



Inicio UGR PAS Laboral PAS Funcionario P D I Formación Mesa Negociación UGT-UGR "LA CAFETERA" (Todas) Contacta

Enlaces de Interés
 Web de la UGR Universidad de Granada
 Correo web @ PAS - PDI
 Acceso Identificado *****
 Directorio UGR
 Secretaría General

COMPLEMENTO AUTONÓMICO PDI

Asesoramiento Complemento Autonomico PDI **Acceder**

2º Taller sobre el Complemento Autonomico 12/02/2019 **Más información**

COMPLEMENTO AUTONÓMICO: INFORMACIÓN RELEVANTE

Visita nuestras redes sociales

GUÍA COMPLEMENTO AUTONÓMICO

YA SE PUEDE ACCEDER A LA SOLICITUD EN **SICA**

ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA, PARA LA RATIFICACIÓN DE LO ACORDADO POR LAS MESAS SECTORIALES DE NEGOCIACIÓN DEL PDI Y DEL PAS, EN CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO ADOPTADO EN LA REUNIÓN CELEBRADA EL 16 DE FEBRERO DE 2017

la Cafetera Número 166

"MESA DE NEGOCIACIÓN DE UNIVERSIDADES DE ANDALUCÍA" ¡CONSEGUIDA!

EDITORIAL: REUNIÓN DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES DE ANDALUCÍA... EL PLAN DE ORGANIZACIÓN DOCENTE (POD) 2017-18... MOVILIZACIONES EL 19 Y EL 22 DE FEBRERO... LA CRISIS HA TERMINADO PARA LOS PRECIOS... DEBE ACABAR TAMBIÉN PARA LOS SALARIOS

La Cafetera

MESA DE NEGOCIACIÓN DE ANDALUCÍA

GRAN ACUERDO PARA EL PDI, AHORA FALTA EL PAS

La Cafetera

PRIMERA REUNIÓN DE TRABAJO DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA



UGT UGR COMPLEMENTO AUTONÓMICO

UGT CONVOCA REUNIÓN ABIERTA DE TODOS LOS PROFESORES E INVESTIGADORES DE LA UGR SOBRE LA PUBLICACIÓN DEL COMPLEMENTO AUTONÓMICO

Miércoles, 21 de noviembre, 12:30 horas, Sala de Vistas de la Facultad de Derecho

UGT UGR convoca a todos los Profesores e Investigadores de la Universidad de Granada, a su reunión abierta, con un carácter a las 12:30 horas, del próximo miércoles día 21 de noviembre, en Sala de Vistas de la Facultad de Derecho para analizar el proceso de la reciente publicación en el BOJA de la Orden para la convocatoria del Complemento Autonomico, dentro del Acuerdo adoptado por UGT y la Mesa de Negociación de las Universidades de Andalucía.



UGT UGR PROGRAMA EXTENSO ELECCIONES SINDICALES 2019



ÍNDICE

PRESENTACIÓN EL PROGRAMA ABIERTO

PARTE 1. CONTEXTO ACTUAL

EL COMIENZO DE LA RECUPERACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 1.1. LOS RECORTES DE DERECHOS
- 1.2. LOS RECORTES EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA
- 1.3. EL MODELO UNIVERSITARIO NEOLIBERAL
- 1.4. EL INFORME DE "EXPERTOS" O LA PRIVATIZACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES.
- 1.5. LAS FUNCIONES DE LAS UNIVERSIDADES HOY
- 1.6. HACIA UN MODELO DE FORTALECIMIENTO DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA
- 1.7. EL MODELO UNIVERSITARIO DE UGT
- 1.8. EL PAPEL DE UN SINDICATO EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA
- 1.9. EL CONTEXTO LEGISLATIVO UNIVERSITARIO
 - 1.9.1 EL EBEP: ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO
 - 1.9.2. LA LOU Y LA LOMLOU
 - 1.9.3. EL PLAN BOLONIA
 - 1.9.4. OTRAS NORMAS
 - 1.9.5. NORMATIVA ESPECÍFICA DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA
- 1.10. LEGISLANDO PARA LOS RECORTES
- 1.11. EL SECUESTRO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
- 1.12. LA REFORMA LABORAL
- 1.13. LEYES DE PRESUPUESTOS GENERALES. LA TASA DE REPOSICIÓN
- 1.14. LA TASA DE REPOSICIÓN INCREMENTADA. I y II ACUERDO PARA LA MEJORA DEL EMPLEO PÚBLICO
- 1.15. LA IMPUGNACIÓN DE LAS TITULARIDADES Y CÁTEDRAS
- 1.16. LOS RECORTES ANDALUCES, EL 5%
- 1.17. LAS MOVILIZACIONES DE UGT UGR
- 1.18. CAMBIO DE CICLO: NUEVA RECTORA UGR, NUEVOS RECTORES ANDALUCES, NUEVOS RESPONSABLES UNIVERSIDADES GOBIERNO ANDALUZ
- 1.19. CONTRIBUCIÓN DE UGT UGR A LA RECUPERACIÓN DE DERECHOS Y DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
- 1.20 LA RECUPERACIÓN DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN DE UNIVERSIDADES DE ANDALUCÍA
- 1.21. EL ACUERDO DE LA MESA DE UNIVERSIDADES DE ANDALUCÍA
- 1.22. LA SITUACIÓN ACTUAL DE INCERTIDUMBRE. UN NUEVO GOBIERNO ANDALUZ
- 1.23. LA RECUPERACIÓN DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA
- 1.24. LA MESA SECTORIAL DE UNIVERSIDADES DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN
- 1.25. COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PDI (CIVEA)
- 1.26. COMITÉS DE EMPRESA Y JUNTAS DE PERSONAL PDI EN LA UGR
- 1.27- ACCIONES UGT EN LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN UGR

PARTE 2. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

- 2.1 PROPUESTAS PARA LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS PARA TIEMPOS DE RECUPERACIÓN DE DERECHOS
 - 2.1.1. PROPUESTAS 1: RECUPERAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
 - 2.1.2. PROPUESTAS 2: RECUPERAR EL PODER ADQUISITIVO PERDIDO
 - 2.1.3. PROPUESTA 3: RETIRADA RECORTES DERECHOS INJUSTOS
 - 2.1.4. PROPUESTA 4: INTENSIFICAR ACCIONES SOCIALES UGR

PARTE 3. PROPUESTAS GENERALES PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)

- 3.1. RECUPERAR EL ESTATUTO DEL PDI
- 3.2. LA CARRERA DOCENTE E INVESTIGADORA
- 3.3. LA PROMOCIÓN INTERNA



3.4. PROMOCIÓN HORIZONTAL

3.5. RECUPERACIÓN PODER ADQUISITIVO. PROPUESTA ESTATUTO. REMUNERACIONES

3.6. LA EVALUACIÓN DEL PROFESORADO. HACIA UN SISTEMA INTEGRADO DE EVALUACIÓN DEL PDI

3.6.1. LAS AGENCIAS DE EVALUACIÓN. LA ANECA

3.6.2 EVALUACIÓN DOCENTE (PROGRAMA DOCENTIA): PAPEL UNIVERSIDADES

3.6.3. EL MARCO ANDALUZ DEL DOCENTIA

3.7. EL COMPLEMENTO AUTONÓMICO

3.7.1. EL MAL CÁLCULO DE LA DETRACCIÓN DEL 5% EN EL COMPLEMENTO AUTONÓMICO DEL PDI FUNCIONARIO

3.7.2. EL ORIGEN DEL COMPLEMENTO

3.7.3 UGT UGR CONTRA EL RECORTE Y LA FALTA DE CONVOCATORIA

3.7.4. CAMPAÑA RECLAMACIÓN DE COMPLEMENTO AUTONÓMICO. NÓMINA Y NUEVA CONVOCATORIA

3.7.5. UNA NUEVA CONVOCATORIA

3.8. LA EVALUACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN: LOS SEXENIOS

3.8.1. RECUPERACIÓN DEL PRIMER TRAMO DE INVESTIGACIÓN

3.9. NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE ORDENACIÓN DOCENTE (POD). LA SOBRECARGA HORARIA

3.10. LA RPT PARA EL PROFESORADO

PARTE 4. PROPUESTAS POR SECTORES DEL PDI

4.1. RESUMEN PROPUESTAS PDI FUNCIONARIO

4.2. PROFESORADO CONTRATADO

4.2.1. UNIVERSALIZACIÓN QUINQUENIOS Y SEXENIOS PDI-LABORAL

4.2.2. PROMOCIÓN DEL PROFESORADO EN LA UGR

4.2.3. PROFESORES CONTRATADOS DOCTORES. PROMOCIÓN

4.2.4. PROFESORES AYUDANTES DOCTORES

4.2.5. PROFESORES CONTRATADOS DOCTORES INTERINOS

4.2.6. PROFESORES SUSTITUTOS INTERINOS

4.2.7. PROFESORES ASOCIADOS

4.2.8. INVESTIGADORES

4.2.9. PROFESORES COLABORADORES



UGT DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

PROGRAMA EXTENSO

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

PRESENTACIÓN

El presente documento recoge el trabajo que desde **UGT** UGR hemos realizado durante los últimos 4 años, que hemos ido comunicando a los trabajadores universitarios y a todos los ciudadanos, a través de nuestros medios, en particular del Boletín de la Sección Sindical de **UGT** UGR "La CaFETEra".

Es un análisis de la situación actual y propuestas de futuro para la Universidad como institución y especialmente para los trabajadores universitarios, orientado a las **próximas elecciones sindicales**.

Recoge, igualmente, las aportaciones que en nuestras reuniones y contactos permanentes y frecuentes con el profesorado universitario hemos tenido en las visitas a los centros, reuniones con colectivos, redes sociales o contactos personales

El Programa Abierto



Particularmente, importantes han sido las aportaciones recogidas a través de la iniciativa "Programa Abierto" que abrió un proceso de reflexión y debate amplio en la comunidad universitaria.

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.

Este documento se ha llevado a distintos foros de debate y se ha distribuido entre todos los trabajadores universitarios, invitándolos a que nos hicieran llegar propuestas, que enriquecieran nuestro programa para las elecciones sindicales, que se celebrarán el próximo mes de abril.

El documento "Programa Abierto" se presentó el día 14 de marzo, ante la Comunidad Universitaria. El Acto de

Presentación tuvo una nutrida presencia de todos los sectores y colectivos del PDI, pero también, del PAS y de toda la comunidad universitaria. Se hicieron propuestas de gran calado, que han contribuido a nutrir nuestro programa. Posteriormente, se abrió una fase en la que hemos recibido un número muy importante de propuestas, a título individual o de forma colectiva, a través de nuestras reuniones, mediante la encuesta que elaboramos ad hoc, o mediante el correo electrónico.



ACTO UGT UGR
JUEVES 14 DE MARZO
12:00 HORAS

PRESENTACIÓN
“PROGRAMA ABIERTO”
“NUESTROS HECHOS”

FACULTAD DE DERECHO. SALA DE VISTAS
JUEVES 14 DE MARZO 12:00 HORAS

UGT UGR invita a toda la comunidad universitaria a la presentación de los documentos: **“Programa Abierto”** y **“Nuestro Hechos”**.

Se informará de las propuestas generales de **UGT** UGR para el futuro de los trabajadores universitarios y de la Universidad de Granada como institución.

Será un acto de reflexión y debate sobre la situación y el futuro de la Universidad y abierto a recoger las propuestas que se planteen para incorporaras a nuestro programa definitivo para las Elecciones Sindicales del día 3 de abril.

Contará con la presencia y participación de los responsables de **UGT** en la Universidad de Granada y en otros ámbitos de la organización y con los responsables que han negociado los Acuerdos alcanzados para el PDI en las Mesas de Negociación Estatal, de Andalucía y de la UGR.





Estructura del Documento

La primera parte del documento, trata de establecer el contexto en el que nos encontramos, como consecuencia de las políticas seguidas respecto a las universidades públicas por el gobierno del Estado, por el gobierno andaluz y por el gobierno universitario de la UGR. Esas políticas determinarán 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, provocada por unos recortes sin precedentes, que transcurre desde el año 2010 hasta el 2017, por una política sistemática de **secuestro de derechos**, conseguidos tras una ardua lucha social, que produjo una gran desafección política ciudadana e hizo nacer nuevos movimiento ciudadanos como los emanados del 15-M. Sin embargo, nosotros desde **UGT** de la UGR, pensamos que las organizaciones históricas, como la nuestra tienen que jugar, un papel primordial en ese **contexto de contestación, de rebelión social**.

Precisamente, el análisis de la función de los sindicatos en la universidad será objeto de nuestro documento y del debate que suscite. En **UGT** de la Universidad de Granada estamos orgullosos de nuestra historia y de nuestra organización, pero hemos demostrado tener una **identidad propia**, que nos lleva a ser críticos, incluso cuando hizo falta a nivel interno, pero también dialogantes y expertos en buscar la vía del Acuerdo a través de la Negociación Colectiva.

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.

La/El Rectora/Rector cuando llega al gobierno universitario, no tiene contrapoderes reales, no tiene mecanismos de control de su actividad; y un/a Rector/a 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.

Pero, cuando se da la oportunidad al diálogo y a la negociación, el sindicato debe responder con presteza y ejemplaridad. Así consideramos que hemos actuado desde **UGT** UGR en la Universidad de Granada.

Para establecer cuáles son los derechos a recuperar, y las tareas que quedan pendientes por resolver para los próximos cuatro años, el documento se adentra en los objetivos generales y de cada sector (Laboral y Funcionario), en los que se encuadran el Personal Docente e Investigador (PDI) como trabajadores universitarios. 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.



El documento consta de **cuatro partes**. La primera, denominada “**Contexto Actual**”, recoge las condiciones adversas que aún arrastramos los trabajadores universitarios, como consecuencia de los terribles recortes sufridos durante 7 años (2010-2017). Este apartado 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, hace referencia a los “**Problemas Específicos de los Trabajadores Universitarios**”, atendiendo a cada uno de los sectores, del **Personal Docente e Investigador; Funcionarios y Laborales**.



PARTE 1. CONTEXTO ACTUAL

En la historia de la democracia española, los siete años de políticas erróneas de los distintos gobiernos, que transcurren desde el 2010 hasta el 2017, han sido los peores que ha vivido la Universidad Pública en España. En particular, el Gobierno del PP (2011-2018) se ha ensañado con la Educación, pero sobre todo con la Educación Superior Universitaria Pública.

No deja de ser paradójico que nuestra Universidad cada vez tenga una relevancia exterior, un mayor prestigio y, sin embargo, haya sufrido los mayores recortes ocurridos en la historia reciente. Unos recortes que han provocado que la Universidad Pública se descapitalice en términos de recursos humanos y materiales, en su docencia y su investigación.

El anterior gobierno detrajo miles de millones de euros de lo público para dedicarlo al rescate de entidades privadas, más de 20.000 millones inyectados, está todavía por ver por cuánto nos sale este fiasco financiero de apoyo a lo bien que gestiona el sector privado, seguidos de la pérdida de Catalunya Caixa en la que el Estado ha perdido en torno a los 11.500 millones de euros después de venderla en subasta por algo más de 1.100 millones, sumamos también la cifra de las ayudas a la banca privada gallega, donde 9.050 millones de dinero público se inyectaron en Nova Caixa Galicia y de los que solo se han recuperado 1.000 millones tras su venta al grupo venezolano Banesco. Así mismo, también tiene que estar “agradecido” la Comunidad Valenciana por otros 5.000 millones para que Banco Sabadell se quedase la Caja de Ahorros del Mediterráneo por la que pagó un euro. Y para que no se nos olvide, tampoco los más de 4.500 millones para sacar a flote el Banco de Valencia por el que Caixabank pagó otro euro.

Si sumamos 20.000 millones de 2014 y los 10.000 millones de 2012 suman 30.000 millones que están perdidos y ya son irre recuperables. La reflexión para los que trabajamos en lo público, los que somos servidores públicos por convicción es porque de nuestros recortes, subidas de impuestos, recortes de derechos fundamentales tiene que salir gran parte del dinero para salvar a estas entidades, que por cierto reparten beneficios y en el año 2013, año duro de recortes, tuvieron una revalorización en bolsa superior al 20%.

El Banco de España confirmó la cuantía del rescate. En un [informe publicado en septiembre](#) de 2013, detallaba que el volumen de ayudas públicas comprometidas en el rescate financiero ascendía a **61.366 millones de euros hasta finales de 2013** (excluyendo avales, préstamos y el *banco malo*), intereses que ha recibido el Estado hasta ahora por los préstamos y avales concedidos a la banca -unos 3.000 millones-, con lo que la factura final se situaría, igualmente, cerca de 50.000 millones de euros.

El coste real para el contribuyente rondaría los 52.500 millones, tras restar las aportaciones del resto de entidades financieras.

Es muy duro para los trabajadores y trabajadoras de la Universidad de Granada saber que su esfuerzo y sus sacrificios van a parar a entidades privadas a las que después hay que pedirles que inviertan en educación, sanidad, investigación, y que además no han modificado las altísimas remuneraciones de sus directivos. De ahí nos surgen reflexiones de sentido común. ¿No hubiese sido más fácil que el dinero que nos han costado nunca hubiese salido de la educación ni de la investigación? ¿Es constitucional que los derechos adquiridos por los trabajadores se reviertan para “socorrer” a entidades financieras? ¿Somos los trabajadores y trabajadoras de lo público los responsables de la incompetencia de gestión de las entidades privadas? ¿Cuándo van a devolver el dinero que nos quitaron de nuestros ya bajos salarios y cuando nos van a restituir lo conseguido por nuestro esfuerzo y trabajo diario?



RESCATE BANCARIO (2009 - 2013): bancos, cantidades (M€: millones de euros) y procedencia*.

BANCO	FGDE	FROB 1 y 2	MEDE	TOTAL
BANKIA		4.465 M€	17.959 M€	22.424 M€
Catalunya Banc		2.968 M€	9.084 M€	12.052 M€
Banco Nova Caixa Galicia		3.556 M€	5.425 M€	8.981 M€
Caja Ahorros del Mediterráneo	5.249 M€			5.249 M€
Liberbank - CCM	1.682 M€		124 M€	1.806 M€
Banco Valencia		998 M€	4.500 M€	5.498 M€
Banca Mare Nostrum		915 M€	730 M€	1.645 M€
Unicaja - CEISS		525 M€	604 M€	1.129 M€
UNNIM	953 M€			953 M€
IBERCAJA			407 M€	407 M€
Banco Gallego			245 M€	245 M€
TOTAL	7.884 M€	13.427 M€	39.078 M€	60.389 M€

* FGDEC: Fondo de Garantía de Depósitos de Entidades de Crédito (bancos privados), FROB 1 y 2 (público) y MEDE (UE con garantía del Estado español).

El Comienzo de la Recuperación de la Negociación Colectiva

Estos años, desde el 2017, debido a la pérdida de la mayoría absoluta del Partido Popular, a los numerosos casos de corrupción hecho públicos, al desprestigio de éste y otros gobiernos, a la pérdida del gobierno debido al voto de censura en el año 2018, al cambio de gobierno en la Universidad de Granada y en otras Universidades de Andalucía; se ha comenzado a recuperar la Negociación Colectiva.

La presión sindical, especialmente de **UGT** que no ha cesado durante toda la etapa de recortes, exigiendo la devolución de ese derecho básico, al Diálogo Social, a la Negociación Colectiva, secuestrado por las formas autoritarias de los distintos gobiernos, ha tenido sus efectos.

Por todo lo anterior en estas **elecciones sindicales** nos jugamos mucho.

1.1. LOS RECORTES DE DERECHOS

El objetivo de los gobiernos y de sus colaboradores ha sido crear un clima de crispación general, argumentando que las medidas de recortes, que la etapa de “austericidio” era necesaria para superar la crisis. Nos gustaría saber si el rescate de Bancos, Autovías, Plataforma Castor, y un largo etc. de ineficiencias producidas por el “buen hacer” del sector privado han contribuido de manera igual que nosotros a resolver la que ya dicen superada crisis económica, cuando la triste realidad de los datos macro-económicos nos habla de mas endeudamiento, de mas paro juvenil, de mas desprotección social y mas diferencias entre nuestros conciudadanos.

El 2017 fue el **séptimo año consecutivo** en el que los salarios de los empleados públicos pagaron la “crisis” creada por los bancos, los especuladores y los malos gobernantes.

Será el séptimo 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 habría que sumarles el recorte salarial de entre el 5% y el 7% que aplicó el Gobierno



socialista en 2010, la supresión de la paga extra de Navidad decidida por el Ejecutivo de Mariano Rajoy en 2012, la subida del IRPF; más el recorte del 5% que ha aplicado durante dos años el Gobierno llamado de "izquierdas" de la Junta de Andalucía. En total, hablamos de un recorte salarial superior al **30% de nuestro poder adquisitivo** respecto al año 2009.

El recorte de los salarios y la pérdida de poder adquisitivo, constituyen sólo una parte de los **Recortes 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, PAS y PDI; para recuperar esos derechos secuestrados.

Recuperar los recortes sociales y los intentos por disolver lo público, al rebufo de la orquestada crisis económica, serán los retos más importantes que nos encontraremos; ello supone, superar la asfixia económica de las Universidades, el intento de desprestigio de la Universidad Pública en España, la disminución drástica de sus plantillas. Su mayor manifestación ha sido el castigo sistemático a los trabajadores universitarios; con el bloqueo de su promoción, la disminución de sus salarios y el incremento de la carga de trabajo. Ese será, pues, uno de los objetivos centrales del trabajo que debemos realizar las organizaciones sindicales.

1.2. LOS RECORTES EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA

Cuando el PP accedió al gobierno, al socaire de la crisis, trajo consigo una estrategia política para privatizar la sociedad, para liquidar el Estado de Bienestar, para eliminar Servicios Públicos y entregárselos a sus amigos; una estrategia que han repetido hasta la saciedad.

Antes, durante el mandato de Zapatero, con el comienzo de los recortes, se dejó el camino abierto a los excesos que vinieron después.



Fuente: Esteve, Vicente © 2013



La estrategia del PP para conseguir sus fines, ha sido siempre la misma, reiterativa como un *mantra*. Se comienza intoxicando a la opinión pública con mentiras acerca del mal funcionamiento de algún servicio, un juicio apoyado en datos manipulados. Paralelamente, se limitan los medios de ese servicio, especialmente la dotación de personal, para que funcione mal. Después, se crea una “Comisión de Expertos”, expertos sólo según ellos, que elaboran propuestas a su medida. Tras los expertos se dedican, con entrega, a promulgar decretos-leyes, para acabar con los servicios públicos, que hasta ese momento habían funcionado razonablemente bien. Se acaba privatizando el servicio y dándoselos a personajes cercanos.

DESMONTANDO LAS MENTIRAS DE LA CAMPAÑA DE DESPRESTIGIO UNIVERSIDADES

LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

NO

-SON CARAS

Gastan sólo un 1,2 del PIB, un 20% menos de recursos anuales que la media de la OCDE (1,5% del PIB). El gasto por título es un 25% menor que la privada.

