

**ELECCIONS A  
COMITÈ D'EMPRESA PDI LABORAL**

**RELACIÓ DE PROGRAMES ELECTORALS**

*PROGRAMA  
ELECTORAL*

**PERSONAL DOCENT I  
INVESTIGADOR  
LABORAL**

**PDI-L**

20  
23

**VOTA!**



votació electrònica el  
dimecres 31 de maig entre  
les 8 h i les 17 h

# QUÈ VOLEM FER SI ENS DONES SUPORT

La comunitat universitària, de manera participativa, ens ha aportat les propostes que configuren el nostre programa electoral. A continuació te les detallem i ens comprometem a defensar-les si comptem amb el teu vot:

- Vetllar per l'estabilització de l'actual **professorat associat indefinit** d'acord amb la nova Llei LOSU amb unes condicions laborals dignes i processos de promoció i estabilització clars i transparents.
- Establir una única figura de **professor associat** a totes les universitats catalanes amb una retribució mínima A3.
- Establir una única figura de professor substitut i equiparar-lo, com a mínim, a la figura de professor col·laborador a temps complet.
- Demanar que el **professorat becat Margarita Salas** o **María Zambrano** no assumeixi del seu salari la quota patronal que hauria d'assumir la universitat.
- Participar en el desenvolupament i la implementació de l'**Estatut del PDI** relatiu a la nova llei LOSU.
- Vetllar per l'adequació i l'alineació correcta dels criteris de les **agències de qualitat per a l'acreditació** del PDI-L i per als sexennis.
- Assegurar una política planificada en les **beques predoctorals i postdoctorals**.
- Elaborar un **protocol** efectiu laboral i per raó de sexe.
- Elaborar un **codi de bones pràctiques** a l'entorn universitari.
- Garantir que tot el professorat docent i investigador laboral gaudeixi del **reconeixement** tant de la docència com de la recerca i la gestió.
- Vetllar per l'augment del **pressupost de personal docent i investigador laboral** necessari per implementar la nova Llei LOSU.
- Continuar negociant la planificació de la **política de contractació** de personal docent laboral per impulsar el relleu generacional del PDI laboral.
- Vetllar per la inclusió i els drets del PDI laboral amb **discapacitat**.
- Participar en el desenvolupament i la posterior implementació del nou **pla d'activitats del professorat**.
- Millorar els programes i els ajuts destinats a afavorir la **progressió en la carrera acadèmica**, mitjançant mobilitats, sabàtics ...
- Millorar els **sistemes d'avaluació interns** de la docència, la recerca i la gestió.
- Millorar la **conciliació de la vida familiar i la professional** del PDI laboral.
- Fomentar la **formació** del professorat d'acord amb les seves necessitats i consultant les demandes de programari lliure.

# QUATRE ANYS PER ENDAVANT

En aquests propers quatre anys, la coordinació de les seccions sindicals de CCOO de les 7 universitats públiques catalanes, a través del Secretariat d'Universitats de CCOO de Catalunya, serà un dels puntals de l'acció sindical que cal desenvolupar.

L'experiència en la resolució de problemàtiques, a través de la negociació col·lectiva, a les altres universitats públiques catalanes, ens ha d'il·lustrar a tots i totes, per a la resolució de problemàtiques que mai no haurien d'haver-se produït a la nostra universitat.

CCOO, en tots els seus àmbits d'acció i representació - Mesa General d'Universitats, Mesa Paritària del I Conveni Col·lectiu del PDI Laboral de Catalunya, Secretariat Interuniversitari de Catalunya, Espai de Diàleg i Negociació - treballarà per a millorar les condicions de treball de les companyes i companys del PDI laboral.

