



**UGT DE LA  
UNIVERSIDAD DE GRANADA**

**PDI**

*PRINCIPIOS PARA LA MEJORA DE LAS  
CONDICIONES DE TRABAJO  
DEL PERSONAL DOCENTE E  
INVESTIGADOR  
EN LA UNIVERSIDAD DE GRANADA  
2019-2023*

**IDEAS ABIERTAS A PROPUESTAS  
PARA ELABORAR NUESTRO PROGRAMA**



## UGT DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

### **PRINCIPIOS PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE PROFESORES Y PAS EN LA UNIVERSIDAD DE GRANADA 2019-2023**

#### **PROGRAMA ABIERTO**

##### **PRESENTACIÓN**

El presente documento nace con el horizonte de las próximas elecciones sindicales; para concurrir a ellas, **UGT** de la UGR quiere abrir un proceso de reflexión y debate, con la participación de los trabajadores de la comunidad universitaria de Granada, que lleve a construir un programa ilusionante y realista anclado en 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, en general, y especialmente estos últimos cuatro años.

El texto 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.

Lo que aquí recogemos es necesariamente una síntesis de ideas, un esquema de un texto más amplio, serán, por tanto, ideas abiertas al debate. Más adelante, se elaborará un documento extenso, una vez recogidas las propuestas y desarrollados nuestras propias propuestas, que darán lugar al **Programa de UGT UGR para las Elecciones Sindicales 2019**.

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, estatal, andaluz y de la UGR sobre las universidades públicas. Esa política determinará las necesidades del próximo cuatrienio 2019-2023, 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.

La situación política en España, que arrastraba desde el periodo 2010-2016 unos recortes sin precedentes, y una política sistemática de **secuestro de derechos**; ha dado paso, gracias a la acción sindical, especialmente de la **UGT**, a un periodo de apertura y recuperación al Diálogo Social y a la Negociación Colectiva, orientada principalmente a la Recuperación de los Derechos Perdidos.



## EL PAPEL DE LOS SINDICATOS EN LA UNIVERSIDAD, LA UGT

Para este apartado nuestro punto de referencia son las Jornadas que UGT UGR organizó y celebró en Granada, los días 17 y 18 de mayo de 2018, tituladas: “*La Universidad que Queremos: El Papel de los Sindicatos en la Universidad*”.

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 siendo. Debe mantener principios ideológicos, y tener que tener un componente ético incuestionable en la conducta de todos sus representantes.

### PAPEL SINDICATOS EN LA UNIVERSIDAD

- DEFENSA MODELO UNIVERSIDAD PÚBLICA
- CONTROL DEL PODER
- NEGOCIACIÓN COLECTIVA
- DEFENSA DERECHOS TRABAJADORES
- FORMACIÓN
- INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO

El Diálogo Social, la Negociación Colectiva, deben presidir el funcionamiento de las Universidades y ahí el papel de los sindicatos es fundamental-

Especialmente útil en un documento como éste, debe ser el análisis de la situación

de recortes producidos en el periodo 2010-2016, la lucha por denunciarlos y el esfuerzo por la recuperación de los derechos perdidos en el **ámbito universitario**. La contribución que a ello ha tenido la UGT, ha sido clave.

Desde UGT 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. Que use la crítica cuando sea necesario y siempre deje abierta las puertas al Dialogo Social y a la Negociación Colectiva.

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

### ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO

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 el personal Docente e



Investigador (PDI): PDI laborales, y PDI funcionarios. 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 2019. Los que recogemos en él es un resumen del 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”**, que recoge las condiciones que hemos sufrido 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”**, atendiendo a cada uno de los sectores, la parte tercera corresponde al **Personal Docente e Investigador**.

## PARTE 1. CONTEXTO ACTUAL

### RESACA DE LOS RECORTES Y COMIENZO DE LA RECUPERACIÓN DE DERECHOS EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

#### PÉRDIDA PODER ADQUISITIVO

El 2016 fue el **octavo año consecutivo** en el que nuestras retribuciones no sólo no crecieron, sino que disminuyeron. En total, hablamos de que hemos sufrido un recorte salarial superior al **30% de nuestro poder adquisitivo** respecto al año 2009.

