Elecciones Sindicales 2025

PTGAS Funcionario

Junta de Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios

2 de abril de 2025

CCOO

Universidad de Granada

Presentación

Estimadas compañeras y compañeros:

Hace cuatro años, gracias a vuestro apoyo, **CCOO-UGR** logró obtener la mayoría sindical en la Junta de Personal del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) de la Universidad de Granada.

Este respaldo también se refleja en nuestra mayoría en el ámbito de negociación, que incluye la Mesa General de Negociación de la UGR, así como sus Mesas Sectoriales y Comisiones Técnicas. Desde ese momento, hemos centrado nuestros esfuerzos en cumplir con el programa electoral que presentamos en dichas elecciones y en abordar los retos/desafíos que han surgido a lo largo de estos años.

En este contexto, hemos asumido la responsabilidad de liderar y promover negociaciones clave para mejorar nuestras condiciones laborales, no solo en la UGR, sino también a nivel andaluz y estatal, donde la sección sindical de **CCOO-UGR** ha tenido un papel relevante.

Desde **CCOO-UGR**, nos hemos caracterizado por estar siempre a vuestro lado. Nos conocéis y nos reconocen por nuestra labor cotidiana, por la información que compartimos en nuestra página web y en las redes sociales, así como por los correos electrónicos que enviamos.

También nos conocen por nuestras visitas a los centros de

trabajo, cursos de formación y convocatorias de reuniones y asambleas dirigidas a grupos específicos. Nuestro compromiso se enfoca en detectar y ofrecer soluciones a los problemas, desarrollando alternativas y, cuando ha sido necesario, liderando movilizaciones y protestas en el ámbito público.

Presentar un balance sobre nuestro desempeño es, para nosotras y nosotros, una responsabilidad que surge de la confianza que nos habéis otorgado. El informe que compartimos a continuación representa una evaluación de nuestro esfuerzo y, al mismo tiempo, actúa como un compromiso y garantía del trabajo que nuestras delegadas y delegados se comprometen a llevar a cabo en este nuevo período de cuatro años.

En la actualidad, la Universidad de Granada enfrenta una situación compleja y debe abordar desafíos significativos que impactan directamente al PTGAS, tales como:

- **Defender una Universidad pública de calidad**, que cuente con la financiación adecuada para continuar ofreciendo educación superior con los altos estándares de calidad, universalidad y profesionalismo que nos han distinguido. Es fundamental que podamos competir en igualdad de condiciones con las "universidades privadas" que están siendo autorizadas por la Junta de Andalucía.

  Desde **CCOO-UGR**, nos comprometemos a abogar, ejercer presión y movilizarnos en todos los niveles para lograr la asignación de recursos económicos indispensables para el adecuado funcionamiento de la universidad. Asimismo, trabajaremos en la negociación de mejoras en las condiciones laborales del personal y en asegurar el cumplimiento de los acuerdos establecidos con las Universidades y la Junta de Andalucía.

- **Protección del empleo público y mejora de sus condiciones laborales.**

  Durante estos cuatro años, desde **CCOO-UGR**, nos comprometemos a luchar contra la reducción del empleo público, la cual se ve impulsada por la falta de financiación adecuada por parte de la Junta de Andalucía. Esta situación tiene como objetivo asfixiar a las universidades públicas para favorecer la creación de instituciones privadas.

  En **CCOO-UGR**, hemos liderado siempre la defensa de los empleos públicos en la Universidad de Granada. Nos manifestamos en contra de la privatización de servicios, como lo evidencian los conflictos aún vigentes relacionados con la externalización del servicio de limpieza.

  Asimismo, abogamos tanto por el reconocimiento del trabajo realizado por el personal de la UGR, que se refleja en la calidad de los servicios que ofrecemos a toda la comunidad universitaria y a la sociedad en general, así como por la profesionalidad del mismo en la ejecución de sus tareas.

- A raíz de la aprobación de la **Ley Orgánica del Sistema Universitario** (LOSU) y la inminente aprobación de la nueva **Ley Universitaria para Andalucía** (LUPA), así como de los desarrollos legislativos que se derivan de estas, se requiere la creación de nuevos Estatutos para la Universidad.

Desde **CCOO-UGR**, estamos defendiendo una mayor representatividad del Personal de Administración y Servicios (PTGAS) en el Claustro y en otros órganos de representación y gobernanza de la Universidad de Granada, con el fin de defender nuestros derechos de manera más efectiva.

En **CCOO-UGR** nos comprometemos a abogar por una uni-

versidad pública que sea de calidad y cuente con personal público. Promovemos una institución educativa que garantice el acceso al conocimiento en condiciones equitativas para todas las personas y que brinde la oportunidad de desarrollar una carrera profesional en igualdad de oportunidades.

En el contexto de esta lucha, **CCOO-UGR** se sitúa en una posición privilegiada, siendo el sindicato más grande de España en términos de afiliación y en número de representantes elegidos en las elecciones sindicales. Nuestra fuerte presencia en la Universidad Pública Española nos capacita para participar activamente y defender nuestra postura en las Mesas Generales de Negociación, tanto a nivel estatal y andaluz, como a nivel de la propia Universidad de Granada.

Junta de Personal

La Junta de Personal es el órgano colegiado que representa de manera colectiva al Personal Funcionario Técnico, de Gestión y de Administración (PTGAS) de la Universidad de Granada. Está integrada por 25 miembros y tiene como principal función la representación e intermediación entre el personal y los órganos de gobierno de la UGR. Es el órgano que representa a todo el personal funcionario, y sus atribuciones están establecidas en el artículo 40 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

En la actualidad, **CCOO-UGR** se posiciona como el sindicato más representativo en la Junta de Personal, contando con diez miembros, además de cuatro delegados y delegadas sindicales.

En este órgano, hemos asumido las responsabilidades de la Presidencia y la Secretaría y nuestro equipo ha contribuido de forma constructiva en las sesiones del pleno, así como en las múltiples reuniones y asambleas organizadas con diversos colectivos y unidades de la UGR.

Hemos estado comprometidos de forma activa en la búsqueda de soluciones a los problemas planteados. En cada reunión de la Junta de Personal, hemos presentado propuestas, acompañadas del documento que detalla nuestras sugerencias para su incorporación al acta de la sesión y hemos solicitado el análisis de aquellos temas que consideramos fundamentales para proteger los derechos del personal.

Nuestro objetivo es mantenernos como la principal fuerza en la Junta de Personal y comunicar nuestra perspectiva de un sindicato que lucha por los derechos, que sea de clase, unitario, democrático, feminista, autónomo, participativo, inclusivo, con un enfoque sociopolítico, internacionalista, pluriétnico y multicultural dentro de la UGR, especialmente en lo que respecta a los asuntos relacionados con el PTGAS funcionario.

Accion Sindical en el Claustro, Consejo de Gobierno y Consejo Social

CCOO-UGR no solo forma parte de la Junta de Personal, sino que también está presente en los órganos de gobierno de la Universidad de Granada, tales como el Claustro, el Consejo de Gobierno y el Consejo Social. Esta representación se debe a que, una vez más y gracias a vuestro apoyo, hemos logrado obtener el mayor número de representantes en el Claustro durante las elecciones cele-bradas el pasado mes de noviembre de 2024.

El Claustro es el órgano en cuyo seno se eligen los miembros

de la Comisión de Reforma de los Estatutos. En este contexto, también participamos activamente con nuestras iniciativas y aportaciones. Nuestras propuestas incluyen la solicitud de una mayor representación del PTGAS en los órganos de gobierno, destacando la importancia, el esfuerzo y la labor de nuestro colectivo.