**PERQUÈ AIXÒ SIGUI POSSIBLE,  
VOTA LA CANDIDATURA DE CCOO AL  
COMITÈ D'EMPRESA DEL PDI LABORAL  
DE LA UNIVERSITAT DE GIRONA.**

## VOTA!



votació electrònica el dimecres  
31 de maig entre les 8 h i les 17 h

# QUI SOM

# QUI REPRESENTEM

---

Bernat Carles Serdà Ferrer (professor agregat, Facultat d'Infermeria)  
Josep Llach Pagès (professor agregat, Escola Politècnica Superior)  
Nela Filimon Costin (professora agregada, Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales)  
Jesús Francés Ortega (professor agregat, Escola Politècnica Superior)  
Alberto Martín Álvarez (investigador distingit, Facultat de Dret)  
Maria Aymerich Andreu (professora agregada, Facultat d'Educació i Psicologia)  
Carme Trull Oliva (investigadora Margarita Salas, Facultat d'Educació i Psicologia)  
Daniel Rodríguez Suárez (professor associat, Facultat de Dret)  
Judith Guix Herrera (professora associada, Facultat d'Infermeria)  
Isabel Paulino Valldepérez (investigadora Margarita Salas, Facultat de Turisme)  
Miquel Sitjar Suñer (professor associat, Facultat d'Infermeria)  
Salvador Linares Mustaros (professor agregat, Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales)  
Maria Àngels Rodríguez Rodríguez (professora associada mèdica, Facultat d'Infermeria)  
Maria Teresa Bosch Badia (professora agregada, Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales)  
Eva Gasull Pujol (professora associada, Facultat d'Infermeria)  
Anna Franquet Simón (professora associada, Facultat d'Infermeria)  
Giaime Pala (professor lector, Facultat de Lletres)  
Anna Baqué Gómez (professora associada, Facultat de Lletres)  
Anna Carbonell Bujons (professora associada, Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales)  
Dolors Sidera Buch (professora associada, Facultat d'Infermeria)  
Elena Rondos Casas (professora associada, Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales)  
Joan Sorribes Sánchez (professor associat, Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales)  
Josep Maria Espinet Rius (professor associat, Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales)  
Marc Ricart Geli (professor associat, Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales)  
Pilar Àvila Castells (professora associada, Facultat d'Infermeria)  
Anna Planas Lladó (professora agregada, Facultat d'Educació i Psicologia)  
Ana Isabel Fernández Córdoba (professora associada, Facultat d'Educació i Psicologia)  
Antonia Dorado Caballero (professora associada, Facultat d'Educació i Psicologia)  
Albert Palahí Alcàcer (professor associat, Facultat d'Infermeria)  
Afra Masià Plana (investigadora postdoctoral, Facultat d'Infermeria)  
Silvia Mayoral Rodríguez (professora agregada, Facultat d'Educació i Psicologia)  
Josep Boadas Serra (professor associat, Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales)  
Joaquim Ensesa Juandó (professor associat, Facultat d'Infermeria)

**GRÀCIES PER  
CONFIAR EN  
NOSALTRES**

ccoo@udg.edu

**VOTA!**



votació electrònica el  
dimecres 31 de maig  
entre les 8 h i les 17 h

# **UNIDIGNITAT - CGT 2023**

*Eleccions al Comitè d'Empresa PDI - Laboral 2023*

<b>Qui som?.....</b>	<b>2</b>
<b>Què volem?.....</b>	<b>2</b>
<b>Què hem fet durant els darrers 4 anys al Comitè d'Empresa?.....</b>	<b>2</b>
<b>Funcionament del Comitè d'Empresa.....</b>	<b>3</b>
<b>Igualtat d'oportunitats, conciliació i diversitat de gènere.....</b>	<b>3</b>
<b>Reivindicacions per categories professionals.....</b>	<b>5</b>
Professorat associat.....	5
Professorat substitut.....	6
Professorat lector.....	7
Investigadores i investigadors predoctorals.....	8
Investigadores i investigadors ordinaris i postdoctorals.....	9
Professorat agregat.....	10
Professorat col·laborador.....	10

## Qui som?

Som la cara de la precarietat de la Universitat de Girona, professorat associat, lectors, col·laboradors, agregats interins i investigadors predoctorals i postdoctorals que ens hem d'enfrontar, any rere any, a la incertesa sobre la nostra continuïtat, a les dificultats de promoció i als sous de misèria.

Podeu saber més sobre el col·lectiu a la nostra [plana web](#).

