

Eleccións Sindicais 2019

#9maio



Para gañarmos  
unha **UVigo** con  
**FUTURO**

PDI con dereitos e sen precariedade

Programa da CIG-ENSINO

# PROPOSTAS DA CIG-ENSINO para unha universidade mellor e con mellores condicións para o seu persoal docente e investigador

O Persoal Docente e Investigador das universidades galegas carece, a día de hoxe, dun marco legislativo que determine as súas condicións de traballo e os seus dereitos así como a carreira profesional e investigadora. A **Lei de Universidades de Galiza** non cubriu esas carencias e a nivel do Estado só sabemos de reunións restrinxidas ao sindicalismo estatal para “cociñar” unha proposta para un futuro **Estatuto do PDI**. Tamén está pendente un **regulamento para o persoal investigador e unha revisión a fondo dos criterios de avaliación e do funcionamento da ACSUG e da ANECA, tamén para a nova figura da acreditación do sexenio de transferencia**. A política de recortes e limitacións imposta pola Xunta debe ser superada cun incremento do financiamento que levante o veto ás melloras do PDI e da docencia e investigación no SUG.

**Estas son as principais propostas da CIG-Ensinio:**

- ▶ Impulsar medidas urxentes de **renovación do profesorado**, así como de **acceso de profesorado en formación** que permita paliar o avellentamento do cadro de persoal.
- ▶ Aprobar planos de **Promoción e Estabilidade** que garantan a culminación da carreira docente e da promoción profesional. A **loita contra a precariedade** nas universidades galegas debe ser o principal obxectivo en materia de persoal, ao potenciar a **dedicación a tempo completo**



con carácter xeral do profesorado contratado permanente, sen discriminacións retributivas nin de condicións de traballo.

- ▶ Protexer todo o actual cadro de persoal das universidades galegas. Manter os postos de traballo existentes e crear os que sexan necesarios. **Vencer a limitación das taxas de reposición pactadas polos demais sindicatos co goberno central.**
- ▶ Promover a creación de **prazas de Axudante como vía de acceso á carreira universitaria**. Evitar o exceso de contratación coa figura do CIS (contratado interino de substitución) que debe ser utilizada só para cubrir necesidades docentes temporais, así como de profesorado asociado como solución nas áreas con déficit estrutural .
- ▶ A situación xeral do colectivo de PDI, cun cadro de persoal moi avellentado e, en consecuencia, con numerosas **baixas por enfermidade**, fai necesaria a definición de **medidas** que favorezan a **reassignación, tanto da docencia como das outras tarefas desenvolvidas polo persoal docente e investigador**. Nesta liña, é necesario estudar a situación actual coa finalidade de elaborar un catálogo de medidas que contribúan a solucionar este problema que afecta seriamente ás condicións de traballo do PDI e, sobre todo, para evitar que a docencia que queda sen cubrir recaia sobre o resto do profesorado da área, que en ningún caso poderá asumir unha carga de docencia superior á asignada no POD.
- ▶ Mellorar os actuais sistemas de listaxes de agarda **para as substitucións**, así como a súa extensión a todas as área. Este sistema debe ser **áxil e transparente**, a partir de aplicacións informáticas para completar a documentación e ter acceso ao sistema de listaxes, para que resulte operativo para a cobertura de necesidades de carácter temporal e urxente.
- ▶ Negociar para que se lle recoñeza ao PDI universitario, como a todos os empregados e empregadas públicas, o dereito á promoción interna sen que esta teña efectos no cómputo da **taxa de reposición** de efectivos.
- ▶ Funcionarización do PDI contratado doutor a Titular de Universidade cando cumpra 1 sexenio.
- ▶ Estabelecer **normas básicas** no procedemento de selección do profesorado contratado.
- ▶ Poñer en marcha **medidas de conciliación laboral** efectivas, singularmente **en relación cos horarios docentes**. A CIG impulsará que a negociación colectiva asuma as medidas de conciliación laboral.