Nuestra labor en el Claustro tiene como referencia principal el informe anual de la Memoria de Gestión, en el cual **CCOO-UGR** del PTGAS ha manifestado las siguientes posturas:

En el año 2021, votamos en contra debido a nuestro desacuerdo con la política de privatización de los servicios públicos, siendo el Servicio de limpieza el primero en verse afectado. Asimismo, se exigió la creación de una normativa de contratación que permitiera diferenciar desde el inicio entre los puestos estructurales (Capítulo I) y los no estructurales (Capítulo VI). También solicitamos la negociación de la normativa sobre teletrabajo, el desarrollo de normativas para la adecuación profesional por motivos de salud, una mayor transparencia en las listas de personal interino y el cumplimiento de los acuerdos relacionados con la Acción Social, como el premio por jubilación.

En 2022, decidimos nuevamente votar en contra. Ese año, se logró un cumplimiento global de objetivos del 84,46 %, pero los porcentajes relacionados con el PTGAS fueron prácticamente insignificantes o inexistentes. Fue un periodo caracterizado por la arbitrariedad en las decisiones de la Gerencia y su ninguneo hacia la Junta de Personal de Gestión, Administración y Servicios. Expresamos nuestra firme oposición a la constante

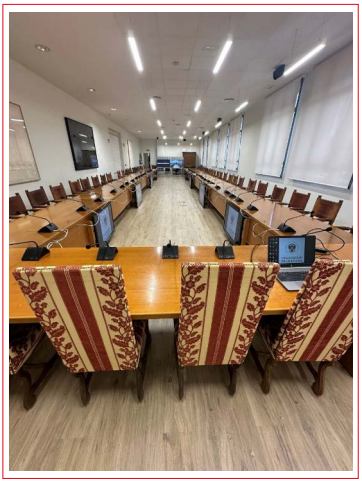
política de privatización de los servicios de limpieza, así como a la ineficaz gestión de los concursos de méritos, los procesos de consolidación de empleo y la falta de consenso en la normativa sobre teletrabajo.

En el año 2023, decidimos abstenernos. Nuestra evaluación de los primeros seis meses, liderado por el equipo rectoral saliente, habría justificado un voto negativo; sin embargo, en la segunda mitad del año optamos por otorgar un voto de confianza al nuevo equipo rectoral, motivados por el cambio en la dinámica entre el nuevo equipo de Gerencia y la representación del PTGAS.

A pesar de ello, exigimos que la gestión del nuevo equipo se orientara hacia la defensa del empleo público, haciendo hincapié en la necesidad de evitar la privatización de los servicios, especialmente en lo que respecta a la limpieza. Expresamos nuestra preocupación acerca de los concursos de méritos, así como sobre el desarrollo de la carrera profesional tanto del Personal Laboral como del Funcionario.

Además, reivindicamos una actualización del reglamento de Acción Social y un aumento en el presupuesto destinado a esta área, así como la recuperación del premio por jubilación. Respecto a la conciliación, pedimos al Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social un impulso decidido para que en 2024 el plan Concilia de la UGR se convirtiera en una realidad. También reclamamos una revisión del protocolo de acoso.

En el año 2024, decidimos votar a favor. Se lograron consensos en relación con el Plan de Ordenación de Re-cursos Humanos del PTGAS, la normativa sobre las comisiones de servicios internas, la reinstauración del premio por jubilación para el personal funcionario, el sistema de evaluación del concurso de méritos y el reglamento de teletrabajo del PTGAS. Sin embargo, aún está pendiente por parte de la Gerencia tanto



la convocatoria de los concursos de méritos, así como el pago de la carrera horizontal y de los trienios.

Nuestra participación en el Claustro nos ha brindado la oportunidad de defender los intereses del PTGAS en el Consejo de Gobierno y en sus comisiones delegadas, así como en el Consejo Social. En estos órganos se toman decisiones sobre los presupuestos, la política de personal, los planes de igualdad, entre otros aspectos y se define el modelo de universidad para los años venideros.

Esta situación cobra aún más importancia, ya que estamos en medio de una profunda revisión de los Estatutos para adaptarlos a la nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU), cuya implementación está programada para el primer semestre de 2026. En ese momento, será crucial mantener una mayor representación del PTGAS en el Claustro, que refleje la realidad de una plantilla esencial y determinante tanto en la política universitaria como en la defensa de nuestras condiciones laborales.

A través de nuestro trabajo en el Consejo de Gobierno y en las diversas Comisiones Delegadas (como las de Investigación, Ordenación Académica, Reglamentos, Títulos, entre otras), podemos contribuir con la perspectiva del PTGAS en numerosos aspectos de la política general de la Universidad y abogar por nuestras condiciones laborales, las cuales pueden verse influenciadas por las decisiones que se tomen en dichas comisiones.

En esos foros donde se aprueban los presupuestos, se establece la política de personal y se desarrollan los planes de igualdad, **CCOO-UGR** tiene una presencia activa y representa

la voz del PTGAS. A modo de ejemplos, tanto a nivel sindical como a través de la Presidencia de la Junta de Personal, hemos expresado nuestro sentir y rotunda oposición a la privatización del servicio de limpieza y hemos manifestado nuestra postura respecto a las modificaciones de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), apoyando en algunas ocasiones y oponiéndonos en otras, como sucedió en la última revisión. Además, hemos brindado nuestro respaldo a diferentes colectivos de la UGR, como el personal de Mantenimiento o el personal interino de la Escala Auxiliar Administrativa.

En el Consejo Social, que actúa como órgano de participación social en el gobierno de la Universidad, también tomamos parte en las discusiones vinculadas a nuestras atribuciones. Esto incluye aspectos como el desarrollo institucional de la Universidad, la definición de su oferta académica o la promoción de vínculos con su entorno social y profesional. Asimismo, participamos en la supervisión de las actividades económicas de la Universidad, incluida la aprobación de su presupuesto y cuentas anuales.

Candidatura

Desde **CCOO-UGR** hemos querido conformar esta candidatura con un grupo comprometido de compañeras y compañeros, tanto en el Campus de Granada como en los Campus de Ceuta y Melilla, que sea representativa de todos los sectores de nuestra universidad: mujeres y hombres de diferentes facultades, servicios, departamentos y centros.

Quienes conformamos la candidatura de **CCOO-UGR**, nos comprometemos a defender los derechos del PTGAS Funcionario, tal y como hemos demostrado siempre a lo largo de nuestra andadura. A través del estudio, la implicación y la acción como herramientas de trabajo, tanto en la Junta de Personal como en las Mesas de Negociación y en todos

aquellos foros en los que estemos presentes, seguiremos reclamando la mejora de los derechos de todos nuestros compañeros y compañeras del PTGAS.

Esperamos que volváis a refrendar vuestra confianza en el trabajo que hemos realizado durante estos últimos 4 años, con el voto a nuestra candidatura **CCOO-UGR**. Vuestro apoyo nos servirá para seguir defendiendo los servicios públicos frente a las privatizaciones, así como negociando de una forma más efectiva todos los temas que nos preocupan o afectan como son:

- Las Ofertas de Empleo Público,
- Promoción Interna,
- Condiciones laborales y salariales,
- Formación,
- Acción Social,
- Condiciones del personal Interino o
- Modificaciones de RPT, entre otros.

