

PROGRAMA SATTUi para el PDI/PI 2022-26

Para el Personal Investigador (PI) y becarios/as predoc y postdoc, y PDI laboral en general

1. Trabajar por la equiparación contratos FPI y FPU, y de las otras convocatorias de investigadoras e investigadores predoctorales.
2. Homogeneización criterios de inclusión y reconocimiento de las colaboraciones en tareas docentes.
3. Establecimiento de carrera estable y predecible.
4. Mientras la docencia esté entre los criterios de valoración para acreditarse y/o estabilizarse laboralmente, la universidad tendrá que ofrecer a todo el PI postdoctoral la posibilidad de impartir docencia (la mínima que se considere adecuada para garantizar la igualdad de oportunidades en las acreditaciones a figuras de PDI).
5. Acabar con el abuso de encadenar contratos en prácticas, o de hacer contratos temporales para hacer trabajo que es estable. La contratación temporal se tiene que reservar para demandas de exceso de trabajo puntuales.
6. Dado que la investigación es una actividad principal (caracterizante) de las universidades, terminado el contrato de prácticas se pasará a contratación laboral fija.
7. Acabar con la irregularidad laboral que supone el hacer pagar a la investigadora e investigador la cuota patronal de la SS, que corresponde exclusivamente a la empresa contratante (casos Margarita Salas, María Zambrano, ...). Que la universidad pague los salarios íntegros que legalmente les corresponde a las investigadoras e investigadores postdoctorales, como establece la legislación laboral.
8. Pago asegurado e inmediato de las ayudas por traslado establecidas por el RD 289/2021, con el único requisito de haber hecho la estancia.
9. Aplicación a todos los contratos de los aumentos salariales aprobados por el Gobierno para el personal público.
10. Campaña presión al Ministerio por el establecimiento de una carrera investigadora, semejante a la que ya existe para el profesorado. Esto significaría la fusión de todos los programas actuales (*Juan de la Cierva Formación, Juan de la Cierva Incorporación, Ramón y Cajal...*) en un único programa con diferentes niveles y contratos (3 parece ser lo más conveniente: *Junior, Especializado y Senior*).
11. Ante el fracaso en la negociación del Convenio Colectivo del Personal Laboral (que no se firmó no porque no lo quisiera la Consellería, sino simplemente porque incumplía la ley) promover un redactado posible que no vulnere la ley. O bien, negociarlo directamente con la Universitat de València, que tiene capacidad legal para firmar convenios colectivos para su personal.

12. Defenderemos la creación de un servicio de RRHH específico por este colectivo (no tiene sentido que se los clasifique como personal "Técnico y Administrativo").
13. Así mismo, en la medida que lo permita la legislación sindical, valoraremos la creación de un Comité de Empresa específico para este tipo de personal laboral, y un colegio propio electoral para las próximas elecciones sindicales.
14. Remuneración de los sexenios conseguidos (sin esperar a ser personal funcionario).

La cuestión del Profesorado Asociado:

1. Criterios de selección del Profesorado Asociado basados en la aportación profesional en la universidad. Y una vez contratados, que la asignación de docencia siga los mismos criterios (las asignaturas a impartir tendrán que estar relacionadas con su experiencia profesional, motivo por el que se los ha contratado). Además, no se les podrá obligar a hacer tareas que no sean de docencia (mientras no lo contemple la ley).
2. Establecimiento de un máximo de tiempo de contratación de este tipo de profesorado (la antigua LRU establecía un máximo de 3 años). Para evitar la contratación fija encubierta (encadenar contratos durante muchos años). La nueva LOSE ya va a crear figuras adecuadas a la realidad de este colectivo.
3. Cambio de contratación (migración) inmediata al tipo de contrato/figura que establezca la nueva LOSE para responder al perfil real del actual personal contratado como profesorado asociado. Y dejar la figura del Profesorado Asociado para lo que realmente fue creada (en la LRU).
4. Promover a la UVEG 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.

Para el PDI (funcionario):

1) PDI con necesidades especiales (diversidad funcional):

1. Desarrollo de un protocolo de actuación, con valoración de las necesidades de cada persona con diversidad funcional, y establecimiento de una partida en los presupuestos de la universidad que refleje los costes reales en función de las necesidades estimadas del colectivo existente en el momento de hacerlos, para garantizar la igualdad con el resto del PDI.
2. Modificación de los criterios de selección de plazas, y de evaluación de la productividad, para incluir mecanismos de compensación o criterios específicos para esas plazas.

3. Promover campaña en la ANECA y otras agencias de evaluación para que establezcan criterios de compensación y/o adaptados, en función de la discapacidad y/o necesidades de los/de las solicitantes.

