



Previsión de la edad de Jubilación del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Zaragoza

Febrero 2020

Estudio de la previsión de la edad de Jubilación del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Zaragoza

El Personal de Administración y Servicios es una pieza fundamental para el funcionamiento óptimo de la Universidad de Zaragoza sin embargo, la edad media de la plantilla ha ido incrementándose con el paso de los años amenazando el natural relevo generacional. En el entorno de la administración pública, con políticas de personal normativizadas y poco flexibles, parece necesario un análisis prospectivo de la situación de la plantilla en relación con la edad prevista de jubilación.

El presente estudio ha sido encargado por la dirección de la Inspección General de Servicios de la Universidad de Zaragoza y pretende responder a esa demanda de conocer la evolución de la plantilla en lo referente a su edad de jubilación para los próximos 15 años (2020-2035).

Para elaborarlo se ha utilizado como fuente de información la aplicación de analítica de datos SeGeDa (Servicio de GESTIÓN de DATos), del proyecto Datos Abiertos y Transparencia Universidad de Zaragoza (DATUZ). La extracción de información se realizó en diciembre de 2019, los días 17 y 19 de ese mes, y ha sido tratada posteriormente. El grueso de la información que llega a la aplicación SeGeDa proviene de la almacenada en la de gestión de personal de la Universidad de Zaragoza (PeopleSoft), utilizando estos parámetros como dimensiones, se han segmentado y clasificado los datos.

Es relevante resaltar que la legislación actual no permite al empleador conocer **la edad de jubilación** de un empleado de la plantilla ya que esta **depende de los años cotizados del funcionario** y es una información que no está disponible para la institución. Pero atendiendo a la Disposición transitoria séptima del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que detalla cómo es la aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización, es posible **establecer una horquilla temporal** en la que alcanzará los requisitos para jubilarse. Así, suponiendo que el personal siempre tiene los suficientes años cotizados, **al cumplir los 65 podría jubilarse**. Sería el escenario en el que **la duración de su vida laboral sería la mínima**. Por el contrario, si nunca tuviera los suficientes años cotizados, tendría que esperar **a cumplir al menos 66 años en el 2021 y 67 en el 2028**. En ese caso tendríamos que la **duración de su vida laboral sería la máxima**.

Atendiendo a esa vida laboral mínima y máxima, se han realizado dos **estimaciones**. La primera estima que el personal siempre tiene los años cotizados y se jubila al cumplir los **65 años (J65)**. La siguiente, que apuesta por una duración máxima de su vida laboral, prevé que lo hará cuando cumpla 66 años **a partir de 2021 y cuando cumpla 67 desde el 2027 (J66-67)**.

Este segundo supuesto no se ajusta exactamente a la legislación porque no contempla los meses, sino solamente el año de jubilación. Eso provocará saltos en los años 2021 y 2028, que no tendrían reflejo en la realidad, ya que el momento efectivo de jubilación dependerá del mes en el cumplan la edad reglamentaria y de la edad reglamentaria de jubilación en ese momento, teniendo en cuenta los meses, que el citado RDL va añadiendo, además de sus cotizaciones a la Seguridad Social. En cualquier caso, se trataría de una curva suavizada próxima a las mostradas y esta simplificación puede ayudar a dibujar una previsión aproximada y que la situación real no arrojará esos saltos.

En este estudio también es relevante el análisis del conjunto de la plantilla de Personal de Administración y Servicios distinguiendo entre el personal que tiene un vínculo laboral estable y el que está en una situación de

temporalidad. Descartando, desde el inicio, aquellos trabajadores vinculados a través de contratos de investigación pues su propio estatus les impide mantener la relación laboral en el tiempo dada la actual legislación. El alto porcentaje de temporalidad también puede tener un impacto significativo en la pérdida de conocimiento.

El estudio se ha estructurado en **seis apartados**. Los dos primeros **analizan la plantilla**, primero su composición y a continuación un análisis retrospectivo de cómo ha terminado su vida laboral, si ha finalizado prematuramente o si, por el contrario, el personal ha solicitado prorrogarla más allá de la edad de jubilación obligatoria.

Tras presentar el **contenido más relevante del Real Decreto** Legislativo 8/2015 sobre la edad de jubilación, comienzan los tres grandes bloques de este estudio. El primero realiza una **proyección de la situación en un escenario con una vida laboral mínima**, considerando que al alcanzar los 65 años el personal se jubilará, al margen de estimaciones de prórrogas o jubilaciones anticipadas. Además de analizar los datos en su conjunto, desciende segmentando por régimen del empleado público, grupo de pertenencia, centro, categoría profesional y lo que se califica como “unidades ficticias” que responden más al modelo organizativo disciplinar.

A continuación se realiza el mismo estudio pero situándose en un entorno en el que el personal desarrollará su vida laboral durante el periodo máximo establecido en el Real Decreto. Estimando que, a partir de 2021, el año en el que alcance los 66 años sería el de la jubilación del empleado y, desde el 2027, el que alcance los 67 años. No se han tenido en cuenta los meses que contempla el RDL para simplificar los cálculos y porque esto no tendría mucho impacto en los resultados.

Para poder valorar el impacto en la Institución de la jubilación de su personal en los próximos 15 años, se realiza una comparativa de ambos escenarios, el de una previsión de una duración de vida laboral mínima y el de una vida laboral máxima. Las diferencias en las cifras entre uno y otro modelo no son especialmente significativas, hay que tener en cuenta que se trata solo de una horquilla de dos años y que, naturalmente presenta un escenario más estable la segunda aproximación, ya que amplía algo más la vida laboral del empleado público.

Este estudio se acompaña de una hoja de cálculo que contienen los datos y tablas utilizadas para realizarlo y que permite tanto ampliar el plazo de años a considerar como realizar nuevas segregaciones o agrupaciones de datos según sea el interés del estudio.

INDICE:

La plantilla de la Universidad de Zaragoza	5
Variaciones en la edad de jubilación por invalidez, anticipada o prórroga.....	6
El Real Decreto Legislativo 8/2015	8
Escenario vida laboral mínima (J65): La plantilla fija del PAS se jubilará el año en el que cumpla 65 años	10
Escenario vida laboral máxima (J66-67): La plantilla fija del PAS se jubilaría el año en el que cumpla 66 años antes de 2027 o 67 años en 2028.....	27
Comparativa entre el escenario de vida laboral mínima y máxima	43
Conclusiones.....	46
Anexo 1	48
Índice de tablas:.....	53

La plantilla de la Universidad de Zaragoza

Para definir el grupo de estudio es necesario revisar qué puestos integraban la plantilla del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Zaragoza en diciembre de 2019.

Plantilla PAS en diciembre de 2019

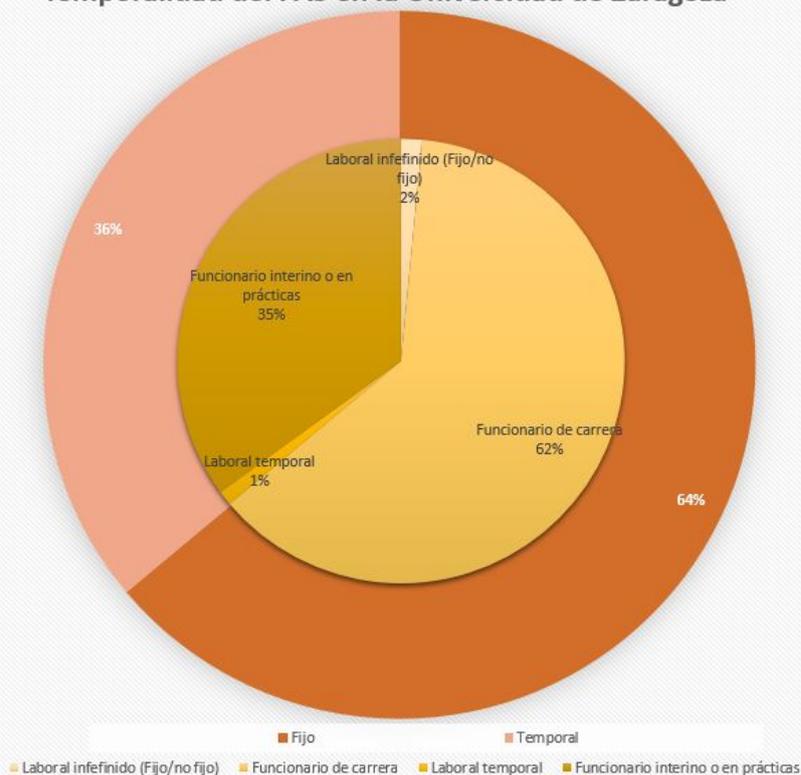
Población total de PAS	1722
Población total de PAS fijo	1004
Población total de PAS no fijo	589
Población total de PAS en puestos de investigación	129
Otros PAS (Personal eventual y alto cargo)	3

Para el estudio, se obvian los puestos vinculados exclusivamente con la investigación, lo que reduce de los 1722 integrantes a 1593. El resto, que pertenecen a las distintas categorías contempladas en el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, se distribuyen de la siguiente manera: bajo el régimen de funcionarios de carrera, la institución tiene a 992 trabajadores; a 553 como funcionarios interinos y a 4 como funcionario de carrera en prácticas. En cuanto a laborales, el campus público aragonés incorpora en su plantilla a 8 personas como indefinidas fijas y a 33 como indefinidas no fijas. Dos personas están vinculadas como personal eventual y la institución también cuenta en su plantilla de PAS con un alto cargo. De este conjunto es reseñable la alta temporalidad de la plantilla, un 36%.

Detalle de la plantilla PAS en diciembre de 2019

Personal Fijo	Funcionario	De carrera	992
		En prácticas	4
		Total Funcionario	996
		Laboral	
		Indefinido fijo	8
		Total laboral	8
		Total fijo	1004
Personal Temporal	Alto cargo	Alto cargo	1
		Total alto cargo	1
	Funcionario	Interino	553
		Personal Eventual	2
		Total funcionario	555
	Laboral	Indefinido no fijo	16
		Temporal	17
		Total laboral	33
Total temporal		589	
Total general		1593	

Temporalidad del PAS en la Universidad de Zaragoza



El presente estudio se centra principalmente en la proyección en la edad de jubilación del personal fijo pero es necesario resaltar que, a la hora de valorar los factores que puedan comprometer el correcto funcionamiento de la institución por la pérdida sobrevinida del conocimiento, tan impactante puede ser la pérdida de vínculo laboral por la temporalidad como por el paso a la jubilación de los empleados. No se incluirá en los análisis ni al personal eventual ni el alto cargo para simplificar las representaciones ya que solo son tres miembros de la plantilla.

Pero, como se podrá comprobar a lo largo del estudio, el personal vinculado con fórmulas no permanentes también tiene una media de edad elevada y aunque permanezca en la institución estabilizando su relación, también se vería afectada su vinculación por la edad de jubilación forzosa.

Variaciones en la edad de jubilación por invalidez, anticipada o prórroga

La desvinculación del personal fijo de la institución puede producirse al alcanzar la edad ordinaria de jubilación pero también por otros motivos que hay que tener en cuenta y sobre los que se pueden realizar, como veremos, algunas proyecciones. Estas causas pueden ser propias, al solicitar una jubilación voluntaria, o por una situación sobrevinida como puede ser una invalidez permanente o un fallecimiento.

De igual forma, el personal de la Universidad de Zaragoza también puede solicitar una prórroga y permanecer desarrollando su labor más allá de su edad ordinaria de jubilación lo que puede facilitar la transmisión del conocimiento.

Atendiendo a estas circunstancias se han repasado los últimos cinco años analizando cuántas personas han estado en estas situaciones y su proporción frente al total de jubilaciones.

Tabla 1. Integrantes del PAS que han interrumpido o prolongado su vinculación en los últimos cinco años

	2015	2016	2017	2018	2019	Total	Media anual
Interrumpe su actividad							
Fallecimiento	2	3	3	2	-	10	2
Invalidez permanente	2	4	3	2	3	14	2,8
Jubilación voluntaria	8	5	0	8	6	27	5,4
Jubilación forzosa 65	7	8	15	14	21	65	13
Total	19	20	21	26	30	116	23,2
Prolonga su vinculación							
Prórroga jubilación	6	3	6	7	3	25	5

Como podemos comprobar, los empleados públicos que prolongan su actividad suponen un 20% de los que dejan de prestar servicios. Y si atendemos a las cifras de los mayores de 60 años que solicitan la jubilación anticipada vemos que las cifras y los porcentajes similares y, de cara a simplificar la presentación de datos, la propuesta del presente estudio es no tener en cuenta estas situaciones en previsión de que la balanza entre los que alargan su relación y los que deciden adelantarla sea similar.

Si bien hemos tenido en cuenta el total del PAS que interrumpe su relación para realizar los cálculos es importante hacer notar que no tenemos certeza de que las 24 personas que han fallecido o que han desarrollado una invalidez permanente, puedan estar cercanos a la edad de jubilación. Si prescindimos de ellos en los cálculos, los porcentajes aún son más próximos, 27% solicitan prórroga y un 29% anticipada.

En cuanto al porcentaje de PAS que son víctimas de un fallecimiento o que son inhabilitados por invalidez, la media anual rondaría las 5 personas al año. Por lo que recomendamos contar con esta cifra en las posibles políticas que se apliquen y que, además, pueda estar vinculada con la edad de la plantilla y que esta media, lejos de mantenerse estable, crezca conforme aumenta la edad media de la plantilla debido a los riesgos del personal.

El Real Decreto Legislativo 8/2015

La normativa aprobada en 2015 establecía en su disposición transitoria séptima unas condiciones para aplicar de forma gradual la edad de jubilación en función de los períodos cotizados. A continuación se incluye el contenido íntegro de esta disposición en la que la edad exigida para la jubilación se mueve en una horquilla que se inicia en los 65 años, siempre que se tengan cotizado lo suficiente, y termina en el año 2027 extendiéndose hasta los 67 años.

Disposición transitoria séptima. Aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización.

“Las edades de jubilación y el período de cotización a que se refiere el artículo 205.1.a), así como las referencias a la edad que se contienen en los artículos 152.1, 207.1.a) y 2, 208.1.a) y 2, 214.1.a) y 311.1 se aplicarán de forma gradual, en los términos que resultan del siguiente cuadro:

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 3 meses.	65 años y 1 mes.
2014	35 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 6 meses.	65 años y 2 meses.
2015	35 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 9 meses.	65 años y 3 meses.
2016	36 o más años.	65 años.
	Menos de 36 años.	65 años y 4 meses.
2017	36 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 3 meses.	65 años y 5 meses.
2018	36 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 6 meses.	65 años y 6 meses.
2019	36 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 9 meses.	65 años y 8 meses.
2020	37 o más años.	65 años.
	Menos de 37 años.	65 años y 10 meses.
2021	37 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 3 meses.	66 años.
2022	37 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 6 meses.	66 años y 2 meses.
2023	37 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 9 meses.	66 años y 4 meses.
2024	38 o más años.	65 años.
	Menos de 38 años.	66 años y 6 meses.
2025	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 8 meses.
2026	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 10 meses.
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 6 meses.	67 años.

La edad de sesenta y siete años a que se refieren los artículos 196.5 y 200.4 se aplicará gradualmente teniendo en cuenta la más elevada de las establecidas para cada año en el cuadro anterior.

“

Como vemos, hacer una estimación real de la edad de jubilación de un empleado o empleada ya **no es posible al no tener acceso a los periodos cotizados** del personal. Pero se puede intentar **aproximar el** cálculo con la edad exigida. En un escenario en el que todos los integrantes de la plantilla tuvieran los suficientes años cotizados **podrían jubilarse al alcanzar los 65 años** y la duración de su vida laboral sería la mínima. Por el contrario, suponiendo que nunca cumplieran el requisito de tiempo cotizado, siempre accederían a la jubilación por el criterio de la edad exigida y la duración de su vida laboral en la institución sería la **máxima posible**.

Por esta razón, a continuación plantearemos un análisis con una plantilla **que siempre tenga los suficientes años cotizados** y por tanto su vida laboral termine siempre a los 65 años (J65) Es decir, con **una vida laboral mínima**. Para después plantear el escenario contrario, la plantilla nunca alcanza el periodo cotizado **y su vida laboral es la máxima posible**. Solo se jubilará por el criterio de edad exigida, esto es cuando cumpla 65 hasta el 2021, cuando cumpla 66 desde ese año hasta el 2027 y 67 a partir de 2028 (J66-67).

Escenario vida laboral mínima (J65): La plantilla fija del PAS se jubilará el año en el que cumpla 65 años

En este apartado vamos a suponer que toda la plantilla fija del PAS de la Universidad de Zaragoza habrá cotizado lo suficiente para poder jubilarse siempre que alcance los 65 años. Es decir, estaríamos en un escenario en el que la **duración de la vida laboral de la plantilla sería mínima**.

Si vemos los datos de la tabla 2, con esta formulación, un 78% del personal fijo de plantilla dejaría de prestar sus servicios en el campus en los próximos 15 años, 787 personas de las 1004 que ocupan un puesto fijo de plantilla actualmente en la Universidad de Zaragoza. Esto supone un 49,5% de la plantilla total de PAS.

Además, si atendemos a los puestos de plantilla no fijos, se jubilarían 276 de los 586, lo que supone un 47% del total del personal no fijo de plantilla.

Si consideramos toda la plantilla (personal fijo y no fijo), en 2035 un total de 1063 personas habrán cumplido 65 años, lo que supone casi un 67% del total de los 1590 puestos de la plantilla de PAS.

