



AS CANDIDATURAS AO REITORADO RESPONDEN

Preguntas da Sección Sindical de UGT na
Universidade de Vigo · Eleccións ao Reitorado 2026

Coñecer para decidir

Abril 2026

Nota da Sección Sindical de UGT na Universidade de Vigo

Este documento recolle as preguntas formuladas ás candidaturas ao Reitorado e a correspondente lectura sindical realizada por UGT, elaborada dende unha perspectiva autónoma e allea a calquera posicionamento electoral.

A análise de UGT baséase na defensa das condicións de traballo do PDI e do PTXAS, na negociación colectiva e na necesidade dunha universidade pública planificada, estable e socialmente responsable, con independencia do equipo de goberno que resulte elixido.

Nota de uso: Este documento está estruturado de modo que permite unha lectura selectiva. A través do índice, e premendo sobre a pregunta que se desexe consultar, accédese directamente á páxina correspondente, onde se recollen tanto as respostas das candidaturas como a lectura sindical realizada por UGT, sen necesidade de ler o documento completo.

Contidos

BLOQUE 1: ESTRATEXIA INSTITUCIONAL E MODELO DE UNIVERSIDADE..... 1

1. *Cales son os eixes principais de actuación respecto do PTXAS e do PDI? Prevese renovación xeracional, estabilización e promoción?* 1
2. *Que orientación estratéxica se pretende dar á UVigo nos próximos anos?* 2
3. *Que papel se lle quere outorgar á UVigo no ámbito académico, científico e social de Galicia?.....* 3
4. *Que plans concretos de internacionalización se prevén?* 4
5. *TFGs e TFMs deben recoñecerse nos PODs?* 5
6. *Cal é a postura en relación á especialización dos campus?.....* 6
7. *A docencia no Programa Universitario de Maiores debe recoñecerse no POD? (A candidatura NOS responde conxuntamente as preguntas 7, 8 y 9)* 7
8. *Haberá un sistema estable de recoñecemento para o profesorado colaborador do Programa Universitario de Maiores?* 8
9. *Prevese regular de maneira clara os criterios de selección, participación e continuidade do PDI no Programa Universitario de Maiores?* 9
10. *Que política prevé en relación a novas titulacións?* 10
11. *Cales serán as medidas para a captación de estudantes?.....* 11

BLOQUE 2: GOBERNANZA UNIVERSITARIA E ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL 13

12. *Que papel se pretende atribuír aos departamentos? / Papel dos departamentos e posible reestruturación* 13
13. *Que función e peso institucional se pretende outorgar aos órganos de goberno e representación? / Papel do Claustro, Consello Social e órganos de goberno* 14
14. *Como se concibe a negociación cos representantes dos traballadores e coas organizacións sindicais?* 15
15. *Como se prevé abordar o proceso de elaboración dos Estatutos? / Proceso de elaboración dos novos Estatutos (esixencia LOSU).....* 16
16. *Prevese recuperar ou instaurar novamente unha Vicerreitoría de Igualdade?.....* 17
17. *Cal é a súa posición respecto á celebración das eleccións ao Reitorado en períodos de elaboración dos PODs?* 18
18. *Debe o calendario académico negociarse na Mesa de Negociación?.....* 19
19. *Como se van ter en conta as unidades docentes en relación ao POD, saída de prazas, etc.?* 20

BLOQUE 3: POLÍTICA DE PERSOAL E CONDICIÓNS LABORAIS 21

20. *Que relación porcentual entre persoal laboral e funcionario se pretende establecer?* 21
21. *Contempla melloras retributivas para o PDI e o PTXAS?* 22
22. *Contempla modificar ou mellorar o plan de promoción e estabilización do PDI?* 23

23. Como afrontará o relevo xeracional?.....	24
24. Prevese manter as listas de acreditados para promoción a TU ou CU?	25
25. Prevese manter a política de mobilidade previa á saída de determinadas prazas?.....	26
26. Como lle gustaría que evolucionara o equilibrio entre tarefas docentes, investigadoras e de transferencia?	27

BLOQUE 4: INVESTIGACIÓN E TRANSFERENCIA DE COÑECEMENTO..... 28

27. Que medidas concretas de apoio á investigación prevé impulsar?	28
28. Que medidas se pensan tomar para axilizar a contratación de persoal investigador?.....	29
29. Existe un plan para a reactivación de FEUGA?	30
30. Hai algún plan para reter ou atraer talento á UVigo?.....	31
31. Cal é a posición respecto aos rankings internacionais?	32
32. Que medidas pretenden establecer para axilizar a xestión dos recursos humanos de investigación, incluídas as baixas?.....	33
33. Preven cambios nas Axudas á Investigación da UVigo?.....	34
34. Como se apoiará a centros e institutos con potencial CIGUS?	35
35. Prevese buscar a compatibilidade de fontes de financiamento para persoal investigador?.....	36

BLOQUE 5: XESTIÓN ADMINISTRATIVA E MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL..... 37

36. Que medidas concretas se prevén para reducir a carga burocrática?.....	37
37. Ten previsto elaborar un Inventario de Bens e Dereitos da UVigo?	38
38. Existen plans para inscribir ao nome da UVigo os terreos dos campus?	39
39. Que medidas se prevén para regularizar inscricións rexistras incorrectas? / Regularización de inscricións rexistras da residencia, centro comercial e teatro-cine.	40
40. Que medidas pretenden adoptar para a mellora da xestión docente a través de programas como Sigma?	41

BLOQUE 6: INNOVACIÓN, DIXITALIZACIÓN E INTELIXENCIA ARTIFICIAL 43

41. Que proxectos ou aplicacións concretas da IA se contemplan? / Proxectos ou aplicacións da IA na xestión, docencia e aprendizaxe	43
42. Que garantías e medios se prevén para asegurar un uso ético e seguro da IA?.....	45
43. Prevese adaptar a oferta educativa aos cambios derivados da expansión da IA? (A candidatura NOS responde conxuntamente as preguntas 43 e 44).....	46
44. Existe un plan de formación específica en IA para o persoal? / Plan de formación específica en IA para PDI, PTXAS e persoal investigador.....	47

BLOQUE 7: INTEGRIDADE ACADÉMICA E BOAS PRÁCTICAS 48

45. Que medidas se prevén para previr e corrixir malas prácticas? (A candidatura NOS responde conxuntamente as preguntas 45, 46 e 47)	48
---	----

46. Se contempla a creación dunha comisión ética ou órgano independente?.....	50
47. Prevese elaborar un código vinculante de boas prácticas académicas e científicas?.....	51

BLOQUE 8: SEGURIDADE SOCIAL E RÉXIMES DE PENSÍONS 52

48. No relativo ás pensións por incapacidade, o tratamento na Seguridade Social e en Clases Pasivas é equivalente? (As candidaturas H2040 e NOS responden conxuntamente as preguntas 48,49 e 50).....	52
49. Que posición mantén a candidatura respecto do futuro de Clases Pasivas?.....	53
50. Que medidas de protección se prevén para persoas xubiladas en asistencia sanitaria privada?.....	54

BLOQUE 9: INFRAESTRUTURAS E MOBILIDADE SOSTIBLE NOS CAMPUS 55

51. Que medidas se prevén para incrementar o número de cargadores para vehículos eléctricos? (A candidatura NOS responde conxuntamente as preguntas 51 e 52).....	55
52. Que custos se prevén para as persoas usuarias da comunidade universitaria?.....	56
53. Contempla a interconexión entre campus?.....	57
54. Que previsión hai de novas infraestruturas e edificios?.....	58

BLOQUE ESPECÍFICO PTXAS 60

1. Cobertura de baixas, ausencias e vacantes / Prazos. Ratios mínimos.....	60
2. Carreira profesional e promoción / Carreira profesional real e estruturada. Promoción interna C2→C1. Recoñecemento do desempeño.....	61
3. Teletraballo / Modelo de teletraballo estable, negociado, extensible e non discriminatorio.....	62
4. Conciliación / Conciliación da vida laboral, persoal e familiar. Flexibilidade horaria.....	63
5. Listas de espera e cobertura de necesidades / Listas de espera: planificación, mecanismos áxiles e actualización.....	64
6. Oposicións e estabilidade no emprego / Peso da promoción interna.....	65
7. Formación / Plan de formación integral, continuo e accesible. Itinerario ligado á carreira.....	66
8. RPT e manuais de funcións / Actualización integral da RPT. Revisión de manuais de funcións.....	67
9. Organización do traballo / Racionalización organizativa. Criterios de asignación de RRHH.....	68
10. Clima laboral.....	69

BLOQUE 1: ESTRATEXIA INSTITUCIONAL E MODELO DE UNIVERSIDADE

1. Cales son os eixes principais de actuación respecto do PTXAS e do PDI? Prevese renovación xeracional, estabilización e promoción?

ConSenso:

"Por suposto. O fundamento da nosa candidatura baséase no coidado de toda a comunidade universitaria, a planificación e a modernización a través de medidas concretas. En primeiro lugar, imos publicar previsións plurianuais de prazas e mapas de carreira por áreas, para dar visibilidade e seguridade ao persoal. En segundo lugar, reforzaremos unha promoción interna máis áxil e previsible, con criterios públicos e convocatorias regulares, evitando situacións de bloqueo prolongado. En terceiro lugar, abordaremos a redución da temporalidade estrutural, especialmente nas etapas iniciais da carreira investigadora, ligando estabilización a itinerarios profesionais claros. No PTXAS, impulsaremos unha actualización integral da RPT no primeiro ano, baseada en cargas reais de traballo e nas necesidades dos servizos e do conxunto da comunidade universitaria. Acompañarase dun plan de formación continua ligado á carreira profesional e dun sistema de acreditación de competencias que facilite a mobilidade e promoción. Ademais, desenvolveremos unha carreira horizontal con criterios obxectivos e recoñecemento efectivo, aliñada coa modernización e dixitalización da administración. Todo elo con diálogo cos servizos e unidades e coa necesaria negociación coa representación do persoal."

H2040:

"O noso programa sitúa ás persoas no centro da institución e formula como prioridades a estabilidade, o benestar, o desenvolvemento profesional e a mellora das condicións de traballo de todos os colectivos universitarios. No caso do PDI, prevé reforzar o contrato-programa incorporando persoal nas áreas con máis déficit de capacidade docente, axilizar a estabilización e facilitar a promoción interna do noso profesorado, e desenvolver o Plan REXE-PDI de remuda xeracional, facendo unha previsión a curto, medio e longo prazo da pervisión de profesorado permanente nos departamentos. No caso do PTXAS, contempla o Plan REXE-PTXAS cun programa de xubilacións parciais que permita a transferencia de recoñecemento entre o PTXAS próximo á xubilación e as novas incorporacións, OPEs anuais, redución da temporalidade, carreira profesional horizontal e vertical, e promoción interna, incluíndo expresamente o paso do grupo C2 ao C1."

NOS:

"O noso enfoque é pasar dunha xestión reactiva e improvisada a unha planificación real do persoal. No PTXAS, isto implica un calendario estable de OEP e promoción interna, unha RPT revisada con criterios obxectivos e participación, e un Plan de Ordenación de Recursos Humanos que permita anticipar necesidades e garantir cobertura. No PDI, apostamos por itinerarios previsibles de estabilización e promoción, planificación plurianual de plantilla e recoñecemento efectivo da carga docente. O obxectivo é claro: máis previsibilidade, máis equidade e mellores condicións para desenvolver a carreira profesional."

Lectura sindical (UGT): Con independencia das propostas concretas das candidaturas, dende unha perspectiva sindical, esta cuestión é central porque afecta directamente á estabilidade no emprego, á planificación das plantillas e ao desenvolvemento da carreira profesional do PDI e do PTXAS. UGT subliña que calquera medida relacionada coa renovación xeracional, a estabilización, a promoción interna ou a modificación da RPT debe negociarse nos órganos correspondentes da negociación colectiva, basearse en cargas reais de traballo e incorporar criterios públicos, previsibles e verificables. Así mesmo, lembra que a redución da temporalidade estrutural e a planificación plurianual de prazas son condicións necesarias para garantir un servizo público universitario de calidade e unhas condicións laborais dignas.

BLOQUE 1: ESTRATEXIA INSTITUCIONAL E MODELO DE UNIVERSIDADE

2. Que orientación estratéxica se pretende dar á UVigo nos próximos anos?

ConSenso:

"Queremos unha UVigo máis moderna, máis humana e máis forte, baseada no bo goberno, na transparencia e na corresponsabilidade, cunha estratexia apoiada en datos e orientada a resultados. Apostamos por unha universidade que escoita, planifica e rende contas, situando ás persoas, a todas as persoas e a tódolos colectivos que forman parte de ela, no centro. Ao mesmo tempo, impulsaremos unha modernización real da institución, coa simplificación administrativa e un portal único de servizos e trámites, que facilite a vida diaria de estudantes e persoal. En docencia, prioridade á calidade, á innovación metodolóxica, á orientación do estudantado e á adaptación á IA. En investigación e transferencia, reforzaremos a captación e retención de talento con programas de retorno e apoio á captación de proxectos, xunto cunha xestión máis áxil. En persoal, prioridade a unha carreira profesional clara e previsible. En internacionalización, alianzas estratéxicas, mobilidade estruturada e captación de talento. E na relación co territorio, unha universidade máis presente, útil e comprometida co desenvolvemento social e económico de Galicia."

H2040:

"A orientación estratéxica proposta é a dunha universidade centrada nas persoas, participativa, estable, internacionalizada, innovadora e con forte impacto social en Galicia. En docencia, o programa aposta pola calidade, a innovación, a adaptación dixital e á IA, a flexibilización da oferta e a conexión co emprego. En investigación e transferencia, promove apoio estrutural, excelencia responsable, captación de talento, reforzo dos centros e maior relación co tecido institucional e empresarial. En persoal, prioriza estabilización, promoción, conciliación, teletraballo, formación e redución da burocracia."

NOS:

"A nosa proposta estrutúrase arredor de tres ideas: poñer as persoas no centro, construír un proxecto común e mellorar a gobernanza. Non entendemos a docencia, a investigación e a transferencia como ámbitos separados, senón como funcións interdependentes que deben estar aliñadas. A clave é reforzar as condicións nas que traballa a comunidade universitaria e introducir máis planificación, transparencia e capacidade de execución. Menos dispersión e máis dirección institucional."

Lectura sindical (UGT): Dende unha óptica sindical, a orientación estratéxica da universidade debe traducirse en decisións concretas que melloren as condicións de traballo, a organización institucional e a calidade do servizo público. UGT lembra que calquera estratexia de modernización, internacionalización ou transformación dixital debe ir acompañada de dotación suficiente de persoal, planificación realista e negociación colectiva, evitando trasladar novas cargas ao PDI e ao PTXAS sen recoñecemento nin recursos. A orientación estratéxica só será sostible se se basea na estabilidade, na previsibilidade e no respecto aos dereitos laborais de toda a comunidade universitaria.

BLOQUE 1: ESTRATEXIA INSTITUCIONAL E MODELO DE UNIVERSIDADE

3. Que papel se lle quere outorgar á UVigo no ámbito académico, científico e social de Galicia?

ConSenso:

"Queremos que a UVigo exerza un liderado claro como universidade pública de referencia no sur de Galicia, con proxección nacional e internacional, non só en formación, senón tamén en investigación e impacto social. Iso tradúcese en reforzar a visibilidade e posicionamento da nosa ciencia, impulsar a transferencia con programas estruturados de colaboración co tecido produtivo e proxectar a universidade como axente activo no desenvolvemento das cidades e do territorio. Apostamos por unha UVigo que non só responde á sociedade, senón que anticipa necesidades, xera oportunidades e actúa como institución tractora do desenvolvemento económico, cultural e social de Galicia. Ao mesmo tempo, reivindicamos unha universidade profundamente enraizada na súa identidade, comprometida coa lingua galega e coa cultura propia como elementos de cohesión, proxección e diferenciación. A UVigo debe ser tamén un espazo de creación, defensa e difusión do noso patrimonio lingüístico e cultural, integrándoo de maneira natural na súa actividade académica, científica e social. Impulsaremos unha estratexia institucional de comunicación e posicionamento que articule esa identidade, reforzando a visibilidade da UVigo, o orgullo de pertenza da súa comunidade e a súa capacidade de proxección a nivel galego, estatal e internacional."

H2040:

"En H2040 outorgámoslle á Uvigo, como non pode ser doutra forma, un papel motor do desenvolvemento social, económico e cultural de Galicia, reforzando a transferencia de coñecemento, a colaboración co territorio e a resolución de retos sociais. Tamén propoñemos fortalecer as relacións institucionais e a presenza da universidade na súa contorna, mediante foros universidade-sociedade, encontros empresariais e convenios con sectores estratéxicos."

NOS:

"A UVigo debe ser un actor estratéxico no sistema galego, non un subalterno da centralidade de Santiago. Iso implica asumir un perfil propio de especialidade e de relación co territorio no sur de Galicia, fortalecer alianzas selectivas con institucións españolas e internacionais, e posicionarse como referente en transferencia e innovación para o tecido empresarial e social do noso contorno. Non se trata de competir internamente, senón de consolidar un perfil sólido que lle permita colaborar mellor e ter máis capacidade de influencia."

Lectura sindical (UGT): Para UGT, o papel institucional da UVigo en Galicia debe construírse sen perder a súa condición de universidade pública ao servizo do interese xeral. UGT subliña que o reforzo do liderado académico, científico e social debe ir acompañado de condicións laborais estables, recoñecemento do traballo do PDI e do PTXAS e dotación suficiente de recursos humanos e materiais. A proxección social e territorial da universidade non pode asentarse sobre a precariedade nin sobre a sobrecarga do persoal, senón sobre estruturas sólidas, planificación e diálogo social, garantindo sempre o respecto á lingua galega, á cohesión territorial e á equidade interna entre campus.

BLOQUE 1: ESTRATEXIA INSTITUCIONAL E MODELO DE UNIVERSIDADE

4. Que plans concretos de internacionalización se prevén?

ConSenso:

"Prevemos un plan ambicioso de internacionalización baseado en medidas concretas. Impulsaremos unha unidade integral de captación e xestión de talento internacional, acompañada dun portal institucional multilingüe e dun servizo de acollida e acompañamento para persoal e estudantado. Reforzaremos a participación activa en alianzas europeas e redes temáticas, así como a relación estratéxica con Portugal e Latinoamérica. Apostamos tamén pola promoción de dobres titulacións internacionais, pola mobilidade estruturada para estudantado, PDI e PTXAS e polo apoio á docencia en inglés en ámbitos estratéxicos. Todo isto completárase con programas de mentoría e integración que faciliten a incorporación e a experiencia internacional na UVigo."

H2040:

"Contemplamos reforzar a proxección internacional mediante alianzas estratéxicas, programas de mobilidade, dobres titulacións e titulacións conxuntas, especialmente no marco de ATHENA e da Eurorrexión Galicia-Norte de Portugal. Para o PDI, PI/PAI e PTXAS prevé mobilidade internacional, mellora da acollida e acompañamento, fortalecemento da Euraxess Welcome Office ata convertela nun Centro de Benvida e impulso da captación de talento internacional. Tamén propón simplificar procedementos administrativos e ampliar a docencia en linguas estranxeiras."

