

RESPOSTAS Á CUESTIÓNS DO CHAT DO DEBATE SOBRE PTXAS



N	Pregunta	Resposta
1	Me gustaría saber qué piensan hacer con las prestaciones que se dan en ECIMAT y si van a cambiar la dirección del ese centro. Sobre todo en cuanto a la posibilidad de dar prácticas de cultivos a los alumnos utilizando sus instalaciones.	As prestacións que se dan na ECIMAT ofértanse no LIMS a empresas externas e internas e poderá seguir facéndose, igual que noutros centros de apoio á investigación como o CACTI. Todas as direccións de área foron nomeadas polo actual Reitor e polo tanto rematarán ao rematar o mandato. Estudiarase destinar un dos módulos a prácticas tal como se comentou na xuntanza coa Decana da Facultade de Ciencias do Mar e na presentación realizada no centro, que pode consultarse no seguinte enlace: https://h2040.webs9.uvigo.gal/wp-content/uploads/2026/05/CIENCIAS-DO-MAR-WEB.pdf
2	1) Respecto a SIGMA, ¿sería posible substituílo por un programa de xestión administrativa feito na UVigo para estar totalmente adaptado ás necesidades que temos? 2) ¿Podería ser que existira unha lista de agarda para interinos permanente?. Neste momento renóvase a lista cos que aprobaron algún exame na última convocatoria, alguén que leve traballando moitos anos na UVigo pode quedarse fóra se non se deron circunstancias favorables para aprobar algún exame.	1) A nosa proposta é precisamente esa: ir substituíndo funcións de SIGMA por programas propios, semellantes ao que xa se fixo co e-POD pero desenvolvidas directamente desde os servizos. Está claro que SIGMA non cumpriu coas expectativas e queremos analizar polo miúdo coa ATIC como transitar cara a algunha opción válida que poidamos explorar e probar. 2) O noso programa de goberno recolle a opción de listaxes de agarda de PTXAS interinas de xeito permanente. A persoa que sexa interina nunha praza que non sexa ocupada por unha persoa funcionaria, seguiría nesa interinidade. Esas listaxes serían permanentes entre proceso e proceso, é dicir, podería moverse a outro posto similar mentres non se convoque un novo proceso selectivo. Se se remata ou esgota a lista xenérica, debería realizarse unha convocatoria específica.
3	A Universidade de Vigo dispón actualmente de dúas liñas de autobús internas para o transporte do persoal, pero ningunha delas dá servizo a Navia nin aos barrios do seu contorno, como Alcabre ou Bouzas. Estas rutas deseñáronse fai décadas, cando estas zonas apenas existían, pero desde entón Vigo medrou de maneira moi significativa e as liñas nunca foron revisadas. Hoxe Navia e a súa contorna concentran un número moi elevado de traballadores da UVigo, e aínda así non contan cunha conexión directa. A universidade promove a sustentabilidade, investiu en cargadores eléctricos e está a estudar medidas como o teletraballo, pero non actualizou un servizo tan básico como o transporte interno do persoal. Ademais, a VG-20 permitiría unha conexión rápida, situando o autobús no campus en arredor de 20 minutos. Que plans concretos teñen para revisar e actualizar as liñas internas de transporte do persoal, incluíndo a posibilidade de incorporar unha ruta que cubra Navia e os barrios próximos, onde existe unha demanda potencial moi elevada?"	Tal e como se indica, nestes últimos anos a distribución da poboación en Vigo mudou e, ademais, existen outros núcleos onde viven moitos outros traballadores e traballadoras da UVigo. Neste senso, procederase á revisión das necesidades do persoal, co fin de analizar posibles melloras no servizo de transporte, nomeadamente no relativo ás liñas de autobús, co obxectivo de avanzar cara a unha mobilidade máis eficiente e axeitada ás actuais demandas. Temos a intención de revisar e renovar o convenio que temos con VITRASA, onde analizaremos estas e outras demandas para conseguir o mellor servizo ao campus desde distintas zonas de Vigo.
