

PERSONAS COMO TÚ MEJORAN LA UCO

Elecciones Sindicales

Mayo 2023

PDI y PTGAS



CCOO
universidad

El poder de cambiar las cosas

INDICE

Introducción.....	2
Para el PDI Funcionario	6
Para el PDI Laboral	11
Para el PTGAS (transversales para funcionarios y laborales) ...	25
Para el PTGAS Funcionario.....	27
Para el PTGAS Laboral.....	28



Introducción

Una vez más, comienza un nuevo proceso electoral para elegir a los representantes sindicales de las trabajadoras y trabajadores de la UCO en sus cuatro sectores, PDI (funcionario y laboral) y PTGAS (funcionario y Laboral).

En una época donde la administración pública universitaria enfrenta cuestionamientos por parte de ciertos sectores políticos y sociales, es crucial mantenernos unidos para proteger el sistema público de educación superior, el cual asegura la igualdad de oportunidades.

Frente a la incertidumbre generada a nivel regional y nacional con la LOSU, y otras nuevas reglamentaciones que incluyen la posible fusión de programas académicos o la reorganización inminente de departamentos en nuestra Universidad, nuestra postura siempre se basa en el respeto y

preservación de las condiciones laborales del personal, así como en exigir una financiación adecuada y suficiente para todas las Universidades Públicas de Andalucía desde nuestra Federación.

Hace cuatro años de las últimas elecciones donde los resultados fueron diversos. En el PDII laboral sin tener la mayoría absoluta, nuestras delegadas y delegados han sido el timón de un órgano semi-gubernamental cercano al anterior equipo de gobierno. Durante estos cuatro años han sido los proponentes y precursores de los acuerdos alcanzados por el comité.

En Junta de Personal del PTGAS, han sido cuatro años de lucha constante, proponiendo, negociando y argumentando, frente al anterior equipo de gobierno, que dejaba muy poco margen para la negociación y que tenía bloqueados muchos asuntos muy importantes para este colectivo. Aun así, logramos conseguir un acuerdo muy beneficioso para la estabilización del personal interino de la UCO, al tener un peso importante en la negociación del Reglamento de acceso para las convocatorias de los diferentes procesos selectivos de la OPE adicional de la Ley de estabilización. Actualmente, el tesón, la dedicación, y el diálogo con el actual equipo ha dado sus frutos en el comienzo de un buen camino.

Distinto ha sido el escenario en el Comité de Empresa del PAS, donde el rodillo de la mayoría absoluta unido a la sintonía con el anterior equipo de gobierno y la perversa negociación externa a la propia del órgano ha limitado enormemente la labor sindical de nuestro sindicato que, cuando llevaba alguna medida claramente ventajosa para la mayoría del sector al que representamos tenía que oír permanentemente la repetitiva frase de "procedemos a votar la propuesta de la UCO"; y la mayoría (aunque sea por 1 voto), ya se sabe, es la mayoría...

Fuera del ámbito de la UCO hemos sido el único sindicato que desde el principio ha estado en las calles luchando por la Universidad Pública Andaluza, con movilizaciones en las puertas de todos los Rectorados y del Parlamento Andaluz.

Hemos usado todos los foros a nuestro alcance, tanto fuera de la UCO como dentro (Consejo de Gobierno, Comisiones de Consejo de Gobierno, Consejo Social, etc.), para posicionarnos en contra del modelo de financiación universitaria, oponiéndonos sin dudar un ápice al anterior Rector (actual consejero), que siempre ha sido un claro defensor del nefasto modelo que perjudica a la Universidad Pública.

No podemos olvidarnos del momento en que estamos con la LOSU recién

aprobada y la Ley Andaluza por desarrollar, la modificación de nuestros Estatutos o una serie de Reales Decretos que pretenden modificar la estructura de los departamentos universitarios.

Se abre un nuevo escenario, y es vuestro turno. Necesitamos tu apoyo, y esperamos que el programa que viene a continuación y nuestro compromiso de trabajo en los próximos cuatro años, sea el aliciente necesario para contar con tu voto.

Mientras tanto, nosotros seguiremos con las líneas que siempre nos han caracterizado: Información cierta y no sesgada, movilización en defensa de lo público y de los derechos laborales y/o sociales del Personal, denuncia de las irregularidades en la gestión y en los procesos y como forma de hacer las cosas, y la apuesta por el acuerdo y el diálogo como base esencial de la actividad sindical.

Como empleados, proporcionamos un servicio de alta productividad y calidad, y ha llegado la hora de que se reconozca nuestro rol y aporte, así como de reivindicar no solo la recuperación de derechos y remuneraciones, sino también de proponer avances en la Universidad de Córdoba.

Debemos participar activamente en cualquier instancia, ya sea sindical o institucional, como el Claustro, el Consejo de Gobierno, las Comisiones de Negociación o los Consejos de Administración, para reclamar, informar o denunciar todo lo que nos afecte como personal y parte fundamental de esta Institución.

CCOO defiende y promoverá todas las medidas necesarias para que los sindicatos formen parte de forma obligada en el Consejo de Gobierno de la UCO con representantes con voz y voto que amparen y defiendan a los trabajadores en el principal órgano de gobierno de nuestra Institución.

Transversales a PTGAS y PDI

- Fomentar que tanto hombres como mujeres hagan uso de las **medidas de conciliación**.
- Acordar una **revisión del Plan de Acción Social**, en el que se garanticen los mínimos necesarios en cuanto al nivel de cobertura de las ayudas, el número y tipo de prestaciones y sus cuantías, evitando cualquier retroceso en los derechos alcanzados, con la garantía de una financiación suficiente.
- Promover medidas para solucionar los **problemas ambientales** (climatización, sonorización, ahorro energético, eficiencia en los edificios, etc.).
- **Promover medidas para mejora de los ambientes y/o relaciones en los Centros de Trabajo**.
- **Pedimos que se subvencionen cursos de idiomas para las hijas e hijos de los trabajadores de la UCO impartidos por Ucodeiomas**.
- Ante la problemática de determinar la concesión de las ayudas de acción social para campamentos de verano, desde CCOO consideramos que se usen los espacios y al personal para ofrecer un verdadero servicio de campus de verano. Usando las dependencias que permanecen cerradas, así como las instalaciones de Ucodeporte, y ofreciendo prácticas remuneradas al alumnado de ciencia de la educación y psicología, **ofreciendo un campamento de verano que cubra las necesidades del personal de la Uco con hijos menores a su cargo**.