NOS:

"Queremos abordar a internacionalización con máis ambición pero tamén con máis estrutura. Iso significa reforzar alianzas estratéxicas útiles para a UVigo, ampliar as oportunidades de mobilidade para estudantado, PDI e PTXAS, e mellorar a capacidade de captación e acollida de talento internacional. No caso do PTXAS, isto tamén require investimento en formación lingüística e en competencias de xestión vinculadas a proxectos e redes internacionais. A internacionalización non pode ser só unha etiqueta de prestixio: ten que traducirse en máis oportunidades, máis apoio e máis capacidade institucional."

Lectura sindical (UGT): No ámbito sindical, UGT subliña que a internacionalización debe entenderse como unha oportunidade para mellorar a proxección da UVigo sen deteriorar as condicións laborais nin incrementar a carga de traballo de forma non recoñecida. UGT lembra que os procesos de internacionalización requiren planificación realista, reforzo dos servizos de apoio e dotación adecuada de PTXAS e PDI, especialmente nas áreas de xestión, docencia e acollemento. Así mesmo, subliña que a participación en programas internacionais, a docencia en linguas estranxeiras e a mobilidade deben ir acompañadas de recoñecemento efectivo no POD, formación específica e negociación colectiva, evitando que a internacionalización se sosteña unicamente sobre o voluntarismo do persoal.

BLOQUE 1: ESTRATEXIA INSTITUCIONAL E MODELO DE UNIVERSIDADE

5. TFGs e TFMs deben recoñecerse nos PODs?

ConSenso:

"Si. A nosa posición é seguir avanzando cara a un recoñecemento real do traballo docente asociado a TFG e TFM. A carga docente non pode medirse só por horas lectivas, senón que debe incorporar o esforzo de seguimento, avaliación e titoría. Nesa liña, promoveremos unha revisión dos criterios do POD para garantir un tratamento máis xusto, máis homoxéneo entre áreas e máis coherente coa carga real asumida polo profesorado."

H2040:

"A resposta que consta no noso proxecto é clara: prevese recoñecer os TFG e TFM como actividade docente a todos os efectos, incorporándoos plenamente ao POD."

NOS:

"Somos favorables a revisar esta cuestión porque a situación actual non sempre reflicte ben a carga real de traballo que supón a tutela de TFGs e TFMs. Hai un debate pendente e cómpre afrontalo con seriedade, con datos e coa participación do PDI e das organizacións sindicais. O noso compromiso é abrir esa revisión dentro do marco normativo e buscar criterios máis xustos, transparentes e consistentes no cómputo do POD. Non se trata de facer anuncios fáciles, senón de corrixir un desequilibrio que moito profesorado leva anos sinalando."

Lectura sindical (UGT): Para UGT, o recoñecemento da titoría e avaliación dos TFG e TFM é unha cuestión de xustiza laboral e de rigor organizativo. Estes traballos supoñen unha carga docente real, sostida e crecente, que resulta necesario que deixe de tratarse como actividade secundaria ou voluntaria. O sindicato subliña que o seu recoñecemento no POD debe abordarse con criterios claros, homoxéneos entre áreas e negociados cos representantes do PDI, evitando desigualdades e agravios comparativos. Ademais, calquera revisión do POD debe orientarse a reflectir a carga real de traballo e garantir un equilibrio sostible entre docencia, investigación e outras funcións universitarias.

BLOQUE 1: ESTRATEXIA INSTITUCIONAL E MODELO DE UNIVERSIDADE

6. Cal é a postura en relación á especialización dos campus?

ConSenso:

"Defendemos a especialización como oportunidade, pero sempre dentro dun proxecto compartido de universidade. Non queremos campus illados nin xerarquizados, senón campus con identidade propia, compromisos explícitos e proxectos ilusionantes. Os campus teñen un contido diverso, e aqueles títulos e actividades que non coinciden coa especialización tamén deben ter o seu espazo e desenvolvemento. A especialización debe servir para reforzar fortalezas e atraer talento, e debe facerse con planificación, datos e diálogo cos centros, garantindo que non se debilite a equidade interna nin o acceso a oportunidades."

H2040:

"O noso programa non formula unha especialización ríxida dos campus en termos xerais, pero si aposta por un desenvolvemento equilibrado e pola planificación estratéxica das titulacións, centros e infraestruturas, atendendo ás necesidades e potencialidades de cada campus. Tamén contempla plans e actuacións específicas por centros e campus, o que apunta a unha especialización funcional e estratéxica baseada nas fortalezas existentes e nas novas oportunidades académicas e investigadoras."

NOS:

"Os tres campus teñen identidade, capacidades e fortalezas propias, e iso debe verse como unha vantaxe estratéxica da UVigo. A especialización ten que servir para reforzar perfís académicos e científicos, atraer oportunidades e mellorar a conexión co territorio, pero sempre desde a equidade nos investimentos, nos servizos e nas oportunidades de desenvolvemento. En definitiva, especialización si, pero pactada, equilibrada e ao servizo do conxunto da universidade."

Lectura sindical (UGT): Dende unha perspectiva sindical, UGT parte da realidade de que os campus da UVigo contan xa cunha identidade e uns perfís académicos e funcionais propios. Neste contexto, calquera proposta relacionada coa especialización debe basearse en criterios transparentes, acordados e acompañados de recursos suficientes. O sindicato lembra que estes procesos teñen impactos directos sobre o PDI e o PTXAS en termos de carga de traballo, mobilidade, estabilidade e acceso a servizos, polo que deben abordarse con planificación, diálogo social e negociación colectiva. Para UGT, a especialización non pode derivar en desequilibrios entre campus nin en perda de dereitos ou oportunidades. Tampouco pode utilizarse para xustificar recortes, reasignacións unilaterais ou o deterioro das condicións de traballo.

BLOQUE 1: ESTRATEXIA INSTITUCIONAL E MODELO DE UNIVERSIDADE

7. A docencia no Programa Universitario de Maiores debe recoñecerse no POD? *(A candidatura NOS responde conxuntamente as preguntas 7, 8 y 9)*

ConSenso:

"Si. Consideramos que a docencia no Programa Universitario de Maiores, como actividade regular, organizada e de valor institucional, debe ter un recoñecemento claro. A prioridade é revisar o seu tratamento no sistema de dedicación docente para poñer en valor o traballo do profesorado implicado e garantir un recoñecemento adecuado. Neste sentido, resulta tamén necesario avanzar na consolidación do PUM mediante unha mellor estrutura de coordinación e apoio, que permita reforzar a súa planificación, proxección e funcionamento. O Programa Universitario de Maiores debe seguir pola senda da consolidación como unha actividade docente plenamente integrada na universidade, recoñecida e valorada pola súa contribución académica e social."

H2040:

"No programa recollemos o compromiso de potenciar o PUM como colectivo fundamental da universidade, con oferta académica adecuada, recursos suficientes e participación activa nos órganos de goberno. Dada a natureza non oficial das titulacións do PUM, que non forman parte do Rexistro de Universidades, Centros e Títulos (RUCT- RD 1509/2008) consideramos que non é posible que formen parte do POD. Sen embargo, pódese considerar como un mérito docente a valorar nos plans propios de recoñecemento, que se propoñen no programa."

NOS *(Resposta conxunta as preguntas 7, 8 y 9)*:

"O Programa Universitario de Maiores cumpre unha función social e académica valiosa para a Universidade de Vigo, e iso debe reflectirse tamén no trato ao profesorado que o sostén. O noso compromiso é revisar as condicións retributivas e establecer criterios claros e transparentes de participación, selección e continuidade, para evitar arbitrariedades e dar seguridade ao PDI implicado. En canto ao seu recoñecemento no POD, pensamos que é unha cuestión que debe abordarse con rigor técnico e dentro do marco normativo, pero tamén con vontade política de resolvela. Non é razoable seguir adiando un debate que leva tempo enriba da mesa."

Lectura sindical (UGT): Para UGT, a docencia no Programa Universitario de Maiores constitúe unha actividade docente real, regular e con valor académico e social para a universidade. O sindicato subliña que esta docencia implica carga de traballo efectiva para o PDI e, por tanto, require un tratamento claro, ordenado e xusto. Calquera fórmula de recoñecemento debe abordarse con rigor técnico, dentro do marco normativo vixente e mediante negociación cos representantes do profesorado, evitando situacións de indefinición ou tratamento desigual. Para UGT é prioritario garantir transparencia, recoñecemento adecuado do esforzo docente e seguridade xurídica para o PDI implicado, fuxindo tanto da infravaloración desta actividade como de solucións improvisadas.

BLOQUE 1: ESTRATEXIA INSTITUCIONAL E MODELO DE UNIVERSIDADE

8. Haberá un sistema estable de recoñecemento para o profesorado colaborador do Programa Universitario de Maiores?

ConSenso:

"Si. Debemos avanzar cara a un cómputo pleno no POD e, mentres isto non sexa posible en todos os casos, garantir mecanismos de recoñecemento académico e institucional que poñan en valor o labor do profesorado colaborador"

H2040:

"O programa contempla mecanismos xerais de recoñecemento da excelencia docente e investigadora, sistemas transparentes de valoración da actividade do profesorado e incentivos vinculados á calidade do traballo desenvolvido. Iso permitiría abrir unha vía de encaixe futuro, mais non pode afirmarse como compromiso específico pechado para o PUM."

NOS:

(Ver resposta conxunta na pregunta 7)

Lectura sindical (UGT): Dende a representación sindical do PDI, UGT considera necesario dotar ao Programa Universitario de Maiores dun sistema estable, claro e transparente de recoñecemento para o profesorado colaborador que participe nel. A ausencia de criterios definidos xera incerteza, desigualdades e percepcións de arbitrariedade que deben ser corrixiadas. Calquera sistema de recoñecemento debe basearse en regras públicas, previsibles e coñecidas con antelación, e abordar tanto o recoñecemento académico como, cando corresponda, o tratamento retributivo, sempre dentro do marco normativo vixente e mediante negociación colectiva. Para o sindicato, garantir igualdade de oportunidades, seguridade xurídica e coherencia institucional é esencial para consolidar este programa sen deteriorar as condicións laborais do PDI.

BLOQUE 1: ESTRATEXIA INSTITUCIONAL E MODELO DE UNIVERSIDADE

9. Prevese regular de maneira clara os criterios de selección, participación e continuidade do PDI no Programa Universitario de Maiores?

ConSenso:

"Si. A nosa posición é ordenar este tipo de programas mediante criterios públicos, previsibles e transparentes, garantindo igualdade de oportunidades e evitando discrecionalidades. Onde hai actividade docente estable, debe haber regras claras e plena integración."

H2040:

"Temos unha aposta xeral por actualizar normativas, simplificar a xestión e mellorar a planificación académica, o que tamén inclúe abrir unha convocatoria para a proposta de materias e docentes aberta a toda a comunidade universitaria."

NOS:

(Ver resposta conxunta na pregunta 7)

Lectura sindical (UGT): UGT subliña a necesidade de regular de maneira clara e transparente os criterios de selección, participación e continuidade do PDI no Programa Universitario de Maiores. A ausencia de normas públicas e previsibles xera inseguridade xurídica, desigualdades entre o profesorado e riscos de discrecionalidade que non son compatibles cunha institución pública. O sindicato subliña que esta regulación debe contemplarse mediante procedementos coñecidos, con criterios obxectivos e negociados coa representación do PDI, garantindo igualdade de oportunidades, estabilidade nas condicións de participación e coherencia co resto da actividade docente. Para UGT, ordenar este ámbito é unha condición necesaria para consolidar o programa sen precarizar nin desprotexer ao profesorado implicado.

BLOQUE 1: ESTRATEXIA INSTITUCIONAL E MODELO DE UNIVERSIDADE

10. Que política prevé en relación a novas titulacións?

ConSenso:

"Unha política prudente pero ambiciosa. As novas titulacións deben responder a necesidades sociais, científicas e profesionais reais, encaixar nas fortalezas da UVigo e nacer cunha planificación seria de persoal, demanda e sustentabilidade. Apostamos por un enfoque no que as iniciativas xurdan principalmente dos centros, con procesos claros e estruturados, e no que, cando haxa impulsos desde o goberno, se desenvolvan sempre en diálogo e colaboración cos centros desde o inicio. Queremos apostar tamén por itinerarios máis flexibles, dobres titulacións, titulacións conxuntas, microcredenciais e fórmulas que faciliten a actualización continua da oferta. Neste aspecto, os centros son axentes clave para a identificación das oportunidades que debemos explorar."

H2040:

"A política prevista pasa por elaborar un mapa estratéxico de títulos, implantar titulacións en áreas emerxentes, promover graos máis flexibles, dobres titulacións máis accesibles e mencións virtuais, así como títulos conxuntos internacionais. Tamén mediremos a saúde das titulacións a través da demanda, o rendemento e o emprego xerado."

NOS:

"A nosa posición é clara: non imos promover novas titulacións sen demanda real, sen viabilidade académica e sen planificación seria dos recursos necesarios. Unha universidade responsable non pode abrir estudos a custo cero, cargando sobre o PDI existente nin xerando necesidades de PTXAS que despois non se cobren. Cada nova titulación debe vir acompañada dunha análise de sostibilidade docente, organizativa e económica. Preferimos menos improvisación e máis responsabilidade institucional."

Lectura sindical (UGT): UGT considera que a política de novas titulacións debe basearse en criterios de planificación rigorosa e sustentabilidade académica e organizativa. A creación de novos estudos ten un impacto directo e inmediato sobre o PDI e o PTXAS en termos de carga docente, necesidades de persoal, estrutura administrativa e recursos materiais. O sindicato subliña que ningunha nova titulación debe implantarse sen unha análise previa realista de demanda, viabilidade e dotación de recursos, evitando sobrecargar ao persoal existente ou xerar necesidades estruturais que non se cobren posteriormente. Para UGT, a apertura de novas titulacións debe ir sempre acompañada de planificación de persoal, negociación colectiva e compromisos claros de financiamento e estabilidade.

BLOQUE 1: ESTRATEXIA INSTITUCIONAL E MODELO DE UNIVERSIDADE

11. Cales serán as medidas para a captación de estudantes?

ConSenso:

"Apostamos por unha estratexia institucional integral de captación baseada en mellorar a experiencia do estudantado antes, durante e despois da súa chegada á universidade. A universidade pública non se entende sen estudantes satisfeitos: atraelos, atendelos e maximizar a súa experiencia ao longo de toda a súa traxectoria debe ser unha prioridade central. Os nosos estudantes actuais son, ademais, unha peza clave neste proceso, como mellores embaixadores da UVigo. Isto implica reforzar a orientación académica e profesional, mellorar a calidade das prácticas e a súa conexión co tecido produtivo, e desenvolver programas de mentoría e seguimento. Ademais, impulsaremos bolsas de emerxencia e apoios económicos áxiles, unha política activa de aloxamento e unha maior proxección internacional da nosa oferta, acompañada dunha mellora real da vida universitaria nos campus. Debemos tamén avanzar cara a unha comunicación máis eficaz, adaptada ás canles e formatos nos que se informa o estudantado, reducindo a fenda existente entre a universidade e as novas xeracións e facendo máis visible o valor real do que ofrecemos. Esta estratexia debe permitírnos consolidarnos como un foco de atracción e interese, competindo con solvencia co resto da oferta académica e investigadora, tanto pública como privada, no ámbito nacional e internacional. Ao mesmo tempo, é imprescindible reforzar o apoio institucional aos centros, recoñecendo e acompañando o importante esforzo que xa están a realizar en tarefas de captación, dotándoos de máis recursos, ferramentas e coordinación para facelo de forma máis eficaz e sostible."

H2040:

"O programa prevé reforzar a captación mediante colaboración cos centros preuniversitarios, actividades informativas e de orientación, mellora da comunicación institucional, xornadas de benvinda, programas de mentoría e difusión da oferta académica e dos servizos da universidade. Ademais, temos previsto fortalecer a política social de axudas propias ao estudo, incluíndo aloxamento, manutención, transporte e outras medidas para evitar o abandono por motivos económicos."

NOS:

"A captación de estudantes non pode basearse só en marketing: ten que apoiarse na calidade da oferta, nunha boa orientación e nunha mensaxe clara sobre o que a UVigo aporta. Queremos reforzar a relación cos centros de secundaria, mellorar a proxección dos tres campus e facer máis visible a conexión entre estudos, empregabilidade, vida universitaria e oportunidades internacionais. Ao mesmo tempo, pensamos que a universidade pública debe comprometerse coa equidade, polo que impulsaremos axudas propias e bolsas institucionais para estudantes con dificultades económicas. A mellor política de captación é unha universidade máis atractiva, máis coidada e máis útil para quen a escolle."

Lectura sindical (UGT): Dende unha perspectiva sindical, UGT lembra que a captación de estudantes non pode abordarse unicamente dende a comunicación ou a promoción externa, senón que depende de maneira directa da calidade real da experiencia universitaria. Esta experiencia está fortemente condicionada polas condicións nas que traballan o PDI e o PTXAS, pola dispoñibilidade de recursos, polos

servizos de apoio, pola atención administrativa e pola estabilidade das estruturas docentes. O sindicato subliña que calquera estratexia de captación debe ir acompañada de planificación adecuada de persoal, mellora das condicións de traballo e reforzo dos servizos, evitando que o incremento de estudantes derive en sobrecargas ou deterioro da calidade. Para UGT, atraer estudantes e garantir equidade no acceso só é posible cunha universidade ben organizada, con persoal suficiente e dereitos laborais respectados.

BLOQUE 2: GOBERNANZA UNIVERSITARIA E ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL

12. Que papel se pretende atribuír aos departamentos? / Papel dos departamentos e posible reestruturación

ConSenso:

"Os departamentos deben seguir sendo estruturas académicas relevantes, tanto na organización da docencia como na articulación da actividade investigadora. Ademais, deben ter un papel clave na planificación do relevo xeracional e na captación de talento. Temos que traballar de forma moi coordinada cos departamentos. En todo caso, cómpre revisar as súas funcións, o seu encaixe e a súa coherencia organizativa á luz da LOSU, con datos, participación e sentido institucional. Esta revisión debe servir para mellorar a coordinación, clarificar responsabilidades e adaptar a estrutura ás necesidades reais da universidade."

H2040:

"O proxecto H2040 defende un modelo de gobernanza máis participativo e desconcentrado, reforzando o papel de centros, departamentos e campus na toma de decisións e na implementación de políticas. Tamén prevé revisar a organización departamental para mellorar a eficiencia e reforzar o apoio administrativo á coordinación das titulacións, así como desenvolver plans propios de centros e departamentos aliñados coa estratexia da universidade."

NOS:

"Os departamentos deben recuperar un papel académico real na vida da universidade, tanto na planificación docente como na organización do persoal e na articulación dos proxectos académicos. Se a adaptación á LOSU obriga a revisar estruturas, ese proceso debe facerse con diálogo, con tempo e con criterios claros, non desde a precipitación nin xerando incerteza innecesaria no PDI. A nosa posición é que calquera reestruturación ten que servir para mellorar a gobernanza e o funcionamento da universidade, non para complicalos máis. Reformar si, pero con sentido institucional e co máximo consenso posible."

