

Balance del curso y hoja de ruta de SOMOS para la defensa del PDI y PI en la Universidad de Zaragoza

Desde el Sindicato SOMOS, queremos trasladar a toda la comunidad universitaria un balance de la situación laboral del Personal Docente e Investigador (PDI) y del Personal Investigador (PI) al cierre de este curso, así como nuestras líneas de acción prioritarias de cara al futuro inmediato. La defensa de unas condiciones laborales dignas, justas y sin discriminaciones sigue siendo el motor de nuestro compromiso. Sin embargo, este año queremos poner el foco en la raíz de muchos de los problemas de gestión que sufrimos: la infradotación crónica del PTGAS de nuestra universidad.

1. El verdadero cuello de botella: Una plantilla de PTGAS estancada desde hace 11 años en su número de efectivos, con unidades y servicios estresados que asfixian al PDI y PI.

Según el Portal de Transparencia de la Universidad en la actualidad hay 1732 PTGAS, el mismo número que hace once años. Teniendo en cuenta el envejecimiento de la plantilla y la reducción de jornada de los mayores de 60 años, hoy hay menos PTGAS que en 2015, lo está provocando una minoración de servicios, externalización, privatizaciones, un aumento de la carga de trabajo en el PDI y un colapso administrativo que afecta directamente a la carrera profesional y a los derechos de la plantilla docente e investigadora. Esta carencia institucional se traduce en:

- **Retrasos intolerables en Sexenios y Quinquenios:** Mientras que en otras universidades el personal conoce la resolución antes del verano, en la Universidad de Zaragoza (UZ) sufrimos una incertidumbre constante. Para más inri, este año se ha tenido que ampliar legalmente el plazo de resolución, un proceder indeseable que perjudica tanto a quienes esperan el resultado como a quienes aguardan la siguiente convocatoria. Esto DEBE ser una excepción y no convertirse en la tónica, algo que solo se solucionará con más personal.

Además, la propia comisión evaluadora sufre un colapso derivado de un sistema ineficiente de gestión de expedientes:

– *Falta de claridad en las convocatorias:* Es urgente especificar con total transparencia qué documentación extra deben aportar los perfiles complejos (antiguos predoctorales, personas con descargas por coordinación o enlaces, etc.) para evitar subsanaciones eternas, concienciando a la plantilla de la importancia de revisar las bases.

– *Criterios de resolución ineficaces:* No es comprensible que un expediente complejo con reclamaciones judiciales paralice la resolución de decenas de casos sencillos que se podrían resolver de inmediato.

– *Falta de automatización:* La comisión no puede perder tiempo descargando manualmente PODs que ya constan en los sistemas de la propia universidad. En definitiva: optimizar el proceso, clarificar las convocatorias y, sobre todo, dotar de más personal al PTGAS para que la gestión sea ágil y eficiente.

- **Falta de agilidad en las contrataciones:** Las incorporaciones de profesorado nuevo o sustituto se eternizan, perjudicando la organización de los departamentos y la calidad docente.

- **Freno a la acreditación** (Acredita-Titular de Universidad (TU) / Profesor Permanente Laboral (PPL)): La lentitud burocrática genera una clara desigualdad con docentes de otras universidades. Hay profesorado esperando la resolución de sus quinquenios para poder solicitar la acreditación a Titular de Universidad. Además, la Secretaría General retiene de forma injustificada los certificados de docencia (imprescindibles según las nuevas instrucciones de acreditación), haciéndonos esperar a septiembre o incluso a noviembre, cuando la docencia del segundo cuatrimestre ya está totalmente impartida y cerrada en Odile, la aplicación informática interna utilizada por los departamentos y el profesorado para gestionar el Plan de Ordenación Docente (POD).
- **Nuestra propuesta:** Bastaría con que los departamentos validaran el POD que ya consta en el sistema y enviaran un documento de conformidad a Secretaría General para agilizar la entrega de certificados.

Exigimos la dotación inmediata de más personal de Gestión Administrativa. No es un problema de buena voluntad de los trabajadores actuales, sino de falta de recursos humanos que colapsa los procesos universitarios básicos.

2. Quinquenios docentes: Ejecución judicial y exclusiones pendientes

- **Profesorado Asociado a tiempo parcial:** El curso comenzó con la resolución judicial que reconoce el derecho al cobro de quinquenios para este colectivo (motivo principal por el que SOMOS no firmó en su día el II Convenio Colectivo; ver más explicación en punto 4). Lamentablemente, un año después, la sentencia sigue sin ejecutarse, lo que nos ha obligado a reclamar judicialmente su cumplimiento inmediato. Aunque el desarrollo normativo ha reducido los factores de dedicación exigidos (lo cual es una mejora), la realidad es que el dinero aún no ha llegado a los bolsillos de los afectados.
- **Profesorado Sustituto:** Denunciamos que la normativa actual deja fuera de este derecho al profesorado sustituto, a pesar de realizar funciones equiparables a las del profesorado asociado. Para SOMOS, esto supone un agravio comparativo inaceptable que exigimos corregir por la vía de la negociación o, si es necesario, acudiendo de nuevo a los tribunales.