Tabla 2. Empleados de plantilla que cumplen 65 años por año, cifras acumuladas y porcentaje sobre el total

Año	Fijo de plantilla				No fijo de plantilla				Total general			
	N	N_acumu	%	%_acumu	N	N_acumu	%	%_acumu	N	N_acumu	%	%_acumu
2019	6	6	0,60%	0,60%	1	1	0,17%	0,17%	7	7	0,44%	0,44%
2020	26	32	2,59%	3,19%	5	6	0,85%	1,02%	31	38	1,95%	2,39%
2021	32	64	3,19%	6,37%	10	16	1,71%	2,73%	42	80	2,64%	5,03%
2022	52	116	5,18%	11,55%	8	24	1,37%	4,10%	60	140	3,77%	8,81%
2023	46	162	4,58%	16,14%	8	32	1,37%	5,46%	54	194	3,40%	12,20%
2024	61	223	6,08%	22,21%	13	45	2,22%	7,68%	74	268	4,65%	16,86%
2025	45	268	4,48%	26,69%	11	56	1,88%	9,56%	56	324	3,52%	20,38%
2026	58	326	5,78%	32,47%	15	71	2,56%	12,12%	73	397	4,59%	24,97%
2027	51	377	5,08%	37,55%	15	86	2,56%	14,68%	66	463	4,15%	29,12%
2028	58	435	5,78%	43,33%	25	111	4,27%	18,94%	83	546	5,22%	34,34%
2029	51	486	5,08%	48,41%	27	138	4,61%	23,55%	78	624	4,91%	39,25%
2030	49	535	4,88%	53,29%	20	158	3,41%	26,96%	69	693	4,34%	43,58%
2031	65	600	6,47%	59,76%	21	179	3,58%	30,55%	86	779	5,41%	48,99%
2032	61	661	6,08%	65,84%	21	200	3,58%	34,13%	82	861	5,16%	54,15%
2033	44	705	4,38%	70,22%	17	217	2,90%	37,03%	61	922	3,84%	57,99%
2034	38	743	3,78%	74,00%	30	247	5,12%	42,15%	68	990	4,28%	62,26%
2035	44	787	4,38%	78,39%	29	276	4,95%	47,10%	73	1063	4,59%	66,86%

Nomenclatura empleada:

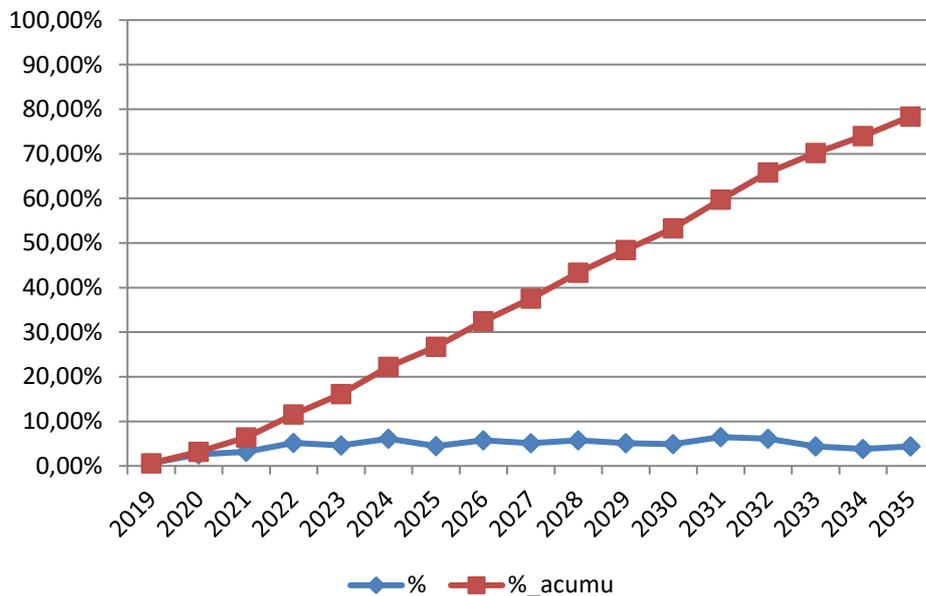
Personal Fijo de plantilla= Funcionarios de carrera + funcionarios en prácticas + Indefinidos fijos

Personal no Fijo de plantilla= Funcionarios interinos + Indefinidos no fijos + Temporales

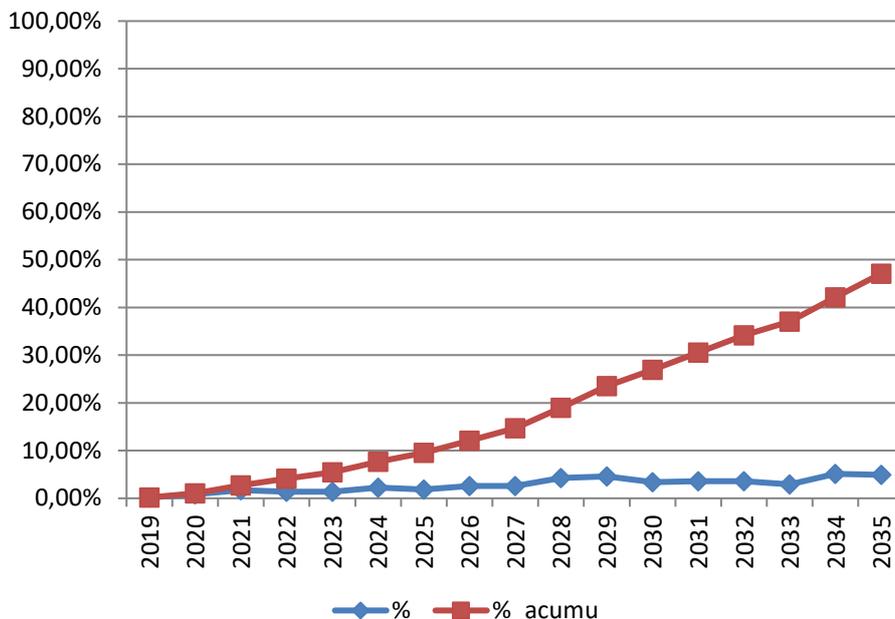
(Población total: personal fijo de plantilla=1004, personal de plantilla no fijo= 586, Total general=1590)

En las siguientes gráficas es más sencillo visualizar el impacto en el total de la plantilla del porcentaje de empleados que cumplirán 65 años durante los próximos 15 años, separando entre personal fijo de plantilla y Personal no Fijo:

Personal fijo de plantilla



Personal no fijo de plantilla



En el siguiente cuadro se presenta un análisis más detallado separando por régimen en el que se puede ver más claramente como el colectivo bajo el régimen de funcionario de carrera es el más afectado por las políticas de jubilación y, aunque, las cifras mejoran incluyendo al resto de la plantilla no lo hacen de forma significativa. Por otra parte, el reducido número de laborales hace que las cifras no sean tan preocupantes aunque su porcentaje sea tan elevado, un 87% de ellos cumplirán los 65 al terminar 2035:

Tabla 3. Segmentación más detallada del PAS de plantilla por tipo de personal

Año	De carrera				Indefinido fijo				Indefinido no fijo				Interino				Temporal				Total general			
	Nº	N_acumu	%	% acumu	Nº	N_acumu	%	% acumu	Nº	N_acumu	%	% acumu	Nº	N_acumu	%	% acumu	Nº	N_acumu	%	% acumu	Nº	N_acumu	%	% acumu
2019	6	6	0,60%	0,60%	0				0				1	1	0,18%	0,18%	0				7	7	0,44%	0,44%
2020	25	31	2,52%	2,52%	1	1	12,50%	12,50%	0				3	4	0,54%	0,54%	2	2	11,76%	11,76%	31	38	1,95%	2,39%
2021	31	62	3,13%	5,65%	1	2	12,50%	25,00%	0				8	12	1,45%	1,99%	2	4	11,76%	23,53%	42	80	2,64%	5,03%
2022	52	114	5,24%	10,89%	2		0,00%	25,00%	0				6	18	1,08%	3,07%	2	6	11,76%	35,29%	60	140	3,77%	8,81%
2023	46	160	4,64%	15,52%	2		0,00%	25,00%	0				8	26	1,45%	4,52%	6		0,00%	35,29%	54	194	3,40%	12,20%
2024	61	221	6,15%	21,67%	2		0,00%	25,00%	0				13	39	2,35%	6,87%	6		0,00%	35,29%	74	268	4,65%	16,86%
2025	43	264	4,33%	26,01%	2	4	25,00%	50,00%	0				11	50	1,99%	8,86%	6		0,00%	35,29%	56	324	3,52%	20,38%
2026	58	322	5,85%	31,85%	4		0,00%	50,00%	1	1	6,25%	6,25%	14	64	2,53%	11,39%	6		0,00%	35,29%	73	397	4,59%	24,97%
2027	50	372	5,04%	36,90%	1	5	12,50%	62,50%	0	1	0,00%	6,25%	15	79	2,71%	14,10%	6		0,00%	35,29%	66	463	4,15%	29,12%
2028	56	428	5,65%	42,54%	2	7	25,00%	87,50%	1	2	6,25%	12,50%	24	103	4,34%	18,44%	6		0,00%	35,29%	83	546	5,22%	34,34%
2029	51	479	5,14%	47,68%	7		0,00%	87,50%	1	3	6,25%	18,75%	24	127	4,34%	22,78%	2	8	11,76%	47,06%	78	624	4,91%	39,25%
2030	49	528	4,94%	52,62%	7		0,00%	87,50%	0	3	0,00%	18,75%	20	147	3,62%	26,40%	8		0,00%	47,06%	69	693	4,34%	43,58%
2031	65	593	6,55%	59,17%	7		0,00%	87,50%	0	3	0,00%	18,75%	18	165	3,25%	29,66%	3	11	17,65%	64,71%	86	779	5,41%	48,99%
2032	61	654	6,15%	65,32%	7		0,00%	87,50%	0	3	0,00%	18,75%	20	185	3,62%	33,27%	1	12	5,88%	70,59%	82	861	5,16%	54,15%
2033	44	698	4,44%	69,76%	7		0,00%	87,50%	2	5	12,50%	31,25%	14	199	2,53%	35,80%	1	13	5,88%	76,47%	61	922	3,84%	57,99%
2034	38	736	3,83%	73,59%	7		0,00%	87,50%	2	7	12,50%	43,75%	28	227	5,06%	40,87%	13		0,00%	76,47%	68	990	4,28%	62,26%
2035	44	780	4,44%	78,02%	7		0,00%	87,50%	5	12	31,25%	75,00%	24	251	4,34%	45,21%	13		0,00%	76,47%	73	1063	4,59%	66,86%

(Población total: De carrera=992, Indefinido fijo=8, Indefinido no fijo=16, Interino=553, Temporal=17, Total general=1590)

Realizando el análisis por grupo al que pertenece el PAS es de resaltar que los grupos **no presentan una correlación** entre los grupos más altos y los porcentajes más altos como podría esperarse por un desarrollo profesional que provoque que se acceda a los grupos más altos con edades más avanzadas. En el grupo C1, integrado por 530 PAS, casi la mitad de la plantilla fija, un 88% del colectivo habrá cumplido 65 años en los próximos 15 años. Si bien el porcentaje no es mejor en el caso de los grupos A1 y A2 con un 81 y un 79%.

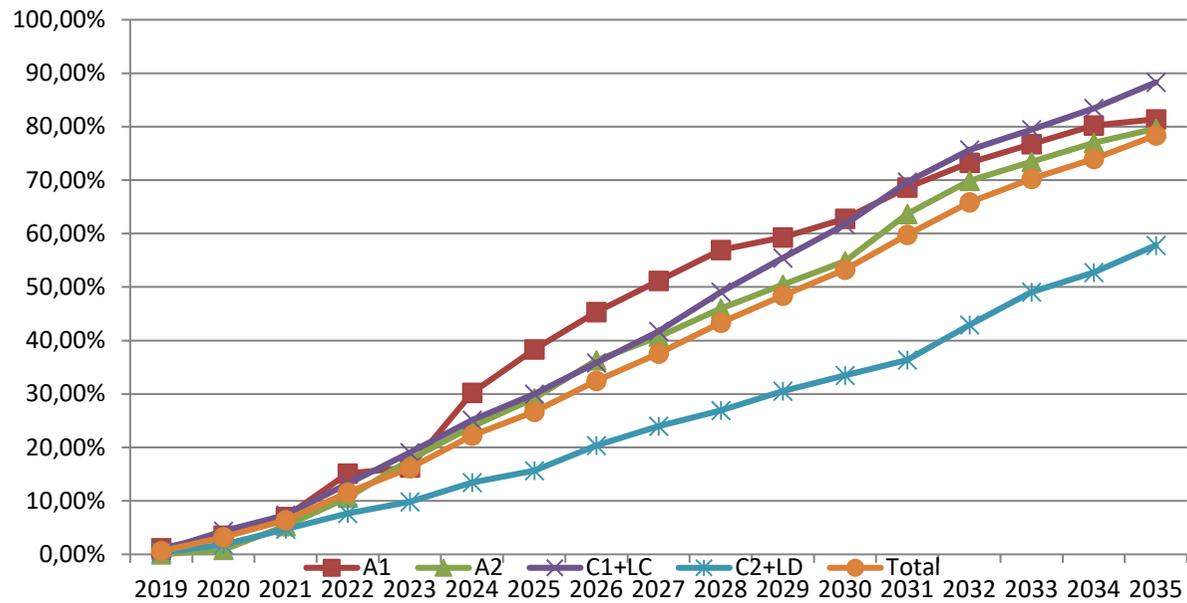
Es necesario reflexionar sobre este 88% del colectivo que probablemente accederá a las promociones internas a grupos superiores en esos años y, por tanto, incrementarán los porcentajes altos ya, de por sí. En el caso de los grupos A1 y A2, la elevada temporalidad puede favorecer la incorporación de grupos más heterogéneos de edad pero el propio sistema de acceso no es una garantía de que así ocurra.

Tabla 4. Datos desagregados por grupo al que pertenecen el PAS fijo de plantilla:

Año	A1				A2				C1+LC				C2+LD				Total general			
	N	acumul	%	acumul	N	acumul	%	acumul	N	acumul	%	acumul	N	acumul	%	acumul	N	acumul	%	acumu
2019	1	1	1,16%	1,16%	0	0,00%	0,00%	0,00%	4	4	0,75%	0,75%	1	1	0,36%	0,36%	6	6	0,60%	0,60%
2020	2	3	2,33%	3,49%	1	1	0,88%	0,88%	19	23	3,58%	4,34%	4	5	1,45%	1,82%	26	32	2,59%	3,19%
2021	3	6	3,49%	6,98%	5	6	4,42%	5,31%	16	39	3,02%	7,36%	8	13	2,91%	4,73%	32	64	3,19%	6,37%
2022	7	13	8,14%	15,12%	6	12	5,31%	10,62%	31	70	5,85%	13,21%	8	21	2,91%	7,64%	52	116	5,18%	11,55%
2023	1	14	1,16%	16,28%	8	20	7,08%	17,70%	31	101	5,85%	19,06%	6	27	2,18%	9,82%	46	162	4,58%	16,14%
2024	12	26	13,95%	30,23%	7	27	6,19%	23,89%	32	133	6,04%	25,09%	10	37	3,64%	13,45%	61	223	6,08%	22,21%
2025	7	33	8,14%	38,37%	6	33	5,31%	29,20%	26	159	4,91%	30,00%	6	43	2,18%	15,64%	45	268	4,48%	26,69%
2026	6	39	6,98%	45,35%	8	41	7,08%	36,28%	31	190	5,85%	35,85%	13	56	4,73%	20,36%	58	326	5,78%	32,47%
2027	5	44	5,81%	51,16%	5	46	4,42%	40,71%	31	221	5,85%	41,70%	10	66	3,64%	24,00%	51	377	5,08%	37,55%
2028	5	49	5,81%	56,98%	6	52	5,31%	46,02%	39	260	7,36%	49,06%	8	74	2,91%	26,91%	58	435	5,78%	43,33%
2029	2	51	2,33%	59,30%	5	57	4,42%	50,44%	34	294	6,42%	55,47%	10	84	3,64%	30,55%	51	486	5,08%	48,41%
2030	3	54	3,49%	62,79%	5	62	4,42%	54,87%	33	327	6,23%	61,70%	8	92	2,91%	33,45%	49	535	4,88%	53,29%
2031	5	59	5,81%	68,60%	10	72	8,85%	63,72%	42	369	7,92%	69,62%	8	100	2,91%	36,36%	65	600	6,47%	59,76%
2032	4	63	4,65%	73,26%	7	79	6,19%	69,91%	32	401	6,04%	75,66%	18	118	6,55%	42,91%	61	661	6,08%	65,84%
2033	3	66	3,49%	76,74%	4	83	3,54%	73,45%	20	421	3,77%	79,43%	17	135	6,18%	49,09%	44	705	4,38%	70,22%
2034	3	69	3,49%	80,23%	4	87	3,54%	76,99%	21	442	3,96%	83,40%	10	145	3,64%	52,73%	38	743	3,78%	74,00%
2035	1	70	1,16%	81,40%	3	90	2,65%	79,65%	26	468	4,91%	88,30%	14	159	5,09%	57,82%	44	787	4,38%	78,39%

(Personal fijo de plantilla por grupos: A1=86, A2=113, C1+LC=530, C2+LD=275, Total=1004.)

% acumulado de PAS fijo de plantilla por grupo que cumple 65 años



Si se analizan estos datos distinguiendo por el centro al que está adscrito el PAS de plantilla fijo (Quedan excluidos del análisis el Centro de Institutos Universitarios de Investigación (IUI) y el Instituto Confucio al estar integrados por personal temporal) comprobamos como de 48 centros, 46 (todos salvo la Oficina del Defensor Universitario y la Unidad de Control Interno) en 15 años **perderían por jubilación al menos el 50% de su personal fijo** de plantilla. Y, en 40 de ellos, **el porcentaje se eleva hasta el 70%**. Tan solo la Facultad de Ciencias de la Salud, el Gabinete de Rectorado, la Inspección General de Servicios, Cursos ELE y las Vicegerencias de Investigación y Recursos Humanos quedan por debajo del porcentaje, aunque estas dos últimas se aproximan mucho.

Tabla 5. Porcentaje de jubilaciones por año en cada centro

Centro	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
100 - Fac. Ciencias	0,00%	1,39%	2,78%	11,11%	13,89%	18,06%	26,39%	29,17%	31,94%	47,22%	51,39%	54,17%	63,89%	72,22%	75,00%	79,17%	84,72%
102 - Fac. Derecho	0,00%	5,88%	8,82%	8,82%	14,71%	23,53%	23,53%	26,47%	35,29%	38,24%	38,24%	41,18%	50,00%	58,82%	61,76%	67,65%	73,53%
103 - Fac. Filosofía y Letras	0,00%	1,82%	3,64%	12,73%	18,18%	25,45%	32,73%	38,18%	41,82%	47,27%	52,73%	56,36%	65,45%	65,45%	72,73%	72,73%	76,36%
104 - Fac. Medicina	2,38%	7,14%	7,14%	19,05%	23,81%	35,71%	42,86%	52,38%	54,76%	54,76%	61,90%	64,29%	69,05%	73,81%	76,19%	80,95%	85,71%
105 - Fac. Veterinaria	0,00%	2,00%	6,00%	10,00%	16,00%	26,00%	30,00%	32,00%	44,00%	52,00%	54,00%	58,00%	66,00%	72,00%	78,00%	82,00%	88,00%
107 - Fac. Educación	0,00%	0,00%	7,41%	11,11%	22,22%	25,93%	29,63%	37,04%	40,74%	48,15%	55,56%	55,56%	66,67%	77,78%	77,78%	81,48%	85,19%
108 - Fac. Cie. Soc. y Trabajo	0,00%	5,00%	15,00%	25,00%	30,00%	35,00%	35,00%	40,00%	60,00%	65,00%	65,00%	65,00%	70,00%	75,00%	80,00%	80,00%	80,00%
109 - Fac. Eco. y Empresa	0,00%	2,56%	10,26%	15,38%	17,95%	23,08%	30,77%	38,46%	38,46%	41,03%	46,15%	53,85%	53,85%	58,97%	69,23%	71,79%	76,92%
110 - EINA	0,00%	1,23%	3,70%	4,94%	8,64%	12,35%	14,81%	18,52%	22,22%	30,86%	39,51%	48,15%	58,02%	65,43%	69,14%	76,54%	81,48%
127 - Fac. Cie. Salud	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	10,00%	10,00%	20,00%	20,00%	40,00%	40,00%	40,00%	50,00%	50,00%	50,00%
201 - EPS	0,00%	7,69%	15,38%	15,38%	15,38%	15,38%	15,38%	30,77%	30,77%	30,77%	38,46%	46,15%	61,54%	61,54%	61,54%	76,92%	76,92%
202 - Fac. Cie. Hum. y Educa.	0,00%	0,00%	7,69%	23,08%	30,77%	46,15%	46,15%	61,54%	61,54%	69,23%	69,23%	69,23%	76,92%	76,92%	84,62%	92,31%	92,31%
228 - Fac. Empre. y Gest. Pú.	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	16,67%	16,67%	16,67%	25,00%	41,67%	50,00%	50,00%	66,67%	75,00%	75,00%
229 - Fac. Cie. Salud y Dep.	0,00%	0,00%	11,11%	22,22%	22,22%	22,22%	22,22%	33,33%	44,44%	44,44%	55,56%	66,67%	66,67%	77,78%	77,78%	77,78%	77,78%
BUZ	0,00%	5,00%	15,00%	35,00%	35,00%	40,00%	45,00%	60,00%	60,00%	70,00%	75,00%	80,00%	85,00%	85,00%	85,00%	85,00%	85,00%
CLMUZ	2,70%	8,11%	13,51%	16,22%	18,92%	27,03%	35,14%	43,24%	45,95%	54,05%	59,46%	64,86%	67,57%	78,38%	83,78%	86,49%	86,49%
CM Pablo Serrano	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	100,00%
CM Pedro Cerbuna	0,00%	0,00%	0,00%	20,00%	40,00%	60,00%	80,00%	80,00%	80,00%	80,00%	80,00%	80,00%	80,00%	80,00%	80,00%	100,00%	100,00%
CM Ramón Acín	0,00%	0,00%	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	100,00%
CM Santa Isabel	25,00%	25,00%	75,00%	75,00%	75,00%	75,00%	75,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Consejo Social	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	33,33%	33,33%	33,33%	33,33%	66,67%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Construcciones y Mantenim.	4,17%	4,17%	16,67%	29,17%	37,50%	50,00%	50,00%	62,50%	70,83%	70,83%	70,83%	70,83%	75,00%	79,17%	79,17%	79,17%	87,50%
Gabinete de Rectorado	0,00%	0,00%	4,35%	13,04%	17,39%	17,39%	17,39%	21,74%	26,09%	26,09%	26,09%	26,09%	30,43%	34,78%	34,78%	39,13%	52,17%

