

Objetivo 3

Plantillas justas
y adecuadas

Contigo, PDI

- Derogación de la NOA actual, pensada para el PDI gestor. Apostar por un modelo transparente y sencillo, con máximos y mínimos razonables, y que considere:

El tamaño del grupo a impartir

Las actividades de docencia presencial en grupo y regladas

La atención y el seguimiento de aprendizaje autónomo

La preparación de actividades docentes y de materiales

Las actividades de coordinación y evaluación

La reducción real de la dedicación docente por méritos de investigación

El reconocimiento del tiempo utilizado en el traslado cuando se ha de impartir docencia en otros campus

Y que evite:

El doble o triple reconocimiento por gestión. La normativa actual reconoce créditos por tener un cargo de gestión y por asistir a las reuniones que comporta dicho cargo. Este reconocimiento se aplica hasta los dos cursos siguientes.



- Extensión de todos los complementos retributivos al personal ayudante, y al profesorado Ayudante Doctor y Asociado.

- Consolidación de las retribuciones adicionales por actividades de I+D+i.

- Dignidad salarial y laboral del profesorado asociado:

Una remuneración digna y adecuada al nivel de cualificación exigido. Equiparación con los TEU a tiempo parcial y a la misma estructura salarial que el resto de personal.

Reconocimiento de la experiencia laboral, docente e investigadora, sin ningún tipo de discriminación en la carrera profesional.

Revisión de las características del contrato temporal para que tenga una duración mínima de tres años.

Reconocimiento de las tareas desempeñadas para el profesorado asociado dentro de su contrato.

- Incentivación de **planes de formación en nuevas metodologías docentes**.

- Abordar el problema de los departamentos con baja saturación.** Es necesario abrir un debate y diseñar un método que, con todas las garantías para el profesorado, permita que la carga docente sea similar con independencia del departamento al que se esté adscrito.

- Creación de una figura de profesorado sustituto** para la impartición de docencia sobrevenida (bajas por enfermedad, permisos, reducciones de créditos por cargos académicos, etc.)

Contigo, PAS

Eliminación de las discriminaciones al personal interino en el acceso a cursos de formación y los complementos salariales, como puede ser el complemento de experto.

Equiparación de los complementos de destino de los puestos de trabajo en función de la titulación que se exige para el acceso, sin diferenciar entre administración general o especial.

Misma catalogación de las plazas dentro de una misma categoría profesional. No queremos personal administrativo (ni ninguna otra categoría profesional) de primera, de segunda y de tercera.

Criterios claros y permanentes para los cambios de las condiciones laborales de los trabajadores. Los cambios de RPT tienen que sustentarse en unos criterios previamente consensuados, no por necesidades de la administración que no se entienden.

Definición de los puestos de trabajo con el requisito de conocimiento de inglés y retribución del complemento específico correspondiente. Creación de un complemento por conocimiento de lengua extranjera para el personal que lo acredite como un valor añadido que aporta a la universidad.

Unificar en el mismo grupo las categorías profesionales que realizan las mismas funciones que actualmente están separadas en dos subgrupos, como el personal técnico de formación, el personal técnico lingüista o el personal técnico especialista deportivo.

Una fórmula de cálculo de dimensiones de la plantilla de personal Técnico de Laboratorio que incluya todas las tareas que se ejercen en la actualidad.



Contigo, PI

Idéntica estructura salarial para el personal investigador: el personal laboral ha de cobrar el sueldo, la antigüedad, el complemento de destino y en su caso el específico, la productividad y otras que sean de aplicación al resto del personal trabajador.

Creación de figuras investigadoras con vinculación permanente con la UPV. Son mil las personas que trabajan en actividades de I+D+i, muchas de las mismas pasan de un proyecto a otro acumulando una experiencia que no se debería dilapidar. Contigo conseguiremos crear una figura, con unos criterios acordados previamente, para dar estabilidad a estas personas.

Incorporación a la RPT de PAS, como plazas de funcionario, aquellos puestos de trabajo que son estructurales pero que en la actualidad siguen cubiertos con contratos laborales a cargo de actividades de I+D+i.