El próximo día, **2 de abril de 2025**, se celebrarán las elecciones sindicales del PTGAS Funcionario en la Universidad de Granada. En ellas se elegirán las personas que os van a representar en la Junta de Personal y que van a protagonizar las negociaciones de las condiciones laborales en las mesas de Negociación, durante los próximos 4 años.

En esta ocasión, el voto seguirá siendo electrónico y se ha habilitado 1 día para que podáis ejercer este derecho: **desde las 9:00 horas hasta las 20:00 horas del 2 de abril de 2025**.

Vuestro voto es nuestra fuerza en la negociación

Balance

A lo largo de esta legislatura, en **CCOO-UGR** hemos negociado y alcanzado acuerdos, al mismo tiempo que hemos llevado a cabo movilizaciones para revertir la disminución de salarios y derechos laborales del personal de la UGR. Hemos logrado recuperar una parte de lo que se había perdido, aunque aún nos queda un extenso camino por delante y objetivos por alcanzar.

Los resultados son evidentes en todos los ámbitos. Esto es lo que hemos conseguido:

A nivel Estatal

Podemos destacar:

- La negociación y aprobación del **acuerdo marco 2022-2024 para una Administración P**ública **del Siglo XXI**, lo que ha permitido:
  - Un incremento salarial del 9,8% en estos 3 años.

AÑO	2022	2023	2024	TOTAL
Incremento Salarial	**3,5%**	**2,5%** **+ 0,5%** variable con IPC **+ 0,5%** variable con PIB	**2%** **+ 0,5%** variable con IPC	**8%** **+ *1,5%*** variable

  - La convocatoria de **Ofertas de Empleo Público para la estabilización en 2021 y 2023** ha permitido disminuir la temporalidad, logrando la estabilización del personal que ha estado prestando servicios en la UGR durante muchos años

en situación de interinidad.

- **Recuperación de la jubilación parcial para el personal funcionario**. A corto plazo, esta medida facilitará la renovación de las plantillas, reducirá la precariedad y restituirá derechos a los trabajadores y trabajadoras de las administraciones públicas.
- Proporcionar respaldo legal a la implementación de la **jornada de 35 horas** en las administraciones públicas.
- Comienzo de las negociaciones para establecer un nuevo acuerdo marco sobre el aumento salarial para el año 2025.

A nivel Andaluz

Hemos conseguido liderando la negociación con las Universidades y la Junta de Andalucía:

- **Recuperación del premio de jubilación**, ya con amparo legal para su cobro como retribución adicional.
- La negociación y firma del **acuerdo del 25 de junio de 2024 sobre carrera horizontal y evaluación del desempeño del PTGAS de las Universidades Públicas de Andalucía**, que podemos calificar de histórico. Sin embargo, este avance no ha sido respaldado por la asignación de los fondos necesarios para su cumplimiento.

  La Junta de Andalucía tiene una deuda pendiente con las Universidades Andaluzas en relación con los recursos destinados a la carrera horizontal del PTGAS. Además, se debe tener en cuenta el pago de los trienios del personal funcionario

desde el 1 de enero de 2024, tal como lo estipula la Ley de Función Pública de Andalucía. Estas cantidades ya están siendo percibidas por todo el personal funcionario que depende de la Junta de Andalucía.

Desde **CCOO-UGR** hemos llevado a cabo diversas movilizaciones y continuaremos haciéndolo para exigir que la Junta de Andalucía cumpla con los acuerdos firmados y establecidos en el modelo de financiación. La última de estas movilizaciones se realizó el 26 de febrero, y no cesaremos nuestras acciones hasta que la Junta cumpla con las obligaciones contraídas con el personal de las Universidades Públicas de Andalucía.

A nivel Universidad de Granada

Durante estos cuatro años, la Junta de Personal ha desarrollado su labor con el mandato de dos equipos: la anterior Rectora y el actual Rector:

- El último período de mandato de la anterior Rectora, destacó por la iniciativa de privatizar ciertos servicios, así como por la falta de apertura y buena fe en las negociaciones por parte del equipo de Gerencia. Como resultado, no se lograron avances significativos en las condiciones laborales del PTGAS.
- La segunda etapa abarca casi dos años del mandato de nuestro actual Rector. Este período se ha distinguido, en primer lugar, por un cambio en la actitud durante las negociaciones relacionadas con las condiciones laborales del PTGAS, caracterizado por un mayor espíritu de diálogo, aunque no de negociación, entendiendo que los resultados son insuficientes. En los últimos meses, tanto en las negociaciones sobre promoción interna como en la modificación de la RPT y la convocatoria de auxiliar administrativo, el equipo de Gerencia ha dejado de lado este enfoque negociador, imponiendo sus condiciones de manera unilateral.

  De este período, podemos resaltar acuerdos como:

  Se han conseguido acuerdos como:

  - Acuerdo Sobre la organización y condiciones de participación en el Plan de Formación del PTGAS.
  - Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del PTGAS 2024 – 2026.
  - Acuerdo sobre el Reglamento de Teletrabajo del PTGAS de la UGR.

  De igual modo, la falta de acuerdos en las recientes negociaciones, así como la imposición unilateral por parte de la Gerencia, ha llevado a situaciones como:

  - Diferencias en los criterios y desarrollo de la Promoción Interna.

- Modificación parcial de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) relacionada con la implantación de las unidades departamentales en la Facultad de Ciencias, así como cambios en el CSIRC.
- Criterios para la convocatoria de la Escala Auxiliar Administrativa distintos de anteriores convocatorias.

Desde **CCOO-UGR**, valorábamos positivamente este cambio de actitud; sin embargo, nos inquieta el reciente cambio de talante en las negociaciones, donde la Gerencia ha impuesto unilateralmente sus condiciones.

En los últimos dos años, hemos logrado progresos en las negociaciones sobre las condiciones laborales del PTGAS de la UGR, pero aún quedan asuntos cruciales por resolver, los cuales hemos solicitado en múltiples ocasiones desde julio de 2023.

Desde **CCOO-UGR**, opinamos que el avance en la negociación de los asuntos pendientes está siendo excesivamente lento y se ha ido posponiendo sin justificación. Entre los temas que requieren atención se encuentran: los concursos de méritos periódicos, la implementación de la jornada laboral de cuatro días, la Relación de Puestos de Trabajo, el Reglamento del PTGAS, las adecuaciones por motivos de salud y la revisión de los criterios de la bolsa de interinidades, entre otros.

Nuestro Trabajo

Las delegadas y delegados sindicales de **CCOO-UGR** llevamos a cabo nuestra labor de reivindicación, defensa y mejora de las condiciones laborales del personal de la UGR a través de diversos canales:

- **Información transparente**:
  Desde **CCOO-UGR** consideramos fundamental que las trabajadoras y los trabajadores manejen información veraz y actualizada, que muestre la realidad de lo que se está negociando sobre las condiciones de trabajo y de su entorno laboral. Por ello, nuestra apuesta seguirá siendo la información clara, actualizada y transparente, para lo cual utilizamos los siguientes canales:
  - Web ccoo.ugr.es, donde publicitamos y ponemos a disposición del personal toda la información de interés de la UGR.
  - Correo electrónico, ya sea de forma general o específica para los grupos a los que va destinada.
  - WhatsApp, creando listas de distribución donde se pone a disposición de las personas afiliadas y personal de la UGR, la información de forma rápida y actualizada.