3. Sexenios de investigación y equiparación salarial

- **Profesorado Interino Doctor:** Para quienes se incorporen nuevos a la universidad, cabe recordar que fue SOMOS quien llevó esta injusticia a los tribunales. Nos parecía un agravio comparativo flagrante que una figura que nació equiparada al Profesorado Ayudante Doctor (AYD) quedara excluida de sus mejoras salariales. A pesar de que el Tribunal Superior de Justicia de Aragón (TSJA) nos dio la razón inicialmente, la reciente sentencia del Tribunal Supremo tumba ese logro e incide en una brecha retributiva profundamente injusta. Esta diferencia salarial es todavía más sangrante si tenemos en cuenta que el Profesorado Interino Doctor asume las mismas, o incluso más, horas lectivas que los AYD (quienes en la UZ se van acercando de forma progresiva a las 180 horas que marca la LOSU).
- **Personal Investigador:** Continúa pendiente el reconocimiento de los sexenios de investigación para el personal cuya actividad principal es investigadora, tanto como mérito profesional como a efectos retributivos.

4. Renovación de los Complementos Autonómicos: Una oportunidad de futuro

Este año finalizan el contrato-programa de complementos autonómicos y el acuerdo de financiación de la Universidad de Zaragoza. SOMOS considera que se abre una oportunidad histórica para diseñar

un modelo de gestión consolidado, progresivo y estable, que reduzca la asfixiante carga burocrática actual.

Defendemos firmemente que estos complementos deben llegar a toda la plantilla:

- *Profesorado Asociado y Sustituto*: Deben tener derecho a percibir los complementos de dedicación y docencia.
- *Personal Investigador*: Debe poder acceder al complemento de dedicación e investigación.

Exigimos al Gobierno de Aragón y a la Universidad que el nuevo marco (ya sea un futuro contrato-programa o un decreto específico) garantice cuantías dignas, actualizables anualmente conforme al IPC y con importes mínimos estables.

5. Bloqueo en la CIVEA: Transparencia frente al veto sindical

Tras el fin del procedimiento judicial del II Convenio Colectivo, y en un ejercicio de responsabilidad para defender los intereses de la plantilla desde dentro, el equipo negociador de SOMOS hizo el esfuerzo de aceptar el resultado de la sentencia, firmar el convenio y solicitar la incorporación a la Comisión Paritaria de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del convenio (CIVEA).

Lamentamos informar de que el resto de las organizaciones sindicales rechazó nuestra integración. Parece que han preferido mantener el control exclusivo de la CIVEA antes que permitir una composición que refleje la representatividad electoral real de la plantilla. Este veto no va a frenar nuestra actividad. Al contrario, nos obliga a seguir defendiendo vuestros derechos desde fuera de la CIVEA y con el apoyo de la asesoría jurídica cuando sea preciso.

Nuestra hoja de ruta para el próximo curso

La hoja de ruta de SOMOS es clara y se dirige a todos y cada uno de los colectivos que componen la plantilla:

Profesorado funcionario (Catedráticos y Profesores Titulares de Universidad y de Escuela Universitaria): seguiremos exigiendo una simplificación de la gestión universitaria para este y otros colectivos.

AYDs y PPLs: No nos olvidamos de las trabas y la asfixia burocrática en los procesos de acreditación. Exigimos la agilización inmediata de los certificados y resoluciones necesarios para vuestra estabilización y promoción interna.

Profesorado Sustituto y Asociado: Seguiremos exigiendo el reconocimiento de los quinquenios para el profesorado sustituto y el acceso de ambas figuras a los complementos autonómicos de docencia y dedicación.

Personal Investigador (PI): Continuaremos batallando por el acceso al complemento autonómico de investigación y dedicación, así como por el reconocimiento de sus sexenios.

Personal Investigador en Formación (PIF): Reivindicamos con fuerza la equiparación salarial real de este colectivo. Exigimos que la Universidad de Zaragoza complemente con fondos propios las cuantías de las diferentes ayudas (DGA, FPU y FPI) para corregir las injustas diferencias retributivas que existen actualmente entre investigadores en formación que realizan el mismo trabajo.

Seguiremos trabajando por un reconocimiento efectivo de la labor docente e investigadora de todo el personal de la Universidad de Zaragoza, independientemente de su figura contractual.

Por la dignidad laboral y la agilidad de los procesos universitarios.

Por una universidad pública justa.

¡Pasa a la acción! Es hora de defender nuestros derechos

El inmovilismo de las instituciones y el veto de otros sindicatos no nos van a parar, pero para ganar esta batalla necesitamos la fuerza de toda la plantilla. Cada nueva afiliación y cada persona que participa nos hace más fuertes frente al rectorado, el Gobierno de Aragón y los tribunales. No dejes que decidan por ti.

 Canales de participación y próximas citas:

- **Próxima Asamblea General Informativa:** A la vuelta del periodo estival (en las primeras semanas de septiembre) convocaremos una asamblea abierta para coordinar las movilizaciones y las próximas reclamaciones jurídicas colectivas. ¡Tu voz y tu experiencia son fundamentales!
- **Infórmate y participa:** Síguenos en nuestros canales y listas de distribución para no perderte ninguna actualización sobre los complementos autonómicos, quinquenios y acreditaciones.

 Contacta y afílate:

Si sufres los retrasos en tus sexenios o quinquenios, si te niegan el certificado de docencia o si quieres apoyarnos en esta hoja de ruta, escríbenos o da el paso y afílate.

- [Web/Afiliación:](#)
- Correo electrónico: somos@unizar.es

Frente al bloqueo y los recortes: ¡Organización, compromiso y acción sindical!
Sindicato SOMOS - Universidad de Zaragoza

somos@unizar.es

En Aragón: istaintersindical.org

En todo el Estado: [Confederación Intersindical STE'S](#)