

Líneas de trabajo de LAB para 2019-2023 en el PDI de la UPV/EHU

La UPV/EHU debe responder a las necesidades de la sociedad vasca, porque es uno de los instrumentos fundamentales para la construcción del futuro de Euskal Herria. En esta época en que se imponen la privatización, el elitismo y la competencia salvaje, **el acceso a una educación superior** debería estar al alcance de todas las personas que viven en Euskal Herria, porque **es nuestro derecho**.

Estos son los ejes de la lucha sindical de LAB en la UPV/EHU: contra la destrucción de puestos de trabajo, en defensa de un empleo digno, contra la discriminación entre trabajadoras y trabajadores, a favor de que se respeten y mejoren los convenios.

Ante la deriva a la que la globalización y la mercantilización están llevando el modelo de Universidad, pedimos a los partidos políticos **un marco legal nuevo en que se pueda desarrollar una política propia de personal**, un espacio normativo en que sean viables mejoras en las condiciones laborales de todo el personal docente e investigador de la UPV/EHU: **si trabajamos aquí, debemos decidir aquí**.

La negociación colectiva va más allá de la voluntad del equipo rectoral de la UPV/EHU. Por eso, LAB seguirá reivindicando **la transferencia del profesorado funcionario y que se convoque una Mesa Sectorial de la UPV/EHU**; es decir, una estructura técnica en que haya representación del Gobierno Vasco, la universidad y los sindicatos para negociar los temas relacionados con las condiciones laborales que son competencia de ambas administraciones.

Proteger el empleo, garantizar la promoción profesional y eliminar la precariedad



Encauzar la promoción profesional para todo el

- personal docente e investigador.
- Exigir la transferencia del Estado español a la CAV de la competencia sobre el profesorado funcionario, con el fin de que se puedan decidir aquí las condiciones laborales de todo el profesorado.
- Mejorar la normativa de las bolsas de sustituciones, con el fin de garantizar su transparencia y equidad (ya hemos presentado propuestas en este sentido).
- Cubrir las bajas y liberaciones del profesorado a jornada completa con sustituciones también a jornada completa, sin abaratar costes a costa de una política de sustituciones con contratos a parcial.
- Utilizar la figura del profesorado asociado de manera acorde a la función que debe cumplir, con el fin de evitar la precariedad y su cronificación.
- Ofrecer al profesorado adjunto la posibilidad de convertirse en LIU (en régimen de interinidad) una vez conseguida la acreditación, aunque no hayan pasado 5 años desde que obtuvo su plaza, con el mismo fin de no perjudicar aún más a ese profesorado, afectado por la tasa de reposición. Así mismo, aplicar la prórroga del contrato por enfermedad o licencia parental sólo en caso de que lo solicite la persona afectada.
- Impulsar una política dirigida a crear nuevas plazas de personal docente e investigador. En los departamentos en que hay deficiencia de profesorado bilingüe (eus-esp) crear plazas de profesorado ayudante o impulsar programas de tutorización.

Dignificar los salarios precarios y recuperar la capacidad adquisitiva



Deshacer los efectos de los recortes y

- congelación de salarios practicados desde 2010 y recuperar el poder adquisitivo previo a los mismos. Actualizar los salarios aplicando al menos la subida del IPC desde esa fecha. Todavía no se ha recuperado el 12% de poder adquisitivo que se perdió.
- Normalizar las convocatorias anuales de los complementos adicionales del profesorado, con la exigencia de que sean adjudicados en el mismo ejercicio en que se convocan, con el fin de evitar dilaciones intencionadas en su abono. Asimismo, asegurar la partida presupuestaria necesaria, teniendo en cuenta la actualización anual del IPC e integrar los tramos C correspondientes a la dedicación profesional en los complementos generales específicos.
- En el caso del profesorado con contrato de sustitución con dedicación parcial, tomar en cuenta las labores realizadas pero no contabilizadas (preparación de clases, formación, gestión académica y, en los casos en que sea pertinente, investigación) y adaptar su remuneración proporcionalmente a su actividad real.
- No aplicar ningún coeficiente de reducción al profesorado en contrato de sustitución a tiempo parcial a la hora de medir su antigüedad en la empresa, con el fin de evitar un perjuicio doble (sueldo de miseria + contabilidad de mitad de tiempo trabajado).
- Abrir las convocatorias de sexenios de investigación a todo el personal docente e investigador que la realiza. Pese a que ya hay una sentencia favorable en este sentido, el proceso judicial sigue abierto a causa de la alegación realizada por el Gobierno Vasco.
- Abrir las convocatorias de quinquenios de docencia a todo el PDI.

