

TRANSFORMEM LES REGLES DEL JOC

→ TRANS →
———
← FORMEM
———
→ UB

Programa electoral

Novembre 2025

Busca la candidatura de CGT

Vota de les 10h del 26 de novembre i fins a les 10h del 28 de novembre.



Vota TransFormem UB

[Busca la candidatura de CGT] 

<https://transformemub.wixsite.com/website>

TW: @TransformemUB

IG: @transformemub

Com puc votar?

La votació serà ON-LINE

26 de novembre de 2025 (a partir de les 10h)

28 de novembre de 2025 (fins a les 10h)

Tria la candidatura de la CGT!

Més informació: [Eleccions sindicals Comitè d'Empresa PDI-L 2025](#)



CONTINGUT

1. QUI SOM?

2. QUÈ HEM FET FINS ARA?

3. QUÈ VOLEM FER?

3.1. ELS NOSTRES PRINCIPALS COMPROMISOS

4. EL NOSTRE PROGRAMA

4.1. PER UNA UNIVERSITAT NO PRECARITZADA I COMPROMESA AMB LA DIGNITAT LABORAL

4.1.1. Professorat associat

4.1.2. Professorat substitut

4.1.3. Personal Investigador en Formació

4.1.4. Personal Investigador postdoctoral

4.1.5. Professorat lector

4.1.6. Professorat agregat i catedràtic laboral

4.1.7. Sobre el reconeixement de la tasca docent i de la recerca. Sobre la promoció del PDI laboral i les seves retribucions.

4.2. PER UNA UNIVERSITAT PÚBLICA I PER LA CONSTRUCCIÓ D'UN CONEIXEMENT AL SERVEI DE LES NECESSITATS SOCIALS I COL·LECTIVES.

4.3. PER UNA UNIVERSITAT MÉS HORIZONTAL SENSE PRÀCTIQUES ABUSIVES

4.4. PER UNA UNIVERSITAT FEMINISTA

4.5. PER UNA UNIVERSITAT EN CATALÀ I COMPROMESA AMB ELS PRINCIPIS DEMOCRÀTICS

4.6. PER UNA UNIVERSITAT ANTIRACISTA I DIVERSA

4.7. PER UNA UNIVERSITAT LGTBIQ+

4.8. PER UNA UNIVERSITAT CRÍTICA QUE PLANTI CARA A L'EXTREMA DRETA

4.9. PER UNA UNIVERSITAT PÚBLICA ACTIVA I POSICIONADA CONTRA ELS GENOCIDIS

4.10. PER UNA UNIVERSITAT SOSTENIBLE I ECOLÒGICA

5. LA NOSTRA LLISTA

1. QUI SOM?



Som el **personal precaritzat** de la Universitat de Barcelona: el professorat substitut, el professorat associat, el personal investigador predoctoral, el professorat col·laborador, els lectors i ex-lectors degradats a associats, els investigadors postdoctorals i el professorat agregat interí. Som el PDI indefinidament temporal i aquell que durant força anys, abans d'assolir l'estabilització, hem anat encadenant contractes temporals, sovint fraudulents. Volem representar, també, el professorat que ja no és a la UB perquè s'ha vist obligat a marxar a altres universitats o ha vist estroncada la seva carrera acadèmica per la insostenibilitat de la precarietat.

Som les persones i els col·lectius que des del 2011 **impugnem el model universitari** que hem trobat, que ens precaritza, explota, maltracta, menysté i que obstaculitza l'assoliment d'unes condicions laborals dignes. La nostra candidatura està formada per membres de diferents col·lectius, plataformes i assemblees que han defensat la universitat pública, la dignitat laboral i els principis feministes a les universitats. Els membres d'aquesta candidatura han format part històricament de la **Plataforma de Professorat Associat**, de la **Plataforma Unitària en Defensa de la Universitat Pública (PUDUP)**, de l'**Assemblea de Professorat Reclamant (APR)**, de l'**Assemblea Mundet**, de **Doctorandes en Lluita** i de l'**Assemblea Feminista**. En aquesta ocasió, ens ajuntem la **CGT**, la **COS** i **doctorands en Lluita** per constituir la candidatura TransFormem UB per incidir en els òrgans sindicals de representació: el Comitè d'Empresa de la UB i la Mesa d'Universitats. Però el nostre treball va més enllà d'aquests dos òrgans, també el duem a terme en el nostre dia a dia a les facultats, departaments i als carrers.

Ens presentem, així, a aquestes eleccions per continuar impulsant una **universitat pública i de qualitat per a tothom**, per aturar les **reformes universitàries que comprometen l'autonomia i la democràcia universitàries**, per protegir els col·lectius més precaris i exigir el compliment de les seves reivindicacions, i per enfortir un **projecte d'universitat que ha de fer front a l'auge de l'extrema dreta i el negacionisme climàtic**. Defensem una universitat pública on el coneixement no estigui mercantilitzat sinó condicionat a les necessitats socials i col·lectives. Enfront la repressió política que pateix i ha patit la comunitat universitària, TransFormem UB es compromet en la defensa dels drets fonamentals, dels principis democràtics i de la llengua catalana.

2. QUÈ HEM FET FINS ARA?



A través de la lluita diària i col·lectiva a les nostres aules i facultats des del 2011, i de la nostra presència al Comitè d'Empresa des del 2015, hem contribuït a generar un ampli consens dins la comunitat universitària: **la precarització laboral és un problema fonamental i estructural de la UB**. I aquesta precarietat està vinculada a un model d'universitat neoliberal, plenament inserida en el circuit d'acumulació capitalista i allunyada dels valors de la justícia social.

Durant els vuit anys de treball de la candidatura **TransFormem UB** al Comitè d'Empresa ens avalen per mantenir-hi una presència forta i continuar defensant les condicions laborals i la dignitat del PDI laboral de la Universitat de Barcelona.

Amb el nostre treball en aquests vuit anys hem proposat i realitzat:

- Donar vida a l'espai assembleari **TransFormem UB**, connectant les reivindicacions i les accions impulsades per les assemblees amb la informació que s'obté a través del Comitè d'Empresa.
- **Dinamitzar el Comitè d'Empresa**, participant proactivament en totes les iniciatives i tasques que s'hi desenvolupen, convertint-lo en una eina útil per les treballadores.
- Impulsar que el Comitè d'Empresa disposi d'una **advocada especialitzada en dret laboral i contenciós administratiu**, que ens ha acompanyat en algunes reunions amb l'equip rectoral i en el treball al Comitè, assessorant-nos en les nostres propostes i dotant de cobertura legal el PDI en casos de conflicte laboral amb l'empresa.
- Organitzar en el marc del Comitè d'Empresa i juntament amb l'advocada del Comitè o altres persones expertes, **jornades de formació adreçades al PDI-L però obertes a tot el personal i l'estudiantat de la universitat**, com "Assetjament i Violència a la Feina. Mesures de prevenció, detecció i actuació", la de "Cures als menors (infantesa), condicions laborals i prestacions de seguretat social" o una jornada formativa sobre l'aplicació de la LOSU titulada "Llei orgànica del sistema universitari espanyol (LOSU) i els seus aspectes laborals".

- Convocar **mobilitzacions i vagues** decidides de manera assembleària a nivell UB per denunciar la situació de precarietat que viu bona part del PDI laboral, tot aconseguint sinèrgies amb l'estudiantat.
- Impulsar **mobilitzacions i vagues a escala de totes les universitats catalanes**, establint una estructura de traspàs d'informació i de coordinació de les accions entre els col·lectius de professorat de totes elles.
- Organitzar **altres accions de protesta** per donar visibilitat als problemes estructurals i la precarietat a la UB, com la recollida de signatures i el vídeo #laUBexplota, les campanyes "Apadrina una associada", "portem una carabassa a l'AQU", la "Keka i les eleccions al rectorat", el "Judici popular a la UB", la jornada de protesta "Batucada, cassolada i carnaval" diversos "dinars populars" i de carmanyola, la jornada de lluita "UNESCO, així No!", el concert de "Nadales precàries" a la UB o la campanya "la Universitat de Barcelona és PRECÀRIA, EXPLOTADORA, FEUDAL, NEOLIBERAL, PATRIARCAL, CLASSISTA i EXCLOENT" en resposta a una campanya oficial de la UB.
- Difondre a través de la nostra presència als **mitjans de comunicació** les problemàtiques a la UB i altres universitats catalanes relacionades amb la precarització de les condicions laborals i la manca de places d'estabilització.
- Elaborar un argumentari per **desemascarar la fal·làcia del discurs de la meritocràcia** i la igualtat d'oportunitats tant a la nostra societat com a la UB en particular.
- Organitzar **reunions amb els diferents grups parlamentaris** (menys els d'extrema dreta) per explicar quines són les problemàtiques laborals del PDI a la Universitat de Barcelona.
- Fer **peticions formals de reunió amb la consellera d'Universitats**, amb l'objectiu d'explicar les problemàtiques que afecten el PDI i les seves diferents figures laborals a la Universitat de Barcelona.
- Plantar cara amb posicionaments públics i mobilitzacions **contra la repressió i a favor de l'absolució de tots els encausats** per defensar la universitat pública: "La Pública a Judici", "Desemmascarem el Feixisme", "Som 27 i més" i "Síndics de l'1

d'octubre". Davant l'augment de l'extrema dreta al nostre territori, organitzar un acte per dir ben clar que les **Universitats catalanes SOM I SEREM CORDÓ SANITARI**, el 18 juliol del 2023.

- Donar suport a totes les accions que s'han fet per treballar perquè la UB trenqués relacions amb l'Estat d'Israel i per fer la UB una institució i una comunitat universitària compromesa en contra el genocidi del poble palestí, i a favor del respecte pels drets humans i el dret internacional.
- Hem treballat en la defensa de la llengua catalana i perquè aquesta es continuï potenciant dins de la Universitat.
- Participar en la Comissió d'Igualtat delegada del rectorat en l'elaboració del Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, detecció i actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual, així com d'altres conductes masclistes.
- Participar en la comissió negociadora per elaborar el Pla Igualtat de gènere de les persones treballadores de la UB.
- Elaborar un Procediment per al canvi de nom de les persones transsexuals i transgènere de la comunitat UB.
- Vetllar per tal que no hi hagi discriminació per motius de discapacitat i acompanyar els casos existents de discriminació per discapacitat del PDI i fer-los públics. Explorar i acompanyar els casos en les vies legals existents.
- Participar activament en la Mesa d'Universitats en totes les qüestions relatives a les condicions laborals del PDI-L de les universitats catalanes.
- Impulsar una negociació amb el Vicerectorat de PDI-L per tal que els membres del comitè d'empresa -com a observadors i garants del compliment de la normativa vigent- puguin assistir si així ho determinen, en totes les fases dels concursos de PDI-L, sempre que les persones que concursen ho sol·licitin.
- Vindicar, juntament amb tot el CPDI-L i d'acord amb la JPDI, la necessitat d'establir una negociació real amb el rectorat per arribar a acords i consensos de la "Normativa del Pla de Dedicació Acadèmica (PDA) del professorat de la

Universitat de Barcelona” així com la “Normativa per a l’organització i el reconeixement de l’activitat docent de la Universitat de Barcelona”.

- Demanar, juntament amb el Comitè PDI-L, la **retirada de la proposta d'Estatut de PDI de la UB aprovada en Consell de Govern** fins que s'aprovi la Llei Estatal que preveu la disposició final desena de la LOSU sobre aquesta matèria. Que es respecti, tant la potestat que té el Claustre universitari d'aprovar una norma d'aquesta dimensió, com el dret que té el Comitè d'Empresa a emetre un informe amb caràcter previ a l'execució de decisions en assumptes com els que es plantegen a l'actual proposta d'Estatut del PDI de la UB, recollit a l'article 64.5 de l'Estatut dels Treballadors.
- Reivindicar una **negociació activa del Comitè PDI-L** i des de l'inici del procés del “Reglament pel qual s'aproven les normes de convivència de la Universitat de Barcelona”.
- Participar, dins els marges proposats, en l'elaboració de l'Estatut de la Universitat de Barcelona.
- Hem intentat **negociar totes les qüestions relatives a l'aplicació de la nova Llei Orgànica del Sistema Universitari (LOSU)** per tal que s'acompleixi el que preveu. Hem demanat que el rectorat de la UB compleixi amb la disposició transitòria setena i vuitena de la LOSU, garantint la regularització del professorat associat doctorat i doctorand amb places de professorat lector/ajudant doctor, i places predoctorals, respectivament.
- Hem demanat al rectorat de la UB que **exigeixi als òrgans competents la dotació de places necessàries en els departaments que superen el 20% de temporalitat.** Que s'estableixin diferents vies d'estabilització, tenint en compte els perfils pre i postdoctoral i d'associat estructural per retenir el talent de la gent que treballa o ha treballat a la UB.
- Donar suport a les **reivindicacions del personal investigador predoctoral** davant el rectorat i la Mesa d'Universitats i participar de les seves mobilitzacions.

