de trabajo recogidas en el 'Pacto del personal funcionario de administración y servicios de la Universidad de Zaragoza', cualquiera que fuera su nivel, se computará como de desempeño en el puesto en que efectivamente se prestasen los servicios, durante un periodo máximo total de 2 años por cada nivel de complemento de destino desempeñado de forma temporal; el resto del tiempo de permanencia en dicha situación se computará en el puesto de origen.

d) Titulación académica (máximo 10 puntos)

Se valorarán los títulos académicos que se acrediten con arreglo a la siguiente escala:

- Doctorado	10 puntos
- Máster oficial	6 puntos
- Graduado, Licenciado universitario o equivalente	5 puntos
- Diplomado universitario o equivalente	4 puntos
- Ciclo Formativo de Grado Superior o equivalente	3 puntos
- Bachiller Superior o equivalente	2 punto
- Ciclo Formativo de Grado Medio	1 punto

Las segundas titulaciones de educación superior computarán al 50%. No se valorarán como mérito los títulos académicos imprescindibles para la obtención de otros de nivel superior que se aleguen. A efectos de equivalencia de titulación sólo se admitirán las reconocidas con carácter general y

válidas a todos los efectos, por el Ministerio con competencias en Educación, atendándose al marco del Espacio Europeo de Educación Superior.

Se considerará equivalente al título de Diplomado universitario el haber superado tres cursos completos de licenciatura.

e) Antigüedad (máximo ~~25~~ 24 puntos)

La valoración de la antigüedad se efectuará computando los años de servicios efectivos reconocidos al concursante al amparo de lo dispuesto en la Ley 70/1978 de 26 de diciembre, de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública, sin que la puntuación total pueda exceder del máximo atribuido a este apartado, no computándose los servicios que se hayan prestado de forma simultánea con otros ya alegados.

Se valorará a razón de 0,06 puntos por cada mes de servicios prestados, o la parte proporcional correspondiente.

f) Experiencia en otros Grupos, Cuerpos o Escalas (máximo 2 puntos)

Se valorará la pertenencia a otros Grupos, Cuerpos o Escalas, de cualquier Administración Pública, diferentes del Cuerpo o Escala en que se encuentra en activo el aspirante, atendiendo a los grupos establecidos en el artículo 76 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, de acuerdo con la siguiente puntuación:

- Grupo A, Subgrupo A1	0,50	puntos
- Grupo A, Subgrupo A2	0,40	puntos
- Grupo B	0,35	puntos
- Grupo C, Subgrupo C1	0,30	puntos
- Grupo C, Subgrupo C2	0,20	puntos
- Grupo E [artículo 25 Ley 30/84].....	0,10	puntos

En este apartado se tendrá en consideración la pertenencia a otras agrupaciones profesionales o categorías de personal laboral, excepto los grupos o categorías desde los que se haya participado en procesos de funcionarización. Tampoco se tendrá en cuenta la pertenencia a los grupos de clasificación de la Ley 30/1984 que sirvieron de base para la adaptación al grupo actual, de acuerdo con la nueva clasificación del Estatuto Básico del Empleado Público.

B. MÉRITOS RELACIONADOS CON EL PUESTO DE TRABAJO

g) Conocimiento del puesto de trabajo (máximo 15 puntos)

Se valorará en función del desempeño de puestos de trabajo con destino definitivo o provisional en la misma área funcional, subárea y especialidad a la que figure adscrito el puesto al que se concursa, puntuándose con 0,1 por cada mes de desempeño, con cómputo proporcional de las fracciones de mes.

A efectos de la aplicación de este apartado, las escalas agrupadas en una misma familia profesional conforme al anexo III, tendrán idéntica consideración.

El periodo de tiempo en los puestos que puedan ocuparse como personal fijo en las situaciones de comisión de servicios o en alguna de las diversas modalidades de provisión temporal de puestos de trabajo recogidas en el 'Pacto del personal funcionario de administración y servicios de la Universidad de Zaragoza', cualquiera que fuera su nivel, se computará como de desempeño en el puesto en que efectivamente se prestasen los servicios, durante un periodo máximo total de 2 años por cada nivel de complemento de destino desempeñado de forma temporal; el resto del tiempo de permanencia en dicha situación se computará en el puesto de origen.

h) Cursos de Formación y Perfeccionamiento (máximo 15 puntos -10 con apartado h-bis-)

Únicamente se valorarán los cursos de formación y perfeccionamiento que tengan relación directa con las actividades a desarrollar en el puesto de trabajo que se solicita, en función de la duración del mismo, puntuándose según los siguientes tramos:

Hasta 10 horas	0,05	puntos
----------------------	------	--------

De 11 a 30 horas	0,25 puntos
De 31 a 50 horas	0,40 puntos
De 51 a 75 horas	0,60 puntos
De 76 a 100 horas	0,75 puntos
De 101 horas en adelante	1,00 punto

La impartición de cursos de formación se valorará aplicando un factor corrector de 1,5 a la puntuación establecida en el párrafo anterior en función de las horas de duración, sin que sea tenido en cuenta, a estos efectos, el número de sesiones de que conste cada curso.