- ▶ Exixir un trato equitativo, proporcional e non discriminatorio entre os diferentes colectivos das universidades.
- ▶ Loitar pola **defensa da autonomía universitaria**, suprimindo os controis á contratación de PDI e incrementando **as dotacións orzamentarias do SUG**, que no plan actual limita a renovación dos cadros de persoal.
- ▶ Dotar as universidades dos **medios económicos e humanos necesarios, así como das infraestruturas adecuadas**: bibliotecas, hemerotecas, centros de documentación e teledocumentación, laboratorios, acceso ás novas tecnoloxías, dotación de persoal auxiliar, administrativo e técnico etc. **A mellora do financiamento público** debe reverter nas instalacións, infraestruturas e servizos e, sobre todo, na formación e nas condicións laborais do profesorado.
- ▶ Garantir unha **infraestrutura mínima para que cada docente**, dentro das especificidades de cada área de coñecemento, poida traballar en condicións dignas. É imprescindible o reforzo do apoio á investigación en todos os ámbitos e este debe contemplar, entre outras medidas, a ampliación do persoal administrativo e o asesoramento especializado.
- ▶ Superar os actuais acordos salariais 2018-2020 que non dan resposta á perda de **poder adquisitivo** que sufrimos nesta última década e desvinculan as retribucións do IPC. **Recuperación das contías recortadas das pagas extras.**
- ▶ Reclamar a convocatoria periódica estábel dos complementos estatais e autonómicos e reducir substancialmente a sobrecarga burocrática que comporta a súa xestión.
- ▶ **Recoñecer as múltiples tarefas asignadas ao PDI, tanto economicamente como na redución de carga docente.**



- ▶ Creación de **programas que faciliten a formación docente e investigadora** de todo o profesorado, especialmente dos e das axudantes, así como do profesorado axudante doutor, mediante a redución horaria e axudas para a mobilidade.
- ▶ **Complementos retributivos** de igual contía para o profesorado contratado e funcionario.
- ▶ Equiparación salarial de todo o persoal docente e investigador temporal, tanto a tempo completo como parcial, co cobro proporcional dos diferentes complementos no caso de dedicación parcial.
- ▶ Recoñecemento das actividades de transferencia non mercantís no sexenio de transferencia.
- ▶ **Promover a calidade da investigación**, fomentando os programas dedicados a favorecer a mobilidade e a promoción dos e das investigadores, así como o deseño coordinado xunto coa Administración galega de programas I+D+I que favorezan o desenvolvemento da sociedade galega.
- ▶ Potenciar e ampliar o programa IACOBUS de intercambio coas universidades do norte de Portugal, abríndoo a obxectivos e campos en que non está considerado.
- ▶ Regulamentación clara da incompatibilidade de impartir docencia nas universidades públicas e nas privadas e cumprimento de todos os requisitos con rigor para evitar a creación de universidades privadas, especialmente no caso de vinculacións a empresas ou grupos empresariais alleos ao sector educativo.
- ▶ Mapa de titulacións de Galiza. Negociación de criterios serios e rigorosos sobre os que se fundamente este mapa de titulacións, que non debe partir en ningún caso dunha decisión unilateral da Xunta de Galiza se-

nón dun marco de debate e negociación coas tres universidades que compoñen o SUG.

- Analizar o problema das titulacións sen demanda e, ao mesmo tempo, promover as titulacións compartidas entre as tres universidades do SUG.

**Dende a CIG-EnsinO, consideramos fundamental apostar por unha carreira investigadora en Galiza que permita o inicio nestas tarefas aos titulados e tituladas que o desexen en condicións dignas e previsíbeis, de xeito que se garanta o necesario relevo xeracional nos cadros de PDI das universidades. O contrario suporá novamente aumentar o carácter periférico a nivel estatal e europeo do sistema universitario galego, cuxos titulados/as irán formarse no desenvolvemento das funcións investigadoras a centros de fóra do noso eido, coa conseguinte perda de capital humano e intelectual que o noso país non se pode permitir. Por outra banda, a ausencia de “canteira” investigadora propia implicará a aterraxe nas nosas universidades daqueles ou daquelas profesionais que non consigan situarse nas universidades “de prestixio”, co conseguinte empobrecemento intelectual e científico para o noso sistema.**

## Xubilación

**Extensión a todo o PDI da posibilidade de xubilarse anticipadamente aos 60 anos de idade.**

Tras a reforma das pensións pactada polo PSOE, UGT, CCOO e a patronal no 2011, posteriormente endurecida polo PP, as novas incorporacións ao PDI funcionario após xaneiro de 2011 xa non se integran no réxime especial de clases pasivas a efectos de xubilación, polo que non poden acollerse á xubilación anticipada a partir dos 60 anos nas mesmas condicións que o PDI funcionario anterior a esa data. A CIG-EnsinO defende que todo o PDI poida acollerse a unha xubilación an-



tipada nas mesmas condicións, como mínimo, que agora mesmo ten o PDI de clases pasivas.

