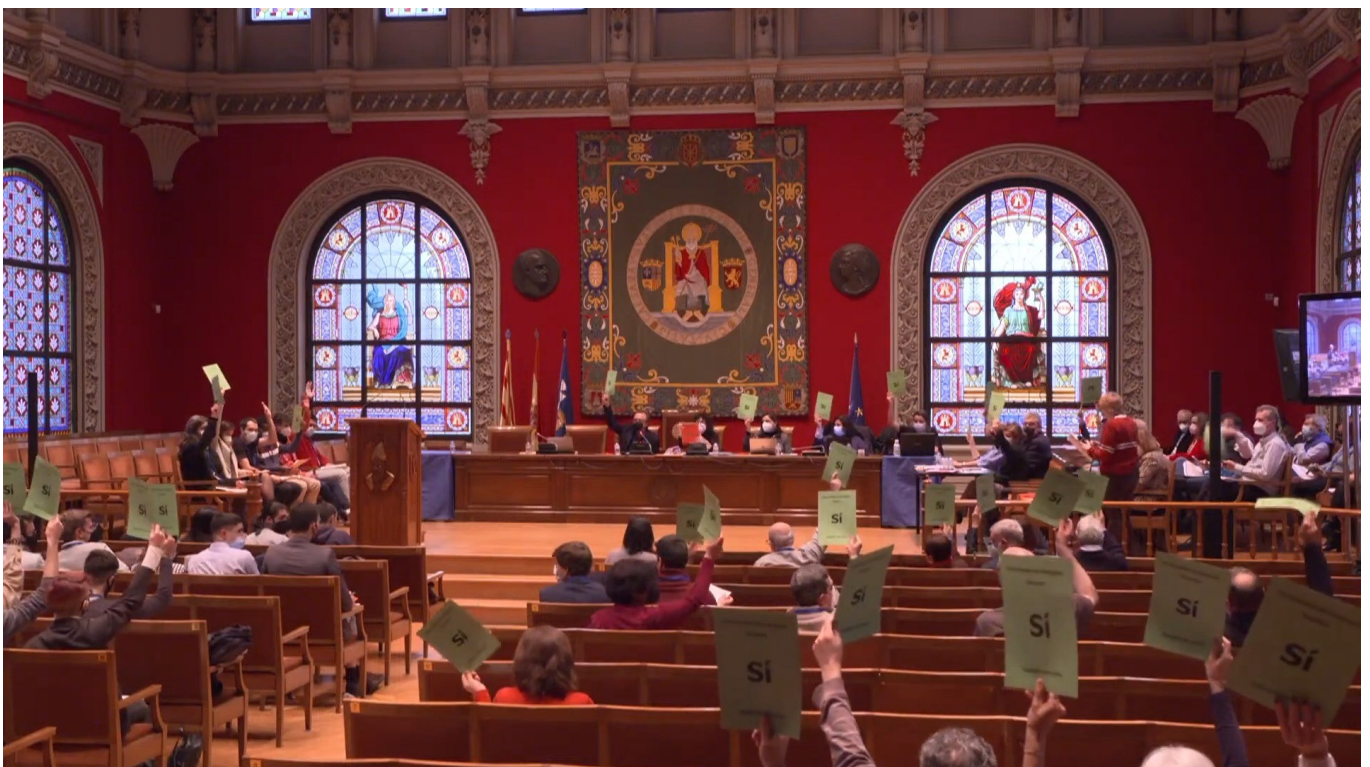




Información de la Sesión

SUMARIO

- ◆ El Claustro Recupera cierta normalidad con una sesión Ordinaria que supone el pistoletazo de salida de la Reforma de los Estatutos.
- ◆ El Informe de Gestión 2021 y el Plan de Actuación 2022 del Consejo de Dirección. Nuestra intervención y valoración.
- ◆ Votación de las Mociones: la sesión de tarde y un cierto desier-to.



15 DE DICIEMBRE DE 2021

El Claustro recupera cierta normalidad con una sesión ordinaria que supone el pistoletazo de salida de la Reforma de los Estatutos.

Además, el Rector presenta su Informe de Gestión 2021 y su Plan de Actuación 2022, y se reelige a la actual Defensora Universitaria.

Había ganas de vuelta a la presencialidad, aunque se dio opción telemática. Una técnica que ha venido para quedarse.

Ganas de encontrarse y de hablar como expresaron las candidaturas de estudiantes y la nutrida intervención de todos los grupos de profesores. Nadie quiso faltar a la tribuna y la limitación de minutos de intervención llevó a incrementar el número de personas oradoras. Numerosos y, en ocasiones, encendidos elogios debido al acuerdo en el Modelo Global de Financiación que mejora considerablemente la básica (100% en 2026), los programas de investigación y la inversión en infraestructuras.

