



ACTA DE LA REUNIÓN CELEBRADA EL DIA 5 DE JULIO DE 2022, POR LA COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO Y DEL PACTO-CONVENIO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

ASISTENTES:

PARTE SOCIAL

- D. Alberto Cabeza Nuez(CCOO)
Dª Silvia Andrés Blasco(CCOO)
D. Alberto Novellón Ezquiaga(CGT)
D. Eduardo Blanco Aglio (CGT)
Dª Ana María Tello García (UGT)
D. Miguel Hernández Blasco (UGT)
D. Juan Manuel Germes Andrés (UGT)

PARTE SOCIAL INVITADA

- D. José Antonio González Martínez (SOMOS)
Dª María Carmen Arilla Esteban (SOMOS)
D. Felipe Nieva López (SOMOS)

UNIVERSIDAD

- D. Alberto Gil Costa (Gerente)
D. Ángel Pascual Sanz (VGRRHH)
D. Francisco Palomar Ramón (S. Jurídico)

UNIVERSIDAD (PARTE INVITADA)

- D. Juan García Blasco (Adjunto al Rector para la Reforma Universitaria, Coordinación Normativa y Desarrollo de la Negociación Colectiva)
D. Manuel González Labrada (Profesor Titular Dpto. Derecho de la Empresa)

SECRETARIA

- Dª. Rosa María Camarena Grau

En la Sala Pedro Cerbuna del Edificio Paraninfo de la Universidad de Zaragoza, a las 12:00 horas, bajo la presidencia del Sr. Gerente, se reúnen los miembros de la C.I.V.E.A., al margen relacionados, para tratar los asuntos que constan en el orden del día de la convocatoria.

ORDEN DEL DIA:

- 1. Inaplicación del Pacto/Convenio del PAS, en concreto en su artículo 96.3, apartados 2) y 3).
2. Ruegos y preguntas.

ACTUACIONES Y ACUERDOS

Se informa a los asistentes que a petición sindical se convoca a la CIVEA para exponer la visión sobre las medidas previstas en los artículos del Pacto/Convenio del PAS mencionados en el orden del día.

A continuación, se comienza a abordar los puntos del orden del día a la vez que se insta a la parte social a intervenir en ruegos y preguntas.

En primer lugar, interviene UGT argumentando que la Instrucción del Gerente, por delegación del Rector, sobre el premio de jubilación y la jubilación anticipada incentivada prevista en el Convenio/Pacto del personal de administración y servicios de 14 de junio de 2022, es un incumplimiento del Pacto y solicitan que se paguen como se venía haciendo hasta ahora. Dicho incumplimiento se debe a que dicha instrucción se ha dictado sin seguir los cauces adecuados que hubieran sido el llevarla previamente a la CIVEA o a la MESA.

SOMOS avala y comparte el planteamiento presentado por UGT de que existe una inaplicación de convenio con carácter retroactivo, sin seguir el procedimiento establecido para poder interpretar el Pacto o Convenio y piden restituir la normalidad con respecto al momento anterior a la instrucción y

Copia auténtica de documento firmado digitalmente. Puede verificar su autenticidad en http://valide.unizar.es/csv/a4be23ec37fcb4cf8d630563afb4adb2

Table with 4 columns: CSV ID, Organismo, Cargo/Rol, Fecha, and a QR code.



comenzar desde otro punto que sea necesario. Desde la representación sindical están abiertos a una negociación que respete los derechos, el convenio y busque alternativas.

El Gerente, a continuación, expone que la CIVEA tiene naturaleza interpretativa y que se hace un análisis del Pacto/Convenio a la luz de las sentencias que están encima de la mesa. En cuanto al tema de dónde estamos y por qué se explicó en Mesa de PAS, como primeros interlocutores de la medida. En ningún sitio del articulado del Pacto se dice de forma expresa que se pague de oficio el premio por jubilación o la jubilación anticipada incentivada. La instrucción se debe al informe jurídico que interpreta las sentencias casacionales existentes, que van más allá del hecho evaluado en la sentencia concreta que sería la administración local.

