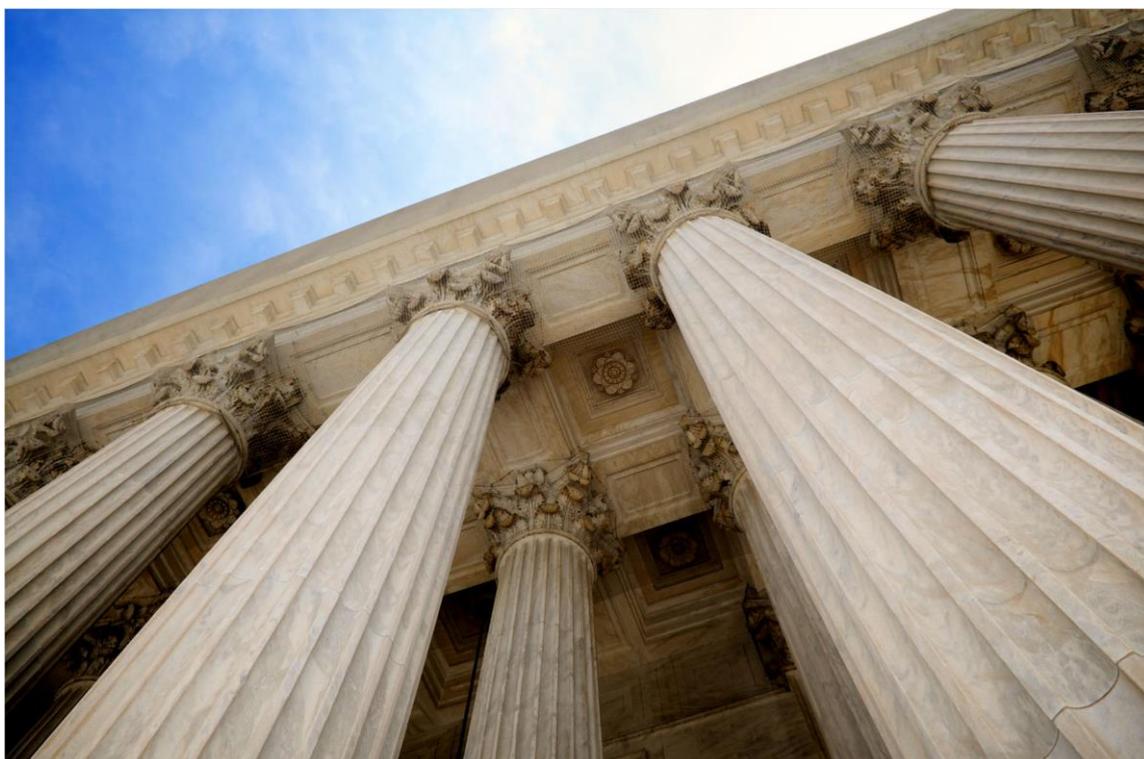




Enseñanza



PROPUESTAS PARA LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

PROPUESTAS PARA LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

UGT ha trabajado en las negociaciones con el anterior Ministerio de Ciencia, Universidades e Innovación de una manera constructiva, siempre teniendo en cuenta la defensa de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del Sistema Universitario Público Español, de acuerdo a su tradición, y considerando también, de manera preferente, la salvaguarda de la Universidad Pública como promotora del conocimiento en nuestra Sociedad y como garante de la igualdad de oportunidades en consonancia con su defensa de la Enseñanza pública y de calidad para todos.

En esa defensa del carácter público de la Universidad hemos reiterado intensamente medidas necesarias, algunas de ellas que se pueden alcanzar de forma casi inmediata, a los anteriores gobiernos. En los últimos meses se habían constituido unas mesas de negociación en las que se estaba trabajando en algunas de ellas.

Esas medidas urgentes se pueden detallar en las siguientes:

1. Creación con garantías legales de la Mesa sectorial de Universidades con los Sindicatos mayoritarios de Universidad.
2. Pacto de Estado en defensa de la Universidad Pública que garantice financiación suficiente del Sistema Universitario Español, mediante presupuestos bianuales que puedan asegurar los proyectos de investigación, desarrollo e innovación.
3. Derogación de las tasas de reposición de efectivos impuestas.
4. Sistema de Becas y Ayudas a estudiantes que garantice el principio constitucional de igualdad de oportunidades. Así como un sistema de tasas y precios justo.
5. Recuperación de los derechos perdidos por las medidas impuestas en los tiempos de "crisis" (planes de pensiones, de acción social...).
6. Aumento de las retribuciones para ir recuperando el poder adquisitivo de los salarios del personal universitario, PAS y PDI.
7. Derogación del RD 14/2012 en todo su articulado, al igual que se ha hecho para las Enseñanzas no universitarias.
8. Finalizar la negociación de los cambios legislativos relacionados con el RD 1393/2007 de ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, con el establecimiento de un Mapa de Titulaciones que facilite la homologación de estudios y la movilidad de personal y estudiantes de las Universidades Públicas.

