



UGT



**Servicios
Públicos
Universidad**

Documento propuestas sindicales candidaturas a Rectorado

Sección Sindical UGT

(enero 2025)

Presentación

Con este documento desde UGT queremos trasladar un conjunto de propuestas sindicales destinadas a abordar las problemáticas del PDI y el PTGAS de la Universidad de Zaragoza. Nuestro objetivo es establecer unas bases para presentar a los futuros candidatos o candidatas a Rectorado en las próximas elecciones a celebrar en este año 2025.

Diagnóstico de la plantilla del PTGAS

Condicionantes estructurales

1. Envejecimiento de la plantilla:

- La edad media en la actualidad se sitúa en torno a los 55 años. En el período comprendido entre los años 2025-2030, el número previsto de empleados/as públicas que cumplirán los 65 años y por tanto accederán a la jubilación es de 511 personas. https://inspecciongeneral.unizar.es/sites/inspecciongeneral/files/archivos/Innovacion_prospectiva/estudios_jubilacion.vfinalblanco.pdf

(Fuente: informe realizado por la IGS sobre jubilación del PTGAS)

- Acceso a la reducción de jornada para mayor de 60 años, en el período 2025-2030 alcanzará el 45% de la plantilla. Esto supondrá que la carga de trabajo aumentará para el resto del personal (Fuente: Portal de transparencia Unizar)

1. Estancamiento en el número de efectivos:

- En el período 2015-2025 la plantilla de PTGAS se ha visto reducida en aproximadamente un 8%. Mientras que, por el contrario, los servicios y las cargas de trabajo aumentan.

Evolución Número de PTGAS										
2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1859	1831	1853	1842	1889	1812	1828	1851	1897	1900	1717

(Fuente: SeGeDa-DATUZ)

2. Provisionalidad en los puestos de trabajo:

- Tomando como referencia el mes de enero del 2025, el 28% de los funcionarios son interinos (436) y el 37% del personal laboral es temporal (44). Existen problemas derivados de las limitaciones en la tasa de reposición, a pesar de los procesos de estabilización que han tenido lugar con la Ley 20/2021.

Año	Alto cargo	Funcionario de empleo eventual	Laboral					Funcionario		
			Personal eventual	Indefinido-Ámbit. Investigación	Indefinido o fijo	Indefinido no fijo	Temporal	Fijo	De carrera	Eventual
2025	1	2	85	6	19	25	19	1124		436
	1	2	154					1560		

(Fuente: SeGeDa-DATUZ)

3. Falta de promoción interna:

- El 39% de la plantilla pertenece al subgrupo C2 y el 35% pertenece al subgrupo C1. Esto supone que el grupo profesional C representa el 74% de la plantilla, datos que evidencia un preocupante desequilibrio estructural.

A1	A2		C1	C2	LA	LB	LC	LD
Funcionario	Funcionario de empleo eventual	Funcionario	Funcionario	Funcionario	Laboral	Laboral	Laboral	Laboral
148	2	133	611	668	61	36	48	9

(Fuente: SeGeDa-DATUZ)

- La falta de promoción es la causa que ha llevado a este desequilibrio. Se está abusando durante un tiempo excesivamente largo de la figura de comisión de servicios para ocupar puestos de nivel superior. En la actualidad, según los datos obtenidos del censo, los efectivos que están ocupando vacante técnica en comisión de servicios en plazas diferentes a su grupo de pertenencia son:
 - 54 efectivos que pertenecen al grupo C1 están ocupando vacantes técnicas del grupo A1.
 - 14 efectivos del grupo C1 están ocupando VT del grupo A2.
 - 9 efectivos pertenecientes al grupo A2 están en VT del grupo A1.
 - 28 efectivos pertenecientes al grupo C2 están en plazas VT del grupo C1.

4. Carrera profesional:

- Los importes que reciben los empleados de la UZ son significativamente inferiores a los que perciben los empleados de la DGA.
- Además, en la DGA no es requisito la Evaluación del desempeño, sólo antigüedad. En la UZ se exige el requisito de haber obtenido una evaluación del desempeño positiva o positiva destacada para percibir el complemento de la carrera.

5. Relación de Puestos de Trabajo (RPT):

- La negociación de la RPT con la gerencia universitaria en estos años ha sido un mero trámite.
- Las estructuras de los centros han variado y la RPT se ha quedado desfasada, infradotando muchos servicios. Existe una falta de equidad y desigualdad en los complementos específicos.
- Necesidad de una nueva RPT elaborada con criterios coherentes y adaptada a las necesidades, y con la incorporación del grupo B del TREBEP.

