UGT | UGR INFORMA: DOCUMENTO ABIERTO

UGT DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PDI EN LA UNIVERSIDAD DE GRANADA 2023-2027

DOCUMENTO ABIERTO

Enviar propuestas a: ugt@ugr.es

UGT Servicios Públicos | Universidad de Granada.

Sección Sindical de UGT Servicios Públicos de la Universidad de Granada, Complejo Administrativo Triunfo Locales Sindicales 2ª planta C/ Cuesta del Hospicio s/n 18071 Granada.
Teléfono: 958 244 288 Email: ugt@ugr.es

UGT | UGR INFORMA: DOCUMENTO ABIERTO

UGT DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PDI EN LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

2023-2027

PROGRAMA ABIERTO

PRESENTACIÓN

Compañera/o, te aportamos este documento como una referencia para estimular el debate y las propuestas entre todo el Personal Docente e Investigador (PDI) de la comunidad universitaria de la UGR. El entorno en el que se sitúa este proceso de debate es el de las próximas Elecciones Sindicales a los Órganos de Representación (Comité de Empresa del PDI Laboral y Junta de Personal del PDI Funcionario), porque para concurrir a ellas, **UGT** de la UGR quiere **abrir un proceso de reflexión conjunto**, con la participación de los trabajadores de la Comunidad Universitaria de Granada, que lleven a construir un programa ilusionante y realista conectado de forma realista con las necesidades del Personal Docente e Investigador (PDI).

Contar con los trabajadores universitarios no es algo nuevo en nuestra forma de actuar, es el principio que ha regido nuestra acción sindical estos cuatro años, siendo una de nuestras señas de identidad como Sección Sindical.

El documento lo llevaremos a distintos foros de debate y se distribuirá entre todos los trabajadores universitarios, invitándolos a que nos hagan llegar propuestas, que enriquezcan nuestro programa para las Elecciones Sindicales, que se celebrarán el próximo mes de abril.

La **primera parte de documento**, trata de establecer el contexto en el que nos encontramos, como consecuencia de la política seguida por los distintos gobiernos contra las universidades públicas. Esa política determinará las necesidades del próximo cuatrienio 2023-2027, por tanto, su análisis es imprescindible para saber lo que tenemos que hacer desde el punto de vista de la acción de un sindicato universitario.

Sección Sindical de UGT Servicios Públicos de la Universidad de Granada, Complejo Administrativo Triunfo Locales Sindicales 2ª planta C/ Cuesta del Hospicio s/n 18071 Granada.
Teléfono: 958 244 288 Email: ugt@ugr.es

La situación política en España, presenta algunas esperanzas en la recuperación de derechos, gracias a la intervención sindical que ha permitido la recuperación de la Negociación Colectiva y el Diálogo Social, secuestrados durante el gobierno de Rajoy. Sin embargo, aún quedan duras resistencias, la Mesa de Negociación de Universidades de Andalucía ha estado todo un mandato de 4 años sin reunirse, con las consecuencias directas en derechos, como el complemento autonómico, que están teniendo en amplios sectores del PDI.

Nosotros desde **UGT** de la UGR, pensamos que las organizaciones históricas, como la nuestra tienen que jugar, un papel primordial en esa recuperación de derechos. Somos **UGT** de la Universidad de Granada, y hemos demostrado tener una **identidad propia**, que nos lleva a ser críticos con todo lo que está ocurriendo en una etapa, difícil pero también ilusionante, de cambio social como la presente.

Desde **UGT** de la UGR hemos demostrado que **las cosas se pueden hacer de otra manera**, que una organización sindical en la universidad debe jugar un papel primordial que defienda realmente a todos los trabajadores, que no se convierta en un grupo de presión que defienda intereses espurios, de los cercanos, y que se acerque peligrosamente a una organización cuasi-mafiosa; que tenga claro que entre sus funciones está señalarle al gobierno universitario las políticas que considera erróneas y las que considera correctas, cuando afectan a los derechos de sus trabajadores.

El/La Rector/a cuando llega al gobierno universitario, no tiene contrapoderes reales, no tiene mecanismos de control de su actividad; y un rector con miembros de su equipo de gobierno desvariados, puede ser muy peligroso como potencial atentado contra los derechos de los trabajadores; cuando eso ocurre los sindicatos deben asumir sus responsabilidades y ejercer el control actuando como oposición, porque no hay otra.

Para establecer cuáles son esos derechos, y las tareas que quedan pendientes por resolver para los próximos cuatros años, el documento se adentra en los objetivos generales y de cada sector, de los dos en los que se encuadran los trabajadores universitarios del PDI laboral y funcionario. Teniendo presente en todo momento que como **sindicato de clase**, **UGT** de la UGR defiende la acción común de todos los trabajadores, que debe ser compatible con la defensa de los intereses concretos de cada sector.

Por todo ello, con el presente documento queremos abrir el debate en todos los sectores y centros universitarios para recibir propuestas que nos permitan afrontar de forma realista y ambiciosa el futuro hasta y más allá del 2027. Lo que recogemos en él es un resumen del

Sección Sindical de UGT Servicios Públicos de la Universidad de Granada, Complejo Administrativo Triunfo Locales Sindicales 2ª planta C/ Cuesta del Hospicio s/n 18071 Granada.
Teléfono: 958 244 288 Email: ugt@ugr.es

posicionamiento de **UGT** en cada apartado, con enlaces a los documentos completos, abiertos a la crítica, al debate y a las propuestas.

El documento consta de **cuatro partes**. La primera, denominada **"Contexto Actual"**, recoge las condiciones que estamos sufriendo los trabajadores, los empleados públicos y, en particular, los trabajadores universitarios; incluye, el Modelo de Universidad y la Función de los Sindicatos dentro de ese Modelo. La segunda, se refiere a las "**Condiciones Generales de Trabajo**", incluye, la Negociación Colectiva, la Acción Social, la Igualdad, y la Prevención de Riesgos Laborales. La tercera y cuarta, hace referencia a los "**Problemas Específicos de los Trabajadores Universitarios**", la parte tercera corresponde a los distintos sectores del **Personal Docente e Investigador**.

PARTE 1. CONTEXTO ACTUAL

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL DIÁLOGO SOCIAL

Aunque se ha recuperado la Negociación Colectiva, en estos últimos años, seguimos arrastrando el lastre anti-trabajador y anti-sindical, de los gobiernos, especialmente el de la Junta de Andalucía.

El Valor de la Negociación, del Diálogo

El papel fundamental de los sindicatos radica en su participación como parte, junto a la patronal, en la Negociación Colectiva, el Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP, *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre*) garantiza ese derecho. En la Universidad aún queda camino por recorrer para que exista conciencia del alcance de la Negociación Colectiva, del Diálogo Social en todos sus niveles, desde el Rectorado hasta los Departamentos.