Los Títulos Propios de la Universidad de Zaragoza o de otras Universidades, así como los Másteres de Escuelas Privadas de reconocido prestigio, siempre y cuando los cursos y títulos tengan relación con las funciones a desarrollar, se valorarán, en función de las horas lectivas que se acrediten, de acuerdo con los tramos de puntuación de los cursos de formación.

Cuando se hayan realizado o impartido cursos con igual denominación o versen sobre la misma materia, sólo se valorarán una vez, salvo que tengan un contenido sustancialmente diferente. Tampoco se valorarán los cursos académicos completos ni las asignaturas aisladas correspondientes a estudios oficiales, ni los cursos de prácticas de funcionarios incluidos en los procesos selectivos de acceso a un determinado cuerpo o escala, ni los cursos de preparación para procesos selectivos.

Para la valoración de los cursos, los diplomas o certificados de asistencia a los mismos deberán haber sido expedidos u homologados expresamente por la Universidad de Zaragoza, por centros de formación de funcionarios dependientes de las Administraciones Públicas, por Centros docentes dependientes del Ministerio con competencias en Educación, por el Gobierno de Aragón, por el INEM, INAEM o por otras Universidades. También se valorarán los cursos impartidos por otras instituciones, organismos o entidades privadas y recibidos previa autorización de la Universidad de Zaragoza, así como los cursos organizados en aplicación de los Acuerdos Marco Nacionales sobre Formación Continua.

Los aspirantes deberán acreditar el centro u organismo que expide el diploma o certificado, número de horas del curso, asistencia o aprovechamiento y contenido. Aquellos cursos de los que no haya constancia de su duración serán valorados con una puntuación de 0,05 puntos.

h-bis) Conocimiento de idiomas (máximo 5 puntos)

Los idiomas cuyo conocimiento puede ser valorado en este apartado son, exclusivamente, inglés, francés, alemán o italiano y únicamente cuando el puesto solicitado prevea esta circunstancia como requisito exigible o mérito preferente en la Relación de Puestos de Trabajo vigente. Se aplicará la siguiente puntuación, según la certificación de nivel de competencia que sea aportada, conforme al marco común europeo de referencia en lenguas:

- B1	2 puntos
- B2	3 puntos
- C1	4 puntos
- C2	5 puntos

En el resto de supuestos, los cursos superados o niveles de competencias certificados, sólo podrán ser tenidos en cuenta como conocimiento de idioma, en su caso, en el apartado 'j) Otros méritos' y valorarse conforme a los tramos de puntuación del apartado h) anterior.

i) Otros méritos (Máximo 5 puntos)

Se valorarán los méritos específicos establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo o en la correspondiente convocatoria, referidos a circunstancias no incluidas en el baremo y que tengan una vinculación directa con el contenido del puesto de trabajo, así como aquellos otros méritos extraordinarios valorados por la Comisión de Valoración, siempre y cuando no hayan sido tenidos en cuenta en algún otro apartado.

C. MÉRITOS ESPECIALES

Se valorará la 'memoria' y la 'entrevista' con la puntuación máxima indicada en el artículo 3-2 4.2. El contenido valorable será el que se indica para estos apartados en el concurso específico.

3. CONCURSO ESPECÍFICO

Las convocatorias de los concursos específicos incluirán la descripción de los puestos de trabajo y, en su caso, el perfil profesional, con las especificidades que se deriven de la naturaleza, la finalidad, las funciones y las tareas básicas a ejercer normalmente en cada uno de los puestos a proveer. Con el fin de evaluar los méritos y capacidades a que se refiere el artículo 3.3 4.3 de este baremo, las convocatorias de provisión podrán establecer como sistemas de acreditación memorias, entrevistas, casos prácticos, test profesionales u otros similares.

a) Memoria (máximo 20 puntos)

La memoria consistirá en un estudio elaborado por los aspirantes relacionado con el contenido funcional del puesto o tipo de puesto, sus características, condiciones, medios necesarios, plan de organización y trabajo, proyecto de mejora organizativa o funcional y todas aquellas otras cuestiones que el concursante considere de interés o importancia, incluida su adecuación a los requisitos establecidos para su desempeño.

Se presentará junto con la instancia de solicitud de participación en el concurso, en sobre cerrado y firmado por el candidato, de manera que no sea legible sin abrirlo, no admitiéndose su presentación con posterioridad. La extensión de la memoria no podrá exceder de 20 folios. Será valorada por cada uno de los miembros de la Comisión de Valoración tras la exposición y defensa de la misma.

En aquellos puestos que, por sus características singulares, se considere necesario, se podrá sustituir o complementar la memoria con la realización de pruebas basadas en supuestos prácticos o test profesionales que han de guardar una directa conexión con los méritos y capacidades que se quieren evaluar, los cuales han de estar estrechamente relacionados con las características específicas del puesto de trabajo. El contenido de estas pruebas se determinará de acuerdo con la finalidad, funciones y tareas básicas del puesto de trabajo y solamente podrán contener cuestiones relacionadas con las funciones de los puestos convocados y relevantes para valorar las capacidades profesionales requeridas.

b) Entrevista (máximo 20 puntos)

La entrevista es un sistema de comprobación y valoración de los méritos y capacidades establecidos en la convocatoria y alegados por los aspirantes, que ha de permitir determinar la mayor adecuación de la persona al puesto de trabajo.

