

# SOMOS



Sección Sindical Universidad de Zaragoza

## Diagnóstico sobre la situación de la plantilla UZ Documento para las candidaturas al Rectorado

Enero 2020

Con frecuencia hemos señalado que los programas electorales carecen de realismo en aquellos aspectos relacionados con el PAS, pues sus propuestas o son muy concretas o plantean generalidades. En ocasiones evidencian un paralelismo innecesario con las del PDI, posiblemente con la sana intención de no parecer desconsideradas hacia el colectivo del PAS. Parece lógico que, si no hay un proceso de reflexión previo en el colectivo del PAS, sea muy complejo incorporar propuestas que sirvan a los objetivos diseñados por una candidatura conformada mayoritariamente por PDI.

Por este motivo, nuestro objetivo de esta primera reunión de contacto con las candidaturas al Rectorado consiste en facilitar un diagnóstico de la actual situación de la plantilla, desde nuestra perspectiva sindical.

Para SOMOS este va a ser un proceso transparente, en el que informaremos a nuestros representados sobre aquellas propuestas que nosotros planteemos, reservándonos las opiniones y comentarios que los candidatos realicen en las diferentes reuniones. No vamos a intervenir en la campaña electoral posicionándonos en favor o en contra de ninguna candidatura. Nuestro papel será el de fomentar el debate y la participación de la comunidad universitaria.

En SOMOS trabajamos codo con codo todos los sectores de la comunidad universitaria, PDI, PAS, Personal de Contratas, PIF, Personal investigador de proyectos, etc. Por ese motivo, aunque este es un documento esencialmente de PAS, incorporamos otras propuestas.

En este documento queremos realizar un análisis de los aspectos clave para finalmente proponer una serie de actuaciones. Finalmente, hacemos una valoración respecto al papel clave que está llamado a jugar el Gobierno de Aragón, en el actual contexto de las relaciones laborales en la UZ.

Antes de comenzar, una reflexión:

La Administración Pública y los empleados públicos, más que nunca, nos enfrentamos ante el reto de demostrar a la Sociedad que somos merecedores de la confianza que ha depositado en nosotros. Por otra parte, la permanente evolución tecnológica que vivimos, está provocando una modificación constante de los métodos de trabajo, individualizando las tareas y la trazabilidad de los procedimientos. Ambas circunstancias, al menos, están suponiendo una profunda transformación cultural en las relaciones laborales del Sector Público. El Estatuto Básico del Empleado Público anunció este nuevo paradigma basado en la evaluación del desempeño, algo que más pronto que tarde se implantará, puesto que está siendo asumido por la mayoría de las personas.

Antes de señalar los puntos críticos, es preciso tener en cuenta que la plantilla del PAS está condicionada por dos circunstancias relevantes: una media de edad que se sitúa en los 54 años y una temporalidad que alcanza el 42%, lo que significa que uno de cada tres funcionarios es interino, mientras que prácticamente todo el personal laboral carece de fijeza.

Además de estos dos condicionantes, la plantilla del PAS muestra cuatro debilidades:

1. La complejidad y responsabilidad de las funciones encomendadas y las tareas que se realizan en los puestos de trabajo no se corresponden con las categorías del mismo. Un importante número de puestos de gran responsabilidad (Administradores, Jefes de Servicio, Jefes de Sección, Técnicos Superiores que deberían corresponder al grupo A1 están ocupados por PAS del grupo C1 o incluso C2).

2. La creciente dificultad del desarrollo de los puestos de trabajo no está acompañada de estímulos que sirvan para reconocer el esfuerzo. El sistema de Carrera Profesional en la UZ se ha paralizado (a pesar de suponer una retribución equivalente al 10% de lo percibido por el mismo concepto en la DGA) no se ha desarrollado un sistema de Evaluación del Desempeño.

3. Una clasificación en la Relación de Puestos de Trabajo que no corresponde a criterios de equidad y por ello necesita una revisión a fondo, para que una vez sentadas unas bases sólidas (Directrices) pueda implantarse un sistema de actualización y modificación, ágil y dinámico.