Lectura sindical (UGT): Dende unha perspectiva sindical, UGT considera que os departamentos seguen sendo unha peza esencial na organización académica da universidade, especialmente na planificación docente, na xestión do persoal e no relevo xeracional. Calquera revisión do seu papel ou proposta de reestruturación ten implicacións directas sobre o PDI e o PTXAS, polo que debe abordarse con criterios claros, análise previa de impacto e negociación colectiva, evitando procesos apresurados ou decididos exclusivamente dende os órganos de goberno. O sindicato lembra que as adaptacións organizativas derivadas da LOSU non poden utilizarse para debilitar a participación, aumentar a incerteza laboral nin recentralizar decisións que afectan ás condicións de traballo. Para UGT, a clarificación de funcións e a mellora da coordinación deben reforzar a gobernanza democrática e a estabilidade, non erosionálas.

BLOQUE 2: GOBERNANZA UNIVERSITARIA E ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL

13. Que función e peso institucional se pretende outorgar aos órganos de goberno e representación? / Papel do Claustro, Consello Social e órganos de goberno

ConSenso:

"Queremos que os órganos de goberno e representación teñan un papel real e efectivo, non só formal. O Claustro, o Consello Social e os demais órganos deben formar parte dun modelo de gobernanza máis participativo, con máis rendición de contas, máis información comprensible e máis capacidade de seguimento. Apostamos por consultas e audiencias públicas previas nas decisións estratéxicas, por foros periódicos de rendición de contas e por mecanismos estables de participación que permitan unha implicación real da comunidade universitaria."

H2040:

"O noso programa aposta pola transparencia, a participación, a rendición de contas e modelos de gobernanza participativa e descentralizada. Non temos previstos cambios concretos na composición ou atribucións do Claustro ou do Consello Social, pero si a avaliación de novos modelos de gobernanza con maior autonomía, transparencia e rendición de contas."

NOS:

"O Claustro debe volver ser un espazo útil de debate, orientación e control político universitario, e non un órgano limitado a validar decisións xa pechadas. Queremos darlle máis valor á información previa, á deliberación real e ao seguimento dos compromisos adquiridos. No caso do Consello Social, defendemos que exerza con máis efectividade a súa función de supervisión, rendición de contas e conexión coa sociedade. En ambos casos, a clave é a mesma: máis transparencia, máis información útil e menos funcionamento formalista."

Lectura sindical (UGT): Para UGT, os órganos de goberno e representación deben ter un papel real e efectivo na toma de decisións, e non limitarse a cumprir funcións formais ou de validación posterior. O sindicato subliña que o Claustro, os órganos de participación e os espazos de representación do persoal son fundamentais para garantir transparencia, rendición de contas e control democrático da actividade institucional. Calquera modelo de gobernanza debe asegurar información suficiente, tempos reais de deliberación e capacidade de influencia nas decisións que teñen impacto sobre as condicións de traballo. Para UGT, fortalecer a participación interna non é un obstáculo para a eficacia da universidade, senón unha condición necesaria para a estabilidade institucional e o respecto aos dereitos da comunidade universitaria.

BLOQUE 2: GOBERNANZA UNIVERSITARIA E ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL

14. Como se concibe a negociación cos representantes dos traballadores e coas organizacións sindicais?

ConSenso:

"Como unha negociación estable, anticipada e leal, baseada na planificación e no diálogo continuado. Non como un trámite formal nin como un mecanismo de última hora. Queremos máis previsibilidade, máis transparencia nas negociacións e máis tempo para construír acordos sólidos e viables, con procesos ordenados e calendarios claros que eviten situacións de presión ou improvisación."

H2040:

"H2040 ten un compromiso total co diálogo, a participación e a negociación coa representación sindical e cos órganos de representación do persoal. No PTXAS prevé negociación en materias como listaxes de agarda, carreira horizontal e nova RPT; no PDI compromete reforzar o diálogo para mellorar condicións laborais, promoción, estabilización e a negociación dun novo convenio colectivo de PDI laboral."

NOS:

"Para nós a negociación colectiva non é un trámite nin unha escenificación: é unha parte central da boa gobernanza universitaria. As medidas que afecten ás condicións laborais deben negociarse antes de adoptarse, con información suficiente e cunha vontade real de acordo. O noso estilo de goberno vai ser dialogante e serio, porque entendemos que a urxencia non pode utilizarse como escusa para esquivar a representación legal dos traballadores. Queremos unha relación institucional estable, respectuosa e útil coas organizacións sindicais."

Lectura sindical (UGT): Ao marxe do equipo de goberno que resulte elixido, dende unha perspectiva sindical, UGT afirma que a negociación colectiva non é un trámite formal nin un exercicio retórico, senón un dereito legal e un elemento esencial da boa gobernanza universitaria. As decisións que afectan ás condicións de traballo do PDI e do PTXAS deben negociarse de maneira anticipada, con información completa, prazos suficientes e vontade real de acordo, evitando dinámicas de feito consumado ou de urxencia artificial. O sindicato subliña que unha relación fluída e respectuosa coas organizacións sindicais contribúe á estabilidade institucional, á prevención de conflitos e á mellora do funcionamento da universidade. Para UGT, o diálogo social debe ser estruturado, continuo e efectivo, e non depender do momento político nin dos calendarios electorais.

BLOQUE 2: GOBERNANZA UNIVERSITARIA E ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL

15. Como se prevé abordar o proceso de elaboración dos Estatutos? / Proceso de elaboración dos novos Estatutos (esixencia LOSU)

ConSenso:

"Con planificación e participación real. Defendemos un calendario público de reformas normativas, consultas e audiencias previas, trazabilidade das achegas e explicación comprensible das decisións. Será necesario analizar a situación do borrador actual e, co novo Claustro, avanzar na súa adaptación e finalización mediante unha comisión de elaboración, nova exposición pública e período de alegacións. Os novos Estatutos deben ser representativos, útiles e estables, non un texto feito con présa nin só para cumprir formalmente a LOSU."

H2040:

"Existe un grupo de traballo que leva máis de 30 xuntanzas cunha composición heteroxénea. A idea é non desbotar ese traballo, pero estar abertos a melloras, en coherencia coa filosofía de participación, diálogo, transparencia e rendición de contas."

NOS:

"A incapacidade para adaptar os estatutos é moi negativa para a universidade. Retomaremos o proceso de maneira aberta, participada e cun calendario público, entendéndoo como unha oportunidade para mellorar a gobernanza e dar estabilidade institucional á UVigo."

Lectura sindical (UGT): No marco da gobernanza universitaria, UGT entende que a elaboración ou actualización dos Estatutos é un proceso de máxima relevancia institucional, con efectos directos sobre a gobernanza, a organización do traballo e os dereitos da comunidade universitaria. O sindicato subliña que este proceso debe desenvolverse con planificación, participación real e trazabilidade das achegas realizadas polos distintos colectivos, evitando dinámicas aceleradas ou meramente formais orientadas a cumprir prazos legais sen debate efectivo. A adaptación á LOSU debe entenderse como unha oportunidade para mellorar a transparencia, a participación democrática e a estabilidade normativa da universidade, e non como un exercicio técnico alleo á negociación e ao diálogo social. Para UGT, uns Estatutos sólidos, claros e amplamente compartidos son unha condición necesaria para a seguridade xurídica e o bo funcionamento institucional a medio e longo prazo.

BLOQUE 2: GOBERNANZA UNIVERSITARIA E ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL

16. Prevese recuperar ou instaurar novamente unha Vicerreitoría de Igualdade?

ConSenso:

"A igualdade é unha prioridade transversal. Comprometémonos co IV Plan de Igualdade 2026–2030. Non se prevé inicialmente unha vicerreitoría específica, priorizando a capacidade real de actuación fronte á estrutura formal, en coherencia coa LOSU e co reforzo da unidade de igualdade."

H2040:

"Compromiso coa igualdade dependente directamente da Reitora, reforzando as políticas de igualdade e mellorando as accións positivas desenvolvidas nos últimos anos."

NOS:

"O importante é garantir capacidade real de actuación. As políticas de igualdade dependerán funcionalmente da Reitora, cun Plan de Igualdade con diagnóstico actualizado, indicadores públicos, seguimento institucional, dotación técnica estable e orzamento identificado."

Lectura sindical (UGT): Dende unha perspectiva sindical, UGT considera que o esencial nas políticas de igualdade non é tanto a existencia dunha estrutura concreta, como a capacidade real de actuación, seguimento e asignación de recursos. O sindicato subliña que a igualdade debe contar con dotación técnica suficiente, orzamento específico, indicadores públicos e mecanismos efectivos de avaliación e rendición de contas. Calquera modelo organizativo que se adopte debe garantir que as medidas en materia de igualdade, prevención da violencia e corrección das desigualdades non queden diluídas nin dependan da vontade conxuntural dos equipos de goberno. Para UGT, a igualdade é unha política estrutural que debe integrarse na gobernanza universitaria con estabilidade, continuidade e participación dos representantes do persoal.

BLOQUE 2: GOBERNANZA UNIVERSITARIA E ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL

17. Cal é a súa posición respecto á celebración das eleccións ao Reitorado en períodos de elaboración dos PODs?

ConSenso:

"Non é a situación ideal, xa que xera incerteza. De cara ao futuro, deberíamos avanzar cara a un calendario electoral máis axeitado que evite estas coincidencias."

H2040:

"As eleccións sempre teñen impacto, pero o equipo aposta pola transparencia e o compromiso institucional para que non se vexan afectadas as actividades ordinarias como a elaboración do POD."

NOS:

"A coincidencia entre procesos electorais e elaboración dos PODs introduce distorsións que deben evitarse. A universidade necesita máis estabilidade institucional e menos ruído nos procesos de planificación docente."

Lectura sindical (UGT): UGT considera que a coincidencia entre procesos electorais e a elaboración dos PODs introduce incerteza e tensión nun momento clave da planificación docente. A confección dos PODs afecta de maneira directa á carga de traballo, á organización da docencia e á previsibilidade das condicións laborais do PDI, polo que require estabilidade institucional, criterios claros e canles de interlocución definidas. O sindicato subliña que deben evitarse, na medida do posible, solapamentos que dificulten a toma de decisións ou xeren cambios de criterio a curto prazo. Para UGT, avanzar cara a calendarios máis axeitados contribúe a unha mellor organización do traballo, a reducir conflitos innecesarios e a garantir un tratamento máis xusto e transparente da planificación docente.

BLOQUE 2: GOBERNANZA UNIVERSITARIA E ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL

18. Debe o calendario académico negociarse na Mesa de Negociación?

ConSenso:

"Debe, cando menos, someterse a un proceso estruturado de diálogo coas representacións sindicais e cos colectivos afectados, tendo en conta tamén as limitacións externas existentes."

H2040:

"Aposta por reforzar os espazos de diálogo cos representantes do persoal e por mellorar a coordinación e a planificación institucional."

NOS:

"O calendario académico ten efectos directos sobre a organización do traballo e a conciliación, polo que debe abordarse tamén no ámbito da negociación."

Lectura sindical (UGT): Dende a óptica sindical, o calendario académico ten efectos directos sobre a organización do traballo, a carga docente, a conciliación da vida laboral e persoal e a planificación anual do PDI e do PTXAS. Por este motivo, o sindicato subliña que a súa elaboración debería incorporar un proceso estruturado de negociación e diálogo coas representacións do persoal, especialmente cando se introducen cambios que afectan a horarios, períodos lectivos, avaliacións ou períodos non lectivos. A negociación do calendario contribúe a anticipar problemas, reducir conflitos e garantir solucións máis equilibradas e sostibles. Para UGT, integrar este debate na negociación colectiva é unha forma de mellorar a planificación institucional e respectar os dereitos laborais da comunidade universitaria.

BLOQUE 2: GOBERNANZA UNIVERSITARIA E ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL

19. Como se van ter en conta as unidades docentes en relación ao POD, saída de prazas, etc.?

ConSenso:

"Deben integrarse nun marco de planificación plurianual baseada en datos, que conecte necesidades docentes, relevo xeracional e saída de prazas."

H2040:

"Aposta por unha planificación docente equilibrada, revisión da organización departamental e asignación estratéxica de prazas segundo necesidades estruturais."

NOS:

"As unidades docentes deben ter tradución real na organización académica e na planificación do profesorado, evitando que sexan estruturas meramente formais."

Lectura sindical (UGT): Dende unha perspectiva sindical, UGT considera que as unidades docentes deben ter unha tradución real e efectiva na planificación do POD, na saída de prazas e na ordenación do persoal. Estas unidades non poden quedar reducidas a estruturas meramente formais sen impacto na distribución das cargas docentes nin na planificación do relevo xeracional. O sindicato subliña que a súa consideración debe basearse en datos obxectivos, necesidades reais e criterios públicos, conectando docencia, investigación e dimensión do persoal de maneira coherente. Para UGT, integrar correctamente as unidades docentes na planificación é clave para garantir equidade entre áreas, previsibilidade na carreira académica e unha xestión máis xusta e transparente do traballo do PDI.

BLOQUE 3: POLÍTICA DE PERSOAL E CONDICIÓNS LABORAIS

20. Que relación porcentual entre persoal laboral e funcionario se pretende establecer?

ConSenso:

"Non defendemos un porcentaxe abstracto pechado como obxectivo en si mesmo. O criterio debe ser funcional, xurídico e organizativo. O importante é ter unha estrutura estable, eficiente e coherente coas necesidades da universidade."

H2040:

"As políticas de promoción xa en marcha e previstas para os próximos anos permitirán seguir potenciando a funcionarización tanto do PDI como do PTXAS, favorecendo a promoción interna e reducindo a temporalidade do persoal."

NOS:

"Non partimos de obxectivos porcentuais prefixados. O importante non é a porcentaxe, senón garantir condicións equitativas e seguridade xurídica, sen utilizar a laboralización para eludir as garantías da función pública."

Lectura sindical (UGT): UGT considera que a cuestión clave non é fixar porcentaxes abstractas entre persoal laboral e funcionario, senón garantir condicións de traballo equitativas, seguridade xurídica e estabilidade no emprego para todos os colectivos. O sindicato subliña que as distintas vinculacións deben responder a criterios funcionais, legais e organizativos claros, e non utilizarse de maneira instrumental para eludir dereitos, limitar a promoción profesional ou perpetuar situacións de precariedade. Para UGT, calquera política de persoal neste ámbito debe orientarse á redución da temporalidade estrutural, á promoción interna real e ao reforzo dun modelo de emprego público sólido, sempre mediante negociación colectiva e respecto ás garantías propias de cada figura.

BLOQUE 3: POLÍTICA DE PERSOAL E CONDICIÓN LABORAIS

21. Contempla melloras retributivas para o PDI e o PTXAS?

ConSenso:

"Si. Defenderemos melloras retributivas xustas e viables e reclamaremos financiamento suficiente ante a Xunta para sostelas. Non se pode pedir máis implicación sen mellorar tamén as condicións de traballo."

H2040:

"O compromiso coas persoas inclúe melloras económicas, recoñecemento de quinquenios ao profesorado asociado, adecuación dos complementos do PTXAS e implantación da carreira horizontal, sempre dentro do marco de financiamento e negociación."

NOS:

"As melloras retributivas son especialmente xustas no caso do PTXAS e deben negociarse con seriedade. A UVigo debe manter unha posición activa na defensa dos dereitos salariais no ámbito autonómico e estatal."

Lectura sindical (UGT): Para UGT, a mellora das condicións retributivas do PDI e do PTXAS, como persoal dunha universidade pública, é unha cuestión central para garantir dignidade laboral, recoñecemento profesional e estabilidade dos cadros de persoal. As retribucións non poden depender exclusivamente de medidas excepcionais nin de iniciativas puntuais, senón que deben formar parte dunha política de persoal planificada, sostible e negociada. O sindicato subliña que calquera avance neste ámbito debe abordarse no marco da negociación colectiva, coa participación das representacións do persoal, e tendo en conta tanto o financiamento externo como as decisións propias da universidade. Para UGT, avanzar en melloras retributivas esixe tamén reducir desigualdades internas, garantir transparencia nos criterios aplicados e evitar que os complementos salariais se convertan nun instrumento de discrecionalidade. UGT lembra que a recuperación íntegra das pagas extraordinarias recortadas segue sendo unha reivindicación pendente, que non pode darse por pechada mentres existan perdas salariais consolidadas que afectan ao conxunto do persoal.

BLOQUE 3: POLÍTICA DE PERSOAL E CONDICIÓNNS LABORAIS

22. Contempla modificar ou mellorar o plan de promoción e estabilización do PDI?

ConSenso:

"Si. Queremos facelo máis previsible, transparente e ligado a itinerarios profesionais claros, mellorando a planificación de prazas e consolidando programas postdoutorais con vías reais de estabilización."

H2040:

"Manteremos a política de estabilización, axilizando procedementos, impulsando a promoción interna e desenvolvendo plans específicos para a consolidación do profesorado acreditado e do persoal investigador."

NOS:

"O noso compromiso é dar máis previsibilidade e transparencia á carreira académica, con regras coñecidas, avaliacións consistentes e apoio específico ás áreas con maiores dificultades de contratación."

Lectura sindical (UGT): A promoción e a estabilización do PDI son elementos centrais para garantir carreiras académicas previsibles, reducir a precariedade estrutural e asegurar a calidade do ensino e da investigación na universidade pública. UGT considera que calquera modificación ou mellora do plan existente debe partir dunha avaliación rigorosa do seu funcionamento real, identificando situacións de falta de avance, desigualdades entre áreas e efectos non desexados. Estes plans deben asentarse en criterios claros, públicos e coñecidos con antelación, con itinerarios profesionais definidos e conexión efectiva coa saída de prazas, evitando situacións de incerteza prolongada. Para UGT, avanzar na promoción e estabilización do PDI require planificación plurianual, negociación colectiva e garantías de igualdade de oportunidades, de forma que estes procesos non dependan de solucións discrecionais nin de contextos conxunturais.

BLOQUE 3: POLÍTICA DE PERSOAL E CONDICIÓN LABORAIS

23. Como afrontará o relevo xeracional?

ConSenso:

"Con planificación plurianual, publicando previsións de prazas e ligando o relevo xeracional a necesidades estruturais, coa participación das xefaturas de servizo e direccións de departamento."

H2040:

"A resposta estrutúrase a través dos Plans REXE-PDI e REXE-PTXAS, baseados na análise da idade das plantillas e na planificación a curto, medio e longo prazo, incluíndo xubilacións parciais."

NOS:

"O relevo xeracional é o principal reto do próximo mandato. Apostamos por anticipar xubilacións, planificar promocións e utilizar o Plan de Ordenación de Recursos Humanos como ferramenta clave."

Lectura sindical (UGT): Para UGT, o relevo xeracional é un dos principais retos da universidade pública nos próximos anos e debe abordarse con planificación realista a curto, medio e longo prazo. Este proceso ten efectos directos sobre a estabilidade do emprego, a organización do traballo e a transmisión do coñecemento institucional, polo que non pode quedar reducido a actuacións reactivas nin a solucións improvisadas. O sindicato subliña que afrontar adecuadamente o relevo xeracional esixe anticipar xubilacións, planificar a saída de prazas e garantir itinerarios claros de promoción e estabilización para o PDI e o PTXAS, sempre mediante negociación colectiva e con criterios públicos, previsibles e verificables. Para UGT, só unha planificación ordenada do relevo xeracional, acompañada de dotación suficiente de recursos humanos, permite evitar sobrecargas, precariedade e perda de capacidade institucional, garantindo ao mesmo tempo a continuidade e a calidade do servizo público universitario.