➔ http://www.facebook.com/ccoougr

➔ @ccoodelaugr

- **Atención personalizada**:

  Uno de los aspectos que distinguen a nuestra organización es la labor que realizan nuestros delegados y delegadas, enfocada en la mediación y resolución de los conflictos laborales que afectan a los colectivos y a trabajadoras y trabajadores. Esta atención directa y cercana es esencial para nosotros, y la llevamos a cabo con el máximo nivel de profesionalidad, conscientes de que sois vosotras y vosotros quienes, con vuestro voto y confianza, nos habéis otorgado la responsabilidad de defender vuestros intereses.

  Nuestro compromiso para los próximos cuatro años es continuar actuando con profesionalidad y cercanía, brindando apoyo y acompañamiento a cada persona trabajadora en la búsqueda de soluciones a sus dificultades laborales, reclamando sus derechos cuando no sean respetados y mediando para ofrecer propuestas constructivas ante los conflictos y problemas que puedan surgir.

Nuestra experiencia, nuestro esfuerzo y nuestro conocimiento sobre la plantilla y el funcionamiento de la Universidad, nos capacitan para presentar soluciones adecuadas a diversos problemas.

- **Asambleas:**

  Desde **CCOO-UGR** hemos llevado a cabo diversas asambleas y encuentros con diferentes colectivos, en las cuales se informa sobre el progreso de las negociaciones. Sin embargo, el objetivo principal es conocer vuestras opiniones y recoger las sugerencias para mejorar.

- **Visitas a centros, de trabajo:**

  Hemos realizado múltiples visitas y reuniones en Facultades, Centros y Servicios, así como con grupos específicos, con el fin de comunicar asuntos relevantes de actualidad y de vuestro interés. Asimismo, hemos organizado asambleas en formato de video con el personal de Ceuta y Melilla.

- **Movilizaciones:**

  Desde las elecciones más recientes, celebradas en 2021, la Junta de Personal ha estado activa en la defensa de una universidad pública de calidad y en la protección de los empleos públicos en la UGR.

  ➔ Ante la privatización del servicio de limpieza, hemos llevado a cabo diversas movilizaciones con el objetivo de resolver este conflicto, que aún persiste y donde seguimos insistiendo. Confiamos en que el actual equipo de Gerencia trate este asunto de forma profesional y transparente, y que podamos alcanzar una solución que beneficie al personal de la UGR.

Recientemente hemos llevado a cabo movilizaciones con el objetivo de:

- Exigir la financiación adecuada para garantizar el pago de salarios y complementos, así como manifestar nuestra oposición al incumplimiento de los acuerdos sobre carrera horizontal por parte de la Junta de Andalucía. Por esta razón, continuamos organizando concentraciones periódicas frente al Hospital Real y en la delegación de Educación.
- En colaboración con los departamentos universitarios, nos manifestamos en contra de las modificaciones

unilaterales en la RPT de los puestos administrativos de los departamentos, propuestas sin consenso por la Gerencia. Estas modificaciones fueron aprobadas a pesar de la resistencia de los compañeros y compañeras que ocupan esos puestos, así como de la mayoría del Personal Docente e Investigador (PDI).

- Con el personal interino del sector de Administración:

- Contra la modificación de la estructura del proceso selectivo de acceso a la Escala Auxiliar Administrativa, que incluye la reinstauración de la prueba de ofimática y la limitación a 300 aspirantes que podrán acceder al segundo examen.
- Contra el abuso y uso irregular de las contrataciones de personal interino del sector administrativo en acumulación de tareas.
- Solicitando la apertura de negociaciones para la transición al nivel C1 como categoría de acceso, tal como ha sido establecido por la gerencia.

Ante la situación que atraviesan las universidades, que se ven afectadas por una serie de recortes y reformas que buscan generar una notable reducción de empleos y un deterioro severo de las condiciones laborales y económicas, así como un desprecio hacia la negociación colectiva y los acuerdos

establecidos tanto en la Junta de Andalucía como en la Universidad de Granada, se presenta un panorama complejo y desafiante. No obstante, los integrantes de **CCOO-UGR** hemos asumido el liderazgo en la negociación y la movilización, defendiendo los derechos del PTGAS de esta institución, como era de esperar.

Todo esto ha hecho que la seña de identidad de CCOO sea la

negociación, la presión y la movilización.

Propuestas y Objetivos

Desde **CCOO-UGR**, reafirmamos nuestro compromiso de proteger los intereses de la plantilla, con el objetivo de lograr mejoras en las condiciones laborales y los derechos del PTGAS de la UGR. Por ello, presentamos las siguientes propuestas:

Transparencia en la gestión

En los últimos cuatro años, hemos solicitado de manera continua información sobre diversos aspectos relacionados con el personal, como movimientos, nombramientos, retribuciones extraordinarias y ayudas otorgadas, entre otros. Sin embargo, muchas de estas solicitudes no han sido

respondidas.

Desde **CCOO-UGR**, continuaremos nuestro esfuerzo para que la transparencia y el acceso a la información sean pilares fundamentales en la gestión de la UGR. En este sentido, proponemos, entre otras, las siguientes acciones:

- Publicación anual de las retribuciones extraordinarias otorgadas a cualquier miembro del PTGAS.
- Difusión de las ayudas concedidas por el GAS a cada persona trabajadora y su unidad familiar.
- Publicación de los índices de temporalidad en la contratación de PTGAS en la UGR.
- Transparencia en la información sobre las adjudicaciones de plazas, ya sea a través de comisiones de servicio o por libre designación, especificando las razones detrás de cada nombramiento y los criterios utilizados para la adjudicación.
- Claridad sobre los complementos de características especiales.
- Publicación de los criterios de selección del profesorado en los cursos de formación del PTGAS.

Retribuciones

Desde **CCOO-UGR**, como firmantes del acuerdo marco para una administración moderna del siglo XXI, hemos logrado en los últimos tres años un incremento salarial cercano al 10%.

Sin embargo, no podemos pasar por alto que desde 2010 los empleados públicos hemos experimentado una disminución del poder adquisitivo que supera el 20%. Por esta razón, continuaremos exigiendo no solo la compensación de esta deuda entre el Gobierno y la Junta de Andalucía con el PTGAS, sino también la restitución del pago íntegro de las pagas extraordinarias.

En **CCOO-UGR** estamos preocupados por las políticas de restricción que afectan a las universidades públicas, las cuales se ven privadas en los presupuestos anuales de la Junta de Andalucía de la financiación básica necesaria para remunerar a su personal. Esta situación impactará negativamente en los salarios de las trabajadoras y los trabajadores y en la contratación de personal interino. A través de nuestras movilizaciones hemos demostrado nuestro compromiso con la lucha para cambiar esta realidad.

En lo que respecta a la retribución, nuestras propuestas son las siguientes:

- Aumento salarial para 2025 y años posteriores que supere el IPC, con el fin de recuperar parte del poder adquisitivo que hemos perdido.
- Implementación y pago de la carrera horizontal en la Universidad de Granada.
- Pago del 50% restante del V tramo del CPCMS correspondiente a 2024.
- Pago del 0,5% del incremento salarial de 2024.
- Pago de los trienios conforme a lo establecido por la ley de la Función Pública andaluza desde el 1 de enero de 2024.
- Negociación y revisión de las cuantías y condiciones de aplicación del Complemento por Características Especiales y Jornada Especial.
- Negociación de un acuerdo sobre la jornada extraordinaria.

Promoción interna

Desde **CCOO-UGR**, consideramos que las convocatorias para la promoción interna son esenciales, ya que permiten el desarrollo de la carrera profesional del personal de la UGR y

ponen en valor su trayectoria profesional y formación.