4. Un funcionamiento poco coordinado que nos impide actuar como un sistema integrado. Es necesario analizar las situaciones desde una perspectiva global, aunque las soluciones supongan actuaciones diferentes en ámbitos distintos. Por ejemplo, en relación con la problemática del personal de apoyo a la investigación, es preciso analizar conjuntamente el papel del personal de laboratorio en Departamentos, con el personal de los SAIs, con el personal de investigación contratado por Proyectos.

## PROMOCIÓN PARA AJUSTAR LAS CATEGORÍAS DE LOS PUESTOS

El esfuerzo que se viene realizando durante los últimos años, como consecuencia de la especialización de los puestos de trabajo, el aumento de la complejidad de las tareas y la permanente exigencia para adaptarse al nivel de cualificación que se le requiere, no está suficientemente reconocido.

La evidencia que soporta esta afirmación ha sido obtenida de los datos sobre la distribución de categorías profesionales de nuestra plantilla. En ellos se ve claramente que el porcentaje de nuestros puestos altos se encuentra cinco puntos por debajo de la media del Sistema Universitario Español, según datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional. Datos Curso 2017-2018.

Comparativa de la distribución de las categorías de PAS Grupos Altos				
Curso 2017/2018		Grupo A	Grupo C1	Grupo C2
Universidad de Zaragoza	%	20	41	39
Media G9	%	26	42	33
Media Sistema Univ. Español	%	25	49	21

Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU) Secretaría General de Universidades

El PAS de la Universidad de Zaragoza tiene de los menores porcentajes de grupos altos de todas las Universidades del Grupo G9, lo que significa que tenemos un gran número de personas con categorías profesionales muy bajas desempeñando puestos muy cualificados. La carencia de puestos de categorías altas es evidente.

Especialmente significativo es el análisis de la distribución de categorías en el bloque de Administración General, donde el grupo A1 (únicamente supone el 2%) está compuesto por 16 efectivos, de los cuales únicamente 9 son funcionarios de carrera, el resto son funcionarios interinos (Gestores de Proyectos o Técnicos Superiores, sin responsabilidades orgánicas).

Comparativa Grupos en Administración General					
Administración General		A1	A2	C1	C2
Efectivos	660	16	38	254	351
Porcentaje	%	2%	6%	38%	54%

Si queremos una plantilla acorde con una Gestión altamente cualificada y la prestación de unos Servicios Especializados lo coherente es que los grupos A supongan el 30% de la Plantilla y que el grupo C2 sirva para el acceso a la Universidad. Para conseguirlo es preciso realizar convocatorias de promoción. En la actualidad solo hay 169 funcionarios del grupo A1, a pesar que hay 262 puestos en la RPT que podrían ocupar. Se propone dualizar los puestos (puedan ser ocupadas por dos categorías A1-A2; A2-C1; C1-C2) para que sea posible realizar un plan de promoción que necesariamente debe ir acompañado de un plan de formación específico. Además, es preciso incorporar al Plan de Promoción la totalidad de las plazas C2 ocupadas por personal fijo.

La creciente dificultad del desarrollo de los puestos de trabajo no está acompañada de estímulos que sirvan para reconocer el esfuerzo, en estos momentos ese instrumento es la Carrera profesional basada en la Evaluación del Desempeño.

Actualmente, en la Universidad se ha abandonado cualquier referencia a esta cuestión. A pesar de su carácter simbólico, ni tan siquiera se convoca la Carrera Horizontal aprobada por el Consejo de Gobierno con cuantías que suponen un 10% de los anticipos que esta materia perciben el resto de empleados públicos al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Es imprescindible apostar por la especialización del PAS mediante la formación y su reconocimiento mediante el desarrollo de la carrera profesional.

Sería viable desarrollar perfiles de puestos de trabajo especializados, vinculados a la internacionalización o a la gestión de la investigación, por ejemplo, mediante incentivos vinculados a la formación primero y a la evaluación del desempeño después.

Es necesario retomar el objetivo de adecuar la carrera profesional mediante una senda financiera recogida en el próximo plan de financiación de la Universidad de Zaragoza del Gobierno de Aragón.

Demos emplazar al Gobierno de Aragón para que cumpla con la responsabilidad que se deriva de su grado de intervención y asuma el coste que la implantación de este sistema supone.

En este sentido nuestra universidad no es un caso aislado, los sistemas de Carrera Profesional que están funcionando en las Universidades son aquellos que cuentan con el soporte de su Comunidad Autónoma, en desarrollo de su modelo de Ordenación de la Función Pública.