BLOQUE 3: POLÍTICA DE PERSOAL E CONDICIÓN LABORAIS

24. Prevese manter as listas de acreditados para promoción a TU ou CU?

ConSenso:

"Si, consideramos que é un sistema que debe manterse."

H2040:

"Temos unha vontade clara de apoiar a promoción interna e a transformación do profesorado acreditado, incluíndo ferramentas para manter actualizadas as listaxes."

NOS:

"Si, manterémolas mentres sexan unha ferramenta útil para dar previsibilidade á promoción e estabilidade ao sistema."

Lectura sindical (UGT): Para UGT, as listas de persoas acreditadas constitúen unha ferramenta relevante para dotar de previsibilidade os procesos de promoción do PDI e reducir a incerteza nas traxectorias profesionais. Porén, o seu mantemento só ten sentido se vai acompañado dunha planificación realista de saída de prazas e dunha conexión efectiva entre acreditación e promoción real. O sindicato subliña que estas listas non poden converterse nun mero rexistro formal nin xerar expectativas indefinidas sen tradución práctica, xa que isto provoca frustración e desigualdades entre áreas. Para UGT, a utilidade destas listaxes depende de que se integren nunha planificación plurianual de persoal, con criterios públicos, transparentes e negociados, que garantan igualdade de oportunidades e promoción efectiva.

BLOQUE 3: POLÍTICA DE PERSOAL E CONDICIÓNNS LABORAIS

25. Prevese manter a política de mobilidade previa á saída de determinadas prazas?

ConSenso:

"En principio si, como instrumento de ordenación e conciliación, pero debe estar ben regulada para evitar agravios e problemas organizativos."

H2040:

"Comprometémonos a facer convocatorias de mobilidade previas á saída de determinadas prazas, tal e como se vén facendo actualmente."

NOS:

"Avaliaremos a experiencia con datos reais. Se funciona, manterémola e mellorarémola, incrementando transparencia e criterios claros."

Lectura sindical (UGT): Para UGT, a mobilidade previa pode ser unha ferramenta útil de ordenación do persoal e de conciliación, sempre que se aplique con criterios claros, públicos e negociados. O sindicato considera imprescindible que este tipo de políticas estean ben reguladas para evitar agravios comparativos, disfuncións organizativas ou tratamentos desiguais entre colectivos e áreas. A mobilidade non pode substituír a unha planificación real do persoal nin utilizarse como alternativa á saída de prazas estruturais. Para UGT, a súa aplicación debe basearse na avaliación da experiencia acumulada, na transparencia dos procedementos e na negociación colectiva, garantindo seguridade xurídica, equidade e equilibrio entre as necesidades do servizo e os dereitos do persoal.

BLOQUE 3: POLÍTICA DE PERSOAL E CONDICIÓNIS LABORAIS

26. Como lle gustaría que evolucionara o equilibrio entre tarefas docentes, investigadoras e de transferencia?

ConSenso:

"Cara a un equilibrio máis realista e recoñecido, reducindo a carga administrativa e recoñecendo mellor docencia, investigación, transferencia e xestión."

H2040:

"Persequimos un modelo máis equilibrado e recoñecedor de todas as dimensións da actividade universitaria, reducindo burocracia e ampliando os criterios de avaliación."

NOS:

"A UVigo debe avanzar cara a un modelo sostible, con carga docente previsible e compatible cunha carreira investigadora e de transferencia activa."

Lectura sindical (UGT): Para UGT, o equilibrio entre docencia, investigación, transferencia e tarefas de xestión é unha cuestión central que incide de maneira directa na carga real de traballo do PDI. Avanzar cara a un modelo máis equilibrado require recoñecer de maneira efectiva todas as dimensións da actividade universitaria, evitando que este equilibrio se traduza nunha acumulación de funcións sen descarga nin compensación real. O sindicato subliña que a redución da carga administrativa, a clarificación dos criterios de avaliación e un deseño do POD máis axustado á realidade son condicións imprescindibles para mellorar este equilibrio. Para UGT, calquera evolución neste ámbito debe orientarse a garantir previsibilidade, recoñecemento efectivo e sustentabilidade das carreiras académicas, mediante planificación, criterios públicos e negociación colectiva.

BLOQUE 4: INVESTIGACIÓN E TRANSFERENCIA DE COÑECEMENTO

27. Que medidas concretas de apoio á investigación prevé impulsar?

ConSenso:

"Apostamos por reforzar a investigación mediante a captación e retención de talento (portal único, programas de retorno e tenure track), a creación de carreiras investigadoras máis claras e estables, o apoio activo á captación de financiamento competitivo, o impulso á transferencia con empresas e doutoramentos industriais, a promoción da ciencia aberta e a mellora da visibilidade científica, xunto cun reforzo das estruturas de apoio e da xestión para reducir cargas administrativas. É o PDI quen é protagonista da investigación e temos que darlle as ferramentas para que o seu talento nos leve a excelencia".

H2040:

"Prevemos apoiar de forma estrutural a investigación a través de reforzo administrativo e técnico, prórroga ou ampliación das accións estratéxicas, retorno parcial dos custos indirectos aos grupos, apoio a centros CIGUS e institutos, mellora de infraestruturas e mecanismos automáticos de avaliación da produción científica e da transferencia. Tamén contemplamos a captación e retención de talento, formación en preparación de propostas competitivas e servizos de apoio á mobilidade e á internacionalización investigadora".

NOS:

"O noso programa aposta por reforzar o apoio estrutural á investigación, non só por incrementar convocatorias dispersas. Propoñemos unha Oficina 360 de Apoio Integral á Investigación e á Transferencia como punto único de entrada, un método para mellorar os procesos (non so reducir a burocracia) e o reforzo das infraestruturas científicas nos tres campus. O obxectivo é que o persoal investigador poida dedicar máis tempo á investigación e menos a loitar co procedemento. Iso tamén é unha forma de mellorar a competitividade da UVigo".

Lectura sindical (UGT): Para UGT, o apoio á investigación é un elemento esencial para o desenvolvemento da universidade pública e ten unha incidencia directa nas condicións de traballo do PDI e do persoal investigador. Calquera política de impulso á investigación debe traducirse en estruturas estables de apoio, planificación clara e dotación suficiente de recursos humanos e materiais, evitando depender exclusivamente de convocatorias puntuais ou do sobre esforzo individual. O sindicato subliña que reducir a carga administrativa, reforzar os servizos de xestión da investigación e mellorar a coordinación institucional son condicións necesarias para que o persoal investigador poida dedicar máis tempo á actividade científica propiamente dita. Para UGT, fortalecer a investigación esixe estabilidade, previsibilidade e negociación colectiva, garantindo que o incremento das esixencias non se faga a costa da precariedade nin da sobrecarga do persoal.

BLOQUE 4: INVESTIGACIÓN E TRANSFERENCIA DE COÑECEMENTO

28. Que medidas se pensan tomar para axilizar a contratación de persoal investigador?

ConSenso:

"Queremos axilizar a contratación de persoal investigador mediante a centralización e profesionalización da xestión, creando unha especie de ventá única con apoio técnico especializado, a estandarización de procedementos para evitar dispersión e atrasos, e un maior acompañamento administrativo aos grupos e IPs, co obxectivo de reducir trámites innecesarios e facer os procesos máis áxiles e previsibles. A nivel de procedemento a contratación de persoal ten moito marxe de mellora e deberíamos ter atallado este asunto fai anos".

H2040:

"Pois establecemos un plan de axilización da contratación (AXICO) con cargo a proxectos, fixando prazos máximos para reducir a incerteza e garantir transparencia e seguridade xurídica".

NOS:

"Este é un dos principais atrancos actuais e que ten efectos directos sobre a execución dos proxectos e a captación de fondos. O noso compromiso é implantar un protocolo máis áxiles (explicados no programa), avanzar na mellora e dixitalización dos procesos, e reforzar as unidades de xestión que soportan estas contratacións. Non abonda con pedir máis resultados se despois a universidade non é capaz de responder en prazo. Temos que organizarnos mellor para ter máis capacidade operativa".

Lectura sindical (UGT): Dende a defensa das condicións laborais, a axilización da contratación de persoal investigador é unha cuestión clave tanto para a viabilidade dos proxectos como para as condicións de traballo do persoal implicado. As demoras nos procesos de contratación teñen efectos directos sobre a continuidade da investigación, a carga de traballo dos equipos e a situación laboral do persoal investigador contratado. O sindicato subliña que mellorar estes procesos require revisar procedementos, reforzar os servizos de apoio á xestión e establecer prazos claros e previsibles, evitando que a complexidade administrativa recaia sobre o PDI ou sobre os propios equipos de investigación. Para UGT, axilizar a contratación non pode significar precarizar condicións nin trasladar riscos ao persoal investigador, senón mellorar a organización, a planificación e a negociación das solucións necesarias no marco da universidade pública.

BLOQUE 4: INVESTIGACIÓN E TRANSFERENCIA DE COÑECEMENTO

29. Existe un plan para a reactivación de FEUGA?

ConSenso:

"Máis que un plan pechado que xire en torno a FEUGA, o que temos é un plan para recuperar a axilidade na transferencia. Defendemos reforzar os proxectos colaborativos con empresas e o doutoramento industrial. FEUGA era unha ferramenta enormemente útil para o persoal investigador, pero tivo que ser abandonada por non ter un marco legal sólido. O noso obxectivo é recuperar esa axilidade que nos ofrecía, que pode ser utilizar FEUGA nas funcións de dinamización das relacións universidade-empresa que encaixen na normativa vixente baixo unha estrita seguridade xurídica, así como tamén mellorar drasticamente os nosos procedementos internos, e incorporar novos mecanismo de xestión que ofrezan todas as garantías esixidas pola lei".

H2040:

"Non está contemplado. O que si se contemplamos é o reforzo da transferencia, da relación co tecido institucional e empresarial, dos doutoramentos industriais, das cátedras e das alianzas universidade-empresa. Iso si, hai iniciativas abertas con FEUGA que se poderán seguir mantendo, no apoio á captación de proxectos, por exemplo".

NOS:

"FEUGA está xogando un papel importante no apoio a grupos de investigación, pero quen fala de 'reactivación' adoita referirse á FEUGA que existía hai 15 anos, antes das reformas legislativas que procuraron un maior control do gasto público. FEUGA non é reactivable nese sentido, e por tanto cremos que vivir na permanente nostalgia (cando enriba nas eleccións de 2018 gañaron quenes prometeron que ían 'reactivala'), leva a unha melancolía pouco produtiva. Nós preferimos centrarnos en dotar á universidade de ferramentas e estruturas que axilicen a xestión da investigación e da transferencia".

Lectura sindical (UGT): Para UGT, o debate arredor de FEUGA e doutras estruturas de apoio á transferencia debe abordarse dende unha perspectiva funcional, centrada na eficacia dos procedementos, na seguridade xurídica e nas condicións de traballo do persoal implicado. O sindicato subliña que calquera fórmula que se utilice para a xestión da investigación e da transferencia de coñecemento debe ofrecer garantías claras, prazos previsibles e soporte profesional suficiente, evitando demoras, sobrecustos administrativos ou situacións de incerteza para o PDI, o persoal investigador e o PTXAS. Para UGT, máis alá das denominacións ou dos modelos organizativos concretos, o prioritario é dispoñer de ferramentas ben reguladas, coordinadas coa universidade e negociadas cos representantes do persoal, que non trasladen riscos nin cargas adicionais ás persoas que desenvolven a actividade investigadora e de transferencia na universidade pública.

BLOQUE 4: INVESTIGACIÓN E TRANSFERENCIA DE COÑECEMENTO

30. Hai algún plan para reter ou atraer talento á UVigo?

ConSenso:

"Si, é unha prioridade absoluta. A xente marcha da universidade non por falta de vocación, senón por exceso de incerteza. O noso plan pasa por crear un Portal Único de talento e un Programa institucional de retorno, dotando ás persoas que chegan de welcome packs e apoio administrativo nos seus primeiros anos. Temos que traballar directamente co talento atraído para que aspiren as convocatorias de máximo prestixio como as ERC Grants nas que a UVIGO debe aspirar a máis. Para reter aos que xa están, a clave é a previsibilidade. Implantaremos un modelo de carreira con itinerarios claros e fitos avaliábeis, xunto cun programa específico para reter aos perfís excelentes. E para non perder á nosa canteira, crearemos bolsas TFG/TFM para vincular aos mellores estudantes aos nosos grupos de investigación desde o primeiro momento. O noso obxectivo é que o talento queira vir e, sobre todo, queira quedar".

H2040:

"O noso programa de goberno si que inclúe medidas específicas para atraer, reter e estabilizar talento, tanto no PDI como no PI/PAI, mediante programas propios, consolidación de persoal procedente de convocatorias competitivas, reforzo do programa de retención de talento e mellora da acollida internacional. Polo tanto, é un eido que está moi cuberto e unha aposta clara para ir cara á excelencia".

NOS:

"A retención e a captación de talento deben formar parte da mesma estratexia. A UVigo ten que ser capaz de ofrecer perspectivas de desenvolvemento a quen xa está e, ao mesmo tempo, atraer perfís de alto valor que reforcen as súas capacidades. Non vemos contradición entre promoción interna e captación externa: o erro sería enfrontalas. O importante é que ambas se fagan con criterios claros, equilibrio de ámbitos, e visión institucional".

Lectura sindical (UGT): Para UGT, as políticas orientadas a reter e atraer talento deben entenderse como parte dunha mesma estratexia institucional, indisolublemente ligada ás condicións de traballo e ás oportunidades de desenvolvemento profesional do persoal. A retención do talento propio require estabilidade, previsibilidade e percorridos de carreira claros, así como sistemas de promoción interna efectivos que recoñezan a experiencia e o compromiso co servizo público universitario. O sindicato subliña que a captación de talento externo só é viable se se basea en criterios transparentes, equilibrados e negociados, evitando modelos baseados na excepcionalidade ou na competencia permanente. Para UGT, unha política de talento sostible debe asentarse en planificación de persoal, negociación colectiva e mellora das condicións laborais, garantindo equidade, continuidade institucional e respecto aos dereitos do persoal da universidade pública.

BLOQUE 4: INVESTIGACIÓN E TRANSFERENCIA DE COÑECEMENTO

31. Cal é a posición respecto aos rankings internacionais?

ConSenso:

"Non entendemos a mellora nos rankings como un fin en si mesmo, senón como unha consecuencia do traballo ben feito. Somos conscientes de que os rankings son un indicador relevante de reputación e de capacidade competitiva internacional. Por iso o obxectivo é aplicar medidas inmediatas para mellorar a nosa reputación global, usar métricas responsables na avaliación, e impulsar políticas de captación de talento e visibilidade científica que poñan á UVigo no lugar que realmente merece. E cando atraemos talento de fora, temos que facer que ese talento se relacione coa súa contorna, interactúe, forme, en definitiva e sirva de catalizador de novas carreiras científicas e de pulo global da institución".

H2040:

"A presenza en rankings e clasificacións internacionais vai a depender do traballo colectivo que poidamos facer. Polo tanto, o énfase vai a estar en reforzar a excelencia investigadora, captar talento, mellorar a avaliación responsable da investigación segundo os principios CoARA e fortalecer a internacionalización e a colaboración científica global. É dicir, incluír piares fundamentais para mellorar nestas clasificacións".

NOS:

"Os rankings poden ser un indicador de visibilidade, pero non deben converterse no eixo da política universitária. Queremos mellorar a proxección internacional da UVigo e apoiar a captación de perfís de prestixio, pero sen subordinar a misión da universidade a lóxicas exclusivamente mediáticas. A prioridade ten que ser construír unha universidade máis sólida, máis atractiva e máis recoñecida polo que fai ben. Se iso se traduce en mellor posición externa, mellor; pero non debe ser o único criterio".

Lectura sindical (UGT): Os rankings internacionais poden ofrecer información parcial sobre determinados aspectos da actividade universitaria, pero non deben converterse no criterio central para orientar a política académica nin as condicións de traballo. UGT considera que a mellora da posición en rankings non pode xustificar dinámicas de presión, competencia excesiva ou desatención doutras funcións fundamentais da universidade pública. O sindicato subliña que calquera estratexia de proxección internacional debe estar baseada en avaliacións responsables, no recoñecemento equilibrado da diversidade de tarefas do PDI e do persoal investigador, e no respecto á docencia, á investigación, á transferencia e ao servizo á sociedade. O prestixio institucional, dende unha perspectiva sindical, constrúese con condicións laborais estables, recursos suficientes, planificación a medio prazo e negociación colectiva, e non coa subordinación das prioridades universitarias a indicadores externos parciais.

BLOQUE 4: INVESTIGACIÓN E TRANSFERENCIA DE COÑECEMENTO

32. Que medidas pretenden establecer para axilizar a xestión dos recursos humanos de investigación, incluídas as baixas?

ConSenso:

"A xestión actual semella moi administrativa e non unha verdadeira 'xestión de persoas'. O noso persoal investigador perde demasiado tempo lidando con papeleo. Para solucionalo, imos potenciar os nosos servizos e procedementos para que non só tramite papeis, senón que faga verdadeira xestión de persoal: vacacións, continxencias e baixas. Ademais, implantaremos medidas inmediatas para reducir os tempos de contratación, permitiremos flexibilidade económica, como cubrir un mesmo contrato con varias partidas orzamentarias, e crearemos mecanismos áxiles de substitución. Non podemos permitir que unha baixa médica paralice un proxecto ou sobrecargue de xeito inasumible ao resto do equipo. A excelencia na investigación e na transferencia non é posible sen os servizos que lle dan apoio".

H2040:

"Apostamos por reforzar as estruturas administrativas de apoio á investigación, reducir burocracia e mellorar a eficiencia dos procedementos. Promover que a contratación sexa máis áxil e segura, todos estes aspectos pretenden axudar a dar unha maior cobertura ás baixas en todos os supostos".

NOS:

"A cobertura das baixas no persoal investigador contratado con cargo a proxectos é un problema especialmente sensible, porque impacta de maneira inmediata na execución e nos prazos comprometidos. O noso compromiso é establecer protocolos específicos que permitan responder con máis axilidade e reducir os tempos mortos nestas situacións. A universidade non pode actuar coma se estes casos fosen excepcionais: hai que telos previstos e xestionalos mellor. Iso é boa administración e tamén apoio real á investigación".

Lectura sindical (UGT): A xestión dos recursos humanos ligados á investigación, incluídas as baixas e continxencias, ten un impacto directo tanto no desenvolvemento dos proxectos como nas condicións de traballo do persoal investigador, do PDI e do PTXAS implicado. UGT considera que a axilización deste ámbito require procedementos claros, previsibles e suficientemente dotados, evitando que as incidencias se resolvan de forma improvisada ou a costa da sobrecarga doutros membros dos equipos. O sindicato subliña que a cobertura de baixas non pode tratarse como unha excepción, senón como unha situación recorrente que debe estar prevista e organizada con antelación. Para UGT, mellorar a xestión dos RRHH na investigación implica reforzar os servizos correspondentes, garantir seguridade xurídica, planificar respostas áxiles e abordar estas cuestións dende o diálogo e a negociación colectiva, protexendo ás persoas e asegurando a continuidade do traballo investigador.