4	Na UVigo non se está a aplicar a LOSU no que se refire ao profesorado asociado. Temos centos de profesores/as asociados en situación LOU, aínda sen estabilizar, e decenas con acreditación a contratado doutor sen que se aplique a disposición transitoria oitava para a súa promoción interna. Moitas outras universidades xa finalizaron este proceso de adaptación ou están finalizándoo; aquí, aínda nada. Díganos con claridade: 1. Comprométese no primeiro trimestre a aprobar un proceso de estabilización e de promoción interna?"	No noso programa de goberno contemplamos precisamente o PLAN CONSOLIDA para permitir a consolidación deste colectivo en PPL, sempre e cando conten con acreditación e estiveran 5 anos dos últimos sete como asociados ou asociadas na Universidade, tal como indica a LOSU. Temos de prazo ata o curso 2027/28 para aplicar o indicado na lei.

RESPOSTAS Á CUESTIÓNS DO CHAT DO DEBATE SOBRE PTXAS



5	¿Cuál es el horizonte temporal para la convocatoria de promoción interna de Subgrupo C2 al C1, teniendo en cuenta que el próximo 23 de diciembre de 2026 se cumplen dos años desde que tomamos posesión?	A idea sería implantar primeiro a carreira horizontal e, unha vez cumpridos os dous anos, a promoción interna pode formularse en calquera momento, dependendo da dispoñibilidade orzamentaria.
6	Un número significativo de traballadores/as PTXAS da Universidade de Vigo, actualmente vinculados baixo o grupo C1 "Técnico especialista de apoio á docencia e investigación" desempeñamos funcións idénticas ou de igual valor e temos similares responsabilidades, formación e carga de traballo que o personal funcionariado Técnico Medio de apoio á Docencia e Investigación encadrado nun grupo A2 ou C1+ complemento, pero percibimos remuneracións totais diferentes. Quixera saber que opinan desta discriminación salarial inxustificada e que medidas adoptarán para corrixila e en que prazo.	Consideramos que a igual traballo, debe terse igual salario e por iso pensamos corrixir todas esas diferenzas existentes o antes posible, como se recolle no noso programa e expuxemos nas distintas reunións mantidas antes e durante a campaña.
7	Hola, mi pregunta va sobre las listas de contratacion , deberian de actualizarse un poco y tener en cuenta situaciones familiares , no penalizar con expulsión de la lista si no aceptas un contrato , elegir campus para poder conciliar vida familiar y profesional etc...	Temos intención de revisar o relativo ás listas de interinidade e, se chegamos a acordos coa Xunta de PTXAS, todo isto poderá ser considerado.
8	A Biblioteca Nacional deixará de traballar co software Alma da empresa israelí Ex-Libris. O mesmo software que ten a uVigo na súa biblioteca. A Universidade de Vigo pensa seguir o mesmo camiño que a BN ou prefire continuar a colaborar con Israel no exterminio do pobo palestino?	Esta pregunta xa foi respondida e enviada á comunidade o día 3 de maio ás 16:36. Pode consultarse a resposta completano seguinte enlace: https://h2040.webs9.uvigo.gal/wp-content/uploads/2026/05/2026-04-28-RESPOTA-UVIGO-POR-PALESTINA.pdf
9	Teletraballo	Negociaremos medidas de teletraballo acordadas coa mesa sindical, tal e como xa fixeron outras administracións e universidades, e tal e como resaltou o noso candidato á xerencia na súa presentación: https://youtu.be/zzYAeOSNqXU?si=UVM4e_WWtSfudimj e tamén na súa presentación previa: https://youtu.be/bTdsrN4Hnu8?si=stpzR6mYQwOJlh1
10	Quixera saber que van a facer con todo o entramado de "administración paralela versus direccións de área" que se crearon durante estes últimos catro anos?	Tal como se mencionou nos debates e como figura no borrador de Estatutos, as direccións de área non van facer traballo administrativo, só aspectos de estratexia e asesoramento. (Artigo 38 do borrador de estatutos: https://secretaria.uvigo.gal/uv/web/normativa/public/show/675)
11	Ten pensado algún dos candidatos rematar coa discriminación que se produce co personal que traballa en Torreeceira por ser considerado un ámbito distinto ao Campus de Vigo? Os que traballamos en Torreeceira somos os últimos aos que nos ofertan prazas para cubrir baixas na quenda da mañá do CUVI porque somos considerados outro ámbito cando realmente Torreeceira forma parte do campus de Vigo. Isto leva facéndose anos e a pesar das miñas queixas nin o Reitor actual nin a Xerenta fixo nada para corrixir esta discriminación e vulneración da lei e da igualdade dos traballadores. Moitas grazas Jesús J. Novales Ordax. TEB con praza fixa na Biblioteca de Torreeceira en quenda de tarde.	Comprometémonos a avaliar, da man da nosa proposta para a xerencia, todas as situacións específicas e evitar prexuízos en termos de prestacións de servizos ou laborais. É vontade do equipo de H2040 e, especialmente da xerencia proposta, ter canles de comunicación multidireccionais para propor unha RPT nova axustada, na medida do posible, a todas as problemáticas e evitar situacións disfuncionais.

