



DIAGNÓSTICO DE LA PLANTILLA DEL PTGAS UNIZAR 2024

Análisis DAFO y Propuestas de Mejora

Descripción breve

Breve análisis sobre la situación en la que se encuentra la plantilla del PTGAS de la
Universidad de Zaragoza en 2024.

Documento base para la conversación con las candidaturas al Rectorado.

Sección Sindical SOMOS UZ
somos@unizar.es

ÍNDICE

- **Presentación**
- **Introducción**
- **Envejecimiento de la Plantilla del PTGAS**
- **Estancamiento en el número de efectivos del PTGAS**
- **Provisionalidad en los puestos de trabajo**
- **Ausencia de promoción.**
- **Desarrollo de la Carrera Profesional equiparable a la DGA**
- **Una Relación de Puestos de Trabajo equitativa y justa**
- **Papel del Gobierno de Aragón en la regulación de las condiciones laborales del PTGAS**
- **Necesidad de un cambio en el sistema de negociación de las medidas estructurales del PTGAS**
- **Análisis DAFO**
- **Objetivos y Propuesta.**

PRESENTACIÓN

Con frecuencia desde el PTGAS hemos señalado que los programas electorales de las candidaturas al Rectorado carecen de realismo en aquellos aspectos relacionados con el nuestro colectivo, y sus propuestas o son muy específicas o plantean generalidades utilizando un paralelismo innecesario con las propuestas para el PDI, posiblemente con la sana intención de no parecer desconsideradas hacia el colectivo del PTGAS.

Somos conscientes de la dificultad que entraña elaborar propuestas programáticas relativas al PTGAS cuando las candidaturas están compuestas mayoritariamente por PDI que no ha tenido responsabilidades en la gestión de la plantilla del PTGAS, por este motivo, hemos elaborado este documento al objeto de facilitar un diagnóstico de la actual situación de la plantilla del PTGAS, desde nuestra perspectiva sindical.

En primer lugar, queremos realizar un análisis de las amenazas y principales debilidades que padece nuestra plantilla, fundamentándolas en datos contrastables. A continuación, proponemos medidas en base a las fortalezas y oportunidades que nos ofrece el contexto y la experiencia. Finalmente hacemos una valoración especial respecto al papel clave que está llamado a jugar el Gobierno de Aragón en el actual contexto de las relaciones laborales en la Universidad de Zaragoza.

En SOMOS trabajamos codo con codo todos los sectores de la comunidad universitaria, PDI, PTGAS, Personal de Contratas, PIF, Personal investigador de proyectos, etc. Por ello, aunque este es un documento esencialmente de PTGAS, incorporamos análisis y propuestas que les afectan, motivo por el cual este documento ha sido participado con los representantes de SOMOS de dichos sectores.

Es preciso tener en cuenta que SOMOS es la fuerza sindical mayoritaria del PTGAS, tanto en cada uno de los sectores (laboral y funcionario) como en la Mesa de Negociación donde ostenta una mayoría absoluta (8 de 15 representantes), por ese motivo, entendemos que es relevante tener en cuenta este diagnóstico que hemos utilizado para elaborar nuestro programa electoral ya que fue refrendado mayoritariamente por la plantilla en noviembre de 2023.

Para SOMOS las elecciones al Rectorado son importantes y nuestra colaboración con las candidaturas en la confección de sus programas será un proceso transparente en el que informaremos a nuestros representados sobre aquellas propuestas que nosotros planteamos. No vamos a intervenir en la campaña electoral posicionándonos en favor o en contra de ninguna candidatura, pues nuestro papel será el de fomentar el debate y la participación de la comunidad universitaria.

En todo caso, agradecemos la atención y el interés para conocer nuestra visión que siempre tendrá como finalidad última la mejora de la Universidad de Zaragoza, como institución fundamental del desarrollo social, cultura y económico de nuestra tierra.

