

*11. Reclamamos el reconocimiento y la extensión de los complementos retributivos por méritos de docencia e investigación a todo el PDI laboral, incluyendo también al personal investigador, así como la equiparación retributiva del sexenio de Ayudantes Doctores al de Contratados Doctores*

11.- La salud laboral juega a favor tanto de cada trabajador y trabajadora como de la universidad. Cada consulta al servicio médico supone el “ahorro” de tiempo de trabajo. Cada detección precoz y cada baja prevenida compensa con creces el dinero gastado, desde el punto de vista personal, social y laboral-económico. Por ello, defendemos de forma contundente el refuerzo de las políticas de salud laboral.

*12. Recordaremos el compromiso de la universidad de negociar y hacer público el baremo de valoración del complemento retributivo por méritos individuales al inicio del año que vaya a ser objeto de evaluación.*

12.- En los últimos años hemos conseguido que el baremo para el complemento retributivo sea publicado con anterioridad al año a ser evaluado, lo que además ha permitido realizar ligeras modificaciones para valorar el trabajo desempeñado. Este último año no se ha realizado y reclamamos volver a la negociación pausada y con anticipación para que todos sepamos cómo será el baremo con anterioridad al comienzo del período a valorar.

*13. Trabajaremos para que todo el PDI cuente con un espacio de trabajo en buenas condiciones, también el personal investigador en formación.*

13.- Muchos investigadores predoctorales y postdoctorales se encuentran, a su llegada a la UNED, sin un puesto físico en el que trabajar, pudiendo pasar meses sin tener un espacio asignado. Como universidad debemos proporcionar unas buenas condiciones de trabajo para el desarrollo de este personal que, en último caso, siempre revierte en favor de nuestra institución.

*14. Reclamamos instrucciones claras, por parte de la universidad, para los viajes en comisión de servicios y licencias de estudio en otros países y mejoras en el apoyo y condiciones. Solicitaremos una auditoría y revisión en profundidad del funcionamiento de la agencia de viajes.*

14.- La información que proporciona la universidad es, en algunos casos, insuficientes. No tenemos instrucciones precisas sobre salud o accidentes en el extranjero y en algunos destinos de exámenes (como Guinea Ecuatorial o Caracas) las peculiaridades del lugar requieren de información adicional para la llegada o el día a día. Propondremos la creación de dossiers informativos para cada destino del extranjero para facilitar la tarea de los tribunales. Además,

seguiremos reclamando una revisión del funcionamiento de la agencia de viajes, ya que las interacciones con la misma son a menudo tediosas y más costosas para la universidad. Propondremos el estudio de la posibilidad de desligarnos de la agencia, como ya ha hecho otro organismo público, o flexibilizar más la posibilidad de no reservar con ella para quien lo desee.

*15. Seguiremos vigilando y reclamando cuando fuere oportuno las garantías necesarias de seguridad en los desplazamientos a centros penitenciarios y otros centros especiales.*

15.- Según el acuerdo con la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, los miembros de los tribunales tienen que estar siempre acompañados de un funcionario de prisiones. Esto en muchas ocasiones no se da, lo que puede que a un tribunal no le parezca relevante pero quizás al siguiente sí. Por ello, proponemos una consulta activa a los profesores que se desplazan a dichos centros para poder verificar el cumplimiento de esta medida.

*16. Reclamamos transparencia de la actuación del Servicio de Inspección en los procesos disciplinarios abiertos al PDI laboral, exigiendo la adecuada notificación de los mismos a sus representantes.*

16.- El Servicio de Inspección solo está obligado a informar a la Junta de PDI o al Comité de Empresa, según corresponda, de las faltas muy graves impuestas a profesores o investigadores. Sin embargo, consideramos que para una buena política de prevención de conflictos sería conveniente la comunicación de todas las sanciones, para que el PDI pueda conocer qué aspectos podemos no estar haciendo correctamente. Asimismo, en el caso de sanciones impuestas pero después retiradas creemos conveniente recibir la información de la rectificación y su publicación si la sanción fue también publicada.

*17. Seguiremos trabajando por la inclusión de todo el PDI laboral en el programa de acción social, con la inclusión del personal investigador excluido.*

17.- El convenio colectivo, en su título XI, recoge que el PDI laboral disfrutará de ayudas sociales y al transporte. Sin embargo, gran parte del personal investigador es sistemáticamente excluido del programa de acción social, lo que no deja de sorprendernos pues es justamente el personal con mayor temporalidad y, especialmente en el caso de investigadores predoctorales y técnicos de apoyo a la investigación, los sueldos más bajo del PDI. Esperamos poder avanzar en su inclusión en el programa de acción social de la universidad.

*18. Defenderemos el diseño de un plan de formación adaptado a nuestras necesidades además de la oferta actual.*

18.- Propondremos a la universidad la implantación del plan de formación, de obligada oferta gratuita, consultando sobre las actividades formativas que más puedan interesar: idiomas, gestión de proyectos de investigación, etc.

*19. Presentaremos propuestas de sostenibilidad social y ambiental en la universidad.*

19.- Apoyaremos decididamente las medidas de gobierno que la universidad promueva en la línea de los ODS, entre los que esperamos estén la inclusión curricular de dichos objetivos. Además, tanto la Junta como el Comité tienen competencias explícitas en las acciones de sostenibilidad social y ambiental que puedan implementarse en la universidad. Colaboraremos con la propuesta de medidas encaminadas a una universidad más responsable.