RESPOSTAS Á CUESTIÓNS DO CHAT DO DEBATE SOBRE PTXAS



12	<p>Prevén para o PTXAS, dentro do relevo xeracional, ofertar un plan de xubilación parcial, contratos de relevo, etc. que permita a redución progresiva da xornada de traballo sen perda de dereitos económicos, como si está establecido noutras universidades?</p>	<p>Está no noso programa de goberno contemplar este tipo de xubilacións parciais voluntarias, non obrigatorias. https://h2040.webs9.uvigo.gal/programa/</p> <p>As condicións económicas negociaranse no seu momento cos e coas representantes sindicais.</p>
13	<p>Que opinión ten do colectivo PTXAS? Que espera do PTXAS?</p>	<p>O colectivo PTXAS é un colectivo vital para o correcto funcionamento desta e de calquera universidade. Non é posible operar nin acadar as nosas metas sen o seu traballo. Por iso, igual que cos outros colectivos que compoñen a nosa Universidade, esperamos o bo traballo e compromiso que sempre tivemos.</p>
14	<p>Cantos pdi's vai vostede a nomear como director/directora de área?</p>	<p>A nosa visión da Universidade implica cambios de deseño no relativo ás vicerreitorías. A partir dese deseño, teremos que facer unha análise organizativa e adaptar as estruturas ao modelo proposto. Non é posible dar unha estimación rigorosa neste momento. En todo caso, buscarase minimizar o número de direccións de área para reducir custes na medida do posible, como non pode ser doutro xeito nunha xestión responsable dos recursos.</p> <p>Reiteramos, neste punto, o recollido na pregunta 10:</p> <p>Tal como se mencionou nos debates e como figura no borrador dos Estatutos, as direccións de área non van facer traballo administrativo, só aspectos de estratexia e técnica. (Artigo 38 do borrador de estatutos: https://secretaria.uvigo.gal/uv/web/normativa/public/show/675)</p>
15	<p>Sabe vostede canto se paga cada mes de persoal: pdi+ptxas+pi+pai ...etc?</p>	<p>Todos os custes laborais (e demais tipos de gastos) figuran no informe anual do peche de contas que cada ano se presenta en Consello de Goberno. Estes datos, como non podería ser doutro xeito, son debidamente auditados todos os anos por unha empresa externa. Sen entender o obxecto da pregunta, esta información é pública e non admite opinión nin interpretación. O noso obxectivo é optimizar o retorno desa inversión en persoal para mellorar de forma continua a calidade da nosa institución.</p> <p>Resulta de grande importancia o noso Portal de Transparencia onde ese, e outros moitos datos, poden ser consultados de xeito directo: https://secretaria.uvigo.gal/uv/web/transparencia/</p>
16	<p>Urxe acometer a modificación dos erros relevantes introducidos na última RPT. Nalgúns casos, trátase de deficiencias estruturais e funcionais graves que poden dar lugar a situacións de ilegalidade e irregularidade en determinados servizos e postos.</p> <p>Debe priorizarse a resolución definitiva destes problemas —nalgún caso xa recoñecidos mediante sentenza xudicial—, así como consensuar cos propios servizos e unidades afectados unha modificación axeitada, precisa e acorde coa realidade organizativa e funcional.</p> <p>Neste sentido, fórmulanse as seguintes cuestións:</p> <p>¿Existe acordo coa necesidade de corrixir a RPT? ¿Que mecanismos se prevén empregar para garantir que este proceso se leve a cabo de forma consensuada e rigorosa? ¿Prevese establecer algún procedemento específico para a comunicación e</p>	<p>Atendendo ás preguntas formuladas, recolleemos o seguinte:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existe un compromiso explícito en reformar a RPT mediante un proceso aberto, dialogado e garantista, de xeito que poidan resolverse as disfuncións, adaptar o perfil dos postos de traballo ás novas funcións e necesidades da universidade e fortalecer aquelas áreas que precisan un reforzo ineludible. 