Hoy, lo que tenemos es que el premio por jubilación y la jubilación anticipada incentivada es rogada y se están buscando argumentos para salvar esta situación si es que jurídicamente es posible. La respuesta a largo plazo será la de retomar una negociación para reorientar la acción social de una manera que jurídicamente no sea interpretada como una retribución económica que es lo que el Tribunal Supremo y el Tribunal de Cuentas interpreta. El Supremo cambia de criterio en 2018, pues había avalado estas retribuciones anteriormente, pero en 2018 inicia una serie de sentencias que avalan la situación a día de hoy.

Se ha solicitado informe a la Abogacía del Estado para valorar el informe del Servicio Jurídico y ver su punto de vista, que por propia naturaleza es más amplio.

La medida es unilateral porque es a la Gerencia a la que le corresponde el ordenamiento del pago y no se la puede jugar por causa penal. Es el papel más ingrato que le está tocando asumir a esta Gerencia pero lo que se tiene claro es que no puede ser de otra forma a día de hoy. El problema no es económico, insiste, sino jurídico, y el hecho de que el Gerente tenga la competencia del ordenamiento del pago es lo que provoca que estemos en esta situación.

Se desconoce si la solución será en un sentido o en otro, pero se procura ser recto en el cumplimiento del ordenamiento jurídico.

Posteriormente interviene el Director del Servicio Jurídico. Cree que la mejor manera para solucionar el problema es conocer las causas y sobre todo el origen. El artículo 2 de la LOU dice hasta dónde llega la autonomía universitaria y no pueden hacer lo que quieran, entre sus competencias no está el régimen retributivo de su personal, sí su selección. A partir de 2018 el Tribunal Supremo dice que estos premios son retribuciones y explica por qué, no es una medida asistencial, es una retribución. Los acuerdos carecen de eficacia, el dinero es público y dado que la administración no está capacitada, puede conllevar responsabilidad penal.

En la Politécnica de Barcelona tienen también un asunto en casación, ya hay un auto y parece que irá en el mismo sentido.

La negociación no lo puede todo en la administración pública y si se considera que algo es ilegal, está en su derecho el acudir a los tribunales.

Sólo se ha dicho que ya no se reconoce de oficio, como las vacaciones que no se reconocen de oficio, hay que solicitarlas. El Pacto que cuenta con 22 años, que es pre LOU, está obsoleto y es inaplicable. Como norma jurídica el Pacto está en el suelo, existe una jerarquía normativa y hay multitud de normas que le afectan por encima. Creer que todo lo que dice el Pacto es palabra de dios es un error, como hemos podido comprobar con la promoción interna 18/20.

Cree que la solución jurídica es la adecuada e insta de forma directa a la parte social a que manifiesten si tuvieran la responsabilidad de firmar esos pagos, si les daría igual o se pondrían de perfil. Y aquí es lo que han aconsejado. Si se han equivocado, mejor para todos.

Precisa, asimismo, que está dispuesto a responder a todo lo que él pueda sobre las dudas que pueda haber.



a4be23ec37fcb4cf8d630563afb4adb2

Copia auténtica de documento firmado digitalmente. Puede verificar su autenticidad en <http://valide.unizar.es/csv/a4be23ec37fcb4cf8d630563afb4adb2>

CSV: a4be23ec37fcb4cf8d630563afb4adb2	Organismo: Universidad de Zaragoza	Página: 2 / 7	
Firmado electrónicamente por	Cargo o Rol	Fecha	
ROSA MARIA CAMARENA GRAU	Secretaria	26/07/2022 08:34:00	
ALBERTO GIL COSTA	Gerente	26/07/2022 08:46:00	
ALBERTO CABEZA NUEZ	CCOO	26/07/2022 09:22:00	
MIGUEL HERNÁNDEZ BLASCO	U.G.T.	26/07/2022 10:12:00	
LUIS ALBERTO NOVELLON EZQUIAGA	C.G.T.	27/07/2022 13:24:00	



El Adjunto al Rector para la Reforma Universitaria, Coordinación Normativa y Desarrollo de la Negociación Colectiva interviene, poniendo de manifiesto que se está hablando de un problema jurídico de mucha magnitud que implica a todos y que, si tiene solución, requiere tiempo y estudio. Indica que en esta comisión poco más se puede hacer, porque no se plantea por la parte social la interpretación de un concepto, sino que se revoque la instrucción y esto, con el informe jurídico, no es posible. Afirma que no es posible que hoy el Gerente libre pagos para esta materia y hay un cuestionamiento serio de legalidad, añadiendo que es un problema jurídico de mucha magnitud y hay que actuar con prudencia.