Somos conscientes de la frustración que experimentan quienes, a pesar de dedicar tiempo y esfuerzo a prepararse para una oposición, no logran promocionar. También entendemos la incertidumbre que provoca la falta de planificación y las variaciones en el nivel de exigencia de las pruebas, que difieren en cada convocatoria, lo que puede hacer que la fase de concurso sea determinante en algunas ocasiones y en otras, carezca de relevancia.

Todo esto contribuye a que la carrera vertical no actúe como un incentivo, lo que impide que la UGR cumpla con el mandato del EBEP de adoptar "medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional".

Por ello, desde **CCOO-UGR** planteamos los siguientes criterios:

- Establecimiento de una planificación a largo plazo de la promoción interna, que incluya convocatorias anuales con el objetivo de conformar una plantilla organizada por grupos profesionales, equilibrada y con un número suficiente de plazas que garantice futuras provisiones de puestos de trabajo en cada sector, escala o especialidad.
- Implementación de criterios de promoción interna que sean estables a lo largo del tiempo, tanto en su desarrollo como en el baremo aplicado.
- Promociones a los grupos A1, A2 y B, con el objetivo de alcanzar el 50% de la plantilla, de manera equitativa en todos los sectores, áreas funcionales y especialidades.
- Convocatorias para el Grupo C1 en todos los sectores y áreas funcionales, ofreciendo tantas plazas como personas cumplan con los requisitos de acceso al grupo, en cumplimiento de los acuerdos de Baeza.

- Elaboración de temarios propios o con referencias bibliográficas definidas.
- Exámenes que se ajusten al nivel del grupo y a las funciones desempeñadas en la UGR.
- Nos oponemos a la realización de pruebas prácticas, debido a la falta de anonimato y a la subjetividad que éstas implican.
- Organización de cursos de formación orientados a facilitar la superación de la promoción interna, que incluyan baterías de preguntas que apoyen el estudio.

Concurso de Méritos

Desde **CCOO-UGR,** teníamos la esperanza de que nuestro Rector cumpliera las promesas que incluyó en su programa electoral, pero a día de hoy ya han pasado casi 2 años y seguimos sin tener concursos de méritos periódicos, a pesar de que el baremo fue aprobado desde junio de 2024. Por eso, consideramos que los concursos de méritos deben seguir los siguientes criterios:

- Convocar Concursos de méritos periódicos a resultas, cada 6 meses o, al menos, anuales para todos los sectores.
- Convocatoria de todos los puestos vacantes, de nueva creación y las “resultas” con motivo de la asignación de dichas vacantes.
- Baremos estables que permitan al personal enfocar su formación y desarrollo profesional.
- Representación sindical en las comisiones según el Reglamento del PTGAS.

¡Concursos de méritos ya!

Comisiones de servicio

En relación con las comisiones de servicio desde **CCOO-UGR**, consideramos:

- La necesidad de negociar y modificar el acuerdo de comisiones de servicio en aquellos aspectos donde se ha evidenciado su ineficacia.
- Es fundamental aplicar el acuerdo de comisiones de servicio, sin que se puedan solicitar requisitos o perfiles que no estén especificados en la RPT para ese puesto.
- Se requiere mayor rapidez en la convocatoria y resolución de las comisiones de servicio. Asimismo, es necesario implementar sistemas automáticos para su cobertura, especialmente en sectores con características especiales y en los puestos de responsabilidad. Proponemos establecer un límite máximo de 15 días para la resolución de la cobertura en las demás comisiones de servicio.
- Es imprescindible cubrir de manera inmediata en comisión de servicios los puestos que queden vacantes o descubiertos por reserva de su titular.
- Se debe agilizar la cobertura en comisión de servicios de puestos que se encuentren en situación de incapacidad temporal.
- Se requiere dar publicidad a las necesidades, aspirantes y méritos de los nombramientos en comisión de servicio, tanto de aquellos que se cubren en el propio servicio como de los que se publican.

Relación de Puestos de Trabajo RPT

La Relación de Puestos de Trabajo debe ser un instrumento flexible, capaz de adaptarse a las nuevas necesidades y

demandas que puedan surgir en los diversos centros y servicios universitarios, pero también debe servir como instrumento de motivación. Para lograr esto, es necesario incorporar elementos de promoción a través de la creación de puestos de responsabilidad de diversos niveles en todas las unidades y servicios. Asimismo, debe proporcionar nuevas oportunidades de promoción sin que esto implique un cambio de destino.

No obstante, desde **CCOO-UGR** sostenemos que la negociación es el camino adecuado para establecer una RPT que refleje la realidad actual y a medio plazo de la estructura de personal de la UGR, teniendo en cuenta la opinión tanto de los y las profesionales que desempeñan su trabajo en esas unidades o servicios, como de las personas usuarias que los utilizan, evitando la unilateralidad que ha caracterizado a esta Gerencia en las últimas modificaciones de la RPT.

Desde **CCOO-UGR** proponemos:

- Modificación de la RPT, creando estructuras y puestos, que permitan el desarrollo de la carrera profesional del personal de la UGR.
- Creación de estructuras de puestos de responsabilidad en el sector Especialidades.
- Simplificación y homologación de los complementos específicos.
- Incorporación de todos los complementos en el complemento específico.
- La homologación de los puestos, para que todas aquellas personas que tengan la misma responsabilidad tengan también el mismo nivel de reconocimiento.
- Aplicación de la Libre designación solo a los puestos de alta cualificación y responsabilidad. La Relación de Puestos de Trabajo debe reflejar la profesionalización

y despolitizar todos los cargos que realizan tareas de naturaleza administrativa o técnica, incorporándolos a la RPT.

- Eliminación de los puestos de RPT del Área de Proyectos de Gerencia.
- Al frente de cada Servicio debe estar Personal Técnico de Gestión, de Administración y Servicios.

Oferta Pública de empleo

Desde **CCOO-UGR** exigimos convocatorias periódicas de acceso para todos los sectores y las áreas funcionales incluyendo el número de plazas máximas (120%) que permite la ley, con el fin de cubrir las necesidades de la UGR, lo que contribuirá a reducir la temporalidad y estabilizar al personal interino.

Nuestro compromiso es continuar luchando para lograr que la UGR mantenga su compromiso con el empleo público y de calidad, cubriendo los puestos mediante ofertas públicas de empleo. Concretamente, nuestros objetivos principales son:

- Fin de la restricción en la tasa de reposición en las Universidades Públicas.
- Aprobación de la OPE 2025 con un incremento del 120% de las plazas disponibles por jubilaciones, así como para atender las nuevas necesidades de personal de la UGR.
- Recuperación del 20% de plazas adicionales que no se incluyeron en la OPE 2024.
- Incorporación en el capítulo I de todos los puestos de trabajo estructurales, a través de convocatorias de empleo público, cumpliendo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- Supresión de contratos con empresas externas

(externalización de los servicios), sustituyendo las necesidades existentes en este sentido por nuevas plazas de personal funcionario (empleo público).

