

Sección PDI

Docencia

Página

- **Asignación Docente en Unizar:** SOMOS Lucha por un Reparto Justo y Transparente, Más Allá de la Categoría y Antigüedad. **2**
- **Normativa de Colaboración en la Docencia:** Un Avance con Desafíos Pendientes. **4**

Gestión e Investigación

- **SOMOS Exige Claridad:** Urge un Documento Único para Permisos y Licencias del PDI en Unizar. **5**
- SOMOS Propone una Revisión Urgente de las **Reducciones por Gestión e Investigación** para el PDI de Unizar. **6**

Condiciones Laborales

- **¿Recién Llegado a Unizar?** Tus Condiciones Laborales Importan: El Compromiso de SOMOS. **7**

Retribuciones

- **Complementos Autonómicos PDI Unizar:** ¿Un Sueldo Congelado Ante la Pérdida de Poder Adquisitivo?. **9**



Sección Sindical Universidad
<https://somos.unizar.es/>

CONTACTO: somos@unizar.es

Representantes de SOMOS en Comisiones PDI

PDI funcionario: Junta de PDI

PDI laboral: Comité Intercentros

Comité de Empresa Zaragoza

Comité de Empresa Huesca

Comité de Empresa Teruel

Docencia

Asignación Docente en Unizar: SOMOS Lucha por un Reparto Justo y Transparente, Más Allá de la Categoría y Antigüedad

La asignación de la docencia al Personal Docente e Investigador (PDI) en la Universidad de Zaragoza es un proceso crucial que se repite cada año durante la segunda fase del Plan de Ordenación Docente (POD) en junio. Los Estatutos de la Universidad de Zaragoza delegan en los Departamentos la responsabilidad de esta asignación, basándose en la demanda y los criterios de calidad.

La normativa actual (Texto Refundido de las Directrices para la asignación por los departamentos del profesorado que ha de impartir docencia y para la elaboración de los criterios de asignación del encargo docente, y su modificación) es **muy detallada sobre qué y cuánta docencia se puede asignar**, con un énfasis particular en figuras como los profesores ayudantes y asociados. Su objetivo es **evitar situaciones injustas** que afecten negativamente la docencia para el estudiantado. Se sugiere asignar docencia relevante en asignaturas obligatorias o básicas de grado, limitar el número de profesores por asignatura y comprometer la dirección de Trabajos Fin de Grado (TFG) y Máster (TFM) a todo el profesorado con vinculación permanente y a tiempo completo. Además, se deben considerar la **especialidad del profesorado, la plurianualidad y la continuidad** en la responsabilidad de asignaturas, así como el horario y las limitaciones para encargos docentes específicos (actividades tipo 9 y 10). Si no existen criterios departamentales, se aplican los **criterios supletorios** anexos a la normativa.

El Desafío de un Proceso Poco Claro: Más Allá de la Norma Escrita

A pesar de esta detallada regulación, la normativa es **menos clara en relación con el proceso de asignación en sí**. La normativa insta a la asignación por consenso, y que salvo criterios departamentales o ausencia de consenso, hay que aplicar la normativa de asignación de la docencia. En esta normativa, aunque se menciona la especialización y el Plan Concilia, establece que la preferencia en la elección de asignaturas se otorgará al profesor con **mayor categoría y, en caso de empate, mayor antigüedad**. La normativa categoriza al profesorado en 12 niveles de preferencia, lo que en la práctica puede generar **desigualdades significativas**.

Artículos Clave de la Normativa que Resaltan el Problema:

- **Art. 1.2:** La preferencia se basa en categoría y antigüedad, con un orden jerárquico claro. Aunque busca igualdad de condiciones, este criterio a menudo **prioriza la antigüedad sobre otros factores relevantes**.
- **Art. 1.3:** Se mencionan criterios objetivos como la especialidad o la plurianualidad, que podrían determinar que dos profesores no están en igualdad de condiciones. Sin embargo, **su aplicación efectiva en la práctica puede ser limitada** cuando prevalece la categoría y antigüedad.
- **Art. 18 y Disposición Adicional Primera:** Los criterios supletorios y la estricta categorización del profesorado (del 1 al 12) refuerzan un sistema donde la figura contractual y el tiempo en la institución marcan una clara jerarquía en la elección, **marginando a figuras más recientes o con contratos menos estables**.