Por CCOO, hace uso de la palabra Alberto Cabeza indicando que va a ser muy breve. Destaca que después del panorama catastrófico planteado sólo cabe pensar que el resto de Gerentes de universidades son unos irresponsables. Indica que la UPV ha decidido buscar un nuevo modelo de premio, por otra vía, pero hasta ese momento sigue vigente el modelo. En algunas Universidades no cobra el premio el personal funcionario, en otras lo cobran los dos, funcionarios y laborales y pregunta por qué otras universidades no están en ello.

También Interviene Silvia Andrés Blasco, por CCOO, con las siguientes cuestiones: ¿quiénes lo han solicitado? ¿Desde que lo han pedido hasta que se resuelva, habría algún problema? ¿Qué tiempo se considera silencio?

Responde el Director del Servicio Jurídico que sería el Rector el que contestaría y el plazo sería de un mes.

El Gerente matiza que sería silencio, pero la Universidad de Zaragoza tiene obligación de responder, aunque sea en posterior plazo.

El Director del Servicio Jurídico expone que se parte de otro error, de derechos consolidados cuando consolidados los tienen los que lo han cobrado y los demás tenemos expectativas de derechos, no un derecho adquirido.

Por UGT interviene Miguel Hernández Blasco indicando que la Universidad de Salamanca ha firmado un acuerdo para el premio en 2022. También reclama por qué no se ha llevado a la Mesa para buscar una solución, así como que tampoco entienden en qué cambia si se otorga de oficio o se da tras la solicitud. Concluye diciendo que creen que es una voluntad política de este Rector.

SOMOS expone que no entran a valorar la actitud ni la personalidad del Gerente, que está en el ojo del huracán y entiende que la responsabilidad de estas decisiones corresponde al Rector. Los argumentos jurídicos son reiterados, ya los conocen, pero consideran que ahora es negociación colectiva y les gustaría que se llevara a la negociación colectiva, la cual tiene que ver con la forma de concretar una voluntad y quieren que se concrete cuál es la voluntad. Ellos tan solo transmiten cuál es la voluntad de la plantilla. Si estamos ante un problema jurídico, creen que alguna solución tendrá. Quieren saber cuál es la voluntad de la UZ, si es la de que se reconozcan los derechos. Creen que hay que buscar una fórmula, rebajar la tensión y buscar una solución en el mejor clima posible. Consideran que la solución es anular la instrucción y empezar a negociar, buscar una alternativa, ¿Quién me va a condenar cuando estoy preguntando, buscando una solución, etc.? Sobre si son o no derechos devengados, creemos que todos los años venimos devengando ese derecho, así es, en alusión directa al Director del Servicio Jurídico. Afirman que lo que no hay quién entienda es que tengamos un proceso de negociación abierto y antes de culminarlo rompamos el Convenio/Pacto.



a4be23ec37fcb4cf8d630563afb4adb2

Copia auténtica de documento firmado digitalmente. Puede verificar su autenticidad en <http://valide.unizar.es/csv/a4be23ec37fcb4cf8d630563afb4adb2>

CSV: a4be23ec37fcb4cf8d630563afb4adb2	Organismo: Universidad de Zaragoza	Página: 3 / 7	
Firmado electrónicamente por	Cargo o Rol	Fecha	
ROSA MARIA CAMARENA GRAU	Secretaria	26/07/2022 08:34:00	
ALBERTO GIL COSTA	Gerente	26/07/2022 08:46:00	
ALBERTO CABEZA NUEZ	CCOO	26/07/2022 09:22:00	
MIGUEL HERNÁNDEZ BLASCO	U.G.T.	26/07/2022 10:12:00	
LUIS ALBERTO NOVELLON EZQUIAGA	C.G.T.	27/07/2022 13:24:00	



Ponen en cuestión el procedimiento y la voluntad, si no es cuestión de dinero es buena noticia. Se puede decir a la plantilla que no es un problema de dinero y que se van a buscar los fondos para garantizarlo.