- En una defensa de la salud y el deporte, **se debe ofrecer la tarjeta deportiva gratuita a todo el personal de la Universidad**, igualmente desde el equipo de gobierno de debe apostar claramente por las instalaciones

deportivas renovándolas y equipándolas de forma que sea atractivo para el personal estas instalaciones ofreciendo clases dirigidas de actividades deportivas necesarias para la salud física del personal.

Para el PDI Funcionario

CCOO UCO propone para el PDI funcionario las siguientes mejoras que son necesarias en nuestra Universidad.

En las retribuciones

- Recuperación del poder adquisitivo perdido debido a los recortes de los distintos gobiernos.
- Desde CCOO nos proponemos como objetivo incrementar los salarios por encima del IPC, para garantizar la recuperación del poder adquisitivo perdido en los últimos años (entre un 15% y un 20%) en el PDI, debido a los recortes impuestos por las distintas administraciones.
- Recuperar las propuestas del Estatuto del PDI. Incremento de niveles en titulares y catedráticos.
- Equiparación salarial con otros funcionarios no universitarios. Negociación del componente general y del complemento específico.
- Incremento de niveles de complemento de destino.
- CCOO ha conseguido desde la negociación que se realice una nueva convocatoria del Complemento Autonómico por el Gobierno de Andalucía. Desde CCOO exigimos que, a partir de ahora, todas las convocatorias de este complemento se realicen anualmente y de forma automática.
- CCOO exige recuperar los recortes pendientes. Exigimos la devolución de los recortes desde el año 2013.

En la labor Docente e investigadora y en la Promoción del profesorado

- Llevar a cabo negociaciones anuales de la Relación de Puestos de Trabajo del Personal Docente e Investigador (PDI) junto al equipo

directivo de la UCO.

- CCOO exige que se incluya la dirección de Trabajos de Fin de Grado (TFG) y Trabajos de Fin de Máster (TFM) como carga docente en los Planes de Organización Docente, considerándolos como responsabilidades educativas del PDI durante su dirección y hasta su defensa incluyendo esta carga en los PDD de los departamentos y no acepta que se considere como una reducción posterior en la carga académica.
- Ajustar y equilibrar la dedicación docente del PDI en comparación con otras Universidades Públicas de Andalucía. **Aún más con la aplicación de la LOSU, no vamos a permitir ni admitir interpretaciones de esta nueva norma que aumenten la carga docente del PDI, impidiendo así el mantenimiento de la labor investigadora. No vamos a permitir que los Titulares con tres sexenios y los Catedráticos con cuatro sexenios vean incrementada su carga docente en detrimento de la carga investigadora.**
- Defender e instaurar una carrera profesional única, definida para el profesorado, con una relación clara entre la carrera laboral y la funcionarial.
- Exigimos el reconocimiento de la promoción interna y la promoción horizontal en el PDI funcionario. Por esto, es necesaria una promoción horizontal retribuida y equilibrada con respecto a la investigación, la docencia, la formación, la transferencia y la gestión.
- Abogamos por una racionalización y transparencia en la evaluación del profesorado. Es necesaria una negociación de un sistema integrado de evaluaciones con criterios objetivos, transparentes y autoevaluables para sexenios, quinquenios, acreditaciones, complemento autonómico y la carrera horizontal.
- Pedimos un control externo de las agencias de evaluación, tanto las existentes como las propuestas por la LOSU.
- La LOSU propone y exige la creación de un estatuto del Profesorado. La negociación de este estatuto desde CCOO lo convertirá en el instrumento con el que se va a lograr fijar la carrera profesional horizontal, a partir de este documento se establecerán las condiciones para racionalizar la evaluación del profesorado, obligando a la negociación de las retribuciones y permitirá adaptar la orientación

docente o investigadora del profesorado a cada situación particular. **CCOO aboga y defiende un nuevo estatuto negociado y busca mejorar el status actual del profesorado funcionario universitario, permitiendo la promoción automática a catedrático a través de la promoción horizontal.**

CCOO siempre se basará en la negociación colectiva y exigirá que ésta sea imprescindible en el futuro, rechazando la imposición vertical habitual desde los órganos de dirección de nuestra Universidad.

Con respecto a la Gestión

- Desde CCOO exigimos para ti la desaparición de la burocratización del profesorado.
- Reducir la carga administrativa del Personal Docente e Investigador (PDI) e impulsar las herramientas necesarias para lograrlo, con el objetivo de facilitar la realización de actividades de enseñanza e investigación de alta calidad.
- Promover una unidad administrativa específica que asista al PDI en la gestión administrativa de la Investigación

En la Formación

- Establecer acuerdos de formación continua que aborden las preocupaciones y necesidades reales del Personal Docente e Investigador (PDI), promoviendo, siempre que sea factible, la enseñanza en línea.
- Retribuir al PDI y a los Departamentos (cuando corresponda) el gasto económico de los cursos de capacitación de su PDI ofrecidos dentro de la Universidad de Córdoba (UCO).
- Realizar una evaluación pública del Plan de Formación del Profesorado y compartir los resultados de dicha evaluación.

En las medidas sociales que CCOO promueve en la UCO

- Facilitar la adaptación de diferentes ritmos a lo largo de la vida profesional, permitiendo un acceso y promoción racionales, compatibles con la vida personal y familiar, y el desarrollo planificado de la carrera para todo el personal.