## Què volem?

Volem combatre la precarietat a la universitat i revertir la tendència de l'actual model universitari, marcada per un augment del PDI amb contracte temporal i a temps parcial, una evolució a la baixa de les retribucions i una disminució del professorat jove amb el consegüent envelliment de la plantilla. Només si s'acaba aquesta situació serà factible que la UdG situï la qualitat de la seva formació i la seva recerca al nivell que es mereix. Amb l'entrada de la nostra candidatura al Comitè d'Empresa pretenem forçar una negociació dins la UdG per tal que es reconegui la situació de precarietat dels diferents col·lectius com a primer pas per fer-hi front. Així mateix, la nostra presència al Comitè d'Empresa possibilita la nostra participació a la Mesa d'universitats amb la possibilitat d'influir en les decisions respecte a les noves polítiques universitàries a més alt nivell.

## Què hem fet durant els darrers 4 anys al Comitè d'Empresa?

- Hem defensat activament les condicions de treball i de vida del conjunt del PDI, especialment del **més precari**.
- Hem **fet visibles col·lectius històricament oblidats** pel comitè, especialment el del professorat associat i els/les investigadores predoctorals i postdoctorals.
- Quan ha calgut, hem **denunciat violacions dels nostres drets com a treballadors/es**. Ho fem fet col·lectivament i recolzant accions individuals.
- Hem exigit reiteradament que cal definir un **nou model de plantilla teòrica** que acabi amb la utilització sobrevinguda de figures precàries per cobrir recerca i docència.
- Hem rebutjat de forma frontal les **desigualtats i l'explotació dins del propi PDI**, amb privilegis per uns grups i precarietat per altres.

**Hem intentant ser una eina de les mobilitzacions i de les lluites col·lectives. Això ha estat i és, per a nosaltres, el més important.**



## Funcionament del Comitè d'Empresa

Aquesta candidatura neix impulsada per l'assemblea de la Plataforma d'Associats i Associades de la UdG, l'afiliació a la universitat del sindicat CGT, i un grup d'investigadors predoctorals, agregats interins i investigadors ordinaris. Si aquesta llista surt escollida, el funcionament del Comitè d'Empresa del PDI laboral serà igual d'assembleari i democràtic que el funcionament dels col·lectius que l'han impulsat. Què vol dir això? Que no actuarem ni prendrem decisions ni arribarem a acords sense comptar amb els grups de treballadors afectats:

- **Transparència i comunicació.** El Comitè d'Empresa que surti d'aquesta llista es compromet a transmetre puntualment als col·lectius de treballadors la informació de què disposi sobre aspectes rellevants que afectin la seva vida laboral a la universitat.
- **Participació i democràcia.** Com es prendran les decisions? En aquestes mateixes assemblees es discutiran amb els treballadors les informacions anteriors i les propostes que es llancin per millorar les seves condicions laborals, i es consensuaran les línies d'actuació per aconseguir materialitzar aquestes propostes o, si fos el cas, el desenvolupament de les negociacions amb la universitat o la Direcció General d'Universitats. Per tant, aquest tipus de decisions no les prendrà el Comitè d'Empresa de forma aïllada o autònoma, sinó que les prendran pròpiament els col·lectius afectats.

## Igualtat d'oportunitats, conciliació i diversitat de gènere

Segons les dades publicades a l'últim informe de la Unitat de Compromís Social de la UdG (2021-2022), de 1.956 persones que formen el col·lectiu del PDI el 55% són homes i el 45% són dones, igual que fa 5 anys. Tot i així, aquesta situació d'aparent equitat no es manté en totes les categories. Mentre que col·lectius com el professorat associat, agregat i lector, i investigadors ordinaris i en formació mantenen quotes de gènere al voltant del 50%, en categories estabilitzades (titulars, catedràtiques/catedràtics i emèrites/emèrits) el percentatge de dones és inferior. Pel que fa a l'estabilització de les dones com a titulars, tenim un 63% d'homes vs. un 37% de dones, i, en la següent categoria professional, el percentatge de dones catedràtiques no arriba ni a un 20%. Aquestes dades reflecteixen les desigualtats de gènere que es perpetuen en un ens públic com la universitat, com a símptoma d'un sistema heteropatriarcal.

Això comporta conseqüències a nivell de relacions jeràrquiques en els Departaments i els grups de recerca, que posicionen a les dones de la nostra universitat en les situacions de màxima debilitat respecte a les posicions superiors ocupades pels seus companys masculins.