- Fer pressió política i sindical per a l'**aplicació a la UB de l'Estatut del Personal Investigador en Formació (EPIF)**, que suposa un augment salarial, una limitació en la seva dedicació docent i la renovació d'un quart any de contracte.
- Impulsar la **denúncia a la Inspecció de Treball** juntament amb totes les forces sindicals del comitè, **per la renovació del quart any en les FI-AGAUR i FI-SDUR** en compliment del que disposa l'article 6.1 del Reial decret 103/2019, d'1 de març, pel qual s'aprova l'Estatut del personal investigador predoctoral en formació.
- Dins del comitè i a escala de sindicat, fer un **acompanyament i un seguiment dels casos d'assetjament laboral**. En aquest sentit, mantenir un diàleg permanent amb el rectorat i **treballar per analitzar les causes estructurals i promoure l'adopció d'accions i mesures efectives que en garanteixin la prevenció i l'erradicació**. En aquest mateix sentit, posar de manifest que és una qüestió estructural a la Universitat i que com a tal, cal ser tractada. Per això denunciar **l'estructura de vassallatge i feudalisme** que es reproduïx en facultats i departaments i evidenciar les pràctiques abusives i abusos de poder cap als col·lectius més precaris de la nostra universitat, que tenen una component classista i patriarcal.
- Pressionar la mesa d'universitats per tal que es negociïn les condicions laborals i salarials del col·lectiu més precaritzat actualment a la UB, com és el **del professorat substitut**. Unes condicions que es van aplicar de forma unilateral i sense cap acord amb la part social en la Mesa d'Universitats, per part dels rectorats de les Universitats catalanes.
- Defensar davant el rectorat i els òrgans de govern de la universitat de Barcelona la necessitat de **millora de les condicions laborals i salarials de professorat substitut** i fer una vigilància de l'ús d'aquesta figura.
- Demanar incansablement la **dotació de suficients places de professorat lector en totes les seccions, departaments i facultats** que permetin anar eliminant la precarietat de les plantilles de PDI.
- Defensar i aconseguir l'**acceptació de les acreditacions ANECA** per accedir a concursos de lector i agregar a la UB.

- **Reivindicar** que els **lectors** imparteixin un màxim de **18 crèdits** per curs en comptes dels 24, tal com permet la llei, eliminant el greuge comparatiu amb els lectors d'altres universitats catalanes. Tot i que no vam aconseguir, malgrat els intents, que es fes extensiu al lectorat pre-LOSU.
- Reivindicar, defensar davant les diferents negociacions amb el rectorat i treballar propostes que possibilitin que **les figures postdoctorals** tinguin continuïtat a la UB.
- Impulsar un **pla d'identificació i regularització del professorat associat estructural** i aconseguir la seva aprovació per part del Comitè d'Empresa.
- Treballar per l'obertura d'una **taula de negociació** amb l'equip rectoral per l'aplicació del pla del **reconeixement i la regularització del professorat associat estructural**.
- Proposar i aconseguir un pla de **regularització del professorat associat anterior a 2007** que, malgrat que no va incloure a tothom, com nosaltres preteníem, sí que va permetre que una part del col·lectiu obtingués una plaça d'agregat.
- Defensar un **augment salarial per a tot el professorat associat**, tot aplicant el canvi de categoria de tipus 1 a tipus 4 en el rang salarial que estipula el Conveni Col·lectiu (**1.456 euros mensuals i 19.683 anuals**).
- Iniciar un procés de reclamació col·lectiva a fi de negociar amb l'equip de govern l'estabilització del professorat associat, les condicions salarials i la continuïtat d'una carrera docent i investigadora.
- Impulsar des del Comitè d'Empresa una **campanya de demandes judicials** del professorat associat estructural, que ha evidenciat el frau de llei en la seva contractació.
- Treballar perquè les convocatòries de places incloguin el **reconeixement com a mèrit** de les tasques desenvolupades a la mateixa Universitat, en especial la **tasca docent i l'antiguitat de contractació** en les universitats.
- Impulsar una **negociació** amb el rectorat per **evitar l'acomiadament del professorat associat indefinit**, en el cas de perdre la feina externa i qüestionar

allò que des de la patronal anomenen com a “causes objectives de l'acomiadament” o acomiadaments “objectius”.

- **Reivindicar el reconeixement dels quinquennis docents**, és a dir, cinc anys acumulats de docència, pel professorat associat i treballar perquè la seva aplicació no només sigui accessible al personal docent permanent i professorat lector. Se'ns ha dit que el marc negociador és a la Mesa d'Universitats, i allà ho portarem.
- Denunciar l'exclusió arbitrària del Professorat Associat a les convocatòries de Borses de Viatge de les Facultats i reclamar que aquest col·lectiu hi pugui accedir.
- Treballar i fer seguiment en cada convocatòria per tal que el professorat associat pugui participar de ple dret dins dels grups de recerca consolidats o no de la Generalitat i en els grups i **projectes de recerca del Ministeri**. En alguns casos s'ha aconseguit, però cal seguir pressionant perquè es faci, sense discriminacions ni exempcions.
- Hem negociat **les bases dels concursos d'estabilització pel professorat associat** que marca la LOSU i reivindicat una regularització automàtica del professorat associat que fa anys que treballa a la universitat. I pressionem per negociar les bases dels concursos de professorat associat nous.
- Reclamar en les negociacions dels tres **Plans de millora de les retribucions del professorat associat**, l'aplicació del rang salarial màxim i que es faci extensiu a tot el professorat associat, independentment de la seva antiguitat.

3. QUÈ VOLEM FER?



Volem transformar la Universitat de Barcelona aprofitant la capacitat de negociació amb l'equip de govern que té el Comitè d'Empresa. Pretenem obrir el Comitè a totes les reivindicacions del PDI laboral, pressionar fins on calgui per eliminar les múltiples situacions de precarització laboral, lluitar per substituir l'actual model d'universitat pública per una altra de transparent, de qualitat, lliure de pràctiques abusives, d'explotació laboral i de nepotisme, inclusiva i participativa, que no segregui ningú per raons econòmiques i que defensi la igualtat i la diversitat. Per tot això cal un Comitè d'Empresa potent capaç de forçar una negociació col·lectiva dins la UB i que alhora estigui a la Mesa d'Universitats per modificar el conveni col·lectiu del PDI laboral de les universitats públiques catalanes vigent des del 2007.a.

Els nostres principals compromisos són:

- Seguir treballant per la **dignificació laboral de tot el PDI**: investigadores predoctorals, professores substitutes, associades, investigadores postdoctorals, lectores, agregades, catedràtics laborals com a part d'una estratègia de lluita col·lectiva contra l'embat de la universitat neoliberal actual.
- Millorar el **traspàs de la informació** sorgida al Comitè d'Empresa a la plantilla i **seguir portant les reivindicacions del PDI laboral al Comitè** i defensant aquestes demandes davant els òrgans de govern de la UB i la Mesa d'Universitats.
- Continuar **dinamitzant el Comitè d'Empresa**, fent-lo un òrgan efectiu en la defensa dels drets dels i de les treballadores.
- Continuar fent feina d'agitació i **campanyes de denúncia de la precarietat a la universitat** i per unes condicions laborals dignes per a tothom.
- Seguir comptant en el Comitè d'empresa amb **assessorament legal** i poder donar cobertura i millorar-la tot el que sigui possible, als diferents dubtes normatius i jurídics de la plantilla PDI-L.
- Continuar **organitzant sessions formatives** en aquests àmbits de defensa dels drets laborals les treballadores de la Universitat.

- Ens comprometem a impulsar aquelles **accions legals, denúncies col·lectives i a la Inspecció de Treball** que siguin necessàries per a la dignificació de les condicions laborals de tot el PDI-L.
- Demanar a la UB que assumeix i defensi una **autèntica política proactiva de contractació de professorat**, sobretot davant possibles retallades futures. Seguirem pressionant per tal que es convoquin **noves places Marí Goyri i més places de Pla de Xoc** per tal que desaparegui la figura del professorat associat estructural i perquè postdocs i predocs trobin sortides laborals. Seguirem reivindicant que la Universitat necessita dotar-se de suficients places dignes per eliminar la precarietat laboral.
- Treballar, per tal que hi hagi absolutes **garanties de continuïtat de la carrera acadèmica** del professorat lector que avui treballa a la Universitat de Barcelona i estarem atentes als processos avaluadors interns del professorat lector. Continuarem demanant que s'elimini la part punitiva del document que pot comportar la seva no continuïtat.
- Treballar per tal que s'aconsegueixi **revertir l'actual sistema "d'acomiadaments objectius" del professorat associat** de manera que ningú estigui en risc de perdre la feina per haver perdut, a sobre, la feina externa.
- Continuar pressionant per tal que en els pròxims Plans de millora de les retribucions del professorat associat s'apliqui un **augment del rang salarial** de categoria I a IV i que aquests plans siguin extensius per a tot el col·lectiu amb independència de la seva antiguitat.
- Reivindicar l'aplicació a tots els efectes de l'Estatut del Personal Investigador en Formació (EPIF).
- Continuarem treballant al Comitè i en la Mesa d'universitats per la dignificació contractual i salarial del Professorat substitut.
- Demanar l'aplicació a totes les facultats, amb un número anual estable de contractes, el programa propi I+D+I per a la **contractació de personal investigador postdoctoral**. Impulsar una negociació per cercar vies per a la continuïtat a la UB d'aquest col·lectiu.

- Treballarem perquè s'apliqui pel PDI-L el **Fons d'Acció Social**, que consisteix en aportacions a un pla de pensions i exempció de matrícules a les universitats públiques per als fills/es/is del PDI-L. Es va acordar amb els sindicats a canvi de no actualitzar el sou del professorat durant anys, ningú l'ha reclamat.
- Lluitar **contra el nepotisme** en els concursos públics i reclamar el compliment de l'article 17.3 del conveni col·lectiu per al personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes.
- Vetllar per tal **d'erradicar a la UB qualsevol pràctica abusiva** i vindicar formes de construcció del coneixement horitzontals enfront de les formes jeràrquiques característiques de la nostra institució.
- Exigir que la vida sigui al centre de la universitat i afavorir la **conciliació familiar i les cures**.
- Vetllar per **impedir a la universitat exclusions** per raons de gènere, diferència sexual, classe social, racialització o diversitat funcional.
- Lluitar **contra les violències masclistes** i adoptar un posicionament rotund davant qualsevol **expressió LGTBfòbica**.
- Vetllar per la revisió i **millora del III Pla d'Igualtat** de la UB aprovat l'any 2021, i per al seu efectiu i eficient desplegament, a través de la Comissió negociadora.
- Continuar en la comissió negociadora per acabar d'elaborar el **I Pla Igualtat de gènere** de les persones treballadores de la UB.
- Impulsar la creació d'un **I Pla Igualtat i discapacitat** per les persones treballadores de la UB.
- Reivindicar que la pràctica docent i investigadora a la UB es pugui desenvolupar en uns **edificis, aules i despatxos en unes condicions dignes i saludables** i que es compleixin les mesures de salut i seguretat pertinents. Que edificis i instal·lacions siguin **respectuosos amb la sostenibilitat** i que tant infraestructures com pràctiques investigadores i docents tinguin en compte la **lluita contra el canvi climàtic**.