Desde **UGT** UGR hemos trabajado en la recuperación de esa capacidad democrática que defiende al trabajador, recuperando foros silenciados por los poderes, como las Mesas de Universidades Estatales, Andaluzas y la de la UGR, o las CIVEAS de los Convenios Colectivos. Particularmente destacable ha sido el papel protagonista de **UGT** UGR en la recuperación de la Mesa de Negociación de la Universidad de Granada, tras un silencio de más de 15 años.

PÉRDIDA PODER ADQUISITIVO

El trabajador ha perdido poder adquisitivo desde los "años de plomo" del gobierno de Rajoy, poder que no se ha recuperado aún. En total, hablamos de un recorte salarial superior al **15%**

de nuestro poder adquisitivo respecto al año 2009. Ahora esa pérdida puede verse aumentada debido a las tendencias inflacionistas de la economía, que se incrementan más que los salarios.

El recorte de los salarios y la pérdida de poder adquisitivo, constituyen sólo una parte de los **Recortes de Generales de Derechos** que hemos sufrido los trabajadores españoles. Por ello, los próximos años van a ser decisivos para todos los trabajadores; y en particular para los trabajadores universitarios, para recuperar esos derechos secuestrados. Ese será, pues, uno de los objetivos centrales del trabajo que debemos realizar las organizaciones sindicales.

ELEMENTO PARA EL DEBATE Y PROPUESTAS: ***LA RECUPERACIÓN DE DERECHOS Y DEL PODER ADQUISITIVO DE LOS EMPLEADOS UNIVERSITARIOS***.

LOS RECORTES EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA

-La Universidad Pública es parte del *Estado del Bienestar*.

-El **Modelo Neoliberal** apuesta por la privatización total de la sociedad. Eliminar el Estado del Bienestar, y reducir sensiblemente el lugar de la Universidad Pública.

-Documentos: "*La Gobernanza de la Universidad y sus Entidades de Investigación e Innovación*", elaborado por la Fundación CYD y la CRUE"; recogen las líneas de ese nuevo modelo, que se mostró en toda su crudeza con las medidas concretas derivadas del el *Informe de Expertos* propiciado por el gobierno del PP, con su ministro Wert como cabeza visible.

LAS FUNCIONES DE LAS UNIVERSIDADES HOY

-Valores Universitarios Esenciales: *El Pensamiento Crítico*. La crítica en su sentido dialéctico debe formar parte del hacer diario del universitario.

-Un nuevo Modelo Universitario debería reforzar el papel de lo público con fuerzas renovadas y si es necesario, con nuevas ideas, que no busque respuestas en el negocio privado. En ese modelo se fortalecería el papel de **la Universidad como parte del Estado de Bienestar**.

-Universidad pública parte de un modelo productivo distinto, que apueste por la innovación, las tecnologías, la educación y la formación, por el empleo de calidad, que nos haga más competitivos.

LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS

-Lo que existe tras estos recortes y las campañas de desprestigio de las Universidades Públicas es la implantación de las **Universidades Privadas**, con intereses de personas concretas y que ha comenzado su desembarco en Andalucía.

El pasado 14 de febrero, el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía aprobó dos nuevas universidades privadas: la CEU Fernando III y la Tecnológica Atlántico-Mediterráneo (UTAMED), por lo que, si el Parlamento Andaluz lo ratifica (que será lo más probable dada la mayoría absoluta del PP) **estas dos instituciones se añadirán a las once ya existentes**. Esta decisión ha provocado el rechazo unánime de los rectores y rectoras de las universidades públicas andaluzas, pues supone un claro cambio de paradigma en el modelo universitario andaluz, que deja de entenderse como un bien de interés general y social para concebirse como un modelo especulativo de negocio….

Léase el magnífico artículo de la Profesora Victoria Velasco sobre el desembarco en Andalucía de las Universidades Privadas titulado: *'Sobre la deriva del modelo universitario andaluz'*

https://www.elindependientedegranada.es/politica/sobre-deriva-modelo-universitario-andaluz

EL MODELO DE UGT UGR

El Modelo de Universidad que propone **UGT**, como Sindicato está basado en los siguientes pilares:

-Apuesta por la Universidad Pública como Servicio Esencial en el Contexto Educativo

-Estabilidad Normativa y Lealtad Institucional

-Espacio Europeo de Educación Superior

-Universidad Democrática. Una de sus Bases es el Diálogo Social y la Negociación Colectiva

ELEMENTOS PARA EL DEBATE: ***COMPONENTES DE UN MODELO DE UNIVERSIDAD PÚBLICA QUE PONGA AL DÍA LA ACTUAL*. EL PELIGRO DE LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS**

Sección Sindical de UGT Servicios Públicos de la Universidad de Granada, Complejo Administrativo Triunfo Locales Sindicales 2ª planta C/ Cuesta del Hospicio s/n 18071 Granada.
Teléfono: 958 244 288 Email: ugt@ugr.es

EL PAPEL DE UN SINDICATO EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA

Los sindicatos nacen como un instrumento de conquista social, de defensa de derechos de los trabajadores, y de los ciudadanos en general, y así debería seguir

-Defensa de un Modelo Público y Democrático de Universidad

-Negociación Colectiva en las Mesas de Negociación y en los Órganos de Representación de las materias objeto de negociación que les compete como: las RPTs, la Evaluación, los Planes de Organización Docente, la Promoción de los Trabajadores, o los Concursos.

-Defensa de Derechos: Conciliación, Igualdad, Prevención de Riesgos

-Orientación Laboral: Acreditaciones, Concursos

-Defensa de Personas: Acoso, Reclamaciones

-El Control del Poder.

-La Información.

-La Protección del Más Débil.

-La Formación.

-Las Movilizaciones,

-La Acción ante los Juzgados.

LA UNIDAD DE ACCIÓN SINDICAL

Proponemos un Acuerdo Amplio para todos los sindicatos de la UGR de una Acción Sindical Conjunta, para el gobierno y el funcionamiento de los órganos.

ELEMENTO PARA EL DEBATE Y PROPUESTAS: ***EL PAPEL DE LOS SINDICATOS EN LA UNIVERSIDAD HOY.***

Sección Sindical de UGT Servicios Públicos de la Universidad de Granada, Complejo Administrativo Triunfo Locales Sindicales 2ª planta C/ Cuesta del Hospicio s/n 18071 Granada.
Teléfono: 958 244 288 Email: ugt@ugr.es

EL CONTEXTO LEGISLATIVO UNIVERSITARIO

EL TREBEP (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre): Estatuto Básico del Empleado Público

-Necesidad de desarrollarlo y aplicarlo a las Universidades

-El potencial de regulación: **negociación colectiva**. Protagonismo del proceso negociador con los representantes legítimos de los trabajadores.