Les encara evidents asimetries laborals en contextos de docència i de recerca mantenen unes condicions que possibiliten l'existència de relacions on poden aparèixer diverses formes d'assetjament, sigui laboral o sexual. I, encara que la seva publicitat és habitualment molt escassa, sabem que existeixen alguns casos de *mobbing*, amb situacions de silencis còmplices que han afectat i encara afecten a algunes de les nostres companyes.

Un dels eixos de treball de la nostra candidatura es centra en aconseguir una igualtat de gènere real a la UdG; per això ens comprometem a treballar per la igualtat d'oportunitats entre gèneres i per evitar discriminacions a l'hora de compaginar la vida professional i acadèmica amb la domèstica. Amb aquesta finalitat la nostra candidatura es proposa els següents objectius:

- Impulsar la conciliació familiar dels cuidadors i cuidadores principals de la mainada a l'hora de compaginar la vida professional i familiar, demanant la implementació d'antics serveis, com ludoteques i bressoles a preus populars, en tots els Campus per donar servei a PDI, PAS i estudiants que ho necessitin o ho vulguin i que podria estar obert també a la ciutadania. Demanarem una sala de lactància i banys amb canviadors per a nadons a cada facultat. També que les persones que tenen a càrrec infants menors de 5 anys tinguin prioritat per escollir horaris de docència.
- Minimitzar les repercussions que pateixen totes aquelles persones que volen ser mares, que poden veure en perill la seva estabilitat laboral en el moment en què es queden embarassades.
- Vetllar perquè la UdG no toleri cap agressió masclista ni LGTBIfòbica en aquesta institució. El comitè d'empresa s'ha de comprometre a donar suport i acompanyar a aquelles persones en situació de violència masclista i LGTBIfòbica. Ens comprometem a treballar, juntament amb altres entitats i associacions de la UdG, pel compliment del Protocol de prevenció i actuació davant de situacions de violència o d'assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat a la Universitat de Girona
- Fomentar que es respecti la diversitat sexual i de gènere a la UdG. La universitat ha de ser un espai lliure de discriminacions i violències. Les bones pràctiques impliquen també el respecte dels drets humans, l'ètica en la convivència sobre la base de principis d'igualtat i la responsabilitat a l'hora de defensar el dret de la llibertat d'expressió. Per tant, la Universitat ha de construir discursos positius sobre les diversitats, fer visible el seu posicionament en pro dels drets de les persones LGTBI i exigir l'eliminació de símbols i pràctiques a qualsevol espai de la UdG que siguin discriminatoris.
- Seguir estudiant les causes que produeixen les diferències de gènere a la UdG i que afecten a les dones treballadores i estudiants, que serveixi com a punt de partida per impulsar millores que responguin a les necessitats d'aquest col·lectiu.

## Reivindicacions per categories professionals

### Professorat associat

Històricament el professorat associat de les universitats catalanes ha estat contractat no pas com el que marca la llei, que són personal molt especialitzat procedents del món professional (perfil no acadèmic) que impartiria docència puntualment sobre matèries de la seva expertesa, sinó que en molts casos, gran part del professorat associat ha estat contractat per cobrir necessitats permanents i fer substitucions de rebaixos docents del personal a temps complet, i se li encarreguen tasques docents estructurals que es repeteixen curs rere curs. A més, aquestes places sovint són assumides per docents que alhora intenten desenvolupar la seva carrera acadèmica dedicant part del seu temps a la recerca (ja sigui pre o postdoctoral) o a tutoritzar TFGs, tasques que, pròpiament, no són retribuïdes salarialment. En altres paraules, la contractació del professorat associat, que actualment és gairebé la meitat de la plantilla del cos docent de la UdG i imparteix la meitat de la docència, s'ha realitzat de forma no alineada amb el que marca la llei d'universitats sobre aquesta figura.

La recentment aprovada nova llei d'universitats, la LOSU, reconeix explícitament aquesta situació fraudulenta, i estipula que aquesta situació s'ha de corregir, incorporant aquest professorat de perfil acadèmic en figures a temps complet. Des del nostre col·lectiu exigim l'activació de tots els mecanismes per tal d'incorporar tot aquest personal al cos docent acadèmic de la UdG.

