



ACUERDO DE DEMANDAS SINDICALES ANTE LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

La mayoría de la representación sindical del PDI Laboral de la Universidad de Zaragoza hemos acordado un conjunto de demandas ante el inicio de la negociación del convenio colectivo, que entregamos el día 30 de junio a los representantes del equipo rectoral de la Universidad. Ante el convencimiento de la necesidad de unidad sindical para encarar la negociación del nuevo convenio colectivo y la percepción de que una parte sustancial de las demandas acordadas son compartidas por una amplísima mayoría de la representación sindical del PDI Laboral, invitamos a sumarse a dicho acuerdo, en cualquier momento de la negociación, al resto de sindicatos representados en el Comité Intercentros, órgano de representación del PDI Laboral.

Las demandas acordadas deberán ser objeto de negociación por la Comisión negociadora del Convenio Colectivo del PDI Laboral de la Universidad de Zaragoza, en representación de los trabajadores, la cual estará conformada por los sindicatos representados en el Comité Intercentros, en proporción a la representatividad obtenida en las últimas elecciones sindicales, conforme a lo dispuesto en los arts. 87.1 y 88.1 del Estatuto de los Trabajadores. Todos los participantes que suscribimos el presente acuerdo, nos comprometemos a actuar de buena fe hacia el resto de centrales sindicales y a mantener el sigilo sindical durante las deliberaciones internas hasta concluir en los acuerdos que se establezcan conjuntamente.

A continuación, detallamos las reivindicaciones más importantes acordadas por la representación sindical del PDI Laboral de SOMOS y CGT para la mejora de las condiciones y derechos que recoge el actual convenio colectivo:

RETRIBUCIONES.

- Establecer como umbral mínimo de retribución del PDI Laboral permanente la establecida para el nivel 27 de grupo A1, de referencia en otros complementos, del personal docente no universitario adscrito a la Comunidad Autónoma de Aragón, vinculando la evolución futura de todos los componentes del salario de ambos colectivos (sueldo, complemento de destino, complemento específico, trienios...).
- En concreto, incrementar el complemento específico de la remuneración de este PDI hasta 701,62 euros, equivalente al nivel 27 de grupo A1, que es la referencia en el complemento de destino.

- Establecer una equivalencia del 90% en todos los componentes del salario (sueldo, complemento de destino, complemento específico, trienios...) para el PDI Laboral no permanente.
- Incluir los reconocimientos del componente del complemento específico por méritos docentes (quinquenios docentes u otras denominaciones asimilables en el futuro), del tramo por méritos de investigación, transferencia u otros ámbitos susceptibles de reconocimiento en el futuro (sexenio de investigación, de transferencia y sus denominaciones asimilables en el futuro), siguiendo el principio de “igual trabajo, igual salario” establecido por las disposiciones europeas.
- Incluir la indemnización por finalización de contrato para el Personal Investigador en Formación, los contratados Juan de la Cierva, Ramón y Cajal, y otras figuras investigadoras asimilables, dentro del compromiso establecido por el Rector durante la campaña electoral en su intención de mejorar las condiciones laborales de las primeras etapas de la carrera universitaria.

RECONOCIMIENTO DE LAS FIGURAS DE CONTRATACIÓN DEL PDI.

- Reconocer y detallar las figuras de contratación del PDI de la Universidad de Zaragoza, especialmente aquellas que no están previstas en la normativa básica actual (Profesores Interinos, por ejemplo), así como sus condiciones laborales (salario, carga de trabajo, funciones, etc.)
- Incluir explícitamente el reconocimiento de las figuras que componen la plantilla investigadora de la Universidad de Zaragoza, indicando sus condiciones laborales (salario, funciones, capacidad docente, etc.).
- Establecer la estructura básica (dedicación, tareas docentes, estructura salarial -tiempo completo o tiempo parcial-, etc.) a la que se adscribirían las nuevas figuras de contratación que puedan aparecer con el fin de poder incorporarlas sin necesidad de que modifique el conjunto del Convenio.
- Indicar los procedimientos y procesos que seguirán las personas vinculadas a aquellas figuras que queden “en extinción” por la aparición de nueva normativa que sustituya a la actual.

ÁMBITO INVESTIGADOR.

