

ELECCIONES SINDICALES 2018



FeSP
Serveis Públics



Secció Sindical
Universitat d'Alacant

PROGRAMA PDI

AHORA PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR **AHORA UNIVERSIDAD**

El 4 de diciembre son las elecciones sindicales donde elegimos a nuestros representantes. Su labor es fundamental para **la defensa de los derechos laborales y condiciones académicas de la comunidad universitaria.**

Desde UGT hemos luchado por recuperar los derechos perdidos durante la crisis y hemos manifestado nuestro **rotundo rechazo a la implantación de todas aquellas medidas que ahondan en la pérdida de derechos** como así ha ocurrido recientemente en nuestra universidad.

Así lo hemos manifestado con el **programa DOCENTIA** que no favorece la calidad docente, que incrementa la carga burocrática y **que vincula el quinquenio docente con la evaluación favorable.**

Y, también, con la derogación de la **normativa de PDI sobre reducción de créditos docentes para mayores de 60 años**, donde, además, hemos presentado un **recurso contencioso administrativo ante la negativa del rectorado de negociar y dar marcha atrás con estas medidas.**

Son muchas y necesarias las medidas que **reivindicamos** de promoción y estabilización, reconocimiento retributivo y condiciones laborales, racionalización del sistema de evaluación y régimen de dedicación del PDI, personal investigador, conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la salud laboral y medio ambiental.

No podemos llevar a cabo nuestra labor sin vuestra ayuda y colaboración y por eso os pedimos vuestro voto.

PROGRAMA DE UGT PARA EL PDI

ESTABILIDAD Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI).

*Compromiso de promoción del PDI acreditado tanto del PDI Laboral como funcionario.

*Continuar con la Estabilidad laboral para todos los AYUDOC a CODOC o TU en función de su acreditación.

*Disminución de la bolsa CODOC interino.

*Compromiso de disminuir el uso de la figura de profesor asociado como comodín para el ajuste de las necesidades docentes, en tanto en cuanto esta figura no sea revisada. No a la utilización indiscriminada y precaria de las figuras contractuales a tiempo parcial.

* Por esta razón desde UGT apoyamos la creación de la figura temporal de **profesor sustituto** para sustituir las bolsas de créditos debidas a reducciones consolidadas (sexenios y cargos). Esta figura se ha propuesto en la negociación del **convenio colectivo del personal laboral de las universidades públicas valencianas**. UGT defiende que esta figura temporal sea asimilable en cuanto a retribuciones al extinto profesor colaborador o de TEU.

*Establecer un porcentaje anual sobre las plazas de TU creadas para el acceso/estabilidad de aquellos investigadores y profesores asociados acreditados que destaquen por sus méritos y decidan reorientar su carrera profesional.

DIGNIDAD PROFESIONAL, RECONOCIMIENTO RETRIBUTIVO Y CONDICIONES LABORALES.

***NO al programa Docentia** como se ha negociado e impuesto en la UA.
Desvinculación de las retribuciones del profesorado (quinquenios) de la evaluación

de la calidad de la docencia. En la UA no se ha concebido como un instrumento para evaluar la calidad de la docencia sino como un sistema punitivo.

*Elaboración y negociación de **un nuevo documento DOCENTIA** dirigido a evaluar y mejorar la calidad con auténticos **indicadores de calidad, encuestas fiables y representativas, menos arbitrariedad en el peso de las fuentes e indicadores y menos burocracia**

*Trabajaremos para que no se “penalice” con incremento de docencia al trabajador que no obtenga el complemento de productividad, como es el actual sexenio.

*La dedicación docente de todo el PDI no puede superar las 8 horas lectivas semanales.

***El aumento de las tareas de gestión** en los departamentos, inherentes a la implantación del EEES, **no recae únicamente en la dirección y secretaría de los departamentos, sino en todo el profesorado que ha visto como su carga docente y de gestión se ha visto incrementada.**

*Por esta razón pedimos el reconocimiento de **todas las tareas realizadas por el profesorado:** docencia, gestión, coordinación de programas, formación, tutorías, investigación, dirección de trabajos de Fin de Grado y Fin de Master, dirección y tutoría de Tesis Doctorales.

