

Buenos días!

Muchas gracias Sr Presidente de la mesa, Sr. Rector.

Mis compañeros de candidatura ya han denunciado de forma clara y contundente, con datos en la mano, el poco peso que tiene el PTGAS en esta Universidad y como cada vez se le quita más en detrimento de la calidad y el servicio que como Universidad debemos dar a la sociedad, aumentando la carga de trabajo del PDI. Es evidente que falta una visión global de la Universidad que queremos, la imagen que dé sentido a las piezas del puzzle que es necesario encajar.

Ejemplo dramático de esta falta de visión unitaria de la Universidad ha sido durante muchos años el personal laboral asociado a proyectos de investigación. Lo hemos denunciado tantas veces que creo que no es necesario volver a explicar su situación.

Es cierto, tal y como el Sr. Rector explica en su informe anual que (y cito textualmente) *“se ha firmado el II Convenio PDI, incluyendo al personal investigador y se ha modificado el Convenio del PTGAS incluyendo al personal técnico de investigación. Asimismo, se ha iniciado el estudio de creación de una RPT de investigadores y PTGAS de investigación.”* Aunque esta es la primera noticia que tenemos sobre la RPT de Investigadores.

Nosotros siempre hemos abogado por la creación de una RPT conjunta de Investigación: Personal Investigador y Personal Técnico, de Gestión, Administración y Servicios ya que las funciones de ambos colectivos están intrínsecamente unidas y en muchas ocasiones una línea muy difusa separa a unos de otros. La dependencia funcional de ambos es evidente y necesaria. Por todo ello lo ideal sería que se hiciera una RPT de investigación sin

tanta diferencia entre PTGAS y Personal Investigador. Pero dado que por ahora no es así, es necesario que esta RPT de PTGAS de investigación se salga de los cánones habituales de la RPT del PTGAS, sea una RPT dinámica y marque claramente y de forma fiel las funciones, responsabilidades y deberes de una plantilla laboral tan específica.

Por fin la Universidad nos reconoce como trabajadores suyos y reconoce nuestros derechos incluyéndonos en el convenio colectivo, pero todo el esfuerzo invertido durante estos 3 largos años en la negociación del convenio del PTGAS laboral, puede quedar en papel mojado si seguimos con esta mentalidad cortoplacista y mercantilista, pensando más en ahorrar costes que en tener gente formada con experiencia e implicada en el trabajo que se hace. Y ahora no me estoy refiriendo al equipo rectoral sino a la mentalidad de toda la Universidad. Es necesario que la Universidad de Zaragoza defina claramente el papel y la importancia que quiere darle a su personal de investigación, tanto investigadores como personal técnico y de gestión, buscando su estabilización y erradicando la precariedad característica de este colectivo.

El primer paso es la creación de una RPT de investigación realista, basada en las necesidades de la Universidad y no en el gasto que supone reconocer el trabajo que hace este personal, ya que la definición de los puestos y sus funciones es la piedra de toque que hará aplicable y útil los convenios firmados.

El segundo es cambiar la mentalidad de reinos de Taifas que tenemos, elevarnos por encima de nuestros egos y superar este sistema clasista de trabajadores de primera y de segunda (en algunos aspectos, qué poco hemos evolucionado en estos 550 años) y buscar entre todos, cada uno con su responsabilidad bien definida, soluciones a los problemas de unos y otros y acompasar todos nuestros esfuerzos para conseguir, no solo nuestras metas

personales, si no devolver a la sociedad todo lo invertido en la Universidad Pública.

Queremos despedir desde aquí al actual equipo de dirección y agradecerle su esfuerzo durante estos 8 años y también queremos ponerle deberes al próximo equipo:

- Queremos una imagen, consensuada con todos los colectivos que la componen, de QUÉ Universidad de Zaragoza queremos, donde el PTGAS tenga el peso que esta Universidad necesita para dar un SERVICIO PÚBLICO de calidad a todos nuestros conciudadanos.
- Para ello, es necesario un análisis exhaustivo de la situación actual de Unizar.
- Y trazar una estrategia para llegar a esa Universidad deseada, a través de la negociación con el Gobierno de Aragón. En esa estrategia el PTGAS queremos dejar de ser vistos como un problema y empecemos a ser vistos como parte de la solución, al mismo nivel que el resto de colectivos de esta casa.
- Si sabemos dónde queremos llegar con esa estrategia podremos elaborar un Plan Plurianual que suponga el impulso que necesita la plantilla del PTGAS: con efectivos suficientes, con puestos estables y categorías profesionales acordes al trabajo que se realiza y con la motivación que proporciona el desarrollo de una carrera profesional adecuada, todo ello con el objetivo de mejorar la gestión, apoyar la gobernanza y ofrecer una prestación de servicios de la mayor calidad al conjunto de la comunidad universitaria.

¡Muchas gracias!