9. Estabilización de los puestos de trabajo temporales de los trabajadores de la universidad:
- Interinos, con más de tres años de servicio en la plaza, en cumplimiento del Acuerdo Administración-Sindicatos de marzo de 2017.
 - Solución al problema creado por las falsas figuras de Profesor Asociado y Profesor Visitante, regulando sus características y vigilando el cumplimiento de la ley por parte de las Universidades.
 - Obligación de todas las Universidades de creación y mantenimiento de una RPT realista y negociada con los representantes de los trabajadores.
10. Negociación del Estatuto del Personal Docente e Investigador (EPDI). El EPDI no puede ser una forma encubierta de cambiar la actual Ley de Universidades. Para que una nueva Ley de Universidades pueda mantenerse en el tiempo esta se debe fundamentar en el consenso. El EPDI debe aprobarse en un tiempo reducido y basándose en las categorías profesionales actuales, mejorando las condiciones laborales del PDI, debe contener la solución a la carrera profesional, horizontal y vertical del PDI:
- Establecimiento de mecanismos de promoción de Contratado Doctor a Profesor Titular de Universidad (TU) por méritos, similares a los que recoge la Ley de la Ciencia para el paso de investigador (laboral) a investigador titular (funcionario).
 - Integración en el cuerpo de Catedráticos de Universidad (CU) de los Profesores Titulares con plaza en propiedad y acreditados como Catedráticos, del mismo modo que se integran en el cuerpo de TU los Profesores Titulares de Escuela Universitaria (TEU) con plaza en propiedad acreditados a TU. Esta medida evita que los concursos sean vistos como endogámicos, ya que se trata de utilizar el mecanismo que permite el EBEP para la promoción en el mismo puesto de trabajo.
 - Utilización de las categorías de profesorado existentes como la de Profesor Ayudante y/o Colaborador en lugar de crear nuevas categorías como la de Profesor Contratado No Doctor (PCND).
 - Consolidar incrementos retributivos del personal docente universitario. En el complemento de destino, aplicando los siguientes niveles: CU, nivel 30, TU, nivel 29. Respecto del complemento específico equiparar este con otros cuerpos de la Administración General del Estado.
 - Asegurar la carrera funcionarial, imponiendo sanciones a las Universidades que no cumplan la legislación al respecto.
 - Equiparación de los derechos retributivos de sexenios y quinquenios al profesorado laboral.

11. Revisión de los criterios de ANECA para la promoción del PDI.
12. Consideración de los contratos predoctorales como verdaderos contratos laborales, con todos los derechos derivados de éstos.
13. Regular, de modo específico, las condiciones de las Universidades Públicas en la Ley de Contratos con el Sector Público.
14. Fomentar la Ley de Conciliación laboral y familiar, primer paso necesario para romper la brecha de género existente en las Universidades. Obligación de Planes de Igualdad y protocolos de acoso laboral y sexual en todas las universidades.
15. Regular la carrera profesional del Personal de Administración y Servicios, de modo que se facilite su promoción laboral, mediante un sistema de formación adecuado a los nuevos cambios producidos por la internacionalización y la tecnología.
16. Trabajar en la incorporación de medidas que fomenten el teletrabajo.
17. Revisión de los horarios de la jornada laboral, estudiando si se puede reducir el número de servicios que tienen la obligatoriedad de prestar servicio por la tarde durante la semana sin que afecte a la calidad ofrecida. Definir un sistema de compensación de horarios especiales.
18. Redimensionar aquellos servicios con falta de personal: haciendo un estudio cuidadoso de aquellos sitios y servicios susceptibles de sufrir falta de personal para establecer mecanismos que faciliten el cubrimiento de las vacantes o de la contratación de refuerzos.
19. Introducir temas de salud laboral: estableciendo un plan de revisiones médicas adaptadas a los diferentes colectivos que por culpa de la naturaleza de su puesto de trabajo lo requieran, e impulsando un plan de estudio para percibir si las condiciones de sonoridad e iluminación de los diferentes puestos de trabajo son las adecuadas.
20. Exigencia de que todas las medidas que se tomen consideren el necesario impulso de la creación de empleo destinado a los jóvenes.

Madrid a 17 de febrero de 2020