

VALORACIÓN DE UGT SOBRE LA OPE 2026

Tal y como comentamos en la Mesa de PTGAS enviamos la valoración de UGT sobre la situación que observamos en las distintas Escalas, y propuestas de plazas para incluir en la OPE 2026.

Las consideraciones que hacemos parten de cálculos realizados con la información que tenemos de las vacantes. No disponemos de la tasa de reposición para este año, con lo que son sugerencias supeditadas a conocer cuántas plazas es aplicable la tasa de reposición.

En la sección sindical de UGT consideramos que es necesario establecer una **planificación plurianual de una promoción interna para el PTGAS**. Tenemos que ser capaces de avanzar a un modelo para agilizar y simplificar la promoción interna. Tal y como viene recogido en la **línea 4 del plan estratégico de UNIZAR** resulta necesario cuidar y potenciar el talento interno.

Observaciones a las distintas Escalas:

Escala de Gestión y Técnicos Universidad A1/A2

Según los datos disponibles, existen 28 vacantes de las cuales se ofertan 16 plazas en total (8 a promoción interna y 8 de acceso libre).

Actualmente hay 24 compañeros y compañeras de la escala administrativa que están en comisiones de servicio ocupando puestos del grupo A1/A2.

Esto evidencia que es necesario incrementar las plazas ofertadas a promoción interna de la Escala de Gestión y, ofertar plazas de A1 de la escala de Técnicos tanto a libre como a promoción interna en el puesto.

Debemos tener en cuenta que en el último proceso selectivo de turno libre y de promoción de la Escala de Gestión, se quedaron desiertas las plazas ofertadas a turno libre, lo que demuestra la dificultad para su cobertura, por lo que hay que reforzar la promoción interna como mecanismo de reconocimiento de la experiencia del personal propio de Unizar.

Por otro lado, existen actualmente en el grupo A2, 2 puestos vacantes de T.Medios. de RRH, que consideramos que deberían incluirse en la OPE. (puede que sean las que van en la convocatoria OPO 07/2026 (si deben de ser las 2)

Escala Administrativa

La situación de la Escala Administrativa consideramos que continúa siendo especialmente preocupante. Según nuestros cálculos:

- Existen 81 puestos vacantes de C1/C2, de los cuales únicamente se han ofertado 59 plazas.
- Existen 86 puestos vacantes del grupo C1, de los cuales 69 corresponden a concurso y 17 a Libre Designación, ofertándose únicamente 42 plazas.

Consideramos imprescindible ofertar más plazas de la Escala Administrativa para promoción interna restringida desde la Escala Auxiliar, proponiendo al menos 30 plazas.

Igualmente, consideramos que hay que ofertar plazas para promoción horizontal del grupo C2 procedente de otras escalas, entre 5 y 10 plazas, dado que es el único grupo que no puede cambiar de escala mediante promoción.

Hay una carencia estructural de personal en la Escala Administrativa, que está generando que continuamente se queden puestos desiertos en los concursos de méritos, como ha sido en los últimos concursos convocados desde octubre del año 2025:

- **CM 14/2025:** de 8 puestos de Téc. RRII quedaron desiertos 5 puestos y de 3 de Técnico de Apoyo quedó desierto 1 puesto.
- **CM 15/2025:** de 45 puestos de JN quedaron desiertos 28 puestos.
- **CM-18/2025:** 2 puestos de JN que quedaron desiertos
- **CM-01/2026:** De 11 puestos de JN quedaron desiertos 7 puestos

El resultado es que de **69 puestos en total convocados solamente se cubrieron 26**, quedando **desiertos 43 puestos**, lo que supone un **62,3%** de los puestos que se quedaron **desiertos**.

Así pues, **resulta urgente reforzar esta escala** mediante convocatorias, especialmente teniendo en cuenta que en los próximos 4 años va a producirse un número muy elevado de jubilaciones.

Como ejemplo, según los datos que se recogen en DATUZ a fecha 17/03/2026 en la actualidad en el área de Administración y Servicios nos encontramos con las siguientes cifras:

- En Jefaturas de Negociado: 144 personas entre 61 y 65 años. Y mayores de 65 años hay 10 personas.
- De los subgrupos A1 y A2 (Escala Técnica y Gestión) en los próximos 4 años casi 60 personas se jubilarán.

Las plazas para Promoción Interna no consumen tasa de reposición, por lo que, sí existe la voluntad política de la Universidad, junto con la parte social podemos negociar aumentar el número de plazas al máximo para Promoción Interna.

Asimismo, en la actualidad hay 6 puestos vacantes de Técnico de RRII. Por lo que también vemos la necesidad de que estos puestos se incluyan en la OPE.

Bibliotecas.

Nos preocupa la situación planteada respecto a los puestos básicos duales C1/C2 de Biblioteca.

Conocemos que la intención de la Dirección de Biblioteca es que todos los puestos básicos de biblioteca duales C1/C2 se oferten como C1 como grupo de acceso

Desconocemos cual es el objetivo final, ya que no se han cambiado las funciones de los puestos ni se ha justificado si es por asunción de nuevas tareas que necesitan más formación.

Pensamos que no es la forma correcta de proceder ofertar estos puestos directamente por el grupo C1, mientras que los 40 compañeros/as que están actualmente en la escala Aux. de Biblioteca no tienen apenas opciones de promoción.

Consideramos que hace falta una reflexión general sobre la existencia de los grupos duales C1/C2, si la forma de acceder al puesto se hace por el subgrupo C1 y en cambio las funciones siguen siendo las del subgrupo C2.

La dualidad tenía sentido cuando el acceso al puesto era desde un subgrupo inferior y posteriormente se posibilita subir de subgrupo mediante promoción interna en el puesto. Por todo ello, Solicitamos que mientras no se realice esta reflexión para todos los puestos duales C1/C2 de todas las escalas, la forma de acceso al puesto sea por el subgrupo inferior.

En consecuencia, solicitamos que las 2 plazas de libre de Técnicos Especialistas de Biblioteca sean ofertadas a promoción interna y que las plazas de turno libre se oferten a Puestos Básicos de Biblioteca.

Escala Servicios Generales/Recepcionista.

Finalmente, existen actualmente 6 puestos vacantes de la escala de Recepcionista que consideramos se pueden ofrecer a turno libre.

Como conclusión, entendemos que estas propuestas resultan todavía insuficientes para atender todas las necesidades reales de personal.

Consideramos que hay que reforzar la promoción interna, sobre todo, teniendo en cuenta que no consumen tasa de reposición, y de esta manera se garantizará el correcto funcionamiento de los servicios y, las aspiraciones del personal se verán satisfechas.