La normativa también contempla excepciones a la regla de categoría y antigüedad, como la **reserva de asignaturas para profesores asociados con perfil específico (Art. 9 y ANEXO,**

"Determinación de las asignaturas...") o la **consideración de la continuidad del profesorado en asignaturas (ANEXO)**. Sin embargo, estas excepciones a menudo se ven eclipsadas por la preeminencia de la categoría.

SOMOS Propone un Cambio de Paradigma: Prioridad al Consenso y al Desarrollo Profesional

Desde SOMOS, creemos firmemente que la asignación de la docencia debe ir más allá de una mera aplicación jerárquica. Nuestra postura es clara:

- La asignación debe realizarse **desde el consenso de los profesores del área, con el respeto individual como primer objetivo**. Este consenso implica considerar las solicitudes individuales de cada profesor/a fomentando un debate previo a la aplicación de la normativa.
- Deben tenerse en cuenta **todos los aspectos contenidos en la normativa**, como la **conciliación de la vida personal y laboral y la especialización del profesorado**, pensando siempre en el **desarrollo profesional de todo el personal** implicado y con especial atención a las necesidades de acreditación del profesorado.
- Consideramos que **solo se debe llegar al criterio de elección por categoría y antigüedad cuando no exista consenso** en las elecciones o asignaciones de la docencia.
- Solicitamos que la elección personal también tenga en consideración los **criterios de asignación establecidos en la propia normativa de reparto equitativo entre las distintas figuras de profesorado**.
- Establecer **criterios claros que consideren el rango de años que refieren a la plurianualidad y la antigüedad en la impartición de una determinada asignatura**. Así mismo, **establecer criterios de elección cuando existen escalas no consecutivas entre figuras**.

Nuestra meta es construir un ambiente de trabajo satisfactorio para todo el PDI, independientemente de su figura contractual. Un sistema que promueva la equidad, la transparencia y el reconocimiento de la valía individual, fomentando la colaboración y la excelencia docente.

¡Tu Voz es Fundamental! Contacta con SOMOS

¿Has experimentado problemas en la asignación docente? ¿Crees que los criterios actuales son injustos? **Tu perspectiva es vital para nosotros**. Queremos escuchar tus ideas, tus problemas y tus propuestas para construir un modelo de asignación docente más justo y equitativo en la Universidad de Zaragoza.

No dudes en ponerte en contacto con SOMOS a través de somos@unizar.es. Juntos podemos impulsar un cambio que beneficie a todo el PDI y, en última instancia, a la calidad de nuestra docencia y al estudiantado.

Enlaces de interés:

Texto Refundido de las Directrices para la asignación...:

<https://inspecciongeneral.unizar.es/sites/inspecciongeneral/files/archivos/POD/Normativa/TR%20SEGU NDA%20FASE%20POD%202023.pdf>

y su modificación parcial:

https://secregen.unizar.es/sites/secregen/files/2024-11/4.5%20Acuerdo%20Modificaciones%20normativas%20RPT_18oct%20copia%202.pdf.

Normativa de Colaboración en la Docencia: Un Avance con Desafíos Pendientes.

En 2020, se publicó la actualización de la normativa sobre la colaboración en la docencia para aquellas personas que "carecen de la condición estatutaria o contractual propia del profesorado". Esta normativa **mejoró significativamente las condiciones de colaboración en la docencia**, regulando la participación del Personal Investigador en Formación (PIF), el Personal Investigador Universitario asociado a Proyectos (PUI), investigadores y PIF de organismos públicos con tesis doctorales en Unizar, y figuras posdoctorales como Ramón y Cajal, Juan de la Cierva, Beatriz Galindo, Margarita Salas y ARAID.

Esta normativa estableció un **marco regulatorio único** para la colaboración docente, aportando una regulación más homogénea y concreta, aunque su ambición fue limitada.

La colaboración en la docencia es crucial porque **permite incorporar perspectivas y temas de investigación actualizados en la formación de los estudiantes**, aprovechando el conocimiento científico de los investigadores de la Universidad de Zaragoza. Además, es un **proceso de aprendizaje y un mérito** para el desarrollo futuro del personal docente e investigador y para las acreditaciones de ANECA. Esta regularización define la docencia supervisada para el personal en formación (PIF), el acceso a la colaboración en la dirección de TFGs o TFM, y la docencia de contratados doctores.