NO

-GENERAN DESEMPLEO. NI INADECUACIÓN ESTUDIOS-EMPLEO

Paro juvenil 21% frente al 50%. Tasa de desempleo de los titulados universitarios es del 12%, frente al 26% del conjunto del mercado laboral. Estudio Centro Empleo

NO

-EXISTE UN EXCESIVO NÚMERO

España: 1/582.000 habitantes. Reino Unido: 1/253.000. Estados Unidos: 1/94.000

NO

-HAY UN PORCENTAJE TAN ALTO DE FRACASO ESTUDIOS

30% de abandono, no es correcto, es inferior al 12%. El porcentaje del 30% incluye el cambio de titulaciones, no de abandono de los estudios.

NO

-LES FALTA CALIDAD: RANKINGS

Relación directa con la financiación. Casi exclusivamente investigación. Primeros 100 puestos, países con I+D+i >2,3% del PIB (3% USA), España: 1,3% y bajando.

A pesar de todo, las universidades españolas aportan un 3,3% de la producción científica mundial, cuando el tamaño de nuestra economía es del 2,2% mundial y nuestro comercio exterior el 1,9% mundial.

1.3. EL MODELO UNIVERSITARIO NEOLIBERAL

El análisis que se hace en el libro del profesor José Antonio Pérez Tapias: “Universidad y Humana Dignidad”, y el realizado durante el acto de su presentación, sirve de base a este apartado.

Como elemento previo de análisis hay que señalar que el origen de la crisis económica no es laboral, ni es fruto de una crisis cíclica. Proviene del sistema financiero internacional y de las debilidades estructurales de nuestro sistema productivo.

Bajo la excusa de hacer sostenible el Estado de Bienestar, se ha pretendido imponer una ideología neoliberal, casi ultra, que exige reducir derechos

“UNIVERSIDAD Y HUMANA DIGNIDAD: VERDADES DE LAS LETRAS
FRENTE AL MERCADO DE LA POSVERDAD”
PRESENTACIÓN DEL LIBRO DE JOSÉ A. PÉREZ TAPIAS





conquistados tras ardua y larga lucha. Así, se debilitan una y otra vez sus pilares hasta su práctica demolición.

La Universidad Pública es parte del *Estado de Bienestar* y por ello, constituye un objetivo importante para un modelo neoliberal que apueste por la privatización total de la sociedad.

Detrás de todos los recortes en la Universidad late la necesidad de imponer un nuevo modelo social, económico y universitario. No obstante, la pretensión de imponer un cambio de modelo universitario en España comienza ya con el gobierno anterior; aunque se agudiza con el gobierno actual, con la complacencia en ciertos momentos del gobierno andaluz y con la de los gobiernos universitarios, también la del anterior gobierno de la Universidad de Granada.



Los 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 del PP, con su ministro Wert como cabeza visible.

Origen del Modelo Neoliberal Universitario

Las instituciones universitarias comienzan la nueva etapa de reformas a partir de los principios del Tratado de Maastrich en 1993 (y sus ampliaciones del Tratado de Ámsterdam y el tratado de Niza), la estrategia de Lisboa en 2000, la aprobación definitiva en 2009 del Tratado de Lisboa, el acuerdo de Bolonia para 2010 y recientemente la “Estrategia Europa 2020”.

La tendencia de estas "reformas" es la consideración de la Universidad como una institución académica orientada a apoyar y desarrollar la “**economía del conocimiento**” y adaptar las instituciones y programas académicos al “**mercado del trabajo**”.

Se abandona, por lo tanto, la tradición universitaria como institución cultural y política, creada a partir de los movimientos sociales de los años 60 del siglo pasado en el centro y norte de Europa y en los años 70 en España; tal y como aparece en la regulación de la Ley de Reforma Universitaria – a comienzos de los años ochenta del siglo pasado- donde la misión Institución Universitaria estaba orientada a la integración de España en un entorno moderno de investigación científica, consolidación de la democracia, mejora de las condiciones laborales del profesorado y atender la demanda de estudios universitarios de clases medias excluidas de la oferta de educación superior durante la dictadura franquista.

La Universidad Española, ha evolucionado de acuerdo a los parámetros de la *Ley de Reforma Universitaria*. En los años de historia de la Ley se ha consolidado una cultura universitaria que pervive en gran medida actualmente. Hoy en día, un porcentaje muy alto del profesorado universitario se ha socializado profesionalmente en la “*Cultura LRU*”. Las claves de esta socialización son sobradamente conocidas: Un perfil docente centrado en la enseñanza de contenidos académicos, autonomía docente e investigadora, acceso a recursos públicos de investigación como única fuente de



financiación; entre otras características que siguen marcando las pautas de comportamiento del profesorado universitario.

Ahora aparece un nuevo modelo, de **gestión por competencias**, que encontramos propuesto en los últimos documentos de la Estrategia 2020. Ese **modelo** se apoya en tres acciones: en primer lugar, el gobierno corporativo de las universidades; en segundo lugar, la selección de ofertas académicas compatibles con el Marco Europeo de Cualificaciones, Competencias y Habilidades profesionales; y en tercer lugar, la diversificación de fuentes de financiación de las universidades.

Coherente con este modelo, el Gobierno anterior planteó un nuevo modelo para la Universidad Española bajo la excusa de la "Modernización de las Universidades del Sistema Universitario Español" recogido en el marco de la **Estrategia Universidad 2015**; siendo la financiación universitaria, la rendición de cuentas y la gobernanza ejes fundamentales para la consecución de sus objetivos.

El *Informe de Expertos* de Wert, aunque frustrado como ley, recoge las ideas principales de los documentos previos, pero exagera su perfil neoliberal y privatizador, destructor de la Universidad como bien social, y como parte del Estado del Bienestar; y muestra las intenciones reales de las élites políticas instaladas en el poder desde la transición.

1.4. EL INFORME DE "EXPERTOS" O LA PRIVATIZACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES.

(Traído de La Cafetera nº 48 http://www.ugr.es/~feteugt/cafetera/la_cafetera_48.pdf)

El informe encargado (dictado) por el ministro Wert a un grupo de nueve expertos para la Reforma del Sistema Universitario Español, contiene los elementos necesarios para liquidar el sistema universitario público actual y dejarlo preparado para su privatización.

Se puede consultar el *Informe* completo en:

<http://www5.uva.es/futuni/?p=65>

De todas formas, la huida en el camino de dos de sus expertos y el voto particular, recogido en una adenda. Dos de los miembros que quedaron, señalaron los vicios de un informe que ni siquiera contenta a sus filas, y plantea serias dudas de su viabilidad jurídica, en particular, su entronque constitucional.

Aunque el Informe haya sido "guardado en el cajón", no obstante, sigue manteniendo un valor importante para conocer las intenciones sobre las universidades públicas de los poderes actuales, no sólo los partidos políticos, sobre todo, de las grandes empresas con intereses en las universidades públicas.



Por otra parte, el "*Informe*" nos permite entender el camino seguido para imponer los distintos Decretos-Leyes de recortes a la universidad pública; y las razones de su asfixia económica y del castigo a sus trabajadores.

El "*Informe*" fue contestado por **UGT** en su boletín especial de *Trabajadores de la Enseñanza*, que contenía gran parte de los análisis que hicimos desde **UGT** UGR y que resumimos a continuación.



El primer atentado constitucional que comete es el de la **vulneración de la AUTONOMÍA UNIVERSITARIA**; son muchas las dudas que plantea el texto sobre ese principio constitucional, que ha permitido el desarrollo de una institución que ha contribuido, como pocas, al avance económico y social de nuestro país.

¿Qué necesidad tenían de una reforma universitaria, cuando las universidades públicas funcionan razonablemente bien y **es una de las instituciones mejor valorada por los españoles**? Claro que es perfectible, pero sin aventurismos, ni rupturismos de incalculables consecuencias. La locura del gobierno por la privatización, de inventarse la sociedad española, les ha arrastrado, también, a las universidades, y, además, tratan de reformar una ley que fue creada por ellos mismos, no olvidemos que la LOU fue gestada durante el mandato de otro gobierno del Partido Popular.

Con las universidades quieren seguir el camino general marcado por el PP, para **secuestrar el Estado de Bienestar a través de la privatización de lo público**.

El Informe que inicia la reforma de lo que nos habla es de una universidad que no tiene viabilidad en nuestro país, ni conecta con la tradición y el contexto cultural, social, educativo y universitario europeo. Las universidades con las que sueñan los “sabios” del informe y el ministro son las del mundo anglosajón, Reino Unido y Estados Unidos, cuando nuestras referencias son Alemania o Francia y los países que han construido y que constituyen la Europa actual.

El modelo de la empresa privada que propugna como la base del funcionamiento de la universidad, pasa por eliminar la democracia interna, tanto en los órganos unipersonales como en los colegiados. El Consejo de la Universidad se convierte en el órgano máximo de decisión, que se construye y funciona como el Consejo de Administración de una empresa. Este Consejo designa al Rector, que **debe reunir cualidades empresariales y no académicas**.

Desaparece el sistema democrático actual por el que se eligen además del rector, los decanos de los centros y los directores de los departamentos. Es el rector, una vez designado, el que nombra al resto de los órganos unipersonales de gobierno, los decanos y directores pierden su autonomía y pasan a ser miembros del equipo empresarial del rector.

También destila criterio empresarial la sustitución del sistema actual de selección y contratación del profesorado, ya que se podrán contratar directamente a los profesores, en función de sueldos “a medida” y basado en una mera entrevista. Se sustituirá progresivamente la funcionarización por el contrato laboral precario. Los sistemas de evaluación externa, como la ANECA, desaparecen volviéndose a los antiguos tribunales; se les nota demasiado que tenían nostalgia de ello. Estorba la funcionarización y la evaluación externa, elementos que aseguran la independencia, la autonomía, y el funcionamiento de la Universidad como un servicio público.

Es muy sintomático el **ninguneo del Personal de Administración y Servicios (PAS)** en el texto, con una escasa referencia de media página, que puede esconder **oscuras intenciones de privatización a través de empresas de servicio**. En todo caso su peso y su representatividad quedan notablemente reducidos.

También es sintomática su apuesta por los préstamos a los estudiantes como sustitutivos de las becas, de nuevo a imagen de lo que ocurre en países como los Estados Unidos, que los hipotecan para toda o parte de su vida.

Son algunos de los rasgos de este informe, que pretende volvernos a la Universidad elitista del pasado. No es sólo economía lo que guía a esta reforma, rezuma ideología neoconservadora por todos sus poros.



EL PENSAMIENTO CRÍTICO EN LA UNIVERSIDAD

La Rebelión de las Universidades Británicas

Los atractivos de la Universidad como institución y concepto son muchos, uno de ellos estriba en ser la institución donde puedes obtener el título del mayor reconocimiento de la sociedad, pero no es el único.

Tradicionalmente, han existido otros atractivos intangibles, de mayor profundidad, que hoy parecen haber caído en el olvido. Nos referimos a ser el lugar donde podías desarrollar la conciencia social, donde te enseñarían a pensar, más allá de la acumulación de las habilidades de una profesión, a desarrollar lo que podemos denominar como el "**Pensamiento Crítico**", lo que llaman los universitarios británicos "*Reflective Enquiry*".

Esa señal de identidad de la Universidad como cosmos, no parece ser considerada en los tiempos presentes. En todo caso, se despacha como un lujo o una reliquia del pasado, una especulación inexistente e innecesaria. Atrás queda la Universidad como centro de lucha contra la dictadura franquista, como la cuna de los políticos que transformaron la sociedad española en su tránsito hacia la democracia.

El tiempo ha ido sustituyendo los **valores universitarios** por los valores del mercado, que son los que priman actualmente. Ocurre en España, pero ocurre en las universidades de otros países. En Gran Bretaña, está tomando cuerpo una rebelión contra esa mercantilización universitaria. Recientemente, se ha creado una organización no gubernamental y no institucionalizada denominada, *Council for the Defence of British Universities*, que trata de recuperar los valores eternamente universitarios.

Esta organización cuenta con miembros universitarios destacados, investigadores, pensadores y escritores de prestigio. Afirman que en una sociedad democrática los representantes políticos deben asegurar que el dinero de los ciudadanos se gasta adecuadamente en las universidades, pero ello no justifica el control y las imposiciones actuales de un modelo donde el mercado es la única referencia, un modelo, que, además, **ha demostrado ampliamente su ineficiencia y el elevado dispendio de recursos**.

La fe ciega en las virtudes del mercado ha arrinconado a los valores universitarios de siempre. Para uno de sus miembros destacados, Keith Thomas, los estudiantes, se consideran *consumidores* y los profesores *productores*, a los que se les obliga para que dirijan su docencia e investigación exclusivamente hacia valores comerciales, que permitan medir sus resultados como "*sacos de trigo*".

Para ellos, el efecto de la intromisión de la política en las universidades también se refleja, en las estructuras y la gestión cada vez más autoritarias y burocráticas de los gobiernos de las universidades. Aseguran que es urgente la exigencia de **mayor autocrítica y democracia interna**. La propia autonomía universitaria está en peligro.

El *Council for the Defence of British Universities* considera que la Universidad tiene tres misiones: La Enseñanza, la Investigación y el Pensamiento Crítico (*Reflective Enquiry*). Este último ha sido despreciado y olvidado y urge recuperarlo, porque es, precisamente, la principal señal de identidad universitaria.

La relación entre las tres misiones es muy estrecha, el pensamiento crítico no sólo permite pensar y actuar de forma abierta en la sociedad, sino que también en las labores específicas del profesor universitario, en la investigación y en la enseñanza. La investigación actual apoya los resultados inmediatos comerciales, a corto plazo, pero la historia demuestra que los grandes logros científicos y tecnológicos, los que de verdad tienen consecuencia en la Humanidad, se producen bajo una visión de la ciencia más abierta y a largo plazo. Así, por ejemplo, los inventores del láser, en los años 60, usaron ideas de Albert Einstein desarrolladas 40 años antes, y no pudieron prever que su invento se utilizaría en la cirugía ocular o en los DVDs en décadas posteriores.

El ejemplo de lo que ocurre en Gran Bretaña debe hacernos reflexionar sobre la situación actual de las Universidades españolas. Se nos presenta como una tarea trascendental, recuperar la libertad de pensamiento, la conciencia crítica, y la reflexión sobre los valores morales, como bienes propios de nuestras universidades. Para que estos principios puedan desarrollarse deben existir unos requisitos a los que no podemos renunciar. Requisitos que fundan la propia razón de ser universitario, como son, la autonomía en el gobierno, la independencia para marcar la dirección de la enseñanza y la investigación, las decisiones colegiadas, y la democracia completa y real en todos los niveles.

Los gobiernos dictan lo que se tiene que hacer por encima de los órganos de gobierno y representación universitarios. Dictan la enseñanza, la investigación, obvian el valor del pensamiento crítico, y colonizan el gobierno universitario, de manera que los rectorados se convierten en reproducciones y vasallos suyos. A la vez, el mismo esquema poco democrático, de vasallaje, tiende a reproducirse en los distintos niveles de la organización universitaria, Consejos de Gobierno, Departamentos y Centros.

Por tanto, la tendencia imperante es a que los gobiernos universitarios reproduzcan los esquemas de los gobiernos políticos de turno. No es de extrañar, por tanto, que en estos momentos de auge del austericidio, del secuestro de la democracia, del gobierno por imposición de los decretos-leyes, se actúe de la misma forma desde algunos rectorados. Los Consejos de Gobierno se convierten en **la corte del rector**, acompañados por el silencio de algunos centros y departamentos que sienten la amenaza de perder, no se sabe qué, si no son leales-obedientes.

Esas capacidades que se obtenían siendo universitario, en las clases, en los pasillos, en las bibliotecas, hoy se ignoran, sino se banalizan. Capacidades que constituyen el **Pensamiento Crítico**, nuestro mayor valor y el signo de distinción al que nunca debemos renunciar los que trabajamos y nos sentimos universitarios.



1.6. HACIA UN MODELO DE FORTALECIMIENTO DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA

El modelo universitario, no es algo aislado, se relaciona con el modelo social y económico, y, por tanto, con el modelo productivo. 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**.

Es necesario que la Universidad pública forme 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. Que recupere las esencias que nunca debió perder, como el fomento del **pensamiento crítico** en la formación de sus estudiantes, en la investigación y en su propia gestión. La crítica en su sentido dialéctico debe formar parte del hacer diario del universitario. Recuperar la primera de las misiones universitarias para Ortega, la creación y transmisión de cultura.

1.7. EL MODELO DE UGT



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

1. Estabilidad Normativa y Lealtad Institucional

A lo largo de los últimos años las leyes educativas han sido elementos de confrontación, lo que demuestra la fragilidad de uno de los pilares básicos del Estado de Bienestar. Este hecho ha producido desconcierto y desasosiego en toda la comunidad educativa. Por ello, reclamamos a los partidos políticos que se esfuercen por lograr el consenso que dé estabilidad al sistema educativo.

2. La Educación Como Servicio Público

La educación ha de ser concebida como un servicio público. En el que sus metas y objetivos sean el ciudadano y no la rentabilidad del sistema.

3. Espacio Europeo de Educación Superior

El futuro del sistema universitario español solamente puede concebirse en el marco del nuevo Espacio Europeo de Educación Superior, entre cuyos objetivos prioritarios destaca el constituirse como referente de calidad en el ámbito mundial en lo relativo tanto a la docencia como a la investigación. Indudablemente, este objetivo sólo podrá alcanzarse aumentando la inversión en las universidades públicas, no quedándose en los raquitismos actuales.



4. Universidad Democrática. Diálogo Social

Las reformas universitarias sólo prosperarán con la participación de todos los trabajadores y trabajadoras de la universidad. El proceso deberá ser negociado con quien tiene legitimidad para ello y en el ámbito adecuado, es decir, con los representantes de los trabajadores y en el marco de una Mesa Sectorial de Universidad.

1.8 EL PAPEL DE UN SINDICATO EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA

Traemos a este análisis las conclusiones de las Jornadas: La Universidad que Queremos: El Papel de los Sindicatos”, celebradas el 17 y 18 de mayo de 2018, organizadas por **UGT** UGR.



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.

Las organizaciones sindicales definen su presencia en la Universidad a través de las elecciones sindicales que le dan su cuota de participación en los Órganos de Representación: Comités de Empresa y Juntas de Personal del PDI y del PAS. Por otra parte, y como el EBEP establece, la participación en la negociación colectiva se hará a través de las Mesas de Negociación de la Universidad, compuestas según los citados resultados electorales por la parte social y por la administración universitaria.

En la Universidad el papel de una organización sindical es imprescindible, siempre que asuman su verdadero papel, que no es otro que **estar al lado de los trabajadores en todo momento**. Lamentablemente, en muchos casos los sindicatos se han contagiado



de la tendencia política general, y se han convertido en unas estructuras secundarias de poder, que tenían otros objetivos menos dignos y que tenían que ver con favorecer a sus cercanos, y agrandar al poder del equipo de gobierno rectoral. Unas estructuras cerradas y en algunos casos cuasi-mafiosas, muy alejadas de la grandeza moral con la que se originaron las organizaciones sindicales.

En el proceso actual de Reforma de la Universidad española debe existir un amplio proceso de deliberación, como ocurre en las universidades europeas. En este proceso de deliberación entran en juego los sindicatos junto a otras organizaciones de la Sociedad Civil, incluidas en el mercado del trabajo, la empresa, organizaciones culturales, etcétera. La participación de las organizaciones sindicales en el proceso de deliberación institucional es un derecho adquirido en el Estatuto Básico del Empleado Público.



Las Funciones de una Organización Sindical en la Universidad, para UGT, hoy, deben ser:

- Control del Poder y sus abusos
- Defensa de un Modelo Público y Democrático de Universidad
- Negociación Colectiva en los Órganos de Representación y en las Mesas de Negociación 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
- Formación
- Defensa de Personas: Acoso, Reclamaciones

En particular se debe ejercer

El Control del Poder. La Universidad debe ser el lugar del pensamiento crítico y sus estructuras deben responder a esa necesidad de someterse permanentemente a la crítica. Por desgracia, el poder universitario también se ha contagiado de los vicios



autoritarios en el que han caído los partidos políticos, y reproducen comportamientos poco democráticos, no existen contrapoderes reales, la democracia se disuelve por el control que ejerce el rector en la elección de los miembros que deberían componer los Órganos Colegiados que ejercieran ese contrapoder, como el **Claustro** y el **Consejo de Gobierno**, que se convierte más bien en las Cortes del Soberano. Otros recursos de deberían ejercer el contrapoder como el **Defensor Universitario**, al verse sometido a un proceso de elección que también controla el rector, nunca cuestionarán realmente la acción del gobierno.

En ese contexto de ausencia de crítica, de contrapoderes, los sindicatos debemos jugar esa función, y la haremos cuando sea necesario desde **UGT** de la UGR.

La Información. En unos tiempos en los que la información es clave, informar a los trabajadores universitarios de sus derechos, ofreciéndola a la vez un análisis de lo que ocurre, es esencial. Esa información debe llegar por todos los medios disponibles, en particular por los nuevos medios que están al alcance de los ciudadanos, como la Tecnología del Información, el uso de Internet, de las Redes Sociales, de la Telefonía Móvil es una necesidad en la que debe colocarse en vanguardia las organizaciones sindicales.

La Defensa de Derechos. Los derechos del PDI y del PAS pueden ser vulnerados de forma más frecuente de lo que se piensa, por la existencia de un poder, sin control como el del gobierno universitario. Ofrecerle al trabajador protección mediante sus delegados sindicales, y asesoramiento y defensa a través de los servicios jurídicos de los sindicatos es otra necesidad.

La Protección del Más Débil. La defensa de derechos es para todos, pero tiene una prioridad para un sindicato, es la de la defensa de los más débiles, aunque sean menos y puedan ofrecer menos expectativas de votos, ellos son los que más nos necesitan.

El Apoyo Personal. Los delegados sindicales, como representantes de los trabajadores debemos ejercer nuestras funciones estando al lado del trabajador cuando es amenazado por el ejercicio del poder, haciendo frente a ese abuso debido al uso de medidas arbitrarias y a situaciones de acoso laboral.

La Negociación Colectiva. La defensa de los Derechos de los Trabajadores deberá hacerse exigiendo el cumplimiento de la Ley, mediante la Negociación Colectiva en los Órganos de Representación: Comités de Empresa, Junta de Personal y la Mesa de Negociación. Las RPTs, las Ofertas de Empleo Público, los Planes de Organización Docente, los Cambios en las Condiciones de Trabajo, los Complementos Salariales, son algunos de los temas que obligatoriamente debemos exigir su negociación al rector y a su equipo.

La Formación. Sobre lo que ha ocurrido últimamente con las jerarquías de los sindicatos y la formación de los trabajadores, tenemos que ser autocríticos hasta el final; pero ello no significa que debemos renunciar a ejercer esa función. Los representantes de los trabajadores sabemos por nuestra cercanía, cuales son las necesidades formativas del PDI y del PAS, y debemos ejercerlas.

