

PROGRAMA SATTU i per al PDI/PI 2022-26

Per al Personal Investigador (PI) i becaris/ies predoc i postdoc, i PDI laboral en general

1. Treballar per l'equiparació contractes FPI i FPU, i de les altres convocatòries d'investigadores i investigadors predoctorals.
2. Homogeneïtzació criteris d' inclusió i reconeixement de les col·laboracions en tasques docents.
3. Establiment d'una carrera estable i predictable.
4. Mentre la docència estiga entre els criteris de valoració per acreditar-se i/o establir-se laboralment, la universitat haurà de oferir a tot el PI postdoctoral la possibilitat d'impartir docència (la mínima que es considere adient per a garantir la igualtat de oportunitats en les acreditacions a figures de PDI).
5. Acabar amb l'abús de encadenar contractes en pràctiques, o de fer contractes temporals per a fer treball que es estable. La contractació temporal s' ha de reservar per a demandes de excés de treball puntuals.
6. Atés que la investigació és una activitat principal (caracteritzant) de les universitats, acabat el contracte de pràctiques es passarà a contractació laboral fixa.
7. Acabar amb la irregularitat laboral que suposa el fer pagar a la investigadora i investigador la quota patronal de la SS, que correspon exclusivament a l'empresa contractant (casos Margarita Salas, María Zambrano, ...). Que la universitat pague els salaris íntegres que legalment els correspon a les investigadores i investigadors postdoctorals, com estableix la legislació laboral. **(no en el de la UPV, perquè no tenim constància que ho faça)**
8. Pagament assegurat i immediat de les ajudes per trasllat establides pel RD 289/2021, amb l'únic requisit d'haver fet la estància.
9. Aplicació a tots el contractes dels augments salarials aprovats pel Govern per al personal públic.
10. Campanya pressió al Ministeri pel establiment d'una carrera investigadora, semblant a la que ja existeix per al professorat. Açò significaria la fusió de tots els programes actuals (*Juan de la Cierva Formació, Juan de la Cierva Incorporación, Ramón y Cajal...*) en un únic programa amb diferents nivells i contractes (3 sembla que seria el més convenient: *Junior, Especialitzat i Senior*).
11. Davant el fracàs en la negociació del Conveni Col·lectiu del Personal Laboral (que no es va signar no perquè no ho volguera la Conselleria, sinó simplement perquè incomplia la llei) promoure un redactat possible que no vulnere la llei. O bé, negociar-lo directament amb la

Universitat de València, que te capacitat legal per a signar convenis col·lectius per al seu personal.

12. Defensarem la creació de un servei de RH específic per aquest col·lectiu (no té sentit que se'ls classifique com a personal "Tècnic i Administratiu").
13. Així també, en la mesura que ho permeta la legislació sindical, valorarem la creació d'un Comité d'Empresa específic per a aquest tipus de personal laboral, i un col·legi propi electoral per a les pròximes eleccions sindicals.
14. Remuneració dels sexennis aconseguits (sense esperar a ser personal funcionari).

La qüestió del Professorat Associat:

1. Criteris de selecció del Professorat Associat basats en la aportació professional a la universitat. I una vegada contractats, que l'assignació de docència seguísca els mateixos criteris (les assignatures a impartir hauran d'estar relacionades amb la seua experiència professional, motiu pel que se'ls ha contractat). A més, no se'ls podrà obligar a fer tasques que no siguin de docència (mentre no ho contemple la llei).
2. Establiment d'un màxim de temps de contractació d'aquest tipus de professorat (l'antiga LRU establia un màxim de 3 anys). Per evitar la contractació fixa encoberta (encadenar contractes durant molts anys). La nova LOSE crearà figures adients a la realitat de aquest col·lectiu.
3. Canvi de contractació (migració) immediata al tipus de contracte/figura que establisca la nova LOSE per a respondre al perfil real de l'actual personal contractat com a professorat associat. I deixar la figura del Professorat Associat per a allò que realment va ser creada (en la LRU).
4. Promoure a la UVEG el desenvolupament d'un sistema de contractació del futur Professorat Associat (de prestigi) basat en la presentació de candidatures amb la corresponent justificació i termini de contractació.

Per al PDI (funcionari):

1) PDI amb necessitats especials (diversitat funcional):

1. Desenvolupament d'un protocol de actuació, amb valoració de les necessitats de cada persona amb diversitat funcional, i establiment d'una partida en els pressupostos de la universitat que reflectisca els costos reals en funció de les necessitats estimades del col·lectiu existent al moment de fer-los, per a garantir la igualtat amb la resta del PDI.
2. Modificació dels criteris de selecció de places, i de avaluació de la productivitat, per incloure mecanismes de compensació o criteris específics per a eixes places.

3. Promoure campanya a la ANECA i altres agències d'avaluació per a que establisquen criteris de compensació i/o adaptats, en funció de la discapacitat i/o necessitats dels/de les sol·licitants.