CGT interviene y quiere saber algún detalle sobre la eficacia directa de las sentencias, desde cuándo el Gerente está actuando ilegalmente. Las sentencias tienen fuerza para las partes no para alguien que pasa por la calle. Pero en lo que respecta a la CIVEA cree que la instrucción violenta el Convenio/Pacto pues del artículo del Pacto no se deduce que tenga que ser rogado. Considera que, en una CIVEA, cuando no hay acuerdo, lo que se hace es abrir una comisión negociadora. Por ello la solución, si no se llega al acuerdo en el 96.3, es abrir una comisión negociadora.

El Gerente, en alusión a lo comentado sobre qué hacen al respecto otras Universidades, dice que no va a entrar a juzgar al resto de universidades. Afirma que, según la sectorial de Gerentes de la CRUE, en estos momentos existen 10 universidades que carecen de soporte jurídico para mantener el premio, tan sólo una catalana tiene algún argumento y el resto estamos todas en el punto de mira de los extremos del Tribunal Supremo.

En lo que respecta a qué ocurre con todo lo anterior, contesta que espera que no le sugiera que haya una causa de nulidad. Se ha tomado esta decisión cuando se ha tenido conocimiento jurídico del alcance por el informe del Servicio Jurídico de 30 de mayo de 2022. También hay que tener en cuenta el 1% que marca el tope del Pacto. Sería objeto de negociación cuando la competencia de ordenación del gasto estuviera también en esta Mesa, pero como no es así, no cabe otra que establecer la medida cautelar, ante la incertidumbre entre el régimen funcional y el laboral.

Por supuesto que sí a negociar, pero estamos en el ahora. Cómo llegar a medidas que no sean retributivas será el futuro, pero necesitamos tener una respuesta presente.

El Adjunto al Rector para la Reforma Universitaria, Coordinación Normativa y Desarrollo de la Negociación Colectiva matiza que él no ha dicho catastrofista, que eso lo ha dicho CCOO. Se busca dar una respuesta satisfactoria al presente. Estamos estudiando, dentro de los límites, qué pasa con el acuerdo colectivo y la jurisprudencia del TS, y la negociación colectiva. Pero necesitamos creernos que lo que se acuerde tiene seguridad jurídica para los destinatarios. En eso estamos, sólo que tenemos obstáculos jurídicos que no se resuelven fácilmente. La instrucción no va en contra del Convenio/Pacto. En la CIVEA, ahora, no nos ponemos de acuerdo, porque la instrucción, dicen los sindicatos que conculca el Convenio/Pacto, y nosotros creemos que no, que es obra de un buen gestor público.

El Gerente manifiesta que no hay voluntad política de estar aquí, ni de convertirse en el objetivo de los sindicatos, no es cómodo, ni voluntad del Consejo de Dirección, estar en esta posición.

José Antonio González, de SOMOS, expone lo siguiente: estamos aterrizando ahora un poco porque en la MESA, cuando se informa, se dice que se va a suspender el premio, por prudencia, etc., pero ahora se dice que no tiene soporte legal y tenemos que poner alternativas. Ya se va centrando pues la postura, y no se está viendo que el Consejo de Dirección sea consciente del problema laboral que este procedimiento ha causado y le gustaría que fuera consciente, hay un malestar brutal de la plantilla, es una quiebra de la relación laboral. El PAS está diciendo que se han roto las reglas del juego y no van a jugar. Pide que se intente reconducir, pero que, si esto no se restituye, no van a jugar. El Gerente es inteligente y flexible y este es un momento para poner ese valor en funcionamiento. Podrían reconducir esta medida si es que no la habían dimensionado bien. Pide que se envíe un mensaje a la plantilla de que están buscando una solución y la van a encontrar, para que el Gerente no se juegue el patrimonio y el cuello. La forma de reconducir no tiene soporte legal y desde ya van a buscar alternativa, pero

Copia auténtica de documento firmado digitalmente. Puede verificar su autenticidad en <http://valide.unizar.es/csv/a4be23ec37fcb4cf8d630563afb4adb2>