-Actualmente las potencialidades del Estatuto están siendo vulnerado por la política contra todo lo público del gobierno, pero su importancia sigue presente, la necesidad es de su aplicación real.

LA LOU Y LA LOMLOU

-La Ley Orgánica de Universidades (LOU), publicada en el BOE, el 24 de Diciembre de 2001, (https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2001-24515) nació impuesta por la mayoría parlamentaria del Partido Popular en el Gobierno, pero con la oposición generalizada de los distintos sectores universitarios.

-UGT ha denunciado reiteradamente el carácter negativo de esta Ley, y ha señalado cómo se perdía una oportunidad para consolidar un modelo de Universidad Pública, Científica, Crítica y de Calidad. Con ella, se abrió un período, en el que estamos inmersos, donde se implantaron nuevos sistemas de gobierno, gestión y políticas de personal y alumnado.

-La reforma parcial de la LOU, no su derogación, a través de la LOMLOU, mantuvo lo esencial de la norma anterior. La modificación más notable que se realizó radicó en la selección del profesorado, sustituyendo el sistema de habilitación por el de las acreditaciones actuales.

LA NUEVA LEY UNIVERSITARIA (LOSU)

El Anteproyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario afectará a todos los trabajadores universitarios, tanto al PDI como al PAS, pero también a los estudiantes y a la Universidad como institución, por ello, es muy conveniente conocerla, debatirla y hacer propuestas para tratar de corregirla.

Las condiciones de trabajo del PAS y del PDI, la Dedicación, la Promoción Interna, la Carrera Profesional, la Estabilización, el Estatuto del PDI, son algunos de los temas que debe contemplar la nueva Ley, pero también: el Control de las Universidades Privadas o la

Democracia Interna de las Universidades, constituyen temas de gran trascendencia para nuestro futuro.

Por ello, desde **UGT** UGR realizamos una campaña Informativa que incluyó la convocatoria de una Reunión Abierta, Presencial y Virtual, que tuvo lugar el día 25 de mayo. Enlace comunicado

Del proceso surgió el posicionamiento de **UGT** sobre la Ley. Enlace comunicado

UGT organizó un debate sobre la LOSU con participación del Secretario de Estado de Universidades del Gobierno de España: José Manuel Pingarrón. Enlace comunicado

ELEMENTO PARA EL DEBATE Y PROPUESTAS: ***VALORACIÓN DE LA LOSU PARA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES***

OTRAS NORMAS

Normativa Específica de la Universidad de Granada

-Los Estatutos aprobados por Decreto 325/2003, de 25 de noviembre quedaron derogados por el Decreto 231/2011, de 12 de julio, por el que se aprueban los **Estatutos de la Universidad de Granada**. BOJA nº 147, de 28 de julio de 2011. Ahora tendrá que abrirse un proceso de modificación de los actuales Estatutos de la UGR, debido a lo establecido en la LOSU.

-Los Presupuesto para cada Ejercicio

-El Plan Propio de Investigación por año

-El Calendario Laboral PAS

-El Plan de Ordenación Docente (POD)

-Los Acuerdos de la Mesa de Andalucía, su Aplicación. El Complemento Autonómico su Paralización

RECORDAR LOS RECORTES ANDALUCES, EL 5%

Sección Sindical de UGT Servicios Públicos de la Universidad de Granada, Complejo Administrativo Triunfo Locales Sindicales 2ª planta C/ Cuesta del Hospicio s/n 18071 Granada.
Teléfono: 958 244 288 Email: ugt@ugr.es

El gobierno andaluz a través de la Ley 3/2012 del 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía, decidió recortar el 5% de sus retribuciones periódicas integras anuales a los empleados públicos de Andalucía, entre ellos, a los de las Universidades Andaluzas, para el año 2013. Ello se plasmó en la *LEY 5/2012, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2013.*

Con ello se unía a la política del gobierno central, que en poco tiempo había deshecho las conquistas sociales y las propias bases de Estado Democrático, que tanto tiempo y esfuerzo han costado construir entre todos.

A pesar de nuestras reiteradas reivindicaciones formuladas en todos los foros para su devolución, ni el gobierno del PSOE, ni el actual del PP han hecho caso alguno, pero para nosotros sigue siendo un tema pendiente.

ELEMENTOS PARA EL DEBATE:

-MEDIDAS PARA RECUPERAR EL 5% DETRAIDO POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA

PARTE 2

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

PROPUESTAS PARA LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS PARA TIEMPOS DE RECUPERACIÓN DE DERECHOS

Analizado el contexto general en los apartado anteriores ahora cabe en base a ello, hacer propuestas abiertas que se presten al debate y a otras propuestas concretas de trabajadores o colectivos universitarios.

PROPUESTA 1. REFORZAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las Materias Objetos de Negociación se recogen en el Art. 37 del EBEP. Los poderes, entre ellos el universitario son reacios a admitir la negociación de estas materias, hay que arrancarlas con la denuncia y las movilizaciones.

La Negociación Colectiva se realiza fundamentalmente en las Mesas de Negociación, pero otros foros como los órganos de Representación (Comités de Empresa y Juntas de Personal) o las CIVEAs, para los Convenios Colectivos, también pueden tener responsabilidades.

FOROS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA UNIVERSITARIOS

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN. Tratan temas propios de cada Universidad y sector

*Comité de Empresa PDI: Profesorado Contratado

*Comité de Empresa PAS: Personal de Administración y Servicios Contratados

*Junta de Personal PAS: Personal de Administración y Servicios Funcionarios

*Junta de Personal PDI: Profesorado Funcionario

MESAS DE NEGOCIACIÓN

*MESA SECTORIAL DE UNIVERSIDAD DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN

*MESA DE LAS UNIVERSIDADES ANDALUZAS, compuesta por una Mesa General, una Mesa Sectorial para el PAS y otra Mesa Sectorial para el PDI

*MESA PROPIA DE LA UNIVERSIDAD: En la Universidad de Granada Mesa General, Mesa Sectorial del PDI y Mesa Sectorial del PAS.