INTRODUCCIÓN

Como introducción previa nos gustaría compartir dos reflexiones:

La primera tiene que ver con la permanente evolución tecnológica que vivimos, pues provoca una modificación constante de los métodos de trabajo, individualizando las tareas y la trazabilidad de los procedimientos. Esta circunstancia está 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.

Por otra parte, debemos tener en cuenta que 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 y de los recursos que depositan en nosotros. La constante mejora de la Universidad Pública de Aragón, como instrumento clave para la igualdad de oportunidades, la cohesión social y el desarrollo socioeconómico de nuestra tierra, nos emplaza a todos y a todas los que formamos este sindicato, siendo el principal objetivo al que debe supeditarse nuestra acción.

Centrándonos en el diagnóstico, es preciso tener en cuenta que la plantilla del PTGAS está condicionada por tres circunstancias relevantes: envejecimiento, estancamiento del número de efectivos y provisionalidad en la ocupación de los puestos de trabajo.

ENVEJECIMIENTO DE LA PLANTILLA DEL PTGAS

La media de edad se sitúa en los 54 años. En los próximos seis años está prevista la jubilación de unas 500 personas, lo que supone el 30% del total de la plantilla del PTGAS.

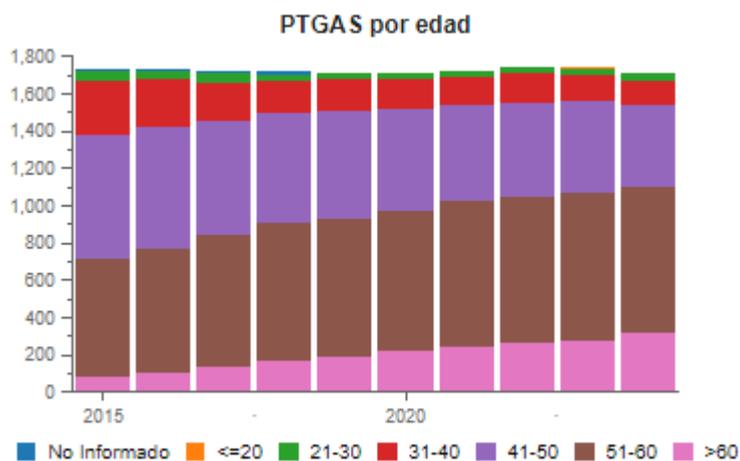
Por otra parte, es preciso tener en cuenta que durante ese periodo de seis años se incrementará progresivamente el número de personas mayores de 60 años de edad, es decir, personas que tienen una reducción de jornada laboral del 10%, pasando de los 485 actuales a las 700 personas. Esa reducción de la jornada no viene acompañada del aumento de efectivos que permitan cubrirla, lo que supone una reducción del tiempo efectivo de trabajo y un aumento de la carga de trabajo del resto de la plantilla.

Las políticas estatales en materia de jubilación, así como los acuerdos sobre Carrera Profesional ligada a la experiencia, que retribuyen con 500€ cada una de las doce mensualidades que van desde que se cumplen 64 a 65 años, suponen un fuerte desincentivo para la jubilación voluntaria.



Fuente: Portal de Transparencia Unizar. Datos de agosto 2024

En la siguiente tabla extraída del Portal de Transparencia Unizar, se puede apreciar el incremento de personas de mayor edad en el periodo de diez años que va desde 2015 a 2024



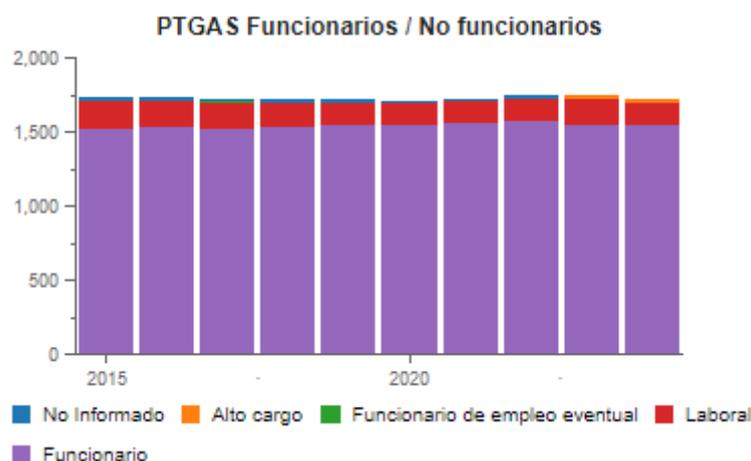
Fuente: Portal de Transparencia Unizar. Datos de agosto 2024