- Establecer una mesa de movilidad en la UCO (incluyendo a todos los actores involucrados) que elabore un Plan de Movilidad Sostenible, adaptado a las necesidades del personal de Rabanales y la Escuela Politécnica Superior de Belmez, con el objetivo de implementar medidas que promuevan el uso del transporte público, la bicicleta u otros vehículos de movilidad personal (VMP), como mejor alternativa al uso del automóvil privado, siguiendo los modelos ya implementados en otras administraciones.
- Implementar una compensación horaria para el personal de la UCO que trabaja en la EPS de Belmez y reside en Córdoba, teniendo que desplazarse diariamente.
- Crear comedores universitarios y centros intergeneracionales en los diferentes campus, gestionados por la propia universidad para los familiares dependientes (menores y mayores) del personal de la UCO y del estudiantado.
- Desarrollar métodos que permitan implementar una jornada reducida y específica para el personal con familiares a cargo con enfermedad crónica que lo soliciten, sin que ello implique una reducción en sus retribuciones.
- Fomentar el respaldo a la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral, tomando en consideración la atención y cuidado de personas dependientes de cualquier edad.
- Facilitar el cumplimiento de las obligaciones de padres y madres en relación a sus hijos y familiares mayores en cuanto a la atención sanitaria: concesión de los permisos necesarios para cuidarlos en caso de enfermedad y ampliar dichos permisos a aquellos que los necesitan.
- Revisar a la baja el límite mínimo de edad para la realización de pruebas de prevención relacionadas con el cáncer y enfermedades crónicas.
- Recuperar en la acción social la modalidad de “Ayudas por accidente en Comisión de Servicios” destinadas al personal que se desplace con la correspondiente autorización, consistiendo en una ayuda económica para compensar los daños sufridos en el patrimonio personal puesto a disposición de la Universidad de Córdoba para el cumplimiento del servicio.

- Promover un permiso adicional retribuido para el personal de las universidades, con una duración que, sumada al permiso de maternidad/paternidad regulado en la legislación básica estatal, alcance un período total de descanso de veinte semanas, o las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.
- CCOO defiende que se cubra la totalidad de la acción social no automática, pero si se presenta es obligado asegurar el 1.5% de la masa salarial para la acción social no automática pues es el tanto por ciento comprometido.
- Avanzar en el desarrollo del teletrabajo en aquellos sectores en los que la prestación de servicios sea compatible con una modalidad de jornada que no requiera la presencia física en los respectivos centros y lugares de trabajo.

No olvides que en CCOO cumplimos con nuestros compromisos y logramos avances para el PDI funcionario de la UCO

- Hemos recuperado la negociación colectiva y el diálogo social, materializados en mesas de negociación.
- Logramos el incremento de la tasa de reposición, baremo, nosotros negociamos mejoras en el Plan Propio de Investigación y siempre hemos defendido la recuperación del premio de funcionarización (No pierdas tus derechos, somos inflexibles con esto).
- Somos el único sindicato que tiene una presencia activa en órganos de representación y gobierno del PDI funcionario, desde los que ha impulsado las reformas y mejoras necesarias a pesar de no tener cargos representativos en esos órganos: Junta PDI funcionario y Consejo de Gobierno.
- Defendemos las reivindicaciones de cada colectivo: titulares y catedráticos, a través de la negociación, movilización, denuncia en la inspección de trabajo y juzgados.
- **Siempre te escuchamos: nos hemos reunido frecuentemente con los colectivos, visitando todos los centros de la UCO para recoger problemas y ofrecer soluciones.**

- **Siempre te informamos:** proporcionamos información directa y continua a todo el PDI mediante comunicados específicos e información general, a través de las redes sociales y siempre aseguramos el contacto personal.
- **Siempre te apoyamos:** siempre hemos defendido al PDI frente a los abusos y las desigualdades y siempre apoyamos al PDI durante los duros momentos que han ocurrido como es el caso de la pandemia donde el PDI demostró su esfuerzo y dignidad por una Universidad pública de calidad.



Nuestros logros y nuestro esfuerzo continuado, independientemente de que ocupemos cargos de gestión o no, garantizan que el programa que presentamos desde CCOO en estas elecciones es el que la UCO necesita y se basa en las necesidades reales actuales y futuras del PDI funcionario.

Para el PDI Laboral

Introducción

En un momento en el que entra en vigor la Ley Orgánica del Sistema Universitario, y la gestión pública de la Universidad está siendo cuestionada desde algunos sectores políticos y sociales, debemos estar unidos/as para defender el modelo público de Universidad, garante de la igualdad de oportunidades; así como la carrera y promoción del Personal Docente e Investigador. La lucha contra la precariedad laboral y la garantía de la igualdad de derechos son los principios que guían nuestra acción sindical para contribuir a una educación superior de calidad.

Ante la incertidumbre creada a nivel nacional con figuras como la de asociado/a o la de ayudante doctor/a; en un plano autonómico, con la posibilidad de fusión de grados; o la reestructuración inminente de departamentos de nuestra Universidad, nos posicionamos siempre en el respeto y el mantenimiento de las condiciones laborales de las plantillas de todas las Universidades Públicas Andaluzas, exigiendo una suficiente y adecuada financiación, desde nuestra Federación.

Como trabajadores/as prestamos un servicio con mayor productividad y calidad y ha llegado el momento de que se reconozca nuestro papel y contribución y de reivindicar, no sólo de mantener y recuperar derechos y retribuciones, sino de plantear avances en la Universidad de Córdoba.

Por esto presentamos un amplio programa de medidas para recuperar y avanzar en derechos laborales, guiados por cuatro principios:

- ➔ Dignificar el trabajo docente e investigador, **incluido personal contratado con cargo a capítulo VI**
- ➔ Garantizar la igualdad de trato y luchar contra la discriminación laboral.
- ➔ Luchar contra la precariedad laboral y de medios.
- ➔ Ofrecer seguridades en la carrera académica, frente al impacto negativo que los cambios legislativos y políticos pudiesen conllevar.

Condiciones laborales

- Equiparación salarial del PDI laboral no permanente: reconocimiento económico de quinquenios docentes, sexenios investigación, complementos autonómicos, etc. Hasta el momento se pervierte el criterio de “dedicación” (amplitud de la jornada) por el de “función” (docente y/o investigadora, que por otro lado no viene claramente regulada en la ley hasta el momento). A una misma dedicación laboral debería existir una mayor equidad salarial, así como permitir el acceso a aquellos complementos salariales que están alineados con las diferentes funciones reconocidas (quinquenios para las actividades docentes y sexenios para las actividades investigadoras).
- Negociar anualmente la Relación de Puestos de Trabajo del PDI con el equipo rectoral.
- Negociar la inclusión de la dirección de Trabajo Fin de Grado (TFG) y Trabajos Fin de Máster (TFM) en los Planes de Organización Docente como encargo docente del PDI y no como una reducción académica.
- Revisión del calendario académico racionalizando el período de exámenes (ajustándolo al modelo Bolonia).
- Potenciar el apoyo a la conciliación familiar y personal con la vida

laboral, teniendo en cuenta los trabajos de cuidado a personas dependientes de cualquier edad.