Las Movilizaciones, cuando existan atentados presentes o potenciales a los derechos de los trabajadores, sea cual sea el poder de procedencia, ante la existencia de un conflicto general, los sindicatos debemos utilizar la vía de las movilizaciones, concentraciones, marchas, encierros y la huelga si fuera necesario.

La Acción ante los Juzgados. Cuando no existe el diálogo social, cuando se secuestra la negociación colectiva, o se la convierte en una pantomima; y se imponen medidas unilaterales de recortes de derechos a los trabajadores universitarios, no



1.9. EL CONTEXTO LEGISLATIVO UNIVERSITARIO

1.9.1 EL EBEP: ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

ÍNDICE	
Prámbulo	7
Artículos	8
Artículo Único. Aprobación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público	8
Disposiciones adicionales	8
Disposición adicional única. Remisiones normativas	8
Disposiciones derogatorias	8
Disposición derogatoria única. Derogación normativa	8
Disposiciones finales	8
Disposición final única. Entrada en vigor	8
TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO	9
TÍTULO I. Objeto y ámbito de aplicación	9
Artículo 1. Objeto	9
Artículo 2. Ámbito de aplicación	9
Artículo 3. Personal funcionario de las Entidades Locales	10
Artículo 4. Personal con legislación específica propia	10
Artículo 5. Personal de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos	10
Artículo 6. Leyes de Función Pública	10

La entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público, ley 7/2007, de 12 de abril, actualizado con el Texto Refundido (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre), ha introducido importantes novedades en el régimen jurídico de la prestación de servicios para las administraciones públicas.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11719-consolidado.pdf>

El potencial de regulación en desarrollo que la nueva ley posibilita se encuentra fuertemente relacionado con la **Negociación Colectiva**. Expresamente se hace referencia a la negociación colectiva de los funcionarios públicos y del personal laboral como vía para contribuir a concretar las condiciones de empleo de todo el personal al servicio de la Administración.

También es destacable el protagonismo que han tenido las **organizaciones sindicales** y el papel que reconoce el Estatuto en todo el proceso negociador como representantes legítimos de los trabajadores.

Otra importante aportación lo constituye la explicitación de las “Materias Objeto de Negociación”. El EBEP mejora el panorama. Lo que se trata de hacer es deslindar con mayor claridad, la negociación de la consulta o la negociación pre-legislativa. (art. 38 EBEP). Además, contiene un listado de materias negociables más depurado (art. 37.1).

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

1.9.2. LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA. 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 (ver http://feteugt.webs.ull.es/general/boletin_universidad_28.pdf), que 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 LOU alteraba, las fórmulas de gobierno tradicionales desde la LRU. Modificaba la forma de elección de Rector; la función del Claustro, como órgano de representación y control; la composición y atribuciones del Consejo de Gobierno, dando presencia al Consejo Social. Potenciaba las Universidades Privadas en general, y en particular, al equipararlas con las Públicas en el Consejo de Coordinación Universitaria. Creaba un sistema de Habilitación para la promoción y selección del Profesorado Universitario.

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.

ÍNDICE	
Preámbulo	8
TÍTULO PRELIMINAR. De las funciones y autonomía de las Universidades	10
Artículo 1. Funciones de la Universidad	10
Artículo 2. Autonomía universitaria	14
TÍTULO I. De la naturaleza, creación, reconocimiento y régimen jurídico de las Universidades	14
Artículo 3. Naturaleza	14
Artículo 4. Creación y reconocimiento	15
Artículo 5. Creación de Universidades privadas y centros universitarios privados	16
Artículo 6. Régimen jurídico	16
TÍTULO II. De la estructura de las Universidades	17
CAPÍTULO I. De las Universidades públicas	17
Artículo 7. Centros y sedes	17
Artículo 8. Facultades, escuelas y escuelas de doctorado	17
Artículo 9. Departamentos	17
Artículo 10. Institutos Universitarios de Investigación	18
Artículo 11. Centros de educación superior adscritos a universidades	18
CAPÍTULO II. De las Universidades privadas	18
Artículo 12. Estructura y centros	18
TÍTULO III. Del Gobierno y representación de las Universidades	19

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

Ya decíamos en su momento que la implantación del Plan Bolonia (Espacio Europeo de Educación Superior, EEES) en la Universidad de Granada no iba a poder hacerse bajo el sofisma de “coste cero”, tan cacareado por la Administración, ver: (http://www.ugr.es/~feteugt/txt/100420_la_cafetera_03.pdf).

El EEES supone una visión nueva de los métodos de enseñanza que implica una atención más personalizada al alumno, un estímulo a su autonomía personal en el proceso de enseñanza y el uso de las nuevas tecnologías; que tiene como consecuencias la organización en grupos de docencia más reducidos con una ratio menor profesor-alumno y una inversión clara en recursos humanos, medios e infraestructura.

Es importante destacar que con este sistema se deberá considerar una nueva fórmula para calcular la **dedicación del profesorado**. No se deberán tener en cuenta sólo las horas de docencia presencial y tutorías, ya que los profesores, tendrán que invertir un tiempo mayor en la preparación de sus asignaturas y en la atención personalizada a los estudiantes. En lugar de ello, se ha ido en el sentido contrario, enfatizando el valor de las clases magistrales presenciales y cargando de ellas a los profesores; el Decreto de abril de 2012, condenaba a los profesores a la presencialidad y a una mayor carga docente de 32 créditos.

La implantación del crédito europeo no sólo implica unas mayores necesidades docentes derivadas de la implantación de metodologías más activa e interactivas sino

que también significa un incremento de las necesidades de gestión y coordinación de la docencia.

Espacio Europeo de Educación Superior



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.

Consultar nuestra posición al comienzo de la implantación del Bolonia en el nº 3 y el 10 de nuestro boletín *La CaFETera*:

http://www.ugr.es/~feteugt/txt/100420_la_cafetera_03.pdf,
http://www.ugr.es/~feteugt/txt/110204_la_cafetera_10.pdf

Por otra parte, los profesores, a los que para su carrera y promoción profesional se les reconoce en mucha mayor medida (por no decir casi exclusivamente) la labor investigadora que la docente, el aumento considerable de la dedicación docente y de gestión que supondrán el nuevo modelo va a ir en detrimento de su dedicación a la investigación y, en consecuencia, verán mermada sus posibilidades en cuanto a su carrera profesional.

Todos ellos son aspectos que obligatoriamente al tener que ver con la dedicación del profesorado deberían haber sido desarrollados a través del Negociación Colectiva con las organizaciones sindicales, en lugar de ella se ha ido haciendo sobre la marcha, y con la improvisación y la unilateralidad a la que ya estamos acostumbrados. El Estatuto del PDI suponía una oportunidad, ahora escondida, de desarrollar el EEES de manera dialogada con los trabajadores universitarios.

El EEES También afecta al **PAS**, porque si atendemos a lo que dice la LOMLOU (LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades): *A quien corresponde “el apoyo, asistencia y asesoramiento a las autoridades académicas, el ejercicio de la gestión y administración, particularmente en las áreas de recursos humanos, organización administrativa, asuntos económicos, informática, archivos, bibliotecas, información, servicios generales, servicios científico-técnicos, así como el soporte a la investigación y la transferencia de tecnología y a cualesquiera otros procesos de gestión administrativa y de soporte que se determine necesario para la universidad en el cumplimiento de sus objetivos”.*

En la necesidad de que el PDI, ante las exigencias de la adaptación al EEES, pueda contar con un personal que, liberado de las cargas que supone al actividad docente reglada y la obligación de publicar, sea copartícipe de dichas tareas y libere al propio PDI de tareas que no tiene por que asumir y que a su vez complementa la actividad docente e investigadora.

Por otra parte, la cultura de la calidad y la burocratización de la investigación quizás aconsejen que el personal administrativo asuma las tareas propias de dicha gestión a fin de que el PDI se pueda dedicar plenamente a la docencia y a la investigación. Por todo ello, quizá habría que plantearse el redescubrimiento y/o la redefinición de la figura del PAS de las Universidades Públicas.

Sin embargo, la cultura de la calidad y la política de recortes del gobierno se ha encargado de dinamitar el “Plan Bolonia” y dejarlo en un mero título. La recuperación del Estatuto del PDI sería un paso en el sentido contrario, de recuperar las esencias del Plan Bolonia desde la perspectiva del profesorado universitario.

1.9.4. 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.

El Real Decreto Ley, por el que se establece un Nuevo Sistema de Acreditación para el profesorado universitario, es un intento de controlar el sistema de acceso del PDI y con ello a las Universidades estableciendo un sistema que bajo la denominación de "cualitativo" oculta intenciones de control general de las Universidades.

Los distintos Reales Decretos y las Leyes asociadas a los Recortes los trataremos con mayor detenimiento en el apartado siguiente de **"Los Recortes como Arma Política. La Estrategia de Liquidar Lo Público"**

1.9.5. Normativa Específica de la Universidad de Granada



La Universidad de Granada se regula de forma específica mediante sus Estatutos, su texto ha ido sufriendo modificaciones como consecuencia de la nueva legislación general, que ha ido surgiendo. 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.

<http://www.juntadeandalucia.es/boja/boletines/2011/147/d/updf/d9.pdf>

Existe una normativa propia, menor, como los Reglamentos y Resoluciones, que se han ido generando, de la que destacamos por su incidencia en los trabajadores, en particular para el PDI:

-Los Presupuestos para cada Ejercicio, el del 2019, una vez aprobado por el Consejo Social.

https://www.juntadeandalucia.es/eboja/2019/3/BOJA19-003-00137-21066-01_00148295.pdf

-El Plan Propio de Investigación por año

<https://investigacion.ugr.es/pages/planpropio/2019/documentos/ppit2019->

EL Plan de Ordenación Docente (POD) 2018-2019

https://secretariageneral.ugr.es/bougr/pages/bougr128/_doc/acq1282/%21

1.10. LEGISLANDO PARA LOS RECORTES

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 RDL y Leyes que más han afectado a las Universidades, han sido publicadas en oleadas y todas conducen al mismo camino: la asfixia de las Universidades, la sobrecarga de trabajo, la reducción de los salarios, y el bloqueo de su promoción.

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
- *LEYES PRESUPUESTOS 2013-2014-2015. LA TASA REPOSICIÓN,
- *LEYES PRESUPUESTOS DE ANDALUCÍA 5% JUNTA ANDALUCÍA

Una primera consecuencia de esta política ha sido la acción unilateral y autoritaria del gobierno; tratando de sortear el diálogo social, en particular la **negociación colectiva** con los sindicatos, y la acción del Parlamento imponiendo sus mayorías absolutas o utilizando el "truco" del Real Decreto Ley.

1.11. EL SECUESTRO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Un paso importante de su estrategia consistió en legislar por decreto, por imposición, para ello utilizaron su arma secreta: "El Real Decreto-Ley". Se trataba de aplicar rápidamente sus medidas sin control del Parlamento y sin control de las organizaciones sociales, como los sindicatos, de esta forma.

Durante estos años, utilizando recursos legislativos y de gobierno sin control externo, han liquidado también la Negociación Colectiva, un factor esencial para el control de los excesos de poder en una sociedad democrática. El Diálogo Social del que forma parte la Negociación Colectiva, constituye un instrumento fundamental de una sociedad democrática, que impide el autoritarismo.

La Negociación Colectiva debe realizarse en las distintas Mesas de Negociación que se han ido formando en los últimos años, la Mesa de Universidades Estatal y la Mesa de las Universidades de Andalucía. En la Universidad de Granada tras 15 años de espera y por la presión de **UGT** se aprobó la Mesa de Negociación propia, en el año 2017. Los Órganos de Representación salidos de las próximas elecciones sindicales, Comités de Empresas y Juntas de Personal del PAS y del PDI, también tendrán su función negociadora.



1.12. LA REFORMA LABORAL

injusta
CON LOS TRABAJADORES

ineficaz **inútil**
PARA LA ECONOMÍA PARA EL EMPLEO

La Ley de la Reforma Laboral fue aprobada el 28 de junio de 2012 por el Congreso de los Diputados y entró en vigor el 8 de julio tras ser publicada un día antes en el Boletín Oficial del Estado (BOE).

Con anterioridad, el Gobierno aprobó un Real Decreto en febrero, pero fue modificado posteriormente tanto en el Senado como en el Congreso, un proceso de debate en el que se introdujeron hasta 85 enmiendas.

Contenidos Esenciales

1- Rebaja del Coste del Despido

La norma rebajó la indemnización por despido improcedente en el caso de los contratos indefinidos hasta 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades (en lugar de 45 días como y 42 mensualidades como hasta ahora).

Además, se especificaron las causas del despido procedente con una indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de un año de salario. En este caso, fue novedosa la introducción de las causas económicas para justificar un despido objetivo. Así cuando una empresa tiene pérdidas actuales o previstas o ve disminuir de forma persistente sus ingresos puede acogerse a esta modalidad de despido. Estos cambios supusieron un importante abaratamiento del coste del despido en España.

El Ejecutivo explicó que esta modificación buscaba, entre otras cosas, luchar contra la brecha tan amplia que hay entre los contratos indefinidos (con una protección elevada en el despido que genera reticencias entre los contratantes) y los temporales (sin apenas protección).

Esta ley volvió a habilitar la posibilidad de encadenar contratos temporales durante dos años. Nada favorable a la contratación indefinida.

2- ERES

La reforma incluía otra novedad relevante en la regulación de los ERES. Concretamente, permitía que los despidos colectivos se desarrollaran sin la necesidad de la autorización laboral.



Este cambio junto a la especificación de las causas económicas en el despido objetivo podrían estar detrás del aumento de los ERES, a partir de la puesta en marcha de la Reforma Laboral.

3- Contrato para Emprendedores

El Ejecutivo de Mariano Rajoy creó un nuevo contrato para tratar de fomentar la contratación por parte de emprendedores y las Pymes (menos de 50 trabajadores) con una serie de bonificaciones y deducciones fiscales. Estos beneficios se mantendrán mientras la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.

Pero esta norma implica también obligaciones para el contratante como, por ejemplo, que debe mantener al trabajador al menos tres años en su empresa. Este puede ser uno de los motivos de que este contrato no haya tenido una gran aceptación.

4- Los Convenios Colectivos

La reforma limitó la ultra-actividad de los convenios a un año. Es decir, una vez que vence el plazo de vigencia el convenio sólo se puede seguir aplicando durante un año. Si antes de ese plazo no hay acuerdo para renovarlo, los trabajadores pueden perder los beneficios del convenio de empresa y deben regirse por el sectorial (si no existe por el Estatuto de los Trabajadores).

Un año después de aprobarse esta medida, 1.340 convenios y 1.902.929 trabajadores se encuentran en esta tesitura y pueden perder los derechos adquiridos durante años de negociación colectiva. De momento, no ha habido un acuerdo global para solucionar esta situación.

5- Descuelgue del Convenio y Moderación Salarial

Otra de las novedades que ha ofrecido la reforma es la posibilidad de las empresas de descolgarse del convenio, facilitando así la modificación de las condiciones salariales. Además, el descuelgue también permite cambios en la jornada laboral, horarios, funciones, etc.

El Fondo Monetario Internacional ha defendido, desde el comienzo, que esta ley no era suficiente y se debía ir más allá. Es una forma de justificar la misma ley ante el ciudadano.

3E

LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 162, de 7 de julio de 2012
Referencia: BOE-A-2012-9110

ÍNDICE

Prácticas	5
CAPÍTULO I. Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores	12
Artículo 1. Intermediación laboral	12
Artículo 2. Formación profesional	14
Artículo 3. Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje	17
CAPÍTULO II. Fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo	18
Artículo 4. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores	18
Artículo 5. Contrato a tiempo parcial	18
Artículo 6. Trabajo a distancia	18
Artículo 7. Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos	19
CAPÍTULO III. Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo	19
Artículo 8. Clasificación profesional	19
Artículo 9. Tiempo de trabajo	20
Artículo 10. Movilidad funcional	20
Artículo 11. Movilidad geográfica	21
Artículo 12. Modificación sustancial de condiciones de trabajo	23
Artículo 13. Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o de fuerza mayor	25

Página 1



POSICIÓN DE UGT TRAS EL FRACASO DE LA REFORMA LABORAL

DOS AÑOS NEFASTOS DE REFORMA LABORAL: MÁS DE UN MILLÓN DE OCUPADOS MENOS Y CASI UN 12% MÁS DE DESEMPLEO EN NUESTRO PAÍS

UGT presenta el informe "Dos años de reforma laboral: evolución del empleo, la contratación, los despidos y la negociación colectiva"



El Secretario de Acción Sindical de UGT, Toni Ferrer, ha señalado que, "tras dos años de reforma laboral, podemos decir con perspectiva que no ha conseguido los objetivos que perseguía, ya que ha aumentado el desempleo, ha empeorado la calidad del que queda, ha aumentado la precariedad y la temporalidad y ha debilitado la negociación colectiva".

En este sentido, ha manifestado que los objetivos de esta reforma eran "reducir la destrucción de empleo y contribuir a la creación del mismo, mejorar la segmentación y calidad del mercado laboral, potenciar la flexibilidad interna de las empresas para ganar competitividad y contribuir a la recuperación de la economía, pero se ha demostrado que el objetivo real que perseguía era la devaluación salarial y el aumento de los despidos y la pobreza".

Toni Ferrer ha realizado estas declaraciones en la presentación del informe "Dos años de reforma laboral: evolución del empleo, la contratación, los despidos y la negociación colectiva", donde se recogen algunos datos como la reducción del número de ocupados en más de un millón de personas entre el último trimestre de 2011 y el último de 2013 y 622.700 desempleados más, un aumento del 11,8%.

En este periodo "ha aumentado la precariedad en el empleo, con un incremento del tiempo parcial en 280.000 puestos de trabajo y 5 de cada 10 empleos indefinidos perdidos. La tasa de paro ha pasado del 21,0% al 26,4%, el número de parados de larga duración ha aumentado un 5,1%, y el subempleo se ha incrementado

2014

Dos años de reforma laboral: evolución del empleo, la contratación, los despidos y la negociación colectiva



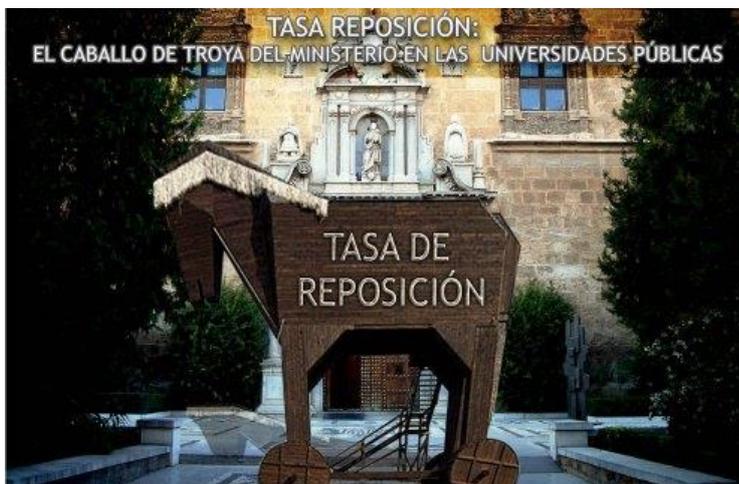
Tras dos años de vigencia de la Reforma Laboral del Gobierno, *Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes Para la Reforma del Mercado Laboral*. UGT presentó el informe titulado: "[Dos años de reforma laboral: evolución del empleo, la contratación, los despidos y la negociación colectiva](#)". En él quedan claros las deficiencias y perjuicios para los trabajadores que ha tenido esta Ley, que ha afectado directamente a los trabajadores universitarios.

Tras más de seis años de Reforma Laboral, podemos decir con perspectiva, que no ha conseguido los objetivos que perseguía, ya que ha aumentado la temporalidad y la precariedad del empleo, ha empeorado su calidad, aumentado la indefensión del trabajador y ha debilitado la Negociación Colectiva".



1.13. LEYES DE PRESUPUESTOS GENERALES. LA TASA DE REPOSICIÓN

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



Como consecuencia de la aplicación drástica del Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de *Medidas Urgentes en Materia Presupuestaria, Tributaria y Financiera para la Corrección del Déficit Público*, no se podían 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, p. e. de

Titular a Catedrático, ya que en este colectivo todo está sometido a concurso público debido a la Ley de Universidades (LOMLU), incluida la promoción interna;



precisamente éste es un punto clave del problema, **el PDI es el único colectivo de la administración carente de una promoción interna.**

Se pretendía con la limitación de la Tasa de Reposición, no sólo la limitación de las plantillas universitarias en el PAS y en el PDI, sino la imposibilidad de cualquier promoción, cegando el horizonte del profesorado universitario, y lo que es más grave afectaba a la estabilización ya que el paso de un contrato temporal a uno permanente (p. e. de Ayudante Doctor a Contratado Doctor o Titular) también se debe convocar mediante concursos y ello lo impedía el Decreto de 2011 y la Tasa de Reposición de las Leyes de Presupuestos para los años 2013, 2014 y 2015.

En los dos primeros años (2013 y 2014) la tasa fue del 10% para el profesorado y de un 0% para el PAS. Cifras que fueron insuficientes a todas luces para la actualización de las plantillas y la promoción de los trabajadores universitarios; y que ha castigado durante años a las Universidades y sus empleados. Sus efectos aún lo sufrimos.

La Tasa de Reposición, no era algo nuevo traído por los gobiernos desde el año 2011, ha existido siempre, al menos desde 1995, asociada a las distintas Leyes de Presupuestos. Lo que ha ocurrido es que los gobiernos anteriores, fueron muy flexibles en su aplicación, respetando la Autonomía Universitaria y sus posibilidades presupuestarias. Lo nuevo fue la virulencia con la que el anterior gobierno se dedicó a restringirla, impugnando cualquier desviación de sus límites.

1.14. LA TASA DE REPOSICIÓN INCREMENTADA: I y II ACUERDO PARA LA MEJORA DEL EMPLEO PÚBLICO



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

En el I y II Acuerdo por el Fomento del Empleo Público, firmados los años 2017 y 2018 entre el gobierno del PP, en su fase final, y las organizaciones sindicales mayoritarias, entre ellas **UGT**, entre otros logros, se consiguió incrementar la Tasa de Reposición al 100%.

1.15. CONSECUENCIAS EN LA IMPUGNACIÓN DE LAS PLAZAS

La aplicación leonina del Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, y las Leyes de Presupuestos para los años 2013 y 2014 hicieron que las impugnaciones, promovidas por el Ministerio de Hacienda, de las Titularidades y las Cátedras en los juzgados fuera la nota predominante.

La **Junta de Andalucía** quiso paliar, en parte, esos efectos publicando un **protocolo** en el que se contempla la posibilidad de una **Tasa de Reposición Dinámica** que no afectara a las cátedras, ya que se considerarían como un mero cambio de situación del funcionario que no creaba empleo nuevo. También estas plazas fueron impugnadas.



Titularidades y Cátedras de la UGR Impugnadas por el Ministerio de Hacienda

La cruzada emprendida por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas impugnando cualquier convocatoria de plazas que realicen las Universidades. En particular, se encuentran directamente agredidos los compañeros cuyas titularidades y cátedras han sido recurridas.