COMISIONES PARITARIAS DE SEGUIMIENTO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS (CIVEAS)

-CIVEA IV CONVENIO COLECTIVO PAS UNIVERSIDADES DE ANDALUCÍA

-CIVEA I CONVENIO COLECTIVO PDI UNIVERSIDADES DE ANDALUCÍA

ELEMENTOS PARA EL DEBATE:

-**LA RECUPERACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN TODOS LOS ÁMBITOS**

Sección Sindical de UGT Servicios Públicos de la Universidad de Granada, Complejo Administrativo Triunfo Locales Sindicales 2ª planta C/ Cuesta del Hospicio s/n 18071 Granada.
Teléfono: 958 244 288 Email: ugt@ugr.es

PROPUESTA 2. RECUPERACIÓN DEL PODER ADQUISITIVO PERDIDO PAGAS EXTRAS, 5%, CONGELACIONES. INFLACIÓN

Abrir un proceso negociador con los distintos gobiernos en la Mesas de Negociación Generales y Sectoriales Universitarias, coordinados con la Mesa Generales de la Función Pública en los que se establezca un calendario y procedimiento para la recuperación del poder adquisitivo, al menos el 16%, perdido a lo largo de estos años y no recuperados. Haciendo que la creciente inflación de estos momentos no afecte a los salarios. Implican de forma urgente:

-Devolución del 5% de 2103 y 2014 de la Junta de Andalucía

-Recuperación congelaciones años 2012, 13, 14 y 15

-Incluir Cláusulas de Revisión Salarial, al menos en la cuantía de la inflación.

ACCIONES SOCIALES

GABINETE DE ACCIÓN SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

UGT ha sido e inspirador y promotor del Gabinete de Acción Social en la Universidad de Granada, en este periodo no hemos dejado de realizar propuestas de políticas sociales avanzadas que beneficien al trabajador.

DERECHOS DE CONCILIACIÓN

Los derechos de conciliación se recogen en nuestra normativa general; primero con la entrada en vigor del Plan Concilia, en segundo lugar con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y más recientemente con la entrada en vigor del EBEP, actualizado con el TREBEP (RD 5/2015, de 30 de octubre).

Venimos exigiendo a la Universidad de Granada la Negociación de un Plan Propio de Conciliación, completo para el PDI y actualizar el insuficiente que existe para el PAS.

UGT | UGR INFORMA: DOCUMENTO ABIERTO

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL RECONOCIDOS POR LA LEY

-Ayudas Económicas

-Teletrabajo

-Escuelas Infantiles

-Excedencias por cuidado de familiares

-Permisos para el cuidado de hijos/as (paternidad y maternidad) y/o familiares enfermos

-Reducción de jornada por cuidado de menores

-Reducción de jornada por cuidado de otros familiares

-Derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada para compatibilizar vida familiar y laboral

ELEMENTOS PARA EL DEBATE:

-COMPONENTES DEL PLAN DE CONCILIACIÓN DEL PDI DE LA UNIVERSIDAD DIA DE GRANADA

-PROPUESTAS PARA INCLUIR MEDIDAS EN EL GABINETE DE ACCIÓN SOCIAL DE LA UGR

Sección Sindical de UGT Servicios Públicos de la Universidad de Granada, Complejo Administrativo Triunfo Locales Sindicales 2ª planta C/ Cuesta del Hospicio s/n 18071 Granada.
Teléfono: 958 244 288 Email: ugt@ugr.es

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Prevención de Riesgos Laborales supone una acción sindical de primer orden, **UGT** UGR está comprometida con ella, a través de sus Delegados de Prevención, que participan activamente a través del *Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales* de la Universidad de Granada.

RECUPERAR EL ESTATUTO DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO

Para **UGT** recuperar el acuerdo de la Mesa Sectorial Estatal sobre el Estatuto del PDI, es fundamental. El Estatuto fue negociado durante más de dos años, y recoge lo fundamental de las necesidades del profesorado: Carrera Docente, Sistema de Evaluación, Promoción…

El gobierno de Rajoy lo guardó en el cajón, y no volvió a hablar de él; el gobierno actual se ha comprometido a negociarlo tras la aprobación en el Parlamento de la LOSU. Es urgente su recuperación. A él nos referiremos cuando propongamos los diferentes temas del PDI, porque el documento emanado de la negociación del Estatuto del PDI es una buena referencia.

PUNTOS CENTRALES DEFENDIDOS POR UGT EN LA NEGOCIACIÓN DEL ESTATUTO DEL PDI

-Inclusión en el Estatuto del profesorado contratado, de manera que los logros recogidos se pueden a trasladar a sus convenios.

-Eliminación de toda precariedad en la contratación.

-Definición clara y precisa de la dedicación del profesorado con un máximo de 240 horas para su actividad docente, en la que se especifiquen todas las actividades nuevas que supone la implantación del Plan Bolonia.

-Reconocimiento de los diferentes perfiles del profesorado, docente, investigador e innovador, que le permita la diversificación e intensificación de algunas de estas actividades a lo largo de su vida profesional, reconociéndole curricularmente esa diversificación de forma diferenciada

-Carrera horizontal de tres grados o niveles que permitan conectarla con la promoción vertical, de manera que la consecución del tercer nivel, siendo profesor titular, produzca la acreditación automática para catedrático. El sistema de evaluación de la actividad académica debe ser equilibrado entre docencia e investigación pudiendo compensarse entre sí en función de la orientación seguida por cada profesor.

Sección Sindical de UGT Servicios Públicos de la Universidad de Granada, Complejo Administrativo Triunfo Locales Sindicales 2ª planta C/ Cuesta del Hospicio s/n 18071 Granada.
Teléfono: 958 244 288 Email: ugt@ugr.es

-Coordinación de las distintas evaluaciones del profesorado superando la crítica actual de opacidad y arbitrariedad, con criterios claros y concretos negociables con los sindicatos. Todas ellas basadas en la autoevaluación.

-Reconocimiento de las agencias autonómicas, en nuestro caso la AGAE para que pueda acreditar profesores titulares y catedráticos.

A CARRERA DOCENTE E INVESTIGADORA

La Carrera Docente e Investigadora se recoge en el Documento del Estatuto en su artículo 15.

Así, no está claro el inicio de la carrera docente; ya que puedes acceder a través de diversas vías, como la del investigador, o directamente mediante la acreditación y un concurso posterior, a cualquiera de las figuras de contrato o a la de profesor titular. La carrera del investigador tiene múltiples versiones con muchas dudas en su transformación posterior como profesor.

Tampoco está clara la relación entre la carrera laboral, la del profesor contratado regulado por convenio colectivo, y su enlace con la carrera del profesor funcionario. ¿Es una promoción?, ¿Son vías separadas?

Por otro lado, tenemos el perfil poliédrico del profesorado universitario que puede añadir aún más confusión al panorama actual. Somos por definición docentes e investigadores a la vez, pero se prima de forma de distinta ambas cosas, además nos exigen ser gestores e innovadores mediante la transferencia del conocimiento.