Estabilidad en el empleo y promoción profesional

- Inserción en la carrera docente para Asociados y PSI acreditados, sin desvirtuar el uso de estas figuras según Convenio, así se propone la dotación de plazas de figuras ordinarias para el Profesorado Asociado y PSI acreditado para la reconducción de la carrera profesional.
- Reducir el empleo temporal al 5%.
- Promoción profesional que contemple la adecuada política de plantillas con las necesidades de la Relación de Puestos de Trabajo.
- Modificación de criterios ANECA y DEVA. Actualización y mejora de los baremos para todas las categorías de PDI-Laboral, potenciando la experiencia en nuestra universidad.

Investigación

- Creación de un plan de inserción y recuperación de científicos jóvenes.
- Promover un Plan Plurianual de Investigación por parte de la Junta de Andalucía.
- Priorizar el acceso a las diferentes modalidades del Plan Propio de Investigación a las figuras académicas menos consolidadas a fin de potenciar su acceso a recursos u oportunidades.
- Proponer la creación de una línea específica de apoyo a la investigación de trayectorias académicas emergentes dentro del plan propio de investigación.
- Fomentar la creación de un programa de ayudas destinadas a la traducción y publicación de artículos científicos en aquellas macroáreas con mayor déficit en financiación I+D.

Formación

- Acuerdos de formación continua que respondan a las necesidades e inquietudes reales del PDI, favoreciendo siempre que sea posible la enseñanza virtual.

- Revisar el calendario y formato de impartición de los cursos de formación de profesorado novel y de investigación para hacerlo compatible con las actividades principales desarrolladas por las personas participantes.
- Suprimir el coste económico que supone (cuando así sea) a los departamentos y personal docente los cursos de formación de su PDI impartidos dentro de la UCO.
- Facilitar el acceso a la formación continua a todas las figuras laborales.
- Evaluación pública del Plan de formación del profesorado y difusión de los resultados de la evaluación.

Gestión

- Disminuir la carga burocrática del PDI y promover los medios para ello, al objeto de favorecer el desempeño de una docencia e investigación de calidad.



Medidas de carácter social

- Facilitar la adecuación de ritmos distintos que a lo largo de la vida profesional permitan racionalizar el acceso y la promoción compatibles con la vida personal y familiar y el desarrollo programado de la carrera para todo el personal.
- Adecuar la normativa de acceso, permanencia y exámenes a los requerimientos de Bolonia (EEES) como se ha aplicado a horarios, cómputo de créditos y dedicación del profesorado, contemplando aspectos como la asistencia a clase, número y valor de los exámenes, convocatorias, conductas éticas, responsabilidad personal y social del alumnado, etc.
- Creación de una mesa de movilidad en la UCO (incluyendo a todos los agentes involucrados) que desarrolle un Plan de movilidad sostenible, adecuado a las necesidades del personal de Rabanales y la Escuela Politécnica Superior de Belmez, con el fin de implantar medidas que fomenten el uso del transporte público y la bicicleta, como mejor opción ante el uso del coche privado,

imitando los modelos que ya están poniéndose en práctica en otras administraciones.

- Establecer una compensación horaria para el personal de la UCO que presta servicios en la EPS de Belmez que tiene su residencia en Córdoba y tiene que desplazarse diariamente. En el mismo sentido, recuperar la dispensa de 15 minutos para el personal de Rabanales.
- Crear comedores universitarios y centros intergeneracionales en los distintos campus gestionados por la propia universidad para los familiares dependientes del personal de la UCO y del estudiantado.
- Desarrollar fórmulas que permitan que se implante una jornada reducida y específica para el personal con familiares a cargo con enfermedad crónica y para los mayores de 55 años de edad que lo soliciten, sin que ello suponga merma en sus retribuciones.
- Facilitar el cumplimiento de las obligaciones de los padres y madres con respecto a sus hijos en lo referente a la atención sanitaria: concesión de los permisos necesarios para cuidarlos en la enfermedad y extender esos permisos a las personas trabajadoras que deban atender a personas dependientes a su cargo.
- Revisión a la baja del tope mínimo de edad para la realización de pruebas de prevención relacionadas con el cáncer y enfermedades crónicas.
- Recuperar en la acción social la modalidad de “Ayudas por accidente en Comisión de Servicios” destinadas al personal que se desplace con la correspondiente autorización, que consistirá en una ayuda económica para compensar los daños sufridos en el patrimonio personal puesto a disposición de la Universidad de Córdoba para el cumplimiento del servicio.
- Para aquel personal de la UCO que no tenga o no desee utilizar vehículo propio para la realización de la comisión de servicios, la Universidad ha de facilitar el alquiler de un vehículo por parte del comisionado y suscribir un seguro a todo riesgo que cubra cualquier accidente en la duración de la comisión de servicios.
- Promover que el personal de las universidades disponga de un permiso adicional retribuido con una duración que, sumada a la del permiso de maternidad/paternidad regulado en la legislación básica estatal, alcance un período de descanso total de veinte

semanas, o de las que corresponda en caso de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

- Garantizar el 1,5 % de la masa salarial para la acción social no automática.
- Avanzar en el desarrollo del teletrabajo en aquellos sectores en los que sea compatible la prestación de servicios con una modalidad de jornada cuyo cumplimiento no requiera la presencia física en los respectivos centros y lugares de trabajo.
- Realización de Jornadas Pedagógicas para todo el personal, que recojan temas de interés para cada colectivo.
- Dotar los centros de trabajo de aparcamientos seguros para bicicletas y taquillas para patinetes.
- Establecer un Plan de Presupuestos Participativos como ya se hace en otras universidades.
- Disponibilidad de sala de profesorado en Rabanales.
- Por último, es fundamental recuperar y legitimar el Acuerdo relativo al ejercicio de derechos sindicales, tal y como se ha hecho en otras administraciones, por ejemplo, la General del Estado.