El orden de actuación se establecerá de acuerdo con el sorteo anual previsto en el artículo 17 del Decreto 122/1986, de 19 de diciembre, de la Diputación General de Aragón, regulador del Instituto Aragonés de Administración Pública y de selección, formación y perfeccionamiento del personal de la Comunidad Autónoma de Aragón.

=====

ANEXO II ÁREAS FUNCIONALES

- ÁREA DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Subárea de Administración

- Grupo A, Subgrupo A1.- Escala de técnicos de Universidad
- Grupo A, Subgrupo A2.- Escala de gestión
- Grupo C, Subgrupo C1.- Escala administrativa de la Universidad de Zaragoza
- Grupo C, Subgrupo C2.- Escala auxiliar de la Universidad de Zaragoza

Subárea de Servicios Generales

Especialidad Servicios Generales

- Grupo C, Subgrupo C1.- Escala de técnicos especialistas de servicios
- Grupo C, Subgrupo C2.- Escala auxiliar de servicios generales

Especialidad Conductores y personal de distribución y reparto

- Grupo C, Subgrupo C1.- Escala de técnicos especialistas de servicios
- Grupo C, Subgrupo C2.- Escala auxiliar de servicios generales

Especialidad Residencias y Colegios Mayores

Grupo C, Subgrupo C1.- Escala de técnicos especialistas de servicios

Grupo C, Subgrupo C2.-Escala auxiliar de servicios generales

- ÁREA TÉCNICA

Subárea de Informática

Grupo A, Subgrupo A1.- Escala de técnicos superiores de informática

Grupo A, Subgrupo A2.- Escala de técnicos medios de informática

Grupo C, Subgrupo C1.- Escala de técnicos especialistas de informática

Subárea de Ingeniería-Arquitectura y Conservación-Mantenimiento

Especialidad Ingeniería

Grupo A, Subgrupo A1.- Escala de técnicos superiores de ingeniería y arquitectura

Grupo A, Subgrupo A2.- Escala de técnicos medios de ingeniería y arquitectura

Especialidad Arquitectura

Grupo A, Subgrupo A1.- Escala de técnicos superiores de ingeniería y arquitectura

Grupo A, Subgrupo A2.- Escala de técnicos medios de ingeniería y arquitectura

Especialidad Delineación

Grupo C, Subgrupo C1.- Escala de técnicos especialistas de ingeniería y arquitectura

Especialidad Albañilería

Grupo C, Subgrupo C1.- Escala de técnicos especialistas de conservación y mantenimiento

Grupo C, Subgrupo C2.- Escala de oficiales de conservación y mantenimiento

Especialidad Carpintería y cristalería

Grupo C, Subgrupo C1.- Escala de técnicos especialistas de conservación y mantenimiento

Grupo C, Subgrupo C2.- Escala de oficiales de conservación y mantenimiento

Especialidad Cerrajería y soldadura

Grupo C, Subgrupo C1.- Escala de técnicos especialistas de conservación y mantenimiento

Grupo C, Subgrupo C2.- Escala de oficiales de conservación y mantenimiento

Especialidad Electricidad

Grupo C, Subgrupo C1.- Escala de técnicos especialistas de conservación y mantenimiento

Grupo C, Subgrupo C2.- Escala de oficiales de conservación y mantenimiento

Especialidad Fontanería, climatización y electromecánica

Grupo C, Subgrupo C1.- Escala de técnicos especialistas de conservación y mantenimiento

Grupo C, Subgrupo C2.- Escala de oficiales de conservación y mantenimiento

Especialidad Jardinería

Grupo C, Subgrupo C1.- Escala de técnicos especialistas de conservación y mantenimiento

Grupo C, Subgrupo C2.- Escala de oficiales de conservación y mantenimiento

Especialidad Pintura

Grupo C, Subgrupo C1.- Escala de técnicos especialistas de conservación y mantenimiento

Grupo C, Subgrupo C2.- Escala de oficiales de conservación y mantenimiento

Especialidad Mantenimiento general

Grupo C, Subgrupo C1.- Escala de técnicos especialistas de conservación y mantenimiento

Grupo C, Subgrupo C2.- Escala de oficiales de conservación y mantenimiento

Subárea de Educación Física

Especialidad Educación Física

Grupo A, Subgrupo A1.- Escala de técnicos superiores de educación física

Grupo A, Subgrupo A2.-Escala de técnicos medios de educación física

Especialidad Animador Deportivo

Grupo C, Subgrupo C1.-Escala de técnicos especialistas de educación física

Especialidad Instalaciones Deportivas

Grupo C, Subgrupo C1.- Escala de técnicos especialistas de educación física

Grupo C, Subgrupo C2.- Escala de oficiales de instalaciones deportivas

Subárea de Idiomas

Especialidad Inglés

Grupo A, Subgrupo A1.- Escala de técnicos superiores de idiomas

Grupo A, Subgrupo A2.- Escala de técnicos medios de idiomas

Grupo C, Subgrupo C1.- Escala de técnicos especialistas de idiomas

Especialidad Francés

Grupo A, Subgrupo A1.- Escala de técnicos superiores de idiomas

Grupo A, Subgrupo A2.- Escala de técnicos medios de idiomas

Grupo C, Subgrupo C1.- Escala de técnicos especialistas de idiomas

Especialidad Alemán

- Grupo A, Subgrupo A1.- Escala de técnicos superiores de idiomas
- Grupo A, Subgrupo A2.- Escala de técnicos medios de idiomas
- Grupo C, Subgrupo C1.- Escala de técnicos especialistas de idiomas