Este diseño de la Carrera Profesional en el Sector Público Aragonés, debe incluir tanto al PAS como al PDI, máxime teniendo en cuenta la transformación del enfoque de los Complementos Autonómicos para el PDI, que han pasado de ser un incentivo a futuro, al reconocimiento de una tarea realizada (es decir, evaluación del desempeño) lo que les convierte en Carrera Profesional que, por definición, debe consolidarse por el empleado público.

Un ejemplo de ello en las Universidades del Grupo G9 son la Universidad de Extremadura, Universidad de Castilla La Mancha o la Universitat de les Illes Balears. En el Sistema Universitario Español las Universidades de la Comunidad Valenciana o de Andalucía.

Nuestra Sección Sindical organizó en octubre de 2019 las V Jornadas de la Confederación Intersindical sobre Negociación Colectiva en las Universidades Públicas, con la participación de representantes sindicales de universidades de todos los territorios del Estado y posteriormente elaboramos un estudio comparativo de la situación del PAS de Universidad de Zaragoza con el marco de referencia de las Universidades del Grupo G9, en ambas circunstancias hemos constatado que el PAS de la UZ se encuentra en las posiciones más bajas, teniendo en cuenta tanto carreras profesionales, como categorías o cuantías de los complementos específicos, especialmente significativo en los grupos inferiores. Por este motivo, consideramos que el resulta fundamental tomar conciencia de la situación y hacer una apuesta clara y decidida para revertir esta tendencia. Debemos reconocer y motivar a la plantilla del PAS para que pueda desarrollar todo su potencial.

Actualmente se apuesta por una RPT dinámica que en un espacio breve de tiempo pueda dar respuesta a las necesidades que se presenten, al tiempo que se realiza una tarea continuada de revisión que permita aflorar los puestos de trabajo que tienen un carácter estructural. Sin embargo, no podemos olvidar que la RPT necesita una revisión a fondo que elimine inequidades y permita una movilidad coherente.

#### PERSONAL DE LABORATORIO DE PLANTILLA: SITUACIÓN, PROBLEMÁTICA Y PROPUESTAS

Generalizables a otros colectivos, como mantenimiento o agropecuarios. Algunas también comunes a personal laboral.

1. Elevado porcentaje de interinidad de larga duración. No hay oferta desde hace 10-15 años.

**Propuesta:** Traslados -Promoción- Convocatoria libre, para plazas vacantes, en esta secuencia con frecuencia anual o bienal. Buscando soluciones justas para interinos de larga duración.

2. Las posibilidades de promoción horizontal son muy limitadas.

**Propuesta:** Ante la generación de nuevas vacantes, dar prioridad al personal de plantilla para cubrir las, aplicando en ellos el esfuerzo formativo y adaptativo inherente a una nueva incorporación.

Generalizables al conjunto del PAS

3. La estrecha relación entre las personas que participan de los departamentos propicia la generación de conflictos interpersonales, donde el PAS suele ser el eslabón más débil.

**Propuesta:** Mayor implicación de la UZ en su prevención, detección temprana y resolución.

Propuestas que afectan de modo más específico a técnicos de laboratorio, laborales, interinos y funcionarios

4. Pese a que el nivel formativo medio de acceso del personal de laboratorio es muy alto, la formación continua - especializada que proporciona la Universidad resulta insuficiente.

**Propuesta:** Diseño de plan de formación adecuado a este tipo de personal altamente cualificado, así como el fomento de la formación fuera de la Universidad y potenciar la internacionalización del personal técnico.

Propuestas que afectan específicamente a técnicos de plantilla:

5. Los perfiles de los puestos, en la RPT, están desfasados y resultan inadecuados a las funciones reales.

**Propuesta:** Adecuación de los perfiles de los puestos, acordes con los estudios exigibles y las funciones a realizar, eliminando las obsoletas.

6. Funciones no bien definidas, arbitrariedad a criterio de responsables de unidades.

**Propuesta:** Definición y asignación de tareas, que potencien la capacidad profesional del colectivo de plantilla. Evitando relegarles a las tareas menos cualificadas, y la sobrecarga con las generadas por becarios, técnicos a cargo de proyecto, etc.