Sin embargo, el marco normativo actual presenta limitaciones: **restringe el acceso del personal investigador que realiza su tesis doctoral (PUIs N4)**, permite la colaboración de investigadores externos en condiciones diferentes a las del personal de Unizar (lo que representa un **agravio para los trabajadores de la Universidad de Zaragoza**), y la carga sobre el Plan de Ordenación Docente (POD) de las áreas puede hacer que el acceso a la docencia sea competitivo o con criterios de accesibilidad arbitrarios.

Desde SOMOS, hemos defendido la **incorporación del personal de Unizar en formación (PIF, PUIs) en igualdad de condiciones** para la colaboración en la docencia. También buscamos **generar condiciones que permitan la participación de investigadores posdoctorales sin las limitaciones** impuestas por las disponibilidades de las áreas. No debemos perder la oportunidad de **integrar los conocimientos y la investigación de Unizar en la formación de los futuros egresados**. Es importante recordar que la plantilla de Unizar, tanto PDI como PTGAS, cuenta con personal altamente cualificado que podría contribuir significativamente a la formación especializada de la comunidad estudiantil.

El camino trazado por SOMOS es la **necesaria modificación de la normativa de colaboración en la docencia**. Comenzaremos a trabajar para **generar una nueva normativa que actualice las nuevas figuras y condiciones laborales actuales**, permitiendo un acceso más amplio a la colaboración y desarrollo de la docencia para todos los trabajadores de la Universidad de Zaragoza.

Recordad que la colaboración en la docencia, su solicitud y adscripción se rigen por la normativa de colaboración en la docencia, y sus plazos se encuentran en las distintas fases del POD: <https://inspecciongeneral.unizar.es/pod-202526-instrucciones-e-impresos>

Queremos escuchar tu perspectiva sobre la situación para construir un modelo que contemple todas las casuísticas y situaciones de la plantilla. Puedes ponerte en contacto con nosotros para comentar, hablar, discutir o participar en las propuestas a desarrollar a través de nuestro correo electrónico (somos@unizar.es).

Puedes consultar la Resolución Rectoral completa aquí:

<https://zagan.unizar.es/record/87671/files/R.%20Rector%20TRcolaboracionDocencialInves.pdf>

Gestión e Investigación

SOMOS Exige Claridad: Urge un Documento Único para Permisos y Licencias del PDI en Unizar

Los/las empleados/as públicos/as contamos con días de libre disposición, "canosos", "moscosos", y permisos por enfermedad, maternidad o paternidad. Además, como PDI, realizamos estancias y permisos para investigación y docencia. Sin embargo, surge la pregunta: **¿cómo realizamos las solicitudes, qué tipos de permisos o licencias tenemos y qué normativa regula cada uno de ellos?**

En otras administraciones públicas, existe un **conocimiento bastante concreto y específico** sobre las distintas figuras de permisos y licencias, la forma de articularlas y las condiciones para solicitarlas, incluyendo los tiempos requeridos y qué ocurre en situaciones sobrevenidas.

El Laberinto Normativo del PDI de Unizar

La normativa del PDI es compleja. Las "necesidades del servicio" se entienden en términos de docencia en el aula, pero **¿qué ocurre fuera de esos horarios o fechas? ¿Y con las tutorías?** Si hay coincidencia con las clases, ¿podemos pedir las y luego recuperarlas? Si me voy de estancia, ¿tengo que hacer las tutorías o puedo hacerlas online? ¿Pueden cubrirme compañeros/as de la misma asignatura en dichos casos?

Aunque algunos aspectos puntuales se pueden resolver a través de las solicitudes en People, en otros casos se requieren **solicitudes extraordinarias. ¿Existe un documento tipo para solicitarlas? ¿Dónde está la normativa y cómo puedo consultarla para saber a qué tengo derecho y en qué condiciones pueden denegarme un permiso?** Además, ¿por qué si no tengo docencia no puedo tomar mis vacaciones durante el periodo lectivo?

