



## ANEXO 3.

# MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN UNIZAR



### Introducción

Los recursos humanos de la UZ, como los de cualquier otra organización, son el bien más valioso y el que más hay que atender y cuidar.

Somos conscientes de que la regulación laboral, condiciones y retribuciones, están sujetas a una legislación que excede nuestras competencias, pero ello no es óbice para que sí podamos ser conscientes de los problemas y ponentes de medidas que tiendan a solventarlos.

Algunos de estos problemas, niveles retributivos, por ejemplo, dependen de la asignación presupuestaria que se nos asigne, pero sobre otros, como la precariedad, la política de formación y el desarrollo profesional, sí podemos ser activos. Quizá sea la precariedad laboral de los jóvenes que se incorporan a la universidad el más llamativo y por ello comenzaremos nuestro estudio por ella. Recogemos solo unas cifras introductorias publicadas en un medio de comunicación, como ejemplo de la repercusión social que está teniendo esta cuestión.

La precariedad laboral se ha instalado, al igual que en otros muchos sectores, en nuestra institución. Nuestros jóvenes, tanto PDI como PAS, sufren una tasa de temporalidad en sus empleos muy superior a lo que sería deseable.

Según los datos ofrecidos por la Cámara de Cuentas, el número de empleados con contrato laboral supera el 50% (51,5%), frente a un 48% de hace cuatro años. Según esta institución el desglose es el siguiente:

	2016	2019
<b>PDI</b>	<b>4.016</b>	<b>4.445</b>
Funcionarios	1.476	1.445
Laborales	2.540	3.000
<b>PAS</b>	<b>1.732</b>	<b>1.713</b>
Funcionarios	1.543	1.546
Laborales	189	167

Fuente: Heraldo de Aragón, 19-10-2019



Si tomamos los datos ofrecidos por la propia UNIZAR a través de su portal de transparencia (<https://portaltransparencia.unizar.es>), podemos analizar mejor las tendencias, ya que nos ofrece un mayor detalle, aunque haya algunas discordancias con los anteriores. Para este estudio haremos un análisis primero para el PDI, otro para el PAS y finalizaremos con un conjunto de medidas destinadas a paliar y solventar en lo posible los problemas detectados.

A fecha de elaboración de este informe (31 octubre 2019), las fechas de actualización de la información recogida (tanto para el PDI como para el PAS) en el portal de transparencia de la UZ son las siguientes:

- 29 de abril de 2018 para los datos correspondientes al año 2016.
- 13 de enero de 2019 para los datos correspondientes al año 2017.
- 27 de octubre de 2019 para los datos correspondientes al año 2018.

## A. Análisis de los datos de plantilla correspondiente al PDI

Dado que en la fuente citada solo se ofrecen datos accesibles hasta el año 2018, hemos reducido el análisis al periodo 2016-2018, correspondiente al mandato del actual equipo rectoral.

### Variación absoluta del número de empleos

	2016	2017	2018	$\Delta$ 2016-2018	
Categoría 1	1.479	1.479	1.455	-24	-1,6%
Categoría 2	1.445	1.532	1.646	201	13,9%
Categoría 3	531	511	531	0	0,0%
Categoría 4	196	180	152	-44	-22,5%
<b>Total</b>	<b>3.651</b>	<b>3.702</b>	<b>3.784</b>	<b>133</b>	<b>3,6%</b>

**Categorías.** Con el objetivo de no ser prolijos, hemos agrupado los cuerpos en cuatro categorías, análogas entre sí por su naturaleza contractual (funcionario/laboral) y desarrollo temporal (ante/post jubilación). Cada categoría incluye como cuerpos mayoritarios los siguientes:

- **Categoría 1:** Catedráticos y Titulares de Universidad, Catedráticos y Titulares de Escuelas Universitarias.
- **Categoría 2:** Asociados.
- **Categoría 3:** Ayudantes, Ayudantes doctores, Contratados doctores, Contratados interinos.
- **Categoría 4:** Eméritos, Colaboradores y Honoríficos.

Al analizar los datos vemos que todo el balance laboral neto del periodo se debe al aumento del número de profesores asociados.