ESTANCAMIENTO EN EL NÚMERO DE EFECTIVOS DEL PTGAS

Mientras que en los últimos 10 años el PDI ha aumentado su plantilla en un 10% (de 4160 en el año 2015 a 4619 en el año 2024); el PTGAS ha visto estancado su número de efectivos. Desde 2015 el PTGAS comprende 1744 personas, dos menos que en este año 2024 que sumamos 1746 personas.

Mientras que en la Universidad de Zaragoza hay un PTGAS para cada 2,6 PDI, y una ratio en Equivalente a Tiempo Completo de 1,6 PDI por PAS (según refleja el informe Datos y Cifras del Sistema Universitario Español), la [CRUE Universidad 2030](#) se plantea igualar la ratio indicándose *“que las universidades de los países del ámbito europeo tienen una cercana a dos PAS por cada PDI, entendiendo la importancia estratégica de la gestión universitaria y de sus servicios”*.

En la tabla inferior puede verse el estancamiento del número de efectivos de la plantilla del PTGAS durante los últimos diez años.



Fuente: Portal de Transparencia Unizar. Datos de agosto 2024

La falta de PTGAS reduce la oferta de servicios, lo que incide en una mayor dedicación del PDI a las tareas de gestión administrativa y de gobernanza, e incentiva la contratación de servicios externos.

De los 31 Secretariados que dependen de los diferentes vicerrectorados, solamente dos están dirigidos por PTGAS y 29 tienen directores o directoras PDI.

Cada vez es menor el número de efectivos que proporciona asistencia directa al PDI en los Departamentos, tanto en las secretarías como en los laboratorios, por tanto, cada vez es mayor el tiempo que el PDI debe dedicar a la gestión.

El peso de la plantilla del PTGAS en el Capítulo I del Presupuesto Universitario ha disminuido constantemente. En los últimos cinco años el porcentaje de gastos del PTGAS sobre el total de gastos de personal se ha reducido el 1,4% pasando del 28,89% del Presupuesto 2020 al 27,49% del Presupuesto 2024. Esa diferencia aplicada en el presupuesto del Capítulo de Costes de Personal de 2024 que alcanza los 239 millones de euros, supone una reducción de 3,5 millones de euros aproximadamente.

PROVISIONALIDAD

En la plantilla del PTGAS actualmente hay 468 personas interinas, lo que supone un 30% del total de la plantilla funcionaria. Si a eso le sumamos 130 PTGAS laboral no fijo, el porcentaje alcanzará el 40%, todo ello a pesar de haber desarrollado un intenso proceso de estabilización que ha supuesto la conversión de personal interino-temporal en funcionario de carrera-laboral fijo.

Es preciso tener en cuenta que tanto el Gobierno de Aragón como el del Estado se han fijado el objetivo de alcanzar una la tasa de temporalidad del 8%.

La interinidad en la plantilla del PTGAS de la Universidad de Zaragoza tiene dos orígenes, la más importante la produce la limitación impuesta por la tasa de reposición que impide que la oferta de empleo recoja todas las vacantes, pero a esa debemos añadir la provisión temporal de los puestos de trabajo, pues un número importante de los puestos fijos de plantilla de responsabilidad se encuentra ocupado provisionalmente por personal fijo, esta situación provoca que otros tanto interinos deban ocupar sus puestos de origen. Es decir, un número importante del personal interino ocupa los puestos que dejan vacantes quienes ocupan otros de superior categoría de forma provisional. Lógicamente, mientras no se ocupen de forma definitiva sus puestos de origen no estarán vacantes y no podrán ser ocupados, tampoco, definitivamente.