Entendemos que la situación es compleja; en ocasiones, se percibe como un **pequeño caos regulatorio y normativo**. Con frecuencia, algunos no sabemos qué norma aplica ni cómo articularla. Lo mismo ocurre con el propio personal de nuestros centros de trabajo, que a veces no conoce la normativa o, dada la naturaleza extraordinaria de algunas situaciones, **no sabe cómo orientarnos** sobre cómo, qué y cuándo podemos realizar dichas solicitudes.

La Propuesta de SOMOS: Un Documento Único y Claro

Desarrollar una **normativa única que integre las distintas figuras de permisos y licencias**, incluyendo los días libres, implica un reto normativo. Sin embargo, la alternativa de **no contar con un documento único, armonizado, que incorpore los derechos, condiciones, requisitos y formas de tramitación, tampoco es la solución.**

Desde SOMOS, **trabajamos para generar un documento único, simple, claro y directo.** Queremos un modelo similar al que existe en otras administraciones o al que tienen nuestros compañeros del PTGAS en la Universidad de Zaragoza. Este documento **debe considerar no solo la figura del profesorado, sino también la plantilla de**

investigadores de la Universidad de Zaragoza. Porque, además de las estancias y días libres, surgen dudas como: ¿puedo irme a un congreso? ¿en qué condiciones puedo hacerlo y qué limitaciones puede tener mi solicitud? En estos casos, aunque el lugar de desempeño laboral cambie, **seguimos trabajando por y para la Universidad de Zaragoza**, a menudo lejos del centro de trabajo.

Si tienes ideas, si has identificado problemas o tienes dudas, puedes ponerte en contacto con nosotros (somos@unizar.es).

SOMOS Propone una Revisión Urgente de las Reducciones por Gestión e Investigación para el PDI de Unizar

Dentro de la actividad del PDI (Personal Docente e Investigador) de la Universidad de Zaragoza se encuentran la docencia, la gestión y la investigación. En casos específicos de dedicación extraordinaria a estas funciones, la normativa de la Universidad de Zaragoza considera la posibilidad de **reducción de la disponibilidad docente por actividades de gestión e investigación.**

Esta medida busca **reconocer el carácter extraordinario de la dedicación** en la gestión de proyectos y para investigadores principales que requieren un esfuerzo especial, así como armonizar con las reducciones asociadas a tener sexenios de investigación activos.

El Desafío del Reconocimiento de la Gestión Cotidiana

Sin embargo, la gestión desarrollada por la plantilla a menudo implica un trabajo diario significativo en la **ordenación y organización dentro de comisiones de evaluación, garantía, máster, doctorado, etc.** Esta actividad supone una dedicación muy superior a la que se reconoce en las reducciones de disponibilidad docente. Actualmente, la **participación en estas comisiones se desincentiva por el escaso reconocimiento curricular o de reducción de la disponibilidad docente.** Es fundamental valorar y construir un reconocimiento eficiente del trabajo desarrollado por la plantilla.

Además, la **limitación de la gestión en comisiones a un tope de 10 horas** genera desigualdades. Determinadas personas pueden participar en varias comisiones y, por el hecho de hacerlo, no reciben un reconocimiento adecuado de su gestión. Si esta misma carga de gestión fuera desarrollada por personas diferentes, implicaría una reducción mayor. Entendemos que se debe trabajar por la **organización eficiente de los recursos y el reconocimiento de la labor del PDI de la Universidad de Zaragoza.**

Esta postura actual, aunque simplifica la gestión, crea disparidades cuando las comisiones tienen cargas de trabajo diferentes, dependen de la coordinación de múltiples departamentos, o involucran especialidades complejas con un mayor número de asignaturas o estudiantes. Por lo tanto, **se debería analizar la dedicación no solo por el nombre de la comisión, sino por el trabajo efectivo real** que implica. Esto debería evolucionar hacia una **evaluación más detallada que reconozca objetivamente la labor desempeñada** en las distintas comisiones y cargos de gestión.