### Distribución de empleos por categorías

También podemos analizar la composición del conjunto del PDI en función del peso de cada cuerpo. Igual que antes, podemos agrupar los diferentes cuerpos según su naturaleza contractual (funcionario/laboral), por lo que analizamos las categorías 2 y 3 conjuntamente, ya que en ellas es donde se dan las características de personal laboral y, en muchos casos, de carácter temporal.

	2016	2017	2018	$\Delta$ 2016-2018
Categoría 1	40,5%	40,0%	38,5%	<b>-2,1%</b>
Categorías 2+3	54,1%	55,2%	57,5%	<b>3,4%</b>
Categoría 4	5,4%	4,9%	4,0%	<b>-1,4%</b>

Al igual que con la tabla anterior, se pone de manifiesto que la composición del PDI dentro de la UZ tiende a estar formada mayoritariamente, y consolidando la tendencia, por personal de carácter laboral.

### Número de empleos según el grupo de edad

Uno de las consecuencias de las políticas mantenidas hasta la fecha, a causa de la crisis iniciada en 2008, ha sido la falta de renovación de las plantillas de profesorado. También podemos analizar esta evolución a través de los datos ofrecidos por UNIZAR. En la siguiente tabla se indica el número de puestos de trabajo según el grupo de edad. La edad media calculada ha sido realizada ponderándola estadísticamente, suponiendo que la mediana de cada clase es el valor más probable.

Grupo de edad	2016	2017	2018	$\Delta$ 2016-2018	
21-25 años	12	12	5	<b>-7</b>	-58,3%
26-30 años	60	67	76	<b>16</b>	26,7%
31-35 años	202	191	203	<b>1</b>	0,5%
36-40 años	387	375	348	<b>-39</b>	-10,1%
41-45 años	445	451	473	<b>28</b>	6,3%
46-50 años	674	659	647	<b>-27</b>	-4,0%
51-55 años	703	742	764	<b>61</b>	8,7%
56-60 años	595	606	654	<b>59</b>	9,9%
>60 años	573	599	614	<b>41</b>	7,2%
<b>Total</b>	<b>3.651</b>	<b>3.702</b>	<b>3.784</b>	<b>133</b>	<b>3,6%</b>
<b>Edad promedio</b>	<b>50,35</b>	<b>50,55</b>	<b>50,71</b>	<b>+0,36</b>	

Aun aceptando que se han utilizado valores estadísticos para la determinación de la edad promedio, el tamaño de la muestra y su evolución pueden permitirnos pensar que la tendencia mostrada coincide con la realidad. Por tanto, de la tabla anterior podemos afirmar que se está produciendo un envejecimiento de la plantilla del PDI. Esta tendencia, junto al hecho de que se esté en un periodo de crecimiento de la plantilla y que los nuevos



empleos sean los correspondientes a asociados, debe preocupar más todavía. En momentos de crecimiento es de esperar que las nuevas incorporaciones sean de gente joven por lo que, al menos estadísticamente, debería suponer una reducción de la edad media de la población. Además, este nuevo personal es asociado, categoría profesional que, como todos sabemos, es utilizada para que los jóvenes puedan incorporarse a la carrera docente e investigadora. Como jóvenes también su incorporación debería tener efecto en una variación a la baja de la edad media. Por tanto, si con dos factores, que deberían presionar a la baja el promedio del PDI, la edad sigue al alza, el envejecimiento es innegable y con una mayor intensidad que lo que muestran las tablas.

También hay que destacar que en el año 2018 se separa el grupo de edad de mayores de 60 años, entre 60-65 años (384) y mayores de 65 (230). Como la cifra conjunta del año 2018 es muy similar a la que se ha dado en años anteriores, es posible pensar que la distribución entre ambos grupos en 2016 y 2017 sea similar a la de 2018. Esto significa que UNIZAR tiene en su plantilla casi de forma permanente más de un 5% del personal con una edad superior a 65 años, y otro 10% entre los 60 y los 65 años. Es preciso, por tanto, analizar bien las figuras contractuales para el mantenimiento en activo de personal de edad avanzada, superior a la de jubilación legal, para que no constituyan un lastre a la hora de incorporar jóvenes docentes e investigadores a UNIZAR.