**Redución progresiva** da carga docente, inicialmente por debaixo das 240 horas a partir dos 60 anos de idade, sen redución salarial, no camiño de reducir un terzo do total da carga docente. Moito persoal docente e investigador non reúne as condicións para se xubilaren co 100% da pensión aos 60 anos. Debemos, por tanto, adoptar medidas que melloren as súas condicións de traballo a partir desa idade.

**Extensión ao profesorado xubilado dos dereitos de uso dos servizos universitarios** (bibliotecas, servizos deportivos...).



## Saúde laboral

As condicións en que se desenvolve o traballo poden provocar, e mesmo agravar, o padecemento de determinadas patoloxías. Por isto, reivindicamos a **elaboración dun cadro de enfermidades profesionais** do persoal docente e investigador e o recoñecemento delas para todo o PDI con efectos

legais. Cómpre elaborarmos unha normativa que estableza a posibilidade de adaptar a actividade laboral para o profesorado que, por razóns de saúde, se vexa imposibilitado para iso, sen mingua das súas retribucións.

A existencia de factores de risco específicos ligados á función docente e investigadora, como poden ser, entre outros, a problemática ligada ao estrés, a utilización da voz ou a postura ergonómica, fai preciso un desenvolvemento e/ou ampliación de programas de formación do persoal docente e investigador para o control destes factores de risco.

**Os Comités de Seguridade terán, para alén dos dereitos e competencias recollidos na Lei de Prevención de Riscos Laborais 31/1995, como mínimo, os seguintes dereitos e funcións:**

- ▶ Completar a elaboración dos Plans de autoprotección dos diferentes centros.
- ▶ A implantación dos Plans de emerxencia, co fomento da participación dos/as docentes e investigadores/as de forma especial na realización de simulacros.

- ▶ A regulamentación do dereito de todo o profesorado a recibir todas as facilidades necesarias para poder facer fronte ao tratamento de doenzas graves que precisen atención específica.
- ▶ Programar a formación do persoal docente e investigador para o control destes factores de risco.
- ▶ Implicación das universidades na atención ás doenzas derivadas destes factores específicos de risco (problemas derivados do estrés, o uso da voz, as afeccións musculares, etc.).

Por outra parte, consideramos que é imprescindible promover a creación de contornas saudábeis, a comezar polas máquinas de vending e cafeterías onde debe aumentar a oferta de alimentos sans, co obxectivo de adquirir mellores hábitos alimentarios que redunden dun modo beneficioso na calidade de vida do profesorado e, á par, do resto da comunidade universitaria.

## Conciliación da vida laboral e familiar

Cómpre poñer en funcionamento políticas activas de conciliación da vida laboral coa persoal de todas as traballadoras e traballadores do sistema universitario galego. Entre outras, coidamos imprescindíbeis:



- ▶ **A ampliación a 52 semanas do número de días dos permisos** retribuídos polo nacemento de fillas e fillos para ambos cónxuxes. Estes permisos serán persoais e intransferíbeis para fomentar a corresponsabilidade de ambos os dous proxenitores nos cuidados das fillas e fillos e para que o nacemento destes non supoña ningún tipo de diferenza na carreira profesional .
- ▶ **A elaboración dunha normativa específica sobre licenzas e permisos** que atenda as particularidades do sistema educativo universitario e que contemple a asistencia a familiares dependentes, fillas e fillos, etc.
- ▶ **Incremento da dotación das escolas infantís e outros servizos sociais** ligados ás universidades.



Desde a CIG consideramos fundamental avanzar nos diferentes aspectos da conciliación familiar e laboral do PDI: racionalización dos horarios de traballo, períodos de baixa por maternidade/paternidade, condicións flexíbeis para a atención ás persoas maiores dependentes e a incorporación ao traballo despois dos permisos por maternidade/paternidade, períodos de vacacións adaptábeis ás circunstancias, así como medidas de acción social das universidades para apoiar a conciliación.