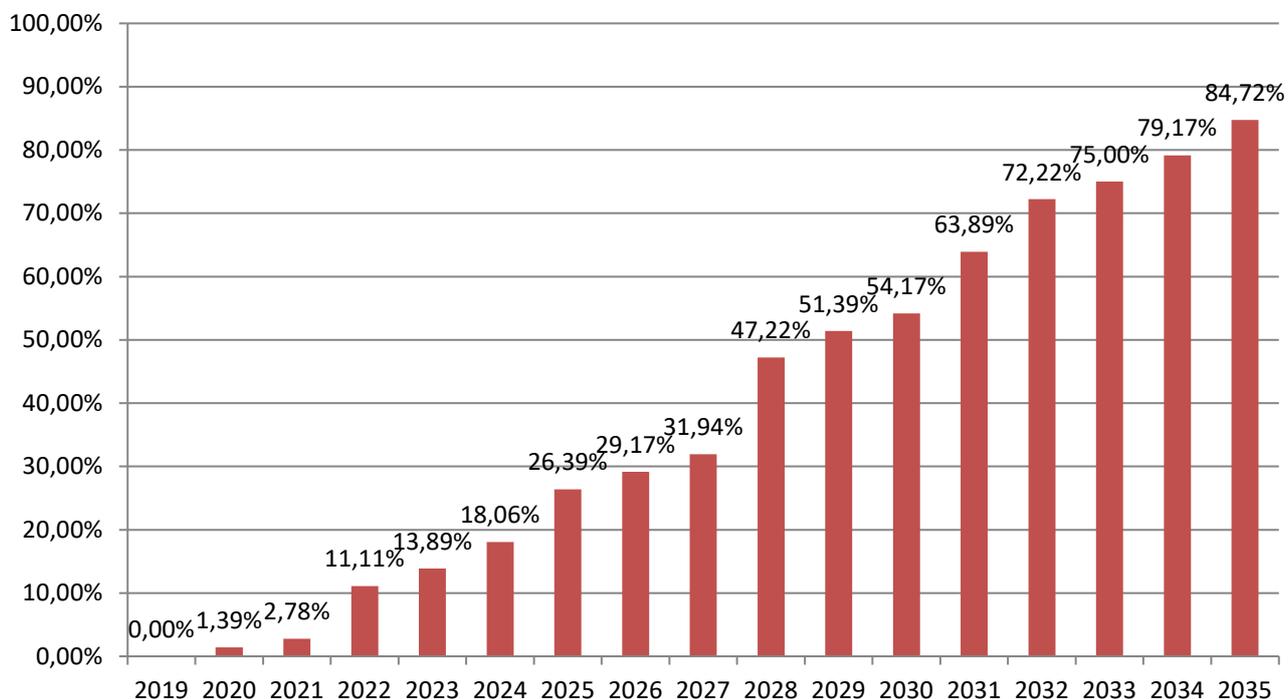
NOTA: Algunos datos han sido enmascarados en la publicación de este informe para evitar revelar datos personales

Centro	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
Gerencia	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
IGS	0,00%	0,00%	0,00%	18,18%	27,27%	27,27%	36,36%	36,36%	36,36%	36,36%	45,45%	45,45%	45,45%	54,55%	54,55%	54,55%	54,55%
ICE	0,00%	11,11%	11,11%	22,22%	33,33%	44,44%	44,44%	55,56%	55,56%	77,78%	88,89%	88,89%	88,89%	88,89%	88,89%	88,89%	88,89%
Oficina Defensor	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Paraninfo	0,00%	9,09%	9,09%	9,09%	9,09%	9,09%	18,18%	27,27%	36,36%	63,64%	72,73%	72,73%	81,82%	81,82%	90,91%	90,91%	90,91%
Proyección Social	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Resi. Jaca	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Secretaría General	0,00%	7,69%	7,69%	7,69%	30,77%	30,77%	30,77%	38,46%	46,15%	53,85%	53,85%	61,54%	69,23%	76,92%	84,62%	92,31%	92,31%
Serv. Act. Culturales	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	25,00%	25,00%	50,00%	75,00%	75,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Serv. Act. Deportivas	0,00%	0,00%	0,00%	6,25%	6,25%	25,00%	31,25%	37,50%	50,00%	56,25%	56,25%	56,25%	56,25%	62,50%	62,50%	68,75%	75,00%
Cursos ELE	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%	50,00%	50,00%
SICUZ	0,00%	1,49%	1,49%	8,96%	13,43%	16,42%	25,37%	29,85%	37,31%	40,30%	41,79%	47,76%	53,73%	59,70%	62,69%	67,16%	71,64%
Serv. Publicaciones	0,00%	7,69%	7,69%	15,38%	30,77%	69,23%	69,23%	69,23%	84,62%	92,31%	92,31%	92,31%	92,31%	92,31%	92,31%	92,31%	92,31%
	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%			
Uni. Adm. Teruel	4,17%	8,33%	12,50%	12,50%	12,50%	16,67%	16,67%	16,67%	16,67%	20,83%	33,33%	41,67%	45,83%	62,50%	62,50%	62,50%	70,83%
Uni. Adm. Huesca	0,00%	0,00%	5,88%	5,88%	5,88%	5,88%	17,65%	17,65%	35,29%	35,29%	47,06%	52,94%	58,82%	70,59%	82,35%	82,35%	88,24%
Unidad Control Interno	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	40,00%	40,00%	40,00%	40,00%	40,00%	40,00%	40,00%	40,00%	40,00%	40,00%	40,00%	40,00%
	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%						
Unidad de Seguridad	0,00%	0,00%	25,00%	25,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	75,00%	75,00%	75,00%
	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%							
VG Académica	1,92%	1,92%	1,92%	5,77%	7,69%	19,23%	23,08%	30,77%	30,77%	36,54%	42,31%	53,85%	57,69%	65,38%	69,23%	73,08%	73,08%
VG Investigación	0,00%	4,11%	4,11%	6,85%	8,22%	10,96%	15,07%	20,55%	28,77%	32,88%	36,99%	39,73%	47,95%	53,42%	60,27%	63,01%	68,49%
VG Recursos Humanos	0,00%	4,26%	4,26%	4,26%	10,64%	12,77%	14,89%	17,02%	19,15%	19,15%	31,91%	34,04%	42,55%	48,94%	55,32%	63,83%	68,09%
VG Económica y Financiera	0,00%	3,70%	3,70%	3,70%	14,81%	18,52%	18,52%	18,52%	29,63%	40,74%	44,44%	48,15%	59,26%	74,07%	77,78%	77,78%	85,19%
Total general	0,60%	3,19%	6,37%	11,55%	16,14%	22,21%	26,69%	32,47%	37,55%	43,33%	48,41%	53,29%	59,76%	65,84%	70,22%	74,00%	78,39%

Personal Fijo de plantilla= Funcionarios de carrera + funcionarios en prácticas + Indefinidos fijos=1004

En 15 años más del 84% del personal fijo de la Facultad de Ciencias pasará a tener 65 años o más:

Facultad de Ciencias (% acumulado PAS fijo de plantilla que cumple 65 años)



En estas cifras relativas es importante considerar también la temporalidad y el volumen de la plantilla. Vemos que hay 9 centros en los que el porcentaje del 100% se alcanza en años anteriores al 2035. Es el caso la residencia de Jaca en la que aparece que se jubila el 100% el próximo 2021. La razón es que el único integrante fijo alcanza los 65 años el próximo año. Por eso, para contextualizar los porcentajes en el siguiente cuadro se enfrenta el porcentaje de personal jubilado en el año 2035, con referencia al año en el que se alcanza el 100%, con la composición de la plantilla, tanto fijos como temporales, y el porcentaje de temporalidad.

Tabla 6. Porcentaje de jubilación acumulado frente a composición de la plantilla y temporalidad

Centro	2035	Año 100%	Plantilla	Fijos	Temporales	Temporalidad
100 - Fac. Ciencias	84,72%		93	72	21	22,58%
102 - Fac. Derecho	73,53%		43	34	9	20,93%
103 - Fac. Filosofía y Letras	76,36%		72	55	17	23,61%
104 - Fac. Medicina	85,71%		65	42	23	35,38%
105 - Fac. Veterinaria	88,00%		82	50	32	39,02%
107 - Fac. Educación	85,19%		37	27	10	27,03%
108 - Fac. Cie. Soc. y Trabajo	80,00%		25	20	5	20,00%
109 - Fac. Eco. y Empresa	76,92%		60	39	21	35,00%
110 - EINA	81,48%		129	81	48	37,21%
127 - Fac. Cie. Salud	50,00%		16	10	6	37,50%
201 - EPS	76,92%		31	13	18	58,06%

NOTA: Algunos datos han sido enmascarados en la publicación de este informe para evitar revelar datos personales

Centro	2035	Año 100%	Plantilla	Fijos	Temporales	Temporalidad
202 - Fac. Cie. Hum. y Educa.	92,31%		22	13	9	40,91%
228 - Fac. Empre. y Gest. Pú.	75,00%		22	12	10	45,45%
229 - Fac. Cie. Salud y Dep.	77,78%		36	9	27	75,00%
BUZ	85,00%		27	20	7	25,93%
CLMUZ	86,49%		66	37	29	43,94%
CM Pablo Serrano	100,00%		5	2	3	60,00%
CM Pedro Cerbuna	100,00%	2034	8	5	3	37,50%
CM Ramón Acín	100,00%		6	4	2	33,33%
CM Santa Isabel	100,00%	2036	5	4	1	20,00%
Consejo Social	100,00%		3	3		0,00%
Construcciones y Mantenim.	87,50%		43	24	19	44,19%
Gabinete de Rectorado	52,17%		25	23	2	8,00%
Gerencia	100,00%	2030	4	2	2	50,00%
IGS	54,55%		11	11		0,00%
ICE	88,89%		15	9	6	40,00%
Oficina Defensor	0,00%		1	1		0,00%
Paraninfo	90,91%		15	11	4	26,67%
Proyección Social	100,00%	2030	1	1		0,00%
Resi. Jaca	100,00%	2021	5	1	4	80,00%
Secretaría General	92,31%		18	13	5	27,78%
Serv. Act. Culturales	100,00%	2028	5	4	1	20,00%
Serv. Act. Deportivas	75,00%		22	16	6	27,27%
Cursos ELE	50,00%		25	4	21	84,00%
SICUZ	71,64%		92	67	25	27,17%
Serv. Publicaciones	92,31%		24	13	11	45,83%
			5	1	4	80,00%
Uni. Adm. Teruel	70,83%		53	24	29	54,72%
Uni. Adm. Huesca	88,24%		28	17	11	39,29%
Unidad Control Interno	40,00%		5	5		0,00%
U			2	1	1	50,00%
Unidad de Seguridad	75,00%		5	4	1	20,00%
Universa			19	1	18	94,74%
VG Académica	73,08%		65	52	13	20,00%
VG Investigación	68,49%		134	73	61	45,52%
VG Recursos Humanos	68,09%		69	47	22	31,88%
VG Económica y Financiera	85,19%		46	27	19	41,30%
Total general	78,39%		1593	1004	589	36,97%

Personal Fijo de plantilla= Funcionarios de carrera + funcionarios en prácticas + Indefinidos fijos=1004

Veamos ahora en detalle el caso de la Facultad de Ciencias. En el año 2035 habrá cumplido 65 años casi el 85% de su personal fijo. Su plantilla de 93 integrantes, está compuesta por 72 fijos (Funcionario de carrera o laboral indefinido) y por 21 temporales (interinos o laboral no fijo). En este caso, además de ver el porcentaje acumulado de fijos que alcanzan los 65 años, lo enfrentaremos al porcentaje en el caso de los temporales (aunque su vinculación con la institución no tenga por qué prolongarse) porque este sector de la plantilla también tiene una media de edad elevada.

Tabla 7. Porcentaje acumulado de personal que cumple 65 años en la Facultad de Ciencias distinguiendo entre temporal y fijo

Centro					
100 - Facultad de Ciencias					
Año	Fijo		Temporal		Total general
	Cumplen 65 años	% acumulado	Cumplen 65 años	% acumulado	
2020	1	1,39%		0,00%	1
2021	1	2,78%		0,00%	1
2022	6	11,11%	1	4,76%	7
2023	2	13,89%		4,76%	2
2024	3	18,06%		4,76%	3
2025	6	26,39%	1	9,52%	7
2026	2	29,17%		9,52%	2
2027	2	31,94%		9,52%	2
2028	11	47,22%	1	14,29%	12
2029	3	51,39%		14,29%	3
2030	2	54,17%		14,29%	2
2031	7	63,89%	1	19,05%	8
2032	6	72,22%	1	23,81%	7
2033	2	75,00%		23,81%	2
2034	3	79,17%	3	38,10%	6
2035	4	84,72%		38,10%	4
2036	2	87,50%		38,10%	2
2037	1	88,89%	1	42,86%	2
2038		88,89%	2	52,38%	2
2039	1	90,28%	1	57,14%	2
2040	1	91,67%	2	66,67%	3
2041	2	94,44%		66,67%	2
2042	1	95,83%	2	76,19%	3
2043	2	98,61%	1	80,95%	3
2045	1	100,00%	1	85,71%	2
2046		100,00%	1	90,48%	1
2050		100,00%	1	95,24%	1
2052		100,00%	1	100,00%	1
Total general	72	100,00%	21	100,00%	93

La tabla muestra como, de los 21 temporales, en el año 2035, 8 también estarán en edad de jubilación. Por lo que una política basada únicamente en la estabilización de la plantilla actual podría no tener el suficiente efecto paliativo frente a la pérdida súbita de conocimiento en un lapso breve de años.

No obstante, la segregación por centro, en ocasiones, puede no ser significativa, bien por ser centros/servicios con un número bajo de personal, o bien por la heterogeneidad de su personal. Por esta razón se podrían hacer otros análisis basados en el perfil profesional. Definimos el concepto “**agrupación ficticia**” que combinando varios campos como Unidad, Área, Categoría puesto, Centro... permite realizar otras segregaciones detalladas en el Anexo 1.

Estas parcelaciones, que pueden modificarse si se considera necesario, permitirían realizar segregaciones por perfiles o competencias como por personal de biblioteca, personal de conserjería, personal de laboratorio, personal del correo, etc.

Como ejemplo de utilización de las agrupaciones ficticias citadas, podemos estudiar, por ejemplo, el **PAS de la Biblioteca de la Universidad de Zaragoza (BUZ)** (no todo el personal tiene como centro BUZ, si no que pertenece a los centros). Por lo tanto estaríamos reuniendo al personal de Bibliotecas, al personal de cada centro que desarrolla su labor en Biblioteca, así como al personal de biblioteca de la Unidad Administrativa de Teruel y al del Centro de Lenguas Modernas.

Tabla 8. Cifras de PAS que alcanzan la edad de jubilación y cuya labor se desarrolla en la Biblioteca de la Universidad de Zaragoza (BUZ). Incluye el número de jubilaciones posibles acumuladas

Año	Se jubilan	Jubilaciones acumuladas	%	%_acumula
2020	3	3	2,34%	2,34%
2021	10	13	7,81%	10,16%
2022	19	32	14,84%	25,00%
2023	6	38	4,69%	29,69%
2024	12	50	9,38%	39,06%
2025	5	55	3,91%	42,97%
2026	15	70	11,72%	54,69%
2027	2	72	1,56%	56,25%
2028	13	85	10,16%	66,41%
2029	7	92	5,47%	71,88%
2030	7	99	5,47%	77,34%
2031	6	105	4,69%	82,03%
2032	5	110	3,91%	85,94%
2033	1	111	0,78%	86,72%
2034	1	112	0,78%	87,50%
2035	1	113	0,78%	88,28%
2036	3	116	2,34%	90,63%
2037	1	117	0,78%	91,41%
2038	1	118	0,78%	92,19%
2039	1	119	0,78%	92,97%
2040	3	122	2,34%	95,31%
2041	4	126	3,13%	98,44%
2042	2	128	1,56%	100,00%
Total	128		100,00%	

(Población fija total: 128, incluyendo temporales: 181)

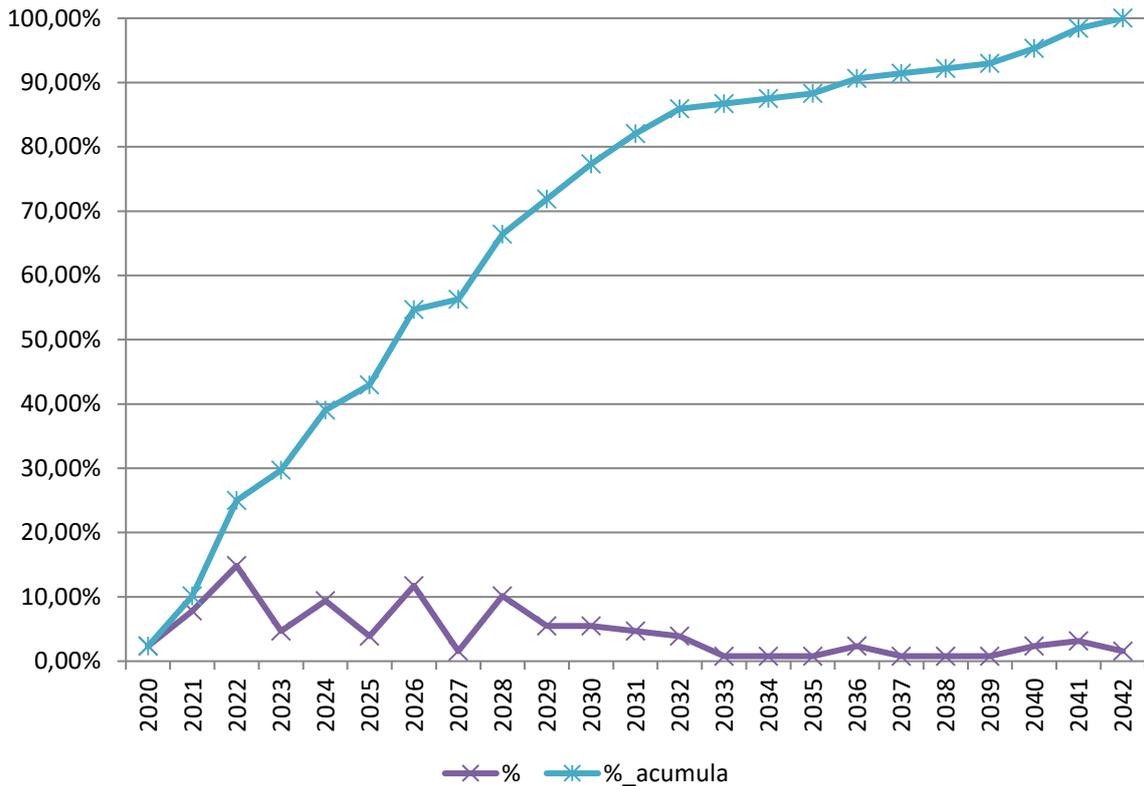
Ampliando los datos de la tabla se puede apreciar como incluir en los cálculos los 53 temporales tan solo retrasa cinco años alcanzar el 100% de la plantilla apartada del servicio por razones de edad.

