



Ahora que la campaña para las Elecciones a Rector en la Universitat Politècnica de València está a punto de finalizar, la Sección Sindical de Comisiones Obreras de la UPV quiere intentar ayudar a la comunidad universitaria a decidir sobre su posición ante las mismas a través de nuestras tradicionales preguntas.

La Universidad Pública sigue sufriendo agresiones desde el Gobierno Central, sin que el Gobierno del Botánico, que se suponía del cambio, haya hecho ninguna mejora sustancial sobre las políticas aplicadas anteriormente por el PP. Se siguen manteniendo los recortes aplicados desde todos los gobiernos manteniendo, de facto, anulada la autonomía universitaria que consagra la Constitución.

Aun así, el equipo rectoral de la Universitat Politècnica, adoptando una posición valiente, podría ayudar a cambiar la situación de esta universidad realizando presión ante los gobiernos, tanto central como autonómico y a través de la Conferencia de Rectores, contando además con que todavía tiene campos en los que actuar.

Puesto que Francisco Mora, de nuevo, es el único candidato a Rector que se presenta a estas Elecciones, seguimos creyendo que su programa debe ser abierto y recoger las aportaciones que se le han hecho desde la Comunidad Universitaria.

Comisiones Obreras de la UPV ha mantenido una entrevista con el candidato a rector, queremos trasladaros las preguntas que le hicimos y las respuestas que obtuvimos más otras preguntas que, por la falta de tiempo, no pudimos llegarle a hacer y que se referían a estos temas:

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En las Mesas existe un claro problema de funcionamiento y no parece que haya una voluntad real de diálogo por parte de la administración. La información que se solicita para poder hacer propuestas o estudios normalmente no se recibe y se utilizan como excusa los informes jurídicos para retrasar acuerdos o no alcanzarlos.

- Prácticamente todas las propuestas que se han llevado por la parte social a las Mesas de Negociación no se han incluido en el orden del día, aun contando con la firma de todos los sindicatos representados. ¿Piensa seguir evitando la negociación de las propuestas sindicales en la Mesa?
- De todas las normativas que afectan a las condiciones de trabajo del PDI (IAA, IAD, NOA,...), sólo alguna de ellas se ha tratado en Mesa. Cuando se han tratado, ha sido de manera no efectiva, sin diálogo que permita obtener un consenso, votando la propuesta unilateral de la administración. ¿Pretende seguir usando esta estrategia para negociar en Mesa?
- Cuando las organizaciones sindicales han requerido información a la Administración para poder elaborar propuestas, esa información no se nos proporciona. Además en la mayoría de las ocasiones, se escudan en la necesidad de tener informes jurídicos para alcanzar o aplicar acuerdos firmados, informes que retrasan muchísimo la negociación y que tampoco se nos proporcionan. ¿Piensa seguir con esta política de "transparencia"?



Candidato:

Reconoce que la dinámica de trabajo no ha sido la adecuada, pero espera que con el equipo rectoral propuesto la negociación sea más fluida. La falta de personal en los Servicios Jurídicos, desbordados por los numerosos recursos que ha de atender, impide que se puedan emitir los informes requeridos por los diferentes servicios en un tiempo razonable.

ESTABILIDAD Y TEMPORALIDAD

La UPV debería evitar la temporalidad y la precariedad de su plantilla, especialmente en figuras como la del profesorado Contratado Interino (CDI) o la del profesorado Asociado (ASO), siendo el porcentaje de este último colectivo muy superior en los campus de Alcoi y Gandía.

La calidad docente y la tan aclamada excelencia universitaria no son compatibles con la perversión que se hace de la figura del ASO, con el que se cubren, en muchos casos, necesidades que corresponden realmente a plazas estructurales, y que termina convirtiéndose en la única vía de acceso a la carrera docente universitaria, especialmente para el personal investigador.

Respecto al personal investigador (PI) pre-doctoral, la UPV debería evitar situaciones anómalas y, con recursos suficientes, favorecer la contratación de aquel personal que está realizando el doctorado y haciendo al mismo tiempo tareas de evidente carácter profesional.

Para el PI, es fundamental regular también la docencia que imparte, incluyéndola en el POD departamental, y evitar que se convierta en un recurso fácil y asuma responsabilidades académicas que no le corresponden. Sería posible adaptar la figura de Ayudante Doctor, con cargo al Capítulo VI, para acabar con la precariedad del personal investigador.

La UPV debería realizar un estudio de estabilidad dado el envejecimiento de la plantilla.