Profesor Contratado Doctor y Profesor Ayudante Doctor

- Dotar a la figura de PAD de unas mayores posibilidades para su estabilización, ya que la nueva ley deja esta figura en condiciones más inestables y ambiguas.
- Definir con mayor precisión la carrera y promoción de esta figura. La LOSU establece con ambigüedad la proyección de este profesorado. No se podrá ejercer duramente más de seis años, en un mismo sitio o en otros centros, y a su finalización se deberá concursar-opositar a una plaza abierta de Profesorado Permanente Laboral, previa acreditación. Por otro lado, el Art. 64.3 de la LOSU indica que el personal laboral temporal no podrá ser superior al 8 % de la plantilla total; sin embargo, elimina de este porcentaje al profesorado ayudante doctor que, paradójicamente, con la nueva ley tiene una menor posibilidad de estabilizarse en su universidad si no se precisan nuevos medios en el ámbito autonómico y/o de la

propia universidad. O bien se estabiliza más esta figura o bien debe salir de ese porcentaje, en la negociación autonómica o local.

- Continuidad del profesorado sin acreditación. La figura de Contratado Doctor es la única que cambia su denominación en la nueva ley, y esa cuestión puede afectar a los/las Ayudantes Doctores/as, ya que la figura de Contratado/a Doctor/a Interino/a desaparece, y no hay prevista la creación de una figura “Permanente Laboral Interino/a”, cuya existencia sería improbable ya que Permanente e Interino entraría en contradicción. Habrá que asegurar y precisar en el ámbito autonómico y de nuestra universidad la continuidad del profesorado sin acreditación a Titular, promoviendo la existencia de una nueva figura transitoria, o un periodo de gracia, en caso de cumplir este profesorado a los seis años con unos mínimos de docencia e investigación (Docencia, estancias, artículos, etc.), pero no disponer todavía de dicha acreditación, aspecto que puede depender de numerosas circunstancias ajenas.
- Dar un mayor peso a la experiencia en la UCO para las convocatorias libres, al menos durante un período de transición (4 años). Dada la excepcional apertura y complejidad del nuevo sistema de concurso-oposición para el acceso a la figura de Ayudante Doctor/a, y al tratarse de una figura por la que deberán pasar muchos asociados/as, sustitutos/as interinos/as y postdoctorales que llevan años con vinculación a esta universidad, en el baremo de la convocatoria deberá valorarse de manera excepcional, y con un peso mucho más importante de lo que tiene actualmente, la experiencia docente, investigadora y de transferencia realizada desde la propia Universidad de Córdoba.
- Asociar la adaptación existente anteriormente de contratos de Ayudante Doctor/a a Contratado Doctor para quienes obtengan la acreditación a Titular, a la nueva figura de Permanente Laboral. Debe mantenerse y/o adaptarse el Artículo 19.3b del Convenio de PDI Laboral autonómico vigente sobre la “Promoción y carrera académica”, relativo a la adaptación del contrato de Ayudante Doctor a Profesorado Contratado Doctor, una vez obtenida la acreditación a Titular. En este caso, la figura de Contratado Doctor será equivalente a la de Profesorado Laboral Permanente, tal y como establece la LOSU, y especialmente su disposición transitoria tercera, sin existir un período de extinción.

- Promoción interna para Profesorado Ayudante Doctor con cinco cursos de experiencia a la llegada de la LOSU. La disposición transitoria octava de la LOSU, en la que se establece el acceso por promoción interna a la figura de Profesorado Permanente Laboral para quien, a la publicación de la LOSU haya ejercido como profesor asociado y otros contratos de duración similar o menor a un año, debe extenderse en el ámbito autonómico y local a los ayudantes doctores/as que cuenten con acreditación a Profesor/a Permanente Laboral.
- Adaptación de las figuras de Ayudante Doctor de la normativa previa y actual. Asegurar que el Profesorado Ayudante Doctor de la normativa previa, con 240 horas de docencia máxima, pueda reducir, si lo desea, a 180 horas, tal y como queda establecido en esta figura dentro de la LOSU.

Profesor sustituto interino

- Mantenimiento de los derechos del profesorado sustituto interino previo a la LOSU. Mantener las condiciones del Profesorado Sustituto Interino con docencia estructural a la llegada de la LOSU en las condiciones previas, según se indica en la Disposición transitoria quinta. No aplicar con carácter retroactivo la figura de PSI establecida en la LOSU, quien ostente esta figura antes de la publicación de dicha ley debe regirse, tal y como se indica en la misma, por la normativa existente en el momento en que accedió al puesto. En ninguna circunstancia se admitirá una merma de los derechos adquiridos por el PSI previo a la ley.
- Promocionar a la figura de PSI con acreditación a PCD a una figura equivalente a la de “Ayudante Doctor Interino” mientras que se implementa el plan de estabilización al amparo de la LOSU.
- Asegurar la promoción interna, ágil y rápida de este profesorado; especialmente hacia la figura de Permanente Laboral, para quienes hayan ejercido actividades docentes durante al menos cinco cursos académicos como Sustituto/a, Asociado/a o figuras similares y dispongan de una acreditación a Contratado Doctor/a. En este aspecto, se debe especificar, tanto en la normativa autonómica como en la de la propia universidad, la inclusión de la figura del Profesorado Sustituto Interino en “otros contratos” mencionados en la Disposición Transitoria octava de la LOSU. En la estrategia de

estabilización deberá establecerse un compromiso para elaborar junto con los Dptos., representaciones sindicales y colectivos una estrategia de estabilización transparente y común a todo el colectivo de PSI previo a la LOSU.