CSV: a4be23ec37fcb4cf8d630563afb4adb2	Organismo: Universidad de Zaragoza	Página: 4 / 7	
Firmado electrónicamente por	Cargo o Rol	Fecha	
ROSA MARIA CAMARENA GRAU	Secretaria	26/07/2022 08:34:00	
ALBERTO GIL COSTA	Gerente	26/07/2022 08:46:00	
ALBERTO CABEZA NUEZ	CCOO	26/07/2022 09:22:00	
MIGUEL HERNÁNDEZ BLASCO	U.G.T.	26/07/2022 10:12:00	
LUIS ALBERTO NOVELLON EZQUIAGA	C.G.T.	27/07/2022 13:24:00	



mientras se busca, se tiene que reconocer el derecho de la gente y los que se jubilaron el 11 de julio, antes de la instrucción, que reciban el premio. Dirán: a sabiendas de que no tenían ninguna solución jurídica lo van a preguntar.

Insta a que la Gerencia estudie la posibilidad de anular la instrucción y reconocer el derecho hasta que se inicie una negociación, hasta que se encuentre una alternativa.

El Adjunto al Rector para la Reforma Universitaria, Coordinación Normativa y Desarrollo de la Negociación Colectiva recuerda que ha dicho un montón de veces que se está trabajando para una solución satisfactoria, pero satisfactoria para todos.

El Director del Servicio Jurídico dice que hay muchas cosas desfasadas y se las va a ahorrar. Quiere dejar claro que se lo han preguntado ahora, que no es culpa suya. Presume de honestidad, aunque se pueda equivocar como el que más. Argumenta que vivimos en un país plurinacional y hay tanta legislación como comunidades autónomas. El Supremo dice que esto tiene que tener cobertura legal y hay comunidades autónomas que sí lo tienen. La ley andaluza lo permite, como la madrileña hasta que el año 12 o 13... En Aragón no se tienen previstos estos premios. Se dirige a ellos diciendo: como buenos sindicalistas que sois, sólo os recuerdo una cosa: la negociación en la AAPP prohíbe taxativamente negociar en materias de reserva de ley y esta materia, la retributiva, está sometida a la ley, o hay una regulación autonómica o esto está abocado al fracaso. La negociación colectiva, extraordinaria, pero hay materias en las que no se puede negociar. Cláusulas suelos: cuando el TS dice sobre los gastos o sobre la cláusula suelo, eso es exportable a todos los demás supuestos. El Pacto tampoco dice que se reconocerá de oficio.

UGT pregunta en qué cambia que se pida o que se dé de oficio, si se piensa pagar.

Contesta a UGT el Director del Servicio Jurídico lo siguiente: si tú efectúas la petición, la UZ tiene todos los medios del mundo para obtener un soporte adecuado a su petición. Es una garantía, se da la oportunidad a la persona para ejercer un derecho.

El Gerente pone de manifiesto que, aunque se anulara la instrucción, ni Control Interno ni el Servicio de PAS y Nóminas actuarían de otra forma, es de suponer. El alcance podría llegar también a los funcionarios que la tramitan, desde un punto de vista penal.

UGT hace referencia a que el Pacto dice, "percibirá" y hace constar que lo más preocupante es lo que ha dicho el Director del Servicio Jurídico, ha hablado de "expectativa de derecho". La gente estaba esperando esto trabajado día a día, el conflicto es muy gordo y la gente no entiende de sentencias del TS. La gente piensa que le han echado mano a la cartera. La voluntad es reconocer ese derecho, otra cosa es que se negocie si se pasa del 1%, etc.

El Gerente contesta a UGT que somos funcionarios todos y que hagamos un alegato de que una sentencia no sepa ser leída por funcionarios, no vale.

El Adjunto al Rector para la Reforma Universitaria, Coordinación Normativa y Desarrollo de la Negociación Colectiva dice que es comprensible la postura sindical, pero es un problema jurídico y los problemas jurídicos se resuelven en sede judicial.

