

Respostas cuestionario do Comité de PDI-Laboral de Pontevedra aos candidatos a reitor. Eleccións 2010

J.C. – N.U. (Jaime Cabeza - Nova Universidade)

S.M. – A.U. (Salustiano Mato – Alternativa Universitaria)

1. Dotación de recursos humanos

A nosa universidade ten un gasto inferior en persoal que a media española e galega e peores ratios profesor/alumno.

1.a) Vaise incrementar o gasto en persoal?

S.M. - A.U.	J.C. – N.U.
<p>Alternativa Universitaria anunciou, en varias ocasións, que un dos elementos estratéxicos máis relevantes e diferenciados da súa proposta programática é o financiamento. Neste sentido, queremos que os nosos 700 doutores e 240 grupos estean axeitadamente atendidos. O noso obxectivo é brindarles solidez e investir o diñeiro necesario para o seu axeitado funcionamento. Isto implicarán dotacións económicas directas. Para elo é imprescindible incrementar a dotación en gasto corrente o traves dunha mellora no plan de financiación ca Xunta de Galicia e co incremento de fondos externos que nos permita reducir gastos corrientes para incrementar o capítulo I. A día de hoxe no 2010 a Universidade de Vigo, gastou 99 M€ en capítulo I, 9 M€ mais do que nos chega como subvención incondicionada da Xunta de Galicia</p>	<p>Nalgúns temas como este, estar por debaixo da media non é un tema do que presumir, tal como fai o actual reitor. O noso compromiso, como vimos dicindo durante toda a campaña electoral, é aumentar a percentaxe de gasto no capítulo 1, xa no orzamento de 2011 de xeito que nos acheguemos á media nacional. Ademais disto, imos adicar o aforro que realicemos en cargos de alta dirección e outros gastos superfluos a gastos en políticas de bienestar do persoal (plano de pensións, acción social...).</p>

1.b) Prevese a contratación de máis persoal para as inxentes tarefas administrativas derivadas da aplicación da Declaración de Boloña?

S.M. - A.U.	J.C. – N.U.
<p>Sí. Estas necesidades, ao igual que outras cuestións, serán obxecto dos Contratos-Programa cos Centros. A finalidade destes programas será dotar ás Escolas e Facultades desta universidade de maior autonomía na programación das súas actividades docentes, para que esta reflexe as