Críticas presentes, aun sin ser ácidas, en Plataforma Unizar y RedPensarUZ, candidaturas derrotadas en las elecciones de 2020 y no integradas en el equipo de gobierno. Ambas, junto al Colectivo, hicieron mención a la ausencia de un Plan Estratégico de la Universidad de Zaragoza, lo cual fue respondido por el Rector con una afirmación tajante de su puesta en marcha sin más datos.

Tal vez esta fuera una de las principales carencias del Informe de Gestión y del Plan de Actuación presentado en esta sesión por un Rector más espeso de lo habitual en su presentación. Quizás se debió a la hora y a la falta de costumbre pues en 2020 no hubo sesión presencial. No obstante, despertó en la réplica. Más ágil y didáctico, con afirmaciones rotundas y amables y alguna información más sobre

contratos, eficiencia energética, actuaciones de mantenimiento ... Eso sí, le siguió faltando detalle, sobre todo en los números de PAS, con la excusa de la falta de firma con el Gobierno de Aragón.

En los previos de una maratoniada sesión que finalizó a las 20 horas se explicó la necesidad de una reforma integral de nuestros Estatutos y se eligieron los integrantes de la [Comisión de Reforma](#). Luego, las memorias de la Inspección General de Servicios, de la cual no entendimos demasiado bien su función, y de la Defensora Universitaria. Su titular se presentaba a la reelección como única candidata. En la preceptiva votación, por normativa, obtuvo 156 favorables y 72 blancos de los 300 votos posibles. Resulta llamativo que una tercera parte de los votos emitidos fuera en blanco. Quizá los claustales interpreten que las figuras que deberían actuar con criterio propio al margen de la influencia del Consejo de Dirección, como son la Defensora Universitaria o la Inspección General de Servicios, no ejercen su función de contrapoder, lo cual las puede convertir en irrelevantes.

Sin duda, la parte más jugosa de la sesión fue la presentación por parte del Rector del Informe de Gestión 2021 y el Plan de Actuación 2022, las intervenciones de los diferentes colectivos y la votación de distintas mociones, tareas que convierten al Claustro en el máximo órgano de representación de la Universidad de Zaragoza y lugar de encuentro de la Comunidad Universitaria.

ELECCIÓN DE REPRESENTANTES DEL PAS EN LA COMISIÓN DE REFORMA DE ESTATUTOS



← Carlos Gracia Heras 18 votos

José Ramón López Goni 18 votos →

Silvia Andrés Blasco 11 votos



LA COMISIÓN SE COMPONE DE 25 PERSONAS: RECTOR, 13 PDI, 8 ESTUDIANTES, 3 PAS

INFORME DE GESTIÓN 2021 Y PLAN DE ACTUACIÓN 2022. INTERVENCIONES

Como decíamos, este apartado, junto con el de las mociones, fue la parte más jugosa de la sesión. Tareas que convierten al Claustro en el máximo órgano de representación de la Universidad de Zaragoza y lugar de encuentro de la Comunidad Universitaria.

La limitación del tiempo a tres minutos hace que se deba centrar mucho el contenido de las intervenciones impidiendo que podamos ofrecer la visión del PAS de todas aquellas cuestiones que nos ocupan y preocupan. Por este motivo, realizamos una intervención específica en relación con lo expuesto en el Informe de Gestión y en el Plan de Actuación, en materia de PAS cuyo texto íntegro puedes leer en nuestra web, incluyendo a continuación algunas reflexiones. [[Texto Íntegro](#)]

De la lectura del Informe se puede concluir que las acciones finalizadas más relevantes son las modificaciones de la RPT que han tenido por objeto hacer aflorar puestos de trabajo “sumergidos” que venían desempeñando tareas estructurales durante muchos años, así como atender las nuevas necesidades.

En la actualidad están fuera de la RPT 93 plazas, lo que supone un 6% del total. Por ese motivo, podemos dar como prácticamente finalizada esa tarea.

Poner en marcha la RPT Laboral, conjuntamente con la puesta en marcha de un Plan Piloto de la Carrera Profesional y el conjunto de acciones que se derivan como la revisión de funciones de los puestos de trabajo, la detección de necesidades formativas y la aplicación de un sistema de evaluación del desempeño, conforman el objetivo estratégico del Rectorado para 2022. Nos parecen objetivos estratégicos muy escasos y su planteamiento poco creíble, y así lo manifestamos en nuestra intervención.

Escasos porque no se prevé corregir las graves deficiencias que padece nuestra plantilla, cuyo volumen prácticamente no ha crecido en los últimos diez años, como se puede ver en los siguientes datos obtenidos de los censos de los tres últimos procesos electorales.

Años	Funcionarios	Laborales	Total
2011	1.486	470*	1.956
2015	1.533	211**	1.744
2019	1.495	168	1.663
2021	1.578	151	1.729

*En el año 2012, fundamentalmente, se produjo una gran reducción del número de PAS laboral contratado con cargo a los proyectos de investigación.