Gracias a la presión de los sindicatos, especialmente de **UGT**, se ha recuperado la Negociación Colectiva y con ello parte del poder adquisitivo perdido, el I II Acuerdo por el Empleo firmados por UGT en 2017 y 2018; y lo conseguido en la Acuerdo de la Mesa de Universidades de Andalucía, constituyen un gran avance, pero queda camino por recorrer.

El recorte de los salarios y la pérdida de poder adquisitivo, constituyeron sólo una parte de los **Recortes de Generales de Derechos** que hemos sufrido los trabajadores españoles. Nuestro trabajo como **UGT** para recuperar esos derechos secuestrados, han sido permanentes, primero con las movilizaciones y las denuncias; y cuando tuvimos la oportunidad recuperando la Negociación Colectiva, mediante las Mesas de Negociación.



Ese será, pues, uno de los objetivos centrales del trabajo que debemos continuar en los próximos años.

ELEMENTO PARA EL DEBATE Y PROPUESTAS:

**LA RECUPERACIÓN DE DERECHOS Y DEL PODER ADQUISITIVO DE LOS EMPLEADOS UNIVERSITARIOS.**

## **EL MODELO NEOLIBERAL EN LA UNIVERSIDAD 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: “*Estrategia Universidad 2015 (EU2015)*” publicado por el Ministerio de Educación del gobierno de Zapatero; y “*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 ha visto materializado en medidas concretas con el *Informe de Expertos* propiciado por el gobierno pasado del PP, con su ministro Wert como cabeza visible.

## **LAS FUNCIONES DE LAS UNIVERSIDADES HOY**

\*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**.

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

\*La Universidad pública debe partir de un modelo distinto, que apueste por el cultivo de la autonomía personal, del pensamiento crítico, de la educación, de la creatividad, de la innovación, y del empleo de calidad.

## **EL MODELO DE UGT**

El modelo de Universidad que propone **UGT**, como Organización Sindical, se contextualiza en el Modelo Educativo General, basado en los siguientes pilares:

- La Universidad Pública componente esencial del Estado de Bienestar**
- Estabilidad Normativa y Lealtad Institucional**
- Desarrollar el Espacio Europeo de Educación Superior**
- Universidad Democrática. Diálogo Social**



## ELEMENTOS PARA EL DEBATE: **COMPONENTES DE UN MODELO DE UNIVERSIDAD PÚBLICA ACTUAL**

### EL CONTEXTO LEGISLATIVO UNIVERSITARIO

#### **EL EBEP: ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO**

Publicado en 2007 (La Ley 7/2007, de 12 de abril), con modificaciones posteriores que se recogen en el Texto Refundido de 2015 (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre). Supone un gran logro para los Empleados Públicos, ya no sólo se habla de “Funcionarios”. Es necesario desarrollarlo y aplicarlo en las Universidades. Los gobiernos son reacios a su aplicación, la exigencia de obediencia institucional y jurídica será un principio de acción sindical. En él se recoge fundamentalmente todo lo que afecta a la Negociación Colectiva y al papel central que juegan las Mesas de Negociación.

## ELEMENTO PARA EL DEBATE Y PROPUESTAS: **DESARROLLO Y APLICACIÓN DEL EBEP EN LAS UNIVERSIDADES**

### **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. Se perdió la oportunidad de avanzar en un modelo de Universidad Pública, Científica, Crítica y de Calidad

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.

## ELEMENTO PARA EL DEBATE Y PROPUESTAS: **NECESIDAD DE UNA NUEVA LEY DE UNIVERSIDADES**



## **EL PLAN BOLONIA: ESPACIO EUROPEO DE EDUCACIÓN SUPERIOR (EEES).**

El EEES debe implicar una visión nueva de los métodos de enseñanza.

Es importante destacar que con este sistema se debería considerar una nueva fórmula para calcular la **dedicación del profesorado**.

Los trabajadores de la enseñanza universitaria necesitan para adaptarse a estas nuevas exigencias, al menos, un incremento planificado mediante una RPT de las plantillas del PAS y el PDI, la redefinición de la dedicación del profesorado y un plan de formación realista, todo ello negociado con las representaciones sindicales en el marco del Estatuto Básico del Empleado Público.

ELEMENTO PARA EL DEBATE Y PROPUESTAS: **LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN BOLONIA**

### **OTRAS NORMAS**

La etapa de recortes han ido generando normas retrogradadas para la universidad, los Reales Decretos Leyes, las Leyes de Presupuestos y su Tasa de Reposición, o las Leyes de Presupuestos de Andalucía. En el caso de la **Ley de la Ciencia**, se ahonda en la división de la investigación creando categorías diferentes de investigadores, una dualidad la de las OPIS y los de la Universidad.