### Distribución de empleos por tiempo de dedicación

Un aspecto muy importante para analizar la precariedad laboral es estudiar el tiempo de dedicación a la jornada, es decir, qué tipo de contrato se está suscribiendo con el empleado en función de la dedicación exigida.

Como en los casos anteriores, la dispersión en varios grupos es grande y no aporta claridad al análisis, por lo que hemos procedido a la agrupación de los datos en dos grandes categorías:

- **A tiempo completo.** Corresponde a los cuerpos cuya dedicación está definida como “*Tiempo completo*” y “*Conjunta completa*”.
- **A tiempo parcial.** Corresponde a los cuerpos “*Colaborador extraordinario*”, “*Conjunta parcial*”, “*Tiempo parcial 3 horas*”, “*Tiempo parcial 4 horas*” y “*Tiempo parcial 6 horas*”.

Los datos se muestran en la siguiente tabla:

	2016	2017	2018	$\Delta$ 2016-2018
A tiempo completo	60,0%	58,3%	56,5%	-3,5%
A tiempo parcial	40,0%	41,7%	43,5%	3,5%

Nuevamente la tabla nos indica una tendencia clara: el personal a tiempo completo retrocede en número de empleos frente aquel que solo precisa de una dedicación a tiempo parcial. Y el ritmo de modificación, cercano al 2% anual, es muy elevado.



### Variación de empleos del PDI según la dedicación

En este aspecto, tiempo de dedicación, podemos ahondar más en la cuestión y hacer un análisis más pormenorizado de cómo está afectando y a qué colectivos la precariedad laboral en UNIZAR, entendida esta como el incremento del número de contrataciones a tiempo parcial, siempre de carácter temporal.

La precariedad laboral, como en el resto del país, se caracteriza por una distribución muy desigual entre los diversos grupos de edad. Normalmente, en los sectores económicos se suele hacer una distinción a los 30 años como frontera entre los considerados jóvenes y los que ya no lo son. En nuestro caso, dado que la carrera profesional debe empezar más tarde, normalmente nunca antes de los 22 o 23 años, esta edad puede considerarse prematura dentro del ámbito universitario para haber alcanzado la estabilidad profesional. Por ello, haremos el análisis de precariedad del PDI considerando dos grupos de edad, hasta 40 años y por encima de esta cifra. Los resultados son los que se exponen a continuación.

Año	Dedicación	<40 años		>40 años		Total	
2016	Tiempo completo	278	42,1%	1.914	64,0%	<b>2.192</b>	<b>60,0%</b>
	Tiempo parcial	383	57,9%	1.076	36,0%	<b>1.459</b>	<b>40,0%</b>
2017	Tiempo completo	251	38,9%	1.909	62,4%	<b>2.160</b>	<b>58,3%</b>
	Tiempo parcial	394	61,1%	1.148	37,6%	<b>1.542</b>	<b>41,7%</b>
2018	Tiempo completo	238	37,7%	1.900	60,3%	<b>2.138</b>	<b>56,5%</b>
	Tiempo parcial	394	62,3%	1.252	39,7%	<b>1.646</b>	<b>43,5%</b>
<b>Δ2016-2018</b>	<b>Tiempo completo</b>	<b>-40</b>	<b>-14,4%</b>	<b>-14</b>	<b>-0,7%</b>	<b>-54</b>	<b>-2,5%</b>
	<b>Tiempo parcial</b>	<b>11</b>	<b>2,9%</b>	<b>176</b>	<b>16,4%</b>	<b>187</b>	<b>12,8%</b>

De la tabla anterior podemos sacar las siguientes conclusiones:

- La proporción de contratos a tiempo parcial frente a tiempo completo es muy superior en los grupos de edad inferiores a 40 años.
- La tendencia en los últimos años es a aumentar, hecho agravado porque la disminución del número de contratos a tiempo completo ha sido de más del 14% en el caso de los menores de 40, pero de menos del 1% para los grupos de edad superiores.

Podemos concluir que la precariedad laboral entendida como aumento de la contratación a tiempo parcial frente a la de tiempo completo ha aumentado significativamente dentro del periodo 2016-2018 y ha sido mucho más acusada en los grupos de edad jóvenes.