- Fomento de la carrera académica. Facilitar el acceso al doctorado y a la acreditación de estas figuras. Para el profesorado en las mismas condiciones sin doctorado o acreditación, y según la misma disposición transitoria, se debe asegurar o potenciar un sistema autonómico o propio de la universidad de contrato temporal (predoctoral o postdoctoral), al menos hasta la obtención del doctorado y la acreditación necesaria. Una vez conseguido, el profesorado afectado por esta cuestión en el momento de esta nueva ley, podrá optar también a la promoción interna hacia la figura de Profesorado Permanente Laboral. A este personal se le deberá someter a una reducción horaria para la consecución de dichos objetivos, tal y como sucede con la figura del Profesorado Ayudante Doctor; así como permitir y facilitar la dirección de proyectos de innovación docente, investigación y de transferencia.
- Desempeño de otras actividades laborales compatibles para el profesorado a tiempo completo. Dada la precariedad de esta figura, debe agilizarse la realización de actividades externas para el personal a tiempo parcial y habilitarlas para el que esté a tiempo completo, siempre que tengan relación con la carrera y el puesto ocupado y no interfieran con su docencia.
- Se deberá ofrecer la posibilidad de elegir entre los contratos “que permitan una mayor estabilidad y calidad laboral, así como una más y mejor adecuada promoción de la carrera profesional, potenciando la movilidad entre bolsas, y priorizando el acceso a una mayor dedicación horaria del personal ya contratado. Con el acuerdo de los distintos departamentos y áreas debería habilitarse también una Bolsa C para cubrir necesidades docentes urgentes con PSI de la misma rama científica, para ofrecer una dotación inmediata de profesorado en asignaturas con necesidades urgentes.
- Definir con mayor precisión la carrera y promoción de esta figura. La LOSU establece con ambigüedad la proyección de este profesorado. No se podrá ejercer durante más de seis años, en un mismo sitio o en otros centros, y a su finalización se deberá concursar-opositar a una plaza abierta de Profesorado Permanente

Laboral, previa acreditación. Por otro lado, el Art. 64.3 de la LOSU indica que el personal laboral temporal no podrá ser superior al 8 % de la plantilla total; sin embargo, elimina de este porcentaje al profesorado ayudante doctor que, paradójicamente, con la nueva ley tiene una menor posibilidad de estabilizarse en su universidad si no se precisan nuevos medios en el ámbito autonómico y/o de la propia universidad. O bien se estabiliza más esta figura o bien debe salir de ese porcentaje, en la negociación autonómica o local.

- Continuidad del profesorado sin acreditación. La figura de Contratado Doctor es la única que cambia su denominación en la nueva ley, y esa cuestión puede afectar a los/las Ayudantes Doctores/as, ya que la figura de Contratado/a Doctor/a Interino/a desaparece, y no hay prevista la creación de una figura “Permanente Laboral Interino/a”, cuya existencia sería improbable ya que Permanente e Interino entraría en contradicción. Habrá que asegurar y precisar en el ámbito autonómico y de nuestra universidad la continuidad del profesorado sin acreditación a Titular, promoviendo la existencia de una nueva figura transitoria, o un periodo de gracia, en caso de cumplir este profesorado a los seis años con unos mínimos de docencia e investigación (Docencia estancias, artículos, etc.), pero no disponer todavía de dicha acreditación, aspecto que puede depender de numerosas circunstancias ajenas.
- Dar un mayor peso a la experiencia en la UCO para las convocatorias libres, al menos durante un período de transición (4 años). Dada la excepcional apertura y complejidad del nuevo sistema de concurso-oposición para el acceso a la figura de Ayudante Doctor/a, y al tratarse de una figura por la que deberán pasar muchos asociados/as, sustitutos/as interinos/as y postdoctorales que llevan años con vinculación a esta universidad, en el baremo de la convocatoria deberá valorarse de manera excepcional, y con un peso mucho más importante de lo que tiene actualmente, la experiencia docente, investigadora y de transferencia realizada desde la propia Universidad de Córdoba.
- Asociar la adaptación existente anteriormente de contratos de Ayudante Doctor/a a Contratado Doctor para quienes obtengan la acreditación a Titular, a la nueva figura de Permanente Laboral. Debe mantenerse y/o adaptarse el Artículo 19.3b del Convenio de PDI Laboral autonómico vigente sobre la “Promoción y carrera

académica”, relativo a la adaptación del contrato de Ayudante Doctor a Profesorado Contratado Doctor, una vez obtenida la acreditación a Titular. En este caso, la figura de Contratado Doctor será equivalente a la de Profesorado Laboral Permanente, tal y como establece la LOSU, y especialmente su disposición transitoria tercera, sin existir un período de extinción.

- Promoción interna para Profesorado Ayudante Doctor con cinco cursos de experiencia a la llegada de la LOSU. La disposición transitoria octava de la LOSU, en la que se establece el acceso por promoción interna a la figura de Profesorado Permanente Laboral para quien, a la publicación de la LOSU haya ejercido como profesor asociado y otros contratos de duración similar o menor a un año, debe extenderse en el ámbito autonómico y local a los ayudantes doctores/as que cuenten con acreditación a Profesor/a Permanente Laboral.
- Adaptación de las figuras de Ayudante Doctor de la normativa previa



y actual. Asegurar que el Profesorado Ayudante Doctor de la normativa previa, con 240 horas de docencia máxima, pueda reducir, si lo desea, a 180 horas, tal y como queda establecido en esta figura dentro de la LOSU.

Profesorado asociado

- Negociar la inclusión de la dirección de Trabajo Fin de Grado (TFG) y Trabajos Fin de Máster (TFM) en los Planes de Organización Docente como un encargo docente y no como una reducción académica.
- Eliminar la “obligatoriedad” de dirigir TFG y TFM fuera de los Planes de Organización Docente.
- Asignación de asignaturas y/o materia según contrato.
- Mantener la retribución anterior a la LOSU, con 120 horas de

docencia.

- Elaborar y consensuar el Plan de estabilización del Profesorado Asociado.
- Duración de contrato indefinida hasta lo indicado en el artículo 79.d de la LOSU: será causa objetiva de extinción del contrato la pérdida sobrevinida de cualquiera de los requisitos establecidos en el párrafo a). En el supuesto de cese de la actividad principal, la finalización del contrato se producirá una vez concluya el curso académico en el que se desarrolla la actividad docente.
- Elaborar y consensuar el Plan de estabilización del Profesorado Asociado.
- Reconocimiento del trabajo realizado en la UCO.
- Velar por la continuación en la labor docente e investigadora de todos los contratados predoctorales.
- Promover la carrera docente e investigadora del actual profesorado asociado no doctor o no acreditado con anterioridad a la LOSU y negociar un periodo de transición a figura de tiempo completo.
- Reconocimiento de quinquenios y sexenios.