2. Como se ten comentando previamente, esta reforma farase mediante un proceso de comunicación horizontal e vertical, de xeito que poidan entender os procedementos e as interrelacións entre servizos. Chegado o momento, unha vez que se teña dispoñible un documento técnico, este será exposto e debatido na mesa de negociación sindical. 3. Este proceso será rigoroso, polo que se evitará calquera tipo de problema nos diferentes servizos que existen na universidade. Hai solvencia demostrada e espírito negociador por parte de H2040, tanto no equipo de goberno como na xerencia. 4. En paralelo, e sen frear o proceso descrito, os problemas urxentes que poidan existir, atenderanse especificamente.

	<p>consulta destas irregularidades cos servizos afectados? ¿Abordaranse de maneira prioritaria os problemas máis urxentes?</p>	
<p>17</p>	<p>¿Que piensan hacer respecto a la brecha salarial y el agravio comparativo entre personal Técnico Especialista de Apoyo a la Docencia e Investigación C1 que ha accedido a su puesto fijo a través de los procesos de estabilización o mediante concurso-oposición, frente a quienes realizan las mismas funciones y ostentan las mismas responsabilidades, en puestos de idéntica naturaleza técnica en los laboratorios y servicios de apoyo a la docencia e investigación, que han sido funcionarizados como Técnicos Medios de Apoyo a la Docencia e Investigación (Grupo A2) o, en su defecto, como Grupo C1 con un complemento retributivo?</p>	<p>Consideramos que a igual traballo, debe terse igual salario e por iso pensamos corrixir o antes posible todas as diferenzas que existen actualmente.</p>

<p>18</p>	<p>1. Intrusismo e estrutura organizativa Como pensan racionalizar a estrutura organizativa da Universidade de Vigo e avaliar o impacto das direccións de área creadas nos últimos anos en termos de eficiencia, custes e posible intrusismo profesional? Pensan disminuir o número de direccións de área ao mesmo ritmo co que se crearon, e adaptar as necesidades funcionais á creación de novas prazas de RPT en lugar de a novas direccións de área que continúen asumindo funcións administrativas, técnicas e de xestión que non son competencia do persoal docente e investigador?</p> <p>2. Funcións PDI vs PTXAS Que medidas propoñen para garantir que as tarefas administrativas e de xestión sexan asumidas polo PTXAS, evitando que o PDI desempeñe funcións que non lle corresponden?</p> <p>3. Xestión de proxectos de investigación Que medidas adoptarán ante o incremento de persoal investigador contratado con cargo a proxectos que asumen tarefas administrativas propias do PTXAS?</p> <p>4. Dotación de persoal Comprométense a vincular a creación de novas titulacións, centros ou campus de especialización á creación de novas prazas para o PTXAS? Como solucionarán o agravio comparativo sufrido ata o de agora cando veíamos como ano tras ano crecía a dotación de PDI pero era practicamente inexistente a creación de novas prazas de PTXAS?</p> <p>5. Equilibrio entre campus Que medidas impulsarán para asegurar unha RPT equilibrada e un trato equitativo entre campus no referente a dotación de persoal e igualdade de oportunidades?</p> <p>6. Formación e carreira profesional do PTXAS Que accións propoñen para asegurar que o PTXAS conte coas mesmas oportunidades de formación e promoción que o PDI?</p>	<p>1. Tal como se mencionou nos múltiples debates, e como figura no borrador de estatutos, as direccións de área non van facer traballo administrativo, só aspectos de estratexia e traballo de carácter técnico e de corte especializado para atender requirimentos de diferentes eidos.