Fueron 58 profesoras y profesores de la Universidad de Granada, los afectados por el recurso interpuesto por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en vía judicial de las plazas convocadas por la Universidad de Granada en virtud de Resolución de 3 de mayo de 2012 (BOE de 21 de mayo de 2012).



Recordamos que el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas ha impugnado las plazas para los cuerpos universitarios docentes convocadas en la segunda mitad del año 2012, tanto por la Universidad de Granada, como por otras Universidades españolas. Pero, no las convocadas durante la primera mitad del año 2012, pese a tratarse de convocatorias sustancialmente iguales y sometidas al mismo marco legal.

Son todos profesores que han dedicado su vida al desempeño de labores docentes y de investigación en la Universidad Pública. Todos superaron el requisito de la acreditación por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). Muchos de ellos han obtenido diversos reconocimientos oficiales, en atención a sus méritos, tales como la concesión de los Programas Ramón y Cajal, Juan de la Cierva o del Programa de Incentivación de la incorporación e Intensificación de la Actividad Investigadora (Programa I3, del Ministerio de Economía y Competitividad).

Además, se invirtió en su formación y preparación una gran inversión de recursos públicos (becas de investigación, subvención de estancias y proyectos de investigación, etc.) que ahora nadie parece tomar en consideración, en lugar de rentabilizar el capital económico y humano que representan.

La Universidad de Granada convocó las plazas de cátedra y titularidad para las que habían sido acreditados, como única forma de promoción del profesorado universitario existente y en cumplimiento de la normativa vigente. Estas convocatorias permitían a la Universidad de Granada apostar por un modelo de profesorado de calidad, lo que de forma directa supone una inversión para el futuro y redundante en un claro beneficio para el alumnado y para toda la sociedad española. Además, todos confiaban en la legitimidad de las plazas a las que concurrían, dado que con anterioridad se habían convocado y celebrado concursos idénticos en toda España, bajo el mismo marco legal, sin impugnación alguna.

Sin embargo, sus legítimas expectativas se vieron frustradas por la impugnación judicial de sus plazas, a raíz de la cual han padecido una situación de inseguridad en su estabilidad profesional, con un coste económico y personal de difícil o imposible reparación. En definitiva, se han convertido en víctimas de una situación económica y normativa que no han provocado y que, sin embargo, no ha menoscabado el cumplimiento de sus obligaciones.

Por todo ello, y teniendo en consideración que objetivamente sus plazas no afectan a la estabilidad económica de la Universidad convocante, la salida lógica al conflicto, era



la retirada por el Ministerio de los recursos contencioso-administrativos interpuestos por la abogacía del Estado.

UGT UGR ha apoyado, desde el principio, al colectivo porque considera justas sus reclamaciones y no son culpables del pulso entre el Ministerio y las Universidades Públicas, y les ha prestado toda su ayuda en todas sus reclamaciones.

El Problema en la Mesa Sectorial Estatal de Universidades

UGT de la UGR se comprometió con el colectivo de profesores impugnados a llevar su problema al Ministerio a través de la Mesa de Negociación Sectorial de Universidades. En primer lugar, consiguió que se reuniera por primera vez tras tres años suspendida unilateralmente por el Ministerio. Desde la primera reunión, se planteó el problema de los profesores con plazas impugnadas ofreciendo como solución un Acuerdo de la Mesa.

UGT con la Intervención de la Rectora de la UGR

Desde que llegó Pilar Aranda al gobierno de la Universidad de Granada **UGT** trabajó de forma muy cercana con ella, para buscar una solución a la dramática situación de los Profesores con plazas Impugnadas. Ese trabajo ha encontrado una solución, dentro de las escasas posibilidades que las sentencias y el gobierno dejaban. Seguiremos trabajando por reparar de forma completa este ignominioso daño hecho a los profesores universitarios y a las Universidades como institución.

1.16. LOS RECORTES ANDALUCES, EL 5%



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.*

<http://www.juntadeandalucia.es/boja/2012/254/1>

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.



Cuando esperábamos una respuesta contraria a la política del gobierno del PP por parte de nuestro gobierno en Andalucía, que nos defendiera de sus ataques, éste ha optado por utilizar las mismas medidas contra los empleados públicos, volviendo a cargar sobre sus espaldas las consecuencias de la crisis. Se han convertido de esta forma en sus cómplices. Además, cuando no existían medidas similares en ninguna otra Comunidad Autónoma del Estado Español.

Es por todo ello, que exigíamos al gobierno andaluz que retirara la Ley 3/2012 y apoyara a los empleados públicos de Andalucía, en concreto a los universitarios. No sólo no lo hizo, sino que repitió la jugada en su Ley de Presupuesto para el año siguiente, 2014.

La Posición de **UGT** UGR con el Recorte del 5% de la Junta de Andalucía

Desde que comenzaron a anunciar los recortes propios de la Junta de Andalucía, **UGT** UGR comenzó sus denuncias y sus movilizaciones.

Cuando tuvimos ocasión lo llevamos a la Mesa de Negociación de Universidades de Andalucía y lo defendimos en cada reunión de ésta, tanto de la Mesa General como de las Mesas Sectoriales del PDI y del PAS.

1.17. ETAPA DE MOVILIZACIONES DE **UGT** UGR

Contra los atentados a lo Público, los Recortes y el Austericidio, **UGT** UGR reaccionó desde el principio. Denunciándolo en todos los medios y movilizándose, a través de manifestaciones y concentraciones semanales.

Ante la sede de la Junta de Andalucía y Subdelegación del Gobierno Central en Granada se fueron celebrando Concentraciones. También ante las puertas de las Facultades.



La Facultad de Educación fue la primera en la que se materializó el primer Paro. La concentración tuvo lugar, el día 30 de enero de 2012. Durante las concentraciones se



procedía a la lectura de un manifiesto. En la Facultad de Derecho, el día 13 de febrero, se desarrolló la segunda concentración de 30 minutos convocada por **UGT** de la UGR.

El día 27 de febrero de 2012, tuvo lugar un acto de protesta ante la puerta de la Facultad de Ciencias, con una presencia amplia de universitarios. El miércoles día 13 de marzo, tuvo lugar la concentración convocada por **UGT** de la UGR, ante la Facultad de Filosofía y Letras.



Como ya ocurriera en la concentración del Hospital Real del día 17 de abril, durante la protesta del miércoles día 8 de mayo, en el Campus de Fuentenueva, los trabajadores universitarios estuvimos presionados por un injustificado despliegue policial antidisturbios.

Se cumplieron **15 Jornadas de Paro Universitario**, desde enero en el formato de paro Semanal. El miércoles día 22 de mayo, convocados por **UGT** UGR, Profesores y Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Granada mostramos, durante treinta minutos, nuestra protesta con una concentración en el Campus de Cartuja ante la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, que cerraba esas movilizaciones.

1.18. EL CAMBIO DE CICLO 2015-2019. NUEVOS RECTORES Y DEBILIDAD DE LOS GOBIERNOS

Los movimientos amplios de contestación, de protesta social, que dieron lugar al “Movimiento 15-M”. Las denuncias y movilizaciones sindicales, en las que **UGT**, y en particular en **UGT** UGR, fuimos la vanguardia, provocaron la pérdida de la mayoría absoluta del gobierno del PP y la mayor sensibilización de los otros gobiernos.



La renovación que se produjo al frente de los Rectorados de la Universidad de Andalucía, particularmente con la Rectora Pilara Aranda en la Universidad de Granada; unidos a los cambios del Gobierno Andaluz en el área de Universidades, con la aparición del nuevo Secretario General Manuel Torralbo y el Consejero Antonio Ramírez de Arellano; constituyeron un factor esencial para el cambio político, para el cambio de ciclo, que comenzaba a romper el círculo del austericidio y del ataque a las Universidades.

Las denuncias y propuestas defendidas en todas sus movilizaciones y comunicados por **UGT** UGR, como la Recuperación de las Mesas de Negociación, los Quinquenios y Sexenios para el PDI laboral, los 24 créditos máximos de carga lectiva, el



Complemento Autonómico, la superación de la Tasa de Reposición..., las incorporaron en los mensajes y programas de los nuevos recortes y en sus políticas de gobierno, y propiciaron la recuperación de la Negociación Colectiva y con ello de las Mesas de Negociación de Universidades.

La recuperación de la Mesa de Negociación de Universidades de Andalucía, puesta en escena el 16 de febrero de 2017, pero con un trabajo previo intenso y constante de **UGT UGR**.

La recuperación de la Mesa de Andalucía fue la vanguardia para recuperar el resto de Mesas de Negociación, la Estatal y la de la Universidad de Granada, formalizada el 19 de julio de 2017.

Los frutos de estas Mesas no pueden ser más claros, confirmando lo que predecíamos desde **UGT UGR**. El Acuerdo Andaluz de Universidades, de 27 de febrero de 2018, fue de nuevo el paradigma para todos los foros de negociación colectiva.

Se recuperaron lo que defendíamos desde **UGT**: Los 24 créditos máximo de carga lectiva, los Quinquenios s Sexenios para el PDI laboral, el Complemento Autonómico, la estabilización del PDI temporal...

La Mesa de Granada ha dado también sus frutos: Las nuevas OPES, para superar las bolsas de acreditados sin plazas, los nuevos Baremos, los nuevos PODs, que incluyen a los 24 créditos máximos, el Docentia....

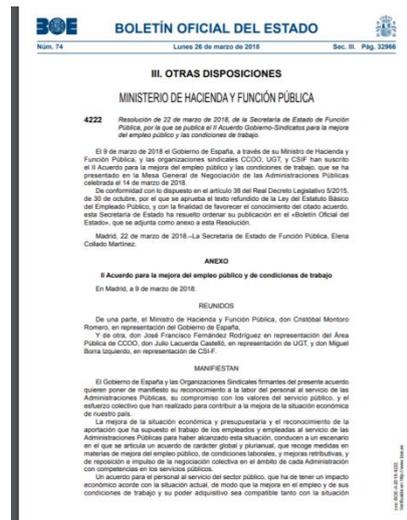
Así como la Mesa Estatal: Estatuto del PDI; la revisión de los criterios de las Acreditaciones de la ANECA, una nueva Ley Universitaria....

UGT EN LA RECUPERACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, DE LOS DERECHOS Y DEL PODER ADQUISITIVO

I Y II ACUERDO GOBIERNO-SINDICATOS POR LA MEJORA DEL EMPLEO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

La etapa de movilizaciones, de protestas y de denuncias, se han acompañado siempre de nuestro ofrecimiento de diálogo, 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.

1.19. CONTRIBUCIÓN DE UGT UGR A LA RECUPERACIÓN DE DERECHOS Y DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

UGT UGR ha promovido y acompañado desde dentro de nuestra organización tanto las movilizaciones como la creación de las condiciones para la negociación colectiva, tanto a nivel estatal como de Andalucía.

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.

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

CUMPLIENDO COMPROMISOS. RECUPERANDO DERECHOS

-Hemos recuperado la **Negociación Colectiva** como requisito previo para conseguir la Recuperación de Derechos y mejoras de Profesores e Investigadores universitarios, a través de las Mesas de Negociación congeladas durante años

-Hemos conseguido que funcionen de nuevo, las **Mesas de Negociación de Universidades** de Andalucía, la de la UGR y la de España

-En la de Andalucía hemos firmado **el Acuerdo de 27 de febrero de 2018** que supone:

*La eliminación de la sobrecarga de los 32 créditos, recuperación de los **24 créditos** de dedicación del PDI

*La Consecución de los Quinquenios y Sexenios para el PDI laboral

*El Complemento Autonómico

*La Estabilización del personal temporal producto de los recortes

-Hemos contribuido a **aumentar la Tasa de Reposición**, convocando las plazas y eliminando las bolsas de acreditados sin plazas

-Hemos negociado un **nuevo Baremo** más objetivo e independiente

-Hemos iniciado la recuperación del **Estatuto del PDI**



El papel fundamental de los sindicatos radica en su participación como parte, junto a la patronal, en la Negociación Colectiva. El EBEP garantiza ese derecho. En la Universidad aún queda camino por recorrer para que exista conciencia del alcance de la negociación colectiva 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 Estatal, Andaluza y 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 y en la de Andalucía, tras cinco años paralizada.

1.20. LA RECUPERACIÓN DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN DE UNIVERSIDADES DE ANDALUCÍA



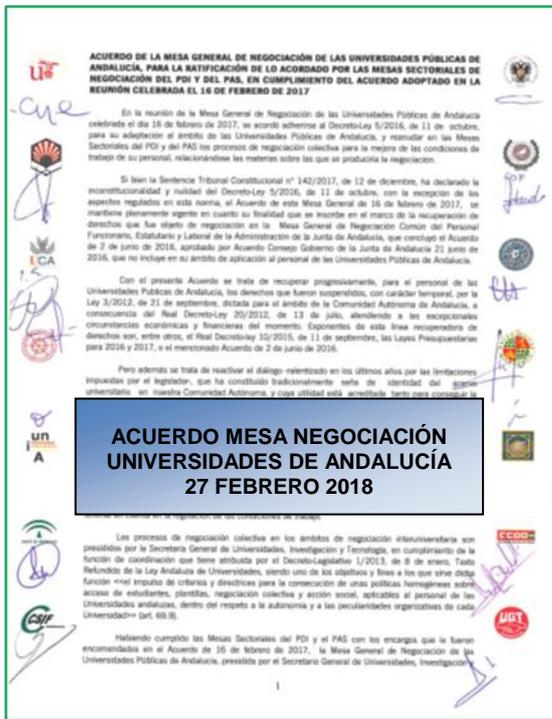
Por iniciativa de **UGT** UGR, también en el caso Andaluz, se consiguió la convocatoria de la Mesa de Negociación de la Universidades de Andalucía (paralizada desde 2012) el 16 de febrero de 2017.

A continuación comenzaron las reuniones de la Mesa Sectorial del PDI y la del PAS con un calendario de trabajo frecuente, con reuniones ordinarias y extraordinarias, en la que participamos activamente los representantes de **UGT** UGR.

Los temas propuestos por **UGT** desde el comienzo de su solicitud en el año 2014 son los que han servido para el trabajo de las Mesas, y han llevado al importante Acuerdo de 27 de febrero de 2018.



1.21. EL ACUERDO DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN DE UNIVERSIDADES DE ANDALUCÍA



El día 27 de febrero de 2018, en la Universidad Internacional de Andalucía, en Sevilla, se alcanzó, un Acuerdo, entre los sindicatos mayoritarios (entre ellos **UGT**), los Rectores de todas las Universidades andaluzas y la Junta de Andalucía,. Este Acuerdo supone importantes mejoras para el PDI y el PAS.

El Acuerdo se ha logrado pasado más de un año desde la primera reunión de la Mesa General de Universidades, el día 16 de febrero de 2017, en Málaga; tras meses de reuniones y constante labor, en Grupos de Trabajo y Mesas Sectoriales.

Esta Mesa de Negociación, fue promovida por **UGT**, tras más de cuatro años paralizada, cuando nadie creía, ni se acordaba de ella. Lo primero, y más importante que ha demostrado, tras este Acuerdo, es que la Negociación Colectiva, el Diálogo Social, con las organizaciones sindicales, no es solo posible, sino, también, necesario; y

produce resultados, que benefician tanto a los trabajadores universitarios como a las Universidades como institución.

El Acuerdo alcanzado, recogía las reivindicaciones históricas de **UGT** para PDI, pero también para el PAS, de Andalucía; que tienen que ver con la Recuperación de Derechos para los trabajadores universitarios, perdidos tras la oscura etapa de Reforma Laboral y Austericidio, impuestos por el PP, y a veces acompañados por la Junta de Andalucía y los gobiernos universitarios. Aunque también se han conseguido derechos nuevos, como los Quinquenios y los Sexenios para el PDI Laboral, reivindicación histórica de **UGT**.

Por tanto, nuestras reivindicaciones históricas para el PDI se han visto reflejadas en el Acuerdo, como son:

- La recuperación de las 240 horas máximas de la carga lectiva.
- El reconocimiento de los Quinquenios y los Sexenios remunerados para el PDI laboral.
- La recuperación del Complemento Autonómico para el profesorado funcionario y laboral.
- La Promoción y Estabilización para los Profesores Asociados, Sustitutos Interinos y Contratados Doctores Interinos.

TEMAS TRANSVERSALES

Junto a estos Acuerdos específicos para el PDI, se consiguieron los del PAS, y otros que suponen recuperación de derechos comunes al PAS y al PDI. Así, el



Complemento de Incapacidad Temporal (IT) garantizará el 100% de las retribuciones, en todos los supuestos tal como se contempla en la Resolución de 10 de noviembre de 2016 de la Junta de Andalucía.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Para desarrollar los Acuerdos alcanzados se crea una Comisión de Seguimiento que comenzará sus trabajos de forma inmediata.

Los Acuerdos alcanzados se pueden consultar en el siguiente enlace:
<https://drive.google.com/drive/folders/1nw66afQ42l04sHP2ji8pO8JUzJqHBWG2>

ACUERDO MESA ANDALUCÍA 27 DE FEBRERO DE 2018

- *RECUPERACIÓN CARGA LECTIVA 240 HORAS MAX**
- *COMPLEMENTO AUTONÓMICO**
- *QUINQUENIOS Y SEXENIOS PDI LABORAL**
- *PROMOCIÓN Y ESTABILIZACIÓN PDI TEMPORAL**
- *CARRERA PROFESIONAL LAU**



1.22. LA SITUACIÓN ACTUAL DE INCERTIDUMBRE. UN NUEVO GOBIERNO ANDALUZ

El día 25 de enero de 2019, **FeSP-UGT** Andalucía, a través de nuestro Secretario General, Antonio Tirado, se dirigió al nuevo Consejero de Economía, Conocimiento, Empresa, y Universidades, Rogelio Velasco, como Presidente de la Mesa de Negociación de Universidades de Andalucía, para que convocara de manera urgente este foro de Diálogo Social y de Negociación Colectiva de las Organizaciones Sindicales mayoritarias, entre ellas **UGT**, los Rectores de las Universidades de Andalucía y el Gobierno Andaluz.

UGT CONSIGUE DEL NUEVO GOBIERNO ANDALUZ EL COMPROMISO DE LA CONVOCATORIA DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN DE UNIVERSIDADES DE ANDALUCÍA

El día 25 de enero de 2019, **FeSP-UGT** Andalucía, a través de nuestro Secretario General, Antonio Tirado, se dirigió al nuevo Consejero de Economía, Conocimiento, Empresa, y Universidades, Rogelio Velasco, como Presidente de la Mesa de Negociación de Universidades de Andalucía, para que convocara de manera urgente este foro de Diálogo Social y de Negociación Colectiva de las Organizaciones Sindicales mayoritarias, entre ellas **UGT**, los Rectores de las Universidades de Andalucía y el Gobierno Andaluz.

Esta solicitud de reanudación de la Mesa General de Negociación de Universidades de Andalucía se puede consultar en el siguiente enlace:
http://docs.wixstatic.com/ugd/30d2e6_4fb8240aa27046fb85ef37957979c31f.pdf

Tras la reanudación de los trabajos de la Mesa el día 16 de febrero de 2017, después de 5 años paralizada, gracias a la acción de **UGT**, hemos venido trabajando intensamente obteniendo importantes frutos para las universidades y sus trabajadores, Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal de Administración y Servicios (PAS), el más destacado, el Acuerdo firmado por todas las partes el pasado 27 de febrero de 2018 en la Universidad Internacional de Andalucía.

En nuestro escrito le indicábamos al Consejero, como Presidente de la Mesa, que "quedan muchos temas pendientes por abordar en la Mesa y es importante que después de un periodo sin convocatoria debido a las elecciones andaluzas, el nuevo gobierno retome su funcionamiento normal, respondiendo a las esperanzas que ha abierto en toda la comunidad universitaria de Andalucía."

Por esta razón, desde **UGT** solicitábamos, "la convocatoria de una reunión de la Mesa General de Universidades de Andalucía, que proceda al aviso posterior de las Mesa Sectoriales del PDI y del PAS, en la que se traten los siguientes temas pendientes:
 - Comisión de Seguimiento del Acuerdo General de 27 de febrero de 2018

Esta solicitud de reanudación de la Mesa General de Negociación de Universidades de Andalucía se puede consultar en el siguiente enlace:

http://docs.wixstatic.com/ugd/30d2e6_4fb8240aa27046fb85ef37957979c31f.pdf

Tras la reanudación de los trabajos de la Mesa el día 16 de febrero de 2017, después de 5 años paralizada, gracias a la acción de **UGT**; hemos venido trabajando intensamente obteniendo importantes frutos para las universidades y sus trabajadores, Personal Docente e Investigador (PDI) y

Personal de Administración y Servicios (PAS), el más destacado, el Acuerdo firmado por todas las partes el pasado 27 de febrero de 2018 en la Universidad Internacional de Andalucía.

En nuestro escrito le indicábamos al Consejero, como Presidente de la Mesa, que "quedan muchos temas pendientes por abordar en la Mesa y es importante que después de un periodo sin convocatoria debido a las elecciones andaluzas, el nuevo gobierno retome su funcionamiento normal, respondiendo a las esperanzas que ha abierto en toda la comunidad universitaria de Andalucía."

Por esta razón, desde **UGT** solicitábamos, "la convocatoria de una reunión de la Mesa General de Universidades de Andalucía, que proceda al aviso posterior de las Mesa Sectoriales del PDI y del PAS, en la que se traten los siguientes temas pendientes:

- Comisión de Seguimiento del Acuerdo General de 27 de febrero de 2018
- Carrera Profesional del PDI
- Negociación del Nuevo Sistema para el Complemento Autonómico del PDI
- Evaluación del Desempeño y Carrera Horizontal del PAS
- Armonización de las condiciones de trabajo en el PAS
- Distribución de los Fondos Adicionales
- Recuperación del 5% de los años 2013, 2014"

El Compromiso Público del Consejero

El Consejero, el día 27 de febrero de 2019, manifestó en Comisión Parlamentaria, recogién dose en un comunicado de la Junta de Andalucía ("Noticias de la Junta"), su disposición a realizar esa convocatoria.

<http://www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/economia/140451/RogelioVelasco/Economia/Universidades/reunion/rectores/mesageneral>

En el comunicado se dice textualmente que, "de manera inmediata, en cuestión de semanas, haremos un llamamiento a la Mesa General de la Universidad", en la que están representados los sindicatos, para mantener también una reunión "útil con el resto de agentes implicados en el funcionamiento de las instituciones académicas".



En relación con este colectivo, el Consejero de Economía explicó que la intención del Gobierno andaluz es "respetar los acuerdos acordados para que las plantillas del PDI y el PAS puedan recuperar derechos laborales, porque nos parecen acuerdos legítimos y razonables".