***Negociación y aprobación de un Plan de descargas docentes a todo el profesorado que incluya tanto a los cargos académicos en departamentos, como al resto de PDI y que tenga en cuenta tanto las tareas de gestión docente derivadas del EEES como la investigación.**

*Modificación del decreto 174/2002 por el que se regula el régimen jurídico del PDI laboral y las retribuciones adicionales del profesorado universitario.

*Reconocimiento de la carga docente real de la dirección de TFG, TFM, dirección y tutorías de tesis doctorales.

*Eliminar las tareas burocráticas que dificultan el desempeño de la docencia.

*Reducir la masificación en determinadas disciplinas con una mejora de la ratio profesorado alumno.

***Rechazamos el concepto de CREDITO FINANCIABLE. Por el contrario, el CREDITO IMPARTIDO es la unidad de carga de trabajo sobre la que deberían de apoyarse las dotaciones de PDI. Si un crédito se imparte el profesorado lo hace al 100 %**

***Equiparación retributiva** entre las figuras de contratación laboral y las funcionariales: AYDOC a COL, COL a TEU y CODOC a TU.

*Cláusula de **revisión salarial según IPC** de todos los conceptos retributivos.

***Incrementos retributivos del personal docente universitario.** Del complemento de destino: Catedráticos, nivel 30, Titulares, nivel 29. Del complemento específico: Equiparación con otros cuerpos de la Administración general del estado. Aplicación de dichos incrementos al PDI contratado.

*Derecho del PDI laboral a ostentar cargos institucionales y de representación en órganos de gobierno.

*Sistema ágil de sustitución del personal docente e investigador ausente temporalmente mediante la creación y regulación de bolsas de trabajo para la sustitución del PDI.

*Puesta en marcha de convocatorias verdaderamente efectivas para la dirección de primeros proyectos por parte de jóvenes investigadores.

*Computo del tiempo trabajado como becario de investigación, contratado de proyectos de investigación y figuras contractuales en otros organismos (Ramón y Cajal, Juan de la Cierva, etc.,) a efectos de trienios, quinquenios y sexenios.

*Aprobación ya del **convenio colectivo del PDI laboral**. Somos la única comunidad autónoma que no tiene.

SISTEMA DE ACREDITACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROFESORADO OBJETIVO Y TRANSPARENTE.

*La presencia y defensa sindical en las comisiones de las Agencias de Evaluación y acreditación tanto estatales como autonómicas.

*Baremos objetivos y negociados que permitan la autoevaluación en los procesos de evaluación y acreditación a nivel estatal: acreditación Aneca, evaluación actividad investigadora (sexenio), actividad de transferencia (sexenio de transferencia) y actividad docente (quinquenio).

*Plan de mejora y ayuda que permita al interesado solucionar las deficiencias detectadas en las evaluaciones y progresar en su competencia.

*Cómputo de todos los aspectos de la actividad profesional que se encuentren recogidos en las diferentes normativas o en planes estratégicos para que no dejar nada sin evaluar correctamente.

*Defendemos que en las evaluaciones se tengan en cuenta las situaciones personales o circunstancias en las que se ha encontrado el interesado (bajas médicas, permiso de maternidad, etc).

*Solicitamos que los cambios en la normativa se produzcan de manera progresiva para dar tiempo a la adaptación de los interesados.

*Acreditación automática de profesores contratados doctores con méritos equivalentes a un sexenio y dos quinquenios a titular de universidad.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

*Contra la pérdida de Derechos. **Restablecimiento de la normativa sobre reducción de dedicación docente para mayores de 60, 63 y 65 años.** UGT ha emprendido y emprenderá todas aquellas acciones necesarias para conseguir su restablecimiento.

*Ampliación del permiso de maternidad a 20 semanas y equiparación con el permiso de paternidad.

*Creación de un Centro de día para mayores.

*Creación de una Escuela Infantil

*Recuperación y actualización urgente del Plan de Acción Social.

PERSONAL INVESTIGADOR

***UGT UNIVERSIDAD APUESTA POR EL RECONOCIMIENTO DE LAS FIGURAS DEL PERSONAL INVESTIGADOR EN NUESTRAS UNIVERSIDADES.** Este personal ha sido maltratado y no ha gozado de ningún reconocimiento. Nuestras reivindicaciones pretenden evitar la pérdida de oportunidades y recursos de que se dispone para impulsar la investigación y la innovación en la universidad.

Por la Dignidad Profesional, Retribuciones y Condiciones laborales de los Investigadores.