#### **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.

- Los Presupuesto para cada Ejercicio, el del 2015,
- El Plan Propio de Investigación por año
- El Calendario Laboral
- EL Plan de Ordenación Docente (POD)

ELEMENTOS PARA EL DEBATE: **NECESIDAD DE UN CAMBIO LEGISLATIVO UNIVERSITARIO.**

## **LA ETAPA DE LOS RECORTES DE SECUESTRO DE DERECHOS QUE AÚN COLEA**



El gobierno del partido popular utilizó una estrategia repetida para derribar instituciones y sustituirlas por la empresa privada; en la Universidad también se ha tratado de aplicar. Estos son los pasos:

### **PASOS:**

1. Intoxicación, Datos y Estadísticas Falsas
2. Limitaciones al Servicio, Recortes de Personal y Presupuesto para que Funcionen Mal

3. Legislar por Imposición, Decretos Leyes:

Una vez desprestigiada la institución se procede a la política de recortes que justifiquen su supuesta ineficacia y abran el camino a una reforma para su privatización. Para ello, se comienza a legislar de forma autoritaria sin diálogo social, y sin control parlamentario, por ello recurren a la manida vía del *Real Decreto Ley (RDL)*.

Los más significativos han sido:

- \*RDL CONGELACIÓN DE LA OPE DICIEMBRE 2011.
- \*LEY DE LA REFORMA LABORAL, FEBRERO 2012
- \*RDL 32 CRÉDITOS Y TASAS, ABRIL 2012
- \*RDL 20/2012, JULIO 2012, PAGA EXTRA, DÍAS CANOSOS Y MOSCOSOS
- \*LEYES PRESUPUESTOS 2013-2014-2015. LA TASA REPOSICIÓN,
- \*LEYES PRESUPUESTOS DE ANDALUCÍA 5% JUNTA ANDALUCÍA

### **CONSECUENCIAS**

- Secuestro del Derecho a la Negociación Colectiva
- Recortes de Salarios, Pérdida Poder Adquisitivo PAS y PDI
- Incremento Tasas Estudiantes, Disminución Número
- Reducciones de Plantillas
- Asfixia Económica Universidades
- Bloqueo de la Promoción
- Sobrecarga de Trabajo, 32 Créditos

### **LA REFORMA LABORAL**

La Ley de la Reforma Laboral (*Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*) entró en vigor el 8 de julio tras ser publicada un día antes en el Boletín Oficial del Estado (BOE). Consecuencias:

- 1- Rebaja del Coste del Despido
- 2- ERES en la Administración Pública
- 3- Los Convenios Colectivos
- 4- Descuelgue del Convenio y Moderación Salarial





## POSICIÓN DE UGT TRAS EL FRACASO DE LA REFORMA LABORAL

Tras la vigencia de más de seis años de la Reforma Laboral, UGT ha mostrado reiteradamente su rechazo, como se puede apreciar ya en el Informe: [“Dos años de reforma laboral: evolución del empleo, la contratación, los despidos y la negociación colectiva”](#). Ha aumentado el desempleo, ha empeorado la calidad del que queda, ha aumentado la precariedad y la temporalidad y ha debilitado la negociación colectiva.

### ELEMENTOS PARA EL DEBATE:

**-OTROS EFECTOS DE LOS REALES DECRETOS Y OTRAS MEDIDAS INJUSTAS EN LAS UNIVERSIDADES Y LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS. ACCIONES PARA CORREGIRLAS.**

## LA RECUPERACIÓN DE DERECHOS PERDIDOS

El 2016 fue el **octavo año consecutivo** en el que los salarios de los empleados públicos pagaron la “crisis” creada por los bancos, los especuladores y los malos gobernantes. Fue el octavo año en el que nuestras retribuciones no sólo no crecieron, sino que disminuyeron; ya que a las congelaciones de los años 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015 hay que sumarles el recorte salarial de entre el 5% y el 7% que aplicó la Junta de Andalucía en 2013 y el 2014, más la subida del IRPF del Gobierno de España. En total, hablamos de un **recorte salarial superior al 30% de nuestro poder adquisitivo** respecto al año 2009.

