

## REIVINDICACIONES UGT AL MINISTRO DE UNIVERSIDADES JOAN SUBIRATS

UGT considera imprescindible, para avanzar en un nuevo marco normativo, que dé solución a la situación de precariedad y desigualdad que arrastra la Universidad Española, introducir en el debate la importancia y el respeto a la **negociación colectiva**, la equiparación de niveles con el resto de trabajadores de la Administración Pública y la recuperación de derechos y del poder adquisitivo perdido tras años de crisis y escasa financiación. Para que se produzca una verdadera negociación colectiva es necesario constituir formalmente la Mesa Sectorial de Universidades.

Además consideramos que la reforma que necesita el sistema público universitario español para mejorar su calidad, adaptándolo a los nuevos estándares de excelencia se debería realizar a través de un gran **pacto por la Universidad Pública**, con la participación de toda la comunidad universitaria que nazca de la creación de un Mapa de Titulaciones acorde a la realidad socio económica del país, con títulos homologables a nivel nacional e internacional.

En este pacto se debería incluir el resto de legislación que afecta a la calidad del sistema, como las homologaciones de títulos, la creación de universidades privadas, el sistema de becas, el diseño de los grados, etc...

UGT reivindica una **financiación** suficiente para el SECTI, lo que incluye la docencia y la investigación en el sistema universitario público español. Aunque también exigimos que las Universidades mantengan actualizadas y fieles a la realidad sus portales de transparencias y se sometan periódicamente a un control de cuentas por organismos externos. El incumplimiento de estas obligaciones debería dar lugar a sanciones.

La Ley debería fijar un desarrollo normativo, con una orden sobre **Relaciones de Puestos de Trabajo** y su obligatoriedad. La única figura de sustitución temporal de trabajadores debe ser la figura del Interino.

Exigimos la reducción de la **temporalidad** en las Universidades Públicas al 8%, tal y como establece el Acuerdo Administración Sindicatos para la estabilización del empleo público, la inmediata negociación de la implementación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y el cumplimiento con las disposiciones del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Creemos conveniente la armonización de la futura ley con las figuras y carrera que se implanten a través de la modificación de la **Ley 14/2011**, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Colaboración público-privada, mediante convenios auditados, de forma que no sean abusivos para las Universidades.

**Gobernanza**, basada en los valores y principios democráticos, que emanan de la fórmula del sufragio universal, para órganos unipersonales y colegiados, con voto ponderado y equilibrado de hombres y mujeres, con una proporción de voto digna para las trabajadoras y los trabajadores.

Se debe reflexionar sobre la composición, que debe tender a la paridad y las funciones que ejercen todos y cada uno de los órganos de dirección, de modo que se fomente la interacción de la universidad con la sociedad, el mercado laboral y la empresa.

Es muy importante definir y desarrollar las **unidades de igualdad**, que serán las encargadas de negociar y elaborar Planes de Igualdad, las unidades de atención a la diversidad y a la discapacidad, los protocolos de acoso laboral y/o sexual y la defensoría universitaria, que no estará sometida al mandato imperativo de ninguna instancia universitaria.

A este respecto, es necesario introducir medidas efectivas de discriminación positiva, tanto para superar la brecha de género, como la diversidad y/o las situaciones de IT por enfermedades de media y/o larga duración, a través de la regulación de exenciones en los requisitos de promoción, evaluación, etc.

#### PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

- Aplicación del TREBEP al PAS Laboral, en aquellas cuestiones que les sea de aplicación.
- Regulación transparente de las condiciones laborales del personal de las Fundaciones y sobre todo del personal eventual (art. 12 EBEP, de confianza), incluyendo la descripción, requisitos y necesidad de estos puestos en las RPTs, mediante negociación con los representantes sindicales.
- Diseño de planes de formación para este personal acordes con las nuevas necesidades laborales (digitalización productiva, idiomas, STEM, legislación administrativa, etc.)
- Incidir en la obligatoriedad de regulación del Teletrabajo y del Trabajo a Distancia.
- Derecho a la participación, libre y significativa en el diseño, implementación y evaluación de la política universitaria, y el derecho a su representación en los órganos de gobierno y representación de la universidad. ,
- Además del Estado y las Comunidades Autónomas, también las Universidades, deberían poder establecer programas de incentivos para este personal, vinculados a sus méritos individuales y a su contribución en la mejora de la actividad que desempeña en relación con la docencia, la investigación, la transferencia del conocimiento o la gestión y prestación de servicios especializados.

#### PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

Una nueva Ley de Universidades no debe regular aspectos de carácter reglamentario, como el régimen de dedicación y los procedimientos de concurso, que deben ser abordados en la necesaria y urgente negociación del Estatuto del PDI.

Sin embargo, si podrían regular las retribuciones del profesorado, cuya normativa está completamente obsoleta.

UGT sigue defendiendo una carrera profesional horizontal, además de la vertical que debería estar basada en la promoción interna. La carrera, a nuestro parecer debería abarcar:

- Aumentar el número de ayudas predoctorales y sus condiciones laborales (derecho a la indemnización y a una verdadera formación docente e investigadora). Implantación de mecanismos de ayuda para todos aquellos doctorandos que no obtengan una ayuda predoctoral completa.
- Diseñar una vía para la estabilización de las figuras “alegales” y aquellas con un contrato precario, al mismo tiempo que implantar herramientas para que esta situación no vuelva a repetirse.
- La regulación de los derechos de las figuras de PDI laboral que quedarán a extinguir, y las que ya venían de esta situación previamente, dotándolas de la suficiente seguridad.
- Homogeneidad territorial de la figura del profesor permanente, de otro modo se dificultaría aún más la movilidad del profesorado dentro de nuestras fronteras y haría imposible el establecimiento de un sistema de concurso de traslados.
- Derecho del profesorado laboral a la evaluación y reconocimiento de sus sexenios (sean de investigación, transferencia y/o el futuro docencia) y el abono de sus quinquenios docentes.
- Facilidades al PDI para realizar estancias en otras universidades y centros de investigación, nacionales y/o internacionales, siempre voluntarias y de libre elección.
- Similitud en la regulación del PDI de los Centros Universitarios de la Defensa y los Profesores Tutores de la UNED, salvo sus especificidades.

Además, es necesario que esta Ley aborde temas como:

- La revisión de los procesos de Acreditación, con criterios homogéneos y coherentes entre las distintas Agencias de Evaluación, criterios que han de ser claros, precisos y transparentes. Reconocimiento de la labor docente del PDI al mismo nivel que la investigadora.
- Los programas de formación permanente del profesorado y del personal investigador en las tareas de docencia, investigación, transferencia del conocimiento e innovación, que deben ser de obligada ejecución por las Universidades.
- Derogación de los aspectos del RD 14/2012 sobre dedicación docente, como respeto al principio de autonomía universitaria.
- Eliminación de las tasas de reposición.

Madrid, 9 de febrero de 2022