

U A M



Programas

PDI Programa específico de la sección
sindical

Universidad Autónoma

Madrid



enseñanza

PROGRAMA PARA EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

La Universidad Autónoma ha experimentado en los últimos años una profunda transformación derivada en buena medida de factores externos, pero también de las estrategias y las decisiones adoptadas por los sucesivos equipos rectorales.

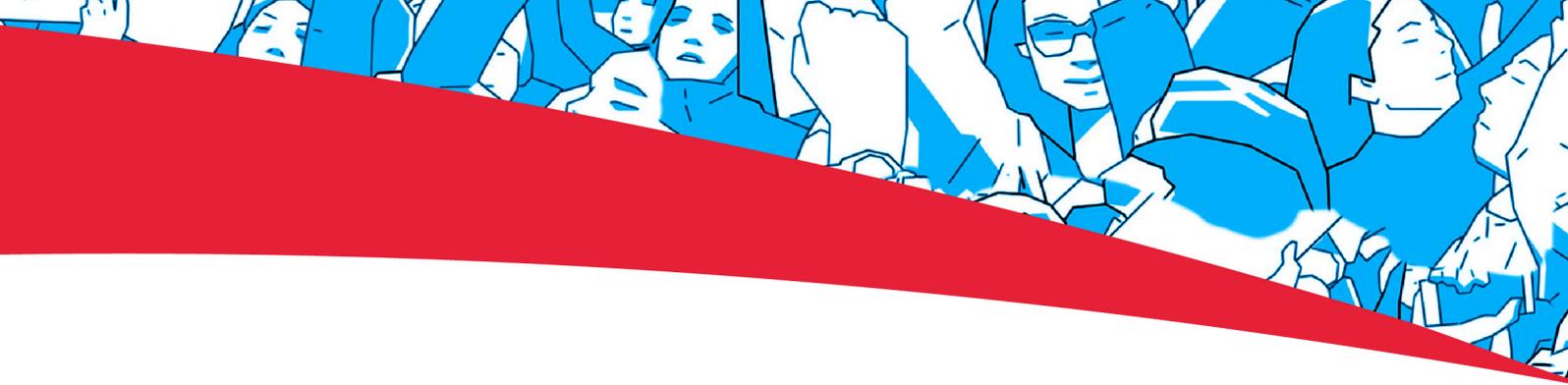
BOLONIA, RECORTES Y AUSTRERIDAD. LLOVER SOBRE MOJADO

Antes de que nos diese tiempo a evaluar el impacto de la implantación del modelo Bolonia y sus indiscutibles costes en términos de incremento de carga docente y de gestión y las subsiguientes necesidades de personal, derivadas tanto de la modificación de la actividad docente como de la ampliación de la oferta académica, la crisis económica que comenzó en 2008 vino a poner en cuarentena cualquier posibilidad de desarrollar una verdadera Universidad Pública de calidad. Los drásticos recortes de los fondos dedicados a la investigación, los recortes en las plantillas y en los derechos sociales de los empleados de la universidad –entre ellos una pérdida significativa de la capacidad adquisitiva de los salarios– durante los últimos diez años han supuesto una importante precarización de la situación del PDI de la UAM. Lo que no ha impedido, sin embargo, que el personal docente, paralelamente a la multiplicación de sus esfuerzos docentes y de gestión, haya mantenido una creciente producción científica reconocida públicamente.

ESCASAS Y DECEPCIONANTES ALTERNATIVAS RECTORALES: EN BUSCA DE LA EXCELENCIA (léase FINANCIACIÓN)

En este contexto de recorte y congelación de recursos públicos y de limitación de los sistemas de crecimiento de plantillas, asumidos de manera bastante acrítica por los distintos equipos rectorales, las políticas de personal docente e investigador han sido bastante adaptativas a las estrategias y límites propuestos por las autoridades de la Comunidad de Madrid. Sólo el empuje del Claustro y de la representación de los trabajadores han logrado mantener durante unos años los principios de estabilización y promoción del profesorado y la reivindicación de los derechos del PDI.