- Exámenes orientados a las funciones que se ejecutan en la UGR.
- Negociación de un nuevo baremo para la fase de concurso que, respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad, favorezca la estabilidad del personal interino, diferenciando favorablemente la experiencia en la UGR de la experiencia en otras universidades y administraciones.
- Creación de una Mesa Técnica especializada en procesos selectivos, para facilitar la labor a los tribunales en sus funciones, que elabore una guía para la gestión de la convocatoria, donde se establezca: el nivel de exigencia de las pruebas, los criterios de corrección, las notas de corte exigidas, entre otros aspectos.
- Publicación de un cronograma de los procesos selectivos pendientes.
- Creación de un programa de tutorización/mentorización para todo el personal que accede a la UGR. Esto redundaría en la transmisión del conocimiento y facilitaría la incorporación del nuevo personal, lo cual contribuiría a una mayor calidad del servicio público al que nos debemos.
- Nombramiento del Tribunal de los procesos selectivos, según el Reglamento del PTGAS.

Personal interino

Desde **CCOO-UGR** siempre hemos defendido el nombramiento de personal funcionario interino designado por la UGR para realizar sustituciones en el PTGAS funcionario, especialmente desde 2008, cuando en **CCOO-UGR** logramos que se implementara este sistema en lugar de seguir llamando a personal de colaboración social (práctica prohibida por el Tribunal Supremo). Con ello conseguimos valorar el trabajo del PTGAS funcionario y reconocer el esfuerzo de muchas personas opositoras que no han podido acceder a una plaza, pero sí han demostrado un nivel de preparación altamente elevado.

La apuesta de **CCOO-UGR** por la integración del personal interino siempre ha sido constante y decidida, siempre en la línea de igualar sus derechos al personal funcionario de carrera. Esto se ha conseguido de forma progresiva hasta la situación actual.

Las propuestas de **CCOO-UGR** para el personal interino van

en línea con las que hemos mantenido a lo largo de estos años:

- Negociación de la resolución para la creación de la bolsa de funcionarios interinos, teniendo en cuenta las propuestas del colectivo.
- Desvinculación total de los procesos selectivos.
- Apertura para inscripción y la actualización periódica de los méritos de la bolsa.
- Puesta en valor de la experiencia en la UGR de nuestro personal interino, incrementando en el baremo la valoración de los servicios prestados en la Universidad de Granada por el PTGAS funcionario interino (y el personal de sustituciones laboral).
- Mantener el nivel de contratación para atender las necesidades de personal funcionario de la UGR, respetando las causas de los nombramientos. Evitar el abuso de los llamamientos por acumulación de tareas.
- Supresión de contratos con empresas externas para que se cubran las necesidades existentes con nuevas plazas de personal funcionario (promoviendo el empleo público frente a la privatización de servicios).
- Negociación de la implantación de los llamamientos de bolsa para contratos cortos y de mejora (contratos largos), tal y como se lleva a cabo en otras administraciones.
- Llamamiento de personal interino también para los contratos de apoyo técnico en programas temporales.
- Transparencia en la gestión de todas las listas, señalando claramente los motivos del nombramiento.
- Negociar y definir claramente los criterios del proceso de transición del nuevo acceso a través de C1 del

Sector de Administración, sin perjudicar al personal interino de la UGR.

Nuevo reglamento del PTGAS

El reglamento del PTGAS vigente está en gran medida obsoleto, pero eso no implica que sea necesario derogar el documento sin que previamente se haya negociado otro que lo sustituya.

Los Estatutos de la UGR definen la existencia del mismo y para la plantilla representa una garantía que no estamos dispuestos a suprimir. Por esta razón, iniciaremos la negociación de un nuevo reglamento del PTGAS.

Jornada Laboral y Conciliación de la Vida Laboral Familiar y Personal

Desde **CCOO-UGR** consideramos las siguientes propuestas en materia de jornada laboral:

- Implantación generalizada de la compactación horaria en 4 días, permitiendo la incorporación a todo el personal que lo solicite.
- Propuesta de reducción horaria:
  - Para Mayores de 60 años en 2 horas.
  - Para mayores de 62 años en 3 horas.

  Permitiendo la acumulación de las horas en periodos semanales, mensuales o anuales.
- Implantación real y efectiva del teletrabajo.
- Recuperación de los 10 días de asuntos propios.
- Disfrute de los días de asuntos propios hasta el 31 de mayo.
- Permisos y Licencias, en este apartado se han producido cambios normativos que debemos de

aplicar en la UGR. También se producen criterios de aplicación distintos respecto a los mismos permisos y licencias, por lo cual proponemos la negociación y publicación de los permisos y licencias vigentes en el PTGAS.

En materia de conciliación desde **CCOO-UGR** proponemos:

- Concesión de cambio de turno por motivos de conciliación.
- Posibilidad para el personal interino, de renunciar a contratos en determinados turnos sin ser excluidos de la bolsa de sustituciones, si justifica que dichos turnos son incompatibles con la conciliación de su vida familiar y laboral.
- Elaboración de un Acuerdo de Adecuación que garantice la conciliación de la vida familiar y laboral en todas las circunstancias.

Prevención de Riesgos Laborales y Salud en el Trabajo

CCOO-UGR promueve la prevención de riesgos laborales (PRL), la salud y la seguridad laboral de todos los empleados y empleadas de la Universidad de Granada, a través de su acción sindical, que se concreta en los delegados y delegadas de prevención, representantes con funciones específicas en esta materia y en el Comité de Seguridad y Salud de la UGR, donde **CCOO-UGR** actualmente asume la secretaría de dicho órgano.

En este ámbito, continuaremos trabajando para:

- Integrar la prevención en el conjunto de las actividades y decisiones de la universidad con la participación de los delegados y delegadas de prevención.

- Fortalecer la labor del Comité de Seguridad y Salud de la Universidad de Granada y la actividad de los delegados y delegadas de prevención.
- Vigilar y denunciar, si fuese necesario, las actuaciones de la Mutua de Accidentes de Trabajo.
- Sustituir la mutua por la Seguridad Social en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Exigir las evaluaciones de riesgos de cada uno de los puestos de trabajo existentes en la UGR, así como cada vez que se modifiquen las condiciones de trabajo.
- Realizar un seguimiento de las medidas preventivas establecidas en centros y servicios que surjan de las evaluaciones de riesgos realizadas.
- Elaborar un plan plurianual de formación en prevención de riesgos laborales, priorizando los colectivos con mayor accidentabilidad.
- Reforzar la formación y la información en prevención de riesgos laborales, tanto para puestos base como para puestos intermedios y de dirección, destacando la implantación de los protocolos de PRL como un factor beneficioso para la persona y para la UGR.
- Plantear la realización de estudios y medidas preventivas sobre la sobrecarga de trabajo debida a la falta de contratación, cultura institucional que permite los comportamientos negativos, las características específicas del lugar de trabajo y las insuficientes oportunidades de desarrollo profesional, entre otras cuestiones.
- Reducir la siniestralidad laboral, reclamando el análisis de estos accidentes, evaluando sus causas, formando e informando a los trabajadores y trabajadoras y adoptando las medidas preventivas que eliminen o

minimicen los riesgos.

- Exigir la implantación completa, con simulacros anuales, de los planes de autoprotección de todos los centros.
- Dotación del personal necesario en el Servicio de Salud y Prevención, para poder mantener los estándares de calidad y atención actuales.
- Creación en RPT y dotación de los puestos necesarios para la atención y prevención de los riesgos para la salud mental y enfermedades profesionales relacionadas con la voz.
- Negociación del acuerdo de Adecuación por motivos de salud del PTGAS, sin que suponga una pérdida de retribución para la trabajadora o el trabajador.
- Negociar un protocolo específico de actuación frente al acoso laboral en la Universidad de Granada.
- Velar por la protección de las empleadas y empleados ante las consecuencias del acoso laboral.
- Prevenir los riesgos para la salud mental y riesgos psicosociales en el trabajo mediante la implementación de planes de intervención para la concienciación del personal y la reducción de su incidencia.
- Promover la protección específica durante la gestación y el periodo de lactancia.
- Promover la protección específica de los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos laborales.
- Promover programas específicos de fomento de la salud y de actividad deportiva compatibles con la jornada laboral.
- Promover la vigilancia y el control exhaustivo de

los puestos de trabajo en los que existen riesgos particularmente peligrosos (biológicos, radiactivos, sustancias tóxicas, agentes carcinógenos, etc.)