BLOQUE 4: INVESTIGACIÓN E TRANSFERENCIA DE COÑECEMENTO

33. Preven cambios nas Axudas á Investigación da UVigo?

ConSenso:

"Si, prevemos cambios. A nosa idea é reforzar o programa propio de axudas á investigación e orientalo mellor. Queremos darlle moito máis apoio aos grupos emerxentes, mellorar a conexión coa captación de fondos externos, impulsar a mentoría e garantir que as axudas sirvan realmente para consolidar traxectorias e abrir novas liñas de traballo. Pero quero deixar algo moi claro: ningún destes cambios se fará de costas ao persoal investigador. Fuximos dos cambios normativos improvisados. Calquera reforma no programa propio será negociada, froito dun proceso participativo real cos centros e grupos, e con total transparencia nos criterios e prazos".

H2040:

"Non temos previsto unha revolución no eido das Axudas á Investigación. Si que prevemos accións como prórroga ou ampliación das accións estratéxicas de investigación, revisión de incentivos e reforzo do apoio institucional aos grupos e centros. Ademais de outras iniciativas como os microproxectos, pero abertos a novas iniciativas que poidan xurdir".

NOS:

"Revisaremos as axudas propias para garantir que os criterios sexan máis pertinentes, máis equitativos entre ámbitos e máis sensibles á diversidade real da actividade investigadora. Queremos unha avaliación máis contextualizada, que apoie mellor a investigación efectiva e non premie só a acumulación formal de méritos. A universidade debe usar estes instrumentos para fortalecer capacidades, non para reproducir inercias. O obxectivo é que as convocatorias sexan máis útiles e máis xustas".

Lectura sindical (UGT): No ámbito da investigación pública, as axudas propias constitúen unha ferramenta esencial para apoiar traxectorias investigadoras diversas, fortalecer grupos emerxentes e garantir capacidade de resposta da universidade máis aló das convocatorias competitivas externas. Dende o punto de vista sindical, calquera modificación destas axudas debe orientarse a mellorar a súa previsibilidade, eficacia real e utilidade práctica, evitando cambios frecuentes ou pouco claros que xeren incerteza no persoal investigador. UGT subliña que os criterios de acceso, avaliación e concesión deben ser públicos, transparentes e comprensibles, atendendo á diversidade de ámbitos e ritmos de investigación existentes. O reforzo das axudas propias debe contribuír a mellorar as condicións de traballo, reducir presións innecesarias e apoiar unha investigación sostible e de calidade na universidade pública.

BLOQUE 4: INVESTIGACIÓN E TRANSFERENCIA DE COÑECEMENTO

34. Como se apoiará a centros e institutos con potencial CIGUS?

ConSenso:

"O noso programa ten unha medida específica dedicada xustamente ao apoio aos centros con potencial para acadar a condición de excelencia. A rede CIGUS encaixa perfectamente nesa estratexia. Isto non se fai con boas palabras, senón con recursos concretos: orzamento, dotación de persoal, mantemento de infraestruturas e un apoio integral na xestión diaria e na captación de fondos. Queremos que as nosas estruturas de investigación aspiren ao máximo. Imos apoiar aos que xa son excelentes para que manteñan a súa categoría e vaian a por selos estatais como o María de Maeztu, e imos coller da man aos centros e institutos con potencial CIGUS para axudarlles a dar ese paso definitivo aportándolles o músculo de xestión que hoxe lles falta. Os centros e institutos contan co talento necesario, necesitamos darlles as ferramentas de xestión e o apoio que lles permita alcanzar o seu máximo potencial".

H2040:

"O noso proxecto recolle o apoio a centros colaborativos, centros CIGUS e institutos de investigación, tanto mediante reforzo estrutural e administrativo como a través de apoio en convocatorias de excelencia e mellora de recursos".

NOS:

"O recoñecemento CIGUS é un obxectivo institucional lexítimo e importante para a proxección da UVigo. Por iso queremos identificar os centros e institutos con maior potencial e acompañalos con plans de apoio específicos en persoal, orzamento e infraestruturas. Ese apoio debe ser basal, sostido e -moi importante- ligado a obxectivos claros. Se queremos que haxa máis capacidade de maior alcance, a universidade tamén ten que facer unha aposta institucional decidida. Pero con todos cumprindo obxectivos realistas para as circunstancias de cada centro ou instituto, avanzando, e rectificando rapidamente se ese avance non se produce".

Lectura sindical (UGT): Dende o punto de vista sindical, o apoio a centros e institutos con potencial recoñecido debe integrarse nunha estratexia institucional equilibrada, planificada e transparente. UGT considera que o impulso a estas estruturas debe ir acompañado de recursos estables, dotación suficiente de persoal e criterios claros de seguimento, evitando modelos baseados en esforzos excepcionais ou sobrecargas estruturais. Así mesmo, este apoio non pode derivar en desigualdades internas nin na desatención doutras unidades, e debe garantir condicións de traballo axeitadas para o PDI, o persoal investigador e o PTXAS implicado. Para UGT, fortalecer centros e institutos require planificación a medio prazo, coordinación institucional e negociación colectiva, asentando a excelencia investigadora sobre estruturas sostibles e dereitos laborais.

BLOQUE 4: INVESTIGACIÓN E TRANSFERENCIA DE COÑECEMENTO

35. Prevese buscar a compatibilidade de fontes de financiamento para persoal investigador?

ConSenso:

"Hoxe en día, a rixidez das nosas normativas internas e das nosas ferramentas de xestión impide moitas veces cousas tan lóxicas como cubrir un contrato, ou unha adquisición, con varias partidas orzamentarias ou proxectos distintos. Isto é un pesadelo para os nosos investigadores e grupos, e limita enormemente a nosa capacidade para ofrecerlle estabilidade aos nosos investigadores en formación. No noso programa levamos o compromiso de reformar a xestión económica dos proxectos para facela máis flexible. Temos que permitir a compatibilidade de fontes de financiamento, por suposto, sempre dentro da legalidade".

H2040:

"Non se localiza unha medida redactada expresamente como 'compatibilidade de fontes de financiamento' do persoal investigador. Si hai unha estratexia xeral de diversificación de ingresos, captación de fondos competitivos, fortalecemento do financiamento internacional e mellora das condicións de execución dos proxectos".

NOS:

"Imos explorar ao máximo as posibilidades legais para facilitar a compatibilidade de fontes de financiamento e simplificar os procedementos asociados. Moitas veces o problema non é a ausencia total de recursos, senón a dificultade para xestionalos de forma flexible e eficaz. A universidade debe axudar a que esas combinacións sexan viables dentro da norma e non converter a complexidade administrativa nun freo engadido. Aquí tamén hai marxe para mellorar moito a xestión, cos límites que naturalmente nos marque a legalidade pertinente"

Lectura sindical (UGT): A compatibilidade de fontes de financiamento pode ser un instrumento útil para mellorar a continuidade dos contratos e a estabilidade do persoal investigador, sempre que se aplique con rigor, seguridade xurídica e planificación adecuada. UGT subliña que a combinación de fontes non pode converterse nun mecanismo informal nin trasladar complexidade administrativa aos equipos de investigación ou ao persoal contratado. A compatibilidade debe basearse en procedementos definidos, reforzo dos servizos de apoio e información transparente. Dende o punto de vista sindical, avanzar neste ámbito require negociación colectiva e garantías claras, evitando que a flexibilidade financeira se constrúa a costa da precariedade ou da asunción de riscos polas persoas traballadoras.

BLOQUE 5: XESTIÓN ADMINISTRATIVA E MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL

36. Que medidas concretas se prevén para reducir a carga burocrática?

ConSenso:

Temos que deixar de mirar a burocracia como un mal necesario. O que propoñemos é deseñar as convocatorias e os procedementos para que sexan áxiles e eficaces, aproveitando tódolos cauces que permite a legalidade vixente e a modernización da Administración. A innovación e a tecnoloxía deben liberar tempo, non engadir complexidade. Unificaremos trámites nun Portal Único con identidade dixital, aplicaremos o principio de unha soa vez, crearemos unha Unidade de Eficiencia Administrativa e implantaremos sistemas tipo ticket para o seguimento integral dos expedientes.

H2040:

A nosa proposta simplifica procedementos, integra sistemas de xestión, impulsa a automatización e a dixitalización integral, mellorando plataformas existentes e avanzando cara a un portal único de aplicacións e servizos.

NOS:

Reducir burocracia non é só dixitalizar. Apostamos por analizar fluxos reais de traballo, eliminar tarefas sen valor, redeseñar procesos e só despois automatizar, cun Plan Operativo de Transformación Organizativa participado polo PTXAS e o PDI.

Lectura sindical (UGT): A redución da carga burocrática é unha demanda histórica do PDI e do PTXAS e unha condición necesaria para mellorar o funcionamento da universidade e as condicións de traballo. UGT considera que simplificar trámites non pode limitarse á dixitalización de procedementos xa complexos, senón que require unha revisión previa dos procesos, a eliminación de tarefas redundantes e unha mellor organización do traballo. O sindicato subliña que a modernización administrativa só será efectiva se vai acompañada de formación adecuada, dotación suficiente de persoal e participación real dos servizos implicados no deseño das solucións. Para UGT, reducir burocracia significa liberar tempo para o traballo de valor engadido, mellorar a calidade do servizo público e evitar que a innovación tecnolóxica se converta nunha nova fonte de sobrecarga ou estrés laboral.

BLOQUE 5: XESTIÓN ADMINISTRATIVA E MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL

37. Ten previsto elaborar un Inventario de Bens e Dereitos da UVigo?

ConSenso:

"Consideramos esencial ter un coñecemento seguro para poder facer calquera planificación, polo tanto, ter información actualizada e veraz debe ser unha prioridade para facer unha boa xestión. Neste senso, o inventario de bens e dereitos da UVigo xoga un papel fundamental. Terá que ser profundamente revisado e actualizado, xa que, loxicamente, algún tipo de rexistro xa debe existir, pero necesitamos que sexa unha ferramenta útil, viva e real, que nos sirva para protexer o noso patrimonio, tanto material como inmaterial, optimizar espazos e facer unha xestión óptima e eficiente dos recursos dos que dispoñemos".

H2040:

"A xerencia da Universidade de Vigo está a elaborar un inventario dos seus bens inmoables e dereitos. Esta é unha tarefa que continuaremos e completaremos para garantir que dispoñemos dun rexistro documentado e actualizado de todo o patrimonio da universidade".

NOS:

"Dispor dun inventario actualizado e fiable dos bens e dereitos da universidade é unha obriga institucional básica e unha condición mínima de boa xestión. Non telo correctamente ordenado pode supoñer un problema patrimonial, contable e xurídico que a universidade non debería arrastrar. O noso compromiso é abordar este traballo con seriedade e poñelo ao día como parte dun proceso máis amplo de reforzo da seguridade xurídica e da calidade da xestión".

Lectura sindical (UGT): Dispor dun inventario actualizado e fiable dos bens e dereitos é unha condición básica de boa xestión e de seguridade xurídica nunha universidade pública. UGT considera que a súa elaboración e actualización deben abordarse con rigor técnico, planificación e coordinación entre os servizos implicados, evitando solucións parciais ou meramente formais. O sindicato subliña que este tipo de procesos tamén teñen impacto na organización do traballo do PTXAS responsable da xestión patrimonial, polo que requiren dotación adecuada de medios, clarificación de funcións e tempos realistas de execución. Para UGT, contar cun inventario completo e operativo contribúe a mellorar a planificación institucional, protexer o patrimonio público e reforzar a transparencia, sempre dende unha xestión profesionalizada e respectuosa coas condicións de traballo.

BLOQUE 5: XESTIÓN ADMINISTRATIVA E MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL

38. Existen plans para inscribir ao nome da UVigo os terreos dos campus?

ConSenso:

"De feito, o noso programa recolle expresamente o obxectivo de 'optimizar a titularidade dos espazos'. Isto vai moi da man do que falabamos antes sobre o inventario de bens e dereitos. Somos plenamente conscientes de que a situación patrimonial dos terreos nalgúns campus é historicamente complexa e xuridicamente enrevesada. Pero unha universidade pública do tamaño e do nivel da UVigo necesita ter unha seguridade xurídica total sobre os terreos nos que asenta os seus edificios e proxecta o seu futuro. O noso plan é facer unha análise xurídica exhaustiva de cada caso xunto coa actualización do inventario, e iniciar o diálogo e os trámites correspondentes coas administracións, concellos ou entidades implicadas para consolidar a titularidade e inscribir o que corresponda a nome da institución. Non é un traballo que se faga dun día para outro, pero é un traballo inescusable se queremos protexer o patrimonio e o futuro da nosa universidade".

H2040:

"A Xerencia da Universidade de Vigo dispón actualmente das notas simples do Rexistro da Propiedade para todos os terreos que posúe no Campus de Vigo, no Berbés e nas antigas instalacións da ETEA. A titularidade destes terreos por parte da Universidade de Vigo está rexistrada correctamente, xa sexa como pleno dominio ou como dereito de superficie, segundo corresponda en cada caso. Seguiremos traballando para garantir que estes rexistros estean debidamente actualizados para incluír todos os terreos ocupados pola Universidade de Vigo".

NOS:

"Esta regularización debe abordarse. A universidade non pode manter indefinidamente situacións patrimoniais pendentes que afectan á súa seguridade xurídica e á súa capacidade de xestión. Sabemos que é un proceso técnico e que require coordinación xurídica e administrativa, pero precisamente por iso hai que asumilo como unha prioridade de mandato. O noso compromiso é impulsalo con rigor e sen máis demora".

Lectura sindical (UGT): A regularización da titularidade dos terreos dos campus é unha cuestión relevante de seguridade xurídica e boa xestión do patrimonio público universitario. UGT considera que este tipo de procesos deben abordarse con planificación, rigor técnico e coordinación coas administracións implicadas, evitando solucións non planificadas ou parciais. O sindicato subliña que estas actuacións tamén teñen impacto na organización do traballo dos servizos administrativos e xurídicos da universidade, polo que é necesario prever recursos suficientes, tarefas ben definidas e prazos realistas. Para UGT, avanzar na inscrición correcta dos terreos contribúe á estabilidade institucional, á protección do patrimonio público e a unha planificación máis sólida das infraestruturas universitarias, sempre dende unha xestión profesionalizada e respectuosa coas condicións de traballo.

BLOQUE 5: XESTIÓN ADMINISTRATIVA E MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL

39. Que medidas se prevén para regularizar inscricións rexistrais incorrectas? / Regularización de inscricións rexistrais da residencia, centro comercial e teatro-cine.

ConSenso:

"Isto vai estreitamente ligado ao que viñamos falando do inventario e da titularidade dos terreos. Sabemos que, debido ao crecemento acelerado da universidade no pasado ou a procedementos inacabados, existen discordancias entre a realidade física dos nosos campus e o que di o Rexistro da Propiedade ou o Catastro. A medida para solucionar isto é clara. Como parte do noso plan de actualización do inventario de bens, lle pediremos aos servizos e unidades competentes da universidade un estudo da situación rexistral completa. O obxectivo é detectar un por un eses erros ou lagoas e iniciar os expedientes administrativos e notariais necesarios para regularizalos. Para nós isto non é un simple trámite burocrático, é unha cuestión de seguridade xurídica. Como administración pública, temos a obriga inescusable de ter o noso patrimonio perfectamente regularizado para evitar problemas futuros, protexer os recursos da UVigo e poder facer investimentos en infraestruturas con todas as garantías legais".

H2040:

"Efectivamente, a residencia de estudantes do Campus de Vigo, O Castro, foi inscrita no rexistro da propiedade con data do 9 de abril de 2002 nunha parcela que forma parte do Campus de Vigo, da que a Universidade de Vigo é titular de pleno de dominio. Mentres que o centro comercial foi inscrito con data do 5 de xaneiro de 2004 na mesma parcela. Non obstante, ambos edificios foron rexistrados na parcela incorrecta, adxacente á parcela na que realmente se atopan. A Universidade de Vigo é propietaria de ambas as parcelas. Comprometémonos a corrixir esta inscrición errónea no rexistro da propiedade o antes posible".

NOS:

"Máis unha vez, hai pouco que discutir neste punto. A regularización das inscricións rexistrais forma parte dese necesario traballo de saneamento xurídico e patrimonial que a UVigo ten por diante. Non é unha cuestión menor nin puramente formal: afecta á boa administración e á seguridade institucional. O próximo equipo de goberno debe afrontalo con rigor técnico e vontade de resolución".

Lectura sindical (UGT): A regularización das inscricións rexistrais incorrectas forma parte das obrigas básicas de boa administración e de seguridade xurídica dunha universidade pública. UGT considera que este tipo de actuacións deben abordarse con rigor técnico, planificación adecuada e coordinación entre os servizos xurídicos, administrativos e técnicos implicados, evitando prolongar situacións anómalas no tempo. O sindicato subliña que estes procesos teñen impacto directo na organización do traballo do PTXAS encargado da xestión patrimonial e xurídica, polo que requiren recursos suficientes, tarefas ben delimitadas e prazos realistas. Para UGT, avanzar na regularización rexistral contribúe a reforzar a estabilidade institucional, a transparencia e a protección do patrimonio público universitario, sempre dende unha xestión profesionalizada e respectuosa coas condicións de traballo.

BLOQUE 5: XESTIÓN ADMINISTRATIVA E MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL

40. Que medidas pretenden adoptar para a mellora da xestión docente a través de programas como Sigma?

ConSenso:

"O problema que temos hoxe con ferramentas de xestión académica como Sigma é que, sendo necesarias e plenamente operativas, moitas veces están máis orientadas á lóxica interna dos sistemas que á experiencia das persoas usuarias. Isto tradúcese en procesos complexos e pouco intuitivos que dificultan o traballo diario. O noso obxectivo é avanzar cara a ferramentas e procedementos máis sinxelos, máis integrados e centrados na experiencia de uso, evitando que a tecnoloxía se converta nunha barreira. A idea é clara: non adaptar as persoas ás ferramentas, senón adaptar as ferramentas ás persoas. Sigma é un bo exemplo do que debemos mellorar no futuro. Por iso, o programa incorpora unha liña clara de transformación administrativa e dixital, que contará cunha vicerreitoría específica para revisar procedementos, simplificar trámites e garantir que as solucións tecnolóxicas se desenvolvan con seguridade xurídica, pero tamén con foco na usabilidade e na eficiencia. A persoa que estará á fronte desta vicerreitoría será un xurista administrativista, non unha persoa das ramas técnicas. Queremos que esta transformación se faga con atención á lei e con todas as garantías que se lle deben esixir a unha administración pública contando por suposto coa opinión dos servizos implicados".

