

PROGRAMA CCOO-PDI

PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

ELECCIONES SINDICALES UMU 2022



CCOO CC OO

enseñanza
Universidad de Murcia

El poder de cambiar las cosas

EL PODER DE CAMBIAR A UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA Y RESPONSABLE, PARA UN NUEVO MODELO PRODUCTIVO GARANTE DE DERECHOS

QUÉ HEMOS HECHO

CCOO ha trabajado con sentido crítico desde la Junta de PDI, especialmente en los dos últimos años, ostentando su presidencia para salvaguardar los intereses del del profesorado: implantación de DOCENTIUM, atención a problemas de adaptación del puesto de trabajo y acoso, problemas en los tribunales de oposiciones, etc.

CCOO ha luchado por la recuperación de las retribuciones del personal empleado público, mediante acuerdos en los que ha comenzado la recuperación del poder adquisitivo.

CCOO estuvo beligerante para que se evitara el periodo de carencia en el cobro de sexenios en el paso de personal laboral a funcionario.

CCOO ha trabajado por la aplicación de la legislación sobre igualdad entre mujeres y hombres. En la UMU, el nuevo Plan de Igualdad, no hubiera sido el mismo sin la implicación decidida y firme de CCOO.

CCOO ha defendido el acceso a la Universidad Pública de todas las capas sociales y colectivos, en particular de los más desfavorecidos.

CCOO ha defendido con diálogo y movilizaciones el Estado del Bienestar y la existencia de unos Servicios Públicos de calidad, así como el resto de derechos y conquistas sociales de la clase trabajadora.

QUÉ REIVINDICAMOS

- Una Universidad pública y de calidad, abierta a la Sociedad murciana, española e internacional, y, para ello, mucho mejor financiada.
- Un compromiso de la Universidad con la Región de Murcia para el cambio de modelo productivo y social, y la responsabilidad y protagonismo de los agentes sociales en dicho cambio para que repercuta en todas las capas sociales.
- Una financiación adecuada con un Pacto social por las Universidades Públicas de la Región de Murcia con el objetivo de alcanzar el 1,5% del PIB Regional en 4 años.
- La ampliación de las becas al estudio e investigación, tanto en número como

en dotación, en particular para las personas más desfavorecidas, con diversidad funcional, inmigrantes y minorías étnico-culturales.

- Unas tasas justas, huyendo de criterios academicistas, que no penalicen al estudiantado con dificultades socio-económicas.
- La calidad del sistema universitario público, oponiéndonos al deterioro que supone la competencia desleal de estudios que no merecen la calificación de Educación Superior, así como al aumento fraudulento de plazas, con evidente perjuicio a la Universidad Pública en especial en titulaciones como las biosanitarias.

Nos oponemos a los intentos de privatización del sistema educativo a nivel nacional e internacional

Defendemos el fortalecimiento del Estado del Bienestar y sus Servicios Públicos: el derecho a la Salud, la Educación y las Pensiones, así como el resto de derechos y conquistas sociales de la clase trabajadora en general, y de las mujeres en particular.

Mantener sin fisuras la consideración de la educación superior como un bien público y una responsabilidad pública (Berlín 2003).

El Poder de Cambiar para defender nuestros derechos, atendiendo en especial a las categorías profesionales más vulnerables

En Murcia, en el ámbito regional

Hemos reclamado la constitución de la Comisión Paritaria del II Convenio Colectivo de PDILaboral, finalmente constituida a la que llevamos varias reivindicaciones:

- Eliminación de la carencia en el cobro de sexenios tras el paso a funcionario/a.
- Equiparación total retributiva de Contratado Doctor con TU y de Ayudante Doctor y Colaborador con TEU (ahora se cobra el 98% de la figura funcional). Esta petición no se atendió pese a venir recogida en el Convenio.
- Aplicación del Premio de II Convenio (extinción del premio de funcionarización del I Convenio). Esta petición tampoco se atendió.

En la Universidad de Murcia

- Nos hemos opuesto al incremento de la carga docente como consecuencia de la nueva valoración de actividades (VALDOC).

- Realizamos un importante esfuerzo negociador del programa de evaluación de la docencia, Docentium, que, pese a sus deficiencias, hubiera sido muy distinto sin nuestra aportación.
- Hemos negociado con el Rectorado los planes de empleo público y dotaciones para nuevas plazas, manteniéndonos firmes en el cumplimiento del Convenio Colectivo en las condiciones de promoción y estabilidad. También hemos negociado la modificación de los baremos de contratación, la formación continua, el cómputo de la actividad del PDI (negociación inconclusa), etc.
- CCOO impulsó la reclamación judicial del pago de las pagas extras completas para el profesorado funcionario.
- Hemos presionado para mejorar las condiciones laborales y estabilidad del personal con contratos FPI/FPU o equivalentes.
- Hemos interpuesto demandas judiciales por vulneración de derechos fundamentales en los contratos Margarita Salas y por no negociación de la convocatoria de plazas en 2022.
- Hemos defendido el acceso a la figura POP en contratos predoctorales.