Tabla 8 ampliada. Cifras de PAS que alcanzan la edad de jubilación y cuya labor se desarrolla en la Biblioteca de la Universidad de Zaragoza (BUZ). Incluye el número de jubilaciones posibles acumuladas

PAS BUZ	PAS Fijo				PAS temporal				Total general				
	Año	Nº	N_acum	%	%_acum	Nº	N_acum	%	%_acum	Nº	N_acum	%	%_acum
2020	3	3	2,34%	2,34%		0	0,00%	0,00%		3	3	1,66%	1,66%
2021	10	13	7,81%	10,16%		0	0,00%	0,00%		10	13	5,52%	7,18%
2022	19	32	14,84%	25,00%	1	1	1,89%	1,89%		20	33	11,05%	18,23%
2023	6	38	4,69%	29,69%		1	0,00%	1,89%		6	39	3,31%	21,55%
2024	12	50	9,38%	39,06%		1	0,00%	1,89%		12	51	6,63%	28,18%
2025	5	55	3,91%	42,97%	2	3	3,77%	5,66%		7	58	3,87%	32,04%
2026	15	70	11,72%	54,69%	5	8	9,43%	15,09%		20	78	11,05%	43,09%
2027	2	72	1,56%	56,25%	1	9	1,89%	16,98%		3	81	1,66%	44,75%
2028	13	85	10,16%	66,41%	5	14	9,43%	26,42%		18	99	9,94%	54,70%
2029	7	92	5,47%	71,88%	3	17	5,66%	32,08%		10	109	5,52%	60,22%
2030	7	99	5,47%	77,34%	5	22	9,43%	41,51%		12	121	6,63%	66,85%
2031	6	105	4,69%	82,03%	3	25	5,66%	47,17%		9	130	4,97%	71,82%
2032	5	110	3,91%	85,94%	2	27	3,77%	50,94%		7	137	3,87%	75,69%
2033	1	111	0,78%	86,72%	1	28	1,89%	52,83%		2	139	1,10%	76,80%
2034	1	112	0,78%	87,50%	3	31	5,66%	58,49%		4	143	2,21%	79,01%
2035	1	113	0,78%	88,28%	4	35	7,55%	66,04%		5	148	2,76%	81,77%
2036	3	116	2,34%	90,63%	1	36	1,89%	67,92%		4	152	2,21%	83,98%
2037	1	117	0,78%	91,41%		36	0,00%	67,92%		1	153	0,55%	84,53%
2038	1	118	0,78%	92,19%	2	38	3,77%	71,70%		3	156	1,66%	86,19%
2039	1	119	0,78%	92,97%	2	40	3,77%	75,47%		3	159	1,66%	87,85%
2040	3	122	2,34%	95,31%		40	0,00%	75,47%		3	162	1,66%	89,50%
2041	4	126	3,13%	98,44%	4	44	7,55%	83,02%		8	170	4,42%	93,92%
2042	2	128	1,56%	100,00%	1	45	1,89%	84,91%		3	173	1,66%	95,58%
2043		128	0,00%	100,00%	2	47	3,77%	88,68%		2	175	1,10%	96,69%
2044		128	0,00%	100,00%	1	48	1,89%	90,57%		1	176	0,55%	97,24%
2045		128	0,00%	100,00%	1	49	1,89%	92,45%		1	177	0,55%	97,79%
2046		128	0,00%	100,00%	3	52	5,66%	98,11%		3	180	1,66%	99,45%
2048		128	0,00%	100,00%	1	53	1,89%	100,00%		1	181	0,55%	100,00%
Total	128					53				181			

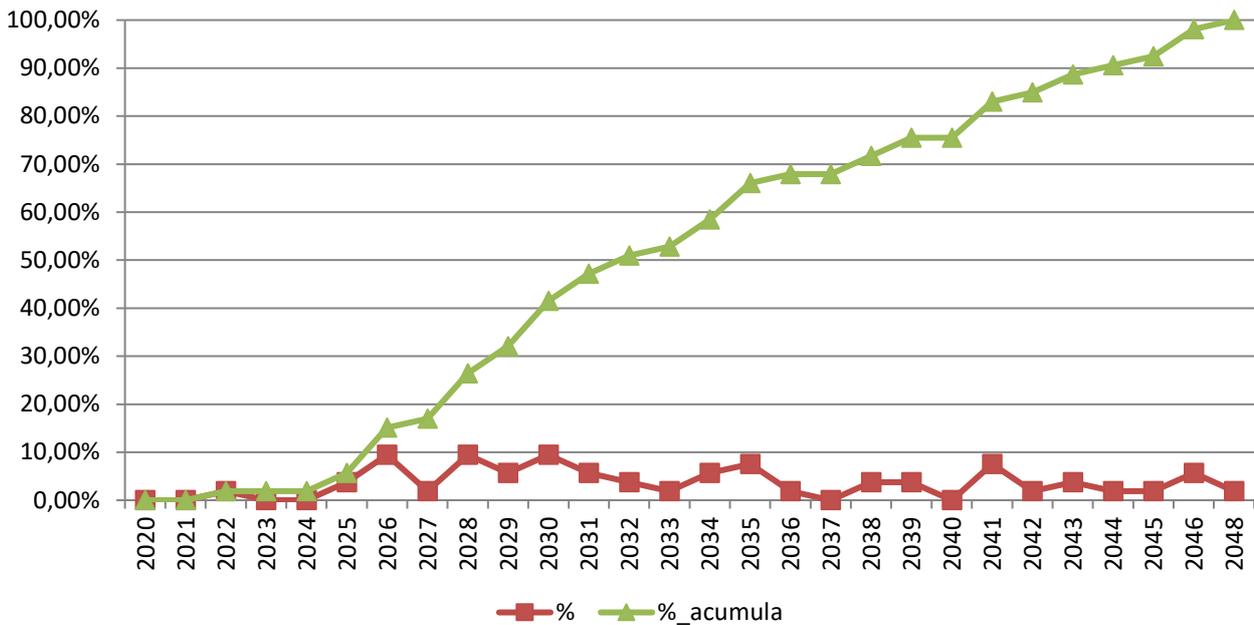
(Población fija total: 128, población temporal total: 53, población total: 181)

BUZ. PAS fijo de plantilla que cumple 65 años



Más de un 88% del PAS fijo de plantilla de la Biblioteca Universitaria cumple 65 años en 15 años, y en 22 años se jubila la totalidad. (En este caso se ha ampliado el estudio hasta 2042).

PAS BUZ Temporal que cumple 65 años



Más de un 66% del PAS temporal de plantilla de la Biblioteca Universitaria cumple 65 años en 15 años, y en 28 años se jubila la totalidad. (En este caso se ha ampliado el estudio hasta 2048)

Otro colectivo que podemos estudiar, con esta segmentación es el **personal de Conserjería de los distintos centros**. Implica las siguientes “agrupaciones ficticias”: Centro_Conserjería, Col_Mayor_Conserjería, Paraninfo_Conserjería, VGInves_Conserjería, VGInves_IUI_Conserje, VGRRHH_Conserjería. Con este análisis vemos que el PAS fijo de plantilla de Conserjería que cumple 65 años en 15 años es de casi el 78%.

Tabla 9. PAS de las Conserjerías que se jubila por año y su número acumulado

Año	Se jubilan	Jubilaciones acumuladas	%	%_acumula
2020	4	4	3,54%	3,54%
2021	3	7	2,65%	6,19%
2022	4	11	3,54%	9,73%
2023	4	15	3,54%	13,27%
2024	5	20	4,42%	17,70%
2025	3	23	2,65%	20,35%
2026	4	27	3,54%	23,89%
2027	5	32	4,42%	28,32%
2028	5	37	4,42%	32,74%
2029	9	46	7,96%	40,71%
2030	6	52	5,31%	46,02%
2031	7	59	6,19%	52,21%
2032	6	65	5,31%	57,52%
2033	8	73	7,08%	64,60%
2034	5	78	4,42%	69,03%
2035	10	88	8,85%	77,88%

(Población total: 180, población PAS fijo 113, población PAS temporal 67)

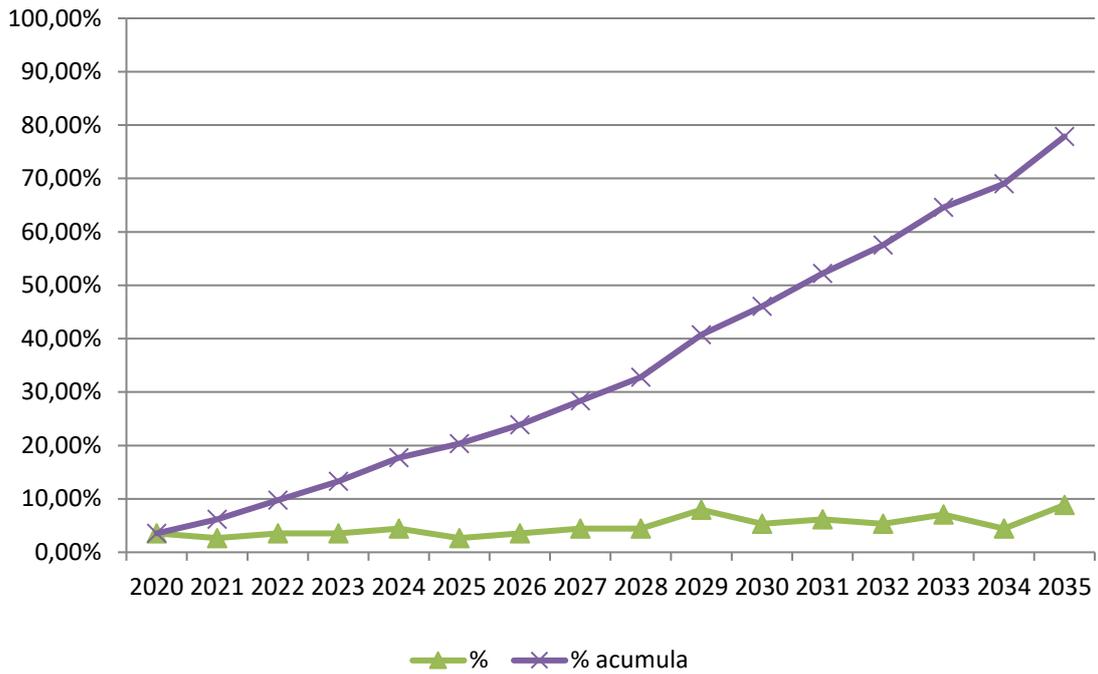
Ampliando los datos de la tabla se puede apreciar como incluir en los cálculos los 53 temporales tan solo retrasa cinco años alcanzar el 100% de la plantilla apartada del servicio por razones de edad.

Tabla 9 Ampliada. PAS de las Conserjerías que se jubila por año y su número acumulado

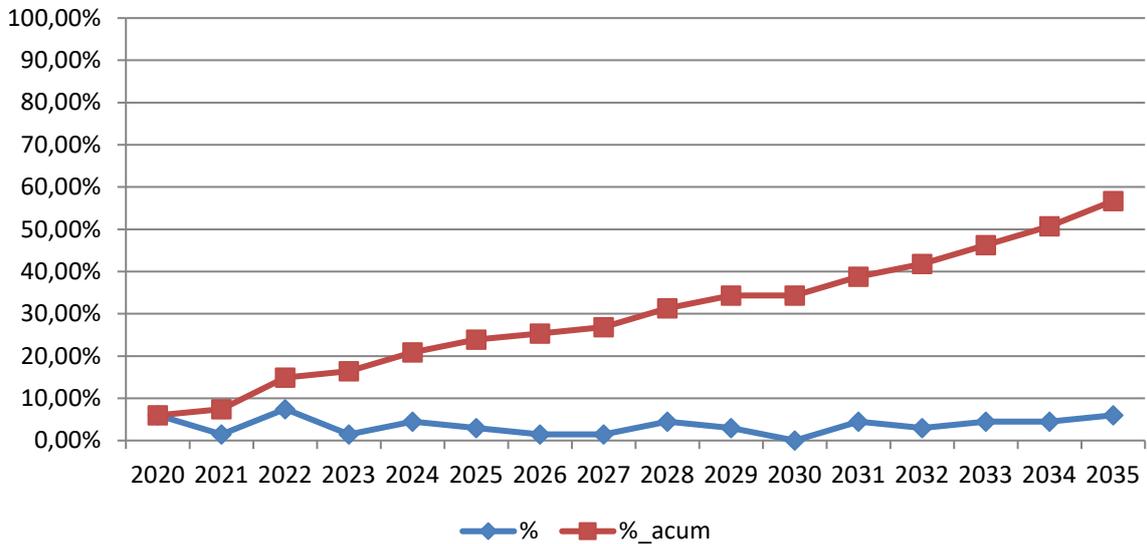
Año	Fijo				Temporal				Total general			
	Nº	N_acum	%	%_acum	Nº	N_acum	%	%_acum	Nº	N_acum	%	%_acum
2020	4	4	3,54%	3,54%	4	4	5,97%	5,97%	8	8	4,44%	4,44%
2021	3	7	2,65%	6,19%	1	5	1,49%	7,46%	4	12	2,22%	6,67%
2022	4	11	3,54%	9,73%	5	10	7,46%	14,93%	9	21	5,00%	11,67%
2023	4	15	3,54%	13,27%	1	11	1,49%	16,42%	5	26	2,78%	14,44%
2024	5	20	4,42%	17,70%	3	14	4,48%	20,90%	8	34	4,44%	18,89%
2025	3	23	2,65%	20,35%	2	16	2,99%	23,88%	5	39	2,78%	21,67%
2026	4	27	3,54%	23,89%	1	17	1,49%	25,37%	5	44	2,78%	24,44%
2027	5	32	4,42%	28,32%	1	18	1,49%	26,87%	6	50	3,33%	27,78%
2028	5	37	4,42%	32,74%	3	21	4,48%	31,34%	8	58	4,44%	32,22%
2029	9	46	7,96%	40,71%	2	23	2,99%	34,33%	11	69	6,11%	38,33%
2030	6	52	5,31%	46,02%		23	0,00%	34,33%	6	75	3,33%	41,67%
2031	7	59	6,19%	52,21%	3	26	4,48%	38,81%	10	85	5,56%	47,22%
2032	6	65	5,31%	57,52%	2	28	2,99%	41,79%	8	93	4,44%	51,67%
2033	8	73	7,08%	64,60%	3	31	4,48%	46,27%	11	104	6,11%	57,78%
2034	5	78	4,42%	69,03%	3	34	4,48%	50,75%	8	112	4,44%	62,22%
2035	10	88	8,85%	77,88%	4	38	5,97%	56,72%	14	126	7,78%	70,00%
2036	5	93	4,42%	82,30%	5	43	7,46%	64,18%	10	136	5,56%	75,56%
2037	5	98	4,42%	86,73%	5	48	7,46%	71,64%	10	146	5,56%	81,11%
2038	2	100	1,77%	88,50%	3	51	4,48%	76,12%	5	151	2,78%	83,89%
2039	2	102	1,77%	90,27%	1	52	1,49%	77,61%	3	154	1,67%	85,56%
2040	3	105	2,65%	92,92%	5	57	7,46%	85,07%	8	162	4,44%	90,00%
2041	1	106	0,88%	93,81%	2	59	2,99%	88,06%	3	165	1,67%	91,67%
2042	2	108	1,77%	95,58%	1	60	1,49%	89,55%	3	168	1,67%	93,33%
2043	2	110	1,77%	97,35%	3	63	4,48%	94,03%	5	173	2,78%	96,11%
2044	1	111	0,88%	98,23%	1	64	1,49%	95,52%	2	175	1,11%	97,22%
2045	1	112	0,88%	99,12%		64	0,00%	95,52%	1	176	0,56%	97,78%
2046		112	0,00%	99,12%	2	66	2,99%	98,51%	2	178	1,11%	98,89%
2048		112	0,00%	99,12%	1	67	1,49%	100,00%	1	179	0,56%	99,44%
2054	1	113	0,88%	100,00%		67	0,00%	100,00%	1	180	0,56%	100,00%
Total	113				67				180			

(Población total: 180, población PAS fijo 113, población PAS temporal 67)

Conserjería. PAS fijo de plantilla que cumple 65 años



Conserjería. PAS temporal cumple 65 años



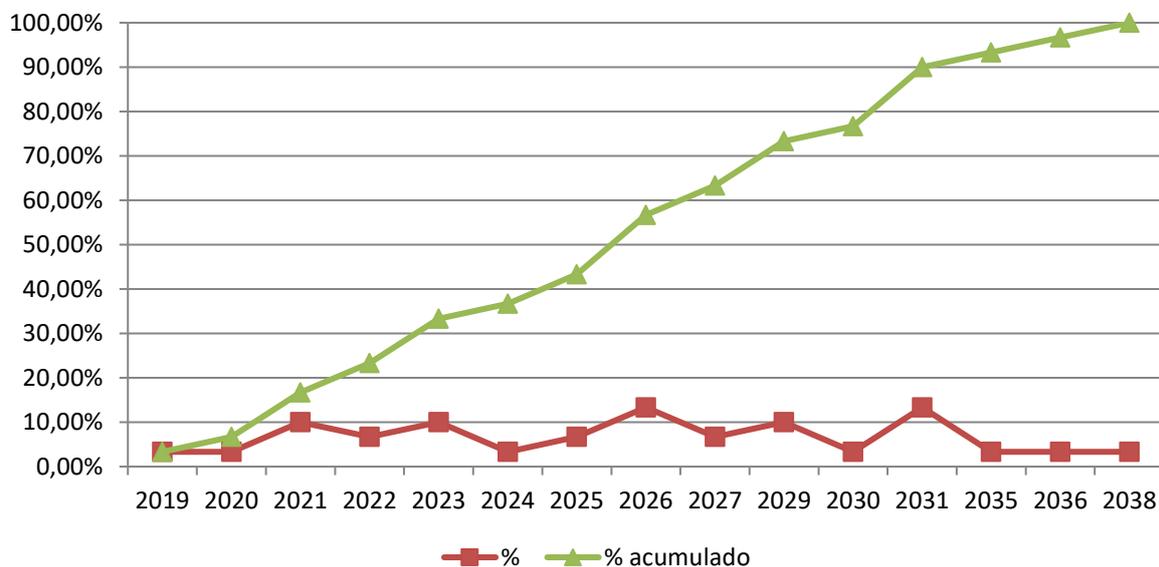
También podemos dirigir este estudio hacia otra forma de segmentación, la categoría profesional. Por ejemplo, veamos las cifras de edad de jubilación de los **Administradores de Centro**. En este caso, se extiende hasta 2038 para poder observar cuando el porcentaje acumulado en esos años alcanza el 100%

Tabla 10. Administradores de Centro que se jubilarían por año y su número acumulado

Año	Se jubilan	Jubilaciones acumuladas	%	%_acumula
2019	1	1	3,33%	3,33%
2020	1	2	3,33%	6,67%
2021	3	5	10,00%	16,67%
2022	2	7	6,67%	23,33%
2023	3	10	10,00%	33,33%
2024	1	11	3,33%	36,67%
2025	2	13	6,67%	43,33%
2026	4	17	13,33%	56,67%
2027	2	19	6,67%	63,33%
2029	3	22	10,00%	73,33%
2030	1	23	3,33%	76,67%
2031	4	27	13,33%	90,00%
2035	1	28	3,33%	93,33%
2036	1	29	3,33%	96,67%
2038	1	30	3,33%	100,00%
Total general	30			

(Población total: 30 PAS fijo de plantilla. No hay temporalidad)

Administradores de Centro que cumple 65 años en %



Como vemos, esta forma de segmentación, puede ayudar a establecer o fijar prioridades anuales para la conservación o transmisión del conocimiento ordenando la renovación de la plantilla.

Escenario vida laboral máxima (J66-67): La plantilla fija del PAS se jubilaría el año en el que cumpla 66 años antes de 2027 o 67 años en 2028

Para confrontar con la anterior estimación, a continuación dibujaremos el escenario en el que la **duración de la vida laboral es la máxima posible**. En este caso supone que el personal nunca tiene el suficiente período cotizado y siempre tiene que esperar a acceder a la jubilación por el criterio de edad.

Es importante volver a recordar que se obvian los puestos vinculados exclusivamente con la investigación, el personal eventual y altos cargos. Así se trata de un conjunto de 1590 personas de las cuales 1004 son personal fijo de plantilla y 586 no fijo.

Para facilitar los cálculos y el análisis se ha realizado una simplificación en la estimación fijando como edad exigida los **65 años hasta el 2021, los 66 entre ese año y el 2027 y a partir de entonces, los 67. Es decir, se tiene en cuenta** solamente el año en el que se cumplen esas edades y no el mes, como fija el real decreto. Esta aproximación provocará dos saltos en el modelo estimatorio, en los años 2021 y 2028. Hay que tener en cuenta que si se calculara con el mes de nacimiento las curvas serían más moduladas pero no modificaría los balances anuales. Además, recordamos que este es el escenario más amplio posible en cuanto a vida laboral, las cotizaciones a la Seguridad Social pueden hacer más corta el tiempo efectivo de prestación de servicios.

Sin embargo, como veremos, a pesar de esta formulación que amplía la vida laboral dos años, los resultados no mejoran notablemente en cuanto a la posible pérdida abrupta de conocimiento. Según esta estimación, **algo más de un 70% del personal fijo de plantilla se habría jubilado en los próximos 15 años**, 705 personas de las 1004 que ocupan un puesto fijo de plantilla actualmente en la Universidad de Zaragoza. Esto supone **un 44% de la plantilla total de PAS**.

Recordemos las cifras con la aproximación de la jubilación con 65 años. En ese caso el porcentaje era el 78% del personal fijo de plantilla dejaría de prestar sus servicios en el campus en los próximos 15 años, 787 personas un 49,5% de la plantilla total de PAS.