Especialidad Otros idiomas (árabe, griego, italiano, portugués, ruso)

- Grupo A, Subgrupo A1.- Escala de técnicos superiores de idiomas
- Grupo A, Subgrupo A2.- Escala de técnicos medios de idiomas
- Grupo C, Subgrupo C1.- Escala de técnicos especialistas de idiomas

Subárea de Edición y Medios Audiovisuales

Especialidad Producción Editorial

- Grupo A, Subgrupo A1.- Escala de técnicos superiores de edición y medios audiovisuales
- Grupo A, Subgrupo A2.- Escala de técnicos medios de edición y medios audiovisuales
- Grupo C, Subgrupo C1.- Escala de técnicos especialistas de edición y medios audiovisuales
- Grupo C, Subgrupo C2.- Escala de oficiales de edición y medios audiovisuales

Especialidad Producción Medios Audiovisuales

- Grupo A, Subgrupo A1.- Escala de técnicos superiores de edición y medios audiovisuales
- Grupo A, Subgrupo A2.- Escala de técnicos medios de edición y medios audiovisuales
- Grupo C, Subgrupo C1.- Escala de técnicos especialistas de edición y medios audiovisuales
- Grupo C, Subgrupo C2.- Escala de oficiales de edición y medios audiovisuales

Especialidad Reprografía y offset

- Grupo C, Subgrupo C1.- Escala de técnicos especialistas de edición y medios audiovisuales
- Grupo C, Subgrupo C2.- Escala de oficiales de edición y medios audiovisuales

Subárea de Prevención y Seguridad

- Grupo A, Subgrupo A1.- Escala de técnicos superiores de prevención y seguridad
- Grupo A, Subgrupo A2.- Escala de técnicos medios de prevención y seguridad
- Grupo C, Subgrupo C1.- Escala de técnicos especialistas de prevención y seguridad
- Grupo C, Subgrupo C2.- Escala de oficiales de prevención y seguridad

Subárea de Gestión Cultural

- Grupo C, Subgrupo C1.-Escala de técnicos especialistas de actividades culturales

- ÁREA DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN Y LABORATORIOS

Subárea de Bibliotecas y Documentación

- Grupo A, Subgrupo A1.-Escala facultativa de archivos y bibliotecas
- Grupo A, Subgrupo A1.-Escala de técnicos superiores de documentación
- Grupo A, Subgrupo A2.-Escala de ayudantes de archivos y bibliotecas
- Grupo C, Subgrupo C1.-Escala de técnicos especialistas de biblioteca
- Grupo C, Subgrupo C1.-Escala de auxiliares de archivos y bibliotecas (a extinguir)
- Grupo C, Subgrupo C2.-Escala de auxiliares de biblioteca

Subárea de OTRI

- Grupo A, Subgrupo A1.- Escala de técnicos superiores de transferencia de la investigación

Subárea de Laboratorios y Talleres

Especialidad Agropecuaria

- Grupo A, Subgrupo A1.- Escala de técnicos superiores de laboratorio y talleres
- Grupo A, Subgrupo A2.- Escala de técnicos medios de laboratorio y talleres
- Grupo C, Subgrupo C1.- Escala de técnicos especialistas de laboratorio y talleres
- Grupo C, Subgrupo C2.- Escala de oficiales de laboratorio y talleres

Especialidad Biomédica

- Grupo A, Subgrupo A1.- Escala de técnicos superiores de laboratorio y talleres
- Grupo A, Subgrupo A2.- Escala de técnicos medios de laboratorio y talleres
- Grupo C, Subgrupo C1.- Escala de técnicos especialistas de laboratorio y talleres
- Grupo C, Subgrupo C2.- Escala de oficiales de laboratorio y talleres

Especialidad Electricidad

- Grupo A, Subgrupo A1.- Escala de técnicos superiores de laboratorio y talleres
- Grupo A, Subgrupo A2.- Escala de técnicos medios de laboratorio y talleres
- Grupo C, Subgrupo C1.- Escala de técnicos especialistas de laboratorio y talleres
- Grupo C, Subgrupo C2.- Escala de oficiales de laboratorio y talleres

Especialidad Electrónica y Comunicaciones

- Grupo A, Subgrupo A1.- Escala de técnicos superiores de laboratorio y talleres
- Grupo A, Subgrupo A2.- Escala de técnicos medios de laboratorio y talleres
- Grupo C, Subgrupo C1.- Escala de técnicos especialistas de laboratorio y talleres
- Grupo C, Subgrupo C2.- Escala de oficiales de laboratorio y talleres

Especialidad Mecánica

Grupo A, Subgrupo A1.- Escala de técnicos superiores de laboratorio y talleres
Grupo A, Subgrupo A2.- Escala de técnicos medios de laboratorio y talleres
Grupo C, Subgrupo C1.- Escala de técnicos especialistas de laboratorio y talleres
Grupo C, Subgrupo C2.- Escala de oficiales de laboratorio y talleres