Por otro lado, en los últimos años, se está produciendo una profunda transformación en las políticas de personal de nuestra universidad, orientando las decisiones rectorales cada vez más al estímulo de la excelencia y la investigación, en detrimento de una actividad docente equilibrada, de calidad y valorada adecuadamente. No se trata del necesario estímulo de la investigación general y sostenida de toda la plantilla, sino del estímulo de cierto tipo de investigación considerado como medio para la obtención de financiación. Dicha preocupación tampoco alcanza al personal investigador en formación o aquél vinculado a proyectos de investigación, cuyas condiciones son bastante precarias. Fenómenos como el establecimiento de cuotas para excelentes en el proceso general de promoción a Cátedras, o el establecimiento de opacos Programas de captación de talento cuyos procesos de selección ni siquiera se realizan por la propia Universidad y, desde otro punto de vista, fenómenos como la proliferación y sobrecarga del profesorado asociado, y el incremento de carga docente



del PDI, dan cuenta de estas opciones. El Plan de Actuaciones del Profesorado, aprobado sin la adecuada negociación con la representación del profesorado y aplicable un año con carácter piloto es la verdadera piedra de rosetta que explica perfectamente el nuevo planteamiento del equipo rectoral (fiscalización y segmentación de la actividad del profesorado, que conlleva un sistema de clasificación del PDI según méritos de investigación en cinco tramos, e introduce una progresiva diferenciación entre un profesorado centrado en la investigación y un profesorado 'relegado' a tareas docentes).

Pero, además, este conjunto de decisiones, no coincidentes en algunos casos con criterios adoptados en Claustro, lamentablemente son resultado de las decisiones unilaterales del equipo rectoral y carecen, desde nuestro punto de vista, de toda la participación que sería deseable por parte de la comunidad universitaria. Desde luego, gran parte de las medidas adoptadas han carecido de una adecuada participación –incluso los establecidos como obligatorios por ley– por parte de la representación de los trabajadores. Frente a esta situación, los ejes que han presidido la actuación de CCOO en los últimos años y seguirán haciéndolo en los próximos, son los siguientes:



La recuperación de los derechos perdidos y congelados

Desde CCOO creemos que es el momento de la recuperación de los derechos perdidos y de las condiciones de empleo congeladas. Tanto desde el punto de vista colectivo (recuperación de las plantillas que permitan el desarrollo adecuado de nuestras actividades docentes e investigadoras) como desde el punto de vista individual la recuperación y establecimiento de niveles retributivos adecuados y justos. El inicio de las negociaciones con el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades del Estatuto del Personal Docente e Investigador es una oportunidad, pero también en el ámbito de la Universidad Autónoma hay que hacer un esfuerzo por mejorar las condiciones salariales de algunos colectivos (ver en el programa concreto las diferentes propuestas) y también para permitir un proceso de promoción personal más ambicioso, que afecte a más personal y sin criterios opacos o añadidos.

En definitiva, afrontar la precariedad con una estrategia de la estabilización, de restaurar el derecho a la promoción profesional con la defensa de estructura funcional compensada y de articular un nuevo marco para las actividades de nuestra comunidad universitaria, de acuerdo con su función pública, sobre bases transparentes, objetivas y equitativas donde aparezcan claramente los fines a alcanzar y los medios para conseguirlos.

La recuperación de la participación del conjunto del PDI

Desde CCOO vamos a continuar haciendo todo lo posible para que los procesos de adopción de decisiones que tengan que ver con las condiciones de empleo y de trabajo sean lo más transparentes y participados por el conjunto de la comunidad universitaria, pero también

cumpliendo con los procedimientos específicos de negociación e interlocución en general con la representación sindical y unitaria de los trabajadores.