- Establecer que todo el PDI investigador, tanto el de carácter postdoctoral (procedente de convocatorias como Juan de la Cierva, Ramón y Cajal, u otras convocatorias equivalentes...), como el Personal Investigador en Formación y otras figuras predoctorales equivalentes, y el personal de investigación por obra y servicio (contratos N y asimilables), será equiparable en todos los ámbitos del Convenio con el resto del PDI Laboral, en el nivel que corresponda, y le será de aplicación las disposiciones que

mejoren las condiciones de la convocatoria a partir de la que son contratados, siempre que no vaya en contra de la misma.

- Indicar las pasarelas establecidas para transitar desde figuras contractuales preferentemente investigadoras (CDOC investigador, Ramón y Cajal, etc.) a aquellas que equilibran la docencia y la investigación (AYD, CDOC y TU).
- Introducir facilidades para el desarrollo de una actividad docente que permita a este PDI obtener méritos que aporten valor diferencial a su currículum vitae. En concreto, establecer que el personal contratado como investigador con financiación externa podrá compatibilizar esta tarea con un contrato docente a dedicación parcial de hasta 4 h/s (véase Art. 24.4 del Convenio Colectivo de la UPV/EHU).
- Establecer las facilidades que ofrecerá la Universidad de Zaragoza para aumentar la movilidad investigadora, en sintonía con los incentivos que se están introduciendo tanto a nivel estatal como por la propia Universidad de Zaragoza. Estas facilidades se concretan, al menos, en tres cuestiones principales:
 - o El reconocimiento de la apuesta porque exista un apoyo económico directo para la realización de estancias de investigación
 - o La financiación por adelantado por parte de la Universidad de Zaragoza de las ayudas obtenidas para realizar estancias de investigación en las etapas de formación investigadora (FPI, FPU, entre otras) desde el momento en que son concedidas oficialmente por parte del Ministerio u otras Administraciones Públicas con competencias en la materia.
 - o Establecer el procedimiento de sustitución de la tarea docente para facilitar las estancias de los jóvenes investigadores de la Universidad de Zaragoza.

ÁMBITO DE GESTIÓN.

- Incorporar en el Convenio el reconocimiento del ámbito de gestión o administración como parte cada vez más necesaria de las funciones del PDI, así como el reconocimiento curricular de las mismas.
- Incluir las medidas necesarias para favorecer la formación para la gestión y el acompañamiento en el desarrollo de esta.

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO.

- Incorporar la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales - UPRL en el Convenio, indicando sus funciones y protocolo de funcionamiento en relación al PDI Laboral.
- Incorporar el Comité de Seguridad y Salud en el Convenio, indicando sus funciones, protocolo de funcionamiento en relación al PDI Laboral y la capacidad de representación sindical en el mismo.

- Establecer la creación de Comités de Seguridad y Salud a nivel de Centros y otras unidades de nivel inferior si así se requiriese para una adecuada atención a estas cuestiones.
- Concretar en el texto del Convenio la disposición de seguros de vida, de accidentes y de responsabilidad civil que cubran las actividades docentes, investigadoras, de transferencia y gestión del PDI Laboral de la Universidad de Zaragoza.
- Incluir como contingencias profesionales específicas del PDI el estrés, el acoso laboral, así como los riesgos psicosociales y otras enfermedades a determinar.

ACOGIDA.

- La Universidad de Zaragoza facilitará una guía rápida para la acogida del nuevo PDI que se incorpore a la Universidad en la que incluya toda la información referente a la estructura universitaria, derechos laborales, plan de igualdad, servicios de interés a los que acudir ante determinados problemas, etc.

JUBILACIÓN Y RENOVACIÓN DE PLANTILLAS.

- Precisar el marco general de jubilación del PDI Laboral a través del cual establecer medidas que incentiven la jubilación del PDI Laboral, así como la renovación de las plantillas y el fomento del empleo de calidad.
- Incorporar la regulación de la jubilación parcial vinculada a los contratos de relevo y adaptarnos a los procesos de jubilación anticipada que se puedan regular con carácter general para los empleados públicos.

PLAN CONCILIA

- Desarrollo del Plan Concilia existente en la Universidad e integración en el Convenio Colectivo.
- Establecer excepciones en la normativa reguladora de la elección de horarios de docencia que favorezcan la modificación de horarios de la misma por conciliación (cuidado de menores, de mayores, etc.). En este sentido, fomentar que cada Área, Dpto. y/o Centro tenga su Plan Concilia específico, adaptado a su situación concreta.
- Establecer un recorrido de reincorporación progresiva a las tareas docentes (80% de capacidad docente durante el primer curso) tras permisos o bajas laborales de una duración superior a 4 meses (permisos de maternidad/paternidad, bajas médicas prolongadas, permisos por cuidado de mayores, etc.) que permitan incorporarse a la carrera investigadora con solvencia para alcanzar unos estándares de méritos cada vez más exigentes.

