

PROGRAMA ELECTORAL del **SATTUi** para el **PDI** **laboral y funcionario** de la UNIVERSITAT DE VALÈNCIA-ESTUDI GENERAL

El SATTUi nace con el compromiso firme de ser una respuesta específica para el personal de universidades y centros de investigación, de trabajar en la mejora de las condiciones de trabajo de sus trabajadoras y sus trabajadores, y de hacer una verdadera tarea de representación donde las decisiones y posturas a defender se tomen informando y consultando al personal afectado.

Y basándonos en las sugerencias que nos habéis hecho llegar, asumimos los objetivos de programa que os presentamos a continuación, programa que permanecerá abierto a todas vuestras necesidades y propuestas, y que se irá actualizando según nos las hagáis llegar.

Objetivos generales:

1. Informar de los temas de negociación y pedir opinión sobre las decisiones a tomar en Mesa Negociadora y otros órganos de decisión. Para favorecer la participación del personal docente e investigador se utilizarán diversos medios electrónicos.
2. Promover la promoción de dos perfiles de desarrollo de la carrera docente-investigadora: uno más enfocado (pero no necesariamente exclusivo) a la docencia y otro más enfocado a la investigación, con baremos de contratación, criterios de promoción e incentivos particularizados.
3. Defender el desarrollo de un plan de necesidades del profesorado para planificar las próximas promociones y nuevas plazas.
4. Conseguir la revisión de las remuneraciones y salarios para evitar precariedades y agravios comparativos con lo que pagan otras universidades por el mismo concepto.
5. Defender la aplicación de los descuentos de créditos docentes por dirección de tesis durante y no después, con independencia de que la tesis se acabe o no, ya que el trabajo de dirección se ha hecho.
6. Defender la aplicación del descuento de créditos docentes por proyecto durante su tiempo de ejecución y no después. Este descuento será de un mínimo de 1 crédito por participación como investigador en proyecto nacional y 2 créditos si el proyecto es europeo, y se duplicará en caso de ser IP o investigador/a responsable por la UVEG en el proyecto.
7. Conseguir una reducción de la docencia al profesorado mayor que continúe en activo, a partir de los 60 años de edad.
8. Favorecer la instauración de la figura de “profesor/a colaborador/a honorífico”, para el profesorado jubilado (parecida a la que tiene la Universitat Jaume I). Para ofrecer la posibilidad de que, quien quiera, pueda disfrutar de unas horas de docencia y/o de investigación por curso, compatibles con la jubilación.

9. Defender el establecimiento de criterios que compatibilicen la conciliación familiar con los derechos en la elección de la docencia, para el profesorado que tenga menores o mayores dependientes a su cargo.
10. Defender el derecho a la promoción de todas las figuras.
11. Revisión del calendario de procesos para evitar irracionalidad en los plazos (entrega de actas, matrícula, etc.).
12. Racionalizar los horarios de reuniones, comisiones, etc., para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.
13. Pedir cursos de formación y reciclaje para el personal docente e investigador en materia de género con el fin de evitar el acoso laboral por razón de género y los micromachismos en el seno de los departamentos y en la práctica docente e investigadora.
14. Establecer medidas transitorias para facilitar la reincorporación adecuada al trabajo después de haber sufrido una enfermedad grave o limitante.
15. Defender que se inicie la tramitación del reembolso de los pagos hechos o anticipados por el profesorado en concepto de matrícula a cursos y congresos, en el momento que éste presente la factura, sin tener que esperar a la finalización del evento.
16. Preservar la libertad de cátedra, como derecho fundamental que es, en los programas docentes, guías, actividades, métodos, materiales y bibliografía, poniendo como único techo lo que establece el Plan de Estudios.
17. Velar por el cumplimiento de la normativa de capacidad de las aulas incluyendo la garantía del desdoblamiento de grupos cuando sea necesario.
18. Promover la inclusión de las actividades docentes fuera del aula (participación en tribunales, revisión de exámenes, etc.) en el cómputo de la carga docente individual y, si no fuera conocido hasta el final del curso en curso, que se arrastre al cómputo del curso siguiente.
19. Reivindicar la creación de una bolsa de viaje para promover la participación y visibilidad de la UVEG en organismos y grupos de trabajo internacionales. La participación activa y de duración en un grupo de trabajo o directiva de una asociación científica (*task force, steering committee, standing committee...*) ha de ser condición suficiente para recibir el reembolso de los gastos de asistencia.
20. Reclamar que los gastos de gestión aplicados por la UVEG a los convenios y/o contratos con empresas e instituciones externas repercutan directamente a estas empresas y no se descuenten del presupuesto contratado.
21. Exigir la convocatoria inmediata de la plaza máxima acreditada cuando el profesor/a con plaza obtenga la correspondiente acreditación a la categoría superior.
22. Exigir la revisión del sistema de evaluación individual de la calidad docente ("*Docentia*"). Participar en la evaluación piloto realizada durante los dos años de prueba.
23. Defender el establecimiento de medidas para facilitar la concentración de la docencia en un semestre para posibilitar las estancias en otras universidades extranjeras.
24. Dar apoyo al colectivo de Profesores y Profesoras Titulares y Catedráticos y Catedráticas de Universidad afectado por el recurso del Ministerio de Hacienda del 2012 y oponerse a la retracción de sus plazas a las figuras contractuales precedentes.
25. Exigir el desarrollo del Estatuto del PDI con la participación de todos los colectivos y organizaciones afectados (plataformas, asambleas...) y no sólo los sindicatos.