Datos de empleo nacionales indican que los afiliados a la Seguridad Social (SS) se distribuían aproximadamente en un 30% de empleos temporales (aunando jornada completa y parcial) y un 70% de empleo fijo (entre jornada completa, parcial y fijos discontinuos), aduciéndose que los sectores que más empleo están generando en



España son aquellos que exigen baja cualificación al personal y aquellos de menor valor añadido, por tanto, más proclives a la temporalidad y que mayor peso tienen en el conjunto. Estas características, baja formación y poco valor añadido del trabajo, no pueden argumentarse en el caso de UNIZAR y, aun así, los porcentajes de precariedad son superiores.

Por tanto, dentro de la plantilla de PDI, vemos que el periodo 2016-2018 se ha caracterizado por:

1. La figura dominante para la contratación de nuevo personal en UNIZAR es casi exclusivamente la de profesor asociado.
2. Esta utilización casi exclusiva hace que el porcentaje de personal cuya relación contractual es de naturaleza laboral (no funcional) crezca de forma sostenida y significativa.
3. La edad promedio de la plantilla está aumentando, siendo ya un porcentaje relevante el número de profesores con edad por encima de la de jubilación todavía en activo en UNIZAR.
4. La contratación se está desplazando notablemente hacia formas a tiempo parcial.
5. En los colectivos jóvenes, grupos de edad menores de 40 años, la precariedad laboral es muy superior a la existente entre los colectivos de mayor edad.
6. Esta precariedad entre los jóvenes va en aumento, alcanzándose ya un porcentaje superior al 60% en términos de número de empleos en esos grupos de edad.

## **B. Datos de plantilla correspondiente al PAS**

---

Anteriormente, con respecto al PDI, la precariedad y la falta de oportunidades de acceso a la carrera se han considerado como problemas básicos. Con respecto al PAS, lo más acuciante parece ser el inmovilismo que se ha instalado dentro de las plantillas. Este inmovilismo o, mejor dicho, la falta de oportunidades para el progreso profesional, se traduce claramente en una pérdida de motivación ya que no se ven posibilidades de mejora en las condiciones laborales. Tener que someterse a cambios de gran calado (cambios de cuerpo, categoría), logrados siempre por procesos largos y muy laboriosos (oposiciones, concursos), no es una buena forma de promocionar la iniciativa personal para el emprendimiento de tareas diversas, ya que estas apenas tendrán reconocimiento.

Se precisa, desde nuestro punto de vista, una nueva visión de cómo afrontar la mejora de las condiciones, premiando las actitudes positivas, a la vez que UNIZAR puede disponer de personal adaptado y formado a las necesidades cambiantes a las que se debe enfrentar. Nosotros solo entendemos que será posible con un personal motivado y reconocido.



### Número total de empleos según su asignación a investigación

Lo primero que debemos conocer es la evolución del PAS durante el periodo analizado. Los datos desglosados según su asignación a labores investigadoras o administrativas o según su relación jurídica son los siguientes:

Tareas	2016		2017		2018		Δ2016-2018	
Grupo 1 (administrativas)	1.534	88,6%	1.551	90,1%	1.576	91,9%	42	2,7%
Grupo 2 (investigadoras)	198	11,4%	171	9,9%	139	8,1%	-59	-29,8%
<b>Total</b>	<b>1.732</b>		<b>1.722</b>		<b>1.715</b>		<b>-17</b>	<b>-1,0%</b>

### Número total de empleos según su relación jurídica

Teniendo en cuenta la relación jurídica con UNIZAR, clasificamos el PAS en cuatro grupos: altos cargos (categoría Y), funcionarios (categorías A1, A2, C1 y C2), laborales (categorías LA, LB, LC y LD) y no informados (categoría desconocida).

Relación jurídica	2016		2017		2018		Δ2016-2018	
Altos cargos	1	0,1%	1	0,1%	1	0,1%	0	0,0%
Funcionarios	1.543	89,1%	1.532	89,0%	1.545	90,1%	2	0,1%
Laborales	188	10,9%	188	10,9%	168	9,8%	-20	-10,6%
No informado	0	0,0%	1	0,1%	1	0,1%	1	-
<b>Total</b>	<b>1.732</b>		<b>1.722</b>		<b>1.715</b>		<b>-17</b>	<b>-1,0%</b>

Lo primero que podemos inferir de las tablas anteriores es que apenas hay movimientos significativos en el número de PAS y que sí parece existir una tendencia a la reducción del número de empleos asignados a tareas de investigación y, como consecuencia de ello, una mayor reducción del número de empleos con contrato laboral, ya que las categorías tipo L son las que mayoritariamente desempeñan las funciones relacionadas con la investigación. Es decir, existe una fuerte correlación entre las categorías tipo L y las labores de apoyo a la investigación.