Profesorado contratado postdoctoral

El colectivo postdoctoral de la Universidad de Córdoba no quiere que se repitan una serie de situaciones e incertidumbres vividas hasta el día de hoy. Nuestras reivindicaciones son:

- Realizar contratos 420 de "Acceso al Sistema Español de Ciencia" y no los 401 o los 420 en prácticas como ha sucedido en el año 2022. La ley de la ciencia decía que los 420 deben equiparar los salarios al alza (subapartado 22.1.d). No puede haber 2 investigadores realizando la misma función con diferentes salarios. Evitarlo en el futuro.
- Se tiene que evitar lo sucedido con el Real Decreto-ley 32/2021 Reforma laboral (BOE 30/12/2021). Desaparición del 401 y generación de una alta incertidumbre y pérdida de tiempo, tanto para los IPs (que no saben si podrán seguir contratando) como con los más de 500 afectados directamente. No afecta a contratados bajo la ley de la ciencia. Evitar en el futuro estas preocupaciones y

pérdidas de tiempo.

- Participación en proyectos. No podemos participar como equipo de investigación.
- Justificación del dinero con figuras no vinculadas indefinidamente a la institución.
- Indemnización fin de contrato.
- Retribución salarial mínima y equitativa. RD 103/2019, grupo 1.
- Reconocimiento de trienios y sexenios.
- Subida salarial de las administraciones.
- Reconocer y solucionar los problemas asociados a los contratos de recualificación.
- Reducir los trámites burocráticos.
- Apoyo específico para trámites burocráticos en estancias en el extranjero tales como VISA y seguros de responsabilidad civil.
- Quitar la cuota patronal de las convocatorias de la UCO.
- Requisitos para los contratos del plan propio muy restrictivos.
- Estabilización de postdocs.
- Posible transferencia de créditos de un área a otra en materias afines.
- Acceso a las estancias del plan propio y participación en proyectos, entre otros.

Profesorado contratado predoctoral

- Garantizar la igualdad de trato y la dignificación de las condiciones del personal predoctoral, en cumplimiento de la legislación laboral y el convenio colectivo.
- Poder garantizar los créditos docentes conforme a lo establecido en las convocatorias del Ministerio durante la duración del contrato y en las condiciones establecidas en la Ley de Ciencia.
- Equiparar los derechos tanto salariales (revalorizaciones) como aquellos que supongan una mejora del estatus del FPU a los establecidos al convenio para el PDI Laboral.

- Garantizar la revalorización salarial del personal predoctoral en cumplimiento del Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI.
- Posibilidad de acceso de los FPU a los fondos de los departamentos.
- Habilitar un espacio propio para el personal de investigación.
- Equiparar la figura de FPU a otras figuras a efectos de poder optar a participar como investigadores principales de proyectos de investigación.
- Garantizar el acceso a las ayudas de movilidad internacional durante la realización de la tesis, establecidas en las convocatorias de FPU y FPI. La convocatoria de FPU 2022 incluye una partida de movilidad en la ayuda, pero esto no es así para convocatorias anteriores y otras figuras similares.
- Terminada la tesis sin haber agotado su periodo de disfrute, garantizar el acceso a la contratación laboral durante un año en el llamado periodo de orientación postdoctoral (POP), tal como se recoge en el artículo 31.1 de la convocatoria.
- Teniendo en cuenta los retrasos en la concesión de las ayudas y la necesidad de estar matriculado en el programa de doctorado con anterioridad para solicitarlas, revisar estos casos de matriculación en el futuro para ampliar los años en que puede realizarse la tesis.



Para el PTGAS (transversales para funcionarios y laborales)

Contratación y Empleo

- Impulsar con nuestras propuestas y negociaciones, la continuación de la estabilidad del personal interino y temporal.
- Mantener un papel proactivo en la negociación de las próximas regulaciones que afecten al PTGAS, como la RPT o el Teletrabajo.
- Insistir, durante la inminente negociación de la nueva RPT, en la dotación de personal en los Servicios que tengamos constancia de su necesidad.
- Reivindicaremos que la RPT disponga de un anexo donde se especifique un cronograma donde se detallen todas las promociones que deriven del acuerdo.
- La contratación o los nombramientos para sustitución de una Incapacidad Temporal, debe ser desde el primer día, una vez se haya previsto su larga duración (más de 2 semanas).
- Incrementar el número de tramos o niveles del Complemento para la Mejora de la Calidad de la Gestión y los Servicios que presta el PTGAS, consolidando todos los anteriores tramos.

Carrera profesional

- **Acordar Planes plurianuales de Promoción Vertical a grupos superiores** que tiendan a seguir reconociendo profesionalmente al PTGAS Laboral y Funcionario, mediante una Carrera programada en base a criterios acordados y basados en méritos individuales.
- Reclamar que se abone el **100% de tramo transitorio conocido -incorrectamente-, como 5º tramo**, que se corresponde con la cuantía del 4º Tramo del Complemento de Productividad para la Mejora y Calidad de los Servicios que presta el PTGAS de las Universidades Públicas Andaluzas, y que tiene carácter retroactivo a 1º de enero de 2019.
- Reclamar que se cumpla el **compromiso del anterior equipo**

(anterior Rector) de que, en caso de que la carrera horizontal no se aprobase a nivel andaluz, la negociación se iniciaría en nuestra universidad.

- Es imprescindible desarrollar un **catálogo de competencias y funciones en el PTGAS** (para todo personal que carezca del mismo), que garantice una óptima organización de los servicios equiparando los niveles y categorías según las responsabilidades y funciones desempeñadas

Jornada, horario, vacaciones, permisos y licencias

- **Revisar urgentemente la Aplicación de las Jornadas necesarias previstas en el Acuerdo de Homologación** de forma que no perjudique, ni a las personas con más antigüedad, ni al simple uso y disfrute de derechos a permisos y licencias reconocidos por ley y/o acuerdo, tal y como ahora está sucediendo, provocando que haya personas que no cobran injustamente.
- Trabajar en la puesta en marcha de planes del establecimiento del **teletrabajo voluntario**, para dar respuesta a nuevas necesidades y nuevas posibilidades mediante la utilización de las TIC, o sea, TELETRABAJO.
- Promoveremos medidas con el fin de facilitar la conciliación laboral y personal a personas que sufren alguna **enfermedad crónica reconocida**, de forma que puedan tener una reducción horaria y/o a poder realizar su jornada laboral en la modalidad de teletrabajo total o parcialmente.
- Promoción de nuestra propuesta para la negociación de la próxima regulación del **teletrabajo** en la UCO.