2) General:

Nota: posiblemente cuando se celebren ya estarán aprobadas, o a punto de aprobarse, la LOSU y la nueva Ley de la Ciencia, por lo cual el punto más importante del programa para este colectivo será la aplicación de las medidas que, para el PDI, hayan establecido las dos nuevas normativas, con aquello que ya haya establecido la nueva ley laboral (contratos, temporalidad, indemnizaciones por despido, revisión salarial...).

1. Medidas para aumentar la independencia y transparencia de los tribunales de todas las plazas, y para garantizar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en la selección de los candidatos y candidatas a ellas (prevención del abuso de endogamia).
2. Establecimiento de un fondo de ayuda a los autores/se para publicar en revistas "Open Access" y desarrollo de un reglamento con los criterios y procedimiento de utilización de este fondo (ej. cuando un autor reciba la confirmación de la aceptación de su artículo, ayuda parcial o total, etc.).
3. Luchar contra el abuso de contratar (como) profesorado asociado para cubrir docencia estructural. La ley de la Función Pública tiene previsto la manera de cubrir necesidades de personal sin recurrir a esta figura que no fue creada para este fin.
4. Revisión del sistema de evaluación del profesorado ("Docentia"). Esta revisión tiene que ir a por dos objetivos: (1) la simplificación del proceso (eliminar tanto certificado y trabajo inútil) y mover a un sistema lo más automático posible; y (2) establecer medidas para conseguir la representatividad de los datos recogidos a partir de encuestas (no se pueden tomar resultados que no son estadísticamente representativos, ni aceptar encuestas con respuestas objetivamente falsas, al mismo tiempo no se debería de preguntar aquello que es fácilmente comprobable).
5. Desarrollar, para tenerlo preparado, un modelo de docencia en línea. Que dote al profesorado de medios y condiciones para desarrollar su docencia con condiciones comparables a la docencia presencial y conforme a lo establecido en la legislación que desarrolla el teletrabajo.
6. Mayor protección al profesorado con problemas de salud y/o de especial sensibilidad (que no se vuelva a repetir la experiencia de improvisación vivida con la pandemia). Y que, para profesorado con enfermedades crónicas, donde la universidad no contrata personal nuevo de refuerzo para dar la docencia (porque son bajas consideradas esporádicas), que se disponga de una partida presupuestaria para este fin.
7. Continuar con la campaña de presión para el reconocimiento de la Seguridad Social de las y los antiguos becarios.

8. Mantenimiento de la medida, ya conseguida también para el PDI de MUFACE, de complementar la nómina al 100% en casos de baja de larga duración. Y hacerla extensiva a los colectivos que no la tengan aplicada, si quedan o aparecen nuevos.
9. Preservar la libertad de cátedra, como derecho fundamental que es, en los programas docentes, guías, actividades, métodos, materiales y bibliografía, poniendo como único techo el que establece el Plan de Estudios.
10. Velar por el cumplimiento de la normativa de capacidad de las aulas incluyendo la garantía del desdoblamiento de grupos cuando haga falta.
11. 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, el arrastre al cómputo del curso siguiente.
12. Reclamar que las dependidas de gestión aplicadas por la UVEG a los convenios y/o contratos con empresas e instituciones externas repercutan directamente a estas empresas y no se descuentan del presupuesto contratado.
13. Exigir la convocatoria inmediata de la plaza máxima acreditada cuando el profesor/a con plaza obtenga la correspondiente acreditación a la categoría superior.
14. Trabajar por el desarrollo del Estatuto del PDI con la participación de todos los colectivos y organizaciones afectadas (plataformas, asambleas...) y no solo los sindicatos.
15. Exigir en la universidad que si un profesor tiene solicitado un quinquenio se reduzca la carga docente para el curso siguiente, suponiendo que lo conseguirá. Sin que tenga que esperar un curso entero, y ver devuelto el exceso de jornada en los dos cursos siguientes. (Actualmente, los horarios se hacen en junio y el profesor no recibe la confirmación del quinquenio hasta julio, por lo tanto, no reduce la docencia en el curso siguiente y la universidad hace la compensación en los dos años siguientes, devolviendo poco a poco el exceso hecho en docencia).

******* ***** *******

NOTA: este programa, como ha caracterizado a SATTUi desde su fundación, es un programa abierto, que irá completándose con las experiencias y aportaciones de los diferentes colectivos, descubrimiento de nuevas situaciones que lleguemos a considerar injustas desde el punto de vista sindical, y de las necesidades y problemas que surjan de los cambios de la normativa que nos afecta (LOMSU, Ley de la Ciencia, estatuto del PDI, convenio colectivo, etc.).