**La UZ pasó algunos contratos laborales a funcionarios interinos con la finalidad de reducir el riesgo de indemnización por despido

Tampoco se habla de la necesidad de revisar a fondo la Relación de Puestos del PAS y establecer unas Directrices Generales correctoras de las disfunciones entre puestos iguales o semejantes con diferentes condiciones salariales, o de la configuración de una estructura de plantilla equilibrada mediante un proceso de promoción desarrollado al mismo tiempo que los anunciados procesos de estabilización.

La urgencia de cubrir puestos mediante promoción interna para acabar con el abuso de la provisión temporal, la imperiosa necesidad de corregir el menor porcentaje de grupos altos de todas las Universidades del Grupo G9 (diez puntos por debajo de la media del Sistema Universitario Español), la definición de una Plantilla Teórica ajustada a la realidad de las funciones, tareas y responsabilidades de los diferentes puestos de trabajo o la financiación suficiente de la Carrera Profesional son otras de las graves carencias detectadas.

Nuestro temor de que el Modelo Global de Financiación no incluyera la financiación de la Carrera Profesional del PAS (como sí lo está el Contrato Programa de los Complementos Retributivos Adicionales del PDI, cuyo importe para este año 2021 es de 8,9 millones de euros) fue replicada por el Rector con una rotunda afirmación positiva. Eso sí, sin dato alguno y con “coletilla”: o mejora salarial o incremento de plantilla, como si esa elección estuviera en nuestra mano y no debiera depender de la adecuada prestación de un servicio público de calidad. De ahí nuestro escepticismo e incredulidad.



Es preciso tener en cuenta que en 2008 comenzamos a elaborar un sistema de evaluación del desempeño y que en 2015 el Consejo de Gobierno aprobó el sistema de carrera profesional, que lleva sin convocarse seis años y que supone aproximadamente un complemento económico de 14 euros al mes, lo que significa un 10% del importe percibido por el personal de la DGA en este mismo concepto.

Por último, aunque algún sindicato se tirase a la piscina dando por buena la afirmación del Rector, nosotros decimos que no vale con plantear el objetivo en el Acuerdo, sino que es preciso dotarlo económicamente. Sin una financiación específica no se podrá acometer la implantación de la Evaluación del Desempeño ni, por tanto, el desarrollo de la Carrera Profesional. El tiempo nos dirá si había agua o no.

Los datos:

- ⇒ El PAS de la UZ tiene el menor porcentaje de grupos altos del G9 y se sitúa diez puntos por debajo de la media del Sistema Universitario Español.
- ⇒ El Contrato Programa de los Complementos Retributivos Adicionales del PDI incluido en el Acuerdo de Financiación tiene un importe para este año 2021 de 8,9 millones de euros.
- ⇒ El PAS percibe por la Carrera Profesional el 10% que el personal de la DGA.

Mociones: la tarde y un cierto desierto

Volvimos de la comida y las bancadas quedaron disminuidas, con especial clareo entre el PDI. Mal vamos si retomamos antiguas costumbres que reflejan cierto menosprecio a las mociones presentadas, textos de resolución del Claustro que se explican y votan por todos los claustrales. Solo una del PAS, la nuestra, y primera en ser defendida, fue ajena a las candidaturas de estudiantes.

En ella solicitamos la inclusión de las tareas de mantenimiento y adecuación de las instalaciones de los Colegios Mayores en el Plan de Financiación de Infraestructuras, con el fin de que se abra el CMU Santa Isabel y se pueda mejorar el resto. Fue aprobada por el Claustro, afirmando desde el Consejo de Dirección su intención de incluir el mantenimiento en su planificación. De reapertura y de reformas integrales, silencio. Habrá que estar alertas pues no podemos permitirnos tener cerradas instalaciones públicas, más si son alojamientos asequibles para el estudiantado.



Laicismo, alimentación saludable, fomento del deporte y salud mental, Plan de Igualdad, debate sobre el apoyo a los colectivos de representación estudiantil y sobre la libertad en campañas electorales, mejoras de infraestructuras (acceso a las instalaciones, baños mixtos, enchufes, mayor apertura de salas de estudio, normativa de aparcamientos, tejados con goteras ...) y del transporte público incluido en el Plan de Movilidad, peticiones sobre docencia (programas de reciclaje del PDI, modificación de las encuestas, sistemas de calidad de titulaciones,), mejoras de condiciones de las prácticas y de la relación con la empresa... llenaron de exposiciones y de votaciones la tarde de esta sesión. Creímos ver abundantes recordatorios al Consejo de Dirección y escaso deseo de confrontar de éste.

Una referencia a la presentada con impacto directo en el PAS, la petición de apertura en horario de tarde de las Secretarías de los centros. Contestada desde el Consejo de Dirección por la posibilidad de todo tipo de trámites telemáticos, salió aprobada.

Llegadas las 20 horas se levantó una sesión que se había iniciado 12 horas antes, de la que nos fuimos con la sensación de haber hecho el trabajo para el que nos habías elegido.

SOMOS
ALGARA