Así, propomos as seguintes medidas concretas encamiñadas a permitir xestionar ao PDI as horas de traballo efectivo e a favorecer a conciliación:

- ▶ Na elaboración do POD dos departamentos a carga lectiva do profesorado que o solicitar non superará en cada semestre os 2/3 da carga lectiva anual que lle corresponda nese curso.
- ▶ Ter en conta os períodos de licenza por maternidade e paternidade para o establecemento da capacidade docente do PDI.
- ▶ Débese procurar que o horario lectivo do PDI non supere ningún día as 5 horas, que non se prolongue a súa xornada lectiva máis aló das 8 horas e que aquel PDI que o solicitar poida obter un lapso sen actividades lectivas de cando menos 14 horas entre o final da última clase dun día e a primeira do día seguinte.

Como medidas específicas con posterioridade ao goce da baixa por maternidade ou paternidade:

- ▶ Para as nais ou pais que o solicitaren, as condicións sobre o horario lectivo reduciranse en caso de nacemento, adopción ou acollida durante os tres anos seguintes do seguinte xeito:
  - \_ Xornada lectiva diaria máxima: 6 horas.
  - \_ Número de horas de aulas diarias: 3 horas.
  - \_ Carga lectiva do semestre: 55% da carga lectiva anual.

Así mesmo, as nais ou pais poderán solicitar unha redución da súa carga docente de até un terzo durante os tres primeiros anos desde o nacemento, adopción ou acollida.

- ▶ O PDI que teña persoas con dependencia ao seu cargo terá estes mesmos dereitos mentres exista a situación de dependencia. A situación de dependencia será a mesma que a considerada na Lei de dependencia 39/2006.



## Promoción da igualdade de xénero

Defendemos a posta en marcha de plans de acción positiva para o fomento da igualdade de xénero en todos os ámbitos da vida universitaria. Así, consideramos que a creación de Oficinas ou Áreas de Igualdade nas tres universidades é só un primeiro, aínda que fundamental, paso cara á consecución da igualdade real. Neste sentido, insistiremos de modo especial en:

- ▶ Fomentar a introdución da perspectiva de xénero nas distintas áreas de coñecemento e, moi especialmente, no ámbito docente.
- ▶ Desenvolver accións de sensibilización arredor deste tema.
- ▶ Impulsar accións que garantan condicións igualitarias para o acceso e promoción de mulleres e homes na actividade docente, laboral e representativa no seo das universidades.
- ▶ Detectar e, de ser o caso, mediar nos casos de conflitos por discriminación de xénero na actividade académica e laboral.
- ▶ Promover que as Oficinas de Igualdade estean dotadas de medios e recursos humanos, técnicos e económicos similares á Unidade Técnica de Calidade, cunha persoa coordinadora de igualdade por centro, dependente da dirección da Oficina de Igualdade.

## Normalización lingüística



A normalización do idioma galego en todos os ámbitos da vida universitaria debe conseguirse a través do efectivo desenvolvemento dos planos de normalización lingüística xa aprobados en cada unha das universidades, procurando de preferencia actuacións coordina-

das cando estas foren posíbeis, mais deixando a porta aberta a que cada institución desenvolva aquelas actividades que considerar máis oportunas para a promoción e avanza na normalización.

Como medidas de carácter xeral, a CIG-EnsinO, propón:

- ▶ O cumprimento das normas que declaran **o galego como idioma propio das universidades** en todos os seus ámbitos de actuación.
- ▶ En consecuencia, a **galeguización** de toda a súa **burocracia administrativa e de comunicación** que aínda non está en galego.
- ▶ A **valorización dos coñecementos do idioma galego para o acceso ás prazas de profesorado**, procurando paulatinamente a convocatoria de determinadas prazas con perfil lingüístico para a súa impartición en lingua galega.
- ▶ A posta en andamento de **programas de formación do profesorado** de forma a alcanzar a competencia suficiente para impartir as aulas en galego, analogamente ao que se xa fai para outras linguas en que se leccionan as aulas. Neste sentido, poderían elaborarse protocolos de cooperación con aqueles organismos destinados ao ensino de idiomas existentes nas tres universidades.
- ▶ O **fomento da utilización da lingua galega** a través de eventos pensados para tal finalidade (mesas redondas, actividades de promoción etc.). Este tipo de actuacións desenvolveranse tanto coordinadamente entre as tres universidades como a título particular en cada unha das institucións.