2) General:

Nota: possiblement quan se celebren ja estaran aprovades, o a punt d'aprovar-se, la LOSU i la nova Llei de la Ciència, per la qual cosa el punt més important del programa per a aquest col·lectiu serà l'aplicació de les mesures que, per al PDI, hagen establert les dues noves normatives, amb allò que ja haja establert la nova llei laboral (contractes, temporalitat, indemnitzacions per acomiadament, revisió salarial...).

1. Mesures per augmentar la independència i transparència dels tribunals de totes les places, i per garantir els principis constitucionals de igualtat, mèrit i capacitat en la selecció dels candidats i candidates a elles (prevenció de l'abús d'endogàmia).
2. Establiment d'un fons d'ajuda als autors/es per a publicar en revistes "Open Access" i desenvolupament d'un reglament amb els criteris i procediment d'utilització d'aquest fons (ex. quan un autor reba la confirmació de l'acceptació del seu article, ajuda parcial o total, etc.).
3. Lluitar contra l'abús de contractar (com a) professorat associat per a cobrir docència estructural. La llei de la Funció Pública té previst la manera de cobrir necessitats de personal sense recórrer a aquesta figura que no va ser creada per a aquest fi.
4. Revisió del sistema d'avaluació del professorat ("Docentia"). Aquesta revisió ha d'anar per dos objectius: (1) la simplificació del procés (eliminar tant de certificat i treball inútil) i moure a un sistema el més automàtic possible; i (2) establir mesures per aconseguir la representativitat de les dades recollides a partir d'enquestes (no es poden prendre resultats que no són estadísticament representatius, ni acceptar enquestes amb respostes objectivament falses, al mateix temps no s'hauria de preguntar allò que és fàcilment comprovable).
5. Desenvolupar, per a tenir-ho preparat, un model de docència on-line. Que dote el professorat de mitjans i condicions per desenvolupar la seua docència amb condicions comparables a la docència presencial i conforme al establert en la legislació que desenvolupa el teletreball.
6. Major protecció al professorat amb problemes de salut i/o d'especial sensibilitat (que no es torne a repetir la experiència d'improvisació viscuda amb la pandèmia). I que, per a professorat amb malalties cròniques, on la universitat no contracta personal nou de reforç per donar la docència (perquè són baixes considerades esporàdiques), que es dispose d'una partida pressupostària per aquest fi.
7. Continuar amb la campanya de pressió pel reconeixement de la Seguretat Social de les i els antics becaris.

8. Manteniment de la mesura, ja aconseguida també per al PDI de MUFACE, de complementar la nòmina al 100% en casos de baixa de llarga durada. I fer-la extensiva als col·lectius que no la tinguen aplicada, si en queden o n'apareixen de nous.
9. Preservar la llibertat de càtedra, com a dret fonamental que és, en els programes docents, guies, activitats, mètodes, materials i bibliografia, posant-hi com a únic sostre el que estableix el Pla d'Estudis.
10. Vetllar pel compliment de la normativa de capacitat de les aules incloent-hi la garantia del desdoblament de grups quan calga.
11. Promoure la inclusió de les activitats docents fora del aula (participació en tribunals, revisió d'exàmens, etc.) en el còmput de la càrrega docent individual i, si no fóra conegut fins al final del curs en curs, l'arrossegament al còmput del curs següent.
12. Reclamar que les despeses de gestió aplicades per la UVEG als convenis i/o contractes amb empreses i institucions externes repercutisquen directament a aquestes empreses i no es descompen del pressupost contractat.
13. Exigir la convocatòria immediata de la plaça màxima acreditada quan el professor/a amb plaça obtinga la corresponent acreditació a la categoria superior.
14. Treballar pel desenvolupament de l'Estatut del PDI amb la participació de tots els col·lectius i organitzacions afectades (plataformes, assemblees...) i no sols els sindicats.
15. Exigir a la universitat que si un professor té sol·licitat un quinquenni es reduïska la càrrega docent per al curs següent, suposant que l'aconseguirà. Sense que haja d'esperar un curs sencer i veure retornat l'excés de jornada en els dos cursos següents. (Actualment, els horaris es fan en juny i el professor no rep la confirmació del quinquenni fins juliol, per tant, no redueix la docència al curs següent i la universitat fa la compensació en els dos anys següents, tornant a poc a poc l'excés fet en docència).

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

NOTA: aquest programa, com ha caracteritzat a SATTUi des de la seua fundació, és un programa obert, que anirà completant-se amb les experiències i aportacions dels diferents col·lectius, descobriment de noves situacions que arribem a considerar injustes des del punt de vista sindical, i de les necessitats i problemes que sorgisquen dels canvis de la normativa que ens afecta (LOMSU, Llei de la Ciència, estatut del PDI, conveni col·lectiu, etc.).