7. Ausencia de carrera profesional. Devaluación en el tiempo. Apenas hay puestos de técnico medio y técnico superior. No correspondiente con la especialización cada vez mayor requerida en las funciones que realizan (diagnóstico, apoyo a investigación en trabajos de TFG y TFM, y en proyectos), ni con el potencial profesional de quienes los ocupan. Económicamente, se eliminó el complemento de peligrosidad-penosidad (20% del salario), persistente en otras universidades.

**Propuesta:** Desarrollo de la carrera profesional que permita que se adecue a funciones y responsabilidades del personal de laboratorio, y reconozca e impulse el esfuerzo y la dedicación de los trabajadores de este colectivo.

Enero 2020

**1. Antecedentes:**

La ley orgánica de Universidades (LOU) permite la contratación de personal laboral en las Universidades, pero deja su regulación al amparo del Estatuto de los trabajadores (ET), el cual en su art. 15.5 determina que el trabajador que hay estado contratado durante 24 meses o más en un periodo de 30 meses mediante 2 o más contratos temporales alcanza la condición de fijo:

**Artículo 15. Duración del contrato.**

*5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.*

Al mismo tiempo la Ley de Función Pública dictamina que, todas las plazas fijas de la administración pública, deben cumplir los principios de capacidad, mérito e igualdad. Lo cual impide el paso a fijo de los trabajadores temporales.

Hasta ahora, la Universidad miraba para otro lado y mantenía a sus trabajadores temporales (más de 500 en 2010) encadenando contratos temporales de forma indefinida llegando a haber trabajadores que han estado en esta situación (en fraude de ley) durante más de 20 años, aunque el propio ET dice:

**Artículo 15. Duración del contrato.**

*3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.*

De esta forma la Universidad ha creado estructuras estables con puestos estructurales:

**Institutos de Investigación, Universa...** con financiación temporal.

En la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) de 2017 aparece la Disposición adicional 34 que dice:

*Administraciones Públicas y entidades dependientes de las mismas por la utilización de la contratación laboral.*

*Uno. Los contratos de trabajo de personal laboral en las Administraciones Públicas y en su sector público, cualquiera que sea la duración de los mismos, deberán formalizarse siguiendo las prescripciones y en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa reguladora de la contratación laboral, así como de acuerdo con los previsions de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, siéndoles de aplicación los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, y debiendo respetar en todo caso lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y cualquier otra normativa en materia de incompatibilidades.*

*Dos. Los órganos competentes en materia de personal en cada una de las Administraciones Públicas y en las entidades que conforman su Sector Público Instrumental serán responsables del cumplimiento de la citada normativa, y en especial velarán para evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo. Así mismo, los órganos de personal citados no podrán*

*atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con un contrato de trabajo temporal, ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la Administración respectiva, salvo cuando ello se derive de una resolución judicial.*

*Tres. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de responsabilidades a los titulares de los órganos referidos en el apartado segundo, de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.*

*Cuatro. Las Administraciones Públicas promoverán en sus ámbitos respectivos el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.*

Esta misma disposición aparece en la LPGE 2018 como Disposición adicional 43.

A partir de este momento la Universidad de Zaragoza decide no volver a contratar a ningún trabajador temporal que ya haya trabajado en la Universidad de Zaragoza en los últimos 6 meses y en cualquier caso tan sólo por una duración de 24 meses para no incumplir los plazos del Art. 15.5 del ET.

Además, en las convocatorias de los nuevos contratos obligan a que las funciones que en ellas aparecen finalicen en esos 24 meses, independientemente de las funciones reales de la plaza ofertada, para que en ningún caso el trabajador tenga ninguna posibilidad de argumentar que el contrato está en fraude de ley, aunque en realidad si lo esté.