Como es natural, al aumentar la franja en la que el personal podrá seguir prestando servicios, los porcentajes mejoran sensiblemente pero hay que tener en cuenta que es probable que el funcionario pueda seguir accediendo a la jubilación con 65 años si ha cotizado lo suficiente.

Si seguimos realizando la estimación de máximos, de los puestos de plantilla no fijos, se van a jubilar 217 de los 586, lo que supone un 37% del total del personal no fijo de plantilla.

Tabla 11: Empleados de plantilla que cumplen 66 o 67 años por año

Año	Fijo de plantilla				No fijo de plantilla				Total general			
	N	N_acumu	%	%_acumu	N	N_acumu	%	%_acumu	N	N_acumu	%	%_acumu
2019	6	6	0,60%	0,60%	1	1	0,17%	0,17%	7	7	0,44%	0,44%
2020	26	32	2,59%	3,19%	5	6	0,85%	1,02%	31	38	1,95%	2,39%
2021	0	32	0,00%	3,19%	0	6	0,00%	1,02%	0	38	0,00%	2,39%
2022	32	64	3,19%	6,37%	10	16	1,71%	2,73%	42	80	2,64%	5,03%
2023	52	116	5,18%	11,55%	8	24	1,37%	4,10%	60	140	3,77%	8,81%
2024	46	162	4,58%	16,14%	8	32	1,37%	5,46%	54	194	3,40%	12,20%
2025	61	223	6,08%	22,21%	13	45	2,22%	7,68%	74	268	4,65%	16,86%
2026	45	268	4,48%	26,69%	11	56	1,88%	9,56%	56	324	3,52%	20,38%
2027	58	326	5,78%	32,47%	15	71	2,56%	12,12%	73	397	4,59%	24,97%
2028	0	326	0,00%	32,47%	0	71	0,00%	12,12%	0	397	0,00%	24,97%
2029	51	377	5,08%	37,55%	15	86	2,56%	14,68%	66	463	4,15%	29,12%
2030	58	435	5,78%	43,33%	25	111	4,27%	18,94%	83	546	5,22%	34,34%
2031	51	486	5,08%	48,41%	27	138	4,61%	23,55%	78	624	4,91%	39,25%
2032	49	535	4,88%	53,29%	20	158	3,41%	26,96%	69	693	4,34%	43,58%
2033	65	600	6,47%	59,76%	21	179	3,58%	30,55%	86	779	5,41%	48,99%
2034	61	661	6,08%	65,84%	21	200	3,58%	34,13%	82	861	5,16%	54,15%
2035	44	705	4,38%	70,22%	17	217	2,90%	37,03%	61	922	3,84%	57,99%

Nomenclatura empleada:

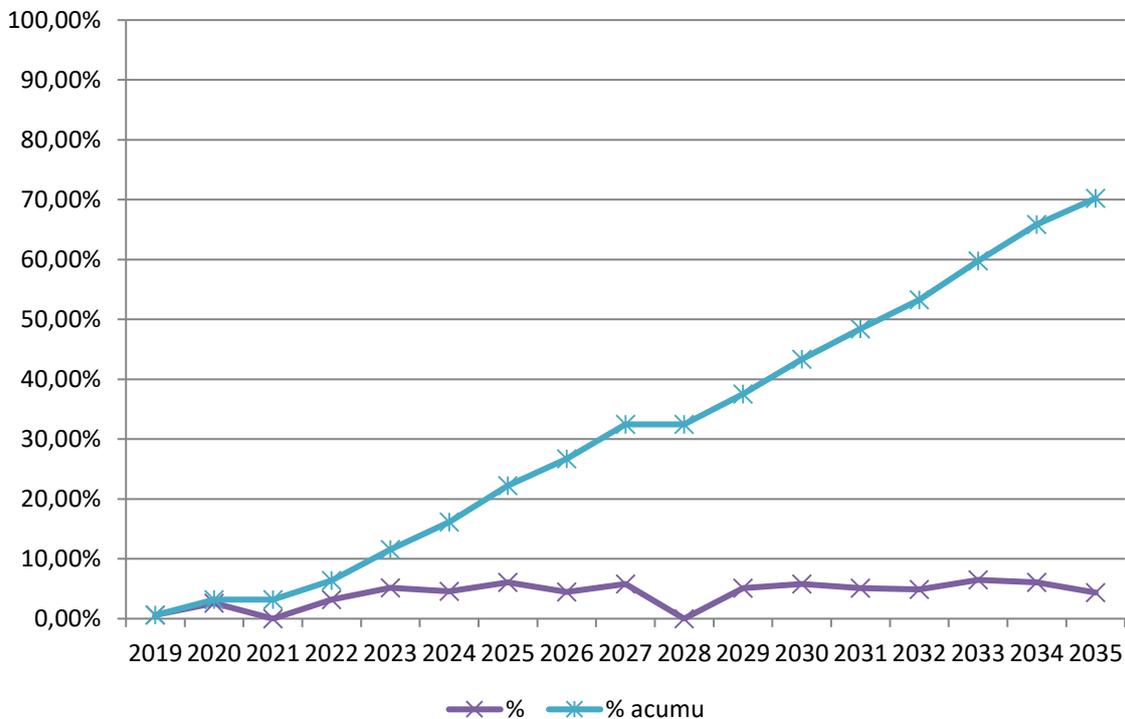
Personal Fijo de plantilla= Funcionarios de carrera + funcionarios en prácticas + Indefinidos fijos

Personal no Fijo de plantilla= Funcionarios interinos + Indefinidos no fijos + Temporales

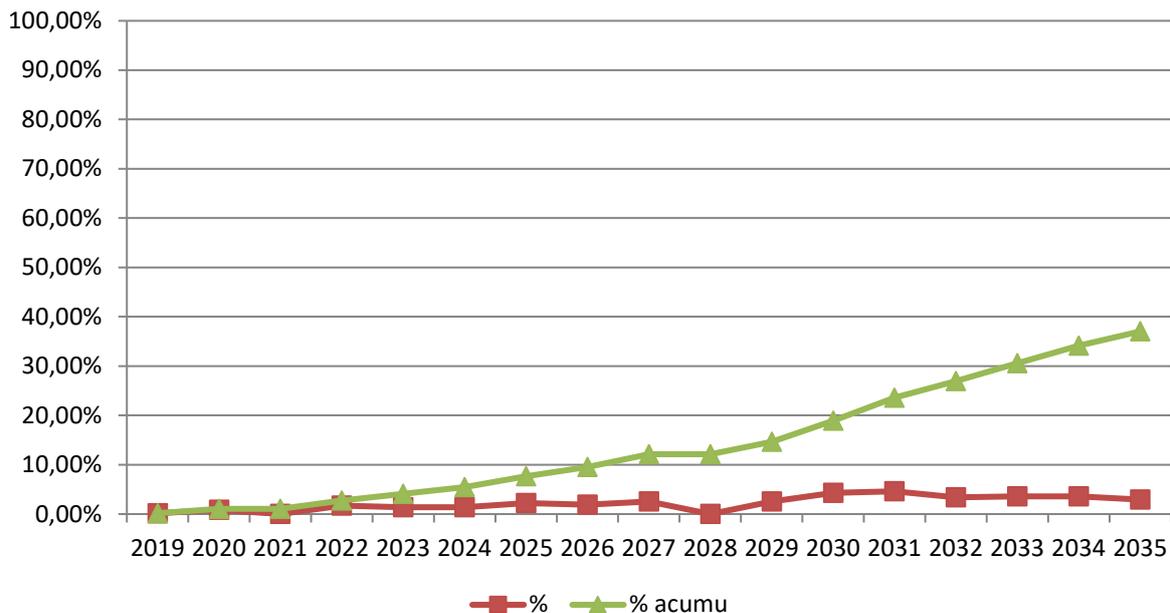
(Población total: personal fijo de plantilla=1004, personal de plantilla no fijo= 586, Total general=1590)

En las siguientes gráficas es más sencillo visualizar el impacto en el total de la plantilla del porcentaje de empleados que cumplirán 66 o 67 años durante los próximos 15 años, separando entre personal fijo de plantilla y Personal no Fijo:

PAS fijo de plantilla en edad de jubilación



PAS de plantilla no fijo en edad de jubilación



En el siguiente cuadro se presenta un análisis más detallado separando por régimen jurídico en el que se puede ver más claramente como el colectivo bajo el régimen de funcionario de carrera, también en esta simulación, sigue siendo el más afectado por la cercana edad de jubilación. En laborales las cifras mejoran notablemente pero su reducido número puede explicar la diferencia.

Tabla 12. Segmentación detallada del PAS de plantilla por tipo de personal:

Año	De carrera				Indefinido fijo				Indefinido no fijo				Interino				Temporal				Total			
	N	N acumu	%	% acumu	N	N acumu	%	% acumu	N	N acumu	%	% acumu	N	N acumu	%	% acumu	N	N acumu	%	% acumu	N	N acumu	%	% acumu
2019	6	6	0,60%	0,60%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	1	1	0,18%	0,18%	0	0	0,00%	0,00%	7	7	0,44%	0,44%
2020	25	31	2,52%	3,13%	1	1	12,50%	12,50%	0	0	0,00%	0,00%	3	4	0,54%	0,72%	2	2	11,76%	11,76%	31	38	1,95%	2,39%
2021	0	31	0,00%	3,13%	0	1	0,00%	12,50%	0	0	0,00%	0,00%	0	4	0,00%	0,72%	0	2	0,00%	11,76%	0	38	0,00%	2,39%
2022	31	62	3,13%	6,25%	1	2	12,50%	25,00%	0	0	0,00%	0,00%	8	12	1,45%	2,17%	2	4	11,76%	23,53%	42	80	2,64%	5,03%
2023	52	114	5,24%	11,49%	2	2	0,00%	25,00%	0	0	0,00%	0,00%	6	18	1,08%	3,25%	2	6	11,76%	35,29%	60	140	3,77%	8,81%
2024	46	160	4,64%	16,13%	2	2	0,00%	25,00%	0	0	0,00%	0,00%	8	26	1,45%	4,70%	6	6	0,00%	35,29%	54	194	3,40%	12,20%
2025	61	221	6,15%	22,28%	2	2	0,00%	25,00%	0	0	0,00%	0,00%	13	39	2,35%	7,05%	6	6	0,00%	35,29%	74	268	4,65%	16,86%
2026	43	264	4,33%	26,61%	2	4	25,00%	50,00%	0	0	0,00%	0,00%	11	50	1,99%	9,04%	6	6	0,00%	35,29%	56	324	3,52%	20,38%
2027	58	322	5,85%	32,46%	4	4	0,00%	50,00%	1	1	6,25%	6,25%	14	64	2,53%	11,57%	6	6	0,00%	35,29%	73	397	4,59%	24,97%
2028	0	322	0,00%	32,46%	0	4	0,00%	50,00%	0	1	0,00%	6,25%	0	64	0,00%	11,57%	0	6	0,00%	35,29%	0	397	0,00%	24,97%
2029	50	372	5,04%	37,50%	1	5	12,50%	62,50%	1	1	0,00%	6,25%	15	79	2,71%	14,29%	6	6	0,00%	35,29%	66	463	4,15%	29,12%
2030	56	428	5,65%	43,15%	2	7	25,00%	87,50%	1	2	6,25%	12,50%	24	103	4,34%	18,63%	6	6	0,00%	35,29%	83	546	5,22%	34,34%
2031	51	479	5,14%	48,29%	7	7	0,00%	87,50%	1	3	6,25%	18,75%	24	127	4,34%	22,97%	2	8	11,76%	47,06%	78	624	4,91%	39,25%
2032	49	528	4,94%	53,23%	7	7	0,00%	87,50%	3	3	0,00%	18,75%	20	147	3,62%	26,58%	8	8	0,00%	47,06%	69	693	4,34%	43,58%
2033	65	593	6,55%	59,78%	7	7	0,00%	87,50%	3	3	0,00%	18,75%	18	165	3,25%	29,84%	3	11	17,65%	64,71%	86	779	5,41%	48,99%
2034	61	654	6,15%	65,93%	7	7	0,00%	87,50%	3	3	0,00%	18,75%	20	185	3,62%	33,45%	1	12	5,88%	70,59%	82	861	5,16%	54,15%
2035	44	698	4,44%	70,36%	7	7	0,00%	87,50%	2	5	12,50%	31,25%	14	199	2,53%	35,99%	1	13	5,88%	76,47%	61	922	3,84%	57,99%

(Población total: De carrera=992, Indefinido fijo=8, Indefinido no fijo=16, Interino=553, Temporal=17, Total general=1590)

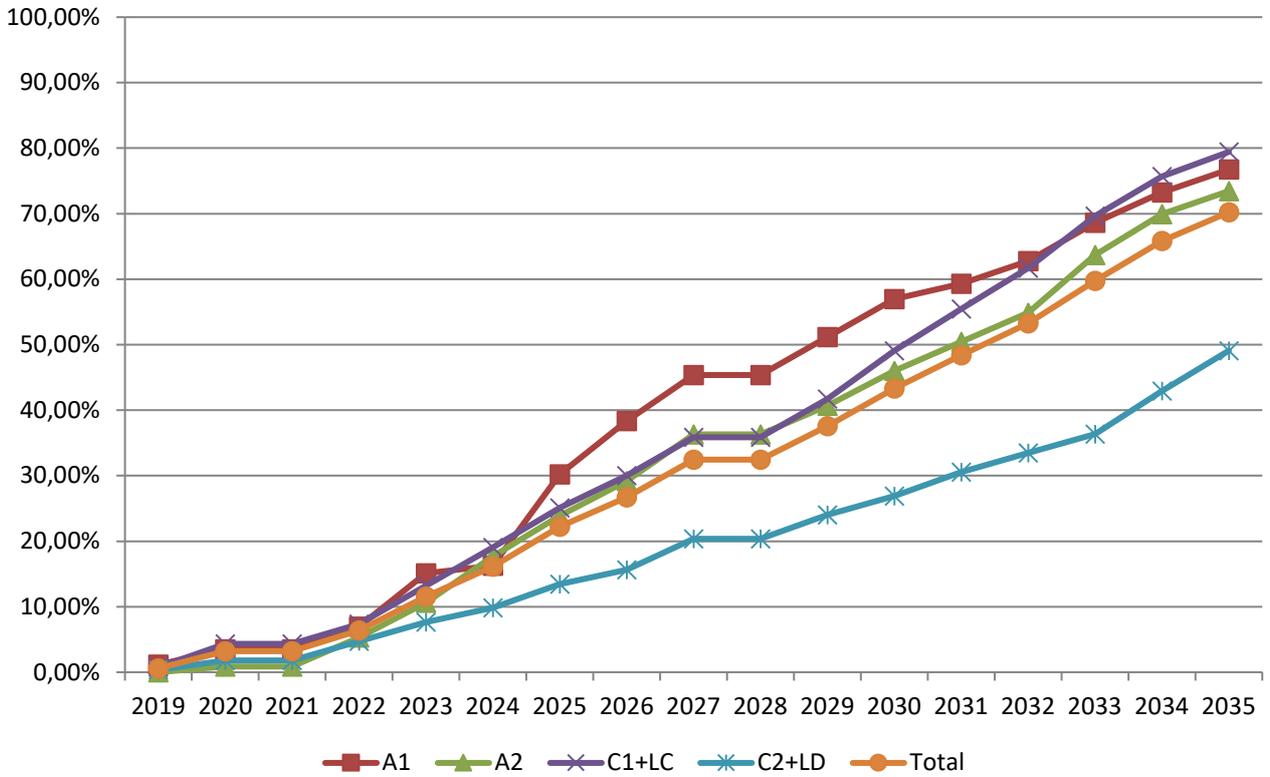
Realizando el análisis por grupo al que pertenece el PAS, nuevamente es el grupo C1 en el que el impacto de la jubilación será más alto. Los datos mejoran al suponer una jubilación más tardía pero no ostensiblemente.

Tabla 13. Datos desagregados por grupo al que pertenecen el PAS fijo de plantilla+

Año	A1				A2				C1+LC				C2+LD				Total			
	N	N acumu	%	% acumu	N	N acumu	%	% acumu	N	N acumu	%	% acumu	N	N acumu	%	% acumu	N	N acumu	%	% acumu
2019	1	1	1,16%	1,16%	0	0	0,00%	0,00%	4	4	0,75%	0,75%	1	1	0,36%	0,36%	6	6	0,60%	0,60%
2020	2	3	2,33%	3,49%	1	1	0,88%	0,88%	19	23	3,58%	4,34%	4	5	1,45%	1,82%	26	32	2,59%	3,19%
2021	0	3	0,00%	3,49%	0	1	0,00%	0,88%	0	23	0,00%	4,34%	0	5	0,00%	1,82%	0	32	0,00%	3,19%
2022	3	6	3,49%	6,98%	5	6	4,42%	5,31%	16	39	3,02%	7,36%	8	13	2,91%	4,73%	32	64	3,19%	6,37%
2023	7	13	8,14%	15,12%	6	12	5,31%	10,62%	31	70	5,85%	13,21%	8	21	2,91%	7,64%	52	116	5,18%	11,55%
2024	1	14	1,16%	16,28%	8	20	7,08%	17,70%	31	101	5,85%	19,06%	6	27	2,18%	9,82%	46	162	4,58%	16,14%
2025	12	26	13,95%	30,23%	7	27	6,19%	23,89%	32	133	6,04%	25,09%	10	37	3,64%	13,45%	61	223	6,08%	22,21%
2026	7	33	8,14%	38,37%	6	33	5,31%	29,20%	26	159	4,91%	30,00%	6	43	2,18%	15,64%	45	268	4,48%	26,69%
2027	6	39	6,98%	45,35%	8	41	7,08%	36,28%	31	190	5,85%	35,85%	13	56	4,73%	20,36%	58	326	5,78%	32,47%
2028	0	39	0,00%	45,35%	0	41	0,00%	36,28%	0	190	0,00%	35,85%	0	56	0,00%	20,36%	0	326	0,00%	32,47%
2029	5	44	5,81%	51,16%	5	46	4,42%	40,71%	31	221	5,85%	41,70%	10	66	3,64%	24,00%	51	377	5,08%	37,55%
2030	5	49	5,81%	56,98%	6	52	5,31%	46,02%	39	260	7,36%	49,06%	8	74	2,91%	26,91%	58	435	5,78%	43,33%
2031	2	51	2,33%	59,30%	5	57	4,42%	50,44%	34	294	6,42%	55,47%	10	84	3,64%	30,55%	51	486	5,08%	48,41%
2032	3	54	3,49%	62,79%	5	62	4,42%	54,87%	33	327	6,23%	61,70%	8	92	2,91%	33,45%	49	535	4,88%	53,29%
2033	5	59	5,81%	68,60%	10	72	8,85%	63,72%	42	369	7,92%	69,62%	8	100	2,91%	36,36%	65	600	6,47%	59,76%
2034	4	63	4,65%	73,26%	7	79	6,19%	69,91%	32	401	6,04%	75,66%	18	118	6,55%	42,91%	61	661	6,08%	65,84%
2035	3	66	3,49%	76,74%	4	83	3,54%	73,45%	20	421	3,77%	79,43%	17	135	6,18%	49,09%	44	705	4,38%	70,22%

(Personal fijo de plantilla por grupos: A1=86, A2=113, C1+LC=530, C2+LD=275, Total=1004.)

% acumulado de PAS fijo de plantilla que cumple la edad de jubilación



También se puede hacer un estudio distinguiendo el centro del PAS fijo de plantilla (Quedan excluidos del análisis el Centro de Institutos Universitarios de Investigación (IUI) y el Instituto Confucio al estar integrados por personal temporal). En este escenario con la vida laboral más larga, en lugar de tener 46 centros que pierden al menos al 50% de su plantilla fija en 2035, son 43 los que lo hacen. Y son 28 en los que el porcentaje se eleva hasta el 70% en lugar de 40.