Especialidad Química

Grupo A, Subgrupo A1.- Escala de técnicos superiores de laboratorio y talleres
Grupo A, Subgrupo A2.- Escala de técnicos medios de laboratorio y talleres
Grupo C, Subgrupo C1.- Escala de técnicos especialistas de laboratorio y talleres
Grupo C, Subgrupo C2.- Escala de oficiales de laboratorio y talleres

Especialidad Química-Biomédica

Grupo A, Subgrupo A1.- Escala de técnicos superiores de laboratorio y talleres
Grupo A, Subgrupo A2.- Escala de técnicos medios de laboratorio y talleres
Grupo C, Subgrupo C1.- Escala de técnicos especialistas de laboratorio y talleres
Grupo C, Subgrupo C2.- Escala de oficiales de laboratorio y talleres

Especialidad Veterinaria

Grupo A, Subgrupo A1.-Escala de técnicos superiores de laboratorio y talleres

Especialidad Otras especialidades

Grupo A, Subgrupo A1.- Escala de técnicos superiores de laboratorio y talleres
Grupo A, Subgrupo A2.- Escala de técnicos medios de laboratorio y talleres
Grupo C, Subgrupo C1.- Escala de técnicos especialistas de laboratorio y talleres
Grupo C, Subgrupo C2.- Escala de oficiales de laboratorio y talleres