1.23. LA RECUPERACIÓN DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

Hemos Recuperado la Mesa de Negociación de la Universidad de Granada tras más de 15 años anulada

EL TRABAJO DE UGT UGR HA DADO SUS FRUTOS



Gracias, a la iniciativa y el trabajo permanente de **UGT** UGR hemos podido recuperar la Mesa de Negociación de la Universidad de Granada, que los rectores anteriores sepultaron en el olvido durante más de 15 años, a ello ha contribuido de forma decisiva, la actitud positiva de la Rectora y el actual Equipo de Gobierno.

Lo que realmente se ha hecho, ha sido recuperar la Mesa que estaba constituida desde los tiempos de Lorenzo Morillas, como solución propuesta por **UGT**.

El día 19 de julio de 2017, se celebró su primera reunión. Este foro de negociación constituye el centro de la Negociación Colectiva para nuestro ordenamiento jurídico actual. Existe una Mesa General, y dos Mesas Sectoriales, la del PDI y la del PAS.

Una vez recuperada la Mesa ha comenzado a funcionar con regularidad, tratando en su seno los temas que anteriormente quedaban dispersos o sin negociación.

Después de dotarla de su Reglamento Interno, ya hemos negociado, entre otros, unos Nuevos Baremos de las plazas del PDI contratado; los últimos PODs, en particular el de 2019-20 en el que se recuperan los 24 créditos de carga lectiva máxima, o las Ofertas Públicas de Empleo (OPEs) que están acabando con la bolsa de acreditados sin plazas.

MATERIAS OBJETO DE NEGOCIACIÓN

La importancia, de la Mesa radica, también, en las materias que se deben negociar en su seno, todas de gran interés en el bienestar del trabajador.

Estas materias se recogen en el Artículo 37 del EBEP

Todas ellas, Materias de Gran Interés para los Trabajadores Universitarios

Muchas de ellas ya ha seguido tratadas en la Mesa de la UGR, y llegados a acuerdos benéficos para el PDI de nuestra Universidad, como:

- *Nuevos Baremos
- *POD máximo 24 créditos
- *OPES eliminación Bolsas de Acreditados sin concurso
- *Docencia...



1.24. MESA SECTORIAL DE UNIVERSIDAD DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN



La Mesa Sectorial de Universidades del Estado radicada en Madrid, fue puesta en marcha, tras tres años silenciada, nuestra iniciativa de **UGT UGR**.

La primera empresa para esta Mesa era su puesta en funcionamiento, y posteriormente su consolidación, que comenzó con la negociación del Nuevo Decreto de Acreditaciones, el cual no firmamos.

En la Mesa hemos planteado los principales temas del PDI y del PAS, obteniendo avances en algunos de ellos.

Los temas ya planteados con compromiso han sido:

- Recuperación del Estatuto del PDI
- Tasa de Reposición. Eliminación
- Plazas Impugnadas: Desistimiento
- Sistema General de Evaluación del Profesorado
- Modificación del Sistema actual de Acreditaciones

Se ha acordado establecer una continuidad con reuniones periódicas, y dotación de un Reglamento Interno, para tratar los temas ya planteados.

OTROS FOROS DE NEGOCIACIÓN

1.25. COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PDI (CIVEA)

Desde **UGT UGR** hemos participado activamente en las Convocatorias y en las Reuniones. Planteando y defendiendo los asuntos que afectan a los trabajadores universitarios como:

- Acuerdo Estabilización Temporal Ayudantes Doctores PCDI
- Promoción Automática Ayudantes Doctores y Contratados Doctores Interinos
- Reconocimiento de Quinquenios y Sexenios para el PDI laboral en el Convenio Colectivo

1.26. COMITÉS DE EMPRESA Y JUNTAS DE PERSONAL PDI EN LA UGR

Tanto en Junta de Personal como en el Comité de Empresa del PDI hemos demostrado otra forma de hacer las cosas, con un estilo más democrático, transparente, que dejara el sectarismo a un lado y la vista puesta sólo en los trabajadores.



Hemos demostrado en este período de gestión del Comité de Empresa del PDI que las cosas se pueden hacer de otra forma, con el estilo propio de **UGT**, esto es: más democrático y más eficaz.

1.27. ACCIONES **UGT** EN LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN UGR

- Apoyo a la Mesa de Negociación UGR
- Aplicación de los Protocolos Negociación
- Negociación Nuevos Baremos
- Negociación de los PODs
- Organización de los representantes en los Concursos de plazas PDI
- Funciones de Atención de los Delegados
- Convocatorias Ayudantes Doctores
- Tasa de Reposición





PARTE 2. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

PROPUESTAS PARA LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS PARA TIEMPOS DE RECUPERACIÓN DE DERECHOS

Analizado el contexto general en los apartados anteriores ahora cabe, en base a ello, hacer propuestas concretas para los distintos colectivos de trabajadores universitarios.

PROPUESTA 1. REFORZAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El papel fundamental de los sindicatos radica en su participación como parte, junto a la patronal, en la negociación colectiva. Como hemos señalado, el EBEP garantiza ese derecho. En la Universidad aún queda camino por recorrer para que exista conciencia del alcance de la negociación colectiva en todos sus niveles, desde el Rectorado hasta los Departamentos.

Materias Objetos de Negociación (Art. 37 del EBEP)

En la Ley 7/2007, de 12 de abril, del *Estatuto Básico del Empleado Público* (EBEP), en su artículo 37, vienen recogidas con claridad las *Materias Objeto de Negociación Colectiva*, cuestión que parecen a menudo olvidar las administraciones, en particular las universitarias. Estas materias son:

-Retribuciones Complementarias

-Acceso, Carrera, RPT

-Evaluación del Desempeño

-Formación y Promoción Interna

-Calendario Laboral, Planificación

La Negociación Colectiva se realiza, fundamentalmente a través de las Mesas de Negociación, amparadas en el EBEP, pero existen otros foros de negociación, denominados “Órganos de Representación”, que también participan de ella, como los Comités de Empresa y las Juntas de Personal.

Este conjunto de foros de Diálogo Social exigiría una coordinación, con definición de las materias de negociación de cada uno, acordado en la Mesa de Negociación de cada Universidad con los sindicatos. En todo caso, la propia Mesa debería constituirse en el Foro de Coordinación de la Negociación Colectiva en la Universidad de Granada

FOROS UNIVERSITARIOS DE DIÁLOGO SOCIAL

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

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



LA NECESIDAD DE UN PROTOCOLO DE NEGOCIACIÓN EN LA UGR



El incumplimiento de la Mesa de Negociación fue una constante en los rectores anteriores a Pilar Aranda y sus equipos. Las reuniones vacías con los órganos de representación y las organizaciones sindicales, han sido la tónica habitual, en las que se trataba sólo de aparentar que se negociaba, de cumplir un trámite, porque desde el principio no se pensaba negociar nada. Convocatorias precipitadas, sin margen, sin documentos que se entregaban al comienzo de la reunión, sin actas, sin calendario, sin orden del día y cerradas en falso en el mismo día sin intentar llegar a ningún acuerdo.

Una vez recuperada la Mesa de Negociación de la UGR, después de 15 años enterrada, y que funcionó en los tiempos del Rector Lorenzo Morillas y los anteriores.

La experiencia ha sido buena tras la recuperación de la Mesa, pero para profundizar en su mejor funcionamiento y extender la cultura de la negociación en el equipo de gobierno, consideramos necesario, en estos momentos, disponer de un Protocolo de Negociación. **UGT** UGR presentó una propuesta de Protocolo de Negociación para ser debatida por el resto de grupos sindicales y en los órganos de representación. Una propuesta que publicamos en La CaFETEra nº 77 (http://www.ugr.es/~feteugt/cafetera/la_cafetera_77.pdf) y que exige un mínimo de requisitos para que aceptemos una reunión como negociadora, como pueden ser; los plazos, la documentación, la composición, el acta, el calendario de trabajo o el resultado final. Unos mínimos que eviten el engaño.

La Recuperación de la Negociación Colectiva, dentro de la Recuperación del Diálogo Social, constituye una tarea prioritaria para recomponer la agresión realizada durante estos años al Estado de Bienestar y a las Universidades Públicas, dentro de él. Esa recuperación tendrá que hacerse en todos los niveles

MESAS DE NEGOCIACIÓN

***Mesa Sectorial de Universidad del Ministerio de Educación**

La primera empresa para esta Mesa es su consolidación. Ha comenzado con la recuperación del Estatuto del PDI y el Sistema de Acreditaciones. Se debe establecer una continuidad con reuniones periódicas, y dotación de un Reglamento Interno, para tratar los temas ya planteados:

- Tasa de Reposición. Eliminación
- Sistema General de Evaluación del Profesorado
- Nuevo Sistema de Acreditaciones
- Recuperación del Estatuto del PDI
- Estatuto del PAS

***Mesa de las Universidades Andaluzas,**

Mantener las reuniones y el trabajo abordando temas pendientes como:



- Devolución del 5%, 2013 y 2014
- Nueva Convocatoria Complemento Autonómico
- Nuevo Sistema Complemento Autonómico
- Extensión a todo el profesorado de los Quinquenios y Sexenios.
- Reforma de la LAU, promoción Interna una vez acreditados

***MESA PROPIA DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA**

Mantenimiento y Ampliación de los temas a tratar:

- Acción Social
- Calendario Laboral PDI
- RPT PDI
- POD
- OPES
- Docencia
- Plan de Conciliación

COMISIONES PARITARIAS DE SEGUIMIENTO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS (CIVEAS)

Convocatorias frecuentes y reuniones periódicas

***CIVEA DEL I CONVENIO COLECTIVO PDI UNIVERSIDADES DE ANDALUCÍA**

Temas a Tratar

- Promoción Ayudantes Doctores y Contratados Doctores Interinos
- Revisión Remuneración Profesores Asociados y Sustitutos Interinos

COMITÉS DE EMPRESA Y JUNTAS DE PERSONAL UGR

En estos órganos propios de la Universidad de Granada se plantean los siguientes asuntos:

- Aplicación de los Protocolos de Negociación
- Funciones de Atención de los Delegados
- Coordinación con la Mesa de Negociación de la UGR
- Representantes Sindicales en los Concursos de plazas de PDI



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

Abrir un proceso negociador con los distintos gobiernos en las Mesas 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 perdido a lo largo de estos 7 años.

Implican de forma urgente:

- Devolución del 5% de 2013 y 2014 de la Junta de Andalucía
- Recuperación congelaciones años 2012, 13, 14 y 15

3. RETIRADA RECORTES DERECHOS INJUSTOS:

-UNIVERSIDAD DE GRANADA

- *CONTROL PRESENCIAL
- *RESOLUCIÓN ANTI-HUELGA
- *LIMITACIÓN CORREOS ELECTRÓNICOS

4. ACCIONES SOCIALES

4.1. GABINETE DE ACCIÓN SOCIAL

UGT ha sido e inspirador y promotor del Gabinete de Acción Social en la Universidad de Granada con políticas sociales avanzadas.

El Gabinete de Acción Social tiene como misión el desarrollo de estrategias que conlleven a políticas sociales activas, cuya finalidad es mejorar sus condiciones educativas, culturales, sociales y en general promover el bienestar y la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores de la Universidad de Granada.

ACCIONES GAS UNIVERSIDAD DE GRANADA

1. ACCIÓN SOCIAL AUTOMÁTICA:

Compensación de Matrícula por Estudios Universitarios, Indemnización por fallecimiento, Premios por jubilación, Complemento de incapacidad temporal.

2. ACCIÓN SOCIAL NO AUTOMÁTICA:

2.1 ÁREA EDUCATIVA: Orientada a atender gastos de ayuda al estudio.

2.2 ÁREA ASISTENCIAL: Orientada a atender gastos de carácter médico y asistencial, así como cuantas otras situaciones sobrevenidas y extraordinarias que se consideren dignas de especial atención.

2.3 ÁREA DE DESARROLLO Y BIENESTAR SOCIAL: Orientada a subvencionar o promover actividades de carácter complementario que redunden en la mejor realización personal y social del trabajador y su unidad familiar.

2.4 AREA DE ANTICIPOS REINTEGRABLES



4.2. DERECHOS DE CONCILIACIÓN

En tres oleadas seguidas y separadas entre si por breves intervalos de tiempo se recogieron en el ámbito público los derechos de conciliación; 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 (LOIEMH) y posteriormente con la entrada en vigor del EBEP.

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

- Reducción de jornada por cuidado de familiares
- 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
- Derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada para compatibilizar vida familiar y laboral

En la Universidad de Granada hemos solicitado reiteradamente la negociación de un Plan de Conciliación para aprobar en la Mesa de Negociación de la UGR, que desarrolle este derecho por primera vez en el PDI y actualice el del PAS, en nuestra Universidad.

4.3. IGUALDAD

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

El art. 46 de la LOI define qué es un plan de igualdad y establece unos contenidos mínimos para los mismos. Para la consecución de los objetivos fijados en el plan de igualdad, éste podrá contemplar entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar en términos de igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En la Universidad de Granada se comenzó a tratar el Plan de Igualdad propio en su Mesa de Negociación, se interrumpió y esperamos retomarlo próximamente.



PARTE 3. PROPUESTAS GENERALES PROFESORES E INVESTIGADORES UNIVERSITARIOS

3.1. RECUPERAR EL ESTATUTO DEL PDI



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...

El gobierno actual lo ha guardado en el cajón, y no se ha vuelto a hablar de él es urgente su recuperación. A él nos referiremos cuando propongamos los diferentes temas del PDI

El Estatuto del Personal Docente e Investigador de las Universidades Españolas constituye una necesidad para regular un mundo hasta ahora bastante indefinido y con ciertos grados de indefensión como es el del profesorado universitario, en particular los funcionarios. Su existencia es un mandato legal que se desprende directamente de la LOMLOU e indirectamente del Estatuto Básico del Empleado

Público. Por ello, desde **UGT** hemos participado con gran intensidad en la Mesa que lo negoció ante el Ministerio de Educación en Madrid hace ya más de dos años.

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 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.
- 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.



Recuperar del Estatuto del PDI, consideramos que será un gran avance en el reconocimiento de derechos, la definición de las condiciones laborales de Profesorado Universitario y la concreción de la defensa de sus intereses.

La dirección de los acuerdos alcanzados hasta ahora coincide en lo esencial con las propuestas que defendemos en **UGT** de la Universidad de Granada (ver cuadro de texto)

3.2. LA CARRERA DOCENTE E INVESTIGADORA

La carrera docente e investigadora se recoge en el Estatuto en su artículo 15 (ver cuadro de texto).

De todas formas, no existe una carrera profesional clara para el profesorado universitario. La LOMLOU estableció las líneas actuales de indefinición, que implica la existencia de facto de dos carreras separadas, la funcionarial y la laboral. Aunque el Estatuto del PDI pueda ayudar a aclarar la situación, aún restan muchas dudas.

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.

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 distinta ambas cosas, además nos exigen ser gestores e innovadores mediante la transferencia del conocimiento.

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.

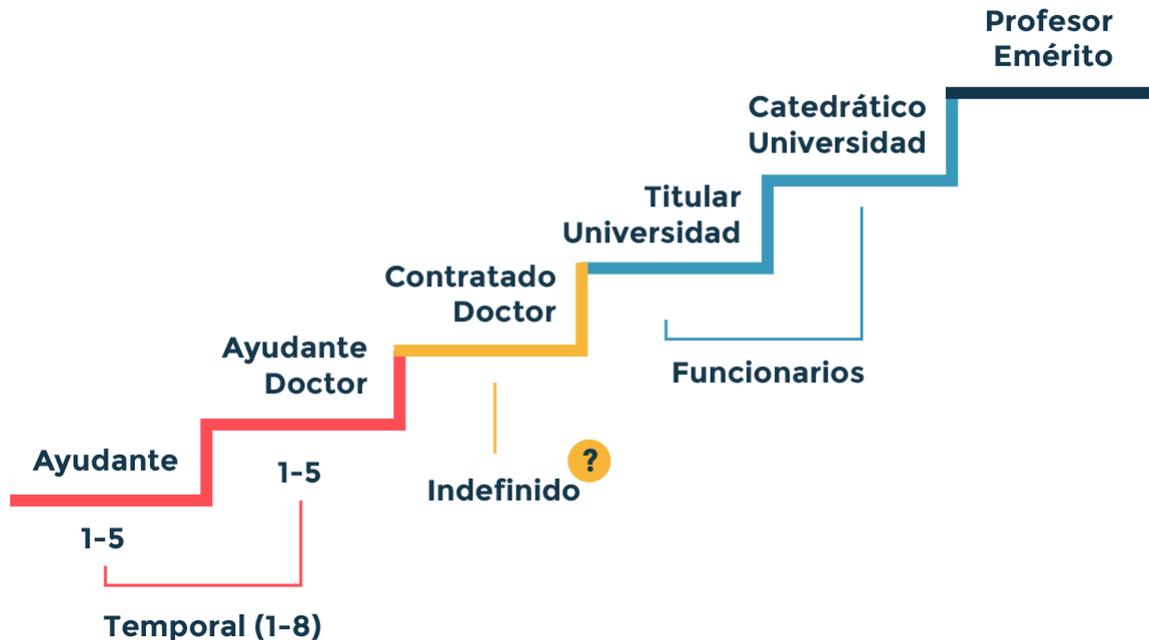
2. Las universidades velarán para que la progresión y obtención de méritos, sea posible en cada una de las diferentes orientaciones.

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.



3.2. Carrera Profesional del Personal de las Universidades: PDI



UGT ha propuesto al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte que se inicie un proceso de estudio, discusión y negociación en la Mesa Sectorial de Universidades, mediante la creación de comisiones técnicas necesarias en esta Mesa Sectorial para definir la puesta en marcha a medio-largo plazo de la Carrera Académica (Carrera profesional) de los trabajadores de las Universidades Públicas (PDI, PAS).

UGT cree absolutamente imprescindible desarrollar el “**Estatuto del PDI**” como elemento también de reforma del Sistema Universitario Público Español (SUPE) y como elemento necesario de la **promoción interna**, tanto vertical como horizontal (pongamos “*inclinada*”). Estatuto que según la LOMLOU debería haber estado en vigor al cabo de un año de la aprobación de esta ley.

3.3. 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** cree que el objetivo a medio-largo plazo sería dotarse de un modelo en el que la **Promoción Interna** fuese lo 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 Justicia etc.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.

De hecho todo lo anteriormente expuesto ha sucedido ya en el Sistema Universitario Español:

A) La Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria.

- Los Cuerpos de Profesores Agregados de Escuelas Universitarias, de Catedráticos Numerarios de Escuelas Universitarias, de Profesores Adjuntos de Universidad y de Catedráticos Numerarios de Universidad pasan a denominarse, respectivamente, Cuerpos de Profesores Titulares de Escuelas Universitarias, de Catedráticos de Escuelas Universitarias, de Profesores Titulares de Universidad y de Catedráticos de Universidad.

-Quedan integrados, en sus propias plazas, en el Cuerpo de Catedráticos de Escuelas Universitarias los actuales Catedráticos Numerarios de Escuelas Técnicas de Grado Medio, de Escuelas de Comercio y Profesores de plazas escalonadas asimiladas a Catedráticos de coeficiente 4,5, así como los actuales Profesores Agregados de Escuelas Universitarias que con fecha 10 de julio de 1983 estén en posesión del Título de Doctor. **Clara Promoción Interna de los Profesores Agregados de Escuela Universitaria.**

4. Quedan integrados en sus propias plazas, en el Cuerpo de Profesores Titulares de Escuelas Universitarias, los funcionarios de carrera de los Cuerpos Auxiliares Numerarios de Escuelas de Ingeniería Industrial, Profesores Auxiliares de Escuelas de Comercio y Profesores de Enseñanzas Auxiliares Mercantiles, y de las plazas no escalonadas de personal docente con destino en Escuelas Universitarias del Profesorado de Educación General Básica y de Arquitectura e Ingeniería Técnica. **Ídem anterior**

5. En el Cuerpo de Profesores Titulares de Escuelas Universitarias se integrarán, en la medida que existan plazas vacantes, quienes hubieran obtenido por concurso-oposición el nombramiento de Profesores Adjuntos de Escuelas Técnicas de Grado Medio y prestaran servicios docentes en la actualidad con una antigüedad mínima de cinco años ininterrumpidos. **Ídem anterior**

6. El Cuerpo de Maestros de Taller o Laboratorio y Capataces de Escuelas Técnicas se declara a extinguir, traspasándose a los créditos de las correspondientes Universidades las dotaciones económicas de las vacantes que se produzcan en el mismo.



2. Quedan integrados en el Cuerpo de Catedráticos de Universidad, y en sus propias plazas, los Profesores Agregados de Universidad que ocupen plaza en propiedad a la entrada en vigor de la presente Ley y quienes obtengan plaza de Profesor Agregado de Universidad por concurso-oposición o por concurso de traslado convocado con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Ley. **Clara promoción Interna de los profesores Agregados de Universidad.**

3. En todo caso, los Profesores Agregados de Universidad que así lo deseen podrán solicitar ser excluidos de la aplicación de esta disposición transitoria y quedarán en situación a extinguir. Dichos Profesores Agregados, no obstante, podrán participar en los concursos de méritos para cubrir plazas de Catedráticos que se convoquen y tendrán todos los derechos académicos inherentes a la condición de Catedrático.

4. Quedan integrados en el Cuerpo de Catedráticos de Universidad los Catedráticos Extraordinarios contratados.

B) El Ministerio de Educación y Ciencia convocará en el plazo de seis meses desde la publicación de esta Ley, **pruebas de idoneidad** para acceder a la categoría de Profesor Titular de Universidad, en las que podrán participar los profesores que el 30 de septiembre de 1983 llevaran cumplidos cinco cursos académicos de docencia universitaria o investigación, y que el 10 de julio de 1983 estuvieran en posesión del título de Doctor y se hallasen desempeñando las funciones de interinos o contratados en los niveles de Profesor Colaborador regulado por Orden ministerial de 21 de octubre de 1982, Profesor Adjunto, Agregado o Catedrático de Universidad, estableciéndose en dicha convocatoria las condiciones de su realización. Quienes superen esta prueba, en la que se evaluará la capacidad docente e investigadora, así como el historial académico de los candidatos, serán nombrados Profesores Titulares de Universidad con destino en la Universidad en la que prestaban sus servicios como contratados o interinos. **Clara estabilización interna como funcionarios y por supuesto también Promoción Interna.**

3. Igualmente pueden presentarse a las pruebas de idoneidad quienes, cumpliendo las condiciones de antigüedad y titulación a que se refiere el apartado anterior, estén en algunas de las situaciones siguientes:

a) Hubieran desempeñado la función de interino o contratado en los niveles de Profesores Adjuntos, Agregados o Catedráticos de Universidad y se encontraran en el momento actual realizando tareas docentes o investigadoras en alguna Universidad o Centro de Investigación extranjero.

b) Los que el 30 de septiembre de 1983 estén disfrutando de una beca de reincorporación del Plan de Formación del Personal Investigador.

c) Quienes al 30 de septiembre de 1983 se hallaran contratados en alguna Universidad, o lo hubieran estado anteriormente o hubieran disfrutado de una beca del Plan de Formación del Personal Investigador y justifiquen una estancia de, al menos dos años en alguna Universidad o Centro de Investigación extranjero.

