

PLANTEJAMENTS DE CCOO ALS CANDIDATS A RECTOR PER AL PDI

El passat 26 d'abril difoníem a tota la comunitat universitària els plantejaments globals que des de **CCOO** s'havia presentat als candidats a Rector, i per a concretar us traslladem les peticions específiques realitzades quant al **PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR**:

- Negociació i elaboració d'una nova NOA.
- Establiment d'un màxim de 24 crèdits en docència per a tot el professorat a temps complet.
- Articular el contingent per a diversitat funcional en la OPE i negociar la reducció de crèdits per al professorat amb discapacitat.
- Reducció horària a partir dels 60 anys o per motius de salut per a tot el personal.
- Liquidació del subcomponente productivitat variable acadèmica dels anys 2019 i 2020 i garantia del dret a percebre la totalitat de la productivitat.
- Compliment del RD 14/2012 pel que fa a la reducció de crèdits per sexennis vius el curs acadèmic immediatament posterior al reconeixement del sexenni.
- Major objectivitat en els processos d'avaluació del professorat.
- Major transparència i negociació sobre les variacions de plantilla de PDI per a cada curs acadèmic.
- Aplicació efectiva de mesures de conciliació laboral.
- Creació de borses de treball per a les substitucions del professorat.
- Elaborar un pla amb les necessitats de PDI en els pròxims anys, per a solucionar els problemes de saturació dels departaments, facilitant el relleu generacional i afavorint l'estabilització de les diferents figures de professorat.
- Anàlisi detalladament del pressupost de la Universitat, que derive en modificacions pressupostàries dirigides a millorar la situació de les persones i que promoga la igualtat, donant suport a la potencialitat del personal docent i investigador.
- Transparència i seguretat jurídica en el procés de selecció en el Pla d'Atracció de Talent i qualsevol altre tipus de procés de selecció.
- Establiment de procediments de treballs senzills i clars.
- Determinació davant la Generalitat Valenciana per a aconseguir la signatura del Conveni Col·lectiu del personal laboral de les universitats públiques valencianes i per a millorar les condicions de finançament de la UPV.
- Impuls, sense filtres, dels expedients de professors associats i investigadors amb contracte temporal que puguin concórrer, en convocatòria única de la UPV, a la sol·licitud de sexennis d'investigació davant la Comissió Nacional Avaluadora de l'Activitat Investigadora (CNEAI).
- Major publicitat i informació sobre els requisits d'acreditació a totes les figures de PDI.
- Publicació en la pàgina de transparència de la UPV dels convenis, i addendes en el seu cas, signats amb les agències ANECA i AVAP.
- Resolució expressa de les sol·licituds que s'incoen en via administrativa davant els òrgans de govern de la Universitat, per a tindre seguretat jurídica i conèixer la motivació jurídica dels actes administratius.

CCOO considera que la UPV es troba estancada amb un excés de burocratització en gestió i falta de transparència en els processos de govern generant una situació de bloqueig, per això és necessari un gran impuls per a dur a terme una transformació i poder afrontar nous reptes.

El pasado 26 de abril difundíamos a toda la comunidad universitaria los planteamientos globales que desde **CCOO** se había presentado a los candidatos a Rector, y para concretar os trasladamos las peticiones específicas realizadas en cuanto al **PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR**:

- Negociación y elaboración de una nueva NOA.
- Establecimiento de un máximo de 24 créditos en docencia para todo el profesorado a tiempo completo.
- Articular el cupo para diversidad funcional en la OPE y negociar la reducción de créditos para el profesorado con discapacidad.
- Reducción horaria a partir de los 60 años o por motivos de salud para todo el personal.
- Liquidación del subcomponente productividad variable académica de los años 2019 y 2020 y garantía del derecho a percibir la totalidad de la productividad.
- Cumplimiento del RD 14/2012 en lo que respecta a la reducción de créditos por sexenios vivos el curso académico inmediatamente posterior al reconocimiento del sexenio.
- Mayor objetividad en los procesos de evaluación del profesorado.
- Mayor transparencia y negociación sobre las variaciones de plantilla de PDI para cada curso académico.
- Aplicación efectiva de medidas de conciliación laboral.
- Creación de bolsas de trabajo para las sustituciones del profesorado.
- Elaborar un plan con las necesidades de PDI en los próximos años, para solucionar los problemas de saturación de los departamentos, facilitando el relevo generacional y favoreciendo la estabilización de las distintas figuras de profesorado.
- Análisis en detalle del presupuesto de la Universitat, que derive en modificaciones presupuestarias dirigidas a mejorar la situación de las personas y que promueva la igualdad, apoyando la potencialidad del personal docente e investigador.
- Transparencia y seguridad jurídica en el proceso de selección en el Plan de Atracción de Talento y cualquier otro tipo de proceso de selección.
- Establecimiento de procedimientos de trabajos sencillos y claros.
- Determinación ante la Generalitat Valenciana para conseguir la firma del Convenio Colectivo del personal laboral de las universidades públicas valencianas y para mejorar las condiciones de financiación de la UPV.
- Impulso, sin filtros, de los expedientes de profesores asociados e investigadores con contrato temporal que puedan concurrir, en convocatoria única de la UPV, a la solicitud de sexenios de investigación ante la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI).
- Mayor publicidad e información sobre los requisitos de acreditación a todas las figuras de PDI.
- Publicación en la página de transparencia de la UPV de los convenios, y adendas en su caso, firmados con las agencias ANECA y AVAP.
- Resolución expresa de las solicitudes que se incoen en vía administrativa ante los órganos de gobierno de la Universitat, para tener seguridad jurídica y conocer la motivación jurídica de los actos administrativos.

CCOO considera que la UPV se encuentra estancada con un exceso de burocratización en gestión y falta de transparencia en los procesos de gobierno generando una situación de bloqueo, por ello es necesario un gran impulso para llevar a cabo una transformación y poder afrontar nuevos retos.