No dudaremos, como hemos hecho hasta la fecha, en acudir a los procedimientos administrativos y legales precisos para recuperar el derecho de los trabajadores y trabajadoras a participar directamente y a través de sus representantes sindicales en la información, consulta o negociación de aspectos tan relevantes como los procesos de estabilización y promoción, las condiciones de trabajo de los investigadores, los planes de igualdad, la acción social, etc.

La recuperación de la ilusión del profesorado de la UAM

La mejora del conjunto de condiciones en las que se desarrolle la actividad del profesorado ha de revertir, necesariamente, en la recuperación de la ilusión por la actividad profesional bien hecha y bien valorada.

La ilusión por participar en uno de los procesos más hermosos y democráticos, cual es el de desarrollar y potenciar una Universidad Pública y de Calidad.





PROGRAMA DE MEDIDAS PROPUESTAS PARA EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

1. CARRERA DOCENTE E INVESTIGADORA

1.1. Plan de acceso y estabilización del PDI laboral

Ante la aparición de nuevas y diversas formas contractuales, la UAM necesita un plan, negociado con los representantes sindicales, que clarifique la carrera docente y que explicita los sistemas de acceso y el papel de las distintas instancias en la incorporación de personal docente e investigador.

1.2 Más plazas de Profesor Ayudante-Doctor

Al margen de la tasa de reposición, la UAM debería aumentar su profesorado para cubrir todas las necesidades docentes existentes, especialmente en aquellos departamentos con un alto número de profesores/as asociados/as.

1.3. Desaparición progresiva de la bolsa de contratados-doctores interinos y transparencia en el orden de promoción a la figura de contratado doctor

Esto implica asegurar la promoción al terminar los contratos de Profesores/as Ayudantes Doctores/as, así como de contratados del Programa Ramón y Cajal y aquellas otras figuras que, de acuerdo con lo mencionado en el punto 1.1, opten por la estabilización en la UAM.

Los/as contratados/as doctores/as interinos/as deberían conocer el lugar que ocupan a efectos de promoción a contratado doctor.

1.4. Criterio único y transparencia en la promoción de los contratados-doctores a la titularidad

CCOO apuesta por la fecha de la acreditación como criterio único para promocionar de Profesor/a Contratado-Doctor a Profesor/a Titular. Asimismo, exige que se informe a los/as contratados/as-doctores/as del lugar que ocupan en la lista de promoción a titular.

1.5. Promociones a cátedra

Continuaremos exigiendo una política continua de promoción profesional de Profesores/as Titulares a Catedráticos y Catedráticas, que normalice la máxima cobertura de expectativas de promoción profesional de los Profesores/as Titulares acreditados. Ello sin colisionar con otros procesos de estabilización y promoción del profesorado, mediante una gestión óptima del marco impuesto por el gobierno a lo largo de los últimos años para la oferta de plazas de PDI en la universidad.

1.6. Igualdad real en el acceso y desarrollo de la carrera docente e investigadora

Tal como recoge el actual II Plan de Igualdad de la UAM, seguiremos trabajando para que se garantice la igualdad real, evitando la existencia de cualquier discriminación explícita o implícita en las convocatorias de plazas y en los procesos de estabilización y promoción.

En ese sentido, y con relación al punto 1.5 anterior, CCOO mantiene la necesidad de establecer mecanismos de discriminación positiva para la promoción de cátedras en aquellos departamentos con menor presencia de uno u otro sexo.

1.7. Acuerdo para la incentivación de la Jubilación Anticipada

Impulsaremos la negociación de este acuerdo que permita jubilarse anticipadamente a los/as compañeros/as que así lo deseen en las mejores condiciones posibles, al tiempo que se liberan recursos para los procesos de estabilización y la mejora de las condiciones del personal investigador en formación.

El éxito de los anteriores acuerdos y el inevitable envejecimiento de la plantilla de profesorado son la mejor premisa para su impulso.