*Integración de un apartado de figuras laborales estables de PERSONAL INVESTIGADOR en el **convenio colectivo** que se encuentra en este momento en negociación. Regulación de las modalidades de contratación recogidas en la Ley de la Ciencia e Investigación para la contratación de personal investigador y la contratación de personal técnico para la realización de proyectos específicos de investigación siendo:

- Contrato Pre-doctoral
- Contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación
- Contrato de Investigador distinguido

*Creación de la figura del investigador en nuestras universidades.

*Adecuación de plantillas de apoyo a la investigación. Regulación de los contratos por obra y servicio puesto que el personal en esta situación se encuentra sin derechos, sin defensa y expuesto a las condiciones laborales que se les imponga.

*Reivindicamos que el personal contratado como PAS con título de DOCTOR y que venga realizando tareas de investigación (sin necesidad de estar recogido en su contrato), pueda dirigir proyectos de investigación y formar parte de los equipos de investigación de nuestras universidades.

*Exigimos que las condiciones laborales del personal con contrato a cargo de proyecto sean equiparables a las de cualquier personal de plantilla de la universidad.

*Solicitamos la convocatoria de reconocimiento de la actividad investigadora (SEXENIOS) para todo el personal que se encuentre realizando tareas de investigación.

*Reivindicamos un plan de estabilidad para el personal con contrato de investigación a cargo de proyectos para que no sufra la concatenación de contratos "sine die" provocando una condición de inestabilidad laboral gravísima. Dicho plan debe contemplar tanto las posibles personas acreditadas como la continuidad en el tiempo de reiteradas contrataciones.

*Puesta en marcha de la CARRERA INVRSTIGADORA para que de manera análoga a

como ocurre en los Organismos públicos de Investigación, tengamos en nuestras plantillas, personal con talento que impuse la investigación desde nuestras universidades.

*Creación de un Programa de Formación de Investigadores cuyo objetivo sea: la formación académica, la generación y transferencia de resultados de investigación, estancias internacionales y generación de conocimiento, y elaboración y publicación de artículos científicos

ESTATUTO DEL PDI.

*El estatuto es el marco que regula todos los aspectos de la vida laboral del profesorado universitario tales como; su estructura, sus derechos y deberes, funciones y dedicación y es el que permite que exista una promoción horizontal y vertical del PDI, mediante mecanismos de promoción interna y que toda su labor, docente, investigadora, de transferencia y de extensión universitaria se valoren realmente.

*Se deben recoger todas las situaciones administrativas del personal docente e investigador funcionario: movilidad, procesos de provisión de puestos de trabajo, jornada laboral, jubilación, compatibilidades e incompatibilidades, vacaciones, permisos y licencias, etc.

*Hay que recordar que desde la aprobación en noviembre de 2007 de la LOM-LOU había un plazo de un año para aprobar este Estatuto, por lo que llevamos más de 10 años de retraso y con unas negociaciones paralizadas.

*Exigimos, por tanto, la reanudación de las negociaciones del estatuto del PDI y su aprobación inmediata.

LA IMPORTANCIA DE LA SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTAL.

*Conseguir una universidad libre de acoso laboral y acoso sexual y por razón de género recogiendo en sus acuerdos y normativas y haciendo visibles para toda la comunidad universitaria los protocolos de acoso laboral y acoso sexual y por razón de género.

*Mayor seguimiento de las recomendaciones del servicio de prevención en sus evaluaciones.

*Por una salud laboral y una prevención de riesgos adaptada a cada puesto de trabajo.

*Cumplimiento íntegro de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

*Apuesta por la eficiencia y el ahorro energético.

MEJORA DE COMPETENCIA Y DEMOCRACIA DE LAS UNIVERSIDADES

***Relación actualizada de todos los cargos académicos** en la UA, teniendo en cuenta su incremento desde 2013 a partir de una serie de resoluciones rectorales, así como su asimilación a efectos retributivos, y las reducciones de obligaciones docentes y tutorías.

*Constitución de la Mesa sectorial de Universidad de la Comunidad Valenciana como órgano de negociación entre universidades, administración y sindicatos.

*Trabajaremos por eliminar la ausencia de transparencia administrativa e informativa que se produce entre el equipo de gobierno de la Universidad y los sindicatos como representantes de los trabajadores.

*Promover la eliminación de la privatización de los servicios propios de la Universidad.