- Continuar **coordinant-nos amb les altres universitats catalanes** per tal d'establir anàlisis, diagnòstics i propostes col·laboratives al voltant de les problemàtiques comunes i teixir accions reivindicatives conjuntes.
- Articular una **xarxa de tots els col·lectius de la UB** (tot el PDI i PAS, laboral i funcionari i els seus òrgans de representació, així com l'estudiantat) per resoldre amb solucions conjuntes els problemes transversals. També amb la resta d'universitats públiques catalanes per **teixir estratègies conjuntes davant les polítiques precaritzadores**.
- **Oposar-nos** taxativament a l'**estratègia neoliberal** que s'està impulsant a les universitats públiques catalanes, mitjançant la mercantilització de la docència i la recerca, l'elitització de l'accés a la universitat i l'expulsió de les classes treballadores i, en definitiva, la seva privatització encoberta.
- Continuarem treballant perquè la **llengua catalana sigui central i es potenciï a la UB**. En conseqüència, treballar perquè hi hagi el **màxim d'oferta de cursos en català per tot el PDI**.
- Treballarem perquè la comunitat universitària **planti cara als discursos i pràctiques de l'extrema dreta**, perquè la política en un sentit ampli estigui present en la universitat i perquè continuem formant persones amb sentit crític i compromeses amb la transformació social.
- Seguirem plantant cara a la repressió i a favor de l'absolució de tots els encausats per defensar la universitat pública i aquelles causes en defensa de drets fonamentals i dels drets humans.
- Continuarem pressionant per tal que la UB compleixi els acords aprovats al Consell de Govern del 22 de maig de 2024 davant el genocidi del poble palestí, que es trenquin tots els acords amb l'Estat d'Israel i per una universitat compromesa amb el respecte pels drets humans i la legalitat internacional.

4. EL NOSTRE PROGRAMA

4.1. PER UNA UNIVERSITAT NO PRECARITZADA I COMPROMESA AMB LA DIGNITAT LABORAL



La manca de finançament de la Universitat pública ha dut al sistemàtic ús fraudulent de les figures predoctorals, del professorat associat i del nou professorat substituït impulsat per la LOSU, i a l'ús de beques de col·laboració per encobrir relacions laborals. D'aquesta manera, a la Universitat de Barcelona s'ha anat fent evident la presència del fals professorat associat o substituït que fa tasques estructurals; la insuficiència de contractes de recerca predoctoral per investigacions; la resistència de la universitat a aplicar l'Estatut del Personal Investigador en Formació i la falta de places de PDI postdoctoral, de professorat lector i agregat per l'estabilització laboral de tot el PDI de la UB.

4.1.1. Professorat associat



En aquests últims anys, a causa de la implementació de la LOSU, s'han produït canvis importants en la figura del professorat associat. La LOSU indica que el professorat associat ha de passar a ser personal indefinit de la Universitat. La UB ha començat a fer els primers passos perquè això sigui possible, però encara li queden contractes d'associats que hauran de passar a ser indefinits.

No obstant això, des de TFUB valorem que el fet que els associats hagin passat a ser indefinits no ha implicat que aquest professorat pugui apartar-se de les condicions de precarietat laboral i d'explotació laboral a les quals s'ha vist sotmès tots aquests anys. Els salaris que reben continuen sent una misèria i molt insuficients per reconèixer la feina docent que fan. De fet, el professorat associat imparteix fins al 75% de la docència que imparteix el professorat agregat o titular, cobrant el 20% del seu salari i cotitzant un 29% de la jornada laboral completa. Alhora, cal destacar que la LOSU obliga tot aquest professorat a ser 4P i, per tant, a fer menys hores. Això ha generat que molts associats hagin perdut assignatures que feia molts anys que impartien i, alhora, ha provocat que els seus salaris baixessin. Els dos plans de millora del professorat associat que ha aprovat la UB en aquests últims anys han suposat un augment molt mínim del salari. Mentre altres universitats contracten tipologies de professorat associat amb sous més alts fixats pel conveni col·lectiu per al PDI de les universitats catalanes, la UB persisteix a contractar només professorat associat de tipus 1 o 2.



En relació amb aquest col·lectiu, cal destacar que **persisteix la problemàtica de la regularització dels "falsos associats"**. La UB encara no ha estat capaç d'establir cap pla ni per identificar ni per regularitzar tot aquell professorat associat que és "fals" (han fet i fan vida acadèmica, tenen doctorat, acreditació, publicacions, una llarga trajectòria docent...) i que porta anys treballant a la UB intentant consolidar la seva carrera acadèmica. La UB està completament en deute amb aquest col·lectiu, que avui té entre 40 i 50 anys, i que va ser víctima de la crisi econòmica del 2010 i, en conseqüència, ha viscut la falta de convocatòria de places.

L'ingrés de diners que ha suposat el Pla de xoc de la Generalitat de Catalunya i el Programa María Goyri d'incorporació de talent docent i de recerca a les universitats públiques catalanes ha permès l'accés d'alguns associats a la figura de lector. Tot i això, **la convocatòria d'aquestes places continua sent del tot insuficient per donar resposta al nombre d'associats que estan preparats per estabilitzar la seva vida acadèmica**. A més, en el cas del Programa María Goyri, **la UB s'ha negat a aplicar la disposició transitòria 8 de la LOSU**, en què s'indica que s'ha d'establir com a mèrit preferent, en els concursos d'accés a les places d'ajudant doctor o figures equivalents de la normativa autonòmica (lectors), haver exercit activitats docents a universitats públiques espanyoles durant almenys cinc cursos acadèmics dels darrers set anys a través dels contractes de professorat associat o altres contractes de durada igual o inferior a un any previstos a la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre. Alhora, la UB tampoc ha aplicat cap de les altres indicacions que contempla aquesta mateixa disposició transitòria 8 que implicarien la creació de places predoctorals per aquell professorat associat que es troba fent la tesi i establir un programa de promoció interna a professorat permanent per aquelles persones que hagin fet activitat acadèmica durant 5 anys en els últims 7 i que tinguin un contracte indefinit (és a dir, per molts dels professors associats que a dia d'avui ja tenen contracte indefinit).

El resultat de tot plegat no és només que **la UB se situa fora de la legalitat vigent**, sinó que la vida laboral d'aquest professorat està marcada per l'explotació laboral, el vassallatge acadèmic i uns processos d'estabilització dificultosos, o fins i tot impossibles.

Les nostres propostes de treball són:

- Treballar per erradicar la situació de precarietat laboral que viu el professorat **associat de la UB**. Pretenem treballar intensament per aconseguir que aquest col·lectiu tingui una dignificació salarial i garantia de continuïtat en la carrera acadèmica per a aquelles persones que han fet els passos pertinents per accedir-hi.

- Seguir treballant per articular urgentment les mesures necessàries que permetin al professorat associat de la UB accedir a **les retribucions tipus 4** (1.456 euros mensuals i 19.683 anuals), contemplades en el conveni col·lectiu per al PDI de les universitats catalanes.
- Persistir, a través del Comitè d'Empresa i de la mesa de negociació de PDI de les universitats catalanes, en aconseguir que la UB reconegui **el frau comès i estableixi les condicions per a una regularització del col·lectiu que garanteixi la continuïtat de la seva carrera acadèmica**. La regularització implica proveir les convocatòries que permetin transformar els contractes fraudulents en contractes a temps complet, contemplats en l'actual legislació, i que permetin realitzar les tasques de docència, recerca i gestió que efectua aquest professorat en condicions de dignitat salarial i estabilitat vital. En aquests moments, això queda intrínsecament lligat a l'aplicació de la disposició transitòria 8 de la LOSU. Per tant, exigirem el seu íntegre compliment i estarem vigilants en aquest sentit. **La disposició transitòria 8** contempla que, davant un pla d'increment de la despesa pública en educació per al període previst a l'article 155.2 de la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, les universitats que tinguin més d'un 20% de la plantilla docent, computada en efectius, amb contractes laborals de Professors i Professores Substituts/des, Professors i Professores Visitants, Professors i Professores Distingits/des i Professors i Professores Associats/des, implantaran els següents mecanismes:
 1. Crear **places predoctorals** per a aquell professorat associat que es troba fent la tesi.
 2. Establir un programa de promoció interna a **professorat permanent** per a aquelles persones que hagin fet activitat acadèmica durant 5 anys en els últims 7 i que es trobin amb un contracte indefinit.
 3. Establir com a **mèrit preferent**, en els concursos d'accés a les places d'ajudant doctor o figures equivalents de la normativa autonòmica (lectors), haver exercit, a la data de la publicació de la convocatòria, **activitats docents a universitats públiques espanyoles durant almenys cinc cursos acadèmics dels darrers set anys** a través dels contractes de professorat

associat o altres contractes de durada igual o inferior a un any previstos a la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre.

- Exigir que s'apliqui l'última mesura citada al paràgraf anterior a les places que queden per convocar a la UB del **Programa María Goyri** d'incorporació de talent docent i de recerca a les universitats públiques catalanes.
- Exigir l'**avaluació i el pagament de complements per mèrits docents** —quinquennis— al professorat associat, tal com confirma el Tribunal Suprem espanyol en la sentència 748/2025. Un just reconeixement a la dedicació, compromís i professionalitat de la tasca docent i a la contribució al desenvolupament acadèmic de l'alumnat, que du a terme amb el mateix esforç i qualitat que la resta de professorat. Aquest reconeixement significarà dignificar la tasca docent i millorar la qualitat universitària.
- Treballar perquè no es faci un ús fraudulent de la lletra petita dels contractes indefinits dels associats, on, amb el pretext que s'extingeixen les assignatures impartides o al·legant que no hi ha docència, se'ls vulgui acomiadar. En aquest sentit, treballarem perquè els Departaments garanteixin que el professor associat amb contracte indefinit, en el supòsit que les assignatures que imparteix s'extingeixin o hi hagi una disminució de docència, pugui rebre **nous encàrrecs docents sense perjudicar-lo en termes contractuals (120 h)**.
- Exigir que es posi **fi a la utilització fraudulenta de professorat associat per cobrir necessitats permanents** en matèria de contractació de personal docent i assenyalar l'ús fraudulent i sistemàtic de la figura de l'associat en les substitucions. La substitució ha de ser remunerada en funció del contracte de la persona substituïda, i no amb el sou d'un associat.
- Treballar perquè es posi **fi a la discriminació que representa el coeficient d'hores PDA** que s'aplica al professorat associat, diferent del que s'aplica al PDI a temps complet. Una hora de docència presencial del PDI a temps complet es reconeix amb 3,3 hores PDA, i fins a 5,3 hores PDA en cas d'assignatures amb un elevat nombre d'alumnes matriculats, mentre que una hora de docència presencial del PDI associat es reconeix sempre amb 2,6 hores PDA, amb independència del nombre d'alumnes.

- Treballar perquè es flexibilitzi la **consideració dels requisits per al manteniment dels contractes indefinits**: computar-hi els períodes de vacances pagades i el cobrament de la prestació parcial d'atur, i, en tot cas, no aplicar la clàusula de rescissió si al final del curs acadèmic ja es disposa d'una nova feina externa.
- Treballar perquè es reintegri el Professorat Associat com a col·lectiu docent susceptible de rebre **ajuts per a la recerca** en forma de Borsa de Viatge (BV). Segons la LOSU, tot el PDI (i això inclou el Professorat Associat) no només té el dret sinó també el deure de fer recerca, amb la qual cosa no hi ha cap justificació legal per a l'exclusió, especialment quan no necessàriament la feina externa ha d'estar relacionada amb activitats d'investigació.

4.1.2. Professorat substitut



La figura del professor substitut és la imatge més clara del fracàs de la LOSU en el seu intent d'acabar amb la precarietat.

La figura sorgeix com una resposta temporal a necessitats docents puntuals derivades de baixes, excedències o absències del personal docent i investigador estable. Els contractes de substitució es caracteritzen per la seva naturalesa temporal i sovint parcial, **amb una remuneració reduïda i escasses possibilitats de continuïtat**. Aquesta situació ha comportat que la figura del substitut quedi lligada a la precarietat laboral i a la inestabilitat professional, afectant tant les trajectòries individuals com la qualitat del sistema universitari en el seu conjunt. A més, molts substituïts desenvolupen tasques estructurals de docència, més enllà de la cobertura de baixes puntuals, fet que suposa una desviació del propòsit original de la figura.

Així, tot i que el seu objectiu inicial és garantir la continuïtat de la docència en situacions imprevistes, en la pràctica aquesta tipologia contractual s'està consolidant com un instrument estructural dins del sistema universitari, augmentant les condicions de precarietat del docent cridat a substituir.

El docent substitut rep de manera imprevista un important càrrec de docència, **no té prou informació, ni temps ni recursos per preparar les classes, no sap quan acabarà el seu contracte i, en canvi rep un sou de misèria, generalment molt inferior a aquell del docent que està substituïnt**. Quan la contractació és inferior en durada a un curs acadèmic, **la UB no paga als substituïts el que els correspon**. El sou per fer una assignatura es prorrateja en 14 pagues, i si només se'ls contracta els mesos de docència, se'ls està pagant només una part de la feina feta.