ESTATUTO PDI

Artículo 15. La Carrera Docente e Investigadora

1. El derecho a la carrera y a la progresión profesional del personal docente e investigador se desarrollará en los términos previstos en este Estatuto, conforme a los principios de objetividad, publicidad, mérito y capacidad. Los criterios de progresión, concretados en el marco de la negociación colectiva, serán generales, públicos y auto evaluables.

2. La carrera docente e investigadora del personal funcionario comienza con el acceso a los cuerpos docentes universitarios. Las universidades velarán por el desarrollo de una fase previa para atender a las necesidades de personal docente e investigador.

3. Las universidades prestarán especial atención a la formación de doctores y a la incorporación de personal docente e investigador en formación. Así mismo, garantizarán el perfeccionamiento y actualización de las competencias docentes e investigadoras de los ayudantes y ayudantes doctores para alcanzar un desarrollo profesional que les permita acceder a los cuerpos docentes universitarios.

4. Las actividades investigadores y, en su caso, docentes desarrolladas durante los periodos previos a la incorporación al cuerpo de titulares de universidad serán tenidos en cuenta a los efectos oportunos.

5. Las universidades, en el uso de su autonomía en la gestión de sus plantillas y en el marco de la negociación colectiva, podrán establecer los procedimientos selectivos previstos en la disposición transitoria 2ª del Estatuto Básico del Empleado Público para que los profesores con contrato laboral indefinido con acreditación para profesor titular de universidad, puedan adquirir la condición de funcionario, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición. La antigüedad, los méritos de investigación, docencia y gestión logrados a lo largo de la duración del contrato laboral serán reconocidos de manera automática.

ELEMENTOS PARA EL DEBATE: ***LA RECUPERACIÓN DEL ESTATUTO DEL PDI***

Las directrices europeas, principalmente las documentadas en la “Estrategia 2020”, cambian el modelo del “profesor orquesta” propuesto en la LRU (docente – investigador – gestor) por un modelo diferenciado docente de grado, innovador de master e investigador de doctorado. El debate se encuentra, por tanto, en seguir definiendo al profesor universitario como multifuncional, con perfil múltiple, o especializarlo. El Estatuto del PDI pretende solucionar el

debate mediante la "Diversificación e Intensificación de Actividades" (ver cuadro de texto), elegida libremente por el profesor, pero sin abandonar el perfil multifuncional.

ESTATUTO PDI

Artículo 13. Diversificación e intensificación de las actividades del personal docente e investigador

Las universidades, previa negociación con la representación sindical, podrán establecer criterios objetivos que contemplen las características de la actividad docente e investigadora de las áreas de conocimiento y un tratamiento equilibrado de estas para desarrollar programas de modo que el PDI universitario desempeñe sus funciones con una intensificación temporal en las actividades docentes o en las de investigación debiendo garantizar una dedicación parcial mínima a aquellas actividades académicas que no sean objeto de intensificación. Además, temporalmente, el PDI podrá orientar su actividad a la dirección y gestión universitaria, lo que comportará la reducción de su dedicación a las actividades docentes e investigadoras, en los términos que, al efecto, la universidad establezca.

1. El establecimiento de las orientaciones que se refiere el apartado anterior no impedirá el desarrollo de la carrera profesional y la promoción del personal docente e investigador. A tal fin, las universidades, previa negociación con la representación sindical, establecerán en el plazo de un año a partir de la aprobación de este Estatuto, las directrices y los criterios que permitan establecer la dedicación y duración máxima de las diversas orientaciones, que en cada momento, correspondan a su PDI, garantizando la existencia de procedimientos que permitan, en todo momento, modificar su orientación temporal.

2. Las universidades velarán para que la progresión y obtención de méritos, sea posible en cada una de las diferentes orientaciones.

La nueva situación del profesorado universitario rompe con la tradición de Profesores Titulares y Catedráticos diseñados en la LRU. La reconversión supone igualdad de salario base, complementos, incentivos u otras fuentes salariales independientemente, sea cual sea el perfil elegido, docente, innovador o investigador.

El Estatuto del profesorado es un paso para regular esta carrera profesional, pero no suficiente ya que se precisa una intervención jurídica superior para ello. La cuestión está planteada en la Mesa Sectorial de Negociación de Universidades en Madrid.

LA PROMOCIÓN INTERNA

Tomando en consideración lo expuesto por el propio Ministerio en el documento de trabajo para la reforma de la Acreditación Nacional, la "Propuesta para la Reforma y Mejora de la Calidad y Eficiencia del Sistema Universitario Español" y los distintos documentos de expertos existentes en estos momentos, **UGT** considera que el objetivo a medio-largo plazo seria dotarse de un modelo en el que la **Promoción Interna** fuese la base de la Carrera Académica-Profesional del personal de la Universidades Públicas.

El concurso de entrada/acreditación al Sistema Público Universitario, debería tener el nivel de exigencia que corresponda, y una vez cumplidos los objetivos exigidos en esta primera incorporación, la carrera profesional o académica debería pasar por la **Promoción Interna.** *Lo que en muchos países se conoce con el nombre de "tenuretrack"*

UGT basa su propuesta en los siguientes puntos:

1. La carrera académica en estos términos es un estándar en las Universidades de mayor prestigio.
2. Prácticamente en toda la Administración Pública española, excepto en Universidades, la carrera profesional de los funcionarios o personal laboral se realiza mediante la Promoción interna. A modo de ejemplo: Investigadores contratados mediante la Ley de la Ciencia, la técnica y la innovación; Personal de los Ejércitos; Administración de Justica etc.
3. El Ministerio en algunas publicaciones bajo el título **"El futuro de nuestra universidad: vinculación a evaluación",** indica concretamente la evaluación del profesorado. Parece claro que esta evaluación debe servir para mejorar, pero también para la promoción interna, tanto vertical como horizontal.

Por todo lo expuesto anteriormente; **UGT, considera que no tiene sentido acometer en estos momentos una reforma del Sistema de Acreditación Nacional y más cuando existen documentos que proponen un nuevo modelo del Sistema Universitario Público Español (SUPE).**

La promoción interna tanto vertical como horizontal (inclinada) es absolutamente necesaria

Sección Sindical de UGT Servicios Públicos de la Universidad de Granada, Complejo Administrativo Triunfo Locales Sindicales 2ª planta C/ Cuesta del Hospicio s/n 18071 Granada.
Teléfono: 958 244 288 Email: ugt@ugr.es

PROMOCIÓN HORIZONTAL

Como consecuencia del EBEP y la LOMLOU se ha incluido en el Estatuto del PDI, uno de los puntos novedosos y centrales (para la administración) que es la **Promoción Horizontal**.