H2040:

"Formulamos, no noso proxecto, unha mellora xeral da xestión docente e administrativa mediante dixitalización, integración de sistemas, automatización, portais únicos e avaliación das ferramentas existentes. Levaremos a cabo unha revisión dos programas que non acaban de arrancar e que poden non estar suficientemente adaptados á realidade da Universidade de Vigo, como Sigma".

NOS:

"Sigma é un dos principais desastres recentes na Uvigo nos que simplemente un pouco de humildade para escoitar o xuízo técnico tería evitado moitos dos problemas xurdidos. Chegados a este punto, porén, non se pode substituír no curto prazo sen máis. Sería outra temeridade. Nós non contemplamos unha volta a Xescampus. O noso obxectivo para o curto prazo é estabilizar Sigma e corrixir as incidencias que están afectando á xestión docente e á experiencia da comunidade universitaria. A partir de aí, queremos definir unha folla de ruta que lle dea á UVigo máis capacidade de control funcional sobre a ferramenta e a súa evolución. Este non é un debate de marcas de aplicativos, senón de gobernanza tecnolóxica: sistemas críticos como Sigma deben responder ás necesidades reais da universidade e non ao revés. As decisións adoptaranse con criterio técnico, avaliando custos, dependencia tecnolóxica e capacidade de adaptación, e non por inercia nin por reacción a problemas puntuais"

Lectura sindical (UGT): A mellora da xestión docente a través de ferramentas como Sigma debe abordarse dende a realidade do uso diario e do impacto sobre o traballo do PDI e do PTXAS. UGT considera que calquera cambio ou evolución destes sistemas debe partir da avaliación do seu funcionamento real, da detección de incidencias recorrentes e da participación efectiva das persoas que os empregan de maneira habitual. O sindicato subliña que a tecnoloxía debe estar ao servizo da

organización do traballo e non ao revés, evitando que ferramentas de xestión se convertan nunha fonte engadida de complexidade, erros ou sobrecarga administrativa. Para UGT, mellorar Sigma e programas semellantes require formación axeitada, soporte técnico suficiente, canles claras de comunicación e corrección de incidencias, así como planificación e diálogo cos colectivos afectados, garantindo que a dixitalización contribúa realmente a simplificar procesos e mellorar as condicións de traballo.

BLOQUE 6: INNOVACIÓN, DIXITALIZACIÓN E INTELIXENCIA ARTIFICIAL

41. Que proxectos ou aplicacións concretas da IA se contemplan? / Proxectos ou aplicacións da IA na xestión, docencia e aprendizaxe

ConSenso:

"Queremos incorporar a IA de forma progresiva e útil, centrada en mellorar a eficiencia da xestión e a calidade da docencia e da aprendizaxe. Na xestión, apostamos pola automatización de procesos documentais e de trámite, a validación de expedientes e o uso de asistentes conversacionais que melloren a atención á comunidade universitaria e faciliten o labor do noso persoal. Na docencia, impulsaremos convocatorias específicas para integrar a IA na aprendizaxe, apoiar a innovación metodolóxica e incorporar ferramentas compatibles coas nosas plataformas docentes. Ao mesmo tempo, promoveremos a formación en uso crítico e ético da IA e o desenvolvemento de metodoloxías que permitan unha aprendizaxe máis personalizada. Ademais, na implantación da IA nos procesos administrativos debemos ter en conta a protección da nosa soberanía tecnolóxica, priorizando, sempre que sexa posible, o uso de solucións europeas. Ao mesmo tempo, no ámbito da investigación, debemos garantir que os nosos grupos dispoñan das mellores ferramentas dispoñibles para manter a súa competitividade internacional polo que debemos facilitarlles acceso as ferramentas máis punteiras a nivel mundial."

H2040:

"Temos claro o potencial que outorga a IA, polo tanto, consideramos que debe ser un elemento clave que axude á mellora universitaria. Isto implica que faremos unha aposta tanto en actividades formativas, como en implantación de ferramentas propias xerais como no deseño de aplicativos que tiren partido desta tecnoloxía para servizos internos propios, unha vez se faga unha análise polo miúdo das necesidades."

NOS:

"A incorporación da IA debe facerse con criterio na procura de utilidade. Na xestión, permitirá automatizar consultas repetitivas e tarefas de baixo valor, liberando tempo do PTXAS para funcións máis cualificadas. Na docencia, imos establecer guías claras de uso da IA para o PDI e o estudiantado, evitando tanto o prohibicionismo como o uso desregulado. En relación co fraude académico, desenvolveremos protocolos baseados en criterios públicos, con garantías e dereitos para o estudiantado. A clave é integrar a IA con regras claras, non ignorala nin improvisar."

Lectura sindical (UGT): A incorporación da intelixencia artificial á xestión e á docencia debe abordarse con criterio, planificación e avaliación do seu impacto real sobre o traballo do PDI e do PTXAS. UGT considera que os proxectos baseados en IA deben orientarse a mellorar procesos, liberar tempo de tarefas repetitivas e reforzar a calidade do servizo público, evitando usos improvisados ou pouco maduros. O sindicato subliña que calquera aplicación da IA debe ir acompañada de formación adecuada, soporte técnico suficiente e definición clara de responsabilidades, garantindo que a tecnoloxía non supoña unha nova fonte de control, presión ou sobrecarga laboral. Para UGT, integrar a IA na universidade require transparencia nos obxectivos, participación das persoas usuarias e negociación colectiva, asegurando

que a innovación tecnolóxica respecte os dereitos laborais, a autonomía profesional e a diversidade das funcións universitarias.

BLOQUE 6: INNOVACIÓN, DIXITALIZACIÓN E INTELIXENCIA ARTIFICIAL

42. Que garantías e medios se prevén para asegurar un uso ético e seguro da IA?

ConSenso:

"Apostamos por establecer un marco institucional claro de gobernanza do dato que garanta a ciberseguridade, a protección da privacidade e o cumprimento dos estándares aplicables. Este marco debe complementarse con formación en alfabetización dixital e no uso crítico da IA para toda a comunidade universitaria, así como coa integración destas ferramentas con mecanismos de trazabilidade e supervisión humana que aseguren un uso responsable."

H2040:

"Recollemos expresamente a necesidade de abordar un uso ético da IA no marco da transformación dixital. Este compromiso vincúlase coa calidade, coa responsabilidade institucional e coa mellora dos sistemas dixitais. Propoñemos crear un comité ético específico para enfocarse neste tema explicitamente, engadido aos comités de ética xa existentes. Tamén contemplamos a implementación de ferramentas propias na propia institución para garantir o control da información."

NOS:

"Un marco institucional claro para o uso da IA inclúe normas de protección de datos, avaliación previa dos sistemas que se implanten, revisión periódica do seu impacto e mecanismos de control. Ademais, as políticas deben deseñarse coa participación dos colectivos afectados. Non abonda con incorporar tecnoloxía: hai que garantir que o seu uso é seguro e compatible cos dereitos da comunidade universitaria."

Lectura sindical (UGT): O uso da intelixencia artificial na universidade require un marco claro de garantías, tanto dende o punto de vista ético como dende a protección dos dereitos laborais e profesionais. UGT considera que a implantación da IA debe basearse en normas transparentes, avaliación previa dos sistemas que se incorporen e mecanismos efectivos de supervisión, evitando opacidades ou decisións automatizadas sen control humano. O sindicato subliña que é imprescindible garantir a protección de datos, a confidencialidade da información e o respecto á autonomía profesional do PDI e do PTXAS, así como definir responsabilidades claras no uso destas ferramentas. Para UGT, asegurar un uso ético e seguro da IA pasa por formación específica, participación dos colectivos afectados e negociación colectiva, de modo que a innovación tecnolóxica se desenvolva con garantías, confianza e respecto aos dereitos da comunidade universitaria.

BLOQUE 6: INNOVACIÓN, DIXITALIZACIÓN E INTELIXENCIA ARTIFICIAL

43. Prevese adaptar a oferta educativa aos cambios derivados da expansión da IA? *(A candidatura NOS responde conxuntamente as preguntas 43 e 44)*

ConSenso:

"Si. Queremos adaptar a oferta educativa aos cambios derivados da expansión da IA, actualizando títulos e materias e incorporando competencias dixitais e de IA en ámbitos estratéxicos. Ademais, impulsaremos microcredenciais e fórmulas máis flexibles que permitan unha actualización continua da formación, facilitando que a oferta evolucione de forma áxil co contexto tecnolóxico."

H2040:

"Segundo reflexamos no programa, prevemos actualizar a oferta formativa, apoiar a revisión dos plans de estudo e reforzar competencias dixitais e tecnolóxicas, ademais de integrar ferramentas de IA na práctica docente, segundo os equipos docentes vexan máis acaído ao seu contexto docente."

NOS: *(Resposta conxunta as preguntas 43 e 44)*

"A adaptación á IA é xa unha necesidade académica e profesional. A nosa proposta combina dous planos: por un lado, integrar competencias en IA nas titulacións, de maneira coherente con cada ámbito de coñecemento; e por outro, desenvolver un plan de formación específico para PDI, PTXAS e persoal investigador. No caso do PTXAS, estará ligado á mellora de procedementos e servizos; no PDI e persoal investigador, incluírá itinerarios acreditables orientados á docencia e á investigación. O obxectivo é que a universidade non só se adapte, senón que teña capacidade para liderar este cambio."

Lectura sindical (UGT): A adaptación da oferta educativa aos cambios derivados da expansión da intelixencia artificial debe abordarse con rigor académico, planificación e participación dos colectivos implicados. UGT considera que introducir contidos relacionados coa IA require unha análise previa das necesidades reais, do impacto sobre os plans de estudo e das condicións nas que o PDI terá que asumir novas materias, competencias ou metodoloxías docentes. O sindicato subliña que calquera adaptación debe ir acompañada de formación específica, tempo recoñecido no POD e recursos suficientes, evitando incrementar a carga docente ou trasladar a responsabilidade da actualización exclusivamente ao esforzo individual do profesorado. Para UGT, responder aos cambios tecnolóxicos na oferta educativa esixe un enfoque gradual, coordinado e negociado, que garanta calidade docente, previsibilidade e respecto ás condicións de traballo nunha universidade pública.

BLOQUE 6: INNOVACIÓN, DIXITALIZACIÓN E INTELIXENCIA ARTIFICIAL

44. Existe un plan de formación específica en IA para o persoal? / Plan de formación específica en IA para PDI, PTXAS e persoal investigador

ConSenso:

"Por suposto. O programa contempla itinerarios de capacitación dixital e en IA para PDI, PTXAS e estudantado, adaptados a cada colectivo e orientados á adopción efectiva das ferramentas. O obxectivo é combinar formación técnica co uso práctico no traballo diario, garantindo que a súa incorporación sexa útil, sensata, segura e aliñada coas necesidades reais da universidade. Pero isto non pode ser algo puntual. A IA está a avanzar a gran velocidade e debemos crear plans de formación continua que permitan ao persoal manterse actualizado de forma sostida. Non podemos abordalo como unha iniciativa conxuntural, senón como unha esixencia permanente dunha universidade que queira ser operativa e competitiva a nivel internacional."

H2040:

"Tamén temos, dentro dos plans, ter unha liña de formación continua e actualizada en ferramentas dixitais avanzadas e intelixencia artificial para os diferentes colectivos. Por exemplo, no PDI incluímos a integración da IA na práctica docente; e no PTXAS, a IA aplicada ao traballo administrativo e técnico. Respecto da formación, plantexamos non só cursos formación para os colectivos mencionados na pregunta, senón tamén para o estudantado, favorecendo o correcto uso da mesma."

NOS:

(Ver resposta conxunta na pregunta 43).

Lectura sindical (UGT): A formación específica en intelixencia artificial é unha peza clave para que a súa incorporación á universidade se faga con garantías, utilidade real e respecto ás condicións de traballo. UGT considera que calquera plan de formación en IA debe ser integral, accesible a todos os colectivos (PDI, PTXAS e persoal investigador) e adaptado ás funcións reais de cada un deles. O sindicato subliña que esta formación non pode depender do esforzo individual nin realizarse fóra da xornada laboral sen recoñecemento, senón que debe estar planificada, financiada e integrada nos itinerarios formativos e profesionais. Para UGT, un plan eficaz de formación en IA debe contar con criterios claros, continuidade no tempo, recoñecemento do aproveitamento e negociación colectiva, de modo que a capacitación dixital contribúa a mellorar o traballo diario e non a xerar novas desigualdades ou sobrecargas.

BLOQUE 7: INTEGRIDADE ACADÉMICA E BOAS PRÁCTICAS

45. Que medidas se prevén para previr e corrixir malas prácticas?

(A candidatura NOS responde conxuntamente as preguntas 45, 46 e 47)

ConSenso:

"Queremos reforzar de forma clara a cultura de integridade académica e científica na universidade. Para iso, actualizaremos o código ético, impulsaremos formación específica e consolidaremos servizos de mediación e integridade con capacidade real de actuación. Ao mesmo tempo, promoveremos boas prácticas en ciencia aberta e responsable. No ámbito docente, incorporaremos o uso ético da IA e sistemas de avaliación máis robustos que reduzan o risco de malas prácticas. Tamén debemos revisar a información e a formación de benvinda do noso estudiantado, PDI e PTXAS. É fundamental que calquera persoa que se incorpore á UVigo, sexa na figura que sexa, coñeza o noso código ético para que poida aplicalo no seu ámbito".

H2040:

"O noso proxecto H2040 incorpora referencias á integridade científica, á avaliación responsable e ao respecto da honestidade intelectual, especialmente no ámbito investigador. Tamén prevemos a revisión de criterios de avaliación, fortalecemento da ciencia aberta, formación e adaptación a marcos éticos internacionais".

NOS: (Resposta conxunta ás preguntas 45, 46 e 47)

"A integridade académica e científica non é un complemento, é un elemento central da identidade universitaria, e moito máis aínda nun mundo no que a credibilidade tradicional de fontes e profesións está cada vez máis en cuestión. Xa non é unha cuestión estritamente universitaria; afecta aos alicerces da democracia. Por iso queremos reforzala con instrumentos claros: a creación dun órgano independente de supervisión, con composición representativa e capacidade real de actuación, e a elaboración dun código de boas prácticas vinculante para toda a comunidade. Non abonda con declaracións de principios: fan falta regras claras, procedementos garantistas e capacidade de intervención cando se producen malas prácticas. A incorporación da IA non cambia este principio, pero si obriga a actualizar as ferramentas e os protocolos. O noso obxectivo é unha universidade máis esixente, máis transparente e máis coherente cos seus valores".

Lectura sindical (UGT): A prevención e corrección das malas prácticas académicas e científicas deben abordarse dende unha perspectiva integral, orientada á transparencia, á formación e ao reforzo das garantías institucionais. UGT considera que promover unha cultura de integridade é máis eficaz que actuar unicamente dende enfoques sancionadores, polo que resulta esencial contar con normas claras, procedementos coñecidos e accións preventivas que cheguen a toda a comunidade universitaria. O sindicato subliña que calquera mecanismo de control ou corrección debe aplicarse con garantías, respecto aos dereitos das persoas implicadas e criterios obxectivos, evitando arbitrariedades ou tratamentos desiguais. Para UGT, asegurar boas prácticas require tamén dotar de medios suficientes ás estruturas encargadas da súa supervisión, formación específica e participación da comunidade

universitaria, de maneira que a integridade académica se consolide como un valor compartido e non como unha fonte de inseguridade ou temor.

BLOQUE 7: INTEGRIDADE ACADÉMICA E BOAS PRÁCTICAS

46. Se contempla a creación dunha comisión ética ou órgano independente?

ConSenso:

"Na UVigo contamos xa con estruturas como a Comisión de Ética da Investigación (CETIC) e cun Código Ético aprobado en 2023, polo que o reto non está tanto en crear novos órganos como en garantir o seu funcionamento efectivo. O importante é aplicar con rigor os acordos e normas que nos damos como institución, reforzando unha cultura de integridade e unha actitude máis esixente ante comportamentos pouco éticos ou dubidosos. Debemos avanzar cara a mecanismos que permitan analizar estas situacións con garantías e sen reticencias, asegurando confianza e credibilidade institucional".

H2040:

"Propoñemos crear un comité ético específico para enfocarse explicitamente na IA e que se integrará no comité de ética xa existente".

NOS:

(Ver resposta conxunta na pregunta 45).

Lectura sindical (UGT): A existencia de órganos ou comisións encargadas de velar pola ética académica e científica só ten sentido se contan con independencia real, composición equilibrada e capacidade efectiva de actuación. UGT considera que máis aló da creación formal de novas estruturas, o fundamental é garantir o correcto funcionamento dos órganos existentes ou que se implanten, dotándoos de medios, procedementos claros e recoñecemento institucional. O sindicato subliña que calquera órgano deste tipo debe actuar con criterios transparentes, garantías para as persoas afectadas e respecto ao debido procedemento, evitando duplicidades, arbitrariedades ou solapamentos competenciais. Para UGT, asegurar a integridade académica require órganos útiles, accesibles e confiables, integrados nun marco de gobernanza claro e participado, que xere confianza na comunidade universitaria e non incerteza ou temor.

BLOQUE 7: INTEGRIDADE ACADÉMICA E BOAS PRÁCTICAS

47. Prevese elaborar un código vinculante de boas prácticas académicas e científicas?

ConSenso:

"Si. Como dicía, a Universidade de Vigo conta xa cun Código Ético aprobado en 2023, que establece os principios e estándares de conduta para toda a comunidade universitaria. Antes de pensar en elaborar un novo código, debemos darnos a oportunidade de aplicar con rigor o existente e avaliar o seu funcionamento real. Se a partir desa experiencia detectamos marxe de mellora nos nosos regulamentos ou no propio código, por suposto que os revisaremos a través dos órganos pertinentes e garantindo a máxima participación da comunidade".

H2040:

"Temos un compromiso claro cara á integridade, á avaliación responsable e ao recoñecemento de boas prácticas no desempeño universitario".

NOS:

(Ver resposta conxunta na pregunta 45)

Lectura sindical (UGT): A existencia dun código de boas prácticas académicas e científicas pode ser unha ferramenta útil para reforzar a integridade institucional, sempre que estea claramente definido, sexa coñecido por toda a comunidade universitaria e se aplique con garantías. UGT considera que un código vinculante debe orientarse principalmente á prevención, á clarificación de criterios e á homoxeneidade de actuacións, evitando enfoques excesivamente punitivos ou interpretativos. O sindicato subliña que a súa elaboración ou revisión debe abordarse con participación real dos colectivos afectados, transparencia nos procedementos e coherencia co marco normativo vixente. Para UGT, un código de boas prácticas só cumpre a súa función se achega seguridade xurídica, criterios claros e protección de dereitos, contribuíndo a fortalecer unha cultura de integridade baseada na confianza, no respecto profesional e no debido procedemento.

BLOQUE 8: SEGURIDADE SOCIAL E RÉXIMES DE PENSÍONS

48. No relativo ás pensións por incapacidade, o tratamento na Seguridade Social e en Clases Pasivas é equivalente? (As candidaturas H2040 e NOS responden conxuntamente as preguntas 48, 49 e 50)

ConSenso:

“Non, non son sistemas plenamente equivalentes, xa que responden a réximes xurídicos distintos e con condicións, requisitos e efectos diferentes. O que debemos é garantir que o persoal dispoña de información clara, actualizada e asesoramento especializado para poder tomar decisións informadas en función da súa situación persoal.”