Cal recordar que **les condicions de contractació i salari dels substituïts no es va pactar a la mesa d'universitats, la patronal en bloc ho va aplicar com va voler unilateralment**.

Amb la suposada "estabilització" del professorat associat, entrar a una bossa de substituïts és una de les poques vies existents per mantenir activitat acadèmica de part d'un professorat expulsat de la universitat després de contractes pre o postdocs. Podem començar a parlar doncs de **"falsos professors substituïts"** en contra de les consideracions de la part social.

Les nostres propostes de treball són:

- Detectar i denunciar l'ús abusiu de la figura del professor substitut per cobrir jubilacions, finalitzacions de contracte o reduccions docents cròniques.
- Seguir l'exemple dels instituts d'educació pública, on els professors substituïts cobren un sou digne.
- Exigir que el substitut mantingui el contracte fins a les proves d'exàmens de revaluació i el tancament de les actes.
- Vigilar que en el moment d'acceptar la substitució el professorat rebi tota la informació necessària per desenvolupar la seva tasca, així com els recursos i les infraestructures (informacions sobre el campus virtual, llicències de programes, ordinador, despatx, etc.).
- Demanar que el fet d'haver estat professor substitut sigui tingut en compte entre els possibles mèrits als concursos de lector i a altres convocatòries d'estabilització.
- Regularitzar el calendari d'obertura de les bosses de substituïts i exigir que es comuniqui àmpliament les eventuais obertures extraordinàries de les bosses.
- Exigir la publicació dels barems detallats que s'utilitzen per aplicar la prioritització dins de les llistes de substituïts.

4.1.3. Personal Investigador en Formació



El personal investigador predoctoral és un dels col·lectius més vulnerables de les nostres universitats. És aquest col·lectiu un dels que viu els majors abusos de poder, unes condicions laborals més deplorables i rep un salari molt poc adequat al nivell de vida de la nostra societat.

Arran de la inacció de les universitats catalanes en el moment de la publicació de l'EPIF (Estatut del Personal Investigador en Formació, RD 103/2019, d'1 de març), les investigadores predoctorals es van organitzar per exigir-ne el compliment i reclamar unes condicions laborals dignes. Tot i que l'aplicació de part de l'EPIF va suposar una millora considerable per moltes investigadores predoctorals en termes retributius, encara queda un llarg camí per recórrer. A més, no podem oblidar totes les companyes que han de realitzar la seva tesi doctoral sense contracte o amb contractes fraudulents com a PAS o professores associades. Des de TransFormem UB, volem donar per fi veu a les investigadores predoctorals i que així puguin portar els seus problemes i inquietuds al Comitè d'Empresa.

Les nostres propostes de treball són:

- Aconseguir l'equipament de tots els contractes amb finançament públic. Actualment existeix un greuge comparatiu entre les investigadores predoctorals en funció de l'ens finançador del seu contracte. Això es deu al fet que els contractes predoctorals provinents del Ministeri preveuen una durada de 4 anys, tal i com marca l'EPIF (RD 103/2019, d'1 de març), mentre que els contractes que depenen de la Generalitat (FI-DGR i FI-SDUR) i La Caixa només de 3 anys. A altres universitats, com la UAB o la Universitat de Lleida, els rectorats han assumit aquest 4t any de contracte, de manera que ara mateix els investigadors FI/FI-SDUR/La Caixa es troben en un clar greuge comparatiu. Des de TransFormem UB treballarem perquè tots els contractes predoctorals, tant els vigents com els que vindran, **tinguin una durada de, com a mínim, 4 anys**, tot i que creiem que aquests contractes haurien de tenir una durada equivalent al temps necessari per a completar la tesi doctoral.

- Reclamar que **no es redueixin el nombre de contractes PREDOCS-UB**. Darrerament la UB s'ha compromès a convocar d'ara endavant contractes de 4 anys (PREDOCS-UB), tot i que molt probablement això posi en compromís el nombre de contractes que s'oferiran, que ja és insuficient.
- Exigir l'**augment del nombre de contractes predoctorals**. Actualment la majoria de les investigadores predoctorals es troben sense contracte tot i que moltes d'elles es dediquen a temps complet a la realització de les seves tesis. La manca de contractes predoctorals també fomenta la contractació fraudulenta d'investigadores predoctorals com a PAS o professores associades. Aquesta no pot ser la solució per a doctorandes que no han pogut obtenir cap contracte predoctoral competitiu. Des de TransFormem UB, **apostem per canviar les dinàmiques elitistes actuals**, de manera que la nota acadèmica no sigui el factor més important en les convocatòries d'ajuts per contractar predoctorals, i que altres aspectes ponderin de forma més justa.
- **Reduir el cost de la matrícula de doctorat** fins aconseguir la seva supressió. La universitat es beneficia de la tasca que desenvolupen les doctorandes, la qual és imprescindible per l'obtenció de fons per la investigació. Per tant, creiem que és inadmissible que es cobri una matrícula de doctorat.
- **Dissenyar mecanismes per evitar pràctiques abusives** per part del professorat que supervisa una tesi o altres membres del departament que es troben en una posició de poder en relació a les doctorandes. **Reclamar mecanismes de suport i ajut psicològic** pels problemes de salut mental com estrès, ansietat o depressió que poden sorgir com a conseqüència de la realització de la tesi doctoral.
- **Tallar d'arrel la sobrecàrrega docent** a la qual les investigadores predoctorals estan sotmeses, així com treballar per disposar d'una adequada formació com a docent. Tal i com es diu en l'EPIF, les doctorandes només poden actuar com a suport a la docència i no com a força docent, com passa en molts departaments de la UB.
- Reivindicar la **pujada dels salaris mínims de les investigadores predoctorals** a l'EPIF i vetllar per l'**aplicació de les actualitzacions salarials**. Els salaris de les investigadores predoctorals es fixen, segons l'EPIF, a partir de les taules salarials

del conveni de personal laboral de l'Administració General de l'Estat. Les pujades decretades pel conveni actualment s'estan aplicant quan es cobra el mínim, però els salaris mínims establerts per l'EPIF no s'han actualitzat des de la seva aprovació. Tanmateix, les convocatòries específiques fixen imports superiors als mínims, generant desigualtats entre les doctorandes contractades segons la font de finançament. Per això, la reivindicació central és modificar l'EPIF per incrementar els salaris de totes les persones predoctorals i garantir una equitat salarial independentment de la convocatòria.

- Crear sistemes per **quantificar les hores que treballen les doctorandes** i, en el cas de sobrepassar les hores indicades en el seu contracte, exigir el **cobrament de les hores extres**. L'alta competitivitat dins la carrera acadèmica promou que les investigadores predoctorals hagin de treballar fins a dotze hores diàries i durant els caps de setmana per tal de poder complir els estàndards, del tot irrealitzables en les condicions actuals dels contractes. Tot plegat només per poder optar, amb sort, a una plaça postdoctoral.
- Vetllar pel compliment del dret de les investigadores predoctorals a **cobrar triennis** i a **cobrar la indemnització** per finalització de contracte.
- Vetllar perquè les Llei d'universitats (LOSU) i Llei de la Ciència (LCTI) **promoguin una carrera acadèmica** amb unes condicions laborals i materials dignes que permetin que totes les investigadores puguin dur a terme les seves recerques.

4.1.4. Personal Investigador postdoctoral



L'etapa d'investigació i docència postdoctoral és una peça clau del que hauria de ser la trajectòria acadèmica de tot investigador. Després de l'aplicació de la LOSU, sembla que el camí per assolir una trajectòria acadèmica serà passar d'un contracte predoctoral a un contracte postdoctoral. Però la realitat constata que falta de possibilitats i la **insuficiència de contractes postdoctorals** per donar sortida a aquells investigadors/es que han tingut un contracte predoctoral. A més a més, la majoria d'aquests contractes postdoctorals **obliga als investigadors a haver d'anar a altres universitats, sense cap previsió de retorn, ni possibilitat d'estabilitat al nou lloc de treball**. En els casos més exitosos, els investigadors comencen a rondar entre universitats i països (amb els efectes que això provoca sobre les vides privades i la salut) dins d'un sistema que exigeix recerca d'alta qualitat sense garantir cap mena d'estabilitat.

A més a més, la insuficiència de contractes postdoctorals també genera que alguns investigadors/es acabin acceptant contractes de professor associat o de substitut que no corresponen al seu perfil i obstaculitzen la seva activitat investigadora. Finalment s'ha de destacar que els contractes postdoctorals els últims anys han respost a **programes heterogenis i imprevisibles**, distribuïts amb comptagotes de manera irregular i arbitrària entre els departaments. Aquest desgavell genera que avui la UB no tingui capacitat d'estabilització d'aquesta figura.

Les nostres propostes de treball són:

- Treballar per l'existència d'un **programa estable de contractes postdoctorals**, amb concursos distribuïts equitativament entre els departaments.
- Exigir la **convocatòria de contractes postdoctorals per al professorat associat -que està fent carrera acadèmica- i dels investigadors predoctorals**.
- Promoure la **continuitat de la carrera acadèmica dels contractes postdoctorals amb la convocatòria de places permanents a temps complet**. En molts casos, membres del col·lectiu postdoctoral han denunciat que, tot i complir els requisits d'un **programa dissenyat per a la incorporació definitiva de personal investigador a les universitats**, no han obtingut una **plaça estable al final del**

contracte postdoctoral. L'estabilització sovint és denegada o es rep a canvi contractes temporals o de menor categoria.

- Exigir el compliment de la **disposició transitòria 8 de la LOSU** que contempla que, davant un pla d'increment de la despesa pública en educació per al període previst a l'article 155.2 de la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, les universitats que tinguin més d'un 20% de la plantilla docent, computada en efectius, amb contractes laborals de Professors i Professores Substituts/des, Professors i Professores Visitants, Professors i Professores Distingits/des i Professors i Professores Associats/des, s'implantarà un mecanisme que **també pot ajudar algunes persones que tenen un contracte postdoctoral.** Per tant, cal que la UB estableixi com a mèrit preferent, en els concursos d'accés a les places d'ajudant doctor o figures equivalents de la normativa autonòmica (lectors), haver exercit, a la data de la publicació de la convocatòria, activitats docents a universitats públiques espanyoles durant almenys cinc cursos acadèmics dels darrers set anys a través dels contractes de professorat associat o altres contractes de durada igual o inferior a un any previstos a la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre.
- Buscar mecanismes en el marc dels departaments per **recuperar aquells investigadors/es que han aconseguit contractes postdoctorals a altres universitats i que es poden quedar sense continuïtat a altres universitats.**
- Exigir que els Ramon y Cajal tinguin garantida la seva continuïtat laboral a la UB tal com estableix la llei i treballar perquè la resta de contractes postdoctorals també tinguin garantida la continuïtat a la UB.

4.1.5. Professorat lector



El professorat Lector es defineix a la legislació com la **figura inicial de la carrera acadèmica**. Tanmateix, els requisits d'accés a la figura són prou exigents com perquè no es pugui arribar a aquesta **categoria inicial** abans dels 40 anys després de més d'una dècada de docència i recerca. A la vegada, tot i complir els requisits establerts, la **seva estabilitat no està garantida**. La incorporació de lectors mitjançant el pla de xoc de la Generalitat de Catalunya i de lectors mitjançant el programa Marfa Goyri d'incorporació de talent docent i de recerca a les universitats públiques catalanes és insuficient per donar resposta a tot el professorat associat, predoc i postdoc que compleix amb els requisits per poder ser professorat lector. A més a més, la UB no garanteix l'estabilització futura de les persones que han guanyat els concursos i han estat contractades.

Les condicions d'accés a la figura d'agregat són cada vegada més exigents i sovint discriminatòries amb relació a les condicions que eren necessàries fa pocs anys per accedir a la titularitat. De cara a l'acreditació d'Agregat de l'AQU és especialment remarcable la prevalença del CV de recerca, en contrast amb **l'escassa valoració dels mèrits docents** derivats al contracte de lector. Malgrat això, a la UB les persones que tenen un contracte de Lector previ a la LOSU es veuen obligades a impartir 24 crèdits cada curs, cosa que redueix sensiblement la seva dedicació a la recerca. A més a més, la temporalitat del contracte, amb renovacions cada dos anys, més un de gràcia, significa no poder formar part de projectes de recerca de durada superior als períodes de contracte. Pel que fa l'accés a les acreditacions d'agregat i titular, es demana al professorat lector que tingui **un nombre d'estades a l'estranger**. Això pot resultar molt difícil per aquest professorat si els departaments no garanteixen que les docències s'acumulin en uns dels quadrimestres.