RECUPERACIÓN PODER ADQUISITIVO. PROPUESTA ESTATUTO. REMUNERACIONES

El Estatuto contiene un capítulo dedicado a la remuneración del profesorado, durante un tiempo de la negociación, los sindicatos exigimos la recuperación del poder adquisitivo, ahora agudizado por los recortes. Debido a la complejidad técnica y a la situación económica, aceptamos aplazar ese acuerdo pero en todo caso hemos arrancado el compromiso de negociarlo en la Mesa de Universidades. La más importante de nuestras propuestas consistía en incrementar el complemento específico para equipararlo a un profesor de Instituto.

ESTATUTO PDI

Artículo 16. Carrera horizontal académica

1. En aplicación a lo dispuesto en la disposición adicional sexta de la LOMLOU 4/2007 y en el artículo 17 de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público, se establecen en el presente Estatuto del Personal Docente e Investigador tres grados de progresión en la carrera horizontal del profesorado universitario funcionario sin perjuicio de lo que se establece en el punto 9 de este mismo artículo.

2. Los tres grados responden al reconocimiento de los méritos y trayectoria individual de cada profesor/a. El personal docente e investigador podrá, por tanto, alcanzar un máximo de tres grados independientemente del cuerpo docente al que pertenezca.

3. La promoción a cada uno de estos tres grados se basará en la acumulación de puntos como resultado de las sucesivas evaluaciones académicas globales del profesorado. En dichas evaluaciones se valorará el conjunto de la actividad docente, actividad investigadora, actividad innovadora y de transferencia de conocimiento, participación en la dirección y gestión universitaria, así como la participación en actividades institucionales, que deben tener en cuenta las actividades sindicales y las actividades en tareas de cooperación, siempre que estén relacionadas con la actividad académica del profesorado y con la universidad.

Sección Sindical de UGT Servicios Públicos de la Universidad de Granada, Complejo Administrativo Triunfo Locales Sindicales 2ª planta C/ Cuesta del Hospicio s/n 18071 Granada.
Teléfono: 958 244 288 Email: ugt@ugr.es

4. La evaluación académica global para obtener un grado de progresión en la carrera horizontal tiene carácter voluntario. Contemplará los siguientes criterios generales:

g) Antigüedad en el empleo público docente universitario
h) Méritos docentes
i) Méritos de investigación
j) Méritos por Innovación y transferencia de conocimiento
k) Méritos de dirección y gestión académica universitaria
l) Formación

LA DEDICACIÓN DEL PROFESORADO

El clima de indefinición general sobre el Personal Docente e Investigador se pone muy en evidencia en la indefinición de su dedicación. El proyecto de *Estatuto del PDI*, que negociamos durante dos años en la Mesa Sectorial de Universidades de Madrid ha sido el primer intento serio de definir esa dedicación de manera objetiva. Actualmente lo que existe es una general falta de acuerdo, de transparencia y de confusión, que beneficia a los poderes. La única actividad que se establece, aparece preocupa a esos poderes es la **docencia presencial**, pero, la dedicación supone también: Investigación, formación, preparación de clases, exámenes, actividad on-line...

Del Proyecto de Estatutos del PDI podemos establecer los principales elementos de la organización de esa dedicación:

DEDICACIÓN PDI CÁLCULO

(LOU y Decreto 1985, Régimen Profesorado Universitario)

-35 HORAS SEMANALES: DOCENCIA+INVESTIGACIÓN

-ACTIVIDAD DOCENTE PRESENCIAL: 8 HORAS SEMANALES (240 ANUALES)

-ACTIVIDAD DOCENTE COMPLEMENTARIA: 6 HORAS SEMANALES (180 ANUALES)

-INVESTIGACIÓN (1/3): 12 HORAS

-RESTO: 9 HORAS, QUE CONSISTEN EN:

FORMACIÓN + PREPARACIÓN CLASES + EXÁMENES-EVALUACIÓN+ OTROS COMPONENTES EVALUACIÓN (DIRECCIÓN TRABAJOS, SEGUIMIENTO INDIVIDUALIZADO…) + ACTIVIDADES ON-LINE (SWAD…) + ELABORACIÓN MATERIALES (GUÍA DOCENTE, RECUSOS ON-LINE…) + REUNIONES.

HACIA UN SISTEMA INTEGRADO DE EVALUACIÓN DEL PROFESORADO

La evaluación del profesorado universitario comprende cinco evaluaciones: Investigación (sexenios), Docencia (quinquenios), Complemento Autonómico, la futura Carrera Horizontal y las Acreditaciones.

El sistema actual de evaluación precisa una urgente revisión basada en:

- Necesidad de racionalizar y armonizar todo el sistema de evaluación actualmente existente e integrarlo con la carrera horizontal

- Necesidad de ajustar a la legalidad las evaluaciones promulgadas anteriormente a la publicación del Estatuto Básico del Empleado Público.

- Superación de la discrecionalidad y opacidad actual

Para **UGT** la evaluación del profesorado debería modificarse y desarrollar un Sistema Integrado de Evaluación (Docencia-Investigación-Transferencia-Implicación social) que permitiese tanto la promoción horizontal como la promoción vertical.

El profesorado deberá tener conocimiento con suficiente antelación de los criterios para poder programar a largo plazo su currículo.

Los criterios deberán basarse en la "Autoevaluación", deberán ser concretos y operativos que lleguen a tal grado de detalle que permitan su cálculo automático. Evitando así cualquier subjetividad que cree la duda sobre la discrecionalidad de las decisiones como ocurre actualmente y ha ocurrido en toda la historia de la promoción y evaluación del profesorado universitario.

LAS AGENCIAS DE EVALUACIÓN. LA ANECA

Existen diferentes agencias y organismos que realizan las evaluaciones del profesorado, cada una con un sistema diferente. La más conocida es la ANECA.

No existen criterios y procedimientos compartidos, ni control externo en todos estos órganos evaluadores. Los criterios, excepto en la evaluación docente y en el margen que deja la ANECA, no están negociados. Sus decisiones se encuentran muy criticadas por su opacidad y su discrecionalidad-arbitrariedad.

Sección Sindical de UGT Servicios Públicos de la Universidad de Granada, Complejo Administrativo Triunfo Locales Sindicales 2ª planta C/ Cuesta del Hospicio s/n 18071 Granada.
Teléfono: 958 244 288 Email: ugt@ugr.es

EL COMPLEMENTO AUTONÓMICO

-El Origen del Complemento: propuesta y empeño de las organizaciones sindicales.

UGT de la Universidad de Granada ha ido recogiendo las propuestas del profesorado en sus visitas a los centros y mediante las aportaciones personales de muchos compañeros, con ello hemos elaborado nuestras propuestas para la negociación que se basan en unos principios esenciales que mantendremos en la próxima reunión y que son:

1. Debe haber una convocatoria urgente que permita su solicitud a aquellos compañeros que aún no hayan solicitado la primera evaluación, y los que se consideren con derechos a obtener más tramos. Sería una aplicación del Acuerdo de la Mesa de Negociación de Universidades de Andalucía alcanzado el 27 de febrero de 2018.