Tabla 14. Porcentaje de jubilaciones por año en cada centro

Centro	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
100 - Fac. Ciencias	0,00%	1,39%	1,39%	2,78%	11,11%	13,89%	18,06%	26,39%	29,17%	29,17%	31,94%	47,22%	51,39%	54,17%	63,89%	72,22%	75,00%
102 - Fac. Derecho	0,00%	5,88%	5,88%	8,82%	8,82%	14,71%	23,53%	23,53%	26,47%	26,47%	35,29%	38,24%	38,24%	41,18%	50,00%	58,82%	61,76%
103 - Fac. Filo. y Letras	0,00%	1,82%	1,82%	3,64%	12,73%	18,18%	25,45%	32,73%	38,18%	38,18%	41,82%	47,27%	52,73%	56,36%	65,45%	65,45%	72,73%
104 - Fac. Medicina	2,38%	7,14%	7,14%	7,14%	19,05%	23,81%	35,71%	42,86%	52,38%	52,38%	54,76%	54,76%	61,90%	64,29%	69,05%	73,81%	76,19%
105 - Fac. Veterinaria	0,00%	2,00%	2,00%	6,00%	10,00%	16,00%	26,00%	30,00%	32,00%	32,00%	44,00%	52,00%	54,00%	58,00%	66,00%	72,00%	78,00%
107 - Fac. Educa.	0,00%	0,00%	0,00%	7,41%	11,11%	22,22%	25,93%	29,63%	37,04%	37,04%	40,74%	48,15%	55,56%	55,56%	66,67%	77,78%	77,78%
108 - Fac. Cie. Soc. y Tra.	0,00%	5,00%	5,00%	15,00%	25,00%	30,00%	35,00%	35,00%	40,00%	40,00%	60,00%	65,00%	65,00%	65,00%	70,00%	75,00%	80,00%
109 - Fac. Eco. y Empre.	0,00%	2,56%	2,56%	10,26%	15,38%	17,95%	23,08%	30,77%	38,46%	38,46%	38,46%	41,03%	46,15%	53,85%	53,85%	58,97%	69,23%
110 - EINA	0,00%	1,23%	1,23%	3,70%	4,94%	8,64%	12,35%	14,81%	18,52%	18,52%	22,22%	30,86%	39,51%	48,15%	58,02%	65,43%	69,14%
127 - Fac. Cie. Salud	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	10,00%	10,00%	10,00%	20,00%	20,00%	40,00%	40,00%	40,00%	50,00%
201 - EPS	0,00%	7,69%	7,69%	15,38%	15,38%	15,38%	15,38%	15,38%	30,77%	30,77%	30,77%	30,77%	38,46%	46,15%	61,54%	61,54%	61,54%
202 - Fac. Cie. Hum. y Educa.	0,00%	0,00%	0,00%	7,69%	23,08%	30,77%	46,15%	46,15%	61,54%	61,54%	61,54%	69,23%	69,23%	69,23%	76,92%	76,92%	84,62%
228 - Fac. Empre. y Gest. Públi.	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	16,67%	16,67%	16,67%	16,67%	25,00%	41,67%	50,00%	50,00%	66,67%
229 - Fac. Cie. Salud y Dep.	0,00%	0,00%	0,00%	11,11%	22,22%	22,22%	22,22%	22,22%	33,33%	33,33%	44,44%	44,44%	55,56%	66,67%	66,67%	77,78%	77,78%
BUZ	0,00%	5,00%	5,00%	15,00%	35,00%	35,00%	40,00%	45,00%	60,00%	60,00%	60,00%	70,00%	75,00%	80,00%	85,00%	85,00%	85,00%
CLMUZ	2,70%	8,11%	8,11%	13,51%	16,22%	18,92%	27,03%	35,14%	43,24%	43,24%	45,95%	54,05%	59,46%	64,86%	67,57%	78,38%	83,78%
CM Pablo Serrano	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%
CM Pedro Cerbuna	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	20,00%	40,00%	60,00%	80,00%	80,00%	80,00%	80,00%	80,00%	80,00%	80,00%	80,00%	80,00%	80,00%
CM Ramón Acín	0,00%	0,00%	0,00%	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%
CM Santa Isabel	25,00%	25,00%	25,00%	75,00%	75,00%	75,00%	75,00%	75,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Consejo Social	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	33,33%	33,33%	33,33%	33,33%	33,33%	66,67%	100,00%	100,00%	100,00%
Construc. y Mnto.	4,17%	4,17%	4,17%	16,67%	29,17%	37,50%	50,00%	50,00%	62,50%	62,50%	70,83%	70,83%	70,83%	70,83%	75,00%	79,17%	79,17%
Gabinete de Rectorado	0,00%	0,00%	0,00%	4,35%	13,04%	17,39%	17,39%	17,39%	21,74%	21,74%	26,09%	26,09%	26,09%	26,09%	30,43%	34,78%	34,78%
Gerencia	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
IGS	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	18,18%	27,27%	27,27%	36,36%	36,36%	36,36%	36,36%	36,36%	45,45%	45,45%	45,45%	54,55%	54,55%

NOTA: Algunos datos han sido enmascarados en la publicación de este informe para evitar revelar datos personales

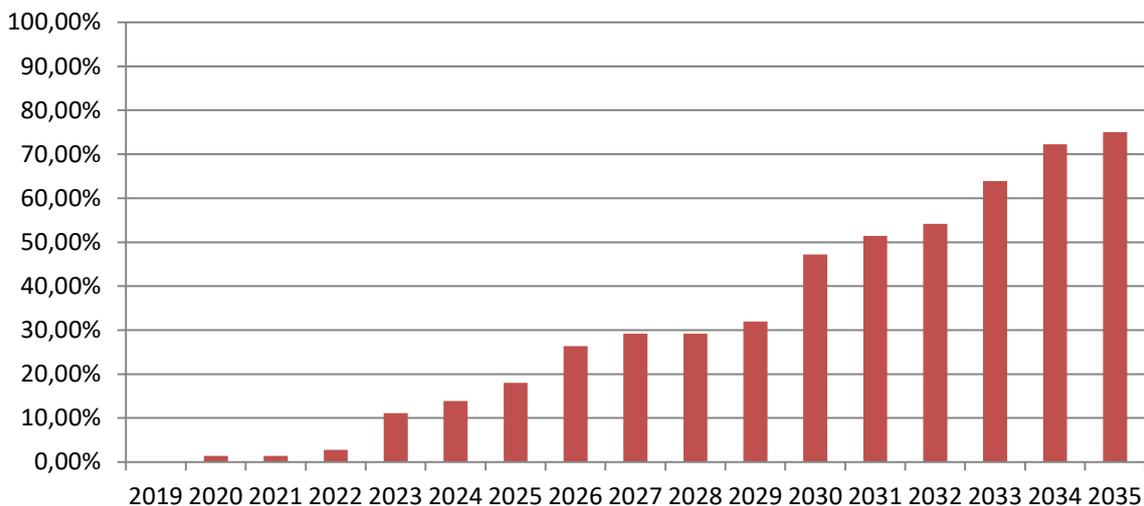
Centro	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
ICE	0,00%	11,11%	11,11%	11,11%	22,22%	33,33%	44,44%	44,44%	55,56%	55,56%	55,56%	77,78%	88,89%	88,89%	88,89%	88,89%	88,89%
Oficina Defensor	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Paraninfo	0,00%	9,09%	9,09%	9,09%	9,09%	9,09%	9,09%	18,18%	27,27%	27,27%	36,36%	63,64%	72,73%	72,73%	81,82%	81,82%	90,91%
Proyección Social	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Resi. Jaca	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Secretaría General	0,00%	7,69%	7,69%	7,69%	7,69%	30,77%	30,77%	30,77%	38,46%	38,46%	46,15%	53,85%	53,85%	61,54%	69,23%	76,92%	84,62%
Serv. Act. Cultu.	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	25,00%	25,00%	50,00%	75,00%	75,00%	75,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Serv. Act. Depor.	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	6,25%	6,25%	25,00%	31,25%	37,50%	37,50%	50,00%	56,25%	56,25%	56,25%	56,25%	62,50%	62,50%
Cursos ELE	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%
SICUZ	0,00%	1,49%	1,49%	1,49%	8,96%	13,43%	16,42%	25,37%	29,85%	29,85%	37,31%	40,30%	41,79%	47,76%	53,73%	59,70%	62,69%
Serv. Pública.	0,00%	7,69%	7,69%	7,69%	15,38%	30,77%	69,23%	69,23%	69,23%	69,23%	84,62%	92,31%	92,31%	92,31%	92,31%	92,31%	92,31%
Servicio Jurídico	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Uni. Adm. Teruel	4,17%	8,33%	8,33%	12,50%	12,50%	12,50%	16,67%	16,67%	16,67%	16,67%	16,67%	20,83%	33,33%	41,67%	45,83%	62,50%	62,50%
Uni. Adm. Huesca	0,00%	0,00%	0,00%	5,88%	5,88%	5,88%	5,88%	17,65%	17,65%	17,65%	35,29%	35,29%	47,06%	52,94%	58,82%	70,59%	82,35%
Unidad Control Interno	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	40,00%	40,00%	40,00%	40,00%	40,00%	40,00%	40,00%	40,00%	40,00%	40,00%	40,00%
	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%				
Unidad de Seguridad	0,00%	0,00%	0,00%	25,00%	25,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	75,00%
	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%					
VG Académica	1,92%	1,92%	1,92%	1,92%	5,77%	7,69%	19,23%	23,08%	30,77%	30,77%	30,77%	36,54%	42,31%	53,85%	57,69%	65,38%	69,23%
VG Investigación	0,00%	4,11%	4,11%	4,11%	6,85%	8,22%	10,96%	15,07%	20,55%	20,55%	28,77%	32,88%	36,99%	39,73%	47,95%	53,42%	60,27%
VG RRHH	0,00%	4,26%	4,26%	4,26%	4,26%	10,64%	12,77%	14,89%	17,02%	17,02%	19,15%	19,15%	31,91%	34,04%	42,55%	48,94%	55,32%
VG Eco. y Finan.	0,00%	3,70%	3,70%	3,70%	3,70%	14,81%	18,52%	18,52%	18,52%	18,52%	29,63%	40,74%	44,44%	48,15%	59,26%	74,07%	77,78%
Total general	0,60%	3,19%	3,19%	6,37%	11,55%	16,14%	22,21%	26,69%	32,47%	32,47%	37,55%	43,33%	48,41%	53,29%	59,76%	65,84%	70,22%

(Población total fija: 1004)

En la totalidad de los centros salvo Gabinete de Rectorado, Oficina del Defensor Universitario, Cursos ELE y la Unidad de Control Interno, en 15 años se jubila el 50% o más de su personal.

Volvemos a tomar como ejemplo la Facultad de Ciencias y vemos que en 15 años el 75% del personal fijo de plantilla de la Facultad de Ciencias pasará a tener la edad de jubilación. Frente al 84% que se estimaba si todo su personal tuviera los suficientes años cotizados en el epígrafe anterior.

Facultad de Ciencias. % acumulado de PAS fijo de plantilla que cumple la edad de jubilación



Teniendo en cuenta que este es el escenario más positivo para la estabilidad, veamos en cada centro el porcentaje de jubilación de su personal fijo en el año 2035, añadimos el año en el que se alcanzaría el 100%, con la composición de su plantilla.

Tabla 15. Porcentaje de jubilación acumulado frente a composición de la plantilla y temporalidad

Centro	J66-67 2035	Año 100%	Plantilla	Fijos	Temporales	Temporalidad
100 - Fac. Ciencias	75,00%	2047	93	72	21	22,58%
102 - Fac. Derecho	61,76%	2054	43	34	9	20,93%
103 - Fac. Filosofía y Letras	72,73%	2044	72	55	17	23,61%
104 - Fac. Medicina	76,19%	2050	65	42	23	35,38%
105 - Fac. Veterinaria	78,00%	2049	82	50	32	39,02%
107 - Fac. Educación	77,78%	2042	37	27	10	27,03%
108 - Fac. Cie. Soc. y Trabajo	80,00%	2060	25	20	5	20,00%
109 - Fac. Eco. y Empresa	69,23%	2053	60	39	21	35,00%
110 - EINA	69,14%	2044	129	81	48	37,21%
127 - Fac. Cie. Salud	50,00%	2042	16	10	6	37,50%
201 - EPS	61,54%	2046	31	13	18	58,06%
202 - Fac. Cie. Hum. y Educa.	84,62%	2039	22	13	9	40,91%
228 - Fac. Empre. y Gest. Pú.	66,67%	2043	22	12	10	45,45%
229 - Fac. Cie. Salud y Dep.	77,78%	2049	36	9	27	75,00%
BUZ	85,00%	2044	27	20	7	25,93%
CLMUZ	83,78%	2043	66	37	29	43,94%

NOTA: Algunos datos han sido enmascarados en la publicación de este informe para evitar revelar datos personales

Centro	J66-67 2035	Año 100%	Plantilla	Fijos	Temporales	Temporalidad
CM Pablo Serrano	50,00%	2037	5	2	3	60,00%
CM Pedro Cerbuna	80,00%	2036	8	5	3	37,50%
CM Ramón Acín	50,00%	2037	6	4	2	33,33%
CM Santa Isabel	100,00%	2027	5	4	1	20,00%
Consejo Social	100,00%	2033	3	3		0,00%
Construcciones y Mantenim.	79,17%	2044	43	24	19	44,19%
Gabinete de Rectorado	34,78%	2051	25	23	2	8,00%
Gerencia	100,00%	2032	4	2	2	50,00%
IGS	54,55%	2043	11	11		0,00%
ICE	88,89%	2046	15	9	6	40,00%
Oficina Defensor	0,00%	2038	1	1		0,00%
Paraninfo	90,91%	2039	15	11	4	26,67%
Proyección Social	0,00%	2037	1	1		0,00%
Resi. Jaca	100,00%	2022	5	1	4	80,00%
Secretaría General	84,62%	2046	18	13	5	27,78%
Serv. Act. Culturales	100,00%	2030	5	4	1	20,00%
Serv. Act. Deportivas	62,50%	2044	22	16	6	27,27%
Cursos ELE	25,00%	2039	25	4	21	84,00%
SICUZ	62,69%	2045	92	67	25	27,17%
Serv. Publicaciones	92,31%	2041	24	13	11	45,83%
			5	1	4	80,00%
Uni. Adm. Teruel	62,50%	2046	53	24	29	54,72%
Uni. Adm. Huesca	82,35%	2041	28	17	11	39,29%
Unidad Control Interno	40,00%	2039	5	5		0,00%
			2	1	1	50,00%
Unidad de Seguridad	75,00%	2042	5	4	1	20,00%
			19	1	18	94,74%
VG Académica	69,23%	2060	65	52	13	20,00%
VG Investigación	60,27%	2052	134	73	61	45,52%
VG Recursos Humanos	55,32%	2050	69	47	22	31,88%
VG Económica y Financiera	77,78%	2049	46	27	19	41,30%
Total general	70,22%	2060	1593	1004	589	36,97%

Veamos ahora este escenario en las “agrupaciones ficticias”(Ver anexo 1). El primero será el **PAS de la Biblioteca de la Universidad de Zaragoza (BUZ)**, empleados públicos que desarrollan su labor en el Servicio de Biblioteca de la Universidad de Zaragoza independientemente de su adscripción. (Implica las siguientes “agrupaciones ficticias”: Biblioteca, Centro_Biblioteca, CLM_Biblioteca).

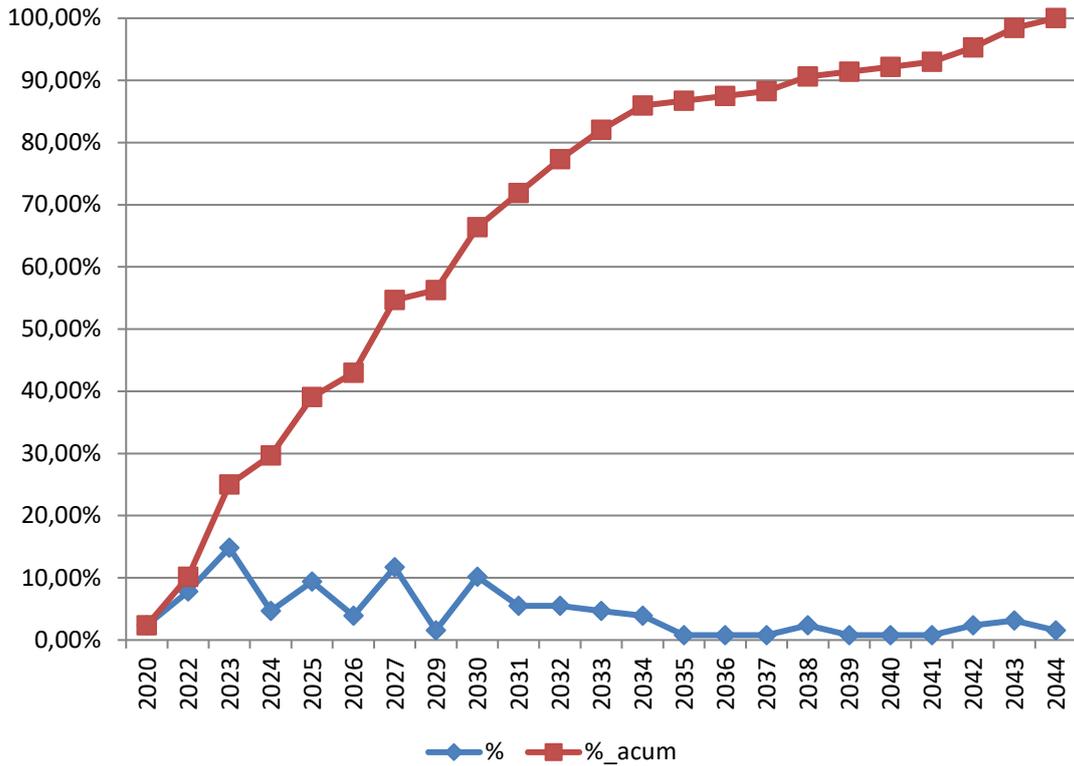
La reformulación de la estimación de la edad de jubilación tan solo sirve para retrasar dos años el impacto pero mantiene los porcentajes de la simulación J65. Hay una ligera diferencia, casi un 87% del PAS fijo de plantilla de la Biblioteca Universitaria cumple la edad de jubilación en 15 años, y el total del PAS actual de la BUZ se jubila en 24 años. (En este caso se ha ampliado el estudio hasta 2044). En el caso del personal temporal casi un 53% cumple la edad de jubilación en 15 años.