### Número de empleos por categoría y edad promedio

En cuanto a la edad y composición de la plantilla del PAS, en la tabla adjunta se muestra el número de empleos, la edad promedio y la composición según la categoría profesional del PAS.

Lo que podemos destacar de la tabla siguiente es que apenas ha existido movilidad intercategorías en la plantilla del PAS. Se ha producido una reducción de las categorías L, como ya se ha mencionado antes, y el conjunto de categorías A (A1 + A2) y C (C1 + C2) han permanecido prácticamente estables.

También es destacable que, al igual que en el caso del PDI, se está produciendo un envejecimiento de las plantillas, pero, en este caso, casi es un envejecimiento podríamos decir que vegetativo, es decir, casi coincidente con el lapso de tiempo en



que se estudia, lo cual es señal inequívoca de la baja rotación de la plantilla que se debe estar produciendo.

Categoría	2016			2017			2018		
	n	%	Edad	n	%	Edad	n	%	Edad
A1	174	10,0%	48,0	169	9,8%	48,7	168	9,8%	49,3
A2	147	8,5%	49,0	148	8,6%	51,0	146	8,5%	52,0
C1	649	37,5%	51,5	634	36,8%	52,2	621	36,2%	52,9
C2	573	33,1%	47,8	581	33,7%	48,7	610	35,6%	49,4
LA	66	3,8%	39,0	57	3,3%	41,0	56	3,3%	41,9
LB	37	2,1%	38,0	41	2,4%	37,1	33	1,9%	41,8
LC	57	3,3%	39,1	57	3,3%	39,4	46	2,7%	41,2
LD	28	1,6%	49,8	33	1,9%	46,2	33	1,9%	45,7
No inform.	0	0,0%	-	1	0,1%	58,0	1	0,1%	58,0
Y	1	0,1%	48,0	1	0,1%	48,0	1	0,1%	48,0
<b>Total</b>	<b>1.732</b>		<b>48,5</b>	<b>1.722</b>		<b>49,3</b>	<b>1.715</b>		<b>50,3</b>

Como resumen del periodo 2016-2018, con respecto a la plantilla del PAS, podemos señalar como más significativo:

1. Se da una clara reducción del número de empleos con tareas relacionadas con la investigación.
2. Esta reducción coincide mayoritariamente con puestos de contratación laboral, por lo que este tipo de relación jurídica pierde peso frente a la de funcionario.
3. Apenas hay variación en los cuerpos de funcionarios A y C, tomados en su conjunto.
4. Se aprecia un envejecimiento paulatino de la plantilla casi coincidente con el vegetativo, lo que parece indicar una baja renovación de la plantilla.

## C. Medidas para la mejora de las condiciones laborales de PDI y PAS

Del análisis anterior se deduce que deben ser propuestas una serie de medidas encaminadas a paliar las deficiencias existentes y a la mejora de las condiciones laborales tanto de PDI como PAS.

Por ello, hemos identificado cuatro grandes áreas para las propuestas, y que definiremos como:

- C1. Medidas contra la precariedad.** Van encaminadas a reducir la enorme precariedad laboral, en términos de temporalidad y de dedicación parcial, que se ha impuesto en la universidad española en general y en UNIZAR en particular.



**C2. Medidas para la mejora de las condiciones retributivas.** Van encaminadas al reconocimiento de méritos que permitan alcanzar complementos salariales que mejoren la retribución recibida por el personal, sin que ello suponga que sea imprescindible un cambio de cuerpo o categoría, bien por oposición, bien por concurso de méritos.

**C3. Medidas para facilitar el desarrollo profesional y la promoción.** Estas medidas se orientan a facilitar que todo el personal tenga rutas conocidas de desarrollo y promoción profesional, pero que puedan ser objeto de una planificación personal de la vida laboral.