Puestos vacantes ocupados por personal interino	279
Puestos ocupados temporalmente por personal fijo	119
Puestos fuera de la RPT	70
TOTAL	468

La Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal en su [estudio sobre el modelo de financiación de la Universidad de Zaragoza realizado en marzo de 2022](#), afirma que entre los años 2008 y 2019 la plantilla del PAS de la Universidad de Zaragoza se ha reducido en un 13,9%, afectando con mayor intensidad a los colectivos de mayor cualificación profesional (A1, A2) que se ha visto reducido en un 29,4%. En cambio, en el mismo periodo el PAS de las Universidades Públicas aumentó el 1,9%, especialmente el de mayor cualificación que aumentó el 14,91%.

La situación del importante número de puestos desempeñados provisionalmente por personal fijo, tienen su principal origen en la falta de procesos de promoción que posibiliten que las personas que poseen la titulación exigida asciendan al grupo A2 y A1. De esta forma, en la actualidad, 60 personas de los grupos C1 y C2 están ocupando provisionalmente puestos de grupos A1 y A2, tales como Administradores, Jefes de Servicio, Coordinador de Campus, Director Técnico, Auditores, Inspectores, Jefes de Sección, etc.

De igual manera, la promoción del grupo C2 al C1, es insuficiente. Además, el escaso reconocimiento retributivo de la responsabilidad que conllevan algunos puestos C1, como muchas jefaturas de negociado, determina la falta de personas candidatas lo que dificulta en gran medida su provisión, de ahí que actualmente 27 personas del grupo C2 estén desempeñando provisionalmente puestos del grupo C1.

La tasa de reposición impide que la Oferta de Empleo Público supere el número de vacantes producida en ese año (actualmente es del 120%) por lo tanto, es preciso convocar plazas vacantes a promoción (pues no está limitada por la tasa de reposición) para que sean ocupadas definitivamente.

Además de estos tres condicionantes, la plantilla del PTGAS 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. Como ya hemos indicado 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). Es preciso equilibrar la estructura de las diferentes categorías profesionales ajustándolas al trabajo que se realiza en los diferentes puestos de trabajo, mediante un ambicioso plan de promoción a varios años.

2. La creciente dificultad de la tarea, la especialización y la permanente actualización que conlleva la prestación del servicio no está acompañada de estímulos que sirvan para reconocer el esfuerzo realizado. Resulta necesario implementar adecuadamente el sistema de Carrera Profesional basado en la Evaluación del Desempeño, en términos equiparables a los establecidos en el Personal de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón.

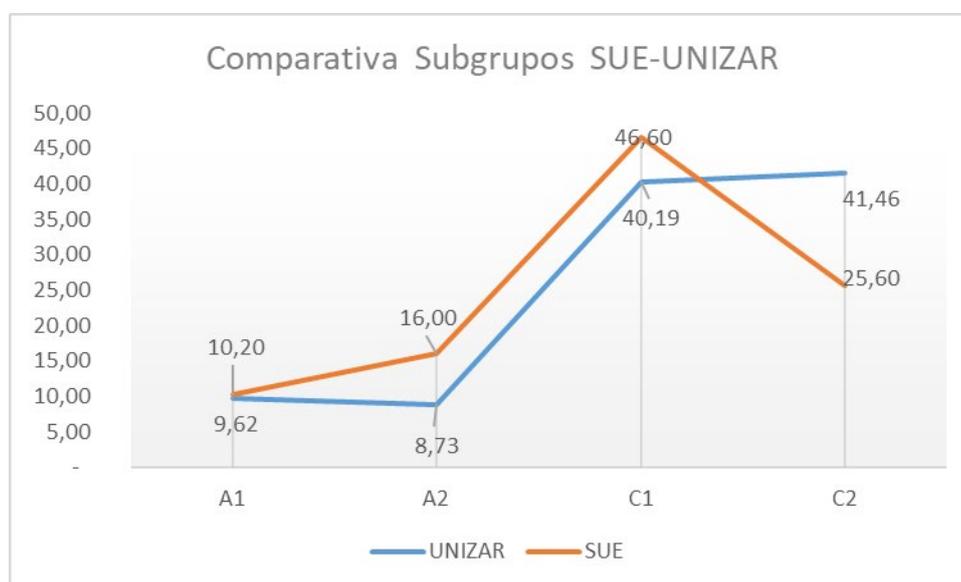
3. Una clasificación en la Relación de Puestos de Trabajo que no corresponde a criterios de equidad y por ello necesita una revisión a fondo, para que sentadas unas bases sólidas (Directrices) pueda implantarse un sistema de actualización y modificación, ágil y dinámico.