Tabla 16. Cifras de PAS que alcanzan la edad de jubilación y cuya labor se desarrolla en la Biblioteca de la Universidad de Zaragoza (BUZ). Incluye el número de jubilaciones posibles acumuladas

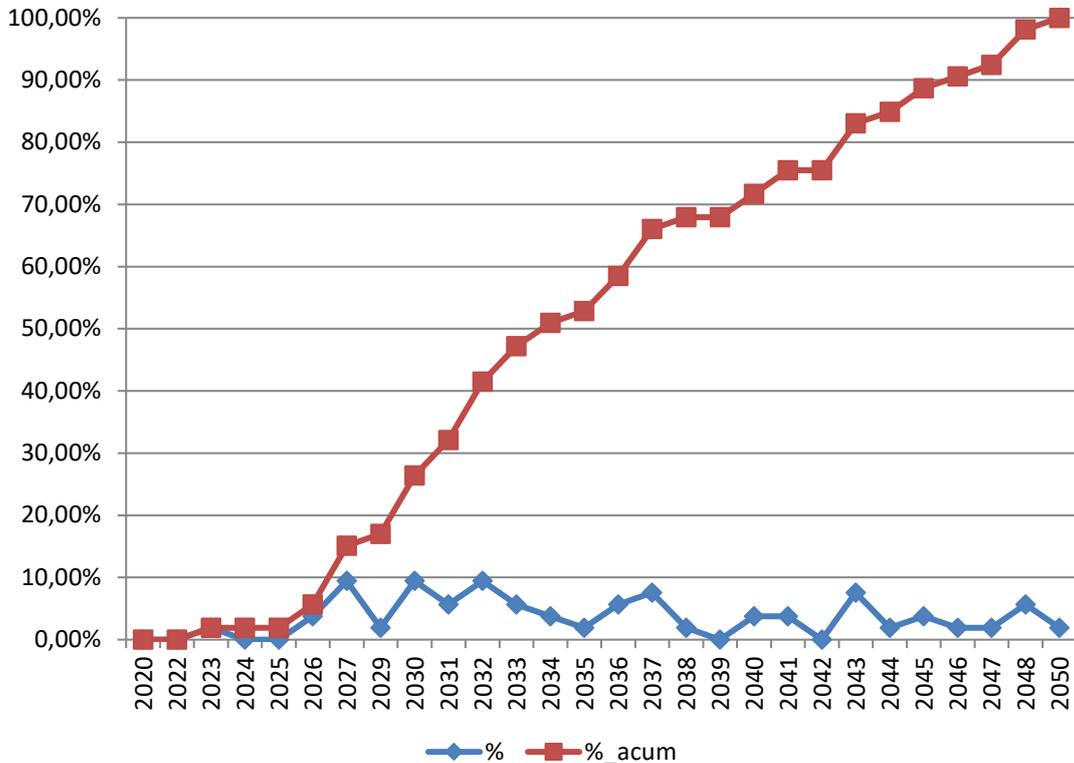
PAS BUZ	PAS fijo				PAS temporal				Total general				
	Año	N	N_acum	%	%_acum	N	N_acum	%	%_acum	N	N_acum	%	%_acum
2020	3	3	2,34%	2,34%		0	0,00%	0,00%		3	3	1,66%	1,66%
2022	10	13	7,81%	10,16%		0	0,00%	0,00%		10	13	5,52%	7,18%
2023	19	32	14,84%	25,00%	1	1	1,89%	1,89%		20	33	11,05%	18,23%
2024	6	38	4,69%	29,69%		1	0,00%	1,89%		6	39	3,31%	21,55%
2025	12	50	9,38%	39,06%		1	0,00%	1,89%		12	51	6,63%	28,18%
2026	5	55	3,91%	42,97%	2	3	3,77%	5,66%		7	58	3,87%	32,04%
2027	15	70	11,72%	54,69%	5	8	9,43%	15,09%		20	78	11,05%	43,09%
2029	2	72	1,56%	56,25%	1	9	1,89%	16,98%		3	81	1,66%	44,75%
2030	13	85	10,16%	66,41%	5	14	9,43%	26,42%		18	99	9,94%	54,70%
2031	7	92	5,47%	71,88%	3	17	5,66%	32,08%		10	109	5,52%	60,22%
2032	7	99	5,47%	77,34%	5	22	9,43%	41,51%		12	121	6,63%	66,85%
2033	6	105	4,69%	82,03%	3	25	5,66%	47,17%		9	130	4,97%	71,82%
2034	5	110	3,91%	85,94%	2	27	3,77%	50,94%		7	137	3,87%	75,69%
2035	1	111	0,78%	86,72%	1	28	1,89%	52,83%		2	139	1,10%	76,80%
2036	1	112	0,78%	87,50%	3	31	5,66%	58,49%		4	143	2,21%	79,01%
2037	1	113	0,78%	88,28%	4	35	7,55%	66,04%		5	148	2,76%	81,77%
2038	3	116	2,34%	90,63%	1	36	1,89%	67,92%		4	152	2,21%	83,98%
2039	1	117	0,78%	91,41%		36	0,00%	67,92%		1	153	0,55%	84,53%
2040	1	118	0,78%	92,19%	2	38	3,77%	71,70%		3	156	1,66%	86,19%
2041	1	119	0,78%	92,97%	2	40	3,77%	75,47%		3	159	1,66%	87,85%
2042	3	122	2,34%	95,31%		40	0,00%	75,47%		3	162	1,66%	89,50%
2043	4	126	3,13%	98,44%	4	44	7,55%	83,02%		8	170	4,42%	93,92%
2044	2	128	1,56%	100,00%	1	45	1,89%	84,91%		3	173	1,66%	95,58%
2045		128	0,00%	100,00%	2	47	3,77%	88,68%		2	175	1,10%	96,69%
2046		128	0,00%	100,00%	1	48	1,89%	90,57%		1	176	0,55%	97,24%
2047		128	0,00%	100,00%	1	49	1,89%	92,45%		1	177	0,55%	97,79%
2048		128	0,00%	100,00%	3	52	5,66%	98,11%		3	180	1,66%	99,45%
2050		128	0,00%	100,00%	1	53	1,89%	100,00%		1	181	0,55%	100,00%
Total	128				53					181			

(Población fija total: 128, población temporal total: 53, población total: 181)

PAS fijo BUZ cumple edad jubilación



PAS temporal BUZ cumple edad jubilación



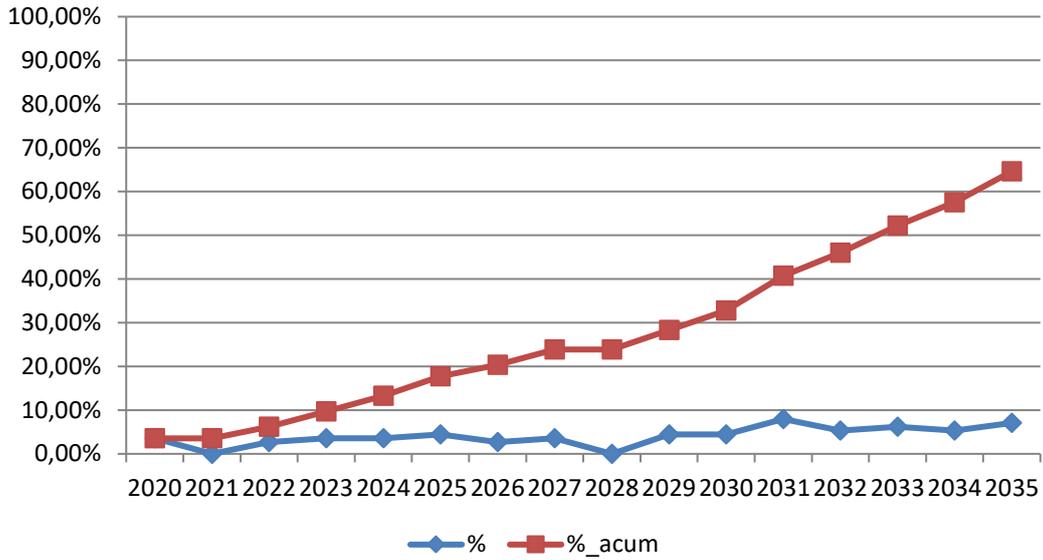
Volvemos ahora a poner en foco en el colectivo del **personal de Conserjería de los distintos centros**. Esta agregación Implica los siguientes colectivos: Centro_Conserjería, Col_Mayor_Conserjería, Paraninfo_Conserjería, VGInves_Conserjería, VGInves_IUI_Conserje, VGRRH_Conserjería. Con la estimación de vida laboral más larga, en el 2035, el porcentaje de personal jubilado se suaviza de 77,88% con la estimación de 65 años a 64,60%, 13 puntos menos. Casi un 65% del personal fijo y un 46% del personal temporal de Conserjería se jubila en 15 años.

Tabla 17. PAS de las Conserjerías que se jubila por año y su número acumulado

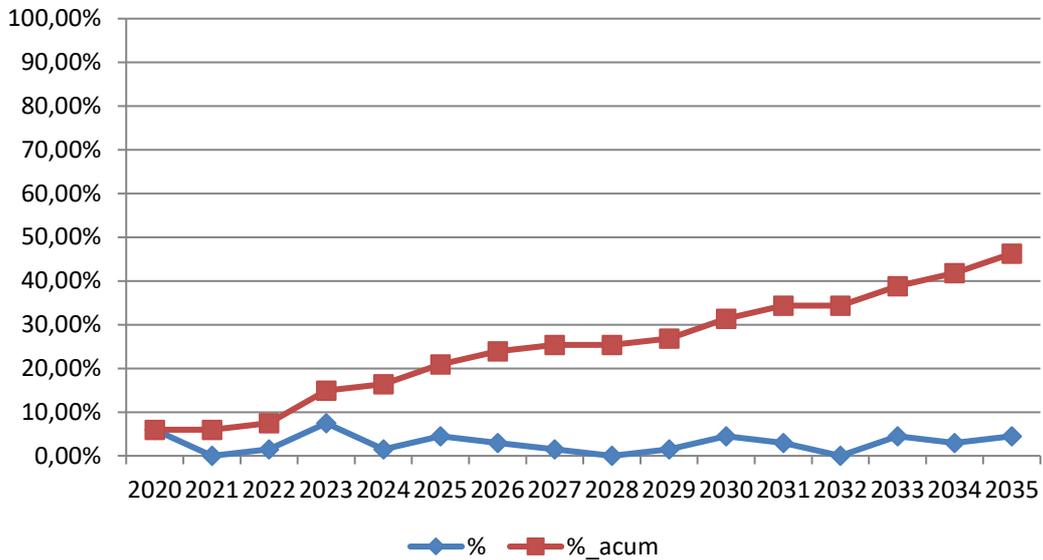
Año	Fijo				Temporal				Total			
	N	N_acum	%	%_acum	N	N_acum	%	%_acum	N	N_acum	%	%_acum
2020	4	4	3,54%	3,54%	4	4	5,97%	5,97%	8	8	4,44%	4,44%
2021	0	4	0,00%	3,54%	0	4	0,00%	5,97%	0	8	0,00%	4,44%
2022	3	7	2,65%	6,19%	1	5	1,49%	7,46%	4	12	2,22%	6,67%
2023	4	11	3,54%	9,73%	5	10	7,46%	14,93%	9	21	5,00%	11,67%
2024	4	15	3,54%	13,27%	1	11	1,49%	16,42%	5	26	2,78%	14,44%
2025	5	20	4,42%	17,70%	3	14	4,48%	20,90%	8	34	4,44%	18,89%
2026	3	23	2,65%	20,35%	2	16	2,99%	23,88%	5	39	2,78%	21,67%
2027	4	27	3,54%	23,89%	1	17	1,49%	25,37%	5	44	2,78%	24,44%
2028	0	27	0,00%	23,89%	0	17	0,00%	25,37%	0	44	0,00%	24,44%
2029	5	32	4,42%	28,32%	1	18	1,49%	26,87%	6	50	3,33%	27,78%
2030	5	37	4,42%	32,74%	3	21	4,48%	31,34%	8	58	4,44%	32,22%
2031	9	46	7,96%	40,71%	2	23	2,99%	34,33%	11	69	6,11%	38,33%
2032	6	52	5,31%	46,02%	0	23	0,00%	34,33%	6	75	3,33%	41,67%
2033	7	59	6,19%	52,21%	3	26	4,48%	38,81%	10	85	5,56%	47,22%
2034	6	65	5,31%	57,52%	2	28	2,99%	41,79%	8	93	4,44%	51,67%
2035	8	73	7,08%	64,60%	3	31	4,48%	46,27%	11	104	6,11%	57,78%

(Población total: 180, población PAS fijo 113, población PAS temporal 67)

PAS fijo de Conserjería que cumple la edad de jubilación



PAS temporal de Conserjería que cumple la edad de jubilación



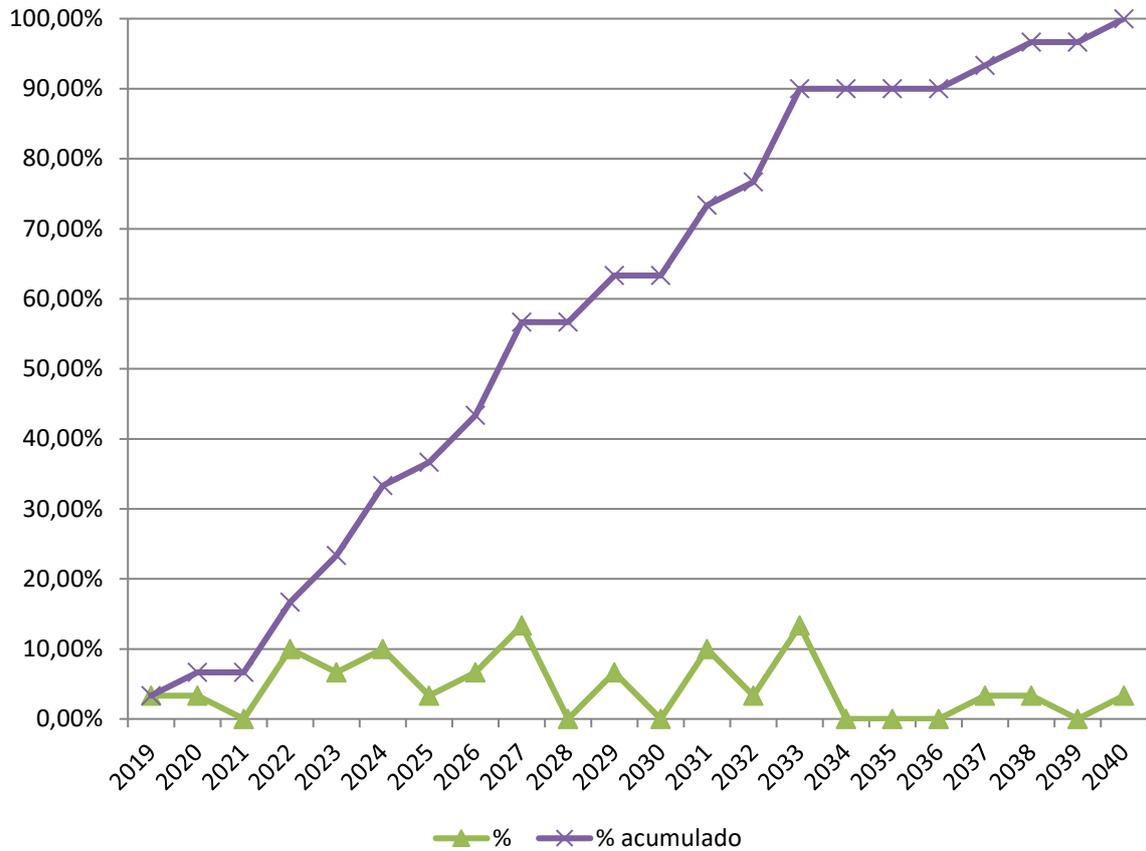
Veamos la diferencia en la edad de jubilación de los **Administradores de Centro**. En este caso se ha extendido el estudio hasta 2040 para poder observar que el porcentaje acumulado en esos años alcanza el 100%. Es decir, se alcanza el 100% dos años más tarde que suponiendo que se jubilan a los 65 años.

Tabla 18. Administradores de Centro que se jubilarían por año y su número acumulado

Año	Se jubilan	Jubilaciones acumuladas	%	%_acumula
2019	1	1	3,33%	3,33%
2020	1	2	3,33%	6,67%
2021	0	2	0,00%	6,67%
2022	3	5	10,00%	16,67%
2023	2	7	6,67%	23,33%
2024	3	10	10,00%	33,33%
2025	1	11	3,33%	36,67%
2026	2	13	6,67%	43,33%
2027	4	17	13,33%	56,67%
2028	0	17	0,00%	56,67%
2029	2	19	6,67%	63,33%
2030	0	19	0,00%	63,33%
2031	3	22	10,00%	73,33%
2032	1	23	3,33%	76,67%
2033	4	27	13,33%	90,00%
2034	0	27	0,00%	90,00%
2035	0	27	0,00%	90,00%
2036	0	27	0,00%	90,00%
2037	1	28	3,33%	93,33%
2038	1	29	3,33%	96,67%
2039	0	29	0,00%	96,67%
2040	1	30	3,33%	100,00%
Total general	30			100,00%

(Población total: 30. Todo el personal es fijo)

Administradores que cumplen la edad de jubilación



Como vemos, la simulación que fuerza la prolongación de una vida laboral dos años escasamente mejora los porcentajes y la inclusión del personal temporal no mejora sustancialmente la permanencia.

Comparativa entre el escenario de vida laboral mínima y máxima

En los apartados precedentes se ha simulado la desvinculación del personal por su jubilación desde el escenario que prevé una vida laboral más corta con el de una vida laboral máxima. En ambas circunstancias la separación del servicio sería siempre por causas de la edad. Recordemos que los años de jubilación, información que ahora mismo solo es accesible al trabajador y al Instituto Nacional de la Seguridad Social, modificarán estas fechas y la curva real se desarrollará entre esta horquilla mínima y máxima. Para poder valorar el rango disponible, en este apartado se muestran comparativas en cada uno de los enfoques que se han tenido en cuenta.

Veamos primero los porcentajes generales de jubilación en el 2035 según la simulación de vida laboral mínima (El empleado se jubila el año en el cumple 65 años. J65) y la máxima (La jubilación se produce por edad cuando cumple 66 o 67 años. J66-67)

Tabla 19. Comparativa de resultados según ambas simulaciones (J65 y J66-67)

	Personal fijo de plantilla. 1004 trabajadores			Personal NO fijo. 586 trabajadores		Total de la plantilla 1590 trabajadores	
	Se jubilan	Porcentaje de personal fijo	Porcentaje sobre total	Se jubilan	porcentaje	Total	Se jubilan
J65	787	78%	49,5%	276	47%	1063	67%
J66-67	705	70%	44%	217	37%	922	58%

Como podemos apreciar, los dos años más de permanencia suponen una diferencia de un 8% de personal fijo en lo relativo a estabilidad. Es decir, el resultado real de la jubilación será una pérdida de personal en una horquilla que oscilará entre el 70 y el 78%. En el caso del temporal, cuyo porcentaje baja al 47% en el peor de los casos, además el escenario más largo supone una ampliación del 10%.

Veamos el detalle por tipo de personal y la vinculación o el grupo. En este caso, las cifras de laborales hacen que los porcentajes relevantes se mantengan en los funcionarios interinos y de carrera.

Tabla 20. Comparativa de situación en el 2035 según las simulaciones por tipo de personal:

	De carrera		Indefinido fijo		Indefinido no fijo		Interino		Temporal		Total	
	Jubilación	%	Jubilación	%	Jubilación	%	Jubilación	%	Jubilación	%	Jubilación	%
J65	780	78,02%	7	87,50%	12	75,00%	251	45,21%	13	76,47%	1063	66,86%
J66-67	698	70,36%	7	87,50%	5	31,25%	199	35,99%	13	76,47%	922	57,99%

Si comparamos por grupos vemos como el grueso de las separaciones por jubilación está entre los C1 y los LC.

Tabla 21. Comparativa de situación en el 2035 según las simulaciones por grupo personal es la siguiente:

	A1		A2		C1+LC		C2+LD		Total	
	Jubilación	%								
J65	70	81,40%	90	79,65%	468	88,30%	159	57,82%	787	78,39%
J66-67	66	76,74%	83	73,45%	421	79,43%	135	49,09%	705	70,22%

Comparando por centros el escenario de la estimación de edad de jubilación mínima (J65) con el que va a máximos (J66-67), vemos que sí puede tener un impacto relevante como es el caso de la EINA o la EPS donde el escenario de vida laboral máxima supone una diferencia de un 13% y un 15%. En cambio, otros como la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, el porcentaje J65 (un 80%) es idéntico al J66-67. En los centros en los que el número de integrantes de la plantilla es muy reducido no tiene sentido compararlos, como es el caso de los colegios mayores.