Les nostres propostes de treball són:

- Exigir al rectorat: la identificació de falsos associats (han fet i fan vida acadèmica, tenen doctorat, acreditació, etc.) que porten anys treballant a la UB intentant consolidar la seva carrera acadèmica; la identificació per departaments de les persones que es troben en **situació de finalització de contracte** (investigadors postdoctorals i predoctorals) i la identificació per departaments dels investigadors predoctorals que s'han vist obligats a marxar de la UB per

fer d'investigadors postdoctorals en altres universitats. Aquesta identificació ha de permetre que el rectorat faci una previsió de les places que es necessiten a la UB i es reclami a les administracions pertinents el pressupost necessari per la creació de places de lectors que avui continuen sent insuficients.

- Exigir al rectorat la **disminució de la càrrega docent del professorat Lector (contractat abans de la LOSU) a 18 crèdits** per curs, tal i com succeeix a les altres universitats catalanes.
- Vetllar per la promoció interna a la UB del professorat lector. Per tant, treballar perquè **l'estabilització de tots els lectors** actuals de la Universitat de Barcelona estigui assegurada en un futur.
- Fer pública la recomanació als departaments de concedir **prioritat al Professorat Lector en la tria de les assignatures** respecte del Professorat Agregat, Titular i Catedràtic, la continuïtat laboral dels qual està garantida.
- Exigir que el rectorat doni indicacions als departaments per l'establiment de mesures en la perfilació de places del professorat lector. En aquest sentit, que s'hi indiqui que **l'antiguitat i la vinculació la UB (actual o passada) siguin valorades com a mèrits en el moment que es perfilen les places en els departaments**. En altres Departaments de la Generalitat de Catalunya es té sempre en compte l'antiguitat de les seves treballadores i es busquen fórmules per regularitzar-ne la situació.
- Afavorir que el professorat lector pugui fer estades per tal de facilitar l'accés a l'acreditació d'agregat i titular. Per això, cal facilitar la concentració de la **docència** en un dels dos quadrimestres i proporcionar encaixos en temps laborals tenint en compte l'edat de la persona o el **treball de cures** que pot estar assumint.
- Reclamar l'ampliació al màxim la dotació de **contractes Lector UB** en detriment del Pla Lector Serra Húnter. El Pla Serra Húnter hauria de quedar limitat a situacions de captació de talent internacional **excepcional** i no per cobrir necessitats de promoció interna del professorat preconitzat (acreditat i amb llarga experiència docent).

- Exigir que els professors lectors tinguin la possibilitat de sol·licitar el reconeixement de sexennis a ANECA.
- Reclamar una via de promoció “tenure track” que garanteixi la continuïtat laboral del professorat lector sense necessitat de concursos ulteriors, d’acord amb la definició legal d’aquesta figura “inicial” de la carrera acadèmica.
- Vetllar perquè el dret d’una renovació addicional per motiu de maternitat i paternitat sigui un dret optatiu dels treballadors i no una imposició de la institució per ajornar la consolidació del professorat lector amb un contracte indefinit d’agregat.
- Exigir el reconeixement dels anys treballats en la categoria de professorat associat en el còmput del quinquennis docents. Actualment, es necessiten absurdament deu anys per obtenir un tram de cinc anys.
- Vigilar com es fan els processos avaluadors interns del professorat lector i continuar demanant que s’elimini la part punitiva del document que pot comportar la seva no continuïtat.

4.1.6. Professorat agregat i catedràtic laboral



Amb aquest contracte laboral de caràcter indefinit, el professor agregat i catedràtic laboral té les mateixes responsabilitats i càrrecs que el professorat funcionari, però no els mateixos drets ni retribucions, ni la mateixa representativitat als òrgans acadèmics. Els pròxims anys, amb l'augment de les jubilacions, el nombre de professorat laboral permanent de la UB superarà el del professorat titular funcionari.

El professorat arriba al contracte d'agregat sovint després de molts anys de contractes precaris. Millorar (o en molts casos simplement recuperar) les condicions del PDI estable evitaria que es continuï incrementant sistemàticament la diferència de tracte i retribució efectiva que rep el PDI que arriba actualment a posicions fixes, si el comparem amb el que va arribar-hi fa unes dècades. Si arriben més tard a l'estabilitat, mai no podran tenir els complements que han adquirit les persones que ara es jubilen amb sis quinquennis i sis sexennis, per exemple, perquè és materialment impossible. Aquesta mena de discriminacions impliquen una pèrdua per a tot el professorat del sistema.

Les nostres propostes de treball són:

- Reclamar l'equiparació a tots els efectes la jerarquia del professorat agregat i catedràtic laboral amb la dels seus homòlegs funcionaris (titular i catedràtic). Cal que la UB es manifesti equiparant el rang dels agregats al dels titulars a tots els efectes i en plena igualtat per evitar discriminacions dins els departaments (tria d'assignatures, obtenció de cursos sabàtics, reducció de càrrega docent, participació en tribunals de concursos de places, etc.).
- Treballar per fer possible els canvis de categoria laboral als cossos de professorat funcionari, permetent a professorat agregat presentar-se a les places de titular sense que això comporti un perjudici o un topall per al necessari procés d'estabilització dels professors precaris.

- Exigir mesures per tal que el professorat agregat i catedràtic laboral tingui la possibilitat de sol·licitar el **reconeixement de sexennis a la CNEAI**. Aquest és un greuge important respecte a altres categories laborals, com la dels contractats doctors, que actualment els poden sol·licitar.
- Demanar que es permeti la sol·licitud del reconeixement dels **sexennis de transferència** a AQU i ANECA.

4.1.7. Sobre el reconeixement de la tasca docent i de la recerca; sobre la promoció del PDI laboral i les seves retribucions.

Les nostres propostes de treball són:

- Reivindicar el **reconeixement de tasques de gestió** a efectes del reconeixement efectiu de trams de gestió per les tasques que ara en queden excloses: coordinació de seccions, representació al Claustre, al Comitè d'Empresa i al Consell de govern, per exemple.
- Reivindicar el **reconeixement just de trams de docència**. Revisió i pagament amb efectes retroactius dels trams docents del PDI que ha tingut **etapes docents en categories a temps parcial**, de manera que cada curs amb una dedicació de 18 crèdits no computi al 50%, sinó com una dedicació a temps complet a efectes de reconeixement i retribució de complements docents, tot evitant la discriminació que es produeix actualment i que vulnera la Directiva europea de 1999/70/CE de 28 de juny de 1999, d'acord amb el que estableix la jurisprudència recent del TS sobre aquest assumpte. Incorporació de les retribucions dels complements docents al professorat associat.
- Exigir la revisió de l'actual ponderació del PDA de Recerca i Docència. Promoure un **debat ampli i profund** i la reformulació dels criteris vigents pel que fa a la quantificació de la productivitat del PDI. La docència i la recerca exigeixen una tasca intel·lectual que demana temps: la submissió a **principis merament quantitativs** genera una davallada i una superficialitat graduals de la producció científica, amb el reflex consegüent en les esferes docent i investigadora. Ens **oposarem frontalment** als canvis constants de criteri per part del rectorat a l'hora de quantificar la activitat del professorat en hores de PDA, una obsessió administrativa que respon a interessos variables, depenent de les persones que ocupen els càrrecs, però que sempre desvirtua la qualitat d'una feina que és essencialment qualitativa i vocacional.

- Exigir la **supressió de les taxes abusives** per a la presentació de les sol·licituds d'acreditació.
- Reclamar que s'acabi amb l'adaptació del Reial Decret-Llei 14/2012 al PDA, que permet augmentar la docència a jornada completa fins a 32 crèdits per al professorat que no obtingui un reconeixement suficient de la seva recerca. Aquesta norma absurda **menysté l'activitat docent i la utilitza com a càstig**.
- Treballar per aconseguir que en el PDA es valorin les **tasques acadèmiques dutes a terme en altres universitats**, per exemple, la docència o els projectes d'investigació, l'avaluació d'articles, volums o direcció de tesis doctorals.
- Instar a la recuperació de les **retribucions perdudes**, com és el cas del Fons d'Acció Social (F.A.S.) que contempla retribucions en espècie que s'havien rebut fa uns anys com, per exemple, la que permetia a tot el PDI, sense distinció entre temporal o permanent, no pagar taxes per la matrícula pròpia i dels seus fills a les universitats públiques.
- Instar a la recuperació de les aportacions per al PDI al **Pla de Pensions de la Generalitat**.
- Reclamar la recuperació de les **pagues extra** i compensació amb efectes retroactius de la part de les nòmines retallada des del 2010.
- Promoure una **millora salarial indirecta a través de diversos beneficis socials, com ara bons per als àpats, servei de guarderia i ludoteca gratuïts, així com l'accés sense cost a diferents serveis esportius**. Aquests avantatges contribueixen a millorar la qualitat de vida dels treballadors i fomenten la conciliació entre la vida laboral i personal. Es considera que aquesta mesura s'hauria d'estendre també a les altres figures temporals, per tal de garantir la igualtat de condicions i oportunitats per a tot el personal. Aquestes mesures resulten especialment rellevants si tenim en compte l'augment constant del cost de la vida, una situació especialment dramàtica a Barcelona, on el preu de l'habitatge s'ha multiplicat per cinc en els darrers vint anys.

- En el cas que alguns d'aquests serveis —com el menjador, la guarderia, la ludoteca o els centres esportius— no siguin de titularitat pròpia de la UB, s'hauria de promoure la creació d'aquest tipus de serveis públics integrats dins de la Universitat.

4.2. PER UNA UNIVERSITAT PÚBLICA I PER LA CONSTRUCCIÓ D'UN CONEIXEMENT AL SERVEI DE LES NECESSITATS SOCIALS I COL·LECTIVES



El desmantellament de la universitat pública catalana és una realitat que constatem. L'estratègia neoliberal de convertir l'educació superior en una mercaderia en comptes d'un dret bàsic al servei de la societat s'ha anat implementant al nostre territori paulatinament, des que la Unió Europea i la CEOE van començar a fer-se pròpia l'agenda neoliberal del Consens de Washington sobre l'educació superior. Aquest procés ha tingut tres moments d'acceleració: el Pla Bolonya (2009), les retallades de l'última crisi econòmica (2007-2019) i l'actual pandèmia virtual (2020-2021). La situació de precarietat de la major part del professorat universitari i el malestar que vivim en l'acadèmia no són fets independents o conjunturals, sinó que participen d'un model que inclou:

1. **L'elitització de l'accés a la universitat i l'expulsió de les classes treballadores.**
L'increment abusiu de les taxes promogut per CiU al Congrés i aprovat pel PP el 2012 ha arribat a expulsar una tercera part de l'estudiantat, especialment aquell que no pot assumir l'increment de la despesa. D'aquesta manera la universitat nega una de les seves funcions socials tradicionals: ser un mitjà de cohesió social. El govern de Catalunya ha desobeït els últims anys el mandat del Parlament de Catalunya, que des de 2016 ha aprovat la disminució del 30% de les taxes. El passat mes de juny es va aprovar per fi aplicar-la, però seguim per sobre dels preus previs a 2012. No n'hi ha prou amb la rebaixa, ja que les estudiants de classes desfavorides sovint no només no poden pagar la matrícula de la universitat, sinó que no es poden permetre deixar d'aportar un sou a casa per ajudar la unitat familiar a arribar a final de mes, en un context d'inflació del preu dels aliments i de preus abusius de lloguer. Amb un sistema de beques generals minvat, la rebaixa de les taxes no té efectes substantius en la població. **Des de TFUB som defensores de la gratuïtat de la Universitat pública.**
2. **La privatització encoberta de la universitat.**
Les retallades de finançament públic de les universitat han impulsat els grups de recerca a buscar finançament extern, sovint **vinculat a un món empresarial que utilitza les infraestructures universitàries per generar un coneixement privatitzat amb patents i que es comercialitza.**

El procés d'acreditació del professorat també participa de l'estratègia de privatitzadora, ja que els **serveis d'indexació de referència estan en mans de grans corporacions** com ara el RELX Group (propietària de Mendeley i Scopus), que disposa del 16% del mercat d'articles acadèmics; Clarivate Analytics, actual propietària de la ISI Web of Science i del Journal Citation Reports (JCR); Springer Science + Business Media; Thomson Reuters; o John Wiley & Sons, entre d'altres. L'AQU i l'ANECA fan el joc al capital financer que especula amb la producció científica.