- Prestar especial atención a las facilidades para familias monomarentales / monoparentales. En concreto, se propone incorporar la ampliación en 16 semanas de permiso de maternidad/paternidad para familias con un único progenitor, acumulable al periodo del mismo espacio de tiempo que les corresponde por nacimiento o adopción, tal y como ocurre para los trabajadores de la Administración General del Gobierno de Aragón.
- Establecer las medidas necesarias (acuerdos contractuales, creación de proyectos propios, etc.) para disponer de un servicio universitario de atención infantil (guarderías y otros) y centros de atención a mayores (centro de día, residencia...) que facilite la conciliación familiar-laboral.

BENEFICIOS SOCIALES.

- Incluir el compromiso de la Universidad de Zaragoza con la convergencia con la Administración General del Gobierno de Aragón en todo lo referente a beneficios sociales para lo cual realizará los esfuerzos que sean necesarios.
- Los beneficios sociales a disfrutar por el PDI Laboral de la Universidad de Zaragoza responderán a la siguiente tipología:
 - a) Ocio, recreo, cultura y deportes.
 - b) Fomento de empleo-jubilación.
 - c) Ayuda a personas con discapacidad.
 - d) Ayuda para estudios.
 - e) Ayuda para el cuidado de hijos y ascendientes.
 - f) Indemnizaciones por invalidez y muerte.
 - g) Préstamos y anticipos.
 - h) Prestaciones asistenciales.
 - i) Ayuda para gastos de transportes.

TELETRABAJO Y DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.

- Reconocimiento de la posibilidad de desarrollar las funciones del PDI Laboral a través de la modalidad de teletrabajo y establecer sus condiciones básicas (establecimiento de la condición de baja laboral, indicar la compensación de gastos, concretar la dedicación docente equivalente entre docencia presencial y docencia online...).
- Establecer las pautas básicas que regulen el derecho a la desconexión digital del PDI Laboral de la Universidad a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Para ello, en el Convenio al menos se hará referencia a esta desconexión digital durante los periodos no lectivos para las tareas docentes y periodos no laborales para el resto de actividades del PDI.

ACCIÓN Y PARTICIPACIÓN SINDICAL.

- Reconocer el derecho a la comunicación sindical que tiene el PDI Laboral de la Universidad, estableciendo la creación de listas de correos institucionales que incorporen de forma automática al PDI Laboral, dejando para la negociación las medidas concretas que definan una utilización racional de estos medios de comunicación.
- Incorporar la disposición de fondos para la actividad sindical en el ámbito universitario a cuenta de la Universidad de Zaragoza, con un límite máximo de 5.000 euros anuales, que se distribuirán entre las organizaciones sindicales en proporción a su representatividad, y por la que las centrales sindicales con representación en el PDI Laboral estarán obligadas a presentar memoria de las actividades desarrolladas con cargo al mencionado fondo durante cada ejercicio presupuestario.

PLAN DE IGUALDAD

- Incluir la Ley de Igualdad en todos sus términos en el texto del Convenio.
- Constitución de Comisión de Plan de Igualdad y Acoso Sexual, con una presencia paritaria entre centrales sindicales y Universidad, que vele por la aplicación adecuada y la actualización en el ámbito universitario de la normativa aplicable al respecto.

Para que esta propuesta de demandas a introducir en el Convenio colectivo del PDI Laboral de la Universidad de Zaragoza, pueda ser viable, los sindicatos mayoritarios entre el PDI Laboral manifestamos y pedimos la voluntad negociadora del equipo rectoral de la Universidad de Zaragoza para tenerlas en cuenta y confirmar su aceptación e inclusión en este nuevo Convenio colectivo.

Y así se acuerda por los representantes sindicales establecidos por las centrales sindicales firmantes en la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo del PDI Laboral.

Por parte CGT: Millán Díaz Foncea, Ana de Echave Sanz y Alfonso Yuste Oliete

Por parte de SOMOS: Jaime Casterad Seral, César Hidalgo García, Ana Carmen Lucha López y Óscar Pueyo Anchuela