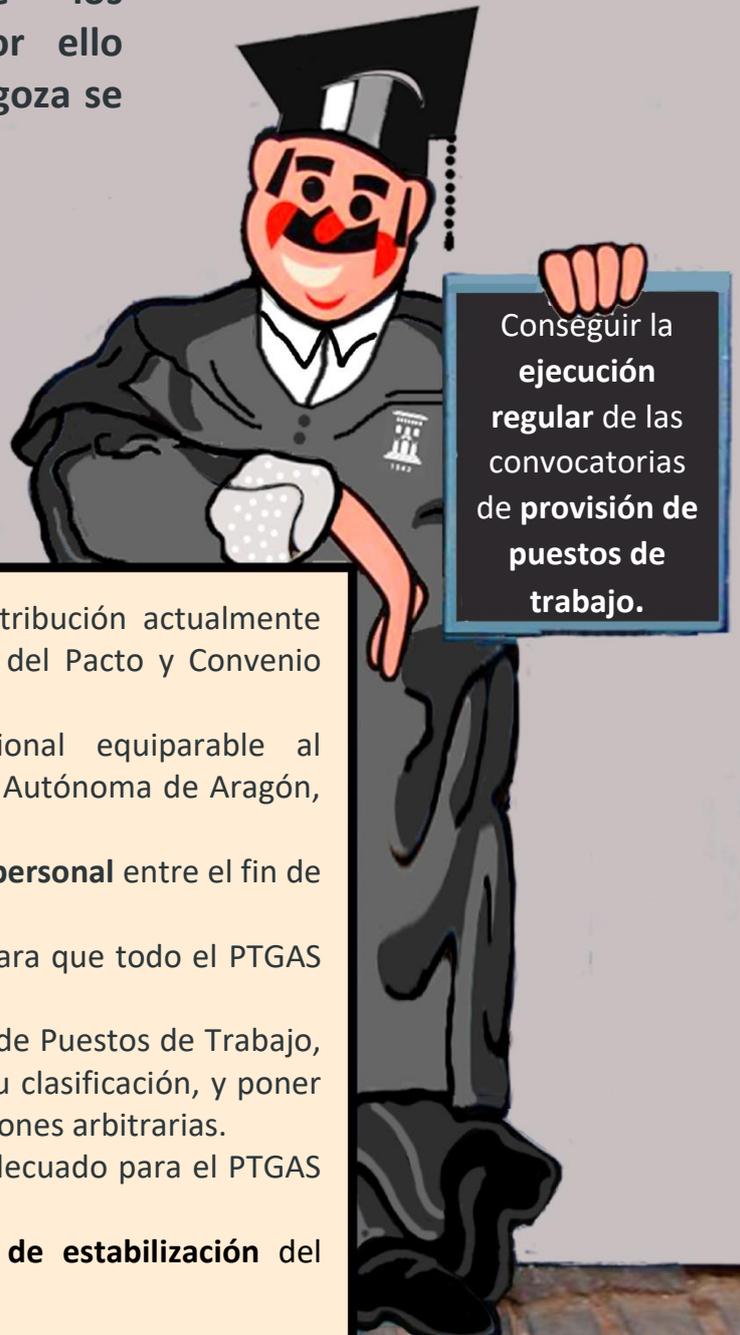


PLATAFORMA REIVINDICATIVA DEL PTGAS DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

La convocatoria de la huelga el próximo mes de junio se produce como consecuencia de la actitud de la dirección de la Universidad de Zaragoza hacia su personal administrativo y de servicios, que produce no pocos agravios que es preciso revertir.

Con esa finalidad hemos planteado una tabla reivindicativa que recoge los principales problemas del PAS, por ello instamos que la Universidad de Zaragoza se avenga a:

- **Reconocer el derecho del PTGAS** a percibir la retribución actualmente regulada en los apartados 2 y 3 del artículo 96.3 del Pacto y Convenio Colectivo vigente.
- **Acordar un complemento** de Carrera Profesional equiparable al establecido por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, para su personal.
- **Estabilizar** a cargo de la Universidad de Zaragoza **al personal** entre el fin de un proyecto y su renovación.
- La Convocatoria del **complemento de formación**, para que todo el PTGAS pueda optar al mismo.
- **Incorporar las funciones actualizadas** a la Relación de Puestos de Trabajo, reconocer su especialización profesional y revisar su clasificación, y poner al día los complementos, eliminando las discriminaciones arbitrarias.
- Diseñar y acordar un **Plan de Promoción interna** adecuado para el PTGAS funcionario y laboral.
- Impulsar la realización de los actuales **procesos de estabilización** del personal temporal e interino.