Tabla 22. Porcentaje de jubilación acumulado en escenario J65 y en J66-67 frente a composición de la plantilla y temporalidad

Centro	J65 2035	J66-67 2035	Plantilla	Fijos	Temporales	Temporalidad
100 - Fac. Ciencias	84,72%	75,00%	93	72	21	22,58%
102 - Fac. Derecho	73,53%	61,76%	43	34	9	20,93%
103 - Fac. Filosofía y Letras	76,36%	72,73%	72	55	17	23,61%
104 - Fac. Medicina	85,71%	76,19%	65	42	23	35,38%
105 - Fac. Veterinaria	88,00%	78,00%	82	50	32	39,02%
107 - Fac. Educación	85,19%	77,78%	37	27	10	27,03%
108 - Fac. Cie. Soc. y Trabajo	80,00%	80,00%	25	20	5	20,00%
109 - Fac. Eco. y Empresa	76,92%	69,23%	60	39	21	35,00%
110 - EINA	81,48%	69,14%	129	81	48	37,21%
127 - Fac. Cie. Salud	50,00%	50,00%	16	10	6	37,50%
201 - EPS	76,92%	61,54%	31	13	18	58,06%
202 - Fac. Cie. Hum. y Educa.	92,31%	84,62%	22	13	9	40,91%
228 - Fac. Empre. y Gest. Pú.	75,00%	66,67%	22	12	10	45,45%
229 - Fac. Cie. Salud y Dep.	77,78%	77,78%	36	9	27	75,00%
BUZ	85,00%	85,00%	27	20	7	25,93%
CLMUZ	86,49%	83,78%	66	37	29	43,94%
CM Pablo Serrano	100,00%	50,00%	5	2	3	60,00%
CM Pedro Cerbuna	100,00%	80,00%	8	5	3	37,50%
CM Ramón Acín	100,00%	50,00%	6	4	2	33,33%
CM Santa Isabel	100,00%	100,00%	5	4	1	20,00%
Consejo Social	100,00%	100,00%	3	3		0,00%
Construcciones y Mantenim.	87,50%	79,17%	43	24	19	44,19%
Gabinete de Rectorado	52,17%	34,78%	25	23	2	8,00%
Gerencia	100,00%	100,00%	4	2	2	50,00%
IGS	54,55%	54,55%	11	11		0,00%
ICE	88,89%	88,89%	15	9	6	40,00%
Oficina Defensor	0,00%	0,00%	1	1		0,00%
Parainfo	90,91%	90,91%	15	11	4	26,67%
Proyección Social	100,00%	0,00%	1	1		0,00%
Resí. Jaca	100,00%	100,00%	5	1	4	80,00%
Secretaría General	92,31%	84,62%	18	13	5	27,78%
Serv. Act. Culturales	100,00%	100,00%	5	4	1	20,00%
Serv. Act. Deportivas	75,00%	62,50%	22	16	6	27,27%
Cursos ELE	50,00%	25,00%	25	4	21	84,00%
SICUZ	71,64%	62,69%	92	67	25	27,17%
Serv. Publicaciones	92,31%	92,31%	24	13	11	45,83%

Centro	J65 2035	J66-67 2035	Plantilla	Fijos	Temporales	Temporalidad
Servicio Jurídico	100,00%	100,00%	5	1	4	80,00%
Uni. Adm. Teruel	70,83%	62,50%	53	24	29	54,72%
Uni. Adm. Huesca	88,24%	82,35%	28	17	11	39,29%
Unidad Control Interno	40,00%	40,00%	5	5		0,00%
Unidad Protección Datos	100,00%	100,00%	2	1	1	50,00%
Unidad de Seguridad	75,00%	75,00%	5	4	1	20,00%
Universa	100,00%	100,00%	19	1	18	94,74%
VG Académica	73,08%	69,23%	65	52	13	20,00%
VG Investigación	68,49%	60,27%	134	73	61	45,52%
VG Recursos Humanos	68,09%	55,32%	69	47	22	31,88%
VG Económica y Financiera	85,19%	77,78%	46	27	19	41,30%
Total general	78,39%	70,22%	1593	1004	589	36,97%

En los apartados previos analizamos también en uno y otro escenario las “unidades ficticias”. Confrontemos ahora las diferencias

Comparativa de PAS que alcanzan la edad de jubilación en 2035 y cuya labor se desarrolla en la Biblioteca de la Universidad de Zaragoza (BUZ) en los dos escenarios

PAS BUZ	PAS fijo		PAS temporal		Total general	
	N_acum	%_acum	N_acum	%_acum	N_acum	%_acum
J65	113	88,28%	35	66,04%	148	81,77%
J66-67	111	86,72%	28	52,83%	139	76,80%

(Población fija total: 128, población temporal total: 53, población total: 181)

Comparativa de PAS de las Conserjerías que alcanzan la edad de jubilación en 2035 en los dos escenarios

	Fijo		Temporal		Total general	
	N_acum	%_acum	N_acum	%_acum	N_acum	%_acum
J65	88	77,88%	38	56,72%	126	70,00%
J66-67	73	64,60%	31	46,27%	104	57,78%

(población fija total: 113, población temporal 67, población total: 180)

Vemos que se trata de entornos de una población idéntica, 180 personas, en el que la temporalidad es ligeramente superior en las Conserjerías y que, sin embargo, es ahí donde las cifras mejoran notablemente. Esto se puede explicar revisando las tablas 16 y 17 y viendo que el grueso de las jubilaciones en la Biblioteca se producen en los primeros años. Sin embargo, en las Conserjerías, en los primeros años se jubilan 4 o 5 personas y es a partir del 2030 cuando esta cifra ronda la decena. Es decir, la media de edad en la Biblioteca es superior a la de las Conserjerías. En el caso de los Administradores de Centro que también se ha comparado, la diferencia no es significativa. Tan solo una persona retrasaría su jubilación con el cambio.

Conclusiones

En la evolución y el crecimiento de una institución es fundamental la renovación generacional y el sistema de transmisión del conocimiento. Con una plantilla envejecida y con un alto nivel de temporalidad (un 36%) parece necesario tener una **visión a largo plazo sobre la separación del personal de su vida activa** por su jubilación. El presente estudio ha pretendido aproximarse a la evolución de la plantilla de Personal de Administración y Servicios de la Universidad en los próximos 15 años ateniéndose a su posible separación del servicio por jubilación del personal.

Este estudio se acompaña de un documento Excel con varias hojas de cálculo que contienen los datos y tablas utilizados para realizarlo y que permite tanto ampliar el plazo de años a considerar como realizar nuevas segregaciones o agrupaciones de datos según sea el interés del estudio.

Numerosas variables pueden influir en la solicitud de la jubilación anticipada o en la prórroga de la vida laboral: la situación económica general, el retraso de la edad de jubilación, la calidad de vida, ... El modelo es estimatorio y, además puede estar condicionado por la media de edad de la plantilla. En cualquier caso, en los últimos cinco años parece que estas cifras pueden compensarse entre ellas y facilitar el diseño de políticas a largo plazo.

En los próximos 15 años, en función de los años cotizados, **es esperable un número de jubilaciones** que oscile entre 1063 y 922 empleados, lo que supone **entre un 66,86% y un 57,99% del PAS total actual**.

Si consideramos únicamente el PAS fijo, las cifras serían: entre 787 y 705 empleados, lo que supondría un porcentaje de entre un 78% y un 70% del PAS total actual. Del personal no fijo, en los próximos 15 años, se jubilarían entre 276 y 217 personas, y supondrá un 47% y un 37% de la plantilla actual.

El análisis puede ser **ampliado con un estudio pormenorizado** utilizando variables como el grupo de pertenencia, el centro o la categoría del puesto entre otras. Y como hemos visto en la comparativa de resultados puede ayudar a focalizar los esfuerzos para paliar el impacto de las jubilaciones.

Indudablemente, las convocatorias de selección de acceso a puestos de trabajo PAS pueden ser una herramienta de estabilización del conocimiento y no hay que olvidar que debe ser la regulación estatal la que abra esa puerta. Pero puede ser determinante el diseño de políticas de formación que permitan encapsular el conocimiento existente y que pueda transferirse a las personas que se incorporen.

Por esta razón puede ser interesante focalizar en determinadas tipologías de puestos en los que vaya a existir mucha movilidad con fórmulas formativas concretas o medidas que se apliquen en todos los casos. En definitiva **fórmulas para frenar la pérdida de conocimiento** como el impacto personal y laboral que provoca una jubilación. No hay que olvidar que un cambio brusco de personal impacta y supone un incremento del estrés tanto a las personas que dejan el puesto, como a los que le sustituyen como a la unidad, centro o servicio en la que se realiza el cambio.

Como medidas que pueden suavizar este impacto, cabría la elaboración de un plan de recursos humanos, que tenga una visión a medio de plazo de los procesos selectivos necesarios, siempre atendiendo a que se puedan ajustar obviamente al marco legal existente y a la negociación colectiva necesaria. Probablemente para ello sea necesario reforzar las estructuras de Selección y Formación y se podría plantear la existencia de órganos de selección profesionalizados. Dentro de este plan debe quedar recogida la formación en los funcionarios que accedan a los puestos, tanto por procedimientos de concurso como de oposición, puesto que la llegada a las

unidades de nuevos efectivos debe hacerse de forma que se preserve el conocimiento existente y con personas formadas para que la continuidad del servicio público no se vea afectado.

Sin duda, la reflexión de los contenidos de este plan que se intuye necesario por las conclusiones de este informe, es materia que debe profundizarse y desarrollarse.

Cabe añadir que la protección del conocimiento existente en las unidades, refuerza la necesidad de la utilización de un sistema documentado y estandarizado de procedimientos dentro del sistema de Garantía de Calidad de los Servicios, que faciliten el funcionamiento de las unidades, centros y servicios.

Anexo 1

En el estudio, además de analizar los resultados por las agrupaciones naturales: grupo de pertenencia, vinculación administrativa, categoría, ... Se propone poner el foco en grupos vinculados por su labor profesional, bien por sus competencias o bien por la naturaleza de su trabajo. Es lo que se ha denominado “agrupaciones ficticias” para destacar que no son las que se suelen realizar pero que en este caso podrían ayudar a entender el impacto en lo relativo a pérdida de conocimiento o experiencia en el desarrollo de las funciones en un puesto. Por ejemplo podrían ser: correo, clínica, impresión y edición, mantenimiento, laboratorio... No obstante estas agrupaciones pueden modificarse.

Agrupaciones ficticias realizadas:

Act_Cultu= Servicio de Actividades Culturales

Act_Depor= Servicio de Actividades Deportivas

Biblioteca= Biblioteca Universitaria

Centro_Act_Depor= Personal de Actividades Deportivas en un centro universitario

Centro_Admon= Personal Administrativo de un centro universitario

Centro_Admon_Dpto= Personal Administrativo de un departamento universitario

Centro_Biblioteca= Personal de Biblioteca de un centro universitario

Centro_Clínica= Personal clínico de un centro universitario

Centro_Conserjería= Personal de conserjería de un centro universitario

Centro_correo= Personal del correo en un centro universitario

Centro_EEPP= Personal de Estudios Propios en un centro universitario

Centro_Impre_y_Edi= Personal de impresión y edición en un centro universitario

Centro_Inves= Personal de investigación en un centro universitario

Centro_Laboratorio= Personal de laboratorio en un centro universitario

Centro_Mantenimiento= Personal de mantenimiento en un centro universitario

Centro_Secre_Dec_Dir= Personal de la secretaría del Decano o Director en un centro universitario

Centro_Secretaría= Personal de la secretaría en un centro universitario

Centro_SICUZ= Personal del SICUZ en un centro universitario

CLM_Admon= Personal de administración del Centro de Lenguas Modernas

CLM_Biblioteca= Personal de biblioteca del Centro de Lenguas Modernas

CLM_Docencia= Personal docente del Centro de Lenguas Modernas

Col_Mayor_Admon= Personal de administración de Colegios Mayores

Col_Mayor_Conserjería= Personal de conserjería de Colegios Mayores

Col_Mayor_Mantenimiento= Personal de Mantenimiento de Colegios Mayores

Col_Mayor_Servicios= Personal de Servicios de Colegios Mayores

Comunicación= Personal del Servicio de Comunicación

Consejo Social= Personal del Consejo Social

Cursos_ELE= Personal del Servicio de Español como Lengua Extranjera

Defensor= Personal de la oficina del Defensor Universitario

Gabinete Rector= Personal del Gabinete del Rector

Gerencia= Personal de Gerencia

Gerencia_Admon_Elec= Personal de Administración Electrónica

Gerencia_Inves= Personal de investigación adscrito a Gerencia

Gestión Social= Personal de Gestión Social

IGS= Inspección General de Servicios

Impresión y Edición= Personal de Impresión y Edición

Instituto Confucio= Personal del Instituto Confucio

IUI= Instituto Universitario de Investigación

IUI_EEPP= Personal de Estudios Propios en Institutos Universitarios de Investigación

Laboratorio= Personal de laboratorio

Mantenimiento= Personal de mantenimiento

Ofiplan= Personal de la Oficina de Planes de Estudio

Paraninfo= Personal de Paraninfo

Paraninfo_Conserjería= Personal de Conserjería del edificio Paraninfo

Publicaciones= Personal del Servicio de Publicaciones

Publicaciones_Admon= Personal de administración del Servicio de Publicaciones

Publicaciones_Impre_y_Edi= Personal de Impresión y Edición del Servicio de Publicaciones

Publicaciones_Pro_Edi= Personal de

Registro= Personal de Registro

Resi_Jaca= Personal de la Residencia de Jaca

Secre_VR= Personal en las secretarías de los Vicerrectorados

Secretaría_General= Personal de Secretaría General

Secretaría_General_Archivo= Personal del Archivo Universitario en Secretaría General

Secretaría_General_Registro= Personal de Registro en Secretaría General

Servicio Jurídico= Personal del Servicio Jurídico

SICUZ= Personal del Servicio de Informática y Comunicaciones de la Universidad de Zaragoza

UCI= Personal de la Unidad de Control Interno

Unidad de Protección de Datos= Personal de la Unidad de Protección de Datos

Unidad de Seguridad= Personal de la Unidad de Seguridad

Universa= Personal del servicio de Universa

UPRL_Técnico= Personal técnico de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales

UTCE= Personal de la Unidad Técnica de Construcciones y Energía

UTCE_y_Mnto_Admon= Personal de administración de la Unidad Técnica de Construcciones y Energía y Mantenimiento

VGAcad= Personal de la Vicegerencia Académica

VGAcad_Admon= Personal de administración de la Vicegerencia Académica

VGAcad_Asesoría= Personal de asesorías de la Vicegerencia Académica

VGAcad_CIU= Personal del Centro de Información Universitaria de la Vicegerencia Académica

VGAcad_Coor_Informa= Personal de la Coordinación de aplicaciones informáticas de la de la Vicegerencia Académica

VGAcad_ED= Personal de la Escuela de Doctorado de la de la Vicegerencia Académica

VGAcad_Est_y_RRII= Personal de Servicio de Estudiantes y Relaciones Internacionales de la de la Vicegerencia Académica

VGAcad_Est_y_RRII_Acceso_y_Admi= Personal de la Sección de Acceso y Admisión del Servicio de Estudiantes y Relaciones Internacionales de la de la Vicegerencia Académica

VGAcad_Est_y_RRII_Becas= Personal de la Sección de Becas del Servicio de Estudiantes y Relaciones Internacionales de la de la Vicegerencia Académica

VGAcad_Est_y_RRII_RRII= Personal de la Sección Relaciones Internacionales del Servicio de Estudiantes y Relaciones Internacionales de la de la Vicegerencia Académica

VGAcad_OUAD= Personal de la Oficina Universitaria de Atención a la Diversidad, de la Vicegerencia Académica

VGAcad_Planif_Acad= Personal del Servicio de Planificación Académica de la Vicegerencia Académica

VGAcad_Planif_Acad_Form_Per_y_Titu= Personal de la Sección de Formación Permanente y Títulos del Servicio de Planificación Académica de la Vicegerencia Académica

VGAcad_Planif_Acad_Grado_y_Máster= Personal de la Sección de Grado y Máster del Servicio de Planificación Académica de la Vicegerencia Académica

VGAcad_Planif_Acad_Ofiplan= Personal de la Oficina de Planes de Estudio del Servicio de Planificación Académica de la Vicegerencia Académica

VGAcad_SIGMA= Personal de la Unidad SIGMA de la Vicegerencia Académica

VGEcon= Personal de la Vicegerencia Económica y Financiera

VGEcon_Coor_Informa= Personal de la Coordinación de aplicaciones informáticas de la Vicegerencia Económica y Financiera

VGEcon_Gest_Finan_y_Presupues= Personal del Servicio de Gestión Financiera y Presupuestaria de la Vicegerencia Económica y Financiera

VGEcon_Patri_Compras_y_Contra= Personal del Servicio de Patrimonio, Compras y Contratación

VGEcon_Secre= Personal de la secretaría de la Vicegerencia Económica y Financiera

VGInves= Personal de la Vicegerencia de Investigación

VGInves_Admon= Personal de administración de la Vicegerencia de Investigación

VGInves_Conserjería= Personal de conserjería de la Vicegerencia de Investigación

VGInves_EURAXESS= Personal de la red EURAXESS de la Vicegerencia de Investigación

VGInves_IUI= Personal de Institutos Universitarios de Investigación de la Vicegerencia de Investigación

VGInves_IUI_Admon= Personal de administración de Institutos Universitarios de Investigación de la Vicegerencia de Investigación

VGInves_IUI_Conserje= Personal de conserjería de Institutos Universitarios de Investigación de la Vicegerencia de Investigación

VGInves_IUI_Proyectos= Personal de proyectos de Institutos Universitarios de Investigación de la Vicegerencia de Investigación

VGInves_OPE= Personal de la Oficina de Proyectos Europeos de la Vicegerencia de Investigación

VGInves_OTRI= Personal de la Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación de la Vicegerencia de Investigación

VGInves_SAI= Personal de los Servicios generales de atención a la investigación de la Vicegerencia de Investigación

VGIInves_SGI= Personal del Servicio de Gestión de la Investigación de la Vicegerencia de Investigación

VGRRHH= Personal de la Vicegerencia de Recursos Humanos

VGRRHH_Conserjería= Personal de conserjería de la Vicegerencia de Recursos Humanos

VGRRHH_Coor_Informa= Personal de la coordinación de aplicaciones informáticas de la Vicegerencia de Recursos Humanos

VGRRHH_Nóminas= Personal de la Sección de Nóminas de la Vicegerencia de Recursos Humanos

VGRRHH_PAS= Personal de la Sección de Personal de Administración y Servicios de la Vicegerencia de Recursos Humanos

VGRRHH_PDI= Personal del Servicio de Personal Docente e Investigador de la Vicegerencia de Recursos Humanos

VGRRHH_PDI_Gest_y_Planti= Personal de la Sección de Gestión y Plantilla del Personal Docente e Investigador de la Vicegerencia de Recursos Humanos

VGRRHH_PDI_Opo_y Concursos_PDI= Personal de la Sección de Oposiciones y concursos de Personal Docente e Investigador de la Vicegerencia de Recursos Humanos

VGRRHH_Secre= Personal de la secretaría de la Vicegerencia de Recursos Humanos

VGRRHH_Selec_y_For= Personal de la Sección de Selección y Formación de la Vicegerencia de Recursos Humanos

VGRRHH_UPRL= Personal de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales de la Vicegerencia de Recursos Humanos

Índice de tablas:

Tabla 1. Integrantes del PAS que han interrumpido o prolongado su vinculación en los últimos cinco años

Tabla 2. Empleados de plantilla que cumplen 65 años por año

Tabla 3. Segmentación detallada del PAS de plantilla por tipo de personal

Tabla 4. Datos desagregados por grupo al que pertenecen el PAS fijo de plantilla

Tabla 5. Porcentaje de jubilaciones por año en cada centro

Tabla 6. Porcentaje de jubilación acumulado frente a composición de la plantilla y temporalidad

Tabla 7. Porcentaje acumulado de personal que cumple 65 años en la Facultad de Ciencias distinguiendo entre temporal y fijo

Tabla 8. Cifras de PAS que alcanzan la edad de jubilación y cuya labor se desarrolla en la Biblioteca de la Universidad de Zaragoza (BUZ). Incluye el número de jubilaciones posibles acumuladas

Tabla 9. PAS de las Conserjerías que se jubila por año y su número acumulado

Tabla 10. Administradores de Centro que se jubilarían por año y su número acumulado

Tabla 11: Empleados de plantilla que cumplen 66 o 67 años por año

Tabla 12. Segmentación detallada del PAS de plantilla por tipo de personal

Tabla 13. Datos desagregados por grupo al que pertenecen el PAS fijo de plantilla: ~~(Tabla 16)~~

Tabla 14. Porcentaje de jubilaciones por año en cada centro

Tabla 15. Porcentaje de jubilación acumulado frente a la composición de la plantilla y temporalidad

Tabla 16. Cifras de PAS que alcanzan la edad de jubilación y cuya labor se desarrolla en la Biblioteca de la Universidad de Zaragoza (BUZ). Incluye el número de jubilaciones posibles acumuladas

Tabla 17. PAS de las Conserjerías que se jubila por año y su número acumulado

Tabla 18. Administradores de Centro que se jubilarían por año y su número acumulado

Tabla 19. Comparativa de resultados según ambas simulaciones (J65 y J 66-67)

Tabla 20. Comparativa de situación en el 2035 según las simulaciones por tipo de personal

Tabla 21. Comparativa de situación en el 2035 según las simulaciones por grupo personal es la siguiente

Tabla 22. Porcentaje de jubilación acumulado en escenario J65 y en J66-67 frente a composición de la plantilla y temporalidad

El archivo Excel que contienen los datos y tablas utilizados para realizar este Estudio es:

Tablas_def_Estudio_Jubila.xlsx

Nomenclatura utilizada en los archivos:

DATUZ (Datos provenientes de una consulta de DATUZ)

TD: Tabla dinámica utilizada con los datos de DATUZ para calcular el resto de tablas

Tabla n (incluye las diferentes tablas y representaciones gráficas de ese apartado n)