



PROGRAMA ELECTORAL PDI-UAM

UGT

ESTABILIZACIÓN Y PROMOCIÓN DEL PDI

- Estabilidad laboral para las diferentes figuras de profesorado (Profesores Asociados, Ayudantes, Profesores Ayudantes Doctores y Profesores Contratados Doctores (PCD) interinos).
- Adecuación de los PCD interinos en su encuadramiento en la estructura de la universidad: méritos a valorar, representación en órganos, etc.
- Compromiso de promoción del PDI acreditado tanto laboral como funcionario. Solución de la situación de las bolsas de acreditados a TU y a CU.
- Regulación de la contratación adecuada del personal laboral.

RECONOCIMIENTO RETRIBUTIVO Y CONDICIONES LABORALES

- Exigimos la inmediata retirada del RD Ley 14/2012 (Ley Wert). Trabajaremos para que no se “penalice” con incremento de docencia al trabajador/a que no obtenga el complemento de productividad, como es el actual sexenio. Al personal laboral también se le aplicó injustamente la Ley Wert desde nuestras universidades.
- Modificación del Decreto 174/2002 por el que se regula el régimen jurídico del PDI laboral y las retribuciones adicionales del Profesorado universitario. Es necesaria una actualización ÍNTEGRA del articulado con revisión de RETRIBUCIONES.
- Exigimos la DIGNIFICACIÓN de la figura del Profesor Asociado. Reconocimiento de toda su labor, incluidos los Trabajos Fin de Grado ó de Máster... Retribuciones proporcionales a un TEU a tiempo parcial.
- Cláusula de revisión salarial según el incremento del IPC anual 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.

- Cobro del complemento autonómico para todo el PDI laboral.
- Equiparación retributiva de las figuras laborales con contrato de duración determinada al resto de figuras laborales indefinidas. Exigimos reconocimiento de Quinquenios y Sexenios retribuidos.
- Reconocimiento en créditos el encontrarse en posesión de la acreditación a una figura estable ya sea laboral o estatutaria.
- 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.
- Reducción de jornada laboral para el personal que cumpla 62 años.
- Reducción de jornada laboral al personal que presente discapacidad por aplicación del principio general del derecho a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene, recogida en el artículo 4.2.d) del Estatuto de los Trabajadores.
- Cómputo 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.
- Incremento de la cuantía de las bolsas de viaje para asistir a Congresos y extensión a todo el profesorado de la UAM, según las posibilidades presupuestarias. En todo caso, se deben consignar de forma clara los criterios de reparto de las mismas, valorándose entre ellos, no solo la solvencia científica del evento, sino también la ausencia de otros recursos para asistir al mismo, a fin de cubrir especialmente las situaciones de aquellos profesores que se encuentren en un determinado momento sin la cobertura económica de un proyecto de investigación.
- Supresión del período de interinidad al que se somete a los Ayudantes Doctores que aspiran a estabilizar su condición laboral en la Universidad.
- Retribución salarial íntegra a los Profesores Titulares Interinos durante todo el curso académico.



- Reconocimiento de todas las tareas realizadas por el profesorado: docencia, investigación, gestión, coordinación de programas, formación, etc. y que estas queden recogidas en el PAP de la UAM, teniendo en cuenta las diferencias entre los Centros. Para ello, se solicita la revisión integral del documento del PAP a la luz de las reivindicaciones que se formularon en su día y que atañen, esencialmente, a una jerarquización entre los profesores en base a criterios notoriamente injustos y poco equilibrados. Retomar con carácter urgente la negociación entre equipo de gobierno de la Universidad y la parte social para poder dotarnos de un documento suficientemente consensuado, ajustado a derecho, y sensible con los valores que consignan los Estatutos de nuestra Universidad.
- Creación de una base de datos de carácter público, transparente y accesible que permita establecer un análisis comparado de las cargas y obligaciones de los distintos trabajadores de la UAM.
- Establecimiento de protocolos de transparencia y vigilancia en la creación de las vías sucesivas que, al abrigo de la promoción en la investigación, vayan habilitándose para generar contrataciones estables en el ámbito universitario: becas postdoc, programas de captación de talento...
- Modificación de los Estatutos de la UAM para aumentar y garantizar la representación en todos los órganos colegiados de la UAM del PDI laboral y del PDIF.
- Incremento retributivo del PDIF y de todo el personal incluido en los proyectos de investigación. Dignificación de las condiciones laborales de todo el colectivo.
- Creación de un nuevo Comité de Empresa para el PDIF, así como para los acogidos a proyectos de investigación (este colectivo en la UAM es de unas 1000 personas).
- Negociación efectiva y real entre el Equipo de Gobierno de la UAM y la Junta de PDI y el Comité de PDI-L cuando se produzca una modificación en las condiciones de trabajo del profesorado.
- Conclusión del nuevo convenio colectivo para el PDI Laboral, que se encuentra desde hace años en negociación, en el que se incluyan las mejores condiciones laborales y retributivas que se encuentren en las universidades públicas.

RACIONALIZACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN Y RÉGIMEN



DE DEDICACIÓN DEL PDI.

- Exigimos un sistema de Acreditación y Evaluación del Profesorado OBJETIVO Y TRANSPARENTE. Los actuales sistemas de evaluación presentan graves disfunciones que se atribuyen en gran parte a su carácter arbitrario, reduccionista y penalizador.
- 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).
- Plan de mejora y ayuda que permita a la persona interesada 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 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 la persona interesada (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 PCD con méritos equivalentes a dos (o uno en aquellas áreas de conocimiento donde la consecución de los mismos es difícil, como las vinculadas a las Ciencias Sociales) sexenios y tres quinquenios a TU.
- Acreditación automática de TU con méritos equivalentes a tres (o dos en aquellas áreas de conocimiento donde la consecución de los mismos es difícil, como las vinculadas a las Ciencias Sociales) sexenios y cuatro quinquenios a CU.

ESTATUTO DEL PDI

Es el marco que regula todos los aspectos de la vida laboral del profesorado universitario (estructura, derechos y deberes, funciones y dedicación) y 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 valore 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 7 años de retraso y con unas negociaciones absolutamente paralizadas.

Exigimos la reanudación de las negociaciones del Estatuto del PDI y su aprobación inmediata, así como la conclusión del Segundo Estatuto del Personal Investigador en Formación.