Profesorado laboral

26. Exigir la convocatoria inmediata de la plaza cuando el profesor/a con plaza promocional/en formación obtenga la correspondiente acreditación a la categoría superior, sin haber de esperar a agotar el contrato en curso o cualquier otro criterio de espera.
27. Acabar con el abuso de la figura de Profesor/a Asociado/da, que habrá de quedar reservada para profesionales de prestigio, tal como dice la ley.
28. Desarrollar un plan transitorio para solucionar la situación actual del Profesorado Asociado que contemple tanto medidas de reconversión, cuando los profesores dispongan de la acreditación a otras figuras promocionales/en formación, como el pago de un sueldo digno (adecuado a la formación exigida).
29. Promover el desarrollo de un sistema de contratación del futuro Profesorado Asociado (de prestigio) basado en la presentación de candidaturas con la correspondiente justificación y plazo de contratación.
30. Luchar para solucionar definitivamente la situación de las investigadoras y los investigadores del programa "*Ramón y Cajal*", y el cumplimiento de los compromisos con la normativa del programa.
31. Promover la revisión de los baremos de contratación de figuras de promoción/formación (Ayudante, Ayudante Dr./Dra., Contratado Dr./Dra.) para adecuarlos más a los estándares internacionales, donde se premie la excelencia (como contratos pre- y post-doctorales y becas en universidades extranjeras). Modificar el concepto de estancias, que han de ser entendidas, no en centros diferentes a aquél en el que se mantiene vínculo laboral o formativo (como ahora se dice en los baremos), sino diferentes a aquél en el que se pide la plaza (es decir, la UVEG).
32. Exigir la reducción de docencia a los Ayudantes y Ayudantes Dr. durante los primeros dos años de contrato para facilitarles la carrera docente e investigadora.
33. Reclamar el correspondiente complemento salarial remunerado por sexenio reconocido al profesorado Ayudante Dr.
34. Defender el establecimiento de medidas para facilitar la concentración de la docencia en un semestre al profesorado en figuras de promoción/formación y posibilitar las estancias en otras universidades extranjeras.
35. Dignificar la figura de "Investigador/a Contratado/da" para que sea considerada parte del colectivo PDI.
36. Velar porque a los becarios/arias FPU se les aplique con carácter retroactivo el derecho a formalizar un contrato post-doctoral (según Resolución de 2017).
37. Exigir el desarrollo del Convenio del Personal Laboral de Universidades con la participación de todos los colectivos y organizaciones afectadas (plataformas, asambleas...) y no sólo los sindicatos.