Qué reivindicamos en el ámbito regional

- Financiación adecuada para las Universidades Públicas mediante un marco estable y suficiente. Financiación específica para el Plan de relevo generacional en la UM.
- Ampliación del Acuerdo de complementos autonómicos para el PDI.
- Tramo de calidad adicional a los existentes, que incentive la excelencia en docencia, investigación, gestión, movilidad, la formación, divulgación científica y transferencia detecnología.
- Incremento general que actualice tramos y nos equipare con las mejoras alcanzadas por el personal de Comunidad Autónoma.
- Inclusión en los complementos autonómicos del profesorado asociado y personal con contratos de investigación.
- Creación de una Mesa de Universidades de la CARM, para la negociación de los temas que afecten al personal de las dos universidades públicas.
- Incorporación del personal de la UMU y de la UPCT, a la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la CARM para garantizar la aplicación de mejoras que se consigan en ese ámbito.

Qué reivindicamos en nuestra Universidad de Murcia

- Dignificación (empleo decente) del profesorado asociado.
- Pagas extras completas para el profesorado funcionario.

- Paso a contratado doctor tipo A (retribuciones iguales a las de TU) de todo contratado doctor acreditado a TU.
- Modificación de los Estatutos de la UMU, para otorgar derechos académicos y participativos plenos a todo el PDI contratado.
- Regulación de los derechos y deberes de las personas integrantes de los grupos de investigación.
- Cuantificación realista del tiempo de dedicación de las tareas del personal docente e investigador.
- Revisión negociada de los criterios de VALDOC.
- Modificación de los Estatutos de la UMU, para otorgar derechos académicos y participativos plenos a todo el PDI contratado.
- Regulación de los derechos y deberes de las personas integrantes de los grupos de investigación.
- De quinquenios (acordado en Consejos de Gobierno y Claustro anteriores) y sexenios a todo el profesorado contratado.
- Acabar con el abuso en la utilización de plazas de profesorado asociado para cubrir necesidades estructurales de plantilla. Tal y como están empezando a poner de manifiesto los órganos judiciales, es inadmisibile que se mantenga durante años esa figura precaria para cubrir necesidades docentes permanentes con mano de obra barata.
- Continuar con las convocatorias de conversión de plazas de profesorado asociado en figuras a TC, aprovechando que muchas personas que están ocupando falsas plazas de profesorado asociado están acreditadas para poder ser contratadas, como figuras de profesorado acordes con las funciones que realmente desempeñan.
- Adecuación a la especificidad y profesionalidad del profesor/a asociado/a, con jornadas laborales adaptadas a sus circunstancias.
- Inclusión del profesorado asociado en los complementos retributivos autonómicos.
- Participación en el sistema de ayudas sociales de la UMU en igualdad con el resto del personal en proporción a su jornada.
- Reconocimiento explícito de la capacidad investigadora del profesorado asociado y de su actividad.
- Encargo de dirección de TFG o TFM máximo 25% de la capacidad lectiva real, de modo que este profesorado no se vea saturado con esta tarea.
- Renegociación de los baremos de contratación que posibiliten el reconocimiento de todos los méritos realizados en la UM para el acceso a plazas de tiempo completo.
- Promoción de las actividades formativas destinadas a PDI asociado.
- Apoyo económico a licencias por estudios y año sabático. Mejora de las

condiciones del profesorado asociado clínico, reconociendo su especificidad de sus condiciones laborales.

El poder de cambiar las condiciones laborales del personal contratado pre y postdoctoral

Reivindicamos y defenderemos

- Negociación sindical de la oferta pública y condiciones de las convocatorias de plazas de contrato pre y post doctoral.
- Asunción por la UMU de las cargas sociales en todos los contratos de investigación sin perjudicar los ingresos netos de las/os trabajadoras/es.
- Regulación de la carga de trabajo real, garantizando evitar jornadas abusivas, más allá de las 37 h y media. Regulación y cómputo del trabajo fuera del puesto de trabajo en los departamentos.
- Dotación de los puestos de trabajo de condiciones mínimas: un espacio propio, laboratorios adecuados y seguros, material adecuado para las labores a realizar...
- Dignificación y visibilización del colectivo, con cuestiones como aparecer en las webs del departamento y participar en la forma que se determine en las decisiones que le afecte.
- Reducción de la burocracia en todo el proceso de presentación de tesis en sus distintas modalidades (tradicional, compendio, híbrida...).

Carrera profesional

- Favorecimiento del tránsito de contratos predoctorales a postdoctorales, mediante contratos puente y generalización de la posibilidad de contratos POP para aquellas personas que acaban la tesis doctoral antes del plazo máximo.
- Favorecimiento del paso de contratos postdoctorales a ayudante doctor/a mediante baremos justos, que consideren las peculiaridades de este colectivo.
- Ampliación de plazas de profesorado ayudante doctor para el relevo generacional; implicar a la CARM en esta cuestión de vital importancia para las Universidades Públicas.
- Implantación de figuras de tutorización, orientación y acompañamiento (mentoring) durante el inicio de la carrera investigadora y docente.
- Acceso a la oferta formativa del Centro de Formación de la UM.