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 laboratorios y talleres en Departamentos, con el personal de los SAIs, con el personal de investigación contratado por proyectos, o con el personal dependiente de los Centros.

AUSENCIA DE PROMOCIÓN

Lamentablemente, cuando en Unizar hablamos de promoción no nos referimos al ascenso de la categoría de una la persona que le permita desarrollar en un nuevo puesto de trabajo su carrera profesional, estamos hablando del reconocimiento de la categoría profesional de las tareas que ya se vienen realizando en un determinado puesto de trabajo de forma provisional.

En la plantilla del PTGAS actualmente hay unas 60 personas que pertenecen al grupo C1 que están realizando tareas del grupo A1 y A2. Es una situación estructural que nos aleja de la media del Sistema Universitario Español de 2024 tal y como pone de manifiesto el informe Datos y Cifras del Sistema Universitario Español.



Fuente: Datos y Cifras del Sistema Universitario 2023-2024 y Portal de Transparencia agosto 2024

En la Universidad de Zaragoza la plantilla del grupo A (152 A1 y 138 A2) supone el 18% frente al 26% de la media del Sistema Universitario Español. La carencia más significativa dentro del grupo A está en el Subgrupo A2, que en Unizar supone el 9% frente al 16% de la media del SUE.

El mayor desequilibrio estructural se produce en el grupo C2, mientras que en la media del SUE supone el 25,60% en la Universidad de Zaragoza alcanza el 41,46%, 16 puntos por encima, todo ello debido a la ausencia de una promoción interna, puesto que gran parte de esos efectivos del grupo C2 realiza tareas de grupo C1.

Para alcanzar una estructura equiparable a la media del SUE, la Universidad de Zaragoza debería poner en marcha un plan de promoción de 130 plazas del grupo C1 al grupo A2, y 250 plazas del grupo C2 al grupo C1.

La última Oferta de Empleo Público aprobada por el Consejo de Gobierno no ha contado con el voto favorable de ningún sindicato, como consecuencia del incumplimiento de nuestro Pacto-Convenio en relación a la mínima oferta de plazas de promoción (63 plazas a libre y 28 a promoción).

Es preciso tener en cuenta que en el [Compromiso Institucional aprobado por el Consejo de Gobierno de 28 de junio de 2023](#) se acordó incluir en la próxima negociación del modelo de financiación con el Gobierno de Aragón *“la mejora de las plazas que atiendan a las necesidades estructurales del PTGAS”*, en referencia a la necesidad de promoción, entre otros asuntos.

DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL EQUIPARABLE A LA DGA

Esta es una materia fundamental sobre la que pivotará la determinación de las condiciones del PTGAS durante los próximos años. De ahí que seamos tan exhaustivos, explicando el contexto en el que se desarrolla.