- Garantizar el acceso a las revisiones médicas anuales voluntarias para toda la plantilla, incluyendo la revisión ginecológica y uro prostática.

Igualdad

Avanzar hacia una cultura más igualitaria, justa e inclusiva en la Universidad de Granada ha sido siempre el compromiso de **CCOO-UGR** para que todas las personas trabajadoras tengan las mismas oportunidades desde la corresponsabilidad, conciliación y sostenibilidad que permitan acabar con las brechas de género en el ámbito laboral.

Desde **CCOO-UGR** hemos apostado por establecer los mecanismos efectivos que eviten la discriminación por género en el acceso a las distintas figuras contractuales, y a la participación efectiva de las mujeres en todos los ámbitos de la Universidad de Granada.

Durante estos cuatro años, **CCOO-UGR** ha participado de forma activa en la implantación del II Plan de Igualdad, colaborando y realizando propuestas de mejora que permitiesen poder avanzar y mejorar en igualdad. Pero el camino no ha sido fácil debido a las dificultades y obstáculos encontrados en el proceso.

En lo que respecta a la implantación del II Plan de Igualdad de la UGR cabe destacar que, desde su primer año este ha estado atravesado por situaciones extraordinarias como la crisis del covid-19 en el año 2020, así como la llegada del nuevo equipo de dirección al Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso social tras las elecciones al Rectorado en mayo de 2023, no han facilitado el pleno desarrollo de las acciones previstas para su ejecución.

Pese a que el balance de las medidas ejecutadas es positivo como se refleja en su Informe de Evaluación y seguimiento, hemos de señalar que la intervención sindical no finaliza con el acuerdo, sino que debe tener su continuidad en el proceso de seguimiento y verificación del cumplimiento de este con la creación de una Comisión de seguimiento como establece el artículo 9.5 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

La carencia de este órgano ha impedido la participación sindical en todas las fases de evaluación (inicial, intermedia y final), lo que ha dificultado la evaluación continua de las acciones y medidas adoptadas, la realización de propuestas de mejora y el conocimiento del grado de cumplimiento de lo pactado y, por tanto, el impacto producido en la reducción de la desigualdad de género en la Universidad de Granada.

Esta ha sido la razón principal por la que **CCOO-UGR** ha insistido y demandado de manera permanente al Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social la necesidad urgente de elaborar e implementar un III Plan de Igualdad que cumpla con la normativa vigente y se convierta en el motor de cambio para acabar con las discriminaciones estructurales en nuestra institución, de manera que se produzcan cambios conceptuales en las bases de las relaciones laborales que transformen la realidad laboral a medio y largo plazo.

Son las acciones de **CCOO-UGR** las que han motivado que se

inicie la negociación del III Plan de Igualdad en la UGR en el mes de febrero 2025.

CCOO-UGR luchará en cada paso para que el III Plan de Igualdad se desarrolle como establece la Ley, fruto de un proceso de negociación colectiva y con el objetivo de que adquiera un carácter más contundente que el anterior, extendiéndose a todos los puestos y centros de trabajo e incluyendo mecanismos de evaluación de los compromisos que se adquieran.

Por otro lado, otra línea de actuación fundamental de **CCOO-UGR** es la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que afecta especialmente a las mujeres trabajadoras. En este sentido, **CCOO-UGR** ha desempeñado una labor muy importante para lograr la aplicación de las medidas existentes, actuando con responsabilidad frente a Gerencia en los casos en que se ha dificultado la conciliación y hemos negociado y conseguido nuevas medidas para facilitar la conciliación en la UGR.

Pero la conciliación no deber ser una mera declaración de intenciones. Desde **CCOO-UGR** seguiremos incidiendo en la regularización del Plan Concilia dirigido a toda la plantilla del PTGAS que necesite cualquier recurso para conciliar su vida laboral, personal y familiar.

Desde **CCOO-UGR** seguiremos acompañando, apoyando y asesorando a las compañeras y compañeros en materia de igualdad, acoso y/o conciliación para ofrecerles las orientaciones, herramientas y recursos que existen en la UGR.

Cabe destacar otro logro alcanzado por **CCOO-UGR**, como ha sido la recuperación del disfrute de los permisos de asuntos particulares por horas, medida que ha favorecido la conciliación de la vida familiar y laboral.

También hemos de recordar la denuncia realizada por **CCOO-UGR** por la desactualización de medidas y permisos existentes

por parte de Gerencia, motivo que ha dado lugar a que la misma haya actuado finalmente como hemos podido comprobar con la publicación en la correspondiente página web de Gerencia, en su apartado vacaciones, permisos y licencias.

Uno de los principios por los que se rige **CCOO-UGR** es la visibilización, sensibilización y concienciación social en materia de igualdad y erradicación de la violencia de género.

De ahí la iniciativa de **CCOO-UGR** del proyecto audiovisual ***8 M "Voces que inspiran el cambio "***, una herramienta pedagógica y de transformación social realizada con motivo del 8 de marzo Día Internacional de la Mujer, y que se ha llevado a cabo en la UGR con el objetivo de dar voz a las personas trabajadoras del PDI y PTGAS, conocer sus realidades, opiniones y reivindicaciones para el cambio en materia de igualdad.

Destacar también nuestra participación activa en los diferentes actos en el Día Internacional de la Mujer, Día Internacional del Orgullo LGTBIQA+ y en el Día Internacional de la No Violencia contra las Mujeres 25N. Hemos formado parte de las actuaciones que se organizan desde la Secretaría de la Mujer de **CCOO** Andalucía, en las charlas, mesas redondas y otras actividades organizadas por la sección sindical **CCOO-UGR**.

También hemos colaborado en aquellas solicitadas por otros colectivos que han demandado nuestra intervención y en los actos institucionales de esos días promovidos por la Unidad de Igualdad de la UGR.

En esta misma línea, otro de los ejes de acción fundamental para **CCOO-UGR** es la prevención y respuesta ante el acoso.

Actualmente, la UGR dispone de un Protocolo para la prevención y respuesta ante el acoso con el objetivo de prevenir, sensibilizar, investigar y erradicar estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral aprobado en sesión de Gobierno el 26 de octubre de 2016. Las realidades

y experiencias de las personas trabajadoras que han utilizado este recurso indican que sus necesidades de prevención, protección y cobertura ante situaciones de acoso por razón de género y/o acoso sexual no han sido cubiertas acompañadas por un tiempo de respuesta tardío.

Desde **CCOO-UGR** seguiremos reivindicando la regularización de un nuevo Protocolo de prevención y respuesta que sea eficaz, efectivo y más ágil y que ampare con total garantía a toda persona trabajadora. Valoramos que es elemental que el órgano competente realice una mayor difusión y puesta a disposición del protocolo a toda la plantilla, que vaya de la mano de una formación específica dirigida a todo el personal.