2. Las convocatorias deben ser anuales y automáticas, publicándose este compromiso en una norma legal.

3. Mientras se alcanza un nuevo acuerdo sobre los criterios de valoración se publicaran las convocatorias con los criterios actuales automática y anualmente.

4. El Acuerdo de Criterios futuro se basará en el establecimiento de un Sistema de Autoevaluación, siguiendo el ejemplo con el que se ha trabajado en el Estatuto del PDI, con criterios y baremos objetivos y transparentes que permitan que el profesorado pueda calcular previamente su valoración.

5. Simplificación del procedimiento mediante un sistema automatizado como se está haciendo con la base SICA que evite la acumulación de papeles y la excesiva burocracia.

LA EVALUACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN: LOS SEXENIOS

-Nuestra posición sobre los sexenios quedó reflejada con extensión y profundidad en el nº 66 de nuestro boletín *La CaFETera* (http://www.ugr.es/~feteugt/cafetera/la_cafetera_64.pdf), en varios de los artículos incluidos e ese número. Aquí traemos uno de ellos.

-La Sacralización de los Sexenios

http://canal.ugr.es/wp-content/uploads/2013/12/elpais15122013.pdf

EL PLAN DE ORDENACIÓN DOCENTE (POD). LA CARGA DOCENTE Y LA SOBRECARGA HORARIA

-Transparencia de la Carga Real de cada Departamento.

-Reparto Justo de la Carga Docente

El conocimiento de la Carga Potencial y Real, es necesario para que exista un reparto justo entre departamentos, que no existan sombras de departamentos "privilegiados " y departamentos "castigados", de profesores de primera y de segunda, en función de la cercanía al poder.

En este periodo de cuatro años, **UGT** UGR ha conseguido que esta información se ponga encima de la Mesa en la negociación de cada POD.

Los problemas y descontentos que siguen generando la selección del profesorado contratado proviene en gran medida de su origen, los Departamentos, que en un contexto donde no existen reglas del juego claras tienden a realizar propuestas de dotación de plazas que, en algunos casos, pueden levantar las sospechas que se hacen en función de intereses no académicos.

Fallan, también, las comisiones de selección, que trasladan a su constitución y funcionamiento las personas e intereses del origen del problema en los departamentos. Precisamente, en este nivel tenemos que ser autocríticos y exigirnos mayor eficacia en las actuaciones de la representación sindical.

Detrás de todo late la necesidad de unas reglas de juego claras que evite la discrecionalidad actual. Mucho llevamos hablando en la Universidad de Granada de la Plantilla Teórica o Hipotética del profesorado. El PAS tiene desde hace tiempo en su RPT definidas esas reglas del juego. El primer convenio del profesorado contratado recoge la RPT del PDI. Por todo ello, no podemos demorarnos más, exigimos que se cumpla la ley y se comience a elaborar en la Mesa de Negociación de la Universidad de Granada una RPT para el PDI que responda a las necesidades actuales.

Lo obliga la legislación actual (LOMLOU), los Convenios Colectivos y la LOSU.

LA RPT PARA EL PROFESORADO

La RPT de los trabajadores es una necesidad para la planificación y la transparencia para la organización del PDI. Diversos organismos se lo han hecho saber a la Universidad de Granada como el Tribunal de Cuentas. Más específicamente nos referimos a las recomendaciones

reiteradas por este organismo, e incumplidas sistemáticamente por la UGR, en relación a la elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del PDI.

Además, la UGR hace caso omiso del art. 13 del I Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía dedicado a este instrumento técnico para la ordenación del PDI que debe ser negociado con los representantes de los trabajadores.

CONCURSOS: BAREMOS PÚBLICOS Y NEGOCIADOS

Los distintos concursos que tiene que promover la Universidad de Granada para el profesorado Contratado, tienen que ganar en equidad y transparencia. Los escollos que crean más duda son, por un lado, el uso de dos baremos, y su publicidad. Los dos baremos son, uno general, elaborado por el Vicerrectorado de Ordenación Académica, y otro que traen los departamentos para los que concurren las plazas, que suelen arrastrar las sospecha de que se ha elaborado ad hoc para su candidato, o más bien para el candidato de los que tienen el poder en los departamentos.

Es necesario un "Baremo Único" adaptado a los perfiles y áreas, negociado con los representantes de los trabajadores, un **Baremo Trasparente y Objetivo** que permita la autoevaluación.

Todo el proceso incluido la adaptación del baremo a la plaza concreta deberá hacerse público para evitar la indefensión.

CALENDARIO Y JORNADA LABORAL

El Calendario Laboral es un derecho recogido en nuestras leyes, que debe negociarse con los representantes de los trabajadores y que ya se negocia, desde hace años, para el PAS en la UGR. Parece inaudito que tras años de reclamaciones, no se haya ni siquiera planteado en los foros adecuados, el inicio de la negociación de un Calendario Laboral para el PDI.

Todos los trabajadores tienen derecho a disponer de una planificación previa de sus jornadas, plan semanal y anual de trabajo, para evitar que existan abusos, discrecionalidades o arbitrariedades no previstas. Como, por ejemplo, en el caso del PDI, que se imponga un examen en un sábado o una clase a primera hora y la siguiente a la última del día.

ELEMENTOS PARA EL DEBATE:

- ***UNA EVALUACIÓIN DEL PDI INTEGRADA Y TRANSPARENTE Y OBJETIVA***
- ***CALENDARIO Y JORNADA LABORAL PARA EL PDI EN LA UGR***
- ***UNA RPT DEL PDI EN LA UGR***

Sección Sindical de UGT Servicios Públicos de la Universidad de Granada, Complejo Administrativo Triunfo Locales Sindicales 2ª planta C/ Cuesta del Hospicio s/n 18071 Granada.
Teléfono: 958 244 288 Email: ugt@ugr.es

SITUACIÓN Y PROPUESTAS DE LOS SECTORES DEL PDI

PDI FUNCIONARIO

Sus problemas se recogen en los apartados generales anteriores del PDI. Tiene que ver, por tanto, con la Definición de la Carrera Profesional, la Promoción Horizontal, la Promoción Vertical a Catedrático de Universidad mediante Promoción Interna. La Diversificación de la Actividad Docente e Investigadora y su Orientación, la posibilidad de elegir la Actividad Preferida Investigadora o Docente, pero siempre con ambas; tal y como viene recogido en el Proyecto de Estatuto del PDI.

La definición clara de la Dedicación en los términos que se propone en el apartado de este programa, recogido en este programa, en el que se define horas y se incluye toda la actividad que realiza un PDI, no sólo la docencia presencial.