4. El Ministerio de Educación y Ciencia convocará, en el plazo de seis meses desde la publicación de esta Ley, **pruebas de idoneidad** para acceder a la categoría de Profesor Titular de Escuela Universitaria, en las que podrán participar los Profesores que al 30 de septiembre de 1983 llevaran cumplidos cinco cursos académicos de docencia universitaria o investigación y que el 10 de julio de 1983 se hallaren desempeñando las funciones de interinos o contratados en los niveles de Profesor colaborador regulado por Orden ministerial de 21 de octubre de 1982, Profesor agregado o Catedrático de Escuela Universitaria estableciéndose en dicha convocatoria las condiciones de su realización. Quienes superen esta prueba, en la que se evaluará la capacidad docente, así como el historial académico de los



candidatos, serán nombrados Profesores Titulares de Escuela Universitaria, con destino en la Universidad en que prestaban sus servicios como contratados o interinos. ***Ídem anterior***

5. Los Profesores pertenecientes al Cuerpo de Profesores Adjuntos de Universidad y al Cuerpo de Profesores Agregados de Escuelas Universitarias que a la entrada en vigor de la presente Ley se hallaren prestando servicios en una Universidad adscritos provisionalmente a una plaza concreta, o en situación de expectativa de destino, serán nombrados, respectivamente Profesores Titulares de Universidad y de Escuela Universitaria en dicha Universidad. Quienes con posterioridad a la entrada en vigor de la presente Ley obtengan plaza en dichos Cuerpos serán nombrados, respectivamente, Profesores Titulares de Universidad y de Escuela Universitaria, con destino en la Universidad en que prestaban sus servicios como contratados o interinos.

6. Los Profesores pertenecientes a los Cuerpos de Catedráticos Numerarios, Profesores Agregados y Profesores Adjuntos de Universidad que se hallaren prestando servicios en una Universidad en situación de supernumerarios el 10 de julio de 1983 seguirán desarrollando su labor docente e investigadora en la misma Universidad como Catedráticos de Universidad, si pertenecieran a los Cuerpos de Catedráticos Numerarios o de Profesores Agregados de Universidad; y como Profesores Titulares de Universidad, si pertenecieran al Cuerpo de Profesores Adjuntos de Universidad.

Decimoprimera.- Hasta el 30 de septiembre de 1987, y no obstante lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 38 podrán concursar a las plazas de Catedrático de Universidad quienes el 1 de mayo de 1983 se hallaren desempeñando la función de interinos o contratados como Profesores Catedráticos o Agregados de Universidad, con una antigüedad de cinco años en el título de Doctor. ***También claramente promoción interna***

Igualmente, y en las mismas condiciones, podrán concursar a las plazas de Catedrático de Universidad quienes tuvieran la condición de Profesor Adjunto de Universidad con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Ley o quienes la adquirieran en virtud de concursos convocados con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Ley.

Igualmente para los Agregados de Escuelas Universitarias que fueron nombrados Titulares de Escuela Universitaria, ***se realizó un promoción interna pasándolos a Catedráticos de Escuela Universitaria si eran doctores o en el caso de no serlo, cuando consiguieran el grado de Doctor.***

Actualmente el RD de Acreditación y también con el nuevo proyecto de RD de Acreditación, los Profesores Titulares de Escuela Universitaria, ***tienen una promoción interna (cumpliendo los requisitos especiales de acreditación) a Titulares de Universidad.***

Para **UGT** está claro que antes de emprender una reforma del actual sistema de acreditación y tomando las palabras del Ministerio en el documento de resumen entregado en la Mesa Sectorial del 15 de julio de 2014, en el que entre otras cosas se indicaba:

“El objetivo a medio-largo plazo sería poder dotar a las Universidades de esa libertad de contratación sin ejercer la potestad que hoy en día ejerce el Estado a través de las acreditaciones de profesorado. Pero eso ha de estar unido inequívocamente a un cambio de orientación a la hora de financiar nuestras Universidades, que debería ligarse en una buena parte a resultados, no solo de investigación sino también de docencia o de transferencia de conocimiento. Ello requiere una adopción unánime de



este modelo por parte no solo del Gobierno central, sino también de las administraciones autonómicas, que no olvidemos son las que tienen una gran parte de las competencias en materia de Educación Superior, y fundamentalmente, la fuente de financiación de la gran mayoría de nuestras Universidades Públicas.

Para llegar a este objetivo a medio-largo plazo y el convencimiento de todos los actores implicados en esta transformación, resulta necesario acometer una reforma del sistema de acreditación Precisamente por lo que se dice anteriormente **UGT** no cree necesaria una reforma del sistema de acreditación y si el desarrollo de la carrera profesional, la promoción interna y la forma más idónea sería mediante el **Estatuto del PDI**.

Aunque la Acreditación parece un procedimiento aceptable, realmente las condiciones actuales para acceder a PDI-F o cambiar de categoría son más exigentes que todas las anteriores. De hecho cualquier persona que cumpla unas ciertas condiciones se puede acreditar, pero para la obtención de una plaza, sea esta de Titular o Catedrático se debe hacer realmente una oposición y más en estos momentos donde la bolsa de acreditados es muy importante. Para cada plaza que saque una universidad posiblemente se presente 3, 4 o más acreditados. **La promoción interna tanto vertical como horizontal (inclinada) es absolutamente necesaria**

3.4. 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.

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.

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

- a) Antigüedad en el empleo público docente universitario
- b) Méritos docentes
- c) Méritos de investigación
- d) Méritos por Innovación y transferencia de conocimiento
- e) Méritos de dirección y gestión académica universitaria
- f) Formación



3.5. 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 equiparlo a un profesor de Instituto.

3.6. LA EVALUACIÓN DEL PROFESORADO HACIA UN SISTEMA INTEGRADO DE EVALUACIÓN DEL PDI

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 (abril, 2007)
- 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 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.

3.6.1. LAS AGENCIAS DE EVALUACIÓN. LA ANECA



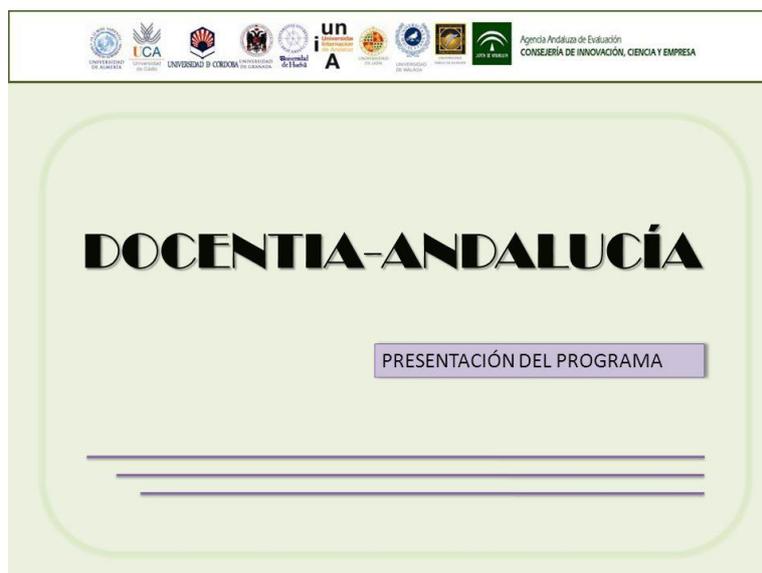


Existen diferentes agencias y organismos que realizan las evaluaciones del profesorado, cada una con un sistema diferente. La más conocida es la ANECA, que diseña el modelo de evaluación docente y evalúa las acreditaciones. La CNEAI evalúa la investigación. La AGAE de Andalucía evalúa las acreditaciones de los profesores contratados andaluces; cada Universidad evalúa la actividad docente de su profesorado.

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.

3.6.2 EVALUACIÓN DOCENTE (PROGRAMA DOCENTIA): PAPEL UNIVERSIDADES

El Programa Docentia de la Universidad de Granada se basa en el propio programa Docentia de la ANECA, mediante convenio con ésta. Por su naturaleza el programa de la ANECA debería haber sido negociado con los representantes legales de los trabajadores (sindicatos), en su ámbito de aplicación, y al amparo de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público. El Programa Docentia impone un modelo de evaluación del profesorado muy cuestionable.



Las propuestas sobre él que ha hecho pública **UGT** son las siguientes:

- Negociación del Programa Docentia impuesto por la ANECA con los sindicatos
- Sustitución del cuestionario de opinión a los estudiante, por un instrumento válido y fiable con las propuestas de Bolonia; basado en la promoción de la iniciativa de los estudiantes, la innovación y el conocimiento práctico promovidos por el profesorado.
- Eliminación de la valoración subjetiva que se realiza desde los órganos unipersonales de departamentos y facultades.



-Incremento significativo del peso en la puntuación final de las iniciativas personales, tales como la innovación, actualización, transferencia a la empresa y auto-evaluación del profesor.

3.6.3. EL MARCO ANDALUZ DEL DOCENTIA

MARCO ANDALUZ DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO ACUERDO Mesa Sectorial PDI de 10 de diciembre 2009

1. Introducción

El Marco Andaluz de Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado Universitario que se presenta en este documento tiene como misión la de proporcionar un modelo de evaluación de la actividad docente del profesorado universitario común a todas las Universidades públicas andaluzas y dotar a las mismas de un procedimiento de evaluación válido, fiable, útil y viable, y con posibilidad de adaptación al contexto específico de cada Universidad. Con él se manifiesta un esfuerzo de integración y colaboración del Sistema Universitario Andaluz, en lo que concierne a la evaluación de la actividad docente del profesorado, ya que dicho marco se basa en el trabajo de adaptación del programa DOCENTIA de la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación (ANECA) a las Universidades Andaluzas (DOCENTIA-ANDALUCÍA).

Por otro lado, este Marco Andaluz de Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado Universitario, responde a la Ley Andaluza de Universidades (LAU), 15/2003, de 22 de diciembre, en la que se establece que le corresponde a la Administración de la Junta de Andalucía la coordinación de las Universidades andaluzas, sirviendo a diferentes objetivos y fines. En el artículo 66 de dicha ley se cita, entre los mismos, "la mejora de la calidad y excelencia docente, investigadora y de gestión, mediante la fijación de criterios comunes de evaluación de la eficacia, eficiencia y rendimiento de las actividades, estructuras y servicios universitarios". Además, la LAU establece que será el Consejo Andaluz de Universidades el órgano colegiado de consulta, planificación y asesoramiento del Gobierno de la Comunidad Autónoma en materia de Universidades, citándose entre sus funciones (art. 73) la de "promover la evaluación continua de los procesos y resultados de las actividades docentes, investigadoras y de gestión desarrolladas por las universidades andaluzas en orden a potenciar la mejora de su calidad".

Bajo este marco, cada Universidad deberá desarrollar, según sus características y su contexto, su propio Manual de Evaluación de la actividad docente de su profesorado de acuerdo con los representantes sindicales, constituyéndose para ello una Comisión de Garantía, que se describe en el punto 13.

2. Soportes Normativos y Legales

La evaluación de la actividad docente adquiere un valor significativo dentro de los nuevos Sistemas de Garantía de la Calidad (SGC) de las instituciones universitarias. La adaptación de nuestros títulos al nuevo marco del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) exige a las universidades mejorar la calidad de sus actividades a través de la introducción de mecanismos sistemáticos internos y externos de evaluación.

En la Mesa de Negociación de las Universidades Andaluzas conseguimos cerrar el acuerdo sobre el Marco Andaluz de Evaluación de la Docencia que servirá de guía a todo los programas Docente de cada Universidad de Andalucía. Al ser un documento de mínimos que deberá ser desarrollado en el seno de cada una de las Universidades, el planteamiento que desde **UGT** hemos mantenido a lo largo de esta negociación ha sido la inclusión en el documento de cláusulas de garantía para los evaluados; por destacar las de mayor relevancia:

- Garantías de **participación y negociación** en cada Universidad del Manual de Evaluación; se consigue con la **creación de la Comisión de Garantía**.
- Garantías de **participación en los procesos de evaluación**, se consigue con la **inclusión en la Comisión de Evaluación de la representación sindical**.

- Garantías de que los **quinquenios** se seguirá obteniendo con los **mismos requisitos** que se hayan venido utilizando hasta la fecha, **se recoge de manera expresa** en el punto 5 del documento.
- **Reducción de los tramos** de posibles resultados de la evaluación, de los 4 tramos iniciales se consigue dejarlos en 2: **no favorable y favorable acompañado de su nota numérica**. Este sistema de calificación permite no segregarse al PDI en diferentes escalones.
- Introducción de un apartado que estableciera, claramente, el **procedimiento de reclamaciones**, se consigue en introducir un apartado donde **se establecen tipos de recursos y plazos para interponerlos**.

Como consecuencia de este Marco Andaluz en la Mesa de negociación de la Universidad de Granada estamos negociando con el Rectorado el Plan Docencia propio, que debe respetar y profundizar en estas garantías.



3.7. EL COMPLEMENTO AUTONÓMICO

UGT UGR
COMPLEMENTO AUTONÓMICO
UGT CONVOCA REUNIÓN ABIERTA DE TODOS LOS PROFESORES E INVESTIGADORES DE LA UGR SOBRE LA PUBLICACIÓN DEL COMPLEMENTO AUTONÓMICO

Miércoles, 21 de noviembre, 12:30 horas,
Sala de Vistas de la Facultad de Derecho

UGT UGR convoca a tod@s i@s Profesoras/es e Investigadoras/es de la Universidad de Granada, a la reunión abierta, que se celebrará a las 12:30 horas, del próximo miércoles día 21 de noviembre, en Sala de Vistas de la Facultad de Derecho para explicar el alcance de la reciente publicación en el BOJA de la Orden para la convocatoria del Complemento Autónomo, dentro del Acuerdo alcanzado por UGT en la Mesa de Negociación de las Universidades de Andalucía.

3.7.1. EL MAL CÁLCULO DE LA DETRACCIÓN DEL 5% EN EL COMPLEMENTO AUTONÓMICO DEL PDI FUNCIONARIO

El recorte del 5% que aplicó la Junta de Andalucía los años 2013 y 2014, no afectaba sólo al profesorado, sino que fue común al resto de los trabajadores universitarios, al PAS y al profesorado contratado.

Lo que era diferente es que los profesores funcionarios somos los únicos que en el núcleo retributivo de la nómina (el sueldo base y en el complemento específico), dependemos del Estado; por eso nos recortan sólo sobre el complemento autonómico, que es la única competencia de la Junta de Andalucía.

Sin embargo, el cálculo del 5% no lo hicieron sobre la cantidad de ese complemento sino sobre el sueldo total. En el resto del personal los recortes pueden negociarlo y aplicarlo, si lo deciden así, en la nómina de cada mes.

3.7.2. EL ORIGEN DEL COMPLEMENTO

El “Acuerdo para la Implantación de Complementos Autonómicos en las Universidades Andaluzas, a tenor de lo dispuesto en la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre de universidades”, se estableció por un acuerdo promovido por las organizaciones sindicales en el año 2003.

Por tanto, el complemento autonómico del profesorado universitario de Andalucía, no fue una concesión graciosa del gobierno andaluz, sino que fue un arduo trabajo de los sindicatos que lo propusieron, pelearon y consiguieron.

En él, se definen los componentes del complemento: Docencia, Investigación y Servicios Institucionales, establece los criterios de evaluación y regula la obtención de los tramos, que podrán llegar hasta 5.

Estos complementos eran aplicables al profesorado funcionario y laboral con dedicación a tiempo completo con una antigüedad mínima de 2 años en la Universidad; y al personal de investigación con dedicación a tiempo completo contratado por un periodo superior a 4 años, una vez transcurridos los 2 primeros.



3.7.3 UGT UGR CONTRA EL RECORTE Y LA FALTA DE CONVOCATORIA

Desde el mismo momento que comenzó la Junta a no convocar estos complementos **UGT** de la UGR mostró su desacuerdo y exigió que se cumpliera esa convocatoria. Incluso antes de cumplirse el plazo ya avisó al entonces Director General de Universidades, Francisco Trigueros, de la necesidad de negociar una nueva convocatoria y consolidar los complementos obtenidos por los profesores hasta ese momento, sólo se consiguió lo primero.

La falta de convocatoria dio lugar a una bolsa creciente de profesores sin ningún tramo del complemento; y profesores con méritos para obtener algún tramo más que no lo pueden solicitar.

UGT ha estado defendiendo por todos sus medios diversas iniciativas para reclamar la convocatoria del complemento. Lo ha reclamado en las Mesas de Negociación de Andalucía reiteradamente, mediante escritos, movilizaciones y preparando la vía judicial.

3.7.4. CAMPAÑA RECLAMACIÓN DE COMPLEMENTO AUTONÓMICO. NÓMINA Y NUEVA CONVOCATORIA

Desde **UGT**-UGR se realizó una campaña para reclamar las cantidades detraídas de la nómina en el complemento autonómico para el PDI funcionario, y la convocatoria de una nueva orden para los profesores que desde el año 2008 no pueden solicitarlo.

El primer paso para esa campaña se hizo reclamando, en el mes de julio a la Secretaría General de Universidades, la convocatoria de la Mesa de Negociación de Universidades de Andalucía, incluyendo el punto del Complemento Autonómico, para tratar en él, tanto la detracción de haberes, como la nueva convocatoria para los profesores que no han podido solicitarlo hasta ahora.

Ver La CaFETera nº 93:

http://www.ugr.es/~feteugt/cafetera/la_cafetera_93.pdf

3.7.5. UGT CONSIGUIÓ UNA NUEVA CONVOCATORIA

Por fin se consiguió una nueva convocatoria fruto del Acuerdo alcanzado en la Mesa de Negociación de Universidades de Andalucía el día 27 de febrero de 2018, materializado en la Orden de 16 de noviembre de 2018

BOJA Boletín Oficial de la Junta de Andalucía
Número 222 - Viernes, 16 de noviembre de 2018
página 72

2. Autoridades y personal
2.2. Oposiciones, concursos y otras convocatorias
CONSEJERÍA DE CONOCIMIENTO, INVESTIGACIÓN Y UNIVERSIDAD

Orden de 12 de noviembre de 2018, por la que se realiza la convocatoria para la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador de las Universidades Públicas de Andalucía.

Visto el expediente tramitado por la Secretaría General de Universidades, Investigación y Tecnología con el fin de realizar la convocatoria para la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador de las Universidades Públicas de Andalucía que lo solicita, y en atención a los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. Con fecha 22 de diciembre de 2003, se aprobó el Acuerdo del Consejo de Gobierno, sobre retribuciones adicionales ligadas a méritos docentes, investigadores y de gestión del profesorado de las Universidades Públicas de Andalucía. Dicho acuerdo aprueba el firmado el 24 de septiembre de 2003 entre la Consejería de Educación y Ciencia y las Organizaciones Sindicales Comisiones Obreras (CC.OO.), Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) y Unión General de Trabajadores (UGT), para la implantación de complementos autonómicos en las Universidades andaluzas, a tenor de lo dispuesto en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

Segundo. En ejecución de este acuerdo se realizaron sendas convocatorias por órdenes de 2 de enero de 2004, 26 de julio de 2005 y 26 de mayo de 2006. Como consecuencia de la crisis económica, se adoptaron una serie de medidas que dieron lugar a restricciones de gasto público corriente a partir del año 2009, culminando en el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Tercero. Dichas medidas impidieron, no sólo la actualización y ampliación del acuerdo de 2003, tal como se aprobó en el seno de la Comisión de Seguimiento de los Complementos Autonómicos de 26 de diciembre de 2007, sino también la continuidad de los procesos de evaluación durante esos años.

Cuarto. Superados ya esos condicionantes, se hace necesario realizar una nueva convocatoria para la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador de las Universidades Públicas de Andalucía, con la finalidad de equiparar al personal docente e investigador en el reconocimiento de complementos retributivos ligados a méritos docentes, investigadores y de gestión al profesorado incluido en el Acuerdo de 24 de septiembre de 2003 que sí pudo participar en las convocatorias anteriores.

Quinto. La necesidad de esta convocatoria ha sido referendada en el Acuerdo suscrito el 27 de febrero de 2018 entre las Universidades Públicas de Andalucía y las Organizaciones Sindicales CC.OO., CSIF y UGT, que recoge, en su apartado cuarto, la equiparación del personal docente e investigador (PDI) en el reconocimiento de complementos retributivos ligados a méritos docentes, investigadores y de gestión, al profesorado incluido en el Acuerdo de 24 de septiembre de 2003, a efectos de establecer las correspondientes retribuciones adicionales ligadas a la evaluación de los mismos.

00145881

Deposito Legal: SE-4102/1979-02/19-2253-8026  <http://www.juntadeandalucia.es/boja>



UGT UGR INFORMÓ Y APOYÓ AL PDI EN LA SOLICITUD



Una vez publicada la Orden del Complemento Autonómico **UGT** organizó un Programa completo de Información y Asesoría al PDI de la UGR, con un Programa de Visitas a todos los Centros de la Universidad de Granada, para informar de forma cercana y adaptada a cada situación con reuniones para el PDI.

Esas visitas se intensificaron, especialmente, durante el periodo de solicitud del Complemento Autonómico, recogiendo en ellas propuestas y problemas específicos tratando los Temas de mayor actualidad e interés.

Todos los Centros, Campus o Edificios Docentes de la Universidad de Granada han sido visitados y se han mantenido reuniones en ellos con el PDI.



SISTEMA ASESORÍA **UGT** UGR COMPLEMENTO AUTONÓMICO

COMPLEMENTO AUTONÓMICO

SISTEMA ASESORÍA **UGT** UGR

A partir del próximo día 22 de enero de 2019, desde la Sección Sindical de **UGT** en la Universidad de Granada se ofrece un servicio abierto de asesoramiento a cualquier PDI de la UGR que lo solicite, a través de contacto telefónico, email, o presencia en la sede de nuestra sección sindical.

ACCESO SOLICITUD EN SICA: <https://sica2.cica.es/>

UGT ORGANIZA UN NUEVO TALLER PARA COMPLEMENTOS AUTONÓMICOS

El éxito del primer Taller organizado por **UGT** sobre la solicitud del Complemento Autonómico, y la demanda para su repetición, nos ha llevado a organizar el 2º Taller sobre el Complemento Autonómico, para el **próximo martes día 12 de febrero, de 10:00 a 13:30 horas**, en la Sala de Reuniones de la 2ª planta del Edificio Sindical (Complejo Triunfo, frente al Rectorado). Se puede asistir en cualquier momento de ese periodo. Se aconseja traer ordenador portátil. 🖥️

La sesión constará de una explicación inicial de las últimas novedades, que se hará al principio del Taller y se repetirá cada hora, y un trabajo personalizado en la aplicación, apoyando a cada asistente.

ASESORÍA Y TALLER DEL COMPLEMENTO AUTONÓMICO SISTEMA DE ASESORÍA **UGT** UGR

Desde el día 22 de enero de 2019, desde el comienzo del plazo de solicitud del Complemento Autonómico, desde la Sección Sindical de **UGT** en la Universidad de Granada se ofreció un servicio abierto de asesoramiento a cualquier PDI de la UGR que lo solicitara, a través de contacto telefónico, email, o presencia en la sede de nuestra sección sindical.

