

*1. Nos comprometemos a una colaboración constructiva con la universidad y a trabajar conjuntamente PDI laboral y funcionario con el PAS laboral y funcionario.*

*2. Continuaremos participando en el regular funcionamiento de los órganos de representación, como hemos demostrado en especial con la presidencia del Comité de Empresa del PDI Laboral, y con una comunicación fluida con cada sector representado: funcionario y laboral.*

1 y 2.- En CCOO estamos representados todos los sectores de la universidad, PAS laboral y funcionario y PDI laboral y funcionario. Nuestro propósito es común: una mejora de la universidad, de sus procedimientos, de las condiciones de trabajo, del servicio público que damos; todo ello con una actitud ante todo constructiva. Por ello, en CCOO siempre trabajamos juntos PDI y PAS, laborales y funcionarios, y a todas las reuniones convocamos tanto a funcionarios como a laborales.

En los últimos años hemos presidido el Comité de Empresa del PDI Laboral, que se ha mantenido con un funcionamiento regular dentro de las posibilidades que nos da la universidad. A todas las reuniones a las que se convoca al Comité hemos convocado a representantes de los sindicatos integrantes (excepto cuando la universidad sólo invita a un representante) y hemos informado al PDI regularmente sobre los puntos de mayor interés. En las Mesas de Negociación del PDI, en CCOO contamos tanto con los funcionarios como con los laborales.

*3. Exigimos el cumplimiento del Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto Básico del Empleado Público, entre otros asuntos, en la provisión de información por parte de la universidad a los órganos de representación.*

*4. Demandamos un calendario de la Mesa de Negociación del PDI con antelación suficiente a las reuniones de órganos de gobierno de la universidad, con el correspondiente cambio reglamentario de la Mesa, para poder negociar con un margen de tiempo adecuado para poder consultar al PDI.*

3 y 4.- Las obligaciones de información y consulta que la universidad tiene con los órganos de representación están recogidas en la legislación nacional. Dichas obligaciones han brillado por su casi total ausencia los últimos cuatro años (por ejemplo, sobre el Plan de Igualdad, medidas de sostenibilidad, el uso de nuevas figuras contractuales de PDI, etc.) aunque algunos sí se han tratado posteriormente en las Mesas de Negociación de PDI, pero de forma fugaz en muchos casos. Creemos necesario que se produzca la información y consulta con los representantes electos en los plazos legalmente establecidos.

Frecuentemente la Mesa de Negociación del PDI es convocada con la antelación justa reglamentaria (dos días) y a pocos días de la correspondiente reunión de gobierno, con lo que no queda margen para la negociación y mucho menos para que los sindicatos consulten a sus representados. Consideramos conveniente un cambio reglamentario que obligue a convocar y enviar la documentación con mayor antelación y margen.

*5. En caso de aprobación de la LOSU, esperamos una negociación abierta y transparente desde el primer momento sobre su implantación en la UNED.*

5.- La muy probable aprobación de la LOSU va a marcar no sólo estos cuatro años en la universidad sino su futuro. Vemos indispensable una comunicación fluida, constructiva y sincera desde el primer momento con toda la comunidad universitaria. Al Claustro le correspondería el desarrollo de los nuevos Estatutos, pero hay asuntos que deberían irse perfilando mientras tanto para que estén preparados cuanto antes, como la definición de las nuevas figuras laborales, la nueva regulación de oposiciones a plazas de PDI funcionario, la limitación de la docencia de los ayudantes doctores o las condiciones de los concursos de estabilización de los profesores asociados. Esperamos y reclamamos que toda esta adaptación a la nueva legislación sea informada y consultada debidamente con los órganos de representación, de forma ágil, y pausada pero sostenidamente tratada en la Mesa de Negociación.