=====

**ANEXO III
AGRUPACIÓN POR FAMILIAS PROFESIONALES
DE LAS ESCALAS PROPIAS**

ESCALAS PROPIAS DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

AGRUPACIÓN POR FAMILIAS PROFESIONALES

		FAMILIA				
GRUPO A: SUBGRUPO A1						
Escala de Funcionarios Superiores. Área de Administración y Servicios						
ESCALAS DE FUNCIONARIOS SUPERIORES	1	A01	00	ADG	Escala de Técnicos de la Universidad	
	2	A01	00	-	Escala de Letrados del Servicio Jurídico	
	<i>Escala de Funcionarios Superiores. Área Técnica</i>					
	2	A02	00	IFC	Escala de Técnicos Superiores de Informática	
	2	A03	00	AFD	Escala de Técnicos Superiores de Educación Física	
	2	A04	11	-	Escala de Técnicos Superiores de Idiomas. Especialidad Inglés	
	2	A04	12	-	Escala de Técnicos Superiores de Idiomas. Francés	
	2	A04	13	-	Escala de Técnicos Superiores de Idiomas. Alemán	
	2	A04	14	-	Escala de Técnicos Superiores de Idiomas. Otros (Arabe, Griego, Italiano, Portugués, Ruso)	
	2	A05	16	ARG	Escala de Técnicos Superiores de Edición y Medios Audiovisuales. Producción Editorial	
	2	A05	17	IMS	Escala de Técnicos Superiores de Edición y Medios Audiovisuales. Producción Medios Audiovisuales	
	2	A06	00	SEA	Escala de Técnicos Superiores de Prevención y Seguridad	
	2	A07	03	-	Escala de Técnicos Superiores de Ingeniería y Arquitectura. Especialidad Ingeniería	
	2	A07	04	EOC	Escala de Técnicos Superiores de Ingeniería y Arquitectura. Especialidad Arquitectura	
	2	A07	21	IMA	Escala de Técnicos Superiores de Ingeniería y Arquitectura. Especialidad Mantenimiento General	
	<i>Escala de Funcionarios Superiores. Área Apoyo a Docencia e Investigación</i>					
	3	A08	00	-	Escala Facultativa de Archivos y Bibliotecas	
3	A09	00	-	Escala de Técnicos Superiores en Documentación		
3	A10	31	AGA	Escala de Técnicos Superiores de Laboratorio y Talleres. Especialidad Agropecuaria		
3	A10	32	SAN	Escala de Técnicos Superiores de Laboratorio y Talleres. Especialidad Biomédica		
3	A10	33	IMA - ELE	Escala de Técnicos Superiores de Laboratorio y Talleres. Especialidad Electricidad		
3	A10	34	IFC - ELE	Escala de Técnicos Superiores de Laboratorio y Talleres. Especialidad Electrónica y Comunicaciones		
3	A10	35	IMA	Escala de Técnicos Superiores de Laboratorio y Talleres. Especialidad Mecánica		
3	A10	36	QUI	Escala de Técnicos Superiores de Laboratorio y Talleres. Especialidad Química		
3	A10	37	QUI - SAN	Escala de Técnicos Superiores de Laboratorio y Talleres. Especialidad Química-Biomédica		
3	A10	38	SAN	Escala de Técnicos Superiores de Laboratorio y Talleres. Especialidad Veterinaria		
3	A10	39	-	Escala de Técnicos Superiores de Laboratorio y Talleres. Especialidad Resto de especialidades		
3	A11	00	-	Escala de Técnicos Superiores de Transferencia de la Investigación		
GRUPO A: SUBGRUPO A2						
Escala de Funcionarios Técnicos. Área de Administración y Servicios						
ESCALAS DE FUNCIONARIOS TÉCNICOS	1	B01	00	ADG	Escala de Gestión	
	<i>Escala de Funcionarios Medios. Área Técnica</i>					
	2	B02	00	IFC	Escala de Técnicos Medios de Informática	
	2	B03	00	AFD	Escala de Técnicos Medios de Educación Física	
	2	B04	11	-	Escala de Técnicos Medios de Idiomas. Especialidad Inglés	
	2	B04	12	-	Escala de Técnicos Medios de Idiomas. Francés	
	2	B04	13	-	Escala de Técnicos Medios de Idiomas. Alemán	
	2	B04	14	-	Escala de Técnicos Medios de Idiomas. Otros (Arabe, Griego, Italiano, Portugués, Ruso)	
	2	B05	16	ARG	Escala de Técnicos Medios de Edición y Medios Audiovisuales. Producción Editorial	
	2	B05	17	IMS	Escala de Técnicos Medios de Edición y Medios Audiovisuales. Producción Medios Audiovisuales	
	2	B06	00	SEA	Escala de Técnicos Medios de Prevención y Seguridad	
	2	B07	03	-	Escala de Técnicos Medios de Ingeniería y Arquitectura. Especialidad Ingeniería	
	2	B07	04	EOC	Escala de Técnicos Medios de Ingeniería y Arquitectura. Especialidad Arquitectura	
	2	B07	21	IMA	Escala de Técnicos Medios de Ingeniería y Arquitectura. Especialidad Mantenimiento General	
	<i>Escala de Funcionarios Medios. Área Apoyo a Docencia e Investigación</i>					
	3	B08	00	-	Escala de Ayudantes de Archivos y Bibliotecas	
	3	B10	31	AGA	Escala de Técnicos Medios de Laboratorio y Talleres. Especialidad Agropecuaria	
	3	B10	32	SAN	Escala de Técnicos Medios de Laboratorio y Talleres. Especialidad Biomédica	
	3	B10	33	IMA - ELE	Escala de Técnicos Medios de Laboratorio y Talleres. Especialidad Electricidad	
	3	B10	34	IFC - ELE	Escala de Técnicos Medios de Laboratorio y Talleres. Especialidad Electrónica y Comunicaciones	
	3	B10	35	IMA - FME	Escala de Técnicos Medios de Laboratorio y Talleres. Especialidad Mecánica	
	3	B10	36	QUI	Escala de Técnicos Medios de Laboratorio y Talleres. Especialidad Química	
	3	B10	37	QUI - SAN	Escala de Técnicos Medios de Laboratorio y Talleres. Especialidad Química-Biomédica	
	3	B10	38	SAN	Escala de Técnicos Medios de Laboratorio y Talleres. Especialidad Veterinaria	
	3	B10	39	-	Escala de Técnicos Medios de Laboratorio y Talleres. Especialidad Resto de especialidades	
	GRUPO C: SUBGRUPO C1					
	Escala de Funcionarios Especialistas. Área de Administración y Servicios					
	ESCALAS DE FUNCIONARIOS ESPECIALISTAS	1	C01	00	ADG	Escala Administrativa de la Universidad de Zaragoza
		1	C12	01	ASG Y CCMM	Escala de Técnicos Especialistas de Servicios. Servicios Generales
		1	C12	02	TMV	Escala de Técnicos Especialistas de Servicios. Conductores, distribución y reparto
1		C12	07	ASG Y CCMM	Escala de Técnicos Especialistas de Servicios. Residencias y Colegios Mayores	
<i>Escala de Funcionarios Especialistas. Área Técnica</i>						
2		C02	00	IFC ó ELE	Escala de Técnicos Especialistas en Informática	
2		C03	05	AFD	Escala de Técnicos Especialistas de Educación Física. Esp. Animador deportivo	
2		C03	06	AFD	Escala de Técnicos Especialistas de Educación Física. Esp. Instalaciones Deportivas	
2		C04	11	-	Escala de Técnicos Especialistas de Idiomas. Especialidad Inglés	
2		C04	12	-	Escala de Técnicos Especialistas de Idiomas. Francés	
2		C04	13	-	Escala de Técnicos Especialistas de Idiomas. Alemán	
2		C04	14	-	Escala de Técnicos Especialistas de Idiomas. Otros (Arabe, Griego, Italiano, Portugués, Ruso)	
2		C05	16	ARG	Escala de Técnicos Especialistas de Edición y Medios Audiovisuales. Esp. Producción Editorial	
2		C05	17	IMS	Escala de Técnicos Especialistas de Edición y Medios Audiovisuales. Esp. Producción Medios Audiovisuales	
2		C05	18	ARG	Escala de Técnicos Especialistas de Edición y Medios Audiovisuales. Esp. Reprografía y offset	
2		C06	00	SEA	Escala de Técnicos Especialistas de Prevención y Seguridad	
2		C07	22	EOC	Escala de Técnicos Especialistas de Ingeniería y Arquitectura. Especialidad Delineantes	
2		C11	21	IMA	Escala de Técnicos Especialistas de Conservación y Mantenimiento. Esp. Mantenimiento general	
2		C11	23	IMA - ELE	Escala de Técnicos Especialistas de Conservación y Mantenimiento. Esp. Electricidad	
2		C11	24	IMA	Escala de Técnicos Especialistas de Conservación y Mantenimiento. Esp. Albañilería	
2		C11	25	IMA	Escala de Técnicos Especialistas de Conservación y Mantenimiento. Esp. Carpintería y cristalería	
2		C11	26	IMA	Escala de Técnicos Especialistas de Conservación y Mantenimiento. Esp. Cerrajería y soldadura	
2		C11	27	IMA	Escala de Técnicos Especialistas de Conservación y Mantenimiento. Esp. Pintura	
2		C11	28	IMA	Escala de Técnicos Especialistas de Conservación y Mantenimiento. Esp. Fontanería, climatización y electromecánico	
2		C11	29	IMA	Escala de Técnicos Especialistas de Conservación y Mantenimiento. Esp. Jardinería	
2		C13	00	SSC	Escala de Técnicos Especialistas de Actividades Culturales	
2		C14	00	IFC - ELE	Escala de Técnicos Especialistas de Electrónica y Comunicaciones	
<i>Escala de Funcionarios Especialistas. Área apoyo a Docencia e Investigación</i>						
3		C08	00	-	Escala de Técnicos Especialistas de Bibliotecas	
3		C08	00	-	Escala de Auxiliares de Archivos y Bibliotecas (a extinguir)	
3		C10	31	AGA	Escala de Técnicos Especialistas de Laboratorio y Talleres. Especialidad Agropecuaria	
3		C10	32	SAN	Escala de Técnicos Especialistas de Laboratorio y Talleres. Especialidad Biomédica	
3		C10	33	ELE	Escala de Técnicos Especialistas de Laboratorio y Talleres. Especialidad Electricidad	
3		C10	34	IFC - ELE	Escala de Técnicos Especialistas de Laboratorio y Talleres. Especialidad Electrónica y Comunicaciones	