CGT indica que entiende que de la lectura del pacto en la que pone "percibirá" se entiende que es un hecho automático, es en el momento. Reconocer eso sería fundamental para seguir hablando. Por tanto, se está incumpliendo el Pacto. Por las consultas que les han hecho a su sindicato, no está claro

Copia auténtica de documento firmado digitalmente. Puede verificar su autenticidad en <http://valide.unizar.es/csv/a4be23ec37fcb4cf8d630563afb4adb2>

CSV: a4be23ec37fcb4cf8d630563afb4adb2	Organismo: Universidad de Zaragoza	Página: 5 / 7	
Firmado electrónicamente por	Cargo o Rol	Fecha	
ROSA MARIA CAMARENA GRAU	Secretaria	26/07/2022 08:34:00	
ALBERTO GIL COSTA	Gerente	26/07/2022 08:46:00	
ALBERTO CABEZA NUEZ	CCOO	26/07/2022 09:22:00	
MIGUEL HERNÁNDEZ BLASCO	U.G.T.	26/07/2022 10:12:00	
LUIS ALBERTO NOVELLON EZQUIAGA	C.G.T.	27/07/2022 13:24:00	



que el procedimiento de oficio signifique que vaya a haber una actuación de oficio por parte de la fiscalía.

El Vicegerente de Recursos Humanos hablando de buscar soluciones y como se hizo saber el mismo día que se comunicó la inmediatez de la Instrucción, pregunta a la parte social si puede aportar informes jurídicos que apoyen la medida, porque hasta ahora solo ha oído que abogados y asesores dicen que no hay problema en proceder al pago del premio, pero pregunta dónde están esos informes. La parte social hace la misma pregunta en referencia a los informes de la Universidad a lo que el Vicegerente de Recursos Humanos contesta que el autor del informe existe, es el Director del Servicio Jurídico que está presente y él mismo es el que lo ha emitido.

El Director del Servicio Jurídico, en relación a lo que decía Eduardo Blanco dice lo siguiente: Imperativos: "percibirá". El artículo 63 del Pacto dice "serán de un mes" ¿y no hay que pedir las?

CGT dice que no vale el ejemplo porque las vacaciones relativas al cierre energético no hay que pedir las, sólo las que hay que elegir fechas.

Tras la breve interrupción, el Director del Servicio Jurídico continúa diciendo: donde la ley no distingue, ambas cuestiones son legales, reconocerlo de oficio y que sea rogado. Respecto a los informes y las sentencias, lo de que el Supremo cambie de idea, en el año 2013 dijo lo contrario, que eran medidas asistenciales, en la D.A.21 de la ley. Por qué ahora dice lo contrario, según el auto reciente de la universidad catalana, reforzar la doctrina existente en que el premio es un concepto retributivo. La sentencia del 13 tuvo un pronunciamiento y la del 18 lleva media docena.

Alberto Novellón, de CGT, dice que la percepción de la plantilla es que desde hace tiempo se quiere acabar con el premio de jubilación y hay un desacuerdo en el artículo del Pacto y pregunta qué viene ahora.

Interviene el Gerente diciendo que no hay seguridad al cien por cien en el ámbito del derecho, no había seguridad antes y probablemente ahora tampoco la haya. Confiamos en que, una vez recabado el informe jurídico, podamos proponer alguna solución en tanto se emplaza a una nueva negociación de la acción social en el Pacto/Convenio, pero a día de hoy, podría ocurrir que nos veamos abocados a responder negativamente a las solicitudes que están pendientes. En ese caso, el que quiera puede acudir a los tribunales. Mientras tanto la Gerencia ha decidido que sea rogado.

CGT afirma que esto es una comisión paritaria. La parte social considera que la cuestión debatida supone la inaplicación del convenio. La Administración entiende que no. CGT pregunta qué es lo que viene ahora y entiende que debería abrirse una negociación para resolver el desacuerdo.

El Adjunto al Rector para la Reforma Universitaria, Coordinación Normativa y Desarrollo de la Negociación Colectiva afirma que se ha terminado en desacuerdo, no se sabe qué es lo siguiente, se está estudiando y se necesita tiempo. En cuanto a lo que se está haciendo ahora, y muy a gusto, es trabajar para armarnos bien.