La promoción profesional se configura como un elemento estratégico del modelo de la función pública actual que permite al empleado público progresar en la organización donde presta sus servicios mediante el reconocimiento de su labor profesional. En este sentido, el Estatuto Básico del Empleado Público permite múltiples posibilidades de desarrollo en esta materia, articulando el derecho a la promoción profesional del empleado público en torno a la carrera vertical y horizontal, así como sobre la promoción interna.

Debido a la ausencia de una Ley de Ordenación de la Función Pública de Aragón que desarrolle, entre otros, estos aspectos en la Función Pública Aragonesa, cada Administración ha ido adoptando acuerdos de puesta en marcha de la carrera profesional. Nuestro sector de referencia es el personal de Administración General al Servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón, puesto que no disponemos de otra referencia válida con relación al Gobierno de Aragón, que al final es quien autoriza los créditos necesarios. En este sentido hay que indicar que el modelo actual se estableció en 2008 mediante un sistema de Carrera Profesional a modo de anticipo, compuesto por dos factores:

- Complemento específico de perfeccionamiento profesional, que tiene dos niveles a los que se accede mediante la prestación de servicios durante un tiempo de seis años para cada uno de ellos, con importe diferente para cada Grupo, que se actualiza anualmente.
- Componente singular transitorio en concepto de “anticipo a cuenta de Desarrollo Profesional” que establece un importe fijo para cada Grupo Profesional, cuyo importe también se actualiza actualmente.

Por tanto, con doce años de servicios prestados el personal de Administración General de la DGA percibe los siguientes importes mensuales en concepto de anticipo de carrera profesional:

SUBGRUPO	IMPORTES
A1	279,53
A2	204,40
C1	160,70
C2	141,10

Por nuestra parte, la Universidad de Zaragoza acordó en 2014 la implantación de un sistema de Carrera Profesional del PAS, que suponía la asignación de un complemento económico mensual que rondaba los 20 € de media, que mediante una sentencia judicial se hizo extensivo al personal interino, y que desde 2015 se congeló no permitiendo ni el

acceso por el personal que había cumplido cinco años de servicios ni la actualización de los tramos que se obtienen tras una serie de años de prestación de servicios.

Esta regulación fue modificada en 2023 con un Acuerdo en Materia de Carrera Horizontal y Desarrollo Profesional del PTGAS, en el cual se incluye un Compromiso Institucional por el que se atiende a la demanda objetiva e histórica comprometiéndose una senda de financiación incremental para el PTGAS hasta 2026, con las siguientes metas:

1. Estabilización, especialización y mejora de las plazas que atiendan a las necesidades estructurales del PTGAS.
2. Implementación de un sistema de evaluación del desempeño/carrera profesional del PTGAS en cumplimiento de lo establecido en el EBEP.

En el Acuerdo, se establece el objetivo de equiparar cuantitativamente la carrera profesional horizontal ligada a la evaluación del desempeño, a las retribuciones del personal de la DGA. La Universidad se compromete a requerir que este objetivo figure expresamente en el próximo modelo de financiación que se negocie con el Gobierno de Aragón.

En este acuerdo se establece una financiación de

- 400.000€ en 2023
- 700.000€ en 2024
- 1.300.000€ en 2025
- 1.900.000€ en 2026

Para acceder al primer tramo es preciso contar con una evaluación del desempeño positiva y 5 años de servicios prestados. Para acceder al segundo tramo hay que tener mantener la evaluación positiva y permanecer 6 años en el primero. Para acceder al tercero además de la evaluación hay que permanecer 7 años en el segundo y para acceder al cuarto es preciso permanecer 9 años en el tercero. Una vez alcanzado el cuarto es preciso tener una evaluación positiva para permanecer en él.

Teniendo en cuenta los años necesarios para acceder a los diferentes tramos se puede establecer una comparación con la situación del personal de la DGA respecto al Complemento específico de perfeccionamiento profesional y el Componente singular transitorio en concepto de “anticipo a cuenta de Desarrollo Profesional”, como se puede ver en la tabla siguiente.