ESCALAS PROPIAS DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

AGRUPACIÓN POR FAMILIAS PROFESIONALES

		FAMILIA			
	3	C10	35	IMA - FME	Escala de Técnicos Especialistas de Laboratorio y Talleres. Especialidad Mecánica
	3	C10	36	QUI	Escala de Técnicos Especialistas de Laboratorio y Talleres. Especialidad Química
	3	C10	37	SAN	Escala de Técnicos Especialistas de Laboratorio y Talleres. Especialidad Química-Biomédica
	3	C10	39		Escala de Técnicos Especialistas de Laboratorio y Talleres. Especialidad Resto de especialidades
GRUPO C: SUBGRUPO C2					
ESCALAS DE FUNCIONARIOS AUXILIARES					
	1	D01	00	ADG	Escala Auxiliar de la Universidad
	1	D12	01	ASG Y CCMM	Escala Auxiliar de Servicios Generales. Servicios Generales
	1	D12	02	TMV	Escala Auxiliar de Servicios Generales. Conductor, Distribución y Reparto
	1	D12	07	ASG Y CCMM	Escala Auxiliar de Servicios Generales. Colegios Mayores
<i>Escala de Funcionarios Auxiliares. Área de Administración y Servicios</i>					
<i>Escala de Funcionarios Auxiliares. Área Técnica</i>					
	2	D03	00	AFD	Escala de Oficiales de Instalaciones Deportivas
	2	D05	16	ARG	Escala de Oficiales de Edición y Medios Audiovisuales. Esp. Producción Editorial
	2	D05	17	IMS	Escala de Oficiales de Edición y Medios Audiovisuales. Esp. Producción Medios Audiovisuales
	2	D05	18	ARG	Escala de Oficiales de Edición y Medios Audiovisuales. Esp. Reprografía y offset
	2	D06	00	SEA	Escala de Oficiales de Prevención y Seguridad
	2	D11	21	IMA	Escala de Oficiales de Conservación y Mantenimiento. Esp. Mantenimiento general
	2	D11	23	IMA - ELE	Escala de Oficiales de Conservación y Mantenimiento. Esp. Electricidad
	2	D11	24	IMA	Escala de Oficiales de Conservación y Mantenimiento. Esp. Albañilería
	2	D11	25	IMA	Escala de Oficiales de Conservación y Mantenimiento. Esp. Carpintería y cristalería
	2	D11	26	IMA	Escala de Oficiales de Conservación y Mantenimiento. Esp. Cerrajería y soldadura
	2	D11	27	IMA	Escala de Oficiales de Conservación y Mantenimiento. Esp. Pintura
	2	D11	28	IMA	Escala de Oficiales de Conservación y Mantenimiento. Esp. Fontanería, climatización y electromecánico
	2	D11	29	IMA	Escala de Oficiales de Conservación y Mantenimiento. Esp. Jardinería
<i>Escala de Funcionarios Auxiliares. Área apoyo a Docencia e Investigación</i>					
	3	D08	00		Escala de Auxiliares de Biblioteca
	3	D10	31	AGA	Escala de Oficiales de Laboratorio y Talleres. Esp. Agropecuaria
	3	D10	32	SAN	Escala de Oficiales de Laboratorio y Talleres. Esp. Biomédica
	3	D10	33	IMA - ELE	Escala de Oficiales de Laboratorio y Talleres. Esp. Electricidad
	3	D10	34	IFC - ELE	Escala de Oficiales de Laboratorio y Talleres. Esp. Electrónica y Comunicaciones
	3	D10	35	IMA - FME	Escala de Oficiales de Laboratorio y Talleres. Esp. Mecánica
	3	D10	36	QUI	Escala de Oficiales de Laboratorio y Talleres. Esp. Química
	3	D10	37	QUI - SAN	Escala de Oficiales de Laboratorio y Talleres. Esp. Química-Biomédica
	3	D10	39		Escala de Oficiales de Laboratorio y Talleres. Resto de especialidades
GRUPO E					
ESCALAS DE FUNCIONARIOS SUBALTERNOS					
	3	E01	00		Escala Subalterna (a extinguir)