SOMOS concluye, a efectos de que conste en acta, que ya está todo dicho. Su posición es que considera que la instrucción supone una inaplicación del Convenio/Pacto. Plantea a la Gerencia que se anule esa instrucción y propone que se haga una revisión del convenio en función de las fórmulas que se están buscando y que podremos buscar. Por ejemplo, una ley de la comunidad autónoma.



a4be23ec37fcb4cf8d630563afb4adb2

Copia auténtica de documento firmado digitalmente. Puede verificar su autenticidad en <http://valide.unizar.es/csv/a4be23ec37fcb4cf8d630563afb4adb2>

CSV: a4be23ec37fcb4cf8d630563afb4adb2	Organismo: Universidad de Zaragoza	Página: 6 / 7	
Firmado electrónicamente por	Cargo o Rol	Fecha	
ROSA MARIA CAMARENA GRAU	Secretaria	26/07/2022 08:34:00	
ALBERTO GIL COSTA	Gerente	26/07/2022 08:46:00	
ALBERTO CABEZA NUEZ	CCOO	26/07/2022 09:22:00	
MIGUEL HERNÁNDEZ BLASCO	U.G.T.	26/07/2022 10:12:00	
LUIS ALBERTO NOVELLON EZQUIAGA	C.G.T.	27/07/2022 13:24:00	



Se suman el resto de miembros de la parte social a lo que dice SOMOS y se considera que es unánime desde el punto de vista de la parte social.

UGT hace la siguiente observación, que la parte social entendía que se debía hacer de oficio, la Gerencia ya ha dicho que no y la duda es sobre la voluntad y menciona que el programa rectoral ya decía que lo iba a modificar.

El Gerente contesta a la observación de UGT indicando que cuándo se ha dicho eso en el programa del Rector.

CGT contesta que en el texto de inicio de negociación del Convenio/Pacto.

El Adjunto al Rector para la Reforma Universitaria, Coordinación Normativa y Desarrollo de la Negociación Colectiva señala que se hablaba de revisión, no de eliminación y que en absoluto, en la *mens* de quien elaboró el programa estaba eso, pero ahora se han encontrado unas circunstancias que les complican la vida.

El Gerente mantiene que en el programa del Rector no se habla de premio en ningún momento.

UGT tiene una duda para el Director del Servicio jurídico, la de si todos los complementos que se han ido creando son legales.

El Director del Servicio Jurídico expone que el mundo funcionarial y el laboral son diferentes. Todos los complementos que tengan relación con el mundo laboral están al margen de los estatutos y quedan a la libertad de las partes. Porque, ¿la estructura salarial está en el estatuto?, no. Pero el resto, aunque no se haya recurrido no quiere decir que sea legal. Cada día hay 20 o 25 mil resoluciones ilegales de la Administración y el hecho de que se sigan aplicando no le da carta de naturaleza.

El Adjunto al Rector para la Reforma Universitaria, Coordinación Normativa y Desarrollo de la Negociación Colectiva explica que el EBEP dice que serán materia de negociación las siguientes materias: ...retribuciones "complementarias".

UGT concluye diciendo que si por esta vía existe la posibilidad de pactar una retribución complementaria, que se haga así.

Se toma nota de los miembros que van a firmar el acta de forma electrónica, considerándose aprobada ésta a la fecha de la firma.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 13:52 horas del día 5 de julio de 2022, de lo que como Secretaria doy fe.

Firmado electrónicamente y con autenticidad contrastable según el artículo 27.3.c) de la Ley 39/2015

Copia auténtica de documento firmado digitalmente. Puede verificar su autenticidad en <http://valide.unizar.es/csv/a4be23ec37fcb4cf8d630563afb4adb2>

CSV: a4be23ec37fcb4cf8d630563afb4adb2	Organismo: Universidad de Zaragoza	Página: 7 / 7	
Firmado electrónicamente por	Cargo o Rol	Fecha	
ROSA MARIA CAMARENA GRAU	Secretaria	26/07/2022 08:34:00	
ALBERTO GIL COSTA	Gerente	26/07/2022 08:46:00	
ALBERTO CABEZA NUEZ	CCOO	26/07/2022 09:22:00	
MIGUEL HERNÁNDEZ BLASCO	U.G.T.	26/07/2022 10:12:00	
LUIS ALBERTO NOVELLON EZQUIAGA	C.G.T.	27/07/2022 13:24:00	