### **Problemática en Investigación:**

La mayoría de los contratos temporales en la Universidad de Zaragoza están asociados a proyectos de investigación. En España la mayor parte de la financiación de la Investigación en Universidades se hace a través de proyectos temporales lo cual obliga a que todos los contratos asociados a este tipo de financiación sean contratos temporales y a raíz de la LPGE2017 sin posibilidad de continuación después de 24 meses y mucho menos de cualquier tipo de estabilización. Lo cual, en el caso de Investigación, supone un problema realmente crítico dado que la experiencia y el conocimiento son valores imposibles de suplir. Las funciones de dichos puestos son funciones estables en el tiempo que requieren de personas capacitadas con formación previa, experiencia y una formación continua a lo largo de su carrera profesional, por lo que no tiene ningún sentido estar contratando personal nuevo sin experiencia cada 2 años y despidiendo de forma recurrente a la gente formada y capacitada para dichos puestos. Esto supone un gran problema para todas las estructuras de Investigación de la Universidad, la cual se está ya resintiendo bastante de la situación actual.

Tras la presión de algunos centros de investigación nacionales que se veían con la misma problemática el gobierno central sacó una aclaración a la Disp. adicional 34 de la LPGE en un Real decreto en Octubre de 2017:

### ***Real Decreto-ley 14/2017, de 6 de Octubre de 2017***

***Disposición final segunda.*** *Modificación de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.*

*Se modifica la disposición adicional vigesimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que queda redactada como sigue:*

*«De acuerdo con lo señalado en el apartado 2 de la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores, no se aplicará lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del mismo en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio a los contratos para la realización*

*de proyectos específicos de investigación científica y técnica a que se refieren los artículos, 20.2, 26.7 y 30 y el apartado 2 de la disposición adicional decimocuarta de esta ley.*

*Tampoco les resultará de aplicación lo dispuesto en los párrafos primero y segundo del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con lo previsto en el apartado 3 de la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores.*

*La excepción expresada en esta disposición se aplicará únicamente a las Administraciones públicas, organismos públicos, universidades públicas y otras entidades del sector público consideradas agentes de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación de acuerdo con el artículo 3.4 de esta ley, que formalicen contratos temporales para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica.»*

Lo cual expresa claramente que los puestos temporales de Investigación en las Universidades españolas están exentos de la restricción del art. 15.5 del E.T. a pesar del preámbulo de dicho R.D.:

*La disposición final segunda incorpora una modificación de la disposición adicional vigesimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación con la finalidad de delimitar claramente el ámbito del sector público al que se aplican las reglas específicas de esta disposición de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, y los supuestos en los que se admiten en el sector público los contratos de obra o servicio determinado con una duración superior a tres años. Con la redacción vigente pueden surgir dudas sobre la aplicación de esta excepción en determinadas entidades del sector público.*

*Por tanto, la propuesta no supone ampliar el ámbito subjetivo de aplicación de la excepción recogida en la disposición adicional vigésimo tercera, sino que es una aclaración de la misma, precisamente para que su aplicación sea la correcta y no quepa error en perjuicio del trabajador o del organismo o entidad contratante.*

Ante esta situación normativa la gerencia de esta Universidad ha adoptado una serie de medidas relativas a la contratación del personal temporal:

- Prorrogar todos los contratos que ya se encontraran en fraude de Ley hasta la fecha de finalización del proyecto por el que se encuentran financiados en ese momento.
- Los contratos que no hubieran incurrido en fraude de ley (encadenamiento de contrato) no se prorrogan, aunque haya dinero y necesidad del puesto, ya que se considera que es encadenamiento de contrato y se incurriría en fraude de ley.
- Limitar todos los contratos nuevos a 24 meses.
- Obligar a que todas las funciones definidas en dichos contratos nuevos estén limitadas a esos 24 meses, independientemente de las funciones reales del puesto.
- Por el contrario, al personal que se encuentra en situación e indefinido no fijo, una vez acabado el proyecto, no se le permite continuar porque se considera que proyectos diferentes son funciones diferentes y no una continuación del trabajo y son despedidos.



***Instrucción del 6 de Octubre de 2017 del rector y del gerente de la universidad de Zaragoza relativa a la aplicación de lo establecido en la disposición adicional trigésima cuarta de la ley 3/2017, de 27 de junio, de presupuestos generales del estado 2017, en lo que se refiere a la contratación de figuras de profesorado y a la contratación de personal de investigación***

Este personal Indefinido no fijo, condición que se consiguió mediante negociación sindical entre el Comité Intercentros del Pas y Gerencia que la Universidad reconociera en aquellas personas que cumplieran las condiciones definidas en el ET sin necesidad de ir juicio, ***Acuerdo de 22 de diciembre de 2016, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza***, ha quedado atrapado en una foto fija, bastante injusta:

La situación de temporalidad en la que nos encontrábamos antes de la LPGE2017, hacía que el personal temporal se encontrara bastante indefenso ante situaciones de absoluta precariedad como:

- Realización de funciones que no tienen nada que ver con las definidas en la convocatoria del puesto.
- Cambio de categoría profesional, haciendo las mismas funciones
- Reducción de jornada laboral, realizando las mismas funciones

Todas estas situaciones injustas se han quedado congeladas en la foto fija de los puestos indefinidos no fijos y gerencia se niega a revertirlas, aunque haya dinero y voluntad por parte de los investigadores principales en hacerlo.

El 9 de Febrero de 2019 se publica el ***RD-Ley 3/2019*** que en su disposición final primera, punto 3, modifica la ***Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación***.

*Tampoco les resultará de aplicación lo dispuesto en los párrafos primero y segundo del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con lo previsto en el apartado 3 de la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores.*

Lo cual permite la contratación del personal técnico asociado a proyectos indefinidos como personal indefinido no fijo (Lo cual ya se recogía en el **EBEP; art. 11. Personal laboral**: “*En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.*”

El último compromiso de gerencia ha sido permitir el paso a indefinido no fijo a todos los técnicos asociados a financiación estable de los Institutos de Investigación, pero aún no se ha materializado ninguno de ellos.

## **2. Resumen:**

La situación actual del PAS laboral queda enmarañada en divisiones y subdivisiones:

- Personal no asociado a Investigación:
  - Pasaron a funcionarios interinos y se encuentran en una situación alegal
  - Pasaron a indefinidos no fijos mediante sentencia judicial o en el proceso abierto en Dic 2016 por la U. Zaragoza
  - Contratación máxima de 3 años.
  
- Personal de Investigación:
  - Institutos Universitarios:
    - Indefinidos no fijos en el proceso de Dic 2016
    - Financiación estable pueden pasar a indefinidos no fijos (depende del investigador)
    - Financiación de proyectos de Investigación: Pueden renovar “ad eternum” ya que no se considera encadenamiento.
  - Otras estructuras de Investigación: Departamentos.
    - Indefinidos no fijos en el proceso de Dic 2016
    - Financiación de proyectos de Investigación: Pueden renovar “ad eternum” ya que no se considera encadenamiento.
    - Contratación máxima de 3 años.

En cualquier caso, el personal técnico “estabilizado” queda congelado en una foto fija (Categoría; el nivel siempre es el más bajo de su categoría) del momento en que pasó a estable, independientemente de sus funciones y responsabilidades. El personal “no estabilizado” queda al arbitrio de su jefe y del dinero del proyecto para pasar de una categoría a otra independientemente de sus funciones y responsabilidades.

## **3. Propuesta:**

- Creación de una plantilla de investigación, donde se definan funciones y responsabilidades.
  - Esta plantilla se debe estructurar en 3 niveles:
    - Una plantilla consolidada, (personal técnico, investigador y de gestión) dentro de las Universidades que cubra las necesidades básicas para un sistema de investigación estable y de calidad. Esta estructura debe tener un presupuesto estable, no asociado a programas temporales, dentro de los Presupuestos de la Universidad (capítulo I) y puestos definidos en las RPTs.
    - Una plantilla estable de Investigación (personal técnico, investigador y de gestión) con personal indefinido no fijo; figuras definidas en la ley de ciencia y financiación estable, aunque no consolidada, financiación asociada a proyectos de investigación.
    - Puestos realmente temporales cuyas funciones realmente acaben con el proyecto de investigación concreto.
  
- Implantación de una carrera profesional que permita adecuar los sueldos a las funciones y responsabilidades del personal laboral, reconozca e impulse el esfuerzo y la dedicación de los trabajadores de la Universidad de Zaragoza. Para ello es imprescindible un plan de formación adecuado a este tipo de personal altamente cualificado, así como el fomento de la formación fuera de la Universidad y potenciar la internacionalización del personal técnico.

En este apartado nos referimos a la gestión de los servicios contratados, concretamente limpieza, hostelería, mantenimiento, aunque su tipo de relación con la Universidad sea diferente, especialmente en el caso de personal de limpieza que mantiene un vínculo especial gracias a que en su origen era plantilla propia de la UZ.