El éxito del primer Taller organizado por **UGT** sobre la solicitud del Complemento Autonómico, y la demanda para su repetición, nos llevó a organizar el 2º Taller sobre el Complemento Autonómico, para el martes día 12 de febrero, de 10:00 a 13:30 horas, en la Sala de Reuniones de la 2ª planta del Edificio Sindical (Complejo Triunfo, frente al Rectorado).



Se podía asistir en cualquier momento de ese periodo. La sesión constaba de una explicación inicial de las últimas novedades y un trabajo personalizado en

la aplicación, apoyando a cada asistente.



3.8. LA EVALUACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN: LOS SEXENIOS



En un artículo publicado en el Diario El País, bastante difundido, desde **UGT UGR** ya expusimos nuestra posición sobre el complemento de investigación del PDI en todo el Estado, conocido como los Sexenios.

https://elpais.com/ccaa/2013/12/11/andalucia/1386781747_518219.html

En otro artículo publicado en nuestro boletín “La CaFETeRa”, pudimos exponer con más detalle y precisión nuestra postura. Se puede consultar en:

http://www.ugr.es/~feteugt/cafetera/la_cafetera_64.pdf

La Sacralización de los Sexenios

Esta es la historia de una perversión, la historia de un complemento que nace con promesas de reconocimiento económico exclusivo, para compensar la pérdida de poder adquisitivo del profesorado universitario y se convierte en el ser o no ser de la Universidad Española. Nos referimos al Sexenio de Investigación.

Así ocurrió, en los tiempos en que gobernaba el PSOE con mayorías absolutas, o casi, y era Ministro de Educación, Javier Solana. En el año 1989, se publica el Decreto 1086/89, de 28 de agosto sobre retribuciones del profesorado, en el que se crea el complemento de investigación conocido como sexenio, y para ello se pone en marcha la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI), el organismo que realiza la evaluación de la actividad investigadora de los docentes universitarios y del personal de las escalas científicas del CSIC, con el objeto de que les sea reconocido un complemento de productividad mediante convocatorias oficiales.

Pronto se comprobó el sesgo que contenía esta comisión, que ha limitado la investigación digna de ser evaluada positivamente a las publicaciones en revistas de impacto, incluidas en el Journal Citation Report (JCR) de la base de datos ISI (Instituto para la Información Científica), sin tener en cuenta factores tan importantes en la investigación como la productividad del trabajo, la transferencia a la sociedad, o el equilibrio entre áreas. Se optó sin dudar, por limitar la valoración del profesor-investigador de forma exclusiva a la publicación en revistas anglosajonas alejadas del sistema productivo y de la innovación española.

Los sexenios comenzaron a ser la parte constituyente de un sistema discrecional controlado por el gobierno y por grupos de poder universitarios, que formaban parte de las comisiones de la CNEAI o tenían gran influencia en ellas. Un sistema que agudizaba la diferencia entre profesores, constituyendo castas, siendo los autodenominados como excelentes los que formaban su cúspide. La debilidad del profesorado como colectivo estaba servida, el juego malabar del poder había funcionado, había conseguido colocar al enemigo dentro del propio colectivo. Algunos de los profesores



con más sexenios lucían esa dudosa medalla con grandes aspavientos y a veces avasallando al que no los tenía. Eran, además, los que llegaban al poder de los rectorados. El sexenio comenzó a ser una exigencia para colocarse y promocionarse en el sistema a todos los niveles.

Muchos profesores universitarios comenzaron a quedar fuera del sistema, así, actualmente más de la mitad (el 57,6%) del PDI funcionario tiene sólo un sexenio reconocido o ninguno. La sacralización del sexenio se había convertido en la columna vertebral del sistema.

Todos los gobiernos se dejaron seducir por el poder hipnótico de los sexenios, daba igual su supuesta ideología, lo potenciaron sucesivos gobiernos socialistas, los gobiernos de Aznar y, en el presente, el gobierno de Rajoy le está dando un gran impulso. No han dudado en incluir entre sus Reales Decretos del austericidio al sexenio como la vara de medir para castigar o premiar la carga docente del profesorado, añadiendo así dos perversiones más, la investigación se confundía con la docencia, y la docencia era considerada como un castigo. En el Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo, se inventan el término “sexenio vivo” y crean tres categorías de profesores, los “malos” castigados con 32 créditos, los “medianos” con 24 y los “excelentes” premiados con 16 créditos de docencia.

Se trata de agudizar la división del profesorado y lo están consiguiendo con la colaboración de los Rectores, como el de la Universidad de Granada.

No contentos con ello, este gobierno en su proyecto de Reforma Universitaria, incluida en el Informe de sus Expertos, convierte al sexenio en la piedra angular de todo el hacer universitario. Aumentan la valoración de los méritos de investigación (85% y 20 puntos por sexenio), reducen los méritos docentes (15%, sin especificar cómo se deben valorar) y eliminan los méritos de gestión. Además, pasa a ser el requisito para cualquier responsabilidad académica o de gobierno.

Por tanto, la implantación del sexenio ha supuesto, al menos, tres perversiones: a) Un complemento retributivo se convierte en el único requisito para la promoción y el reconocimiento universitario; b) La investigación se valora exclusivamente con revistas anglosajonas, alejándose del sistema productivo y de la transferencia a la sociedad española; y c) No sólo sirve como reconocimiento exclusivo de la investigación sino que también lo hace para la docencia, que queda degradada a algo menor, cuando es la razón de ser de nuestra función como profesores.

Reconocemos, no obstante, valores positivos en el complemento de investigación, en la estimulación de la actividad investigadora del profesorado universitario, pero lamentamos sus efectos





negativos y el mejor aprovechamiento de sus consecuencias.

El Estatuto del PDI que se estuvo negociando a lo largo de la pasada legislatura y acabó en un acuerdo de la Mesa de Universidades entre el Ministerio de Educación y las organizaciones sindicales, era la gran esperanza de haber cambiado esta perversa obsesión que lastra a la universidad española, pero el nuevo gobierno enamorado de los sexenios, y los excelentes, cobijados en ellos, acabaron con ese sueño. ¿Hasta cuándo seguiremos atados a estas perversiones?

3.8.1. RECUPERACIÓN DEL PRIMER TRAMO DE INVESTIGACIÓN

En la primera evaluación global (1989) del sexenio de investigación, se dieron grandes situaciones de injusticias con la denegación de esos tramos a muchos compañeros. No olvidemos que estos tramos nacen con la intención principal de recuperar el poder adquisitivo.

Los criterios se aplicaron de forma retroactiva, ya que se evaluó una producción científica anterior a la publicación de los criterios, realizada por el profesorado cuando éstos no existían y por tanto eran desconocidos por los solicitantes.

Los sexenios se han convertido con el tiempo en algo más que retribuciones, en el ser o no ser del profesorado, en un elemento imprescindible para su promoción.

Para corregir esa injusticia es necesario reconocer de forma automática ese sexenio para los que lo solicitaron en su momento, aunque no tenga valor económico y sólo administrativo. Se podría hacer a través del Estatuto del PDI.

3.9. NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE ORDENACIÓN DOCENTE (POD). LA SOBRECARGA HORARIA

Se consiguió en la negociación del POD de la UGR para el curso 2019-2020, establecer el límite de carga lectiva en las 240 horas, recuperando un derecho que había arrebatado la “Ley Wert”.

Este derecho se recuperó como consecuencia de la aplicación del Acuerdo de Mesa de Negociación de Universidades de Andalucía de 27 de febrero de 2018

3.10. LA RPT PARA EL PROFESORADO

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 el Estatuto del PDI.

La Relación de Puestos de Trabajo del PDI: Un Asunto Pendiente que ya no puede Esperar

La UGR por ahora, 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.

En esencia, una RPT ordena al PDI de acuerdo con las necesidades de los servicios, y precisa los requisitos para el desempeño de cada puesto de trabajo. De modo que elaborar una RPT significa, entre otras cosas, concretar para cada Departamento el ratio dedicación/potencial docente, pero esta información parece ser el secreto mejor guardado del actual equipo de gobierno. Desde el Comité de Empresa del PDI laboral, haciendo uso del derecho de información sindical que asiste a los representantes de los trabajadores, se solicitó hace ya tiempo esta información al VOA, y después se elevó un recurso de alzada al Rector de la UGR con idéntica respuesta: ninguna. Desde ese momento, la única vía que nos ha dejado abierta el equipo de gobierno es el recurso a los tribunales de justicia; sin embargo, hemos sido pacientes, quizás demasiado pacientes.

Por todo lo anterior, desde **UGT** de la UGR exigimos que se cumpla la ley y se inicien a la mayor brevedad los trabajos conducentes a la elaboración de la RPT del PDI, que debe ser negociada con los representantes de los trabajadores. Se acabe con la opacidad y se haga pública urgentemente la información relativa a la dedicación y el potencial docente de cada Departamento y, en cualquier caso, antes de la aprobación del POD 2014/2015. El no cumplimiento de estas obligaciones por parte del actual equipo de gobierno nos obligará a solicitar dicha información y denunciar el próximo POD judicialmente.



PARTE 4. PROPUESTAS POR SECTORES

4.1. PROPUESTAS PDI FUNCIONARIO



Sus problemas y propuestas de **UGT** para su solución, se recogen en los apartados generales anteriores del PDI. Tienen 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.

Los puntos principales que nos proponemos defender y trabajar por ellos son:

PDI FUNCIONARIO

- *Recuperación del Poder Adquisitivo perdido
- *Sueldo equiparable a los funcionarios de otras administraciones con los mismos méritos
- *Recuperación del Estatuto del PDI
- *Definición Carrera Docente e Investigadora
- *Negociación de un Sistema Integrado de Evaluación y Autoevaluable
- *Retirada total Tasa de Reposición
- *Nueva Convocatoria del Complemento Autonómico para 2020
- *Negociación de un nuevo Sistema de Evaluación para el Complemento Autonómico
- *Recuperación del mal Cálculo del Complemento en el PDI Funcionario
- *Recuperación del Primer Tramo de Investigación



CANDIDATURA **UGT** PDI FUNCIONARIO ELECCIONES SINDICALES 2019

Nuestra candidatura del PDI Funcionario para estas elecciones sindicales está formada por profesoras y profesores de la Universidad de Granada, de todos sus Centros, sin excepción, que conjuga experiencia y juventud.

Las mujeres y hombres de nuestra candidatura constituyen un aval que aseguran el cumplimiento de los compromisos contenidos en el Programa.





4.2. PROFESORADO CONTRATADO

UGT de la Universidad de Granada defiende la elección libre de la carrera a seguir por el profesor universitario, laboral o funcionario, como un derecho del trabajador amparado por la ley (LOMLOU) que no se puede condicionar por argumentos económicos.

4.2.1. UNIVERSALIZACIÓN QUINQUENIOS Y SEXENIOS RECONOCIDOS PARA EL PDI-LABORAL



UGT defiende los mismos derechos para los profesores funcionarios que para los contratados y no entiende esta discriminación que eliminan del I Convenio Colectivo los quinquenios y los sexenios de sus derechos, dejándolos como un incentivo aplazado con la idea de provocar su conversión en funcionarios.

Consideramos, además, que debe ser universal, no sólo para los profesores permanentes, también para Asociados, PSI,

Ayudantes Doctores o Investigadores. Así lo hemos defendido en diferentes foros, especialmente en la Mesa de Negociación de Universidades de Andalucía.

En la Universidad de Granada, **UGT** consiguió que se reconocieran los quinquenios y los sexenios administrativamente. **UGT** siguió trabajando para que ese reconocimiento fuera también económico. Lo consiguió en el Acuerdo de la Mesa de Negociación de Universidades de Andalucía, alcanzado en 27 de febrero de 2018. El PDI contratado fijo ya lo está cobrando en sus nóminas.

Ahora debemos conseguir su universalización, llegando a todas las categorías del PDI contratado, lo tenemos planteado en la Mesa de Negociación de Andalucía y en la CIVEA.

4.2.2. PROMOCIÓN DEL PROFESORADO EN LA UGR

En el caso de la promoción del Profesor Funcionario a Catedrático de Universidad la convocatoria se debe realizar en un plazo breve, negociado con los sindicatos, a petición del interesado cuando haya conseguido la acreditación.

La promoción del Profesor Titular de Escuela a Profesor Titular de Universidad será directa, una vez acreditado. También será directa la promoción del Profesor Colaborador a la figura de Profesor Contratado Doctor y la del Ayudante a la de Profesor Ayudante Doctor.



El I Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador con Contrato Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, que regula a este profesorado en la Universidad de Granada. no obliga a la promoción una vez que se ha acreditado a una categoría superior, en particular de ayudante a contratado doctor, hasta el último año de contrato, así un profesor puede estar más de tres años acreditado sin poder promocionarse, permaneciendo en la categoría inferior. Existen Universidades andaluzas en las que la promoción es automática una vez conseguida la acreditación y otras que esperan al último año, como había hecho hasta ahora la de Granada, gracias a nuestro esfuerzo las cosas están cambiando.

Esta situación más que una promoción supone una estabilización, ya que el Profesor Ayudante Doctor se encuentra en situación de temporalidad contractual.

4.2.3. PROFESORES CONTRATADOS DOCTORES. PROMOCIÓN

UGT ha mantenido Reuniones frecuentes con el Colectivo en pasadas etapas difíciles y continuará haciéndolo

La Tasa de Reposición, bloqueó durante años cualquier posibilidad de promoción de este colectivo, aunque este acreditados al figura de Profesor Titular.

Hemos negociado su situación con la UGR, particularmente la eliminación progresiva de la bolsa de acreditados sin promoción a Profesor Titular de Universidad a través de la negociación con el Rectorado de las Ofertas de Empleo Público (OPEs)

Negociación a distintos niveles del incremento de la Tasa de Reposición

4.2.4. PROFESORES AYUDANTES DOCTORES

UGT ha convocado en diversas ocasiones a los Profesores Ayudantes Doctores y a los Profesores Contratados Doctores Interinos, para informarles de los distintos acontecimientos de interés que han ocurrido en estos días, y decidir las estrategias a seguir.

Con el colectivo de Ayudantes Doctores desde **UGT** UGR hemos mantenido el trabajo comenzado en la etapa anterior para conseguir su estabilización.

Hemos conseguido que se convoquen plazas de contratado doctor. Con ello, se ha logrado que el Rectorado haga una lectura positiva del Convenio Colectivo.

Hemos defendido en la CIVEA la recisión del Convenio Colectivo PDI con objeto de corregir el artículo 19.2, suprimiendo la posibilidad de retrasar la promoción hasta el último año.

Hemos conseguido que en la Universidad de Granada se convoquen las plazas de promoción antes de llegar al último año, continuaremos ese trabajo, para que una vez acreditados se convoque la plaza del Profesor Ayudante Doctor



4.2.5. LOS PROFESORES CONTRATADOS DOCTORES INTERINOS

UGT consigue la convocatoria de quinquenios y sexenios para el profesorado contratado doctor interino en la UGR

UNIVERSIDAD DE GRANADA

VICERRECTORADO DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

UGT de la UGR mantuvo una reunión con la Vicerectora del PDI, Pilar Carrasco, para volver a solicitarle que extienda las convocatorias de los complementos docentes e investigadores al PDI Contratado Doctor Interino, como primer paso, previo al reconocimiento económico, para extender un derecho que ya deberían tener reconocido, desde el comienzo de su contrato.

Desde muy atrás, UGT venía reivindicando este derecho ante distintos niveles del Rectorado, especialmente, ante el vicerrectorado de PDI, los últimos acontecimientos jurídicos, y la iniciativa tomada en otras universidades andaluzas y estatales, han acelerado la resolución que hemos conseguido en la negociación con la vicerectora.

Por esas razones judiciales y por la presión de la CRUE, el Ministerio ha tenido que publicar, de nuevo, la convocatoria de los sexenios, y lo ha hecho ampliándola a los Profesores Funcionarios Interinos. El PDI laboral, como indican las normas, debe solucionarse en cada Universidad y en la Junta de Andalucía, a través de la Mesa de Negociación, como está haciendo UGT.

Enlace de la Resolución Ministerial:
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-390

El compromiso alcanzado por UGT en la Universidad de Granada es realizar una convocatoria extraordinaria de los quinquenios docentes para este sector del PDI, en febre-

La demanda principal de este colectivo es que se cumpla lo previsto en el Acuerdo de la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del I Convenio Colectivo del PDI con Contrato Laboral de las Universidades Andaluzas (CIVEA) que dio lugar a la creación de la figura de Profesor Contratado Doctor Interino. Ese acuerdo iba más allá de la creación de esa figura e incluía la petición al Junta de Andalucía para que diera solución definitiva al problema de la finalización del contrato de los Profesores Ayudantes Doctores, que con las restricciones jurídicas que implicaba la tasa de reposición del PP, terminaban su contrato y se quedaban en la calle.

En concreto, en el texto del Acuerdo,

se le planteaban dos vías posibles a la Junta:

- Solicitar de la Junta de Andalucía la autorización para, en cumplimiento del actual Convenio Colectivo, proseguir realizando las correspondientes convocatorias de plazas de Contratado Doctor, al amparo además de los argumentos legales que ya se han expresado anteriormente tanto por escrito como de manera verbal en la reunión mantenida al efecto en la sede de la Consejería el pasado 17 de octubre.
- Establecer un mecanismo de promoción directa y adaptación del contrato de Ayudante Doctor al de Contratado Doctor, sin la necesidad de realizar las correspondientes convocatorias.

Desde UGT·UGR, a través de UGT-Andalucía, se le ha instado insistentemente a los responsables de Universidades de la Junta de Andalucía, para que den respuesta a las dos cuestiones planteadas por la CIVEA, y le den una solución definitiva a la situación de precariedad del colectivo.

Los profesores contratados doctores interinos, tienen una limitación clara de su derechos como docentes e investigadores, Pero, la principal limitación es que no pueden promocionar aunque se acrediten a profesor titular, a través de la aplicación del artículo 19 del convenio colectivo, por una interpretación restrictiva que hacen del convenio las universidades andaluzas, incluida la de Granada. Otras limitaciones que produce la figura de contratado doctor interino, tienen que ver con la mejora del curriculum académico de los afectados; que les permita acreditarse; este profesorado no puede dirigir tesis doctorales, solicitar complementos docentes e investigadores, o solicitar proyectos de investigación, entre otras limitaciones.



Se ha acordado en la Mesa de Negociación de Universidades de Andalucía una solución provisional para su promoción y estabilización y seguimos trabajando para conseguir el objetivo de la promoción automática una vez acreditados.

4.2.6. PROFESORES SUSTITUTOS INTERINOS

Convocados por **UGT** han tenido lugar reuniones de Profesores Sustitutos Interinos, para informarles de elementos relevantes que les afectan en su situación actual, particularmente, la convocatoria de plazas de Profesores Ayudantes Doctores, que se han ido aprobando por la acción de **UGT** UGR. Ayudando para organizarlos y plantear su plataforma reivindicativa.



Estas convocatorias afectan especialmente a estos Profesores Sustitutos Interinos, ya que el contrato de interino ha sido la única vía que ha dispuesto la Universidad de Granada para proveerse de nuevo profesorado en la época de los recortes, pero lo que ha producido realmente es la perversión de la figura de Profesor Ayudante Doctor que le hubiera correspondido.

UGT está promoviendo la ejecución en la UGR del Acuerdo de la Mesa de Andalucía para que los Profesores Sustitutos Interinos que ocupen vacantes, sean promocionados a categorías permanentes. Hemos promovido y seguiremos haciéndolo, la convocatoria de plazas autorizadas por la Junta de Andalucía.

UGT ha defendido en la CIVEA, y conseguido que se negocie la revisión de la situación económica recogida en el Convenio Colectivo de los Profesores Sustitutos Interinos. En esta etapa continuaremos trabajándolo.

4.2.7. PROFESORES ASOCIADOS

Los Profesores Asociados se encuentran acogidos al I Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador con Contrato Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía.

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.

Hemos trabajado con el colectivo de Profesores Asociados, recogiendo sus justas reivindicaciones a través de las reuniones, elaborando un listado de reivindicaciones, que hemos presentado a la Rectora y hemos defendido en los foros de negociación de Andalucía, la Mesa de Negociación de Universidades y a la CIVEA del Convenio del PDI. Las actuaciones que hemos realizado han sido:

REIVINDICACIONES

Nivel Estatal

Hemos defendido una propuesta de Cambio Normativo Estatal que incluye la figura del Profesor Asociado Indefinido a Tiempo Parcial. Los cambios fundamentales se deben hacer a través de un cambio normativo, ya que la actual ley universitaria (LOMLOU) limita las posibilidades de esta categoría de profesorado. Le propusimos a la Rectora llevar la propuesta a través de la CRUE (Conferencia de Española de Rectores). **UGT** lo está llevando a la Mesa de Negociación de Universidades Estatal.

Nivel Andaluz

UGT presentó en la CIVEA, el día 23 de abril de 2018, un escrito para que fuera tratada la revisión de la situación económica recogida en el Convenio Colectivo de los Profesores Asociados.

En la Mesa de Negociación de Andalucía, desde **UGT** estamos defendiendo la extensión de los complementos docentes (quinquenios) e investigadores (sexenios) a los Profesores Asociados, así como el Complemento Autonómico.

Nivel UGR

Hemos intervenido para que sea ejecutada en la UGR del Acuerdo de la Mesa de Andalucía para que los Profesores Asociados Acreditados, sean promocionados a categorías permanentes. Le hemos entregado el listado de Asociados acreditados a la Vicerrectora PDI.

Trienios: Se ha planteado al Rectorado, para que el reconocimiento de los trienios a los asociados sea automático, y se produzca el reconocimiento de los atrasados.

UGT ha propuesto y está negociando los temas derivados del POD como las sustituciones, el reconocimiento de la carga horaria real y de la especificidad de la docencia recogida en el contrato, se van a controlar desde el Rectorado con nuestro seguimiento.



También, que las tutorías deberán ser proporcionales a la carga lectiva, como ocurre con el resto del profesorado, el Convenio Colectivo no recoge que las horas de docencia y tutorías sean las mismas el nº de horas.

UGT ha presentado en la Mesa de Negociación de la UGR un escrito solicitando la extensión completa de la ayudas del Gabinete de Acción Social. La Rectora se ha comprometido a tratar de aplicarlas de forma completa y proporcional a los Asociados, ahora que se está elaborando el reglamento de Régimen Interno Acción Social a los Profesores Asociados.

También revisará la posibilidad de que los Profesores Asociados puedan tener responsabilidades institucionales al igual que el resto del profesorado.