Propuestas de UGT para el PTGAS

A. Recursos Humanos

1. Incremento de efectivos:

- Estamos muy por debajo con respecto a otras universidades similares, por ejemplo, con datos del año 2022, en la UZ había 0,48 PTGAS por cada PDI, y en la UGR 0,68 PTGAS por cada PDI. La media europea se sitúa en 2 PTGAS por cada PDI, cifras muy lejanas a las que tenemos en la UZ. Si queremos una mejor gestión y más eficiente tenemos que contar con equipos humanos de gestión, servicios y apoyo a la investigación con capacidad, cualificación y habilidades para la adaptación a los cambios de toda índole.
- Adoptar la plantilla a la media europea se sitúa en 2 PTGAS por cada PDI.
- Implementar medidas de rejuvenecimiento y estabilización, como:
 - Jubilación parcial del PTGAS funcionario perteneciente al régimen de Seguridad Social.
 - Propiciar un “plan de empresa” para el rejuvenecimiento de la plantilla, de cara al elevado número de jubilaciones que tendremos en los próximos años.

2. Planificación de RRHH:

- Planificar cada año un cronograma de actuaciones para el año siguiente de OPES, concursos anuales (traslados, méritos específicos), convocatorias, promociones, libre.
- Revisión de RPT actual/Negociación de una nueva RPT.
 - Agrupar escalas propias en familias profesionales para favorecer la movilidad, los concursos y la promoción
 - Equiparación Complementos específicos con criterios objetivos y claros
 - Modificaciones estructurales para adaptarse a las necesidades reales de los servicios.
- Hacer una previsión anual de las reducciones horarias por mayor de 60 años para organizar los servicios más afectados y garantizar la prestación del servicio.
- Previsión anual de jubilaciones para planificar las OPES, las promociones, ...
- Establecer un ordenado cambio generacional con adecuado trasvase de conocimiento (memoria institucional)

3. Mejoras en los procesos de selección: Para garantizar la transparencia en la selección de personal.

- Constituir una comisión técnica permanente de asesoramiento y acompañamiento a los órganos de selección de los procesos de acceso a la función pública para garantizar la homogeneidad de los procesos.
- Constituir tribunales/comisiones de selección permanentes para cada escala, renovables por partes cada tres años, para garantizar la aplicación de criterios adecuados y estables en todos los procesos.
- Establecer Baremos unificados que permitan resolver los procesos de provisión de puestos de forma ágil, equitativa y transparente. Eliminación de memoria en concurso de méritos....
- Elaborar un manual de buenas prácticas para los órganos de selección de los procesos de acceso a la función pública y provisión de puestos.

4. Promoción interna

Reconocer la experiencia en las pruebas de acceso a las escalas de la UZ

- Plan plurianual de promoción interna vertical y horizontal (como ya se hizo en el año 2018 que abarcaba 3 años)
 - Diseñar un plan a 4 años que incluya:
 - Reducir el grupo C2 mediante promociones al C1.
 - Incrementar plazas en los niveles A1 y A2.
 - Implementar la promoción en el puesto en plazas duales.

5. Carrera profesional:

- Garantizar la carrera profesional del PTGAS a partir del año 2026, con incremento de la partida presupuestaria, y asimilar las cuantías a las que se perciben en la DGA.
- Financiación con el Gobierno de Aragón, importes de carrera y mentoring hasta 2026. A partir del año 2026 en el nuevo acuerdo de financiación de la DGA debe de incrementarse los importes.

B. Formación y conciliación

1. Formación:

- Amplia gama de cursos de formación que responda a las necesidades de los puestos.
- Incrementar la formación on-line.

- Plan ligado al desarrollo de competencias de carácter transversal: idiomas, calidad, igualdad, salud laboral. Y que entren dentro del horario laboral

2. Conciliación:

- Revisión del Plan Concilia (introducción de mejoras: horas de crédito horario anual, ampliar reducción horaria por edad) es documento que ha quedado muy desfasado con las nuevas modificaciones del EBEP y ET.
- Creación de una bolsa de **30 horas de crédito horario** anuales para la conciliación de la vida laboral y familiar
- Fomentar el teletrabajo como herramienta de conciliación y eficiencia.

C. Acción social

- Proponer la creación de un Reglamento de Acción Social, con un cambio de modelo, para ello pedimos incrementar la partida presupuestaría al 2% de la Masa Salarial, aumentando las cuantías para acceder a nuevas modalidades de prestaciones.
- Crear estructuras y servicios de calidad que puedan acoger a familiares menores y mayores dependientes, al menos, durante la jornada laboral, como puede ser una Guardería o un Centro de día, o en su defecto, establecer conciertos y acuerdos con instituciones culturales, entidades deportivas, centros de día para mayores, escuelas infantiles.
- Aumentar cuantía máxima de anticipos y préstamos (6.000€)
- Ayudas sociales que incluyan coberturas que en otras Administraciones tienen reconocidas como:
 - Ayudas para odontología.
 - Ayudas para óptica.
 - Ayudas para libros.
 - Ayudas de estudios (matrícula y alojamiento) para hijos que cursen en otras universidades alguna titulación que no se oferte en la UZ.
 - Abono de transporte gratuito, para conseguir campus libres de emisiones, dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030.
- Alojamientos universitarios:
 - Apertura del Colegio Mayor Universitario Santa Isabel para amortiguar el problema del alquiler de la vivienda.