- Los últimos cambios en la tasa de reposición permiten eliminar completamente la figura de profesor contratado doctor interino (CDi), sin embargo, en la última Mesa de Negociación del PDI, el actual equipo rectoral no aceptó ofertar suficientes plazas de CD para solucionar este problema. ¿Se compromete a evitar la figura de CDi en el futuro?
- Hay una gran cantidad de profesorado contratado como asociado que no debería estar contratado con esta figura. En otras universidades de nuestro entorno cercano hay acuerdos con las organizaciones sindicales para evitar el exceso de profesores asociados. ¿Se compromete a llegar a acuerdos en Mesa a este respecto?
- El artículo 10.6 del decreto 174/2002 de la GVA obliga al profesorado asociado a desvincularse durante dos años de la Universidad para optar a plazas de contratado a tiempo completo. Teniendo en cuenta la pregunta anterior, ¿no considera absurdo que la figura de asociado se use para iniciar carrera docente en la UPV?
- Para valorar la temporalidad de los departamentos se tiene en cuenta el departamento completo (los tres Campus), y no se tienen en cuenta las necesidades por Campus. El resultado es que las plazas con recorrido docente e indefinido se quedan en Valencia y las



temporales (asociados) se quedan en los Campus Externos, aumentando su temporalidad y generando grandes desequilibrios de saturación. ¿Qué pretende hacer a este respecto?

Candidato:

Considera que gracias a la política de contratación de la administración y a la separación de la tasa de reposición por cuerpos, se está garantizando que el personal contratado como CDi podrá hacer carrera docente en la UPV y espera poder reabsorber al personal que actualmente está contratado como CDi en el 2018. Para el próximo curso, tras un acuerdo entre departamentos y centros, la dotación de plazas a TC tendrá en cuenta, no solo la saturación docente y académica, sino también el porcentaje de ASO's de cada departamento.

La Carta Magna de la Universidad Europea reconoce la investigación como una actividad laboral que debe ser remunerada y sus condiciones laborales reguladas para evitar su precarización. El candidato se mostró favorable a la regulación de la figura pre-doctoral en la negociación del convenio colectivo.

Se está hablando con los departamentos para que el Personal Investigador pueda impartir docencia con cargo al POD y que ésta le sea reconocida.

En cuanto al envejecimiento de la plantilla dice que ya se ha elaborado un informe, y que dentro de 10/12 años será cuando se haga más evidente.

CAMPUS EXTERNOS

La situación de los Campus Externos, con respecto al Campus de Vera, está en franca inferioridad. Allí no se dispone de la mayoría de los recursos con los que sí se cuentan en el Campus de Vera.

- En el Campus de Vera las Escuelas cuentan con una infraestructura y un personal de apoyo (Servicio Médico, Cultura, Cooperación,...) que no tienen los Campus Externos. ¿Está dispuesto a desarrollar una normativa que dote a los Campus Externos de una infraestructura suficiente?
- Debido a que la mayoría de departamentos no dispone de PAS con destino en los Campus Externos, el PDI de estos campus asume gestión que no le corresponde. ¿Piensa reflejar esta gestión adicional en los índices que afectan al PDI o recompensarla de alguna otra manera?
- Actualmente, los desplazamientos del PDI inter-campus para realizar tareas docentes no se tienen en cuenta en el POD. ¿Va a revertir esta situación?

Candidato:

Dice que los desplazamientos inter-campus para impartir docencia, se va a contabilizar como créditos de gestión en el IAA.

SALUD LABORAL



Es fundamental fomentar una cultura de la prevenció y la salud entre todo el personal de la Universidad, especialmente en el ámbito de la Investigación, por lo que es imprescindible reforzar el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, así como realizar potentes campañas de concienciación y formación.

- ¿Qué piensa hacer el candidato al respecto en los próximos cuatro años?

Candidato:

Reconoce que falta personal en todos los servicios y áreas de la UPV. La Universidad, en la medida de lo posible, ha hecho las inversiones necesarias para adaptar laboratorios a la normativa acerca de Salud Laboral y Prevención.

IGUALDAD

En la propuesta de equipo rectoral, de 11 responsabilidades, solo 4 van a ser ocupadas por mujeres. No parece que la UPV avance hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

- ¿Se ha planteado incorporar más mujeres entre los cargos de responsabilidad de su equipo?

Candidato:

El porcentaje del equipo que presenta es superior al de la UPV, donde solo un 20% del PDI es mujer. Considera por tanto que se ajusta a la realidad de la universidad. El número de mujeres en el segundo nivel (Directoras de Área) es incluso superior al de hombres.