En ese sentido, se considera un hecho relevante la constitución del Foro por la Innovación y Mejora de la Contratación en la Universidad de Zaragoza (FIMCUZ) ya que permite la participación de todos los agentes implicados, quienes aportan información desde su propia y única perspectiva facilitando que los gestores universitarios dispongan de un mayor conocimiento de la ejecución de los servicios contratados.

En casos como la contrata de limpieza la empresa contratante tiene como aportación fundamental su capacidad organizativa y los materiales de limpieza, pues el resto de los elementos que conforman la contrata son puestos a disposición por la Universidad: el personal que debe ser subrogado, las instalaciones, la estructura organizativa interna, las prescripciones técnicas detalladas, el control de la ejecución del servicio. Desde nuestro punto de vista, las especiales condiciones que disfruta el personal de limpieza: plus salarial por encima de convenio, calendario laboral asimilado al del PAS, acceso a la matrícula gratuita, al Intercambio de vacaciones, a las bibliotecas universitarias o al aparcamiento del campus, hacen que la aportación de la empresa contratante sea mínima, y por tanto muy rentable, respecto al margen de beneficio que tenemos entendido se sitúa en torno al 20% del precio de adjudicación de la contrata, lo cual da pie para preguntarse si no podemos estudiar la posibilidad de buscar algún sistema de gestión directa, a través de fórmulas contractuales más eficientes para el presupuesto universitario.

Respecto al personal de hostelería, en estos momentos está en revisión la configuración de la oferta en diferentes centros y campus. Sería necesario diseñar un modelo de hostelería por campus que posibilite el desarrollo de la iniciativa social al tiempo que garantiza que la sostenibilidad del servicio no se obtiene sobre la precarización de las condiciones laborales del personal.

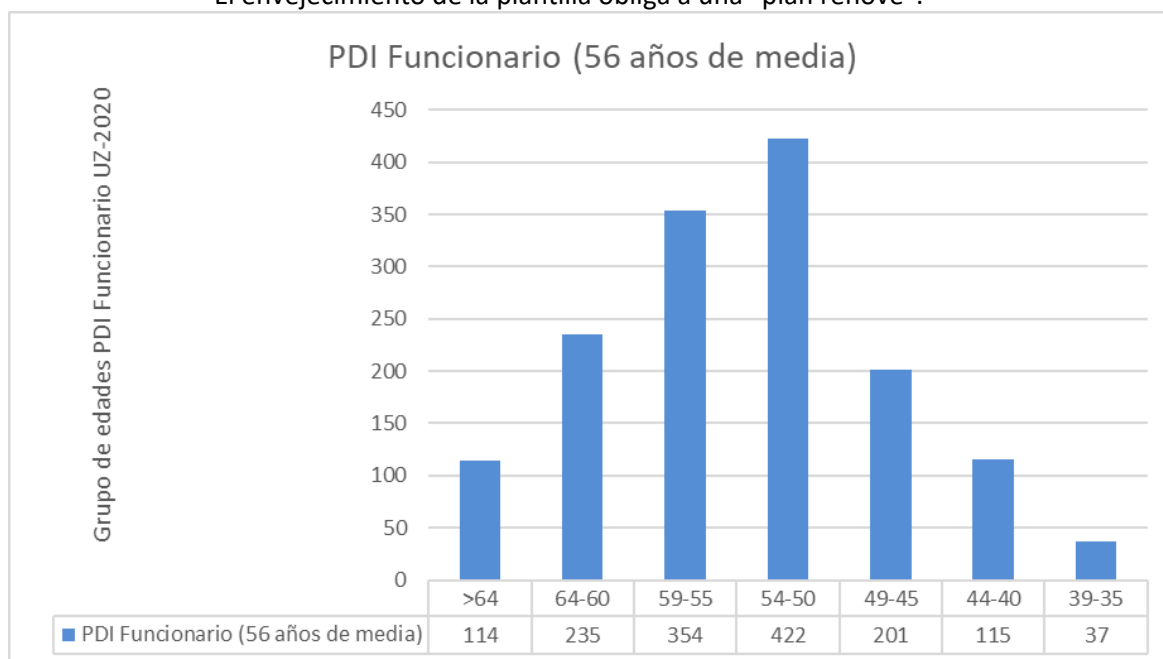
Respecto al personal de mantenimiento, consideramos que es necesario repensar la decisión no escrita de difuminar el Servicio de Mantenimiento propio, limitándolo casi en exclusiva al control y el carácter preventivo. Aunque no disponemos de datos concretos respecto a los costes, sí parece que existe una percepción generalizada respecto al progresivo deterioro en la calidad del servicio, respecto al momento en el que se contaba con un Servicio de Mantenimiento propio.