Para el año 2024 los importes mensuales de la Carrera Profesional son los que figuran en la tabla siguiente:

	UNIZAR 2024		EQUIPARACIÓN
	SUBGRUPO	IMPORTE	IMPORTE DGA
PRIMER TRAMO 6 AÑOS	A1	33	
	A2	28	
	C1	23	
	C2	18	
SEGUNDO TRAMO 7 AÑOS	A1	43	279
	A2	38	204
	C1	33	141
	C2	28	128
TERCER TRAMO 9 AÑOS	A1	53	
	A2	48	
	C1	43	
	C2	38	
CUARTO TRAMO	A1	68	
	A2	63	
	C1	58	
	C2	53	

En 2025 la asignación se incrementará casi un 50% en la Universidad de Zaragoza, aunque la distancia existente para conseguir equiparar los importes de la carrera profesional seguirá siendo muy importante.

Recalamos que es preciso tener en cuenta que para acceder a la carrera profesional el PTGAS debe someterse a una Evaluación del Desempeño, mientras que actualmente en el DGA únicamente se tienen en cuenta los años de servicios prestados.

UNA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EQUITATIVA Y JUSTA

La actual clasificación de los puestos mediante la Relación de Puestos de Trabajo del PTGAS adolece de unas directrices equitativas. El proceso general de funcionarización del personal laboral supuso una traducción de los complementos de cada puesto a una multitud de complementos específicos que es necesario equiparar en función de las características generales de estos puestos de trabajo.

Por otra parte, la falta de promoción interna para el ascenso al grupo superior conlleva a que el incremento del nivel de exigencia de diferentes puestos de trabajo se traduzca en el incremento del Complemento de destino y del Complemento específico, para lo que es necesario ir generando nuevas denominaciones que individualizan las condiciones de los puestos de trabajo y generan distorsiones con el resto de puestos similares. Por ese motivo, es necesario realizar una revisión general del nivel de exigencia y cualificación necesaria para los puestos de trabajo con el fin de actualizar sus categorías y complementos.

Además, es preciso analizar las diferentes escalas con el fin de posibilitar una movilidad coherente que permita desarrollar una carrera profesional adecuada.

La reciente aprobación del Convenio Colectivo del PTGAS laboral va a suponer la puesta en marcha de una RPT laboral, lo cual puede suponer una oportunidad para trasladar ciertos criterios a la de PTGAS funcionario, teniendo en cuenta que también deben mantener cierta coherencia entre ambas.

En cuanto al procedimiento de modificación, es necesario clarificar el papel de la Inspección General de Servicios y establecer una serie de automatismos en función de las disponibilidades presupuestarias.

La necesidad de realizar una revisión general ha supuesto la constitución de un grupo de trabajo compuesto por la Gerencia y la representación sindical. El desencuentro en la Mesa de PTGAS es evidente, como se puso de manifiesto en la última modificación de la RPT aprobada por el Consejo de Gobierno que llegó sin acuerdo de la Mesa y sin ningún voto favorable de ningún sindicato.

PAPEL DEL GOBIERNO DE ARAGÓN EN LA REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES DEL PTGAS

El Modelo Global de Financiación de la Universidad de Zaragoza acordado con el Gobierno de Aragón para el periodo 2022-2026 determina en gran medida las acciones que la institución puede llevar a cabo en materia de personal, pues estas se encuentran vinculadas a la financiación que allí se indica.

De esta forma, en el Modelo vigente para el periodo 2022-2026 en relación al PTGAS se hace referencia a que la financiación básica verá incrementados los costes de personal, como consecuencia de la estabilización, especialización y mejora de plazas que atiendan a las necesidades estructurales de personal de administración y servicios, así como la implementación de un sistema de evaluación del desempeño/carrera profesional en cumplimiento del EBEP.