A ello, se unió un **recorte sin precedentes en los derechos** de todos los trabajadores producido por la **Reforma Laboral** a los empleados públicos con la **Tasa de Reposición**; y con los **Decretos Universitarios de Wert**, en particular; entre los trabajadores universitarios. Durante casi una década, se ha provocado una gran indefensión entre los trabajadores, con el incremento de la facilidad en el despido; la prevalencia del contrato precario y temporal, que dio lugar al abuso del **Asociado Falso** y el **Sustituto Falso**; y el bloqueo de la contratación y la promoción con la **Tasa de Reposición...**

Todo se justificó desde los poderes con el recurso a la “crisis general”, culpando al trabajador, *por haber vivido por encima de sus posibilidades*, cuando lo que ocurría realmente había sido fruto de la mala gestión de los bancos y de los políticos.

La crisis fue la excusa para aplicar unos **recortes sin precedentes a todo lo público** y emprender con alegría el camino de la **privatización**, lo que se denominó como **“Austericidio”**.

**La Universidad sufrió**, una **pérdida de personal**, una **precariedad de la plantilla**, una **reducción de su financiación** y un **recorte brutal en la investigación**, sin



precedentes. Los Decretos del inefable ministro **Wert** quedarán para siempre en nuestra memoria como un monumento al atropello y a la infamia.

**UGT**, y en particular **UGT** UGR supo estar a la altura y con gran entereza, a pesar de las campañas de desprestigio orquestadas desde los medios de comunicación pagados por el poder, hizo frente a todos esos excesos con sus movilizaciones y denuncias y con la defensa de cada trabajador de manera colectiva y personal; y en cuanto pudo, con la recuperación de la Negociación Colectiva y el Diálogo Social.

### **UGT NUNCA SE HA CONFORMADO**

Contra esa agresión sin precedentes a los Derechos de los Trabajadores conquistados durante años, e incluso siglos, de lucha; y, particularmente, contra la Universidad; desde **UGT** UGR nos hemos rebelado y actuado con **Información, Movilizaciones, con Demandas en los Juzgados**, y cuando fue posible, exigiendo la **Negociación Colectiva**.

Cuando conseguimos revertir los recortes y la mayoría absoluta de los gobiernos se truncó, se abrió, la posibilidad a la Negociación Colectiva, a través de las Mesas de Negociación, defendidas por **UGT**, incluso en los periodos más absolutistas.

Desde esos foros de negociación hemos podido conseguir los objetivos y promesas hechas a los trabajadores de la UGR en nuestro programa de las pasadas elecciones sindicales de 2015

Además de enfrentarnos a las injusticias del austericidio universitario con nuestras movilizaciones y denuncias en los juzgados, mantuvimos el camino de la Negociación Colectiva del Diálogo abierto, obteniendo con ello grandes frutos cuando se nos dio la oportunidad para ello.

ELEMENTOS PARA EL DEBATE: ***LA RECUPERACIÓN DE DERECHOS PERDIDOS. PROPUESTAS***

Y así, lo planteado y prometido en nuestro programa de 2015 **ha sido conseguido en su gran mayoría**:

### **LEYES DE PRESUPUESTOS GENERALES. LA TASA DE REPOSICIÓN**

**La Tasa Reposición: El Caballo de Troya del Ministerio en las Universidades Públicas**

Era el instrumento del gobierno para paralizar a las Universidades públicas y dar entrada a su privatización. Se recoge en las distintas Leyes del Presupuestos Generales del Estado. Se unió al Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre. El



objetivo era que no se pudieran convocar concursos para plazas de PDI y de PAS, en el caso del PAS afectaría a las plazas nuevas, ya que tiene promoción interna; pero en el caso del PDI afectaría a cualquier plaza, incluido los cambios de situación, **el PDI es el único colectivo de la administración carente de una promoción interna.**

### **La Recuperación de la Tasa de Reposición**

Como consecuencia de los trabajos en la Mesa de Negociación Estatal, promovida por **UGT** de la UGR, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015, la Tasa de Reposición se incrementa hasta el 50%, tanto para el PDI como para el PAS.

**El I y II Acuerdo de Recuperación del Empleo Público** promovidos y firmados por **UGT**, en los años 2017 y 2018, permitieron la recuperación de la Tasa de Reposición al 100%.