També estableix, com a novetat, que la figura del professorat associat passarà a ser indefinida, però impartint un màxim de 12 crèdits anuals. Per tant, es produirà un empitjorament salarial de les condicions de les persones en aquesta categoria laboral, perquè aquesta minva del 25% de la dedicació màxima (fins a l'aprovació de la LOSU el màxim de dedicació era de 18 crèdits anuals) també es veurà reflectida en el sou del professorat, perquè a dia d'avui la UdG no es planteja cap millora de les condicions salarials d'aquest col·lectiu.

Actualment, el professorat associat de les universitats catalanes es pot ordenar en fins a 4 categories diferents en funció del seu salari (A1, A2, A3 o A4) i la contractació d'aquest professorat en una categoria salarial o una altra depèn del criteri que fixi cada universitat. A la UdG el criteri és que es cobra la segona més baixa (A2) si el professor o professora no és doctora, i A3 si té la titulació de doctor. Es tracta, per tant, d'un criteri acadèmic per regular el salari d'una categoria laboral no acadèmica. També hi ha alguns associats A4, però el criteri per a contractar-los en aquesta categoria no és ni públic ni objectiu. Des del nostre punt de vista, s'ha d'acabar amb aquestes escales i igualar el salari de tot el professorat, tal com passa a la Universitat Autònoma de Barcelona. En la nostra opinió, per compensar la pèrdua de poder adquisitiu que el professorat associat tindrà pel fet de perdre el 25% de la

jornada laboral, cal que tot aquest professorat passi a tenir una retribució de tipus A4, la màxima.

Per altra banda, amb el canvi de llei tampoc s'ha resolt la discriminació salarial que pateix històricament el col·lectiu del professorat associat pel que fa al dret a percebre els complements de docència (els trams), que sí que pot percebre el professorat a temps complet tot per fer la mateixa tasca. A més, hi ha una part important del professorat associat que també fa tasques de recerca, no remunerades, i tampoc pot ingressar cap complement de recerca com també pot fer el professorat a temps complet. Cal acabar amb aquesta situació de discriminació.

En resum, des d'Unidignitat-CGT exigim i plantegem:

- Estabilització de tot el professorat associat de perfil acadèmic en figures a temps complet. Mentre dura aquest procés, retribució del professorat associat al tipus màxim (A4) per compensar qualsevol pèrdua de poder adquisitiu a causa de l'aplicació de la LOSU. Aquest increment del potencial docent dels departaments permetria minimitzar la contractació de professorat substitut, una nova categoria fruit de la LOSU que suposa la continuació de la figura del professorat fals associat, o associat contractat en frau, legalitzant la figura i continuant la seva precarització.
- Per al professorat associat no doctor però també amb perfil acadèmic (pre-doctoral): garantia de continuar a la universitat com a personal post-doctoral un cop tinguin el títol de doctor
- Possibilitat de demanar trams de docència i recerca per a tot el professorat associat, per acabar amb la discriminació salarial existent.

## Professorat substitut

Aquesta és una nova categoria que surt de la LOSU, la nova llei d'universitats, i que suposa la categoria més precària del personal docent i investigador laboral. Es tracta de la continuació de la figura de l'associat en frau, de forma legal i amb una altra denominació. Aquest professorat serà contractat per cobrir rebaixos docents, permisos i substitucions, cosa que ja feia el professorat associat fins ara, però amb una retribució encara més baixa. El motiu és que les universitats públiques catalanes tenen la intenció de retribuir aquesta figura exactament amb el mateix salari que el professorat associat (fent encara més evident el manteniment del mateix rol precari dins del PDI), però amb una diferència important: si en el cas del professorat associat els contractes eren semestrals o anuals, percebent el salari en tot aquest temps, en el cas del professorat substitut els contractes duraran el mateix que duri la substitució, i per tant, mai el professor o professora cobrarà el semestre o l'any sencer. En el millor dels casos, d'un contracte de 24 crèdits que pugui durar tot un any, no es percebran els mesos d'estiu en que no es produeix activitat lectiva, ni hi haurà vacances pagades.

A més a més, a diferència del que passa amb les contractacions per substitució en altres empreses, on la persona substituïda percep el mateix salari base que la substituïda, en el cas d'aquesta figura es vol pagar únicament la tasca de docència. S'obvia, per tant, la possibilitat que la persona substituïda realment només fes docència en el període que dura la substitució. I s'impedeix que, en el cas de les substitucions més llargues, la persona que s'incorpora pugui implicar-se a nivell de recerca dins del departament, quan si es retribuís de la mateixa manera que la persona substituïda, podria també suplir la minva de la possible activitat de recerca que aquesta persona feia abans de la substitució.

Per tot això, des d'Unidignitat-CGT exigim:

- La no aplicació d'aquesta figura contractual fins haver completat el procés d'estabilització de personal associat acadèmic en figures a temps complet.
- Si després d'aquest procés d'estabilització encara fa falta la contractació de més personal degut a baixes sobrevingudes, el personal substituït haurà de cobrar el mateix que la figura que substitueix, i en tot cas, mai menys que la figura de professor col·laborador.

## Professorat lector

- Exigir el compliment de la previsió de places de professorat lector en el marc de la nova llei d'Universitats (LOU) i el pla de xoc del Departament de Recerca i Universitats de la Generalitat.
- Recuperar l'autonomia des de la Universitat per convocar i contractar el professorat lector que es requereixi, garantint la transparència d'aquests processos de selecció i contractació.
- Desenvolupar un pla que faciliti al professorat lector, contractat per desenvolupar tasques docents i de recerca en la fase inicial de la seva carrera acadèmica, adquirir, en el termini màxim de 6 anys, els requisits per obtenir l'acreditació per poder concursar en condicions a les places d'agregat que es convoquin. El pla hauria de preveure ajuts i recursos per a la recerca i, al mateix temps, una reducció de la càrrega docent.
- Propiciar l'existència de moratòries per aquells professors lectors que en 6 anys no hagin pogut obtenir l'acreditació necessària per optar a les places d'agregat.
- Garantir que les places d'agregat es convoquin amb la major celeritat possible si el professorat lector es troba en condicions d'accedir-hi, evitant que la durada màxima de 6 anys de contracte de lector passi a ser la durada ordinària d'aquests contractes.

- Estabilitzar el professorat lector per garantir la continuïtat de la seva carrera docent i investigadora a través de la provisió de places d'agregat o de titular abans de la finalització del seu contracte.
- Activar la provisió de places d'agregat, de manera que siguin vàlides tant les acreditacions expedides per l'AQU com les expedides per l'ANECA.

## Investigadores i investigadors predoctorals

Els investigadors en formació a la Universitat de Girona inclouen un ventall de situacions contractuals i jurídic-laborals diverses. Des d'un punt de vista de defensa dels drets laborals podem identificar tres tipologies: doctorands amb contractes predoctorals (ja sigui amb finançament propi o amb finançament extern), professorat associat que està realitzant la tesi doctoral i doctorands amb contractes de personal d'administració i serveis.

Els investigadors en formació són el futur de la recerca i tenen una sèrie de demandes que tenim la voluntat de situar al centre del debat en els propers anys:

- Unificar i dignificar el sistema de contractes predoctorals. Actualment trobem doctorands amb contractes de professorat associat, contractes de PAS, o tots dos alhora, que ens aboca a una situació d'instabilitat i desigualtat que dificulta la realització de la tesi doctoral i el reconeixement de tasques, invisibilitzant gran part del personal investigador de la universitat i limitant els seus drets laborals (inclòs el de representació sindical en el cas dels contractes com a PAS). Aquestes situacions han de ser regulades, i per això demanem que tot el col·lectiu gaudeixi del mateix estatus i que l'administració vetlli per uns contractes dignes i ajustats a la legislació vigent.
- Pressionar per a que els futurs contractes predoctorals IF-UdG siguin de 4 anys o prevegin la pròrroga del quart any prevista en l'Estatut del Personal Investigador en Formació. Alhora, s'exigirà a la Universitat que faci pressió a la Generalitat per que els contractes FI siguin de 4 anys.
- Assegurar la transparència, la informació clara i el reconeixement de drets laborals de les persones amb contractes predoctorals. Es reivindica el compliment de la legislació vigent en relació als drets laborals, estatut dels investigadors en formació i establiment de salari d'acord amb la Llei de la Ciència, en primera instància, i amb l'Estatut dels Treballadors, de manera subsidiària. Els investigadors predoctorals som treballadors de la Universitat de Girona a temps complet i reivindicuem el nostre estatut jurídic-legal, rebutjant el tractament de becaris. Aquestes condicions han d'incloure el compliment de l'obligació de pagament d'indemnització per finalització de contracte i el pagament de triennis.
- Gratuïtat en matriculacions i taxes. Alguns ajuts predoctorals cobreixen part de l'import de matrícula a l'Escola de Doctorat, però molts doctorands han de seguir

pagant una matrícula, unes taxes i uns cursos de doctorat (obligatoris i a preu de màster) que són incongruents amb el fet que són treballadors de la universitat. Reivindiquem la cobertura de la matrícula i la gratuïtat dels cursos de doctorat, independentment que l'ajut predoctoral ho prevegi o no.

- Augment dels contractes i ajuts. En els darrers anys, s'han vist reduïts el nombre de contractes predoctorals, així com els ajuts complementaris a la investigació (per estades de recerca o assistència a congressos). D'aquesta manera molts doctorands es troben fent les seves investigacions sense cap tipus de finançament o amb finançament molt limitat.
- Inserció postdoctoral. És necessari garantir una ocupació laboral posterior a la finalització del doctorat, gairebé inexistent a dia d'avui. Reclamem la implantació d'un programa d'ajuts postdoctorals i un pla raonable de reposició de personal en centres i universitats per tal de garantir el relleu generacional del col·lectiu docent i investigador.
- Augmentar les places d'investigador postdoctoral per tal de permetre als joves investigadors ampliar la seva trajectòria acadèmica i poder preparar-se per a l'accés com a lectors.

## Investigadores i investigadors ordinaris i postdoctorals

- Entenem la figura de l'investigador ordinari com un endarreriment més per a l'estabilització del professorat acreditat com a lector i proposem augmentar l'oferta de places de professorat lector per donar una sortida digna i estable als joves investigadors acreditats com a lectors.
- Demanem que es garanteixi la continuïtat de la carrera acadèmica dels investigadors postdoctorals mitjançant la seva estabilització com a professorat agregat o titular interí.
- Reclamem un foment de l'activitat investigadora a la UdG que permeti estabilitzar aquest col·lectiu com a personal investigador ordinari i garanteixi que altres col·lectius puguin ser contractats sota figures de personal docent.
- Exigim que tot contracte postdoctoral amb el format "de pràctiques" es passi al format del tipus "obra i servei", en relació al projecte de referència, amb efectes retroactius al seu començament.
- Demanem que es prioritzi la revisió de la retribució del personal postdoctoral del Capítol I per tal de reflectir la seva formació i les tasques docents i de recerca que duen a terme.



- Reclamem que la Universitat pagui la quota patronal dels investigadors i investigadores Margarita Salas i Maria Zambrano, deixant de descomptar aquesta quota del sou dels i les treballadores. Exigim que es retornin aquests diners als investigadors i investigadores de manera retroactiva,

## Professorat agregat

- Equiparar a tots els efectes la figura del professor agregat a la del professor titular. El perfil de les dues figures és el mateix, ja que es tracta de personal amb una provada capacitat docent i investigadora, però les seves condicions laborals no són equiparables. Es treballarà per evitar discriminacions en l'obtenció de mèrits i cursos sabàtics, a l'hora de triar assignatures i de participar en tribunals de concursos de places.
- Adaptar l'actual sistema d'acreditacions a la realitat de cada àrea de coneixement, valorant la docència com a part indissociable i valuosa de la tasca acadèmica i la transmissió del coneixement, així com la participació en projectes i la producció acadèmica amb impacte local i nacional.

## Professorat col·laborador

- Possibilitar que el professorat col·laborador permanent, contractat amb l'objecte de desenvolupar tasques docents als efectes de cobrir les necessitats de docència qualificada, pugui accedir a concursar per altres categories superiors, oferint suport per a la recerca del col·lectiu col·laborador amb capacitat investigadora.
- Equiparar el col·lectiu col·laborador (doctors) a la resta de cossos docents en relació a la seva retribució salarial.



## QUI SOM?

Som la cara de la precarietat de la Universitat de Girona, professorat associat, lectors, col·laboradors, agregats interins i investigadors predoctorals i postdoctorals que ens hem d'enfrontar, any rere any, a la incertesa sobre la nostra continuïtat, a les dificultats de promoció i als sous de misèria.

## QUÈ VOLEM?

Volem combatre la precarietat a la universitat i revertir la tendència dels darrers anys, marcada per un augment del PDI amb contracte temporal i a temps parcial, una evolució a la baixa de les retribucions i una disminució de professorat jove amb el consegüent envelliment de la plantilla. Només si s'acaba aquesta situació serà factible que la UdG situï la qualitat de la seva formació i la seva recerca al nivell que es mereix.

# 01

## FUNCIONAMENT DEL COMITÈ D'EMPRESA

Transparència i comunicació en la informació rebuda.  
Participació en la presa de decisions.  
Democratització del funcionament intern.

## IGUALTAT, CONCILIACIÓ I DIVERSITAT DE GÈNERE

Impulsar la conciliació familiar.  
Tolerància zero a les agressions masclistes i LFTBIfòbiques.  
Respecte a la diversitat sexual i de gènere.

# 02

# 03

## PROFESSORAT ASSOCIAT

Estabilització de tot el professorat associat de perfil acadèmic en figures a temps complet. Mentre dura aquest procés, retribució del professorat associat al tipus màxim (A4).

Possibilitat de demanar trams de docència i recerca per a tot el professorat associat.

Garanties d'inserció post doctoral al professorat no doctor amb perfil acadèmic (predoctoral).

# 04

## PROFESSORAT SUBSTITUT

No aplicació d'aquesta figura fins haver completat el procés d'estabilització del personal associat acadèmic en figures de temps complet.

Retribucions equivalents a la figura que substitueix i, en cap cas, mai menys que la figura de professorat col·laborador.

---

## INVESTIGADORS EN FORMACIÓ

Unificar i dignificar el sistema de contractes predoctorals  
Assegurar la transparència, la informació clara i el reconeixement de drets laborals.

Gratuitat en matriculacions i taxes. Augment dels contractes i ajuts.  
Inserció postdoctoral.

# 05

---

## PROFESSORAT LECTOR

# 06

Exigir el compliment de la previsió de places de professorat lector en el marc de la LOSU i el pla de xoc de la Generalitat.

Recuperar l'autonomia des de la Universitat per convocar i contractar el professorat lector

Desenvolupar un pla que faciliti complir els requisits per obtenir l'acreditació de professorat agregat, en un termini de 6 anys.

Estabilitzar el professorat lector per garantir la continuïtat de la seva carrera a través de la provisió de places d'agregat o de titular abans de la finalització del seu contracte.

---

## PROFESSORAT AGREGAT, PROF. COL·LABORADOR i altres

**INVESTIGADORS ORDINARIS I POSTDOCTORALS:** augment de les places de professorat lector, garantir la continuïtat de la carrera acadèmica i fomentar l'activitat investigadora.

**PROFESSORAT AGREGAT I AGREGAT INTERÍ:** equiparació de l a figura al professorat titular. Adaptació del sistema d'acreditacions a les diferents àrees de coneixement.

**PROFESSORAT COL·LABORADOR:** possibilitar l'existència d'aquesta figura, equiparació del col·lectiu col·laborador .

# 07

DESPRECARITZEM!

UnidiGnitat



[www.unidignitat.wixsite.com/unidignitat](http://www.unidignitat.wixsite.com/unidignitat)



[unidignitat@gmail.com](mailto:unidignitat@gmail.com)



[@Unidignitat](https://twitter.com/Unidignitat)



SOM CENTENARS DE PRECÀRIES I PRECARIS.  
NINGÚ ENS FARÀ LA FEINA.  
EL 31 DE MAIG DE 2023:

VOTA UNIDIGNITAT,  
VOTA CGT!!!

  
Unidignitat

Plataforma de professorat associat i investigadors precaris  
de la Universitat de Girona



[unidignitat@gmail.com](mailto:unidignitat@gmail.com) |



[@Unidignitat](https://twitter.com/Unidignitat)