Nos proponemos:

- *Dignificar la figura del Asociado, como parte del profesorado universitario estructural
- *Incluir un nuevo tipo de contrato en la Ley Universitaria, con carácter Indefinido a Tiempo Parcial
- *Mejoras salariales: Revisar y mejorar sus retribuciones en el Convenio Colectivo.
- *Reconocimiento de las condiciones de trabajo como el resto del PDI: Acción Social, Tutorías...
- *Contratación acorde con la definición y características que establece la Ley para esta figura contractual, respetarla en la asignación de docencia
- *Plan de promoción para el profesorado asociado, aplicando el Acuerdo alcanzado en la Mesa de Negociación de Universidades de Andalucía, que haya obtenido la acreditación a figuras permanentes: contratado doctor o profesor titular.
- *Negociación de una RPT del profesorado que defina la plantilla en cada departamento y evite la provisionalidad y la discrecionalidad con este profesorado.
- *Acción Social completa igual que cualquier otro PDI.

4.2.8. INVESTIGADORES



Fue **UGT** quien consiguió que todos los tipos de Investigador existentes tuvieran reconocida su relación laboral con la Universidad a través del I Convenio para el Personal Docente e Investigador de las Universidades Andaluzas.



UGT ha estado siempre con los Investigadores defendiendo sus derechos, pero especialmente en el periodo de recortes en los que la Tasa de Reposición impedía su promoción, debido a la disminución drástica del número de convocatorias, a la anulación de los Planes de Estabilización, a la pérdida de derechos y poder adquisitivo, recordemos el secuestro de sus pagas extra en 2012, las congelaciones de salarios del período 2012 a 2016.

Gracias a **UGT** se han ido recuperando todos esos derechos perdidos. Hemos conseguido numerosos avances para todos los trabajadores universitarios, para el PDI, y especialmente para los Investigadores que constituyen uno de los pilares fundamentales de nuestra Universidad y a la vez uno de los sectores más débiles del PDI. En el documento: "*Nuestros Hechos*" podréis apreciar todos esos logros conseguidos por **UGT** con gran esfuerzo.

https://www.ugr.es/~ugt1/doc/nuestros_hechos_ugt-ugr_.pdf

El primero de ellos ha sido recuperar las Mesas de Negociación secuestradas por los gobiernos durante años. Estas Mesas constituyen los foros de negociación legales, y son los medios de alcanzar las reivindicaciones.

En la **Mesa de Negociación Estatal de Universidades**, **UGT** ha defendido los derechos de los investigadores predoctorales durante las reuniones con la Secretaría de Estado de Investigación, en particular en el nuevo **Estatuto del Personal Investigador en Formación (EPIF)**, se contemplan temas tan cruciales como la docencia o el incremento de las retribuciones de este personal. Hemos recuperado la **Tasa de Reposición al 100%** y con ello desbloqueado la convocatoria de las plazas de Estabilización y Promoción de los Investigadores Acreditados.

En la **Mesa de Negociación de Universidades de Andalucía** **UGT** ha conseguido el **Complemento Autonómico** para los investigadores, con una convocatoria reciente.

En la **Mesa de la Universidad de Granada**, se ha recuperado el **Plan de Estabilización** para los Investigadores. Entre los logros alcanzados, destacamos el Plan de Incorporación de Profesores **Ayudantes Doctores por Necesidades de Investigación**, al que se pueden acoger los investigadores de diversos programas públicos. Este Plan ha supuesto un gran avance en la estabilización de investigadores con una trayectoria destacada, **UGT** ha participado activamente en la elaboración del Plan, apoyando siempre a los investigadores y poniendo de manifiesto sus necesidades.

COMPROMISOS UGT:

Reforzar el **Plan de Estabilización** para los Investigadores incorporados a la UGR mediante concursos públicos competitivos, mejorando el actual.

Trataremos de **modificar el Convenio Colectivo** del PDI para reconocerle a los Investigadores los mismos derechos que al resto de categorías del PDI, en particular la aplicación de la promoción que permite el artículo 19,3,b.

Reconocer las mismas condiciones de trabajo que el resto del PDI: **Acción Social y Asignación de Docencia**



Defender en la Mesa de Negociación de Andalucía la extensión del **Complemento Autonómico a todos los Investigadores**, así como de los **Quinquenios** y los **Sexenios**.

Recuperar el Poder Adquisitivo Perdido con pagas adicionales, en la Mesa Estatal y la Mesa de Andalucía.

4.2.9. PROFESORES COLABORADORES

Facilitarle las condiciones para su acreditación.

Mejorar su situación económica en el Convenio Colectivo.



PROPUESTAS PARA EL PDI-CONTRATADO EN EL PROGRAMA DE UGT UGR PARA LAS ELECCIONES SINDICALES 2019 EN LA UGR

En el Tríptico del PDI-Laboral que hemos elaborado desde UGT UGR para las Elecciones Sindicales se recogen las propuestas de forma esquemática. Se puede consultar en:

https://www.ugr.es/~ugt1/doc/triptico_pdi_laboral.pdf

COMITÉ DE EMPRESA PDI PROGRAMA PDI LABORAL ELECCIONES SINDICALES 2019
Somos UGT UGR. Nuestro Trabajo es su Avance.
Nuestro Único Compromiso, Esas TÚ, el PDI Laboral

AHORA TE TOCA, TÚ ELIGES

El próximo día 3 de abril UGT UGR concurra a las elecciones sindicales para elegir la representación de los trabajadores universitarios del PDI laboral, para ello se presenta con un aval amplio e importante del trabajo realizado estos 4 años atrás.

SOMOS UGT UGR. NUESTRO TRABAJO NO AVANZA SIN NUESTROS COMPROMISOS

En el pasado periodo de cuatro años, UGT ha llevado el protagonismo en la Recuperación de Derechos, tras los recortes sin precedentes sufridos en el periodo 2015-2017.

“UGT ha recuperado la Negociación Colectiva y el Diálogo Social en todos sus Niveles, haciendo funcional de nuevo los Mesas de Negociación de Universidades en España, Andalucía y la Universidad de Granada

“A nivel Estatal, reactivando los Convocatorias de Plazas, eliminando la Compensación de las OPEs, superando la Tasa de Reposición y recuperando parte del Poder Adquisitivo perdido en la etapa de recortes (I) y el Acuerdo de Mejora del Empleo Público

“En Andalucía contruyendo al “Acuerdo de Recuperación de Derechos, de 27 febrero de 2018”, consiguiendo reversiones históricas de UGT UGR, que implicó:

- La eliminación de la Sobrecarga de 32 créditos, recuperación de los 24 créditos máximos
- El reconocimiento de los Quinquenios y Sexenios para el PDI Laboral
- La recuperación del Complemento Autonómico
- La Promoción y Estabilización de los profesores con contratos temporales: PDI, PDI Asociado
- La recuperación del 100% en situaciones de Incapacidad Temporal (IT)
- El compromiso de negociar la Carrera Profesional modificando la LAU

“En la UGR, UGT ha participado negociando y actualizando el Convenio Colectivo del PDI Laboral de Andalucía

“En la Universidad de Granada, recuperando la Mesa de Negociación de la UGR, permitiendo la alta y que está funcionando con normalidad, con la participación activa de la UGT UGR. Ya se han negociado en ella:

- Los PDI, incorporando los 24 créditos máximos
- Los Nuevos Baremos de los Concursos de las plazas del PDI laboral
- Las nuevas convocatorias de plazas del PDI laboral (OPES)

“Desarrollando un Sistema de Asesoría e Información Permanente a través de la publicación de nuestro Boletín “LA CAJETERA” (con más de 220 números), de nuestras Redes Sociales UGT UGR (<http://www.facebook.com/ugtugr>) y de la Atención Presencial en los locales de nuestra Sección Sindical

“Visitando los Centros de la UGR para explicar el Acuerdo de la Mesa de Negociación de Universidades de Andalucía y el Complemento Autonómico, ofreciendo un Sistema de Asesoramiento con Talleres para apoyar la solicitud de estos Complementos

“Comprometiéndose con los distritos colectivos del PDI-L, defendiendo sus reivindicaciones: Profesores Asociados, PDI, Investigadores, PAD, PDI Colaboradores

“Organizando las “Jornadas La Universidad que Queremos” con la gran repercusión en el mundo universitario

“Mantener la Negociación Colectiva en las Mesas de Negociación de España, Andalucía y la UGR

“Recuperar el Poder Adquisitivo perdido en el periodo de recortes y sin pendiente la Estabilización un Sistema Integral de Evaluación, Transparente, Objetiva y Autoevaluable, ordenar las distintas Agencias de Evaluación (ANECA, DEVA)

nacimientos más democráticos y objetivos. Negociar sus criterios en las Mesas de Negociación

“El Desarrollo del Acuerdo de la Mesa de Negociación de las Universidades de Andalucía de 27 de febrero de 2018

“La mejora del Convenio Colectivo en la CINEA, Mejorar el Poder Adquisitivo en todas las Categorías

“Establecer la Promoción Interna y la Carrera Docente e Investigadores del PDI Laboral en Andalucía

“Ampliar el Complemento Autonómico a todas las Categorías

“Ampliar los Quinquenios y Sexenios al PDI No Permanente: Asociados, PDI, Investigadores

“Negociar una RPT del PDI en la UGR

“Negociar un Calendario Laboral del PDI de la UGR

“Negociar un Acuerdo de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

“Mejorar las condiciones de trabajo de todo el PDI laboral a través de la negociación en la Mesa de la UGR especialmente de los colectivos más desfavorecidos: Profesores Asociados, Sustitutos Interinos, Investigadores e Ayudantes Doctores

AHORA TE TOCA, TÚ ELIGES

UGT UGR con el PDI Laboral

UGT es un sindicato histórico (que ha cumplido 130 años) y a la vez moderno, que defiende un Modelo de Universidad: Público, Empleo y Participativo.

Nuestras señas de identidad son: la capacidad y vocación negociadora, el diálogo crítico y la defensa comprometida de nuestros principios y propuestas.

Somos un sindicato Transparente. Visita nuestro Portal de Transparencia: <http://www.ugr.es/portalde transparencia>

Las propuestas que defendemos en los foros de negociación son propias, no están subordinadas a intereses políticos y se plantean en clave de acuerdo.

Hemos alcanzado pactos con todo tipo de gobiernos, pero también hemos confrontado, incluso radicalmente, con gobiernos de signo político diferentes, con la única motivación de defender un modelo progresista de la universidad y las condiciones socio-laborales del profesorado y del personal de administración y servicios.

SOMOS UGT UGR

UGT UGR tiene como línea consuetudinaria la defensa de los derechos de los trabajadores y los trabajadores de nuestra Universidad.

No avanza nuestro trabajo, nuestra corresponsal, nuestro contrato continuo con los trabajadores. No nos olvidemos a nosotros mismos, ni participamos de políticas ideológicas ocurridas.

Somos críticos y dialogantes, cuando es necesario somos críticos con los poderes, y lo hemos sido con todos: Gobierno Central, Andalúz, y Universitario. Pero, cuando ha habido posibilidad de negociación, hemos sabido estar a la altura y obtener los mejores beneficios para el trabajador.

Tú Eliges:

Por la **Mejora del Convenio Colectivo**

- “Trabajaremos en el actual Convenio Colectivo para incluir mejoras, reconocer la promoción interna y proteger al profesorado contratado
- “Seguiremos negociando la aplicación del art. 19: la promoción automática, a Profesores Contratados Doctores Interinos, Ayudantes Doctores e investigadores acreditados
- “Se mejorará el salario de los colectivos más desfavorecidos Asociados y PDI
- “Negociaremos la inclusión de la Carrera horizontal en el Convenio Colectivo

Por la **Dignidad Profesional, Recuperación del Poder Adquisitivo, Ampliación de los Quinquenios y Sexenios**

- “Reversión del poder adquisitivo perdido, y aún pendiente, con los recortes de los últimos gobiernos.
- “Establecimiento de una carrera profesional del profesorado clara, definida y única. Con un acceso abierto, y una relación clara entre la labor y la funcionalidad.
- “Reconocimiento de los Quinquenios y Sexenios al PDI Temporal
- “Equiparación retributiva de los profesores contratados doctores y colaboradores con el profesorado de los cuerpos docentes
- “Carrera Horizontal, incluida en el Convenio, con sus complementos por niveles

Por el **Complemento Autonómico para todo el PDI Contratado**

- “Negociación de la Segunda Convocatoria de recuperación del Complemento Autonómico que incluye a los PDI excluidos en la primera: PDI Asociado
- “Negociar un nuevo sistema del Complemento Autonómico con criterios auto-evaluables en todos los complementos

Por una **Evaluación Transparente y Pública**

- “Racionalización y Transparencia del Sistema de Evaluaciones del Profesorado.
- “Un sistema común con criterios negociados para los Serenos, Cuinquenios, Acreditaciones, Complemento Autonómico, y Carrera Horizontal. Evitar la burocratización del profesorado.
- “Con Baremos objetivos y negociados que permitan la autoevaluación por parte del interesado en todos los evaluaciones. No a la arbitrariedad dictada de discrecionalidad técnica

Por una **RPT para el PDI**

La RPT es una obligación legal recogida en el convenio. El PAS la tiene, y ayudará a la preservación y la transparencia de las necesidades de profesorado por departamento. Nos comprometemos a seguir y negociar durante este periodo:

Por la **recuperación del 5%**

- “Recuperación del 5% durante los años 2015 y 2014 por la Junta de Andalucía

Por los **Profesores Contratados Doctores, Promoción**

- “Plan inmediato de promoción a funcionarios para todos los acreditados, que lo deseen, eliminando la Tasa de Reposición. Entar que se regite de nuevo la toda incoercible e inmutable de profesores acreditados sin plazas
- “Por los Profesores Ayudantes Doctores, Promoción inmediata una vez Acreditados
- “Modificar el Convenio Colectivo para reconocer la Promoción Automática una vez Acreditados
- “Comprovar las plazas de los profesores acreditados a figuras permanentes, contratados doctores o profesor titular, sin esperar el último año.
- “Modificación del convenio para cumplir el artículo 19.2 suprimiendo la posibilidad de retrasar la promoción hasta el último año.

Por los **Profesores Asociados, Promoción, Estabilización y Mejora Retributiva**

- “Definir la figura del Asociado, como parte del profesorado universitario estructural
- “Incluir un nuevo tipo de contrato en la Ley Universitaria, con carácter indefinido a Tiempo Parcial
- “Algunas salariales: Revisar y mejorar sus retribuciones en el Convenio Colectivo.
- “Reconocimiento de las condiciones de trabajo como el resto del PDI. Acción Social, Turnos, etc.
- “Contratación acorde con la definición y características que establece la Ley para esta figura contractual, respetando en la asignación de docencia
- “Plan de promoción para el profesorado asociado, aplicando el Acuerdo alcanzado en la Mesa de Negociación de Universidades de Andalucía, que haya obtenido la acreditación a figuras permanentes: contratado doctor o profesor titular
- “Negociación de una RPT del profesorado que defina la planta en cada departamento y entre la provisionalidad y la discrecionalidad con esta profesorado.

Por los **Contratados Doctores Interinos**

- “Fomentar la negociación en la Mesa de Andalucía, en la CINEA y la UGR de la Promoción interna, la estabilización del colectivo.
- “Aplicación del artículo 19.3.b de adaptación automática del contrato a contrato doctores a una vez acreditado a profesor titular, sin que afecte a la coherencia en el desarrollo del punto anterior.
- “Por los Investigadores, Plan de Estabilización de Investigadores
- “Se negociará un Plan de Estabilización para los investigadores acreditados para su incorporación como PDI. El Plan será aplicable a todos los investigadores: PDI, PDI Remojo y Cajal, Juan de la Cruz, retorno de la Junta de Andalucía, Plan Propio de la UGR, y otros homologados por la UGR.
- “Nos comprometemos a modificar el Convenio Colectivo del PDI para reconocerle a los Investigadores los mismos derechos que al resto de categorías del PDI, en particular la aplicación de la promoción que permite el artículo 19.3.b.
- “Reconocer las mismas condiciones de trabajo que el resto del PDI. Acción Social, Asignación de Docencia.

Por los **Profesores Colaboradores**

- “Facilitar las condiciones para su acreditación.
- “Mejorar su situación económica en el Convenio Colectivo.

Por la **Negociación, Nuestros Compromisos**

- “Nuestras propuestas son realistas, sabemos que las podemos conseguir. Lo hemos demostrado.

- “Somos eficaces y cumplimos. En “Nuestro Hecho” podrás comprobar nuestro trabajo de los últimos cuatro años (http://www.ugr.es/~ugt1/objetivos_hechos_ugt_ugr_pdi)
- UGT UGR participa y continuará participando en todos los foros de negociación para conseguir el programa anterior. En la Mesa Estatal de Universidad, en la de la UGR, en la Mesa de la UGR, en la CINEA y en el Organismo de Representación, Comité de Empresa y Junta de Personal de la Universidad de Granada.
- AHORA TÚ ELIGES, TE TOCA**
- El programa completo de la candidatura de UGT se encontrará en http://www.ugr.es/~ugt1/objetivos_hechos_ugt_ugr_pdi
- CANDIDATO UGT ELECCIONES SINDICALES 2019**
AL COMITÉ DE EMPRESA DEL PDI LABORAL UNIVERSIDAD DE GRANADA
- VILLANUEVA ROSA, JUAN DE DIOS (PDI, CC EDUCACIÓN)
 - CRUZ VALLEJO, ANA MARIA (PDI, EDUCACIÓN)
 - ROBILLAS SÁENZ, FRANCISCO MIGUEL (PDI, DERECHO)
 - AGUIRRE RAMÍREZ, EVA MARIA (PDI, CC EDUCACIÓN)
 - ROMERO PÉREZ, FRANCISCO JAVIER (PDI, COMUNICACIÓN)
 - MARTÍNEZ VELA, ANA MARIA (PDI, LETRAS EDUCACIÓN)
 - MOTOSERRANO, MIGUEL ANGELES (ASOCIADO, MEDICINA)
 - MARTOS ELIACHE, FERNÁN (PDI, CC EDUCACIÓN)
 - MIÑALTA VILLAR, SILVIA (INVESTIGADORA PLAN PROPIO, CIENCIAS)
 - RAMO GARCÍA, JUAN CARLOS (PDI, CIENCIAS)
 - PISTÓN RODRÍGUEZ, MARIA DOLORES (PDI, CC EDUCACIÓN)
 - AKHAR BALLESTA, ANTONIO (PDI, CC DEPORTE)
 - MARICAL, VICAR, MIGUEL (CC FARMACIA)
 - LA FUENTE BOLIVAR, FRANCISCO JAVIER (ASOCIADO, EDUCACIÓN)
 - FERNÁNDEZ LÓPEZ, CAROLINA (PDI, CC SALUD)
 - LUNA GONZÁLEZ, JAVIER (ASOCIADO, DEPORTE)
 - MADRERA MARTIN, JAVIER (PDI, MEDICINA)
 - SOMERO ROMERO, JUAN (INVESTIGADOR PLAN PROPIO, INFORMÁTICA)
 - CUETO MARTÍN, MARIA BELEN (PDI, CC DEPORTE)
 - SÁNCHEZ FERRER, JOSÉ (PDI, DERECHO)
 - RODRÍGUEZ GILÓN, GRACIA MARIA (PDI, CC EDUCACIÓN)
 - TORRES RODRÍGUEZ, ADELFO (PDI, POLÍCIA Y SOCIOLOGÍA)
 - MARTÍNEZ MARTÍNEZ, MARIA AGUIÓN (PDI, CC EDUCACIÓN)
 - NETO LÓPEZ, FRANCISCO RAFAEL (PDI, MEDICINA)
 - DETERREBEZ ARACHA, JUANCA (PDI, TRANSCACIÓN)
 - BURDIO NÚÑEZ, ANTONIO (PDI, CIENCIAS DEPORTE)
 - BLANCO QUERRERO, ALFONSO (CC DEPORTE)
 - BONITCH GONZÁLEZ, JUAN GERMAN (ASOCIADO, CC DEPORTE)
 - RODRÍGUEZ MARI, MANUEL (ASOCIADO, EMPRESAS/SALES)
 - OLMEDO PALMA, PABLO (PDI, MEDICINA)
 - DE VITORIO, MARIANO (PDI, EDUCACIÓN)
 - FRANCO GARCÍA, GERMAN (PDI, CC SALUD)
 - JIMÉNEZ ROS, INMACIADO (CC EDUCACIÓN)
 - QUEVEDO LUMBERERAS, JAVIER (PDI, DERECHO)
 - MORILLAS ORTIZ, ESTHER (PDI, CC DEPORTE)
 - RECALDO GARCÍA, DAVID (PDI, EDUCACIÓN)
 - FERNÁNDEZ PÉREZ, ANTONIO MANUEL (CC, CC SALUD)
 - RODRÍGUEZ ROMERO, JUANRODOLFO (PDI, ARQUITECTURA)
 - RODRA CRUZ, ANTONIO FRANCISCO (ASOCIADO, CC DEPORTE)
 - DEBENA DE LUYO, TIBURCIO (PDI, CC, CC DEPORTE)
 - CALVO SERRANO, JUAN CARLOS (PDI, EDUCACIÓN)
 - MEJÍA LÓPEZ, FRANCISCO JAVIER (PDI, CC SALUD)
 - CHIRROSA ROS, IGNACIO (PDI, CC DEPORTE)
 - FERNÁNDEZ ZAMARÍN, GABRIEL (ASOCIADO, EDUCACIÓN)
 - LEZAR GILÓN, PEDRO (CC, CC DEPORTE)
 - RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, SANTIAGO (ASOCIADO, EDUCACIÓN)
 - IBARRIZ FERRAZ VARELA, JOSÉ DAVID (PDI, CIENCIAS)
 - DÍOMEZ CORBIS, EMILIO (COLABORADOR, ARQUITECTURA)
 - GARCÍA GARCÍA, MANUELA (PDI, CC SALUD)



AHORA TE TOCA
Tú eliges

COMITÉ DE EMPRESA PDI
PROGRAMA PDI LABORAL
ELECCIONES SINDICALES 2019

VOTA UGT Elecciones Sindicales 2019

LECCIONES SINDICALES 2019 | UNIVERSIDAD DE GRANADA

TÚ ELIGES



CANDIDATURA **UGT** PDI LABORAL ELECCIONES SINDICALES 2019

La candidatura de **UGT** para el Comité de Empresa del PDI Laboral, para estas Elecciones Sindicales, está formada por Profesoras y Profesores, Investigadores e Investigadoras de la Universidad de Granada, de todos sus Centros, y categorías de contratos (Investigadores, Profesores Asociados, PSI, Colaboradores, PCD, PCDI) sin excepción, que conjuga experiencia y juventud.

Las mujeres y hombres de nuestra candidatura constituyen un aval que asegurará el cumplimiento de los compromisos contenidos en el Programa.





AHORA TE TOCA

Tú eliges

ELECCIONES SINDICALES | 2019

3 de abril

■ JUNTA DE PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR



■ COMITÉ DE EMPRESA PDI LABORAL

ELECCIONES SINDICALES 2019 | UNIVERSIDAD DE GRANADA



Somos **UGT** de la UGR, Nuestro Trabajo nos Avala,
Nuestro Único Compromiso, Eres Tú, el **PDI**

AHORA TE TOCA TÚ ELIGES | VOTA UGT



TÚ ELIGES



WEB: UGT UGR