1.8. Negociación de figuras contractuales transitorias para los investigadores que acaban de terminar la tesis y los ayudantes doctores

Un contrato temporal, de corta duración, que posibilite al personal investigador recién doctorado, que haya finalizado su contrato predoctoral, la búsqueda de un destino y un contrato postdoctoral donde y con los que continuar su carrera profesional.

Además, en el caso de los Profesores Ayudantes Doctores y con el fin de que no tengan que irse al paro cuando cambian de figura contractual, implica recuperar la gestión original de las convocatorias y los contratos, que evitaba el paso por el desempleo cuando se optaba por la estabilización y ésta se conseguía en el concurso público correspondiente.

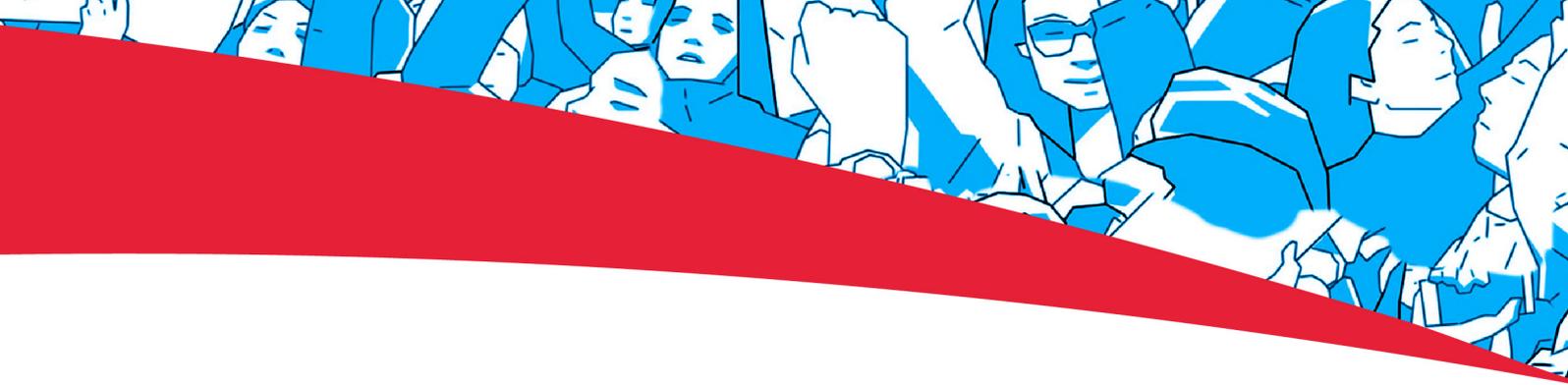
2. DERECHOS Y CONDICIONES LABORALES

2.1. Recuperación de los derechos laborales recortados

Más allá de las negociaciones que escapan el ámbito de la UAM, CC.OO. exigirá que el equipo de gobierno de nuestra universidad, en todos los aspectos en que sea legalmente posible, restituya todos los derechos salariales y sociales recortados a lo largo de los últimos años: el complemento autonómico, las pagas extraordinarias completas con la totalidad de los complementos, la Acción Social en todas sus dimensiones o la jornada laboral. No es aceptable que sea a través de los tribunales o al rebufo de otras administraciones el proceder habitual para que los gestores de la universidad devuelvan a sus trabajadores derechos hurtados durante los años de gobiernos estatal y autonómico del PP.

La negociación colectiva ha de servir igualmente para la recuperación de derechos y la mejora de condiciones laborales. Por ello, CC.OO. apostará firmemente por la culminación de las negociaciones del II Convenio Colectivo del PDI Laboral de las Universidades Públicas de Madrid. Igualmente, exigimos al equipo rectoral de la UAM que intensifique sus presiones para firmar el convenio.