- Negociar con el Gobierno de Aragón la creación de alojamientos universitarios.

D. Calidad en la gestión

- **Compromiso institucional para la negociación y mejora del nuevo Pacto de Funcionarios, en los dos primeros años de legislatura.** Se denunció en junio del año 2021, y a fecha de hoy no se ha iniciado ninguna negociación.
- **Cierre energético:** proponemos volver al Pacto-Convenio. La experiencia nos ha llevado a no respetar por parte de Gerencia lo acordado en este sentido.
- Derogación o revisión del **Plan de Racionalización de la Gestión**, en los últimos años se está realizando una interpretación inapropiada del mismo, sin compensación por la pérdida de derechos establecidos en el Pacto-convenio, como cierre obligatorio en navidades, semana santa y verano. El cierre de verano perjudica el llamamiento para la matriculación en las titulaciones
- Mejorar la transparencia en todos los procesos que afecten a las personas trabajadoras para prevenir decisiones arbitrarias.

E. Negociaciones con el Gobierno de Aragón

- Incluir al Gobierno de Aragón en las negociaciones estructurales para garantizar:
 - Financiación adecuada para la carrera profesional y la RPT.
 - Compromisos plurianuales que aseguren la estabilidad de las medidas implementadas.
 - Creación de la mesa de negociación sectorial de Universidad con la DGA donde tendría representación la parte social.
-

Propuestas de UGT para el PDI

1. **Desarrollo Profesional del Personal Docente e Investigador:** Impulsar el desarrollo de la carrera laboral, paralela a la funcionarial, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo IV de la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU), garantizando así el reconocimiento y la promoción del Personal Docente e Investigador (PDI) en las universidades públicas, impulsando la creación de una figura laboral asimilable a la de Catedrático de Universidad funcionario.
2. **Negociación de Complementos Autonómicos:** Promover una mesa de negociación tripartita que incluya a los representantes sindicales de la comunidad universitaria, el equipo directivo y el gobierno autonómico, con el objetivo de revisar y asegurar una nueva financiación adecuada para los complementos autonómicos del profesorado.
3. **Creación de una Mesa Sectorial de Universidad:** Fomentar la creación de una mesa sectorial que permita establecer un canal de diálogo directo con el Gobierno de Aragón, donde se puedan discutir y negociar las reivindicaciones específicas de la PDI, fortaleciendo así la representación y participación de este colectivo.
4. **Optimización del Servicio del PDI:** Mejorar la gestión del Servicio del PDI mediante la dotación de personal, lo que facilitará una contratación más ágil y eficiente del profesorado, beneficiando tanto a la institución como a los estudiantes.
5. **Participación en la Elaboración del Calendario Académico:** Aumentar la participación del PDI en la elaboración del calendario académico, permitiendo ajustes en los períodos lectivos que ofrecerán mayor flexibilidad, conciliación, y que se adapten mejor a las necesidades educativas y laborales.
6. **Revisión de Docencia:** Llevar a cabo una revisión exhaustiva del sistema Docencia, actualizando y simplificando sus procedimientos para que se alineen con los estándares exigidos por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), garantizando una evaluación justa y efectiva del desempeño docente.
7. **Incorporación de Permisos a través del SICUZ:** Al igual que el PTGAS, solicitamos la incorporación de todos los tipos de permisos que se pueden solicitar en el sistema de gestión de empleados, no limitándose únicamente a maternidad o matrimonio, lo que contribuirá a una gestión más inclusiva y adaptada a las necesidades del PDI.

8. **Reconocimiento Integral de las Labores Docentes del Profesorado (POD):** Establecer un sistema de reconocimiento que contemple todas las labores docentes realizadas por el profesorado, asegurando que estas se reflejen adecuadamente en su ficha de POD. Se propone considerar todas estas actividades como parte de la docencia estructural, garantizando así un reconocimiento justo y completo del trabajo docente en su totalidad.
9. **Ampliación del número de convocatorias en la que el profesorado acreditado a catedrático/a pueda solicitar su promoción.** Actualmente, solo existe una única convocatoria al año (en enero) que permite la ordenación de las áreas de promoción en función de los criterios establecidos. Consideramos insuficiente esta única convocatoria y que debe ampliarse el número de dichas convocatorias, o incluso que el profesorado acreditado pueda solicitar su promoción en el momento que reciba su acreditación, de la misma forma que sucede con la solicitud a Titular de Universidad.

Conclusión

Con este informe, desde UGT y de una forma muy didáctica y simplificada, hemos querido destacar los puntos principales de nuestras principales líneas de actuación.

Las iniciativas planteadas en este documento buscan fortalecer la plantilla, mejorar sus condiciones laborales y garantizar su contribución al desarrollo de una Universidad de Zaragoza moderna y competitiva.

La relación y participación activa del Gobierno de Aragón y un enfoque centrado en el propio empleado público y en la sostenibilidad serán cuestiones clave para el éxito de las cuestiones planteadas.