Otra pieza clave para **CCOO-UGR** es la formación permanente en materia de igualdad dirigida a toda la plantilla del PTGAS. Hemos realizado diferentes cursos en Igualdad, y seguiremos en la línea ampliando nuestra oferta formativa porque creemos que es una herramienta pedagógica para conseguir la transformación individual y colectiva.

Propuestas y Objetivos

Con vuestro apoyo, en los próximos 4 años continuaremos trabajando para que en la UGR la igualdad sea real y efectiva a todos los niveles. Nuestros objetivos son los siguientes:

- Aprobación del III Plan de Igualdad de la Universidad de Granada cumpliendo con la normativa vigente. Exigiremos que en su diagnóstico establezca la auditoría salarial para el PTGAS, que hasta ahora solo se ha realizado para el PDI.
- Participar de forma activa en la nueva Comisión de Igualdad y del Observatorio de Igualdad cuya creación estaba prevista en el II Plan de Igualdad de la UGR. Consideramos muy necesario el seguimiento continuo y la evaluación de resultados del Plan para que incida de manera más eficaz en la conciliación de la vida familiar

y se convierta en un instrumento más útil contra la segregación horizontal y vertical, potenciando la lucha contra las desigualdades semiocultas, como la salarial.

- Aprobación de un nuevo Protocolo de Acoso para la UGR que ofrezca las mayores garantías, así como en su difusión y la vigilancia de su cumplimiento.
- Insistir en el aumento de formación en igualdad, educación en valores, corresponsabilidad, prevención y respuesta ante el acoso dirigida a toda la comunidad universitaria, principalmente a responsables y jefaturas de servicios.
- Siendo conscientes de que aún las cargas familiares siguen recayendo de manera significativa en las mujeres, trabajaremos para que en la UGR se adopten medidas encaminadas a que la igualdad sea efectiva a través de las siguientes acciones:
- Impulsar la consolidación y ampliación de las ayudas de acción social a las ludotecas y guarderías.
- Promover convenios con entidades externas que ofrezcan condiciones favorables a los miembros de la comunidad universitaria que tienen personas dependientes a su cargo.
- Facilitar que la formación permanente se realice permitiendo la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Negociar medidas de acción positiva que eviten la desigualdad de género en la promoción interna, facilitando la conciliación en las actividades formativas.
- Actualizar y aplicar en la UGR las medidas de conciliación aprobadas por el Estado o la Comunidad Autónoma.
- Promover la utilización del lenguaje no sexista en toda la plantilla del PTGAS.

Formación

A lo largo de estos cuatro años, hemos transitado por dos fases claramente diferenciadas, marcadas por la influencia de dos Equipos de Gobierno distintos en lo referente a la formación del PTGAS. Al comienzo, enfrentamos serias dificultades, puesto que no se lograron avances significativos en programas clave como los cursos de Formación Científico-Técnica (Cursos de Área), que fueron eliminados, limitando así la movilidad dentro del Sector de Especialidades.

Desde **CCOO-UGR** se ha trabajado de manera constante durante este período, solicitando la implementación de cursos habilitantes que faciliten el cambio de Área Funcional dentro del Sector de Especialidades, además de promover la convocatoria nuevamente de los cursos de Consolidación de Grado nivel 22.

En una segunda etapa, gracias a las gestiones realizadas por **CCOO-UGR**, se ha conseguido modificar el "Acuerdo sobre la Organización y Condiciones de Participación en el Plan de Formación del PTGAS", introduciendo los siguientes ajustes:

- El acuerdo ha ampliado el número de personas beneficiarias, incluyendo ahora a todos los miembros del PTGAS.
- Se han implementado cursos de Formación Estratégica que cuentan como méritos tanto para concursos como para la carrera horizontal dentro del apartado de Formación Genérica.
- En cuanto a los cursos de Acreditación, Formación del PTGAS se ha comprometido a desarrollar itinerarios formativos profesionales adaptados a satisfacer necesidades actuales o futuras, enfocados en cubrir determinados puestos específicos. Hasta la fecha, se han desarrollado los siguientes Cursos de Acreditación,

algunos ya finalizados y otros en curso:

- Recepcionista
- Medios Audiovisuales en Granada, Ceuta y Melilla.
- Calidad.
- Teletrabajo.
- Conserjerías.

- Respecto a los cursos de Adecuación, se ha logrado que Formación del PTGAS emita un certificado de asistencia, lo que otorga un valor formal a estos programas formativos.
- Un elemento relevante es que el personal interino o eventual puede completar los cursos de forma voluntaria, teniendo derecho al uso efectivo de las horas asignadas y a una compensación horaria por su participación, siempre durante su periodo activo como trabajador o trabajadora de la UGR.
- Asimismo, se han introducido los Cursos de Desarrollo Profesional, diseñados específicamente para facilitar la promoción interna.
- Por otro lado, el número de Cursos de Perfeccionamiento ha aumentado de dos a tres por persona, siempre que existan plazas disponibles.

La Sección Sindical de **CCOO-UGR**, a través de planes propios y en coordinación con la Federación de Enseñanza de Andalucía, ha atendido múltiples necesidades formativas de la plantilla. Este objetivo se ha alcanzado mediante los cursos organizados y gestionados directamente por la Sección Sindical.

La formación se lleva a cabo en nuestra plataforma virtual independiente (http://ccoougrformacion.es/), donde hemos diseñado e impartido programas específicos que no solo

responden a las demandas formativas del personal, sino que también facilitan la promoción interna y el acceso a la Universidad de Granada. Para apoyar la conciliación entre la vida laboral y familiar, hemos impulsado modalidades formativas semipresenciales y a distancia.

En este contexto, las propuestas de **CCOO-UGR** en materia de formación incluyen lo siguiente:

- Con la implantación de la Carrera Horizontal, la oferta formativa debe orientarse hacia una formación continua y adecuada para todo el personal técnico, de gestión, administrativo y de servicios (PTGAS) de la Universidad de Granada.
- Es importante ampliar las acciones formativas en todos los ámbitos que incluyan los campus de Ceuta y Melilla.
- Asimismo, es necesario continuar trabajando para que se retomen los Cursos de Consolidación de Grado nivel 22.
- Se debe avanzar en la implementación de Cursos de Desarrollo Profesional, diseñados para facilitar la promoción interna del personal funcionario en todas sus escalas.
- Además, es fundamental incrementar las acciones formativas relacionadas con la acreditación profesional en diversas áreas, asegurando que estas se ofrezcan en los campus de Ceuta, Melilla y Granada.
- Es prioritario incluir y aumentar las actividades formativas que actualicen las competencias vinculadas a los puestos de trabajo.
- También se debe ampliar el acceso a la formación gratuita en idiomas para un mayor número de personas, mediante convenios con el Centro de

Lenguas Modernas u otras instituciones.

- Asimismo, resulta esencial garantizar la compensación del 100% de las horas dedicadas a formación, tanto virtual como presencial, sin límite de disfrute, siempre que éstas se desarrollen fuera de la jornada laboral.
- Por otro lado, se requiere más transparencia y difusión en relación con los criterios de selección del profesorado encargado de impartir los cursos, los honorarios percibidos, los resultados de las evaluaciones y las encuestas realizadas.
- Finalmente, se debe incrementar el presupuesto destinado a ayudas para la movilidad del PTGAS y potenciar su participación en el Plan de Movilidad del PTGAS.

Candidatas y Candidatos

Elecciones Sindicales 2025
PTGAS Funcionario

2 de abril de 2025

Consulta aquí nuestro programa electoral

Tu voto, nuestra fuerza

CCOO

Universidad de Granada

1er sindicato de Granada