Garantizar las condiciones para conciliar la vida laboral y personal



Explorar modelos alternativos para

- redimensionar la actividad del profesorado. Abrir un proceso abierto y participativo para evaluar, analizar y readecuar el PDA, con el propósito de acercarnos a un sistema propio de reconocimiento de méritos:
 - Que dé menos protagonismo a los sexenios;
 - Que reconozca de manera equilibrada los méritos correspondientes a docencia, investigación y gestión;
 - Que valore de manera justa el trabajo realizado;
 - Que tenga en cuenta las características de las diferentes áreas de conocimiento;
 - Que incluya a todas las categorías de profesorado;
 - Que tenga en cuenta las dificultades relacionadas con los idiomas;
 - Que aumente el reconocimiento de créditos de las prácticas, TFGs y TFMs.
- Restablecer los máximos de carga docente al PDI funcionario previos al Real Decreto 14/2012 del gobierno de Rajoy.
- Actualizar el reglamento para la adjudicación de la carga docente aprobado en 2011, con el fin de evitar situaciones de discriminación y verticalismo:
 - Mejorando el proceso de adjudicación;
 - Estableciendo máximos (alumnado, asignaturas, ratios...);
 - Limitando a 8 horas el espacio entre la primera y la última clases;
 - Democratizando los criterios de prioridad a la hora de elegir las asignaturas;
 - Utilizando las sobrecargas sólo para casos excepcionales, si están compensadas según un plan plurianual previo.
 - Aceptando la docencia en diferentes campus sólo en casos excepcionales...
- Cuidar de manera especial la carga de trabajo del profesorado en formación y en contrato de sustitución a tiempo parcial.
- Implementar ayudas para la realización de la carrera académica para todo el personal docente e investigador (incluido el contratado a tiempo parcial): realización de tesis, acreditación, aprendizaje de euskara, dirección de tesis, participación en convocatorias de investigación de la UPV/EHU.
- Actualizar el Plan Director de la plantilla del PDI mediante la negociación sindical.
- Aceptar el derecho de solicitar el disfrute de vacaciones en época lectiva, en los casos en que

esté garantizada la docencia.

- Admitir el derecho de pedir un año libre de cada cinco, repartiendo las retribuciones de manera proporcional durante los cinco años y garantizando la sustitución en el año libre.
- Mejorar las medidas de conciliación, con el fin de permitir compatibilizar la vida laboral y personal y con el objetivo de distribuir de manera equitativa los cuidados y responsabilidades entre hombres y mujeres: flexibilizar los horarios, permitir la acumulación de clases en un único centro o campus, ofrecer servicios de guardería en todos los campus...
- Garantizar que todo el profesorado cuenta con el equipamiento que necesita y definir unos criterios democráticos y transparentes para la distribución de despachos.
- Medir el plazo de corrección de exámenes en días laborables, no en días naturales.
- Abonar la misma cantidad por los quinquenios y sexenios, independientemente de la categoría.
- No realizar más contrataciones de Profesorado Laboral Interino de Escuela (LIE) y asimilar a la figura del profesorado Laboral Interino de Universidad (LIU) aquellos contratos que se hubiesen realizado bajo dicha categoría.
- Mantener las condiciones laborales del personal afectado por la reorganización de departamentos.

Reconocimiento de la condición laboral del personal investigador y de sus derechos



- Activar medidas para visibilizar a este

personal y para su reconocimiento laboral.

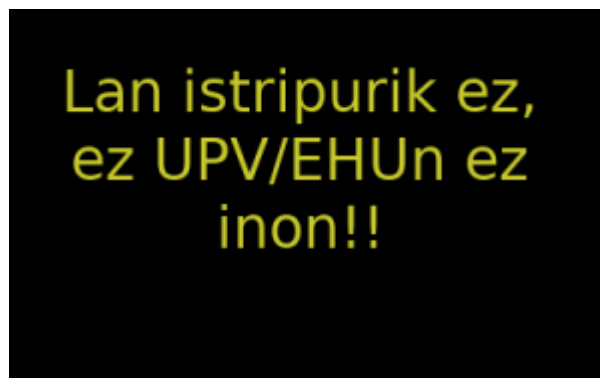
- Incrementar significativamente el número de plazas de personal investigador, tanto en formación como permanentes.
- Asegurar las mismas oportunidades para acceder a la figura de personal investigador permanente para todo el personal investigador acreditado.
- Analizar la posible creación de nuevas plazas de personal investigador permanente para aquellas personas contratadas durante largos periodos en base a contratos temporales concatenados.
- Regular un contrato indefinido no fijo para el personal PIC
- Equiparar los salarios del personal investigador de convocatorias diferentes.
- Garantizar el derecho de todo el personal investigador a participar en las convocatorias de euskaldunización, movilidad e investigación, así como en los programas de formación

- Proporcionar un lugar de trabajo adecuado y seguro para todo el personal investigador.

Garantizar sistemas objetivos y transparentes de acreditación

- Exigencias al Consejo de Administración de Unibasq:
 - Establecer en todas las áreas, unos requisitos lógicos para conseguir la acreditación.
 - Definir unos criterios transparentes y objetivos, previamente negociados, que permitan la autoevaluación.
 - Asegurar un proceso de evaluación con garantías, comunicar a cada persona solicitante sus resultados detallados, conocer el nombre y curriculum de las personas evaluadoras y garantizar el derecho a su recusación.
 - Garantizar una valoración adecuada de los méritos relacionados con el euskara.
 - Mantener abierta durante todo el año la convocatoria de acreditación del PDI.
 - Habilitar la representación sindical en los órganos de gobierno de Unibasq.
- Exigencias a la administración de la UPV/EHU:
 - Concretar más los criterios de bolsas y reglamento de contratación, especialmente los factores de adecuación que se aplican, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades.
 - Crear comisiones independientes para revisar los recursos que se presenten contra los concursos de plazas.

Garantizar la salud laboral



▪ Seguimiento de las personas

afectadas por enfermedades y accidentes laborales o de aquellas a quienes afectan negativamente las condiciones de trabajo. Especial atención a enfermedades relacionadas con la docencia (problemas vocales, estrés,...), y a los riesgos químicos, biológicos y ergonómicos.

- Plan para evaluar los riesgos laborales que sufre cada trabajador o trabajadora en su puesto de trabajo. Actualización de la evaluación de riesgos psicosociales.

- Acordar el seguimiento de las Incapacidades Temporales de carácter laboral (altas, bajas, tratamientos, seguimiento...) con Osakidetza, abandonando la concertación con las mutuas.
- Puesta en marcha del Servicio Sanitario en el área de Bilbao.
- Promoción de hábitos y áreas de trabajo saludables.