2.2. Renegociación del Estatuto de Personal Investigador en Formación

CCOO exigirá que se unifiquen los derechos de todas las personas contratadas por la universidad y matriculadas en un programa de doctorado, (acceso a la bolsa de ayudas de la UAM, clases reconocidas, salarios unificados) aplicando el principio de mismo trabajo, mismos derechos y obligaciones. En ese sentido, apoyamos la aplicación del convenio colectivo del personal investigador a todo el PIF, de forma que queden todas las figuras equiparadas a la figura Ayudante No Doctor. No puede pretenderse una universidad en la vanguardia docente e investigadora que trata a sus mejores egresados como precarizados mileuristas.

2.3. Clarificación de las labores del personal contratado con cargo a proyectos y homogeneización de salarios

Para ello, será también necesario su inclusión en el convenio colectivo de PDI laboral o de PAS laboral según corresponda, siendo el criterio si su labor es investigadora o bien es técnica.

2.4. Negociación de un acuerdo en la UAM para el reconocimiento de sexenios y quinquenios al PDI no permanente

A raíz de demandas judiciales presentadas por CCOO y tras las sentencias que dan la razón a la reclamación de estos complementos para el personal no permanente, en igualdad de condiciones que el permanente, el equipo de gobierno debe hacer suya la política de dignificación de las condiciones de sus trabajadores, también de los no permanentes. El hecho de que no fuera legalmente obligatorio no impedía su reconocimiento, y la doctrina de los tribunales europeos así lo ha puesto de

manifiesto en múltiples ocasiones. Otras universidades públicas madrileñas, como la UCM, ya reconocen dichos complementos al PDI no permanente.

2.5. Reconocimiento de un complemento salarial al PDI laboral acreditado a las figuras de contratado doctor y profesor titular

Es una propuesta destinada a paliar la troncada política de estabilización y promoción que existía en la UAM hasta el momento en que se establecieron las nefastas ‘tasas de reposición’ por parte del gobierno central del PP, en tanto que dicha política no pueda reestablecerse por completo.

2.6. Mejora de las condiciones laborales del profesorado Asociado

La UAM es la única universidad que interrumpe los contratos de asociado durante el verano. Solicitaremos que estos contratos sean anuales cuando se imparta docencia en dos cuatrimestres, y que entre las horas que estos/as profesores/as deben cumplir se contabilicen la dirección de Trabajos Fin de Grado y de Máster, así como otras actividades de carácter docente. Exigiremos el control para que los departamentos no impongan cambios en las asignaturas previstas en el contrato de este profesorado.



2.7. Negociación del Plan de Actividades del Profesorado

El plan aprobado como piloto en junio de 2018 amenaza con categorizar al PDI con nuevos criterios basados en el número de sexenios y la financiación que sea capaz de atraer en sus proyectos, desde una filosofía fiscalizadora y competitiva y muy poco incentivadora. Exigiremos la retirada de este documento, y la negociación con toda la comunidad universitaria, incluida la representación sindical, de un documento basado en premisas diferentes, como la participación en un sentido menos fiscalizador y, en cualquier caso, que no clasifique al profesorado en categorías (y menos aún en función de la financiación que es capaz de atraer a la universidad o de las publicaciones en revistas exclusivas y privadas).

2.8. Reducción y reconocimiento de la actividad de gestión del PDI

El aumento exponencial de las actividades de gestión del PDI está redundando negativamente en sus principales actividades, docentes e investigadoras, así como en una sobrecarga de trabajo. Trabajaremos porque la UAM asuma como objetivo principal reducir los procedimientos administrativos que debe realizar el profesorado.

2.9. Aumento de los recursos propios en investigación

Una universidad que aspira a atraer proyectos de investigación estatales e internacionales debe a su vez invertir en los grupos y equipos investigadores, para que puedan continuar con sus actividades durante los años que no disfrutan de aquellos proyectos. Asimismo, debería financiarse internamente un mayor número de proyectos de carácter docente, que asegure la mejora continua en la calidad de la enseñanza.