Comisiones de Contratación: Un Trabajo Agobiante y No Reconocido

Por otro lado, uno de los aspectos que conlleva un mayor trabajo de gestión se relaciona con el desarrollo de **comisiones de contratación**. Hasta hace unos años, esto implicaba la evaluación de cientos o miles de candidatos para nuevas plazas, realizada a través de un **sistema "decimonónico", sin informatización**, lo que suponía un trabajo arduo, detallado y agobiante. Aunque la contratación del profesorado asociado pudo reducir, en parte, las evaluaciones anuales de dicho profesorado, la necesidad de generar bolsas de sustitutos (actualmente en tramitación), la creación de comisiones con personal externo a la Universidad y la permanencia de la contratación de profesorado externo en las áreas clínicas, **no resuelve la problemática de estos colectivos**.

La dedicación temporal de algunas de estas comisiones, con decenas o centenares de currículums a valorar sin una estructura digital de apoyo, y la necesidad futura de actualizar las bolsas de sustitutos, **vuelve a evidenciar el problema de la gestión de las comisiones de contratación y evaluación**. Un trabajo que **no se reconoce ni como gestión, ni como mérito curricular, ni como reducción de la dedicación** del profesorado involucrado.

Desde SOMOS, hemos señalado este problema y **hemos instado a una revisión valiente de la normativa de reducciones**. Esto debe implicar un **análisis detallado de la casuística y un reconocimiento real de la gestión**, tanto de la gestión general de comisiones como de las de contratación y evaluación, para resolver esta situación a futuro. La promesa electoral de una plataforma digital que permita la evaluación de los méritos de manera más eficiente es muy positiva para SOMOS, pero no excluye que **deba reconocerse la labor de tantas personas que, cada año, durante los meses de junio y julio, gestionan la contratación de la nueva plantilla** de la Universidad de Zaragoza.

Si tienes ideas, has identificado problemas o tienes dudas, puedes ponerte en contacto con nosotros (somos@unizar.es).

Condiciones Laborales

¿Recién Llegado a Unizar? Tus Condiciones Laborales Importan: El Compromiso de SOMOS

Conseguir una beca, un contrato, o el acceso al mundo docente para desarrollar investigación e iniciar o continuar la formación investigadora y académica, es un momento de alegría, de nuevos retos y de incertidumbre. Nos adentrarnos en un camino que inicialmente parece lejano a la realidad del avance del conocimiento y la ciencia.

Sin embargo, **¿qué ocurre al firmar nuestro contrato?** Recibimos información sobre prevención de riesgos, algo que suena distante sobre las condiciones laborales, y se nos exige un curso de formación en prevención y un reconocimiento médico. Pero, **¿no hay nada más?**

Lamentablemente, **aprendemos sobre la marcha**. La información que nos proporcionan compañeros/as bienintencionados/as es valiosa, pero a veces la experiencia individual no es completa o suficiente para tener una visión global de la Universidad. Recientemente, el Vicerrector de Profesorado instó a la plantilla a conocer las listas de distribución de información laboral sindical. Sin embargo, **esto no es suficiente para entender la realidad de la Universidad**. Esta falta de información no sólo afecta al Personal Investigador en Formación (PIF) o al Personal de Investigación asociado a proyectos (PUI), sino a todo el colectivo de nuevo ingreso, incluyendo profesorado ayudante doctor, con contrato de interinidad o sustitutos.

Desde SOMOS, **estamos trabajando por un protocolo de acogida** que permita a todo el profesorado de nuevo ingreso conocer la Universidad, cómo funciona, dónde buscar información y **cuáles son sus derechos como trabajadores/as de Unizar**.

Tras los encuentros con miembros de los colectivos PIF y PUI durante las elecciones rectorales, desde SOMOS **planteamos una serie de compromisos**: trabajar por la **dignificación salarial** (igual salario por el mismo trabajo, independientemente de la convocatoria y origen del contrato) y por una **evaluación de las condiciones laborales** que permita un desempeño laboral digno, de calidad, con los medios necesarios y las condiciones óptimas para su desarrollo.

Es complejo tener que conocer primero las condiciones y los derechos como trabajadores/as para luego, una vez se tiene perspectiva, emprender demandas. Surge la pregunta: **¿puedo reclamar una mejora de mis condiciones?** A menudo se piensa que "es lo que hay" o que se ha tenido suerte con el nuevo contrato, y que reclamar podría generar problemas.