El elevado número de profesores acreditados esperando plazas en la Universidad de Granada, en su mayoría, gracias a estas negociaciones han visto cómo sus plazas iban siendo convocadas desbloqueando la bolsa insostenible e inmoral de Profesores Acreditados sin plazas, la negociación de **UGT** UGR con el Rectorado de la UGR permitió la convocatoria sucesiva de esas plazas hasta la desaparición de la bolsa y la normalización de las convocatorias.

### **LOS RECORTES ANDALUCES, EL 5%**

-El gobierno andaluz 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 los años 2013 y 2014

**-La Ley de Presupuestos del Gobierno Andaluz para el 2015**

ELEMENTOS PARA EL DEBATE:

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

### **LOS RECORTES EN LA UNIVERSIDAD DE GRANADA**

-Aplicación Voluntaria del Decreto de los 32 Créditos. Retirada progresiva con el Acuerdo conseguido por UGT en la Mesa de Negociación de Andalucía.

-El Control Presencial

-El Control del Derecho a la Huelga en la Universidad de Granada

ELEMENTOS PARA EL DEBATE:

**-RETIRADA RESOLUCIONES INJUSTAS DEL RECTOR: CONTROL PRESENCIAL, DECRETO ANTI-HUELGA, SOBRECARGA HORARIA PDI**



## **I Y II ACUERDO GOBIERNO SINDICATOS POR LA MEJORA DEL EMPLEO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA. 29 MARZO DE 2017 Y 9 DE MARZO DE 2018**

La etapa de movilizaciones, de protestas y de denuncias, se han acompañado siempre de nuestro ofrecimiento de dialogo, porque es la seña de identidad de nuestro sindicato, de la **UGT**.

Así, a nivel estatal, los efectos de nuestra acción llevó a una debilidad del gobierno del PP que tuvo que convocar a la Mesa de Negociación de la Función Pública, con presencia de **UGT**, en la que se consiguieron dos Acuerdos para la mejora del empleo y de la situación de los trabajadores en la recuperación de sus derechos, el **I y II Acuerdo Gobierno-Sindicatos por la Mejora del Empleo en la Función Pública**, firmados el 29 marzo de 2017 y el 9 de marzo de 2018 respectivamente.

Un Acuerdo Plurianual sobre las condiciones laborales de los trabajadores de la Función Pública que asegura una subida del 6,1% fijo hasta 2020 y del 6,9% para distintos colectivos a través de fondos adicionales. El incremento salarial alcanzaría el 8,79% si se cumplen varias previsiones económicas que son el crecimiento del PIB en 2019 y 2020 y el cumplimiento de déficit.

Asimismo, se amplía la Tasa de Reposición y se amplía la Oferta de Empleo Público, se estabiliza el empleo temporal y se evita su abuso. Recuperando derechos de los trabajadores como la Incapacidad Temporal.

## **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. RECUPERAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

\*Normalización una vez recuperadas: Mesa Estatal, Mesas de Andalucía, Mesa de la UGR y CIVEAS

\*La Necesidad de un Protocolo de Negociación en la UGR

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

\*Devolución del 5% de 2013 y 2014 de la Junta de Andalucía

\*Recuperación congelaciones años 2012, 13, 14 y 15



### **PROPUESTA 3. RETIRADA RECORTES DERECHOS INJUSTOS:**

- \*Retirada completa de la Congelación de Las OPES y de la Tasa de Reposición
- \*Retirada a nivel estatal del RDL 32 Créditos
- \*Retirada Planes Estudios 3+2

### **EN LA UGR. RETIRADAS**

- \*Retirada Control Presencial
- \*Resolución Anti-Huelga
- \*Limitación Correos Electrónicos

### **PROPUESTA 4. INTENSIFICAR LAS ACCIONES SOCIALES**

- Gabinete de Acción Social
- Derechos de Conciliación
- Prevención de Riesgos Laborales

ELEMENTOS PARA EL DEBATE:

**-LA RECUPERACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

## **RECUPERAR DERECHOS Y MEJORAR LAS CONDICIONES DE LOS PROFESORES E INVESTIGADORES UNIVERSITARIOS**

### **RECUPERAR EL ESTATUTO DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO**

Para **UGT** recuperar el acuerdo de la Mesa Sectorial 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.... A él nos referiremos cuando proponamos los diferentes temas del PDI.