3. La pèrdua d'autonomia universitària.

El procés de privatització encoberta du a una pèrdua de l'autonomia universitària, única garant de la llibertat de càtedra. **La implantació d'un Consell Social**, que només representa el sector de la gran empresa, i fiscalitza les decisions del govern de la universitat, així com els esforços d'anteriors governs de la Generalitat per convertir el govern de les universitats en un patronat extern dominat des de l'administració, en són només la punta de l'iceberg. El Pla Serra Húnter ja suposa la fiscalització política dels tribunals dels concursos de plaça universitària. El finançament privat part de la plantilla i de la recerca condiona de manera decisiva quines matèries es prioritzen tant en la docència com en la recerca, a partir de criteris comercials i no acadèmics. L'eliminació de graus o assignatures optatives en funció de la demanda és un exemple més de l'aplicació de criteris comercials i no acadèmics a la docència. La priorització de criteris d'avaluació neoliberals i estrangers -des de les plataformes multinacionals d'indexació de revistes al seguiment provincià de Rànquings elaborats a les antípodes del planeta- contribueixen a la disminució del compromís de la universitat amb la societat a la que hauria de donar servei, com es fa palès en el retrocés de l'ús de la llengua catalana en la recerca.

Les nostres propostes de treball són:

- Generar **argumentari** per identificar els **fenòmens neoliberals** que condicionen la vida universitària.
- Denunciar la **privatització encoberta** de la transferència de recursos públics (personal docent, plans d'estudis, material) de la UB a empreses privades. Als àmbits d'ensenyaments creats sobre la base de convenis establerts amb empreses privades, exigir que la UB posi com a requisit que les persones docents

tinguin unes condicions laborals i salarials dignes, amb un sou mínim equiparable al del professorat lector.

- Frenar la **supressió gradual** de línies horàries, graus i màsters públics de la UB per motius econòmics i polítics, amb les ciències socials i les humanitats com a víctimes paradigmàtiques, i que **justifiquen acomiadaments de professorat**.
- Vetllar i treballar perquè totes les **empreses subcontractades** per la UB (per exemple als àmbits de l'hostaleria, la reprografia i els serveis de neteja i manteniment, etc.) mantinguin els seus treballadors i treballadores en unes condicions sociolaborals dignes, i rebutjar i denunciar públicament les empreses precaritzadores. Donem suport a la reintegració gradual d'aquests serveis a la Universitat de Barcelona.
- **Avaluació de la recerca efectiva i justa.** Instar a l'AQU, l'ANECA i les autoritats competents a revisar el procediment d'avaluació de la recerca per tal que s'hagi de valorar el contingut dels treballs presentats i no només elements secundaris o aliens a la investigació, com poden ser els indicadors referits al mitjà on es publica, per tal de rebre una avaluació justa de la feina feta i tenint en compte la jurisprudència (STS 986/2018 de 12 de juny) que qüestiona i refusa el fet que un procediment d'avaluació de la recerca pugui obviar la valoració de la recerca en si mateixa. Tot i que la LOSU ha afegit la valoració qualitativa de la recerca en els sexennis, a la pràctica se segueixen aplicant criteris arbitraris, bibliomètrics i quantitius. Cal demanar una major transparència en el procés de selecció dels membres de les comissions que avaluen les sol·licituds d'acreditació d'AQU i ANECA, sol·licitant la publicació dels criteris de selecció, avaluant l'exercici de la tasca realitzada per cada membre i reduint el temps la presència continuada d'un avaluador a la mateixa comissió.
- Reclamar la importància d'una **dotació suficient de recursos per a la recerca**, amb els mitjans financers i materials necessaris per als grups de recerca.
- Defensar la **recerca amb finançament públic** i que la recerca en que participa el PDI de la UB estigui en acord amb les necessitats socials i col·lectives a la quals cal donar resposta per dignificar la vida de les persones.

4.3. PER UNA UNIVERSITAT MÉS HORITZONTAL SENSE PRÀCTIQUES ABUSIVES



L'exploració i la temporalitat laboral han possibilitat relacions de treball desmesuradament desiguals i abusives en una institució, en essència, ja jeràrquica. La solidaritat d'aquells grups laborals permanents vers els inestables és mínima. Tot i algunes excepcions, el funcionament del dia a dia dels departaments s'ha basat en continuar abusant del personal inestable, mentre el personal permanent ha pogut gaudir dels seus privilegis sense contemplació (excedències, anys sabàtics, complements de gestió i recerca, reducció de docència per POA). Això ha conduït que hi hagi departaments on més del 60% de la docència real és impartida per personal temporal. Aquestes relacions de verticalitat semblen reproduir-se entre les noves generacions que van estabilitzant-se. La por que algú els pugui fer ombra en un futur dificulta que la solidaritat entre assalariats pugui créixer.

L'organització jeràrquica de les nostres universitats ha donat lloc a unes relacions acadèmiques de dependència entre el professorat permanent i el PDI laboral i inestable. Així, unes relacions acadèmiques que haurien de ser de col·laboració, d'aprenentatge i de traspàs de coneixement s'acaben convertint, massa sovint, en unes relacions de poder que augmenten les possibilitats de pràctiques abusives. Aquesta realitat, sumada a les situacions de precarització laboral i a les dificultats per accedir a les places merescudes per part del PDI laboral fan que la vida del professorat més precari quedi absolutament condicionada a les decisions i al poder que pugui tenir el PDI permanent en cada departament. Des de TransFormem UB defensem que ha de prevaldre el dret al treball i la promoció interna del PDI laboral més precaritzat i no concebem que les seves vides hagin de quedar condicionades als jocs de poder departamentals.

Les nostres propostes de treball són:

- Reclamar la fi de l'opacitat absoluta que impera a l'hora de definir la **distribució de places** de PDI que es doten a la UB i assolir la màxima transparència en la presa de decisions dels diversos òrgans de la UB. **Exigirem transparència absoluta** a l'hora de distribuir crèdits, horaris i càrrega de treball entre el professorat.

- Exigir la presència obligatòria de **personal laboral i paritat de gènere** en les comissions de selecció del personal laboral.
- Aconseguir que el **Comitè d'Empresa** pugui ser present a les comissions de **selecció** de tots els tipus de places laborals, amb veu i sense vot. Aquesta presència ha de permetre supervisar que els processos de selecció siguin justos i transparents.
- Treure a la llum els **casos més flagrants de pràctiques abusives**, tant pel que fa a la continuïtat en el temps com per la intensitat.
- Denunciar i fer evident com el **repartiment** dels recursos universitaris i, en concret, **dels espais de treball**, estan condicionats pel lloc que s'ocupa en la jerarquia universitària. Així, trobem que **el professorat més precari treballa en despatxos amb més gent i en pitjors condicions de treball**, mentre el personal més estable gaudeix de millors espais.
- Exigir que la UB permeti que **el professorat laboral pugui ser investigador principal de projectes de recerca**, i que no en quedi fora per motius de la durada de contracte sovint excessivament fragmentats.
- Aconseguir un sistema de control en el si de la UB per detectar que al PDI laboral li sigui **reconeguda la feina que fa i que aquesta no sigui atribuïda al professorat permanent** si no ha participat de la tasca (direcció de tesis doctorals, autoria d'articles, etc.).
- Treballar per una **nova cultura laboral i de treball on es posi el centre el treball col·lectiu i de col·laboració** en el si dels grups de recerca i dels departaments.
- Treballar per una nova cultura laboral i de treball on les **relacions siguin més horitzontals** i es fomentin relacions d'aprenentatge i de traspàs de coneixement, combatent així que la jerarquia universitària doni lloc a relacions de dependència entre el professorat permanent i el laboral o pràctiques abusives. Aquesta nova cultura, basada en relacions més horitzontals, ha de permetre que el professorat laboral temporal no es senti supeditat i en deute amb el permanent.

4.4. PER UNA UNIVERSITAT FEMINISTA



Volem que la vida sigui el centre del saber. Més enllà que la institució universitària fos patriarcalitzada ja en els seus orígens com a lloc on el coneixement era privilegi i exclusiu dels homes, i malgrat que la universitat actual continuï sent una institució jeràrquica, sovint desconnectada de la realitat social, cada cop som més docents les que obrim de bat a bat les portes i finestres de la Universitat de Barcelona, perquè hi entri la vida real i per no perdre mai de vista que la universitat només té sentit si és capaç de dir quelcom a les vides diverses que hi ha dins i fora d'ella.

La UB feminista que volem ser ha de tenir eines eficients i eficaces per no ser desigualtaria socialment, per no excloure per raons de gènere ni de diferència sexual, ha d'assenyalar i ser implacable contra les violències masclistes i davant qualsevol expressió LGTBfòbica.

La Universitat de Barcelona feminista que volem ser ha de facilitar recursos reals perquè totes les persones que hi fan docència i recerca puguin transformar plans docents, continguts i pràctiques educatives per a garantir la igualtat mitjançant protocols realistes i eficients per a l'erradicació de totes les violències masclistes.

Les nostres propostes de treball són:

- Treballar per aconseguir que la UB desplegui el **mandat legal del Parlament de Catalunya: igualtat efectiva i dret a l'erradicació de la violència**, incloent la violència institucional que exerceix la pròpia universitat.
- Treballar per **garantir tant continguts igualitaris en els ensenyaments** com la **reorientació dels mèrits** per garantir el seguiment de la carrera acadèmica, **tenint en compte criances, cures i atencions** a què dediquen majoritàriament les dones un temps de la seva vida.
- Denunciar des del Comitè d'Empresa qualsevol **forma d'exclusió, de dependència i d'abús de poder** tant entre el professorat com amb l'estudiantat, així com en el seguiment de la carrera acadèmica i en els espais de negociació i de representació de les persones docents i investigadores.

- Continuar en la comissió negociadora per acabar d'elaborar el I Pla d'Igualtat de gènere de les persones treballadores de la UB.
- Impulsar la creació d'un primer Pla d'Igualtat i discapacitat per a les persones treballadores de la UB.
- Continuar treballant per tal que en tots els campus es disposi de **serveis de ludoteca** (per a infants grans) i **de bressol** (pels més petits) per hores i abonaments, a preus populars, per donar servei al PDI, el PAS i l'estudiantat que ho sol·liciti, i que podria estar obert també a la gent del barri. Demanem una **sala de lactància** i banys amb canviadors per a nadons a cada facultat.
- Perseguirem que la Universitat de Barcelona sigui, veritablement, una **universitat de totes**.

4.5. PER UNA UNIVERSITAT EN CATALÀ I COMPROMESA AMB ELS PRINCIPIS DEMOCRÀTICS



La universitat ha de ser una institució profundament democràtica i compromesa amb la democràcia al conjunt de la societat. L'autonomia universitària és sistemàticament vulnerada a través de la fiscalització de les decisions per part d'un Consell Social aliè a la institució i vinculat a alguns poders empresarials en lloc de representar el teixit social. La falta d'autonomia del sistema universitari també es fa palesa amb el poder que s'atorga a les agències d'acreditació del PDI (que funcionen com a fre de la seva estabilització); amb els plans de contractació de PDI com el Serra Húnter en què els tribunals són intervinguts pel govern o amb l'increment del finançament de la recerca provinent de la banca i l'empresa privada. Des de TransFormem UB defensem una universitat que garanteixi la creació i el debat d'un saber que respongui a les necessitats socials i col·lectives i en el que l'orientació de la investigació no quedi condicionada pels interessos del mercat.

Considerem, a més, que a les nostres universitats la democràcia també queda tocada quan la ponderació de vot, els percentatges de representativitat o la presència de determinats col·lectius en diferents òrgans universitaris queda supeditada a la jerarquia universitària. Per il·lustrar aquesta situació només cal veure com en les eleccions rectorals el vot del PDI doctor permanent pondera el 51%, el de l'alumnat un 30%, el del PAS un 10% i el de l'altre PDI -en que es trobaria la majoria del PDI laboral- només pondera el 9%. Aquestes situacions de desigualtat es reproduïxen en altres situacions, com en el percentatge de representativitat a les juntes de facultat i en la capacitat de vot dels no doctors en els departaments. Tot plegat fa evident que són aquelles categories laborals que gaudeixen de millors condicions laborals (a la vegada que acumulen més poder) les que determinen les decisions universitàries.