*6. Defendemos la necesidad de la conciliación laboral y personal de todo el PDI y en particular de todos aquellos con personas dependientes. Entre otras medidas proponemos seguir avanzando en el ámbito de las pruebas presenciales y la conciliación de la maternidad y paternidad.*

6.- La supuesta libertad de horarios que disfrutamos el PDI camufla en muchas ocasiones problemas de conciliación laboral y familiar que tenemos que empezar a solucionar. Hemos conseguido avances en el reglamento de las pruebas presenciales pero algunos casos no están aún recogidos en el reglamento. Defendemos la inclusión de más supuestos de conciliación en el reglamento y la elaboración de un plan de conciliación para el PDI que no sólo atienda a dichas semanas especiales, sino también al día a día en la universidad y al derecho a la desconexión digital.

*7. Seguimos reclamando que se establezca un máximo de carga docente en horas de trabajo, determinado mediante un análisis riguroso de las tareas que desarrollamos: docencia, investigación y gestión. El último cambio de definición de carga académica ha implicado el incremento de la actividad docente que deberíamos asumir, pero sigue sin establecerse límite alguno.*

7.- El cómputo de la actividad docente aprobado los últimos cuatro años ha supuesto la “normalización” de una mayor carga de trabajo: los 24 “puntos” de media que deberíamos tener corresponde al 50% de la carga docente media que se supone debíamos tener antes del nuevo documento. Esto va unido a que a pesar de cierta renovación por las tasas de reposición seguimos teniendo un gran déficit de profesorado. Mostramos en su momento nuestro

desacuerdo con dicho cómputo porque sigue sin suponer un techo en la carga docente, con especial afección a las carreras en formación (predoctorales, postdoctorales y ayudantes doctores); la universidad puede seguir encargándonos más docencia aunque superemos los umbrales deseables, lo que termina yendo finalmente en contra de la calidad de nuestro servicio. Por ello, reclamamos un techo de carga docente, con un análisis de tareas y con inclusión de la investigación y la gestión en el cálculo aproximado de horas laborales, así como de las pruebas presenciales, que permita a la universidad negociar con instancias superiores la plantilla de la universidad.

*8. Apoyamos la promoción interna del PDI laboral y el PDI funcionario, en especial del PDI laboral que pueda encontrarse en una situación más vulnerable (ayudantes doctores, contratados predoctorales y postdoctorales, profesores asociados acreditados, etc.)*

*9. Seguiremos vigilando atentamente el cumplimiento íntegro del Convenio Colectivo del PDI laboral y reclamamos mayor transparencia en su aplicación y su actualización en aspectos como la eliminación del nivel 1 de Contratado Doctor.*

*10. 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.*

8, 9 y 10.- El I Convenio Colectivo de PDI Laboral y los acuerdos para la promoción de profesores titulares han sido fundamentales para dar al profesorado ciertas perspectivas de futuro, por supuesto con las correspondientes acreditaciones y concursos. Sin embargo, en ocasiones pequeños errores han retrasado los concursos o las oposiciones; por ello debemos seguir vigilantes, colaborando con la universidad en las distintas convocatorias de plazas. Reclamamos la información necesaria para el seguimiento del Convenio Colectivo y también defendemos que la universidad retome anteriores planes de estabilización para personal investigador.

Además, hacen falta las mejores condiciones posibles, como el reconocimiento de quinquenios y sexenios y la supresión del salario nivel 1 de contratado doctor, lo que hemos reclamado los últimos cuatro años. Hemos conseguido avances pero no en su totalidad.

Afortunadamente y aunque quizás a destiempo por la llegada de la LOSU, el rector incluyó en su programa electoral dicha eliminación del nivel 1, por lo que esperamos poder llevarla a cabo con la mayor celeridad posible para las contrataciones que se lleven a cabo a partir de marzo.

Rechazamos que la universidad considere que “el personal investigador no puede ser considerado PDI” (sic.) sino sólo PI, y por tanto no tiene derecho a sexenios. Defendemos que el personal investigador tiene derecho a dicho complemento, como señalan distintas las sentencias judiciales. El sexenio de los Ayudantes Doctores debería equipararse al de los Contratados Doctores como mínimo, pues el mérito es exactamente el mismo. Reclamamos



Contigo, Sí cambiamos la UNED

también la extensión de todos los complementos a todo el PDI laboral, de nuevo apoyados por las sentencias judiciales.