FORMACIÓN

Se debe poner en marcha un servicio de formación accesible a todo el mundo, cuya oferta es muy limitada tanto para PAS como para PDI. La formación es imprescindible para lograr una mayor cualificación de la plantilla en su puesto de trabajo y, además, es necesaria para poder cumplir con los requisitos exigidos para la progresión en la carrera profesional del PAS.

- Dado que la UPV dispone de numerosos recursos formativos con una plantilla altamente cualificada que podría poner a disposición de todo su personal ¿piensa el candidato ampliar la oferta formativa incluso con la posibilidad de cursar alguna asignatura de las que se imparten en las titulaciones UPV?

Candidato:

Insiste en la falta de personal y que el número de horas de formación es limitado, por lo que se ha de priorizar en cada colectivo.



Además, todas estas preguntas se quedaron en el tintero por falta de tiempo en la entrevista.

PAS

¿A qué se refiere en su programa electoral cuando habla de flexibilizar la plantilla del PAS?

¿Piensa continuar con la reagrupación de Centros y Departamentos?

¿Qué acciones piensa adoptar para conseguir la estabilización de la plantilla del PAS?

¿Cuándo va a iniciar la negociación de los criterios de progresión en la Carrera Profesional del PAS?

¿Por qué no hay ningún PAS en el equipo rectoral?

CARRERA DOCENTE

- La política del actual equipo rectoral obliga a que para generar una plaza de Titular de Universidad (TU) se acceda primero a una plaza de Contratado Doctor (no interino) incluso si existe una acreditación a TU. Esta restricción es propia de la UPV. ¿Piensa continuar esta política?
- Existe profesorado asociado real que lleva mucho tiempo en plantilla, expertos que hacen un trabajo del que algunos departamentos dependen. Asimismo, los contratos de asociado ofertados por la UPV son los más baratos posible (Tipo I) sin tener en cuenta ni la antigüedad ni los méritos de los contratados. ¿Le parece correcto? ¿Pretende revertir esta situación?

CARGA DOCENTE

- Para obtener un Tamaño Medio de Grupo de alrededor de 40, se opta por hacer media de grupos muy saturados (se dan casos de alrededor de 80 alumnos en últimos cursos de grado) con grupos de alrededor de una decena de alumnos. ¿Se ha planteado un tamaño máximo de grupo para evitar este problema?
- Independientemente del número de alumnos, la docencia "Bolonia" (con evaluación continua y seguimiento individual del alumno) se recompensa con el mismo número de créditos (POD*1,1). ¿Piensa que representa la misma carga de seguimiento docente un grupo de 10 alumnos que un grupo de 80? ¿Va a tomar alguna medida a este respecto?
- ¿Piensa considerar las peticiones de desdobles de grupos para mejorar la docencia? Téngase en cuenta que ya se han negado a estas peticiones incluso sin requerir POD adicional o en departamentos cuya carga docente permite la asunción de estos desdobles.
- El reconocimiento actual de la dirección de TFG y TFM es bajo en relación con la carga de trabajo que supone. ¿Va a aumentar el reconocimiento para acercarlo a la carga real de trabajo del profesor?
- No está claro cuál es el papel del tutor (ni su responsabilidad) en la realización de prácticas en empresa. ¿Se va a reconocer en POD la tutorización de estudiantes en prácticas en empresa?



- En el caso de los profesores, la formación para el trabajador (como los cursos de idiomas o del ICE) ¿no deberían descontar en horas de POD?
- Los cursos del CDL de idiomas, son gratuitos para el PAS ¿no deberían serlo para el resto del personal?

POLÍTICA LINGÜÍSTICA

- En los últimos años la presencia del Valencià se ha reducido en la universidad. ¿Qué tipo de iniciativas se van a tomar en este sentido?
- ¿Se va a seguir apostando por la docencia en grupos ARA o se va a pasar a un modelo donde el inglés como lengua de docencia se desvincule de los estudiantes de alto rendimiento?
- Hasta ahora, la formación en inglés para el PDI se ofrece solamente para profesores que estén dando clase en el grupo ARA. ¿Se va a pasar a un modelo donde todo el PDI pueda optar a este tipo de formación?

MEDIACIÓN

- Adoptar la mediación, muy utilizada por ejemplo en las universidades catalanas donde se ha legislado al respecto, para la resolución de conflictos en determinados temas podría reducir el volumen de trabajo de los servicios jurídicos. Teniendo esto en cuenta ¿estaría dispuesto el candidato a crear una cultura de la mediación realizando campañas de concienciación y acciones formativas?