3. DERECHOS Y CONDICIONES LABORALES

3.1. Un Plan de Igualdad negociado, más imperativo y efectivo

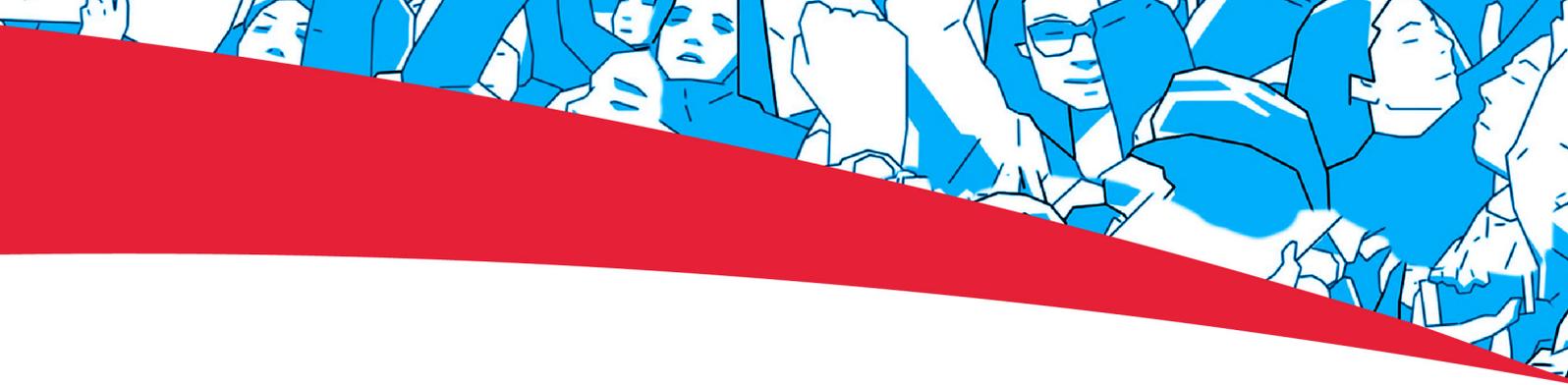
CCOO apuesta por el establecimiento de mecanismos efectivos que eviten la discriminación por género en el acceso a las distintas figuras contractuales, y a la participación efectiva de las mujeres en todos los ámbitos de la universidad. Para ello, la elaboración del III Plan de Igualdad ha de ser, como impone la Ley, fruto de un proceso de negociación colectiva y adoptar un carácter más contundente e imperativo que el anterior, como incluir mecanismos de evaluación de los compromisos que se adquieran.

3.2. Recuperación de todos los derechos de Acción Social perdidos en los últimos años

Exigiremos al Equipo de gobierno, y más concretamente al Rector, que cumpla sus compromisos electorales de interlocución con el Gobierno autonómico para recuperar la Acción Social. Ésta se hurtó por la Comunidad de Madrid sin justificación económica alguna, pues no cuestionó sus cuantías, sino que dejó fuera los aspectos más sociales. Ello incluye premios de jubilación, ayudas para estudios de familiares o ayudas para tratamientos sanitarios y asistenciales.

3.3. Salud Laboral

La UAM debe asegurar los medios personales y materiales para la correcta prevención de riesgos en todos los ámbitos laborales, incluidos los de investigación. También debe realizar el reconocimiento ginecológico a todas las trabajadoras que lo soliciten.