- Orientación laboral al terminar el doctorado, con información sobre los pasos a seguir para continuar la carrera académica o para otras expectativas profesionales.

El poder de cambiar la carrera profesional y equilibrar el reconocimiento de la labor docente, investigadora y de gestión

En Murcia, en el ámbito regional

Hemos negociado en la Comisión Paritaria del II Convenio Colectivo de PDI Laboral la eliminación del periodo de carencia en sexenios en el paso de personal laboral a funcionario.

En la Universidad de Murcia

- Hemos negociado la **política de transformaciones y profesorado**, mostrando nuestro desacuerdo cuando se pretendía atentar contra el Convenio Colectivo.
- Hemos defendido la **estabilización** y la **carrera profesional** de los y las docentes según sus méritos.
- Hemos defendido en todos los ámbitos y normas el **valor y la dignidad de la función docente**, en igualdad con la investigadora y de gestión.

Qué reivindicamos

Una **carrera profesional** que evite la precariedad y promueva la **estabilización** del profesorado, incluyendo las personas con contrato pre y postdoctoral, y a la vez dar oportunidades e incentivar adecuadamente la calidad en el desempeño profesional.

Reconocimiento de quinquenios (acordado en Consejos de Gobierno y Claustro anteriores) y sexenios a todo el profesorado contratado.

- **Acabar con el abuso** en la utilización de plazas de profesorado asociado para cubrir *necesidades estructurales* de plantilla y, tal como están empezando a poner de manifiesto los órganos judiciales, es inadmisible que se mantenga durante años esa figura precaria para cubrir necesidades docentes permanentes con mano de obra barata.
- Continuar con las **convocatorias de conversión de plazas** de profesorado asociado en figuras a TC, aprovechando que muchas personas que están ocupando falsas plazas de profesorado asociado están acreditadas para poder

ser contratadas, como figuras de profesorado acordes con las funciones que realmente desempeñan.

- Adecuación a la **especificidad y profesionalidad** del profesorado asociado, con jornadas laborales adaptadas a sus circunstancias.
- Inclusión del profesorado asociado en los **complementos retributivos autonómicos**.
- Participación en el sistema de **ayudas sociales** de la UMU en igualdad con el resto del personal en proporción a su jornada.
- **Reconocimiento explícito de la capacidad investigadora** del profesorado asociado y de su actividad.
- Encargo de dirección de TFG o TFM máximo 25% de la capacidad lectiva real, de modo que este profesorado no se vea saturado con esta tarea.
- Renegociación de los baremos de contratación que posibiliten el **reconocimiento de todos los méritos** realizados en la UMU para el acceso a plazas de tiempo completo.
- Apoyo económico a licencias por estudios y año sabático.

El poder de cambiar la investigación, la docencia, la transferencia y la divulgación en la universidad pública

Queremos desempeñar estas labores haciéndolas **compatibles**.

Queremos desterrar el empleo público precario que empeora nuestras condiciones de trabajo y deteriora el servicio público que se ha de prestar.

Queremos un desarrollo de los grados y de los másteres en condiciones adecuadas y **dignas**.

En la Universidad de Murcia reivindicamos:

Documento general de regulación de condiciones de trabajo del PDI:

- Reconocimiento del derecho y deber a la **participación en la docencia e investigación** de todo el PDI universitario.
- **Carrera profesional** de todos los colectivos.
- Jornada, horarios, vacaciones, permisos y licencias. Jornadas **compatibles con la conciliación**.
- Recuperar el Documento de tamaño de grupos de 2008 del EEES.
- Revisión del documento Valoración de la actividad del profesorado:
 - Reducción progresiva de la carga lectiva máxima a 18 cr. del profesorado a TC, y la parte proporcional (25 %) de la

dedicación del profesorado a TP para labores de investigación y gestión.

- Ampliación de la valoración de las actividades docentes.
- Reconocimiento de tutorización a TFG y TFM entre 1 y 2 cr.
- Formación.
- Planes de formación para garantizar la formación continua, la implantación adecuada del EEES y la formación inicial del PDI.
- Paquetes online.
- Atención a colectivos.
- Atención a aspectos sociales en el aula.

Cambiar las cosas en investigación, transferencia y divulgación

- Reducción de la labor burocrática del PDI mediante aumento del apoyo administrativo a la gestión de la investigación.
- Aumento de la labor comercial del personal del servicio de gestión de la transferencia (OTRI).
- Reconocimiento académico e impulso de las actividades de transferencia y extensión universitaria.
- Interlocución directa de los órganos de representación JPDI y Comité de empresa con la Comisión de Investigación.
- Habilitar mecanismos para lograr que PDI sin sexenio vivo tenga oportunidad de reengancharse en la labor investigadora.
- Convocatorias de proyectos de investigación propios, suplementarios de convocatorias nacionales o regionales.





enseñanza
Universidad de Murcia


El poder de cambiar las cosas

www.um.es/web/ccoo

SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES

 CCOO Universidad de Murcia

 @ccoo_umu

 @ccoo_umu