Formación

La formación, **ha de tender hacia métodos y modelos on-line y/o en horario de trabajo**; asimismo se debe regular una **compensación horaria facilitar que se disfrute en jornadas completas cuando el curso no llegue a 25 horas cuando se desarrolle fuera de horas de trabajo, incluida la formación genérica y en el campo de los idiomas**, ampliando el apoyo del aprendizaje de otras lenguas, y no solo de la lengua inglesa, con la gratuidad de matrícula y la compensación horaria.

- Se deben programar **cursos específicos de actualización de conocimientos en todas las áreas**, con vistas a diferentes convocatorias, así como retomar la formación en prevención laboral para actualizar el conocimiento en esta materia para todo personal de la Universidad.
- Acordar **cursos de formación orientados a la mejora del desempeño y a la promoción**, como base de la carrera profesional, tanto vertical como horizontal y como mecanismo necesario de actualización y reciclaje
- Incentivar la participación del **PTGAS en los programas de movilidad internacionales** para seguir avanzando en la internacionalización de nuestra Universidad a través de experiencias formativas.
- Fomentar la realización de, al menos, una acción formativa dirigida a que garantice el conocimiento de las medidas de conciliación, licencias, permisos, etc. y otros derechos laborales por parte de todas las trabajadoras y trabajadores.
- El **reconocimiento e inclusión en nuestro currículum formativo de cursos realizados fuera del ámbito de la UCO, ya sean genéricos o específicos**. Y máxime ante la falta de oferta de cursos específicos ofertados por la UCO.
- Permitir que el **PTGAS pueda participar en los cursos convocados para la formación del PDI** (mínimo un cupo del 20% de plazas).

Medidas prevención de Riesgos Laborales

Priorizar la existencia de Planes de Autoprotección en todos los Centros de la Universidad, ejercitando las actuaciones a realizar en caso de una situación de emergencias.



Para el PTGAS Funcionario

Tras haber conseguido recientemente que se regulara, de una manera correcta, la composición y la ordenación de las bolsas de trabajo de las tres áreas, Biblioteca, Administración e Informática, seguiremos velando por que se aplique lo acordado en el Capítulo XIII del Reglamento 25/2022 de

Provisión de Puestos de Trabajo en la UCO. Seguir trabajando y **vigilando en la correcta provisión de puestos de trabajo en el PTGAS Funcionario**, haciendo cumplir la regulación de las comisiones de servicios y demás adscripciones temporales.

- Velar por que los **efectivos que han participado en algún proceso selectivo, ocupen su plaza definitiva resultante de dichos procesos**, cuestión importante, en lo que se refiere al PTGAS Funcionario, para que una persona no ocupe 2 plazas.
- Impulsar medidas para que las **plazas estructurales del PTGAS Funcionario se cubran exclusivamente por personal funcionario y no por personal contratado**.
- Proponer la **creación de puestos de Grupo B establecida en el EBEP en la nueva RPT**, para posibilitar la promoción de los grupos inferiores en el PTGAS Funcionario.
- Las plazas **vacantes deben salir a concurso de traslados y promoción interna**, previo a la resolución de cada proceso selectivo.
- En la negociación de la nueva RPT, pediremos la **revisión de los niveles en cada puesto**, al haber aumentado, en muchos casos, el volumen de trabajo, de competencias y de responsabilidad.
- Vigilar, en la negociación de la RPT, que el **Servicio de Personal quede bien dotado en su Sección de Procesos Selectivos** para agilizar dichos procesos, sobre todo en Administración.



Para el PTGAS Laboral

- **Ofertas públicas de empleo por concurso de méritos** cuando se trata de acceder por el grupo más bajo.
- Creación de bolsas de trabajo, en todas las áreas, derivadas de procesos selectivos, una vez concluidos o en marcha, evitando las llamadas "Listas de Llamamiento".
- **Revisión de la actual normativa de regulación de bolsas** (por

ejemplo, los criterios de composición y ordenación de las mismas, o la posibilidad de dejar un contrato de relevo cuando haya oportunidad de un puesto vacante). Las personas que estén cubriendo un contrato de relevo deberán tener derecho a las vacantes que les corresponda por orden de la bolsa, sin que el dicho contrato de relevo sea un impedimento para ello.

- Las plazas **vacantes deben salir a Concurso de traslados y promoción interna, todos los años.**
- **Modificar el Acuerdo de jubilaciones parciales**, mejorando las condiciones en todo aquello que permita la ley, tanto para el jubilado parcial como para el relevista (por ejemplo, la contratación de éste al 100%).
- **Reconocimiento de otras actividades realizadas y no retribuidas** como, por ejemplo, las importantes funciones de los Coordinadores de Centros y/o Departamentos en la responsabilidad en materia de Prevención de Riesgos o, por ejemplo y también, la certificación de niveles de idiomas, entre otros.
- Retribución de **trienios en 100% a las personas relevistas de jubilaciones parciales.**
- **Retribución íntegra a dichas personas relevistas y jubiladas parciales en las ayudas para Acción Social.**
- Acordar nuevas **promociones del grupo III al II y del grupo II al I, en áreas que llevan muchos años sin promocionarse** (la de Biblioteca, por ejemplo).
- Realización de **Promociones Interna programadas por concurso de méritos para todas las áreas y/o categorías.**
- Proponer la Creación del **Grupo 2 B dentro del Convenio Colectivo, similar a la escala del Grupo B establecida en el EBEP**, para posibilitar la promoción de los grupos inferiores de PAS Laboral
- Además de lo anterior, **hemos propuesto a la Universidad que, a cuenta de la carrera horizontal, se le abone un complemento salarial al personal que lleva años sin poder promocionar a otro grupo profesional superior**, aplicando una solución similar a la realizada para el grupo IV.
- La **formación en idiomas debe ser motivo para tener preferencia de turno de trabajo** ya que los servicios que dependen de turnos de trabajo rotativo es imposible su asistencia.



universidad

El poder de cambiar las cosas

CC00 en la UCO

SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES



@CC00UCO



www.uco.es/cc00/



@feccoand



@SeccionsindicalCC00Uco



Personas como tú mejoran la UCO