H2040 (Resposta conxunta ás preguntas 48, 49 e 50):

“Estas cuestións non aparecen desenvoltas de forma específica no programa de goberno H2040. En consecuencia, non se pode extraer do texto unha posición concreta sobre equivalencia entre réximes, futuro de Clases Pasivas ou medidas de protección para persoal xubilado con asistencia sanitaria privada.”

NOS (Resposta conxunta ás preguntas 48, 49 e 50):

“Somos conscientes das diferenzas entre o réxime de Clases Pasivas e o da Seguridade Social, e da incerteza que xera a súa evolución. A universidade non ten capacidade normativa neste ámbito, pero si responsabilidade institucional. O noso compromiso é garantir información clara e actualizada ao persoal afectado e manter unha interlocución activa coas administracións competentes para defender as condicións e dereitos adquiridos. Non se trata de xerar expectativas falsas, senón de acompañar con rigor e defender con seriedade.”

Lectura sindical (UGT): As diferenzas entre o réxime de Seguridade Social e o de Clases Pasivas en materia de pensións por incapacidade responden a marcos xurídicos distintos sobre os que a universidade non ten capacidade normativa directa. UGT considera esencial que esta realidade sexa abordada con información rigorosa, clara e accesible para o persoal afectado, evitando confusións ou expectativas non fundamentadas. O sindicato subliña que, ante a complexidade destes réximes, a universidade debe garantir orientación e acompañamento ao persoal, especialmente en situacións sensibles vinculadas á saúde e á incapacidade laboral. Para UGT, preservar os dereitos do persoal pasa por ofrecer asesoramento adecuado, transparencias nos procedementos e unha interlocución institucional responsable coas administracións competentes, sempre dende o respecto á seguridade xurídica e ás condicións persoais das persoas traballadoras.

BLOQUE 8: SEGURIDADE SOCIAL E RÉXIMES DE PENSÍONS

49. Que posición mantén a candidatura respecto do futuro de Clases Pasivas?

ConSenso:

“A nosa posición é clara na defensa da seguridade xurídica e dos dereitos adquiridos do persoal. O futuro do réxime de Clases Pasivas non depende directamente da universidade, senón de decisións a nivel estatal, pero iso non nos exime de manter unha posición activa na defensa dos intereses do noso persoal. A universidade debe garantir información clara, asesoramento especializado e unha defensa institucional firme ante posibles cambios que poidan afectar ás condicións do persoal.”

H2040:

(Ver resposta conxunta na pregunta 48).

NOS:

(Ver resposta conxunta na pregunta 48).

Lectura sindical (UGT): O futuro do réxime de Clases Pasivas é unha cuestión de gran relevancia para unha parte significativa do persoal das universidades públicas e está condicionada por decisións normativas de ámbito estatal alleas á capacidade de decisión da universidade. UGT considera fundamental abordar este debate con rigor, información contrastada e respecto aos dereitos adquiridos, evitando mensaxes simplistas ou alarmistas que xeren incerteza innecesaria. O sindicato subliña que, ante posibles cambios no réxime, resulta esencial garantir información clara, asesoramento especializado e acompañamento ao persoal afectado, así como unha defensa institucional activa dos seus dereitos ante as administracións competentes. Para UGT, a prioridade debe ser preservar a seguridade xurídica, protexer as condicións do persoal incluído en Clases Pasivas e asegurar que calquera evolución normativa se produza con transparencia, garantías e respecto ás situacións persoais e profesionais.

BLOQUE 8: SEGURIDADE SOCIAL E RÉXIMES DE PENSÍONS

50. Que medidas de protección se prevén para persoas xubiladas en asistencia sanitaria privada?

ConSenso:

“Neste ámbito, debemos ser rigorosos e recoñecer que a universidade ten unha capacidade limitada de actuación directa, xa que se trata de cuestións reguladas a nivel estatal. Como dicía, a nosa prioridade debe ser garantir que as persoas afectadas dispoñan de información clara, asesoramento e acompañamento ante posibles cambios nas condicións da súa asistencia sanitaria. Ao mesmo tempo, a universidade debe manter unha posición activa de seguimento e defensa institucional dos intereses do seu persoal xubilado, colaborando coas administracións competentes cando sexa necesario.”

H2040:

(Ver resposta conxunta na pregunta 48).

NOS:

(Ver resposta conxunta na pregunta 48).

Lectura sindical (UGT): A situación das persoas xubiladas que contan con asistencia sanitaria privada está fortemente condicionada por decisións normativas e contractuais alleas á capacidade directa de actuación da universidade. UGT considera fundamental abordar esta cuestión con realismo, información rigorosa e respecto ás expectativas do persoal afectado, evitando xerar falsas promesas. O sindicato subliña que, dentro das súas posibilidades, a universidade debe facilitar información clara, asesoramento e acompañamento ás persoas xubiladas ante cambios que poidan afectar ás súas condicións de asistencia sanitaria. Para UGT, a protección deste colectivo pasa por unha interlocución institucional responsable coas administracións e entidades competentes, pola defensa dos dereitos adquiridos e por un trato respectuoso e transparente cara a quen contribuíu durante anos ao servizo público universitario.

BLOQUE 9: INFRAESTRUTURAS E MOBILIDADE SOSTIBLE NOS CAMPUS

51. Que medidas se prevén para incrementar o número de cargadores para vehículos eléctricos? *(A candidatura NOS responde conxuntamente as preguntas 51 e 52)*

ConSenso:

“Debemos avanzar cara ao cumprimento e anticipación das esixencias normativas estatais en materia de puntos de recarga, integrando esta infraestrutura nun plan de mobilidade e sustentabilidade máis amplo. A universidade, como axente tractor do cambio cara a unha sociedade máis sostible, debe ser tamén un exemplo neste ámbito. Está máis que demostrado que o despregamento da infraestrutura de recarga é un factor clave na adopción deste tipo de vehículos. Debemos aspirar, polo tanto, a superar nun prazo curto o obxectivo normativo de un cargador por cada 40 prazas de aparcamento.”

H2040:

“Mantemos un forte compromiso por incorporar a sostibilidade ambiental como principio transversal para mellorar a mobilidade sostible. Ata o de agora, as instalacións de puntos de recarga de coches eléctricos foron executadas con axudas financiadas pola administración pública e a Universidade de Vigo está asumindo a xestión e o mantemento destas instalacións. Nos nosos plans de futuro pretendemos licitar un contrato de servizo para adxudicar a xestión, mantemento e instalación de novos puntos de recarga de xeito que non supoña un custo engadido para a Universidade de Vigo. Neste novo contrato de servizo, incluiremos a instalación de novos puntos de carga para coches eléctricos segundo o requira a súa demanda de uso. Por outra banda, imos instalar tamén novos puntos de carga para patinetes e bicicletas eléctricas, comezando polos campus urbanos de Vigo, Pontevedra e Ourense. Tras analizar a súa acollida, estenderémolos ao campus de Vigo As Lagoas-Marcosende.”

NOS: (Resposta conxunta ás preguntas 51 e 52):

"A ampliación de puntos de recarga forma parte do noso compromiso coa sostibilidade dos campus. Queremos facelo de maneira planificada, garantindo cobertura suficiente e estudando fórmulas que permitan custos asumibles para a comunidade universitaria. A colaboración con provedores e outras administracións será clave para facelo viable sen trasladar custos excesivos aos usuarios."

Lectura sindical (UGT): A ampliación da infraestrutura de recarga para vehículos eléctricos debe integrarse nunha planificación global de mobilidade sostible dos campus, que teña en conta as necesidades reais da comunidade universitaria. UGT considera que o despregamento de novos puntos de recarga debe abordarse de maneira progresiva, equilibrada entre campus e con criterios claros de acceso e uso, evitando solucións non planificadas ou desiguais. O sindicato subliña que estas medidas deben acompañarse dunha avaliación do impacto na xestión, no mantemento das instalacións e no traballo do PTXAS responsable destes servizos. Para UGT, avanzar na mobilidade sostible require garantir accesibilidade, equidade e transparencia, de forma que estas infraestruturas contribúan á mellora ambiental sen xerar custos indirectos nin desigualdades entre o persoal e o estudantado.

BLOQUE 9: INFRAESTRUTURAS E MOBILIDADE SOSTIBLE NOS CAMPUS

52. Que custos se prevén para as persoas usuarias da comunidade universitaria?

ConSenso:

“A nosa posición é avanzar cara a un modelo con acceso preferente ou tarifas vantaxosas para a comunidade universitaria, sempre dentro dun marco economicamente sostible e tecnicamente viable. O obxectivo é facilitar o uso destes servizos trasladando ao usuario só os custos directos nos que incorramos para por en disposición o servizo (metodoloxía que se segue nos prezos públicos), sen trasladar custos excesivos ás persoas usuarias, equilibrando accesibilidade e sustentabilidade do sistema. Ademais, cómpre ter en conta que a prestación de recarga gratuíta ou fortemente bonificada ao persoal podería ter a consideración de retribución en especie, coas correspondentes implicacións fiscais, polo que o modelo deberá deseñarse tamén con seguridade xurídica.”

H2040:

“Estableceremos que o contrato de servizos licitado por un provedor de carga de vehículos eléctricos inclúa o cobro aos usuarios e o reembolso á Universidade de Vigo do custo da electricidade consumida. Este contrato establecerá condicións para garantir que o custo para os usuarios se sitúe no extremo inferior do prezo de mercado para a carga en puntos de carga semirrápida públicos.”

NOS:

(Ver resposta conxunta na pregunta 51).

Lectura sindical (UGT): Calquera medida relacionada coa mobilidade sostible nos campus, incluídos os servizos de recarga, debe contemplar de maneira expresa o impacto económico sobre as persoas usuarias. UGT considera que os custos asociados a estes servizos deben ser claros, proporcionados e transparentes, evitando trasladar á comunidade universitaria cargas excesivas ou desigualdades no acceso. O sindicato subliña que é necesario ter en conta as particularidades do persoal e do estudantado, así como garantir que a implantación destes servizos non teña efectos retributivos indirectos nin consecuencias fiscais non desexadas. Para UGT, avanzar en mobilidade sostible pasa por modelos economicamente asumibles, con información previa clara, criterios equitativos e unha xestión que respecte tanto a legalidade como os dereitos da comunidade universitaria.

BLOQUE 9: INFRAESTRUTURAS E MOBILIDADE SOSTIBLE NOS CAMPUS

53. Contempla a interconexión entre campus?

ConSenso:

“Si. A interconexión entre campus é un elemento clave para construír unha universidade máis cohesionada e funcional. Isto require mellorar tanto a mobilidade física entre campus como a súa conexión dixital e organizativa, facilitando a colaboración entre centros, o acceso a servizos e a participación da comunidade universitaria con independencia da súa localización. Debe abordarse cunha planificación específica, en coordinación coas administracións competentes, para avanzar cara a unha universidade de tres campus máis integrada e equilibrada.”

H2040:

“Apostamos por solucións de transporte multimodal, mellora da mobilidade nos campus e conexión cos nodos de transporte público, así como por iniciativas que faciliten os desprazamentos internos e melloren a convivencia.”

NOS:

“A conectividade entre campus é unha cuestión de equidade real. Non pode haber diferenzas nas oportunidades por razón de localización. Traballaremos na mellora do transporte intercampus e na coordinación coas administracións locais e autonómicas para reforzar as conexións existentes. A UVigo ten que funcionar como unha universidade integrada, non como tres realidades illadas.”

Lectura sindical (UGT): A interconexión entre campus é unha cuestión clave para garantir igualdade de oportunidades, cohesión institucional e condicións equitativas para o PDI, o PTXAS e o estudiantado. UGT considera que mellorar a conexión entre campus require unha planificación global, coordinada coas administracións competentes e adaptada ás necesidades reais de mobilidade diaria da comunidade universitaria. O sindicato subliña que a falta de interconexión efectiva pode xerar desigualdades no acceso a servizos, sobrecustos económicos e dificultades de conciliación, especialmente para o persoal que desenvolve a súa actividade en máis dun campus. Para UGT, avanzar nunha universidade máis interconectada debe contemplarse con criterios de equidade territorial, sustentabilidade e viabilidade real, evitando solucións simbólicas e garantindo que as medidas adoptadas teñan un impacto positivo nas condicións de traballo e de estudo.

BLOQUE 9: INFRAESTRUTURAS E MOBILIDADE SOSTIBLE NOS CAMPUS

54. Que previsión hai de novas infraestruturas e edificios?

ConSenso:

“A universidade debe avanzar con planificación e non mediante anuncios illados. As novas infraestruturas deben responder a necesidades académicas, investigadoras e de vida universitaria ben identificadas, en coordinación coas administracións competentes, e debemos coidar tamén o que xa temos. Por iso, apostamos por un plan plurianual de infraestruturas que priorice actuacións en función de datos, necesidades reais e equilibrio entre campus, combinando novas construcións coa optimización e rehabilitación de espazos existentes. O obxectivo é garantir que cada investimento teña sentido estratéxico e contribúa a mellorar de forma efectiva a actividade universitaria. Ademais, consideramos clave revisar os espazos dos nosos campus para crear zonas de convivencia intercentro: espazos abertos, humanizados, con zonas de sombra e mobiliario que favorezan o lecer e o descanso. Isto permitirá fortalecer a vida universitaria e facilitar a relación e comunicación entre a comunidade.”

H2040:

“A curto prazo contemplamos, entre outras actuacións, finalizar o edificio da Escola de Enxeñaría Aeronáutica (Ourense), unha residencia universitaria en Pontevedra e a ampliación das residencias de Vigo e Ourense. Pola outra banda, desenvolveremos procesos participativos para definir as características arquitectónicas e funcionais das actuacións máis relevantes, entre as que destacamos a remodelación da Escola de Enxeñaría Industrial, sede Campus, a construción dun edificio sede do centro de investigación atlantTic (Vigo). En Pontevedra e Ourense desenvolveremos unha análise participativa das necesidades para reorganizar os espazos dispoñibles e planificar a construción de novos edificios trala cesión do antigo Hospital Provincial e a finalización do edificio de aeroespacial. En Vigo, remodelaremos os edificios cedidos na ETEA cando se complete a cesión e a urbanización do entorno. Ademais, desenvolveremos un plan de renovación de laboratorios obsoletos, actualización tecnolóxica de aulas e adaptación de espazos docentes e de investigación.”

NOS:

“A política de infraestruturas debe deixar atrás a lóxica de actuacións puntuais e pasar a unha planificación plurianual clara. Calquera novo investimento debe responder a criterios públicos, prioridades definidas e un calendario coñecido, integrando tamén o mantemento das instalacións existentes. O obxectivo é mellorar a calidade dos espazos universitarios con máis transparencia e menos improvisación. Isto inclúe o mantemento das instalacións; estamos afeitos a unha realidade nos últimos anos que sinxelamente non debería ser o normal na institución. Canto máis tardamos en intervir, máis caro nos sae”

Lectura sindical (UGT): A planificación de novas infraestruturas e edificios debe responder a necesidades reais da actividade universitaria e integrarse nunha estratexia global, equilibrada entre campus e sostible no tempo. UGT considera que calquera previsión neste ámbito debe basearse en criterios públicos, prioridades claras e calendarios coñecidos, evitando actuacións puntuais sen planificación a medio e longo prazo. O sindicato subliña que, xunto á construción de novos espazos, é imprescindible garantir o mantemento adecuado das infraestruturas existentes, xa que ambas cuestións

teñen un impacto directo nas condicións de traballo do PDI e do PTXAS. Para UGT, unha política responsable de infraestruturas require tamén avaliar as necesidades de persoal, os recursos asociados á posta en funcionamento dos edificios e a negociación colectiva, de forma que os investimentos melloren realmente a calidade do servizo público e non xeren sobrecargas nin déficits organizativos.

BLOQUE ESPECÍFICO PTXAS

1. Cobertura de baixas, ausencias e vacantes / Prazos. Ratios mínimos

ConSenso:

"É un compromiso do noso programa desenvolver nos primeiros doce meses de mandato un proceso de negociación na Xunta PTXAS que culmine nunha nova RPT para o PTXAS. Sempre tras un proceso de escoita activa e de traballo con tódalas partes implicadas, baseado no dato e co obxectivo de prestar un servizo público de calidade, con novos procedementos e mecanismos de respostas máis áxiles. Fixada a estrutura de traballo, deben fixarse tamén os niveis mínimos de cobertura, tanto ante ausencias planificadas, como ante ausencias non planificadas, para garantir de forma continua a calidade do servizo que se presta ao conxunto da comunidade universitaria. A xestión non pode basearse só no bo facer dos nosos profesionais e na súa boa vontade; a improvisación e as ocorrencias deben deixar de ser a estratexia de referencia."

H2040:

"Compromiso coa estabilización, coa redución da temporalidade, coa axilización da cobertura a través de procesos selectivos a un ano e coa consideración de listaxes de agarda permanentes para persoal interino. Ademais, propoñemos unha nova RPT baseada en procedementos e cargas de traballo reais, o que vai orientado a reducir a sobrecarga estrutural dos servizos."

NOS:

"No programa levamos un compromiso claro: acabar coa cobertura improvisada e coa sobrecarga crónica como forma habitual de funcionar. A falta de cobertura de baixas, ausencias e vacantes non é un problema dun servizo illado, senón un risco para toda a universidade. Por iso, definiremos prazos máximos de resposta, criterios públicos de prioridade e un sistema máis áxil e obxectivo para as coberturas, especialmente nas unidades críticas. Traballaremos tamén con ratios mínimas e cargas reais de traballo, para que non haxa servizos sostidos por baixo de mínimos durante meses. O obxectivo é dar estabilidade ás unidades, protexer ao PTXAS da sobrecarga permanente e garantir un funcionamento eficaz e equitativo en todos os campus."

Lectura sindical (UGT): Con independencia do escenario institucional que resulte tras o proceso electoral, a cobertura de baixas, ausencias e vacantes é unha das cuestións que máis impactan na carga de traballo, no clima laboral e na calidade dos servizos que presta a universidade. UGT considera imprescindible abandonar dinámicas de cobertura improvisada ou tardía que acaban cronificando a sobrecarga do PTXAS. O sindicato subliña que é necesario establecer prazos claros de resposta, criterios públicos de prioridade e ratios mínimas de persoal nos servizos, que permitan garantir un funcionamento normalizado mesmo en situacións de ausencia. Para UGT, a cobertura eficaz das necesidades non debe descansar exclusivamente na boa vontade nin no sobre esforzo continuado do persoal, senón nunha planificación realista, dotación suficiente e negociación colectiva, que protexa a saúde laboral, a estabilidade das unidades e a calidade do servizo público universitario.

BLOQUE ESPECÍFICO PTXAS

2. Carreira profesional e promoción / Carreira profesional real e estruturada. Promoción interna C2→C1. Recoñecemento do desempeño

ConSenso:

"Si, contemplamos unha carreira profesional vertical e horizontal planificada e real para o conxunto dos PTXAS, acompañada de con formación, acreditación de competencias, mobilidade, promoción e recoñecemento das funcións asumidas. No marco de negociación da nova RPT, conforme a metodoloxía definida, deben definirse ben todo este tipo de cuestións, de forma clara e transparente, sen equívocos, para garantir a continuidade, adaptación as novas realidades da UVigo e renovación axeitada do cadro de persoal."