¡NO ES SOLO POR EL PREMIO!

ES POR UNA CARRERA PROFESIONAL MISERABLE

La carrera profesional, una promesa incluida en los acuerdos de funcionarización del 2000, se concretó en el año 2004 como compensación soportar la retirada unilateral de la cláusula de revisión salarial. Diecinueve años después, la cantidad que se percibe por este concepto es ridícula.

ES POR LA FALTA DE POSIBILIDADES REALES DE PROMOCIÓN

Las posibilidades de promoción han sido escasas y difíciles en el mejor de los casos, e inexistentes en la mayor parte. Cuando se han puesto en marcha, las condiciones de las pruebas y los baremos manejados han resultado ser sorpresas desagradables.

ES POR LA FALTA DE RECONOCIMIENTO

Las funciones y responsabilidades asumidas, cada vez más complejas, no se han traducido en su consideración en términos de clasificación profesional, derecho a la percepción de complementos ni se tienen en cuenta a la hora de intentar una promoción (suponiendo que la hubiera). Tampoco, se utiliza la formación en el trabajo como herramienta de mejora y actualización de la plantilla

ES POR LAS DIFERENCIAS ARBITRARIAS EN LA PERCEPCIÓN DE COMPLEMENTOS

A pesar de las reclamaciones de la representación del personal, la dirección de RRHH se ha negado a considerar la eliminación de los agravios comparativos en los complementos de destino y específicos dentro de colectivos por lo demás homogéneos de trabajadores.

ES POR UNOS SALARIOS ACTUALIZADOS A LA BAJA Y CON UNA GRAVE PÉRDIDA DE PODER ADQUISITIVO.

La remuneración del PTGAS se ha visto mermada en cada episodio de las crisis recurrentes de los últimos veinte años. Como respuesta, nuestros salarios se han actualizado el mínimo imprescindible, y nuestros complementos retributivos llevan demasiado tiempo sin actualizarse.

ES POR UNA ACTITUD DISCRIMINATORIA Y DENIGRANTE EN LA GESTIÓN DE LOS ASUNTOS DEL PTGAS.

No solo es la eliminación del premio de jubilación haciéndolo pasar por un hecho imprevisible. En el presupuesto del año 2023, que incluye los fondos obtenidos del triunfante acuerdo de financiación con la DGA, no hay ninguna buena noticia para el PTGAS: ni hay dinero para una carrera profesional digna, ni para poner en marcha una evaluación del desempeño con sentido, ni para cumplir las promesas que actual Rector a su personal hizo cuando era candidato.

¡POR ESTAS COSAS, Y MUCHAS MÁS A LA HUELGA!

RECTOR, ¡CUMPLE CON LOS DERECHOS Y RETRIBUCIONES PACTADAS!



Junta de PAS Comité de Empresa PAS
UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

TU PREMIO Y EL MÍO. UNA ACLARACIÓN SOBRE EL “PREMIO DE JUBILACIÓN”

El llamado “Premio de Jubilación” es una retribución recogida desde el convenio de universidades del año 85. Es legal y sigue en vigor para el personal laboral de las universidades, y para todo el personal allí donde ha sido recogido en una ley (por ejemplo en la comunidad autónoma de Andalucía).

Cuando la Universidad de Zaragoza emprendió la funcionarización de su personal laboral para ahorrarse el coste de la cuota patronal de la seguridad social era obvio que este derecho había de ser mantenido. Por otra parte, el colectivo resultante no iba a tener dos reglamentaciones distintas, por lo que las condiciones finales debían de ser de aplicación para todos. De esta manera, el llamado “premio de jubilación” paso a ser de aplicación **para todo el personal de la Universidad** y se incluyó como parte de la Acción Social.

Esta fórmula ha estado en vigor durante 23 años sin mayor inconveniente, incluida la revisión del mismo por parte del Tribunal de Cuentas de Aragón en el año 2007. De no haber sido legal en ese capítulo se habría incluido en otra categoría, puesto que se trataba de un derecho al que no se tenía la intención de renunciar.

Por tanto, es preciso que la Universidad de Zaragoza reconozca la deuda de este premio con el personal y negocie la transformación del mismo en una prestación equivalente, admitirlo para las futuras jubilaciones y pagarlo a quienes se han quedado sin el en los últimos meses.