CÓDIGO	
AFD	Actividades Físicas y Deportivas
ADG	Administración y Gestión
AGA	Agraria
ARG	Artes Gráficas
ELE	Electricidad y Electrónica
FME	Fabricación Mecánica
IMS	Imagen y Sonido
IFC	Informática y Comunicaciones
IMA	Instalación y Mantenimiento
QUI	Química
SAN	Sanidad
SEA	Seguridad y Medio Ambiente
SSC	Servicios Socioculturales y a la Comunidad

ANEXO II

Asunto: Modificaciones propuestas por UGT al Borrador de Baremos:

Fecha: Wed, 04 Feb 2015 15:25:05 +0100

De: infougt <infougt@unizar.es>

Para: Vicegerencia RR.HH. <vgeadmon@unizar.es>

Modificaciones propuestas por UGT al Borrador de Baremos:

Art.- 2: Sobre el artículo 32 del Pacto Convenio, como ha quedado derogado en parte, proponemos, que la parte que correspondía de los miembros a los sindicatos, sea sustituida como dice el EBEP y normativa DGA, por dos-tres miembros del mismo grupo y especialidad.

Art.- 3: "Los funcionarios de cada cuerpo o escala solo podrán optar a concursar a los puestos de trabajo adscritos a su respectiva área funcional, subárea, especialidad y escala". Proponemos: "pudiendo también concursar en su caso los agrupados en la correspondiente familia profesional".

Art.- 4: Pedimos que todos los funcionarios del mismo grupo y de igual nivel se les aplique solamente la antigüedad para poder trasladarse.

En cuanto a modificación de valoración de titulación académica, proponemos dejarlo como esta, 5 puntos licenciatura y la antigüedad dejarlo en los 25 puntos.

Entrevista y memoria a partir de nivel 22

En el anexo III grupo C plaza 2 C11 29 y 2 D11 29 debemos ampliar la familia a IMA y AGA.

Todo esto queda condicionado a lo que UGT ya propusimos, al principio del trabajo de la comisión de baremos dependiente de la masa del PAS. De que en medio de un partido era muy difícil cambiar los criterios y que solo intentaríamos aplicar lo mínimo necesario para adaptarlo a las leyes y los acuerdos firmados, dejando para más adelante una reforma en profundidad.

También tenemos una duda El sindicato Somos, no pertenece a la mesa, pues no tiene delegados ni es mayoritario en el sector, ni está en la comisión, ¿porque se le manda desde gerencia?, toda la información del grupo de trabajo, cuando aún no tenemos acuerdos firmes.

Un saludo

Sección Sindical UGT Universidad de Zaragoza

Edificio de Servicios

C\ Domingo Miral nº 4

CP 50017 Zaragoza

Teléfono: 976 76 11 67

Extensión: 84 11 67



La aplicación de la Relación de Puestos de Trabajo publicada en el BOA de 03 de junio de 2014 por Resolución de la Universidad de Zaragoza, de 14 de mayo de 2014, implica la amortización algunos puestos de trabajo ocupados por personal interino, además de los previstos en la RPT que fue publicada por Resolución de la Universidad de Zaragoza, de 08 de septiembre de 2006 (BOA de 25 de septiembre) y que había quedado suspendida por Resolución de 03 de abril de 2007 (BOA de 16 de abril) sin que llegara a materializarse.

Como tal situación, dada su especificidad, no viene contemplada en la dinámica de la gestión de las listas de empleo temporal, previa negociación con la representación sindical en la Mesa de PAS, ha sido acordado lo siguiente:

Primero. El personal de carácter interino que haya de verse afectado por la amortización del puesto de trabajo que ocupa y que no le sea de aplicación lo establecido en el artículo 11 de la Resolución de 1 de junio de 2006, de la Universidad de Zaragoza, por la que se regulan los procedimientos de elaboración de listas de espera y su aplicación para cubrir, con carácter temporal por personal no permanente, puestos de trabajo de personal de administración y servicios de esta Universidad (BOA de 9 de junio de 2006), modificada por resolución de 12 de diciembre de 2009 (BOA de 1 de febrero de 2010) y modificaciones posteriores, pasará a integrar la lista de espera de la respectiva escala en el último lugar.

Segundo. En caso de no existir lista de espera para la correspondiente escala o que el puesto implicado tuviera una específica y singular, y por tanto, la propia amortización determinara la imposibilidad de adscribir a esa misma escala ningún otro puesto de trabajo, la persona involucrada pasaría a integrar la última posición la lista de la escala con la que el desempeño del puesto de trabajo amortizado guarde mayor afinidad.

Zaragoza, 28 de noviembre de 2014

La Gerente

María Isabel Luengo Gascón