Més enllà de la necessitat de fer de la universitat una institució més democràtica internament, creiem que **és necessari que la UB tingui un compromís absolut amb la democràcia i els drets fonamentals**. Enfront situacions de repressió que ha viscut el professorat universitari i les estudiants que han defensat la universitat pública i el dret a l'autodeterminació en aquests últims anys, i de la protesta i la repressió que pugui venir per altres causes, **és molt necessari que la Universitat de Barcelona, com a institució, es comprometi amb la defensa de drets democràtics fonamentals, com ara la llibertat d'expressió i el dret a la protesta.**

Enfront de la criminalització dels qui protesten i s'organitzen, reclamem que la Universitat de Barcelona prengui partit i tingui una postura clarament antirepressiva.

Finalment, observem en aquests últims anys un atac a la llengua catalana perpetuat per l'Estat espanyol. Per això considerem que **és imprescindible que la UB es comprometí amb el foment de la llengua catalana en el seu si:** garantint que les classes s'impartiran en català, que s'oferiran classes gratuïtes de català al PDI que no tingui el nivell adequat i que es potenciarà la recerca en català i sobre la situació de la llengua catalana.

Les nostres propostes de treball són:

- Treballar perquè es **revisi la norma estatutària de ponderació de vot** per als col·lectius que participen dels processos electorals a la universitat, reclamant la modificació de la Llei Orgànica, si cal.
- Negociar per aconseguir la màxima dotació de contractes de Lector i Agregat UB en detriment del Pla Lector Serra Húnter. **El Pla Serra Húnter hauria de quedar limitat** a situacions de captació de talent internacional **excepcional** i no per cobrir les necessitats de promoció interna del professorat (acreditat i amb llarga experiència docent).
- Treballar i prendre partit per assegurar els drets polítics de la comunitat universitària: el dret a la llibertat d'expressió, el dret a vaga i el dret a la protesta. **Posicionar-se i prendre accions legals i polítiques davant la repressió política envers el professorat i la comunitat universitària.** Treballar perquè el Comitè d'Empresa i altres òrgans de la Universitat de Barcelona es posicionin i reclamin l'absolució del professorat i de la resta de la comunitat universitària en cas de patir persecució política.
- Assegurar que el Comitè d'Empresa i altres òrgans de la Universitat de Barcelona estan **al costat dels membres de la comunitat universitària que han estat represaliats** per exercir els seus drets fonamentals. La universitat els ha d'oferir suport i acompanyar-los en el procés judicial.

- Denunciar la vulneració de la llibertat de càtedra i de la llibertat d'expressió del professorat de la Universitat de Barcelona.
- Vetllar perquè la Universitat de Barcelona potenciï que el professorat tingui dret a la formació en llengua catalana i perquè pugui realitzar la seva recerca i la seva docència en català.

Compromís de Transparència i democràcia interna en el si de TransFormem UB i en el si del Comitè d'Empresa.



La defensa d'una universitat democràtica queda absolutament lligada al compromís d'unes formes de treball internes com a candidatura que garanteixin que les decisions es prenen de forma democràtica, participativa i que la informació a la què accedim sempre sigui transferida al PDI laboral de la Universitat de Barcelona.

Per això, ens comprometem a:

- Aconseguir que el Comitè d'Empresa estigui en constant contacte amb el PDI laboral. Per tant, potenciar que, en el major grau possible, les decisions que s'hi prenguin es vinculin a les decisions dels treballadors i assegurar que la informació a què accedeixen els delegats dels treballadors sigui transferida regularment la plantilla. Així, ens comprometem a difondre mitjançant correus electrònics a tot el PDI laboral de la Universitat de Barcelona tota aquella informació rellevant a la qual accedim des del Comitè d'Empresa.
- Convocar assemblees presencials informatives, decisòries i vinculants per al Comitè d'Empresa davant de situacions d'una rellevància evident.
- Portar totes les reivindicacions i demandes de les assemblees i les comissions de treball de TransFormem UB, així com les peticions individuals, al Comitè d'Empresa.
- Aconseguir que el Comitè d'Empresa doni suport a totes les lluites dins la Universitat de Barcelona que s'emmarquin en el projecte programàtic acordat i a favor d'una universitat pública i no precaritzada.

4.6. PER UNA UNIVERSITAT ANTIRACISTA I DIVERSA



La Universitat de Barcelona, en tant que una de les principals institucions de Catalunya, ha d'estar connectada amb la realitat social i representar-ne la seva diversitat. Això implica fer esforços perquè l'estudiantat i el professorat de la universitat siguin una mostra mínimament representativa del que és la societat catalana en qüestions de gènere, ètnia i classe social.

En aquest sentit, és destacable que no totes les persones parteixen de les mateixes condicions per accedir a treballar com PDI. La formació universitària ja suposa un espai d'exclusió per a l'estudiantat degut al preu de les matrícules o les escasses i precàries condicions de les beques i contractes predoctorals. Una exclusió que es reproduïx en la precarització del professorat associat, es fa més difícil de sostenir si les persones estan travessades per condicions de classe, de gènere, de racialització i de diversitat funcional. En aquest sentit es fan necessàries polítiques laborals compensatòries que garanteixin l'accés de tot el PDI a la universitat amb unes condicions laborals dignes. La universitat ha de ser, doncs, un espai lliure de discriminacions de determinats col·lectius que ja estan vulnerabilitzats en les nostres societats.

En el marc de la defensa de la universitat democràtica veiem la necessitat vetllar perquè el català sigui llengua vehicular del nostre sistema universitari. En aquest sentit, es fa necessari que la universitat vetlli per la presència i promoció de la llengua i que de manera imprescindible, s'asseguri que tot el PDI pugui tenir garantida formació en llengua catalana.

Les nostres propostes de treball són:

El compromís amb l'antiracisme:

- Treballar perquè la universitat sigui un espai on no es tolerin expressions i conductes racistes. Prendre mesures i denunciar aquestes conductes, tant en l'espai docent com laboral.
- Actuar i tenir un paper actiu contra els delictes i expressions d'odi i intolerància contra col·lectius històricament discriminats i oprimits al si de la Universitat.

- Treballar perquè el professorat tingui la capacitat d'incloure una **mirada decolonial** en els seus plans docents i en la seva recerca.
- Exigir a la Universitat de Barcelona que aporti **dades sobre l'accés a la carrera acadèmica per a les persones racialitzades**, indagant si hi ha més condicions precàries entre elles. L'accés a aquest tipus d'informació seria clau per dissenyar les mesures necessàries per garantir l'accessibilitat en igualtat de condicions.
- Treballar pel compromís de la Universitat de Barcelona, del Comitè d'Empresa i de la comunitat universitària **contra el feixisme i l'extrema dreta**, assegurant que la universitat és un espai segur, tolerant, inclusiu i garant dels drets i les llibertats.

El compromís amb una universitat diversa i no capacitista:

- Treballar perquè la Universitat de Barcelona **inclogui una quota del 7% del PDI laboral per a persones amb diversitat funcional**. L'accés al treball a la universitat de persones amb discapacitat o també denominada diversitat funcional està molt lluny del mandat d'inclusió de la Ley Orgánica de Universidades. Només un 0,7% del PDI de 55 universitats públiques són persones amb diversitat funcional, davant el 2% estipulat legalment segons la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Exigir que **siguin públiques les dades sobre PDI laboral amb diversitat funcional respectant-ne l'anonimat**. A la Universitat de Barcelona actualment es desconeix la quantitat de PDI amb diversitat funcional degut a la falta de transparència en aquest punt. A l'última publicació de les xifres de la Universitat de Barcelona ni tan sols hi consta la paraula discapacitat o l'expressió diversitat funcional.
- Proposar i treballar per la **creació d'una Comissió avaluadora sobre la reserva de places i altres mesures d'acció positiva respecte del personal PDI amb diversitat funcional**.
- Treballar perquè la Universitat de Barcelona **ofereixi recursos per donar suport material i informatiu al professorat amb diversitat funcional**.

- Treballar perquè la Universitat de Barcelona ofereixi formació i assessorament al PDI perquè pugui atendre de forma adequada als estudiants amb diversitat funcional.
- Vetllar perquè la Universitat de Barcelona desenvolupi mesures de suport a la mobilitat, d'accés al centre de treball i d'adaptació del lloc de treball a petició de la persones afectades i d'acord amb les necessitats específiques.
- Vetllar perquè la Universitat de Barcelona desenvolupi mesures perquè les persones amb diversitat funcional puguin tenir els suports personals i materials per al desenvolupament de la seva funció docent i investigadora.
- Treballar perquè es reservi per al a PDI laboral amb diversitat funcional d'una quota de les ajudes dirigides a la formació del professorat universitari, a la mobilitat.

4.7. PER UNA UNIVERSITAT LGTBIQ+



Volem desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals, transgènere, intersexuals, queers, no binàries, etc. (LGBTIQ+) i evitar situacions de discriminació i violència, per a assegurar que a la Universitat de Barcelona es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat. Sabem que la discriminació per motius d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere pot afectar diversos àmbits de la vida de qualsevol persona. Per això, s'han de promoure conjuntament mesures de protecció, de suport i de recerca per a la visibilitat de les persones LGTBI i desenvolupar mesures per evitar-ne la discriminació i promoure'n la sensibilització en el nostre entorn universitari. El respecte a la diversitat sexual i afectiva, la identitat de gènere i els diferents models de família són valors que volem continuar promovent. La universitat ha de ser un espai segur per a tothom.

Les nostres propostes de treball són:

- Treballar perquè s'apliquin els Principis de Yogyakarta sobre l'**aplicació de la legislació internacional de drets humans en relació a l'orientació sexual i la identitat de gènere** (2006), que estenen explícitament els drets de la Declaració Universal dels Drets Humans a les persones homosexuals, bisexuals, transsexuals i transgènere, als efectes de la interpretació dels drets humans a la legislació internacional.
- Vetllar per l'**aplicació de la normativa de la Generalitat** de Catalunya a l'àmbit universitari regulada per la Llei 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Promoure i difondre **bones pràctiques** a la Universitat de Barcelona a través d'eines com la Guía para la incorporación de la diversidad sexual y de género en las universidades catalanas a partir de la Ley 11/2014 publicada pel Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya.

- Promoure iniciatives conjuntes amb altres universitats: Red Interuniversitària LGTBI, Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere (IIEDG), Xarxa Vives, Red LIESS, Red Iberoamericana de Educació LGBTI, etc.
- Incorporar **activitats per a la no-discriminació** per raons d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a l'àmbit universitari: **realització de jornades universitàries de sensibilització i visibilitat, programes de formació del PDI i PAS**, esdeveniments culturals, projectes relacionats amb la recuperació de la memòria històrica, recursos didàctics i fons documentals en l'educació.
- Centrar l'atenció en la situació de les persones trans, intersexuals o amb expressions de gènere diverses, ja que són especialment susceptibles de rebre violències i discriminacions en el context universitari, **rebutjant una perspectiva patologitzant** cap a aquestes realitats.

4.8. PER UNA UNIVERSITAT CRÍTICA QUE PLANTI CARA A L'EXTREMA DRETA



Volem fer de la Universitat de Barcelona un bastió en la defensa radical de la democràcia i la igualtat, enfortint-la com a espai de generació de pensament crític, debat públic, i propostes de transformació social. Cal omplir novament de política les aules, els passadissos, els departaments i els òrgans de govern, allunyant-nos de la buidor que ens imposa la suposada neutralitat de la ciència i la universitat.

Hem de fer de la UB una institució activa en contra de la desinformació i la manipulació, promovent una ciència compromesa amb la veritat i la justícia. Per això necessitem una recerca i una docència lliures d'interessos privats, arrelada a les realitats socials que ens envolten, qüestionant els privilegis i compromesa amb el canvi social. Davant la desinformació i l'auge del discurs d'odi, la UB ha d'assumir el seu paper com a actor polític i cultural: formant ciutadania conscient, defensant la veritat davant la manipulació i posant el coneixement al servei del bé comú.