</p> <p>2. Respecto das funcións de PDI e PTXAS, é unha aposta clara do proxecto H2040 analizar e axilizar os procedementos administrativos, de modo que se poida incrementar a produtividade de PTXAS e PDI. Para iso apostamos por unha Vicerreitoría de Transformación Dixital, que pretende dotar de ferramentas aos diferentes servizos que sexan previamente acordadas e adaptadas ás súas necesidades. Pode consultarse máis información sobre este tema no seguinte vídeo: https://youtu.be/IVAZCZHHX04?si=DGUJp9pL1GL0A33a</p> <p>3. Existe unha figura na LOSU denominada PAI (persoal de apoio á investigación). Este colectivo pretende dar soporte aos proxectos de investigación en tarefas administrativas que poidan estar relacionadas cos proxectos, non aquelas relacionadas cos servizos dos PTXAS. De todos os xeitos, existe un compromiso para estudar as disfuncións que poden existir entre diferentes servizos da universidade. Pode consultarse información sobre esta figura no seguinte enlace: https://h2040.webs9.uvigo.gal/wp-content/uploads/2026/05/PI-E-PAI-WEB.pdf</p> <p>4. A dotación de persoal terá que ser acorde coa evolución das estruturas, xa sexan novas titulacións, centros ou campus de especialización; a este respecto a RPT será unha ferramenta esencial que emanará dun proceso de diálogo e transparencia cos diferentes servizos e persoal afectado, e que estará acorde coa mesa de negociación.</p> <p>5 e 6. Existe un compromiso para que a RPT mellore a situación actual dos campus, e evitar fendas existentes na RPT actual. No noso programa de goberno, existe un claro compromiso coa formación e actualización do PTXAS, de modo que se poidan adaptar aos novos tempos. Deste xeito, o programa busca promover a formación continua do PTXAS, con itinerarios certificados e microcredenciais en competencias dixitais, IA, xestión, comunicación, idiomas, liderado e especialización técnica, ligados á carreira profesional e á adaptación aos novos retos organizativos e normativos. Pode consultarse o programa de goberno con medidas específicas (páxinas 32 e ss): https://h2040.webs9.uvigo.gal/programa/</p>
<p>19</p>	<p>Coñece a candidata a cantidade dedicada a indemnizacións ó persoal técnico do CIM dende 2022? Cal considera que é a causa?</p>	<p>Algúns casos de indemnizacións de persoal investigador e técnico herdáronse de cando se facían contratos por obra e servizo sen o control acaído e desde hai moitos anos atrás. Afortunadamente, a modificación da Lei da Ciencia permitiu mudar ese tipo de contratos. Agora son contratos indefinidos e, no caso de despido, teñen a correspondente indemnización en función do tempo traballado. Os contratos agora son públicos e transparentes, seguindo unha política OTM-R, tal como recomentan os estándares europeos e o noso selo HR.</p>

RESPOSTAS Á CUESTIÓNS DO CHAT DO DEBATE SOBRE PTXAS



20	<p>Quen organizou este debate? Foi dende os equipos que levan a campaña dos tres candidatos de mutuo acordo, sobre quen debe moderar, estrutura do debate, tempos, orden de intervencións? Ou se promoveu dende un sindicato, Unha agrupación candiata ao Claustro, algúns PTXAS en concreto? Se non foi organizado polos equipos de comunicación dos tres candidatos pq non o pon no correo onde se nos convoca para dito debate? Quen recibe estas preguntas que estamos a enviar para que se pregunten mañan? Grazas e viva a transparencia e a imparcialidade. Isto non é serio.</p>	<p>Este debate pre-campaña foi un convite que a nosa plataforma aceptou por saúde democrática e porque atende a temas de grande interese para un amplo colectivo da nosa institución. Por acordo das tres candidaturas, demandouse que o debate non fora formulado por parte senón como xeral do colectivo.</p> <p>Non temos ningún inconveniente en aceptar cantos debates sexan necesarios para que todos os colectivos da comunidade universitaria teñan claras as nosas propostas de programa e de goberno.</p>