### SERVICIO MÉDICO DE EMPRESA

Mención especial debe realizarse respecto al Servicio Médico de Empresa, especialmente teniendo en cuenta el volumen de las plantillas de la Universidad. Sin duda, es preciso realizar un análisis que permita determinar la viabilidad y los costes de un Servicio Médico de Empresa propio, o concertado con otras Administraciones, con el fin de poder hacer un seguimiento adecuado a la vigilancia de la salud del personal. Con cada sucesión de contrata se pierden los historiales personales. No existe una cultura de la vigilancia de la salud ante la precariedad de los medios utilizados. Tampoco se buscan sinergias en el aprovechamiento de los medios a disposición de la Universidad.

## ALGUNAS NOTAS SOBRE LA SITUACIÓN DEL PDI

El envejecimiento de la plantilla obliga a una “plan renove”.



- **La precarización del empleo.** Los sueldos de los profesores asociados son precarios, teniendo en cuenta la excelencia que se les pide. Lo mismo puede ser extensible a otras categorías profesionales. Se ha desvirtuado la figura del asociado LOU, promoviendo la existencia de los falsos asociados. Una de las causas de esta contratación fraudulenta es el truncamiento desde la base de la carrera profesional regulada por la LOU. En concreto, la falta de convocatoria de plazas de Profesor Ayudante obliga a los jóvenes profesores a tener que hacer carrera como falsos asociados. Además, estos profesores no cuentan con ninguna posibilidad de promoción. Existen asociados que continúan trabajando como tales a pesar de poseer acreditaciones a figuras LOU, nuestra universidad no les da la oportunidad de promocionar a pesar de su esfuerzo

**Propuesta:** Incrementar la incorporación de Ayudantes, Interinos y Ayudantes Doctores.

- **La invisibilidad del trabajo del PDI.** Lamentablemente los modelos de contabilidad de nuestra universidad solo cuentan la actividad docente básicamente de pizarra, invisibilizando el resto de actividades, no podemos consentir que nuestra propia universidad transmita la imagen de que bien viven los profes

**Propuesta:** Visibilizar toda la actividad del profesorado:

Docencia de aula,  
Tutoría presencial y  
Tutoría vía Moodle,  
Preparación de clases y actualización profesional,  
Participación en Comisiones de contratación de calidad ...  
Participación en equipos de investigación  
Labor de transferencia a la sociedad

- **La falta de equipamiento del puesto de trabajo.** Espacios con malas condiciones laborales, falta de equipamiento básico de material de despacho, ordenadores,

**Propuesta:** Establecer las necesidades básicas de un puesto de trabajo

- **La pérdida del poder adquisitivo.** Los sueldos de los profesores ha visto disminuir su poder adquisitivo con el paso de los años, tanto funcionarios como laborales.

**Propuesta:** Consolidar los complementos autonómicos en la Carrea Profesional del PDI como el resto de funcionarios de la Comunidad Autónoma y renegociar el Convenio Colectivo

- **La discriminación de nuestros investigadores frente a investigadores externos.** Mientras a investigadores de otras universidades o de organismos externos a nuestra universidad se les reconoce su colaboración en la docencia a los contratados en la UZ solo tiene trabas. Ello genera graves agravios comparativos. En otras universidades el personal académico e investigador lo tiene más fácil para promocionar; lo que además crea una bolsa de profesorado que puede venir a nuestra universidad donde sí se puede competir en las promociones de nuestros trabajadores

**Propuesta:** Permitir la colaboración en la docencia de nuestros contratados

- Por todo esto la edad de acceso a la estabilidad laboral de nuestros PDI contratados no tiene parangón en ninguna otra actividad profesional, ni siquiera de la administración.