Les nostres propostes de treball són:

- No permetre la cessió d'espais a organitzacions, associacions, mitjans i altres entitats que generin discurs d'odi.
- Promoure propostes formatives de pensament crític (oficials, pròpies, i més enllà de l'ensenyament formal).
- Promoure formacions en prevenció de discursos d'odi per part de l'Institut de Desenvolupament Professional de la UB.
- Treballar pel compromís de la Universitat de Barcelona, del Comitè d'Empresa i de la comunitat universitària de combatre i fer front el feixisme i l'extrema dreta, assegurant que la Universitat de Barcelona és un espai segur, tolerant, inclusiu i garant dels drets i les llibertats.

4.9. PER UNA UNIVERSITAT PLÚBLICA ACTIVA I POSICIONADA CONTRA ELS GENOCIDIS



El sistema capitalista imperialista es troba en una crisi crònica i la seva resposta desesperada és la barbàrie. Això es materialitza en un patiment brutal dels pobles causat per les grans potències imperialistes, inclosa la Unió Europea i l'Estat espanyol. La Universitat de Barcelona, com a institució de gran rellevància a Catalunya i arreu de l'Estat, forma part d'aquesta maquinària. És per això que és tan important que se'n distanciï, i no pretengui assumir un paper de falsa neutralitat. **Cal que sigui activa i es posicioni en la defensa dels pobles que són víctimes de les guerres i els genocidis.** A més, en el cas particular del genocidi d'Israel a Palestina, la UB és encara avui còmplice de l'entramat institucional i empresarial que col·labora, es beneficia, patrocina, o legitima l'ocupació i el sistema d'apartheid.

L'acampada per Palestina a l'Edifici Històric de maig de 2024 (que des de TransFormem UB vam acompanyar i donar suport) va arrencar importants victòries com l'exclusió de les institucions israelianes en els projectes de recerca i els convenis signats amb posterioritat a maig de 2024. No obstant, la UB encara forma part de projectes i convenis amb participació israeliana. A més, segons els compromisos de maig de 2024, la UB ha de trencar tota relació amb empreses amb una reconeguda participació en l'aparell genocida d'Israel. **No obstant, segueixen vigents contractes milionaris amb empreses com el Banco Santander, Ex Libris o HP, entre altres.**

Les nostres propostes de treball són:

- Exigir a la UB el **trencament de tota relació amb empreses còmplices del genocidi**, començant pels convenis general i financer amb el Banco Santander.
- Treballar perquè la UB elabori un **document de contractació pública** que exclogui automàticament dels concursos aquelles empreses que no compleixin els principis ètics requerits, en línia amb el que va aprovar l'Ajuntament de Barcelona i amb els esforços que s'estan fent en altres universitats públiques.
- Exigir la sortida de la UB de tot **projecte de recerca o conveni amb participació d'institucions israelianes**.

- Pressionar la UB perquè denunciï de forma pública i visible el **genocidi a Palestina i la complicitat dels nostres governs i institucions**, així com les accions que du a terme en aquesta matèria, fent ús de tots els mecanismes de què disposa (mitjans de comunicació, *banners* al web, pantalles a les facultats, cartelleria, i pancartes als edificis).
- Treballar per aconseguir que la UB sigui un mecanisme per forçar institucions i governs a fer passes per trencar la seva complicitat amb el genocidi a Palestina, particularment **exigint a la Comissió Europea de forma reiterada l'exclusió de les institucions israelianes en els projectes de recerca europeus**.
- Treballar per ampliar el programa **UB Refugi** per tal de donar resposta a les necessitats de les estudiants provinents de zones en conflicte com Palestina, Sudan, el Congo, o Ucraïna.

4.10. PER UNA UNIVERSITAT SOSTENIBLE I ECOLÒGICA



Volem aconseguir que la comunitat universitària de la Universitat de Barcelona sigui modèlica en matèria d'educació, conscienciació i foment d'alternatives sostenibles per a la lluita contra el canvi climàtic i els seus efectes, incentivant una major corresponsabilitat ambiental entre tota la comunitat. Considerem que, internament, la nostra universitat hauria de funcionar de manera neta i respectuosa amb el medi ambient, utilitzant energies renovables, reduint els residus i millorant-ne el reciclatge, promovent l'economia circular, uns edificis sostenibles i afavorint la biodiversitat urbana amb enjardinaments de vegetació mediterrània. Es tracta també d'afavorir unes condicions ambientals als espais de treball per tal que aquests esdevinguin saludables pel conjunt de les treballadores i que a la vegada redueixin la petjada ecològica i contribueixin en la lluita contra el canvi climàtic.

Les nostres propostes de treball són:

- Treballar perquè el PDI laboral pugui desenvolupar la seva tasca docent i investigadora en **edificis, aules, despatxos, laboratoris que integrin els aspectes de salut laboral i afavoreixin unes condicions ambientals saludables** (bones ventilacions, suficient humitat ambiental, llum natural, espais amplis i confortables de treball, baixos nivells d'electricitat estàtica, espais de sociabilitat per a la plantilla, etc.).
- Promoure que els edificis de la Universitat de Barcelona on es desenvolupa l'activitat docent i investigadora siguin **espais respectuosos amb el medi ambient**, afavorint i ampliant els **espais verds i la biodiversitat** i que el seu manteniment es faci sense la utilització de pesticides, l'ús **d'energies renovables**, la bioconstrucció, que afavoreixin la sostenibilitat i prioritzin la lluita contra el canvi climàtic.
- Promoure que el material que es fa servir en la tasca docent i investigadora sigui també respectuós amb el medi ambient, per exemple **afavorint l'ús del paper reciclat** i no blanquejat, la substitució de tot el material elaborat amb productes plàstics derivats del petroli per altres **materials biodegradables**, la compra d'ordinadors i tecnologia fabricats sota condicions laborals dignes i justes en tota

la cadena productiva i de subministrament, productes amb una vida útil llarga i fàcils de reparar, amb minerals que no provenguin de conflictes armats.

- Treballar perquè la **recerca i la docència** del PDI laboral pugui prioritzar l'estudi i la difusió dels resultats d'investigació **relacionats amb el respecte al medi ambient**, la sostenibilitat, els impactes del canvi climàtic i la lluita per evitar-lo.

5. LA NOSTRA LLISTA

Roser Rodríguez Carreras (COS)	Lectora	Geografia i Història
Víctor Jorquera Fariñas (CGT)	Associat	Psicologia
Adrià Velasco Peraire (Docslluita)	Predoc	Geografia i Història
Ida Mauro (Indep.)	Agregada	Geografia i Història
Josep Casulleras Closa (COS)	Agregat	Filologia i comunicació
Alejandra López Martín (CGT)	Predoc	Economia i empresa
Pau Freixa Terradas (Indep.)	Agregat	Filologia i comunicació
Alejandro Morcuende González (CGT)	Lectora	Geografia i Història
María Bendito Haro (Indep.)	Associada	Geografia i Història
Clara Camps Calvet (CGT)	Lectora	Economia i empresa
Montserrat Jorba Peiró (Indep.)	Associada	Biologia
Sílvia Cabezas de Alcalá (CGT)	Associada	Economia i empresa
Joan Gomà Martínez (Indep.)	Lector	Biologia
Carles José i Mestre (Indep.)	Associat	Filosofia
Daniel Aznar Martínez (Indep.)	Associat	Geografia i Història
Cielo Zaidenwergr (Indep.)	Associada	Geografia i Història
Noelia Pérez Sánchez (CGT)	Associada	Belles Arts
David Lloberas Lafuente (COS)	Predoc	Geografia i Història
Lara Longares Hernández (CGT)	Lectora	Psicologia
Raúl Cervera Álvarez (Docslluita)	Predoc	Geografia i Història
Lluís Frago Clois (COS)	Agregat	Geografia i Història
Cristina Pradillo Caimari (CGT)	Lectora	Psicologia
Jordi Coch Codinach (COS)	Associat	Geografia i Història

Marc del Alcázar i Julià (CGT)	Predoc	Física
Héctor Alonso Martínez (CGT)	Lector	Educació
Alba Petit Castellví (Docslluita)	Predoc	Geografia i Història
Josep Lluís i Falcó (Indep.)	Agregat	Geografia i Història
Eduard Montesinos Ciuró (COS)	Lector	Geografia i Història
Elena Fraj Herranz (CGT)	Agregada	Belles Arts
Antoni Carneros Escudero (COS)	Associat	Geografia i Història
Violeta Quiroga Raimúndez (Indep.)	Agregada	Educació
María López Ruido (Indep.)	Agregada	Belles Arts
Ignasi Bernat Molina (Indep.)	Lector	Economia i Empresa
Núria Roca Pascual (Indep.)	Agregada	Biologia
Júlia Castell Villanueva (Indep.)	Lectora	Educació
Alejandro Forero Cuellar (Indep.)	Lector	Dret
Silvia Bofill Mas (Indep.)	Catedràtica	Biologia
Diego Marchante Hueso (CGT)	Agregat	Belles Arts
Bru Lain i Escandell (Indep.)	Lector	Economia i Empresa
Anna Morero Beltrán (Indep.)	Lectora	Economia i Empresa
Cristian Tolsa Domènech (Indep.)	Lector	Filologia i Comunicació
Olga Margalef Marrasé (CGT)	Lectora	Ciències de la Terra
Marc Cerdà i Domènech (Indep.)	Lector	Ciències de la Terra
Elisabet Massana Vidal (Indep.)	Lectora	Filologia i Comunicació
José Daniel Fierro Arias (Indep.)	Associat	Psicologia
Elisenda Ballesté Pau (CGT)	Agregada	Biologia
David Íñiguez Gràcia (Indep.)	Lector	Educació

Cristina de la Rosa García (Indep.)	Predoc	Geografia i Història
Edgar Manjarín Castellarnau (Indep.)	Associat	Economia i Empresa
Montserrat Díaz Fajardo (Indep.)	Agregada	Filologia i Comunicació
Diego Andreucci (Indep.)	Postdoc	Geografia i Història
Ana Belén Cano Hila (Indep.)	Agregada	Economia i Empresa
Federico Demaria Griffone (Indep.)	Agregat	Economia i Empresa
Iolanda Bianchi (Indep.)	Postdoc	Economia i Empresa
Gerard Serralabós Ferré (Indep.)	Predoc	Economia i Empresa
Hamid Berrani El Alaoui (Indep.)	Associat	Filologia i Comunicació
Karla Berrens (CGT)	Lectora	Economia i Empresa
Germán Regueira Losada (Indep.)	Associat	Belles Arts
Mireia Sierra Andrés (Indep.)	Associada	Economia i Empresa
Jordi Martín i Díaz (Indep.)	Lector	Geografia i Història
Mònica Borrell Cairol (Indep.)	Lectora	Geografia i Història
Joan Domènech Abella (Indep.)	Lector	Economia i Empresa
Montserrat Carreño Delgado (Indep.)	Associada	Belles Arts
Marc Dalmau Torvà (Indep.)	Associat	Economia i Empresa
Brenda Bär Kwast (Indep.)	Lectora	Educació
Marc Oliveras Busquets (Indep.)	Associat	Filologia i Comunicació
Maria Navarro López (Docslluita.)	Predoc	Filologia i Comunicació
Marc Pradel Miquel (Indep.)	Agregat	Economia i Empresa
Rosa Maria Ortiz Monera (Indep.)	Associada	Economia i Empresa
Anna Mundet Bolós (Indep.)	Lectora	Educació
Martin Lundsteen (Indep.)	Postdoc	Geografia i Història

**LES NOSTRES PROPOSTES
ELECCIONS DEL PDI-L AL COMITÈ D'EMPRESA.
26 I 28 DE NOVEMBRE 2025**



Valeria de Ormaechea Otalora (CGT)	Lectora	Educació
Tjasa Kancler (Indep.)	Agregat	Belles Arts
Marta Venceslao Pueyo (Indep.)	Agregada	Educació
Rui Filipe Ferreira Carvalho (Indep.)	Lector	Geografia i Història
Juan Carlos Palacios Cívico (Indep.)	Agregat	Economia i Empresa
David Casassas Marquès (Indep.)	Agregat	Economia i Empresa
Salvatore Marino (Indep.)	Agregat	Geografia i Història
Víctor Ramírez Tur (Indep.)	Lector	Geografia i Història
Santi Eizaguirre Anglada (Indep.)	Agregat	Economia i Empresa
Víctor Joaquín Jurado Riba (Indep.)	Associat	Geografia i Història
Joan Quesada Navidad (Indep.)	Associat	Economia i Empresa
Carme Vivancos Sánchez (CGT)	Predoc	Economia i Empresa
Ausiàs Ribó Argemí (Indep.)	Associat	Economia i Empresa