**C4. Medidas para la mejora de la formación.** Estas medidas se orientan a que existan vías de formación personal, encaminadas tanto al enriquecimiento y motivación personales, como por necesidades ocasionadas en la institución para la implantación de nuevas técnicas y metodologías.

### **C1. Medidas contra la precariedad**

- Eliminación del abuso de la figura de profesor asociado, aplicándola exclusivamente a los casos contemplados por la Ley Orgánica de Universidades (LOU), que son:
  - a) Ser especialista de reconocida competencia con actividad profesional acreditada fuera del ámbito académico universitario.
  - b) Contrato con finalidad docente que permita aportar conocimientos y experiencia profesionales.
  - c) Contrato de carácter temporal y con dedicación a tiempo parcial.
  - d) Contrato renovable periódicamente, siempre que siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.
- Lucha contra la figura del “falso asociado”, erradicándola de nuestra institución, así como de cualquier otra forma de contratación que suponga un claro fraude de ley.
- Convocatoria de plazas de calidad que permitan a los jóvenes docentes e investigadores y al PAS incorporarse a la carrera profesional. Estas plazas deberán tener las siguientes características:
  - a) Máxima dedicación, evitando la práctica de sustituir un puesto a tiempo completo por dos o más a tiempo parcial.
  - b) Plazas bajo la figura jurídica de profesor ayudante doctor con dedicación docente de 180 horas (o figura equivalente).
- Promoción a profesor contratado doctor del personal acreditado.
- Aplicación del paquete de medidas de modificación de la Ley de la Ciencia de 2011 para facilitar la incorporación de investigadores a contratos indefinidos,



dando a los centros de investigación y universidades la posibilidad de contratar personal de forma indefinida con cargo a proyectos que tengan financiación específica.

- Agilización de la cobertura de plazas causadas por bajas y sustituciones del personal existente.

## **C2. Medidas para la mejora de las condiciones retributivas**

- Las mejoras laborales aprobadas para Personal Investigador en Formación deberán ser tenidas en cuenta de forma prioritaria a la hora de elaborar los presupuestos y ante cualquier negociación con el Gobierno de Aragón.
- Insistir, ante los organismos financiadores competentes en cada caso, en la necesidad del reconocimiento de los complementos laborales (docentes, investigadores y de transferencia) a todos los estamentos que puedan optar al reconocimiento de ese mérito.
- Diseñar un modelo de carrera profesional que reconozca los méritos para posibilitar mejoras salariales y que no deban estar inexorablemente ligadas a cambios de puesto o destino.
- Insistir ante las autoridades competentes para que todo el personal vea retribuidos los complementos investigadores por el Ministerio de Ciencia e Innovación o el Ministerio de Universidades, según corresponda la competencia.
- Insistir ante las autoridades competentes para que todo el personal vea retribuidos los complementos reconocidos por las administraciones públicas.

## **C3. Medidas para facilitar el desarrollo profesional y facilitar la promoción**

- Planificar las convocatorias de plazas para que las mismas se realicen por procedimiento ordinario, en los plazos establecidos, y no por urgencia, una vez empezado el curso.
- Retomar la figura del profesor ayudante para personal predoctoral (o figura asimilada) con el objetivo de iniciación en las tareas docentes, con una dedicación máxima anual de 120 horas, de forma simultánea al desarrollo de la tesis doctoral. Este tipo de plazas deben ser contempladas únicamente hasta la finalización del curso en el que se haya producido la defensa de la tesis doctoral.
- Planificar con un horizonte plurianual las necesidades de PAS, teniendo en cuenta las vacantes que se generarán por jubilaciones.
- Revisión del sistema de evaluación del desempeño de las labores del PAS.
- Diseñar mecanismos de revisión flexibles, que deberán estar incluidos en la RPT, para que nuevas necesidades surgidas por cambios en la organización existente puedan ser cubiertas.



- Contemplar en el modelo anterior las políticas de promoción en planes plurianuales públicamente conocidos.

#### **C4. Medidas para la mejora de la formación**

- Realizar una oferta formativa que tenga en cuenta las necesidades reales de UNIZAR, y que contemple las peticiones individuales que pudieran entenderse como de interés general.
- Diseñar las condiciones de trabajo para que el acceso a la oferta formativa antes citada sea realmente accesible.