

PDI Universidad

Política de empleo, contratación y plantillas

RACIONALIZACION, que pasa por:

a) Reforma de la estructura de los cuerpos de personal docente e investigador funcionario, tendiendo a su unificación según las líneas siguientes:

- Eliminación de diferencias entre cuerpos que, con iguales requisitos de titulación para el acceso a idénticas obligaciones docentes e investigadoras, tienen derechos distintos (en lo económico y en lo académico), yendo así a la unificación de los catedráticos y titulares de universidad.
- Eliminación de denominaciones diferentes para cuerpos de iguales derechos y obligaciones, por carecer de sentido y, más aún, en el marco de los departamentos, es decir, conversión de los catedráticos de escuela universitaria en titulares de universidad.
- Eliminación de la denominación del cuerpo de titulares de escuela universitaria a fin de no restringir su capacidad docente, ni hacer referencia a un tipo de centros (lo que tampoco tiene sentido en el marco de los departamentos), previendo, asimismo, la promoción de estos titulares no doctores (a buscar denominación adecuada) una vez hayan obtenido el título de doctor.

b) Profesorado contratado laboralmente por cada universidad, dividido en:

- Profesorado propio a tiempo completo, con equiparación de derechos y deberes con los funcionarios, de acuerdo con la titulación requerida para el acceso.
- Un porcentaje mínimo a establecer en cada universidad de profesorado de formación a tiempo completo con una colaboración docente, supeditada y orientada a su formación, no superior a tres horas semanales y que no deberá computar para el establecimiento de las necesidades de plantillas.
- Profesorado asociado a tiempo parcial con experiencia profesional externa a la universidad.

Esta propuesta de estructura del profesorado permitiría resolver el problema de la ESTABILIDAD de los actuales PNNs, que siguen constituyendo hoy un tercio del profesorado, cuya situación laboral se está precarizando durante los últimos años y que deberían pasar de inmediato a las figuras contempladas.

Por otra parte, las becas de investigación no deberán implicar actividad docente: para la formación del profesorado deberá utilizarse exclusivamente la figura de profesorado en formación. Asimismo, CC.OO. se opone al uso de las becas para encubrir relaciones de naturaleza laboral y propugnará la regularización de la situación laboral de esos becarios, utilizando alguna de las figuras contractuales de la legislación laboral (formación en prácticas, contrato de obra o servicio...).

AMPLIACION, para conseguir:

- Disminución del número de alumnos por grupo, tendiendo a un máximo de 50 en clases teóricas y con nunca más de 20 en clases prácticas.
- Una vez calculada la plantilla teórica, incremento de la misma en un mínimo de un 15 por 100 para hacer frente a sustituciones por asistencia a congresos, estancias en otras

universidades o centros de investigación, bajas laborales, etcétera, y cubrir la reducción de obligaciones docentes de los cargos académicos, de gestión y la utilización de horas sindicales, así como para hacer efectivo el derecho al año sabático sin carga adicional para los restantes profesores del departamento.

PLANIFICACION Y ELABORACION de las plantillas, que deberá llevarse a cabo en cada universidad:

- Con la participación de las juntas de personal.
- Determinándolas por criterios objetivos.
- A partir de las necesidades que se deriven de la revisión de los planes de estudio y de la creación de nuevas titulaciones, así como de la formación, estabilización y promoción del profesorado, especialmente PNNs y TEU.

Encuadradas en las relaciones de puestos de trabajo por departamentos y, en su caso, áreas de conocimiento, de forma que los profesores no permanentes conozcan sus posibilidades de acceso estable a la función docente y el funcionario de promoción.

Formación y reciclaje

Planes de formación acordados con las juntas de personal con un doble enfoque:

- Formación inicial: básicamente L orientada al profesorado en formación, tanto en el plano investigador como docente, así como a garantizar al resto del profesorado no doctor la posibilidad de continuar su formación accediendo a la titulación necesaria para su promoción.
- Formación permanente y reciclaje, tanto docente como investigador, especialmente en el marco del año sabático.