CANDIDATURAS

Junta de Personal Docente e Investigador

- | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| 1. Ricardo MORÓN PRIETO | 10. Silvia M. ARRIBAS RODRÍGUEZ | 19. Luis Enrique ALONSO BENITO |
| 2. Rosario GONZÁLEZ PÉREZ | 11. José Manuel RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ | 20. Antonia SÁEZ CALA |
| 3. Pablo MARTÍN URBANO | 12. Olga JUANES RECIO | 21. José María MELLA MÁRQUEZ |
| 4. María del Carmen GONZÁLEZ GARCÍA | 13. Antonio FERNÁNDEZ ÁLVAREZ | 22. Eloy ANGUIANO REY |
| 5. Héctor GRAD FUCHSEL | 14. Pilar MONREAL REQUENA | 23. Ana María MARTÍN CASTRO |
| 6. Elena LÓPEZ TORRES | 15. Juan Carlos MORENO SAIZ | 24. Francisco Javier GÓMEZ ARRIBAS |
| 7. Manuel CERVERA GOY | 16. Luisa MARTÍN ROJO | 25. María Jesús HERNÁNDEZ MUÑOZ |
| 8. Eulalia PIÑERO GIL | 17. Jaime CUEVAS RODRÍGUEZ | 26. Javier GARRIDO SALAS |
| 9. Fernando ESTEVE MORA | 18. Carmen FERNÁNDEZ MONTRAVETA | 27. Francisco SANZ RODRÍGUEZ |

Comité de Empresa de Personal Docente e Investigador

Colegio 1

- | | | |
|--------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|
| 1. Eduardo MELERO ALONSO | 13. Daniel HERRANZ GONZÁLEZ | 25. Maravillas ESPÍN SÁEZ |
| 2. Alicia CAMPOS SERRANO | 14. Francisco Javier HERNANDO ORTEGO | 26. Margarita Eva RODRÍGUEZ GARCÍA |
| 3. Jorge LÓPEZ QUIROGA | 15. Julián SÁNCHEZ GONZÁLEZ | 27. Avelina ARNANZ LARA |
| 4. Belén MORENO CLAVERÍAS | 16. Carlos MORALES SÁNCHEZ | 28. Rosa María FERNÁNDEZ EGEA |
| 5. Raquel SÁNCHEZ BARQUILLA | 17. Vicente SANTIAGO PÉREZ | 29. Jorge TOMÁS GARCÍA |
| 6. Carmen HIDALGO GIRALT | 18. Julia SALMERÓN CABAÑAS | 30. Daniel FERRER JIMÉNEZ |
| 7. Vanesa PEIRÓ HERNÁNDEZ | 19. Marta CASLA SOLER | 31. Jaime DORESTE HERNÁNDEZ |
| 8. Pablo GÓMEZ CARRASCO | 20. Antonio PALACIOS GARCÍA | 32. Rocío JIMÉNEZ BRIONES |
| 9. Mónica SÁNCHEZ BARQUILLA | 21. Iván ALVARADO CASTRO | 33. Juan Ignacio ROBLES PICÓN |
| 10. Carlos DE CASTRO PERICACHO | 22. Mario MARAVER GÓMEZ | 34. Dolores PENÍN PÉREZ |
| 11. Noemí DE HARO GARCÍA | 23. Luis Manuel BLANCO DONOSO | 35. Matilde ARLANDIS CASANOVA |
| 12. María José PÉREZ ÁLVAREZ | 24. Alicia RUIZ OLARRÍA | |

Colegio 2

1. Samanta GARCÍA LÓPEZ

¡Es el momento!

Contigo | Transformando la educación
Construyendo futuro



Vota CCOO

**FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA
DE CCOO DE MADRID**

C/ Lope de Vega 38, 4º - 28014 Madrid
Tel. 91 536 87 91 Fax: 91 536 51 05
Universidad: 91 506 24 75 Ext. 13

Correo-e: frem@usmr.ccoo.es
Secretaría de Universidad

Correo-e: univ.frem@usmr.ccoo.es

<http://www.feccoo-madrid.org>

 @CCOOUUMM

**SECCIÓN SINDICAL DE LA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID**

C/ Einstein nº 3, 1ª planta (Rectorado)
28049 Madrid
Tel. 91 497 4270, 91 497 5119

Correo-e: ccoouam.es

 @CCOOdelaUAM