### **LA CARRERA DOCENTE E INVESTIGADORA**

- La Carrera Docente e Investigadora se recoge en el Estatuto en su artículo 15.
- No está claro el inicio de la carrera docente; ya que puedes acceder a través de diversas vías.
- 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.
- Por otro lado, tenemos el perfil poliédrico del profesorado universitario Docente. Investigador, Gestor, Innovador.



## LA PROMOCIÓN INTERNA

-**La Promoción Interna** base de la Carrera Académica-Profesional del personal de la Universidades Públicas. **La Promoción Interna tanto vertical como horizontal (inclinada) es absolutamente necesaria**

-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**.

ELEMENTOS PARA EL DEBATE Y PROPUESTAS:

**-LA RECUPERACIÓN DEL ESTATUTO DEL PDI.**

**-LA CARRERA PROFESIONAL DEL PDI. LA PROMOCIÓN INTERNA**

## 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*, negociado durante dos años en la Mesa Sectorial de Universidades de Madrid ha sido el primer intento serio de definir esa dedicación de manera objetiva.

## 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 vertical y horizontal.

-Superación de la discrecionalidad y opacidad actual.

-Desarrollar un **Sistema Integrado de Evaluación del PDI** (Docencia-Investigación-Transferencia-Implicación social).

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

-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

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.

## **EL COMPLEMENTO AUTONÓMICO**

- El Origen del Complemento:** propuesta y empeño de las organizaciones sindicales.
- Conseguido por **UGT** su recuperación con una convocatoria, tras diez años paralizados, que permita su solicitud a aquellos compañeros que aún no hayan solicitado la primera evaluación, y el resto del PDI a tiempo completo.
- No obstante ha continuado la injusticia de dejar fuera a los Profesores Asociados y Profesores Sustitutos Interinos, a pesar de la defensa realizada por **UGT**.
- Devolución de las cantidades detraídas por un mal cálculo de la aplicación del 5% sobre el total de la nómina en el PDI funcionario.
- Establecimiento de un sistema de autoevaluación, con criterios y baremos objetivos y transparentes que permitan que el profesorado pueda calcular previamente su valoración.

## **LA EVALUACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN: LOS SEXENIOS**

- La Sacralización de los Sexenios: De un Complemento Retributivo al "Ser o No Ser" en la Universidad.** 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](http://www.ugr.es/~feteugt/cafetera/la_cafetera_64.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*
- Ningún Profesor con más de 240 horas*

## **LA RPT PARA EL PROFESORADO**

- Obligación Legal*
- Igual que el PAS*
- Daríá Transparencia al Sistema*

## **CONCURSOS: BAREMO PÚBLICO Y NEGOCIADO**

- \*Conseguido el "Baremo Único", con la contribución de **UGT**
- \*Todo el proceso incluido la adaptación del baremo a la plaza concreta deberá hacerse público para evitar la indefensión.

## **FORMACIÓN**

Plan de Formación de al UGR del PDI negociado



## SITUACIÓN Y PROPUESTAS DE LOS SECTORES DEL PDI

### PDI FUNCIONARIO

- \*Recuperación del Estatuto del PDI
- \*Definición Carrera Docente e Investigadora
- \*Negociación de un Sistema Integrado de Evaluación y Autoevaluable
- \*Retirada total Tasa de Reposición
- \*Recuperación del mal Cálculo del Complemento en el PDI Funcionario
- \*Recuperación del Primer Tramo de Investigación

### PDI CONTRATADO

- Definición Clara de su Carrera Profesional, Docente e Investigadora
- Revisión del Convenio Colectivo del PDI
- Promoción y Estabilización Profesores Contratados
- Quinquenios y Sexenios Remunerados
- Profesores Contratados Doctores
- Profesores Contratados Doctores Interinos
- Profesores Ayudantes Doctores
- Profesores Sustitutos Interinos
- Profesores Asociados
- Profesores Colaboradores
- Investigadores: Plan de Estabilización, Devolución Paga Extra de Navidad
- Investigadores Áreas Deficitarias Junta Andalucía
- Los Investigadores con Compromisos de Estabilización, Programa Ramón y Cajal, Programas de Reincorporación.

ELEMENTOS PARA EL DEBATE Y PROPUESTAS:

***SOLUCIONES PARA LAS DIFERENTES CATEGORÍAS DEL PDI***