Jornada y régimen laboral

- Seis horas semanales de clase para el profesorado a tiempo completo (a fin de posibilitar una mayor dedicación a la formación permanente, asistencia al alumnado e investigación), reduciéndolas a tres para los que estén preparando su licenciatura o doctorado.
- Igual consideración de las horas de clase teóricas, prácticas y de laboratorio.
- Equiparación de la carga docente del profesorado en facultades, escuelas superiores y escuelas universitarias.
- A efectos de cómputo de carga docente, se incluirán los cursos de primer, segundo y tercer ciclo con una distribución equilibrada de los mismos.
- En ningún caso se computarán las actividades docentes por las que se reciba una retribución adicional.

Retribuciones

CC.OO. propugna un sistema retributivo que supere las discriminaciones actualmente existentes y asegure la homologación con el resto de los funcionarios del mismo nivel, modificando, al efecto, el Real Decreto de Retribuciones 1.086/89, como ha sido solicitado

por 20 juntas de PDI, que representan a la mayoría absoluta del profesorado universitario. A tal efecto, propugnamos un sistema retributivo basado en:

a) Reconocimiento a los actuales ayudantes (y en su momento a los profesores en formación) del sueldo del grupo A y los complementos de destino 24 y 26.

b) Equiparación del actual profesorado asociado a tiempo completo (y, en su momento, del profesorado contratado propio) con los actuales titulares de universidad o de escuela universitaria, según tengan o no el título de doctor.

c) Recuperación por los titulares de escuela universitaria y los maestros de taller y laboratorio de las cantidades que se detrajeron de su complemento específico en el Real Decreto de Retribuciones.

d) Homologación mediante un incremento lineal general para el profesorado a tiempo completo, numerarios o equiparados, que se utilizaría para incrementar los complementos de destino y específico, absorbiendo, en su caso, los componentes de éste por méritos docentes y los del actual complemento de productividad investigadora.

e) Un verdadero complemento de productividad, independiente de la categoría y de la antigüedad, dependiendo únicamente de la evaluación global, de acuerdo con los procedimientos regulados por cada universidad, de las actividades realizadas (incluyendo docencia, investigación, formación de personal investigador, extensión cultural, participación en los órganos de Gobierno o de representación sindical, gestión, etcétera) y asignando después de oír a la respectiva junta de PDI.

Por otra parte, y en tanto el actual Real Decreto de Retribuciones continúa en vigor, CC.OO. propugnará:

a) La implantación de complementos análogos para maestros de taller y laboratorio y profesorado contratado e interino a tiempo completo.

b) Eliminación de las discriminaciones corporativas en la cuantía de los complementos del Real Decreto.

c) Oposición a que la aplicación de dichos complementos se haga en base a criterios elitistas o restrictivos.

d) El control sindical de su aplicación.

Derechos sindicales

En el ámbito que nos ocupa (el PDI), habrá que potenciar en cada universidad la junta de PDI, lo que se traduce en:

a) Participación de las juntas de PDI en el proceso de evaluación del profesorado, siendo objeto de acuerdo con las mismas los criterios de valoración que hayan de establecerse por las comisiones de evaluación y teniendo que ser oídas en los recursos la aplicación de dichos criterios y la decisión final que se tome con los profesores afectados.

b) Las juntas de PDI deben participar en la elaboración de los criterios y la asignación de recursos docentes entre los distintos departamentos.

c) La planificación de las necesidades de plantilla de PDI debe hacerse necesariamente con la participación de la junta de PDI, de forma que se garantice que dicha planificación responde a las necesidades reales, al tiempo que la ausencia de mecanismos de

«vasajalle» o de discriminaciones, controlándose por las juntas de PDI cualquier modificación de plantilla o condiciones de trabajo.

d) Intervención de los representantes sindicales en los procesos de acceso y promoción.

Cara a la aplicación de estos derechos, se propondrán las modificaciones que sean necesarias en los estatutos de las universidades.