

# actualidad educativa

## Universidad

### Continuar en la irrelevancia

#### **César Marín Madrazo**

Presidente de la Junta de PAS Funcionario de la Universidad de Barcelona y miembro del equipo de la Secretaría de Universidad de FECCOO

EL MINISTERIO DE UNIVERSIDADES HA PRESENTADO EL ANTEPROYECTO DE LA FUTURA LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA UNIVERSITARIO (LOSU) para su trámite parlamentario. Por lo que respecta al personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS), se ha destacado como gran novedad la introducción de la carrera profesional. Sin embargo, es necesario analizar el contenido del anteproyecto para ver que se le continúa tratando de manera bastante irrelevante.

A diferencia del PDI funcionario, que son cuerpos estatales, el PTGAS básicamente es personal contratado o nombrado por la propia Universidad. Ello podría explicar, en parte, que apenas se haga referencia a este colectivo. Pero más allá del cambio de denominación –en la LOMLOU se hace referencia al personal de administración y servicios (PAS)–, vamos a analizar brevemente algunos aspectos:

El PTGAS es el principal responsable del funcionamiento administrativo, económico, de gestión, soporte técnico, calidad y dirección (gerencial, servicios, centros, etc.); sin embargo, su representatividad institucional es insuficiente: para el consejo de gobierno se establece un 10% mínimo de representación del PTGAS, el cual ya es muy bajo, mientras en el claustro no se fija ningún mínimo y en el consejo social desaparece la representación.

El Capítulo V, dedicado al PTGAS, es similar a lo que figura en la LOMLOU, que no profundiza en aspectos de gran interés. Esto mismo sucede cuando se hace referencia a la reducción de la temporalidad, que solo incluye una transitoria que indica lo que ya viene establecido por la Ley 20/2021.

El texto introduce como novedad la carrera profesional del PTGAS. Este artículo, entre otros, explica de manera muy somera lo que ya figura en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), concretamente en el artículo 16.3.b y en el artículo 17.

#### **Oportunidad desaprovechada**

Nos encontramos en una situación generalizada de falta de desarrollo normativo y de acuerdos que faciliten la carrera horizontal. Con el EBEP quedaba todo ambiguo o a merced de las leyes autonómicas, y ahora se desaprovecha la oportunidad de pasar a las concreciones y a la obligatoriedad de su aplicación. Todo queda en papel mojado.

También llama negativamente la atención la falta de regulación de los ámbitos negociadores, así como de sus competencias, a nivel local y autonómico, dejando todo en pura retórica y condicionado a otros ámbitos superiores. Las mesas de negociación previstas en el EBEP no existen ni a nivel

de Universidad ni a nivel autonómico, al no haber ninguna norma que obligue a ello. Por otro lado, también deberían dotarse de competencias que incluya la posibilidad de crear conceptos retributivos propios que, actualmente, en el caso de personal funcionario, están demasiado encorsetados por normativas generales.

En definitiva, la carrera profesional carece de concreción y de la obligada aplicación en un horizonte próximo, perdiéndose una gran oportunidad para dignificar al colectivo del personal técnico, de gestión y de administración y servicios.