Entendemos que la Universidad de Zaragoza debería realizar una **evaluación específica de los puestos de trabajo**, de las características del lugar de trabajo, de los medios disponibles y de las condiciones mínimas. Consideramos que la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Zaragoza debería realizar **una visita específica en el momento de la firma del contrato** para conocer de oficio las condiciones del lugar de trabajo de cada nuevo/a empleado/a.

Desde SOMOS, vamos a **trabajar para dotar al servicio de prevención de riesgos de un aumento de su plantilla**, y **requeriremos la evaluación del puesto de trabajo del nuevo personal contratado de oficio**, con una evaluación específica que permita actuar si es necesario y trasladar a los/las responsables de los centros las carencias, necesidades o elementos que permitan unas condiciones laborales óptimas para los nuevos contratados en la Universidad de Zaragoza.

Si tenéis dudas, queréis que analicemos algún tema concreto, o queréis conocernos, podéis escribirnos a somos@unizar.es.

https://www.unizar.es/actualidad/vernoticia_ng.php?id=90396&idh

Retribuciones

Complementos Autonómicos PDI Unizar: ¿Un Sueldo Congelado Ante la Pérdida de Poder Adquisitivo?

En estos días, se ha publicado la **convocatoria de los Complementos Autonómicos del PDI de la Universidad de Zaragoza**. Puedes consultar los detalles aquí: <https://recursoshumanos.unizar.es/servicio-pdi/retribuciones-pdi/cretributivos-adicionales-contrato-programa-ga-uz-24-26>

Estos complementos nacieron con el objetivo de **reducir la pérdida de poder adquisitivo del PDI**. Sin embargo, el actual acuerdo programa finaliza en 2026 y es una prórroga del anterior, el cual ya nació con una profundidad muy limitada. No consideraba la actualización del nivel de vida, la pérdida de poder adquisitivo ni una progresión natural de las retribuciones o el previsible aumento del número de personas que lo percibirían.

El programa 2024-2026 es el resultado de haber prorrogado el programa anterior, lo que implicó una **prórroga para 2023 sin incremento económico**. Para el periodo 2024-2026, **la cuantía dedicada a estos pagos está congelada desde 2022**. Además, cada año la plantilla de Unizar aumenta, y con ello, los quinquenios y sexenios reconocidos. Esto ha provocado que **el complemento variable se haya ido reduciendo progresivamente año tras año**.

La Negociación de los Complementos: Un Debate con Límites Impuestos

Los complementos autonómicos son objeto de negociación sindical. No obstante, en las negociaciones del marco programa anterior, **la propuesta ya venía cerrada**. Aunque se lograron algunos cambios en la forma de evaluación y se eliminó el factor de dedicación en términos de cumplimiento del POD, el importe estaba fijado. Esto **impidió que la negociación progresara hacia mejoras significativas**, ya que la alternativa era retrasar la implementación al año siguiente, agotando el plazo de negociación hasta finales de año.

Es importante recordar que **debes solicitar estos complementos si tus condiciones han cambiado** respecto a la solicitud del curso pasado; de lo contrario, no es necesario volver a solicitarlos. Si tus condiciones han cambiado o tienes derecho a alguno de los que no percibías este año, **tienes de plazo para solicitarlo desde el 15 de junio al 15 de octubre**.

SOMOS: Hacia una Negociación que Resuelva la Pérdida de Poder Adquisitivo

Dado que el plan actual finaliza en 2026, **es crucial comenzar a negociar unos complementos que realmente permitan cumplir su objetivo**: reducir la pérdida de poder adquisitivo. No se trata solo de reconocer la subida del IPC anual, sino de abordar la **pérdida acumulada de los últimos años sin una actualización** y sin una adecuación a la realidad del aumento del coste de la vida y las pérdidas de

actualización salarial y de retribuciones en el resto de partidas presupuestarias que conforman nuestro salario.

Además, en esta negociación, uno de los temas a analizar debe ser un **reconocimiento más plural de la percepción de dichos complementos**. Quizás deberían **incorporar a figuras laborales con dedicación parcial, al profesorado asociado**, o revisar los criterios para que sean más diversos, adaptándose a la idiosincrasia de toda la plantilla del PDI, no solo del profesorado.

Si tienes ideas, quieres que comentemos o participar en las propuestas, no dudes en ponerte en contacto con nosotros a través de somos@unizar.es.