Estos dos objetivos son recogidos por el Acuerdo en Materia de Carrera Horizontal y Desarrollo Profesional del PTGAS, en el cual se incluye un [Compromiso Institucional aprobado por el Consejo de Gobierno](#) que vincula a los próximos equipos rectorales mediante el cual se acuerda *“Incorporar de forma expresa, en los modelos globales de financiación que se negocien a partir de 2027 con el Gobierno de Aragón, la equiparación cuantitativa de la carrera profesional horizontal ligada a la evaluación del desempeño de la Universidad de Zaragoza a las retribuciones que, en materia de carrera y perfeccionamiento profesional, tiene el personal de administración general del Gobierno de Aragón”*.

Durante los últimos años se ha puesto de manifiesto que la negociación bilateral entre personal universitario y su rectorado es insuficiente, puesto que hay un tercer actor (el Gobierno de Aragón) que resulta determinante.

NECESIDAD DE UN CAMBIO EN EL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS ESTRUCTURALES DEL PTGAS

Actualmente las medidas estructurales del PTGAS (modificación de RPT, Carrera Profesional, Promoción, Acción Social) no cuentan con una planificación plurianual, por lo que cada año deben sujetarse a la previsión presupuestaria que realiza el Consejo de Dirección sin haberlo tratado con la representación sindical.

La primera noticia que tiene el PTGAS sobre las disponibilidades presupuestarias se produce cuando el Consejo de Dirección presenta el Anteproyecto de Presupuesto en el Consejo de Gobierno, con lo que ya no existe ningún margen de maniobra para negociar.

Desde nuestro punto de vista, primero habría que negociar un Plan Plurianual con las medidas estructurales necesarias, después tratarlas con el Gobierno de Aragón en el marco de un Acuerdo de Financiación y finalmente trasladar las asignaciones anuales al Anteproyecto de Presupuesto.

ANÁLISIS DAFO

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Estancamiento de la plantilla. • Provisionalidad. • Falta de reconocimiento del trabajo. • RPT anquilosada e injusta. • Insuficiente número de efectivos de PTGAS. 	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia de la plantilla y de la representación sindical. • Versatilidad. • Especialización. • Firma del Convenio Colectivo del PTGAS laboral. • Firma del Acuerdo Carrera Profesional y declaración institucional. • Culminación proceso de estabilización.
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Envejecimiento de la plantilla. • Falta de una carrera profesional motivadora. • Falta de una visión global de la Universidad que incluya al colectivo PTGAS. • Ausencia del Gobierno de Aragón en la mesa de negociación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Transmisión del conocimiento • Adaptación a nuevas formas de trabajo con la renovación de la plantilla • Capacidad de motivación con los incentivos adecuados • Elecciones Rectorado • Elecciones Claustro-Consejo de Gobierno • Negociación Pacto Funcionarios • Negociación Acuerdo RPT

OBJETIVOS	PROPUESTAS
<p>Los objetivos que pretendemos alcanzar en los próximos 6 años son:</p>	<p>Elaboración de un plan estratégico de la Universidad de Zaragoza dónde se defina el papel y la importancia del PTGAS que debe incluir:</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Impulso de la plantilla con un incremento de efectivos, con medidas de estabilización y rejuvenecimiento de la misma. • RPT equilibrada y justa • Carrera profesional digna en términos equiparables con la DGA • Procesos de promoción reales que reconozcan la categoría del trabajo desempeñado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento de la plantilla hasta alcanzar la ratio PDI/PTGAS planteada por CRUE en “Universidad 2030”, teniendo en cuenta la avanzada edad media de la plantilla de PTGAS. • Plan de promoción a cuatro años, vinculado al próximo acuerdo de financiación, para eliminar el grupo C2 y alcanzar en los niveles A1 y A2 en la media del Sistema Universitario Español. • Convocatoria anual de todas las plazas vacantes y culminación del Plan de estabilización para aprovechar al máximo la tasa de reposición. • Creación y fortalecimiento de la RPT del personal laboral para consolidar una plantilla estructural de personal técnico y de gestión de la investigación con posibilidades reales de promoción vertical y carrera profesional.



somos.unizar.es