Promoción del Profesorado Funcionario en la UGR

Una vez superada la barrera de la Tasa de Reposición con su retirada, en el caso de la promoción del Profesor Funcionario a Catedrático de Universidad, la convocatoria se realizará en un plazo breve, negociado con los sindicatos, a petición del interesado si ha conseguido la acreditación.

La promoción del Profesor Titular de Escuela a Profesor Titular de Universidad será directa, una vez acreditado.

PROFESORADO CONTRATADO

PROMOCIÓN DEL PROFESORADO EN LA UGR

PROFESORES CONTRATADOS DOCTORES. PROMOCIÓN

La carrera profesional debe definir el enlace claro ente las dos vías laboral-funcionarial, como Promoción Interna. Permitiendo que el que prefiera mantenerse en la carrera laboral, pueda hacerlo y pueda promocionarse mediante promoción horizontal.

PROFESORES SUSTITUTOS INTERINOS

Tras las reuniones realizadas con el Colectivo de PSI, se estableció una Plataforma Reivindicativa que contiene los siguientes apartados:

1. Defender un Plan de Estabilización para los PSIs, apoyado en el punto 7, del Acuerdo alcanzado en la Mesa de Negociación de Universidades de Andalucía el 27 de febrero de 2018.

Sección Sindical de UGT Servicios Públicos de la Universidad de Granada, Complejo Administrativo Triunfo Locales Sindicales 2ª planta C/ Cuesta del Hospicio s/n 18071 Granada.
Teléfono: 958 244 288 Email: ugt@ugr.es

2. Mejora sustancial del Salario de miseria que actualmente tiene este colectivo, actuando sobre el I convenio colectivo del PDI de las Universidades de Andalucía, con el apoyo del gobierno de la Universidad de Granada

3. Reconocerles el trabajo investigador y de gestión, junto al docente, que realizan, permitiéndoles acceder a las convocatorias de los complementos docentes (quinquenios), investigadores (sexenios) y autonómicos.

4. Trasladar a los baremos la actividad específica que realizan en la Universidad de Granada, frente a los currículos inflados de las universidades privadas y los traslados encubiertos.

PROFESORES ASOCIADOS

En reuniones de **UGT** UGR con el colectivo, los Profesores Asociados de la Universidad de Granada han expresado la necesidad de mejorar las condiciones económicas y tener menor precariedad en el empleo. Asimismo, han trasladado la necesidad de reconocimiento para los que desean dedicarse de una forma más completa a la Universidad y se han doctorado y acreditados, encontrando que las plazas no se convocan.

UGT UGR consiguió que se le aplicara en la UGR el punto 7 del Acuerdo de Mesa de Negociación de Universidades de Andalucía, permitiendo promocionar a todo Profesor Asociado acreditado. Ahora queda atender el resto de necesidades expuesta en el Manifiesto que se publicó tras sus recientes movilizaciones, que son:

1º Conseguir la estabilización laboral indefinida de todo el profesorado Asociado, en su plaza actual o permitiendo su promoción, sin que este proceso pueda suponer, en ningún caso, la pérdida del puesto de trabajo actual.

2º No reducción salarial ni de la carga docente de los actuales contratos del profesorado Asociado.

3º Reconocimiento efectivo de las horas de trabajo.

4º Reconocimiento del derecho a la solicitud de complementos docentes (quinquenios), investigadores (sexenios) y autonómicos.

5º Reconocimiento del derecho a la participación en la gestión e investigación en el ámbito universitario.

6º Plena integración de la figura contractual en las políticas sociales universitarias.

INVESTIGADORES

Plan de Estabilización

UGT, considera que la situación laboral de los investigadores en la Universidad de Granada es sensiblemente mejorable. Hemos conseguido que se negociaran los contratos del Plan Propio de la UGR tras una denuncia en la Inspección de Trabajo; recientemente hemos iniciado una campaña para reclamar el incremento retributivo que les corresponde como empleados públicos. Para **UGT** los investigadores deben tener las mismas condiciones laborales que el resto del PDI.

Después de las reclamaciones y los Recursos de Alzada presentados por los investigadores, con el apoyo de **UGT**, aún existe un amplio número de investigadores que no han visto reflejada esa subida en sus nóminas, sin que se haya hecho público los criterios que ha aplicado el vicerrectorado de investigación a unos y a otros.

Por ello, **UGT** exige al vicerrectorado de investigación una información detallada de los criterios seguidos para esa aplicación, que aparenta ser discrecional. Para ese fin hemos solicitado a la Rectora la convocatoria de una Mesa de Negociación, en la que se traten todos problemas de los contratos de los investigadores, desde las razones para negar el incremento retributivo hasta su Jornada Laboral.

Jornada Laboral de 35 horas para los Investigadores

En los contratos de los investigadores efectuados en la Universidad de Granada aparece de forma genérica una dedicación de **37,5 horas** para ellos, resultado aún de los recortes de Rajoy en el año 2012, cuando el resto del PDI y el PAS ha recuperado las 35 horas, gracias al Acuerdo alcanzado en el 27 de febrero de 2018 en la Mesa de Negociación de las Universidades de Andalucía.

En el Acuerdo que **UGT** como sindicato firmante alcanzó con el Ministerio de Hacienda el 19 de octubre de 2022, además de la subida salarial del 9,5% entre 2022 y 2024, se incluía la eliminación de las consecuencias perversas que supone el incremento de la jornada laboral a 37,5 horas, comenzada con los recortes de derechos de la era Rajoy hasta las limitaciones recogidas en la disposición adicional 44 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2018. Con el acuerdo alcanzado por **UGT** se suprimen estas limitaciones y cada Administración, en función de sus competencias, puede establecer su jornada laboral, **volviendo a las 35 horas**.

Sección Sindical de UGT Servicios Públicos de la Universidad de Granada, Complejo Administrativo Triunfo Locales Sindicales 2ª planta C/ Cuesta del Hospicio s/n 18071 Granada.
Teléfono: 958 244 288 Email: ugt@ugr.es

Es por lo que desde **UGT** pediremos al rectorado la vuelta a las 35 horas de la jornada de los investigadores, aplicando el Acuerdo alcanzado en la Mesa de Negociación de las Universidades de Andalucía, al igual que se ha hecho con el resto de los trabajadores de la Universidad de Granada.

UGT Servicios Públicos | Universidad de Granada.

Sección Sindical de UGT Servicios Públicos de la Universidad de Granada, Complejo Administrativo Triunfo Locales Sindicales 2ª planta C/ Cuesta del Hospicio s/n 18071 Granada.
Teléfono: 958 244 288 Email: ugt@ugr.es