H2040:

"Contemplamos unha carreira profesional estruturada, tanto horizontal como vertical, con sistemas transparentes de avaliación, recoñecemento e progresión baseados na experiencia, os méritos e a formación. Tamén prevemos a promoción interna progresiva, convocatorias regulares de ingreso, traslado e ascenso, e a promoción do grupo C2 ao C1, porque é unha canteira esencial de talento na escala administrativa."

NOS:

"Temos o compromiso claro cunha carreira profesional real, estruturada e con regras coñecidas de antemán. Iso significa calendarios estables, criterios públicos e procedementos que non dependan da arbitrariedade nin se bloqueen durante anos para acabar improvisando xusto antes das eleccións. A promoción interna, incluída a de C2 a C1, é hoxe unha prioridade urxente, porque a universidade non pode seguir desaproveitando o talento e a experiencia do seu propio persoal. Defendemos tamén unha carreira horizontal ligada a competencias e responsabilidades, cunha avaliación do desempeño sinxela, con garantías e dereito de revisión, orientada ao recoñecemento e á mellora."

Lectura sindical (UGT): Dende a representación sindical do PTXAS, a existencia dunha carreira profesional real, estruturada e previsible é unha demanda central do PTXAS e unha condición básica para a dignificación do seu traballo e o bo funcionamento da universidade. UGT considera imprescindible superar modelos baseados en expectativas indefinidas ou en procesos esporádicos, avanzando cara a unha carreira con regras claras, itinerarios coñecidos e oportunidades reais de promoción. O sindicato subliña que a promoción interna, incluído o paso do grupo C2 ao C1, debe ter un peso relevante, recoñecendo a experiencia, a formación e o coñecemento acumulado polo propio persoal da institución. Para UGT, o recoñecemento do desempeño debe orientarse á valorización do traballo ben feito e á mellora organizativa, con criterios obxectivos, garantías e negociación colectiva, evitando calquera uso discrecional ou punitivo destes mecanismos.

BLOQUE ESPECÍFICO PTXAS

3. Teletraballo / Modelo de teletraballo estable, negociado, extensible e non discriminatorio

ConSenso:

"Si. Queremos un marco negociado e regulado de teletraballo parcial, con criterios claros, comúns e transparentes, ligado á natureza dos postos e compatible coa calidade do servizo. Debe contar con seguimento e garantías de equidade entre unidades e colectivos."

H2040:

"No programa, o proxecto H2040, prevé modalidades de teletraballo adaptadas, horarios flexibles e dereito á desconexión dixital. A nosa orientación xeral é que a súa implantación se produza con criterios claros e dentro dun marco negociado e adaptado ás necesidades organizativas e ás características dos postos."

NOS:

"Creemos nun modelo de teletraballo estable, negociado e extensible a todas as unidades nas que sexa viable, sempre subordinado ás necesidades do servizo e á atención á comunidade universitaria. Defendemos regras claras, con tramos de presenza común, marxes de flexibilidade e criterios transparentes de acceso e seguimento. Para nós é fundamental que este modelo non penalice ás unidades con maior presencialidade nin xere desigualdades entre campus ou servizos. Por iso, terá que implantarse con garantías de equidade, boa organización e avaliación seria do seu funcionamento. O que temos que evitar é tanto a improvisación como os agravos comparativos."

Lectura sindical (UGT): O teletraballo é unha ferramenta organizativa relevante que pode contribuír á conciliación, á mellor organización do tempo de traballo e á modernización da administración universitaria, sempre que se implante con criterios claros e garantías. UGT considera imprescindible que o teletraballo no PTXAS se configure como un modelo estable, regulado e negociado, evitando solucións non planificadas ou aplicacións desiguais entre unidades e campus. O sindicato subliña que o acceso ao teletraballo debe basearse na natureza dos postos e nas necesidades do servizo, con criterios públicos, obxectivos e non discriminatorios, garantindo igualdade de trato e evitando agravios comparativos. Para UGT, calquera modelo de teletraballo debe incluír dereito á desconexión dixital, dotación adecuada de medios, avaliación periódica e negociación colectiva, de xeito que esta modalidade mellore realmente as condicións de traballo sen xerar cargas ocultas nin deteriorar o funcionamento dos servizos.

BLOQUE ESPECÍFICO PTXAS

4. Conciliación / Conciliación da vida laboral, persoal e familiar. Flexibilidade horaria

ConSenso:

"Prevedemos un regulamento institucional de conciliación e flexibilidade horaria, simplificación dixital dos permisos e medidas específicas de apoio ao coidado familiar e á dependencia. A conciliación debe deixar de depender de solucións informais e converterse nun dereito exercible con criterios claros, homoxéneos e transparentes."

H2040:

"A conciliación é unha prioridade expresa que figura na nosa proposta programática. Prevese flexibilización laboral, revisión de permisos, medidas adaptadas a necesidades familiares, vulnerabilidade e enfermidades graves, e políticas de benestar e saúde mental."

NOS:

"Temos unha concepción clara da conciliación: non como un privilexio excepcional, senón como parte dunha universidade mellor organizada e máis xusta. Iso require ordenar mellor o tempo de traballo, anticipar picos de carga e establecer criterios transparentes de flexibilidade horaria e adaptación temporal en situacións acreditadas, como saúde, coidados ou violencia de xénero. Defendemos un marco común, con garantías e equidade entre unidades e campus, para reducir arbitrariedades e penalizacións indirectas."

Lectura sindical (UGT): A conciliación da vida laboral, persoal e familiar é un dereito fundamental do PTXAS e non pode seguir dependendo de solucións informais ou da discrecionalidade nas unidades. UGT considera imprescindible avanzar cara a un marco estable, común e negociado de medidas de conciliación e flexibilidade horaria, con criterios claros, homoxéneos e coñecidos con antelación. O sindicato subliña que a conciliación debe integrarse na organización ordinaria do traballo, garantindo igualdade de trato entre servizos e campus e evitando penalizacións indirectas na carreira profesional ou no desempeño. Para UGT, unha política eficaz de conciliación require planificación do tempo de traballo, anticipación das cargas, flexibilidade real cando as funcións o permitan e negociación colectiva, de maneira que conciliar sexa un dereito exercible e non unha concesión excepcional.

BLOQUE ESPECÍFICO PTXAS

5. Listas de espera e cobertura de necesidades / Listas de espera: planificación, mecanismos áxiles e actualización

ConSenso:

"A nosa posición é reducir os tempos de espera e evitar baleiros estruturais na cobertura de necesidades. Iso implica revisar procedementos, actualizar previsións e ordenar mellor os mecanismos de cobertura temporal, con máis transparencia, máis axilidade e mellor información para as persoas que están nas listas."

H2040:

"Dadas as características específicas do PTXAS, é necesario atender e renovar as listaxes de agarda, de forma que sexan periódicas e exista un listaxe de persoal interino, para atender as necesidades, as listas de interinos serán permanentes. Este será un tema prioritario e chave a levar a mesa de negociación e coordinar co servizo correspondente."

NOS:

"A xestión das listas de agarda ten que deixar atrás un sistema baseado en correos e chamadas que hoxe xa non está á altura dunha universidade como a nosa. No programa levamos a implantación dun mecanismo dixital de chamamento máis áxil, que dea seguridade ás persoas e axude tamén ás unidades cando precisan cobertura con rapidez. As listas deben actualizarse periodicamente, con regras claras e publicidade suficiente, e os criterios de ampliación ou activación teñen que ser coñecidos de antemán. Aquí tamén falamos de respecto institucional: menos dependencia de solucións informais e máis profesionalidade na xestión."

Lectura sindical (UGT): A xestión das listas de espera para a cobertura de necesidades temporais é un elemento clave para garantir a continuidade dos servizos e evitar situacións prolongadas de sobrecarga no PTXAS. UGT considera necesario avanzar cara a un sistema planificado, áxil e transparente, con listas de espera actualizadas periodicamente e con criterios públicos de chamamento coñecidos con antelación. O sindicato subliña que a cobertura non pode depender de mecanismos informais nin de solucións de urxencia reiteradas, que xeran incerteza tanto nas persoas das listas como nos servizos afectados. Para UGT, unha boa xestión das listas de espera require ferramentas operativas adecuadas, información accesible, igualdade de trato e negociación colectiva, de forma que a cobertura das necesidades se realice con rapidez, seguridade xurídica e respecto ás condicións de traballo do PTXAS.

BLOQUE ESPECÍFICO PTXAS

6. Oposicións e estabilidade no emprego / Peso da promoción interna

ConSenso:

"Defendemos unha planificación plurianual dos procesos de provisión, ligada a necesidades reais, á estabilización das prazas estruturais e á redución da temporalidade. A promoción interna debe ter un peso relevante dentro dese modelo, para ofrecer unha carreira máis xusta e previsible ao persoal."

H2040:

"Prevemos OPEs anuais, redución da temporalidade, procesos selectivos a un ano e consolidación do colectivo en áreas estratéxicas. A promoción interna tamén a integramos como parte importante do deseño vertebrador da carreira profesional e da reorganización dos postos."

NOS:

"A estabilidade no emprego tem que combinarse coa planificación seria das convocatorias. Iso pasa por publicar prazas de maneira periódica, con procesos previsibles, temarios pechados, referencias transparentes e probas ben axustadas ás funcións reais dos postos. E pasa tamén por darlle á promoción interna o peso que merece: a universidade non pode seguir mirando cara fóra mentres mantén bloqueado durante anos o desenvolvemento profesional do persoal que xa sostén os servizos. Antes de falar doutras solucións, hai que abrir oportunidades reais a quen leva demasiado tempo agardando por elas."

Lectura sindical (UGT): A estabilidade no emprego é un dereito fundamental do PTXAS e unha condición imprescindible para garantir a calidade e continuidade dos servizos universitarios. UGT considera necesario avanzar cara a unha planificación plurianual dos procesos selectivos, vinculada ás necesidades reais de persoal e á cobertura das prazas estruturais, evitando convocatorias irregulares ou acumulacións innecesarias de temporalidade. O sindicato subliña que a promoción interna debe ter un peso central neste modelo, abrindo oportunidades reais de desenvolvemento profesional ao persoal que xa coñece a institución e sostén o seu funcionamento diario. Para UGT, garantir estabilidade e promoción require procesos previsibles, criterios transparentes, temarios axeitados ás funcións reais dos postos e negociación colectiva, de forma que as oposicións e os mecanismos de promoción contribúan a construír carreiras profesionais xustas e un emprego público sólido.

BLOQUE ESPECÍFICO PTXAS

7. Formación / Plan de formación integral, continuo e accesible. Itinerario ligado á carreira

ConSenso:

"Si. Haberá un plan integral de formación continua para o PTXAS, ligado á carreira profesional e á modernización da administración. Incluirá competencias dixitais, IA, xestión e especialización funcional. O esforzo formativo debe ter recoñecemento e traducirse en oportunidades reais de desenvolvemento profesional. A formación debe ser algo sempre presente e non enfocalo como algo conxuntural ou puntual."

H2040:

"O noso programa propón reforzar a formación continua do PTXAS, vinculada a competencias dixitais, comunicación, idiomas, liderado e especialización técnica, incorporando itinerarios certificados e microcredenciais. Tamén formulamos programas de mentoría e acompañamento para persoal novo e remuda xeracional. Todo, como parte clara, dun compromiso para a mellora e a actualización dun colectivo tan importante para o correcto funcionamento da Universidade como é o PTXAS."

NOS:

"O plan de formación ten que ser algo estrutural. A formación debe estar ligada á carreira profesional e aos perfís reais de traballo, orientada a mellorar procedementos, reducir erros e adaptarnos á transformación dixital, incluída a intelixencia artificial. Apostamos por unha oferta continua, accesible e dentro da xornada laboral, con itinerarios claros por perfís e tamén con competencias transversais como idiomas ou comunicación. Pero, sobre todo, a formación debe ser acreditable e ter impacto real na promoción e no recoñecemento do traballo que fai o PTXAS."

Lectura sindical (UGT): A formación do PTXAS é un elemento esencial para o correcto funcionamento da universidade, a modernización dos servizos e o desenvolvemento profesional do persoal. UGT considera imprescindible contar cun plan de formación integral, continuo e accesible, vinculado ás necesidades reais dos postos de traballo e aos cambios organizativos e tecnolóxicos da institución. O sindicato subliña que a formación debe estar integrada na xornada laboral, contar con recoñecemento efectivo e formar parte dos itinerarios de carreira profesional, evitando que recaia exclusivamente no esforzo individual ou no tempo persoal. Para UGT, un sistema formativo útil e xusto require planificación, igualdade de acceso para todo o PTXAS, oferta adaptada aos distintos perfís profesionais e negociación colectiva, de xeito que a formación contribúa realmente á mellora do traballo, á promoción interna e á calidade do servizo público universitario.

BLOQUE ESPECÍFICO PTXAS

8. RPT e manuais de funcións / Actualización integral da RPT. Revisión de manuais de funcións

ConSenso:

"Si, prevemos unha actualización integral da RPT. De feito, o programa fixa como compromiso abordalo de forma inmediata para adecuar a estrutura administrativa ás necesidades reais da UVigo. Tamén defendemos clarificar funcións e aliñar postos, responsabilidades e recoñecemento."

H2040:

"Comprometémonos á elaboración dunha nova RPT consensuada coa representación sindical e baseada na consulta sobre procedementos e cargas de traballo cos diferentes servizos. Tamén contemplamos adecuar postos, funcións e responsabilidades ás necesidades actuais e ao complemento específico real dos postos. A idea é tela no primeiro ano e medio de mandato."

NOS:

"No programa levamos unha actualización integral da RPT, e plantexámolo con seriedade: a nosa non será unha reforma express en seis meses como prometen algúns, pero tampouco un adiamento indefinido. Hai que empezar por coñecer ben a realidade dos servizos, das funcións e das cargas de traballo, e a partir de aí ordenar a estrutura con criterios profesionais. A proposta é avanzar por fases e con prazos públicos: primeiro, mapa de procesos e organigrama funcional; despois, perfís e capacidades; e finalmente, proposta técnica e transición. En todo caso non hai por que agardar a ter todo pechado para actuar, senón que podemos ir facendo axustes parciais onde haia suficiente consenso porque a situación xa non admite máis demora."

Lectura sindical (UGT): A Relación de Postos de Trabajo e os manuais de funcións son instrumentos fundamentais para ordenar o emprego público, clarificar responsabilidades e garantir condicións de traballo xustas para o PTXAS. UGT considera imprescindible abordar a actualización da RPT dende unha análise rigorosa das funcións reais, das cargas de traballo e da evolución organizativa da universidade, evitando reformas parciais ou meramente formais. O sindicato subliña que a revisión dos manuais de funcións é unha peza inseparable deste proceso, xa que contribúe a definir tarefas, eliminar ambigüidades e prever situacións de sobrecarga ou uso indebido da polivalencia. Para UGT, calquera modificación da RPT ou dos manuais debe realizarse con participación do persoal afectado, criterios obxectivos, transparencia e negociación colectiva, garantindo coherencia, equidade interna e seguridade xurídica no desenvolvemento profesional do PTXAS.

BLOQUE ESPECÍFICO PTXAS

9. Organización do traballo / Racionalización organizativa. Criterios de asignación de RRHH

ConSenso:

"Queremos racionalizar a organización do traballo, revisar procedementos, reducir duplicidades e asignar mellor os recursos humanos. A clave é combinar eficiencia, especialización e coordinación transversal, evitando tanto sobrecargas innecesarias como ineficiencias organizativas."

H2040:

"Propoñemos estruturas organizativas máis transversais, mobilidade funcional interna, reforzo de persoal en campus con maiores necesidades e optimización dos recursos humanos. A nova RPT e a consulta sobre cargas de traballo con servizos, son algúns exemplos sobre os instrumentos principais que se poderían utilizar para esta racionalización e a mellora da organización do traballo. Sempre diálogo mediante, e buscando acordos, sempre que sexa posible."

NOS:

"No programa levamos unha racionalización seria da estrutura organizativa, porque gobernar mellor tamén é ordenar mellor. Iso implica revisar direccións de área e adxuntías para evitar crecementos innecesarios da estrutura política e devolver centralidade aos servizos profesionais. Temos unha idea moi clara: os postos de libre designación non deben asumir funcións técnicas que corresponden ao PTXAS. A reorganización de recursos humanos debe facerse con criterios obxectivos, coñecemento real dos procesos e experiencia acreditada, para rematar coa confusión de roles e coa improvisación que hoxe lastra o funcionamento da universidade."

Lectura sindical (UGT): A organización do traballo e a asignación dos recursos humanos son elementos clave para garantir o correcto funcionamento dos servizos e condicións laborais xustas para o PTXAS. UGT considera necesario avanzar cara a unha racionalización organizativa baseada en criterios obxectivos, coñecemento real dos procesos e análise das cargas de traballo, evitando prácticas non planificadas ou desequilibrios entre unidades. O sindicato subliña que a asignación de RRHH debe fundamentarse en necesidades reais do servizo, con criterios claros e transparentes, garantindo coherencia organizativa e igualdade de trato. Para UGT, mellorar a organización do traballo require planificación, clarificación de funcións, participación do persoal e negociación colectiva, de maneira que se reduzan sobrecargas, se optimicen os recursos e se mellore a calidade do servizo público universitario sen recorrer a solucións baseadas no sobre esforzo permanente.

BLOQUE ESPECÍFICO PTXAS

10. Clima laboral

ConSenso:

"Este é un aspecto clave. Prevemos mecanismos de escoita activa, enquisas anuais de clima laboral, dereito á desconexión dixital e marcos máis claros de conciliación e organización do traballo. O benestar laboral non é un accesorio, senón unha condición básica de calidade institucional."

H2040:

"Temos un compromiso explícito para mellorar o clima laboral do PTXAS. A nosa proposta inclúe diversas medidas, como a recompilación de información, procedementos de xestión de conflitos, plans de benestar e saúde mental, avaliación de riscos psicosociais e medidas de conciliación e desconexión dixital."

NOS:

(Esta candidatura non ofrece resposta específica a esta pregunta no documento facilitado).

Lectura sindical (UGT): O clima laboral ten unha influencia directa na calidade do traballo, na saúde laboral e no funcionamento global da universidade. UGT considera necesario que o clima laboral sexa abordado dende unha perspectiva preventiva, sistemática e profesional, evitando enfoques reactivos baseados unicamente na aparición de conflitos. O sindicato subliña a importancia de contar con mecanismos estables de avaliación do clima laboral, canles de comunicación eficaces e espazos de participación real do PTXAS, que permitan identificar problemas organizativos antes de que se cronifiquen. Para UGT, mellorar o clima laboral require organización do traballo clara, equitativa e previsible, respecto profesional, recoñecemento das funcións e negociación colectiva, de maneira que se favoreza un entorno laboral saudable, baseado na confianza e na cooperación, sen personalizar nin individualizar conflitos de natureza organizativa.