21	<p>Que piensan sobre tener que hacer un examen para ampliar las listas de contratación cuando anteriormente se ampliaron con los que habían suspendido y la mayoría de ellos ya tienes experiencia en esta universidad?</p>	<p>Como xa mencionamos nunha resposta anterior, a opción de facer listaxes permanentes de persoal interino só sería precisa no caso de que se esgote a listaxe ou se cubra unha vacante. Nese caso, sería preciso facer unha nova convocatoria específica. Dun xeito concreto, reiteramos: “O noso programa de goberno recolle a opción de listaxes de agarda de PTXAS interino de xeito permanente. A persoa que sexa interina nunha praza que non sexa ocupada por unha persoa funcionaria, seguiría nesa interinidad. Esas listaxes serían permanentes entre proceso e proceso, é dicir, podería moverse a outro posto semellante mentres non se convoque un novo proceso selectivo. Se se remata ou esgota a listaxe xenérica, debería realizarse unha convocatoria específica”.</p>
22	<p>Bo día, unha vez máis esquecemos a formación, non figura especificado no guiión da enquisa. É moi importante contar cun cadro de traballadores e traballadoras ben formados/as, para o seu posto e para o engranaxe da Uvigo, ben formados/as nas novas tecnoloxías en na IA. Formación e actualización son indispensables. Moitas grazas.</p>	<p>Esta candidatura leva a formación no seu programa de goberno. Dende H2040 consideramos a formación como un elemento clave en todos os colectivos que conforman a Universidade de Vigo. É por iso que concordamos completamente con este punto de vista.</p>
23	<p>Comprométense as tres candidaturas a traballar arreo no seu primeiro ano de goberno da man da xerencia e da xunta de persoal no desenvolvemento da carreira profesional e na remuda xeracional contemplando a xubilación parcial, por exemplo, de xeito que haxa resultados que se podan aplicar en 2027? Moitas grazas.</p>	<p>Desde H2040 comprometémonos a traballar de maneira intensa e coordinada durante o primeiro ano de goberno, da man da Xerencia e da Xunta de Persoal, no desenvolvemento da carreira profesional e na planificación da remuda xeracional, incluíndo medidas como a xubilación parcial.</p> <p>O noso obxectivo é avanzar con determinación neste ámbito e acadar o antes posible resultados concretos que poidan ser aplicables.</p>
24	<p>Vaise garantir a dotación de persoal técnico superior na Oficina de Relacións internacionais? en que prazo? Este persoal é o responsable de garantir a adxudicación de proxectos para que o persoal administrativo (que se incrementa en 5 persoas máis) poida desenvolver o seu traballo.</p>	<p>No noso proxecto de H2040 existe unha Vicerreitoría de Internacionalización e Cooperación para o Desenvolvemento. Neste sentido, existe un compromiso coa internacionalización e sendo coñecedores da situación, tentaremos axustar os postos de persoal técnico de relacións internacionais á carga de traballo existente na nova RPT que se plantexa. Para iso, traballárase coa nova xerencia e coa xunta de persoal.</p> <p>Como mínimo, estes postos, xunto cos cinco de recente creación, serán incluídos na revisión da RPT, na cal se comezará a traballar unha vez iniciado o goberno.</p> <p>H2040 cre firmemente nunha universidade máis internacional e é consciente da importancia de ampliar o persoal tanto da ORI como da vicerreitoría de internacionalización, xa que sabemos que o persoal técnico é o eixe fundamental para impulsar e consolidar estes procesos.</p> <p>Dispoñemos de material específico falando da nosa visión da internacionalización: https://youtu.be/aRgO6HFSNeA?si=GWKphCOjxo04lVXU</p>
25	<p>Con respecto al cierre de centros en vacaciones. Hay puestos en los que se nos pide mantener unos servicios mínimos, con lo que siempre no es posible cerrar. Como es posible, que a parte de exigirnos quedarnos en</p>	<p>Como xa indicamos nos debates e noutros encontros, temos previsto revisar o peche de centros en agosto e, se así o demanda o persoal, podemos volver a situacións anteriores. O que sí que está claro é que algunhas convocatorias e procedementos tamén continúan en agosto.</p>

RESPOSTAS Á CUESTIÓNS DO CHAT DO DEBATE SOBRE PTXAS



	nuestros puestos se nos penalice con 3 días menos de descanso. Creéis que es justo?	
26	Como e cando pensan abordar a regulación do teletraballo na universidade tendo en conta que a normativa actual é de ámbito estatal e non o contempla de maneira específica, especialmente cando o tempo que pasa xoga en contra de todos aqueles que temos tantas dificultades para conciliar?	Este tema é clave para esta candidatura. Se ben entendemos que a conciliación non ten nada que ver co teletraballo, a nova xerencia vai abordar este tema o antes posible. Segundo as necesidades de cada posto e servizo, buscarase facilitar esta modalidade de traballo con todos os controis e garantías que sexan precisas para as persoas traballadoras.
27	A transición cara unha nova estrutura laboral vai levar, ao menos, dous anos. Pero a universidade ten que seguir funcionando. Nesa transición, como se pensa acometer o problema das vacantes sobrevidas, xa sexan previsibles ou non, nos postos en que non hai listas que den cobertura a esas vacantes?	A nova xerencia que propón H2040 estima un máximo de 18 meses para abordar unha nova RPT, pero antes teranse en conta as necesidades urxentes para novas convocatorias que cubran as vacantes, facendo procesos máis áxiles para períodos inferiores a un ano.
28	O plan de acción social leva 3 años de retraso, que pensa facer?	No noso programa, está explicitado o compromiso de mellorar a dotación dos programas de Acción Social e negociar a incorporación de novas prestacións para o persoal, ligando este plan ás políticas de benestar, equidade e mellora das condicións laborais do PDI, PTXAS e PI/PAI. Agora ben, buscaremos sistemas para paliar o retraso acumulado, unha vez se dispoña da información requirida para calcular o importe da axuda.
29	O servizo de extensión leva sen xefe de servizo dende o 1 de outubro de 2025 (33 persoas). Parece que se aplican criterios distintos na cobertura de xefaturas de servizo porque noutros servizos sí se cubriron de inmediato ou se convocaron comisións de servizo. Que opina ao respecto?	Da man da nova xerencia abordárase este asunto con urxencia e dilixencia, xa que consideramos imprescindible que o servizo estea correctamente dirixido e coordinado para o seu bo funcionamento. Traballaremos para que os procesos e criterios empregados na cobertura das xefaturas de servizo sexan homoxéneos, obxectivos e transparentes. H2040 comprométese a que esta situación quede resolta e a que non volva a repetirse.
30	Con respecto al cierre de verano, como puede ser, que los puestos que tienen que asumir servicios mínimos, no solo tengan que trabajar en el mes de agosto sino que son penalizados con 3 días menos de descanso. Que opinan al respecto?	Tal e como figura no noso programa existe un compromiso xeral de revisar xornada, vacacións e organización do traballo do PTXAS, mellorando conciliación, benestar e regulación de horarios. Dito isto, desde os principios de igualdade, corresponsabilidade e benestar laboral que inspira o noso programa, comprometémonos a revisar esta regulación coas representacións do PTXAS, co obxectivo de, primeiro, garantir que quen asume servizos mínimos non resulte penalizado en termos de descanso efectivo; segundo, establecer compensacións claras en descanso, horario ou retribución, equiparables ás doutros colectivos e aliñadas coa normativa xeral de función pública; terceiro, asegurar unha distribución máis xusta dos servizos mínimos, evitando que recaian sempre nas mesmas persoas ou unidades.
31	Se o problema de fondo é que non hai manuais de funcións e que o PTXAS con esa excusa rexeita facer o traballo que o PDI precisa e que por iso é necesaria a administración paralela... eu pregunto. De quen é responsabilidade que eses manuais non existan?	O noso proxecto ten como unha das súas apostas fundamentais mellorar os procedementos e axustar os postos de traballo ás novas exigencias que se lle demandan á Universidade. Deste xeito, apóstanse por unha Vicerreitoría de Transformación Dixital, que pretende axudar en todo este proceso e, especialmente, propónse unha xerencia con ampla experiencia en diferentes institucións públicas que permita dar o pulo e resolver calquera dúbida sobre as responsabilidades específicas de cada posto. En caso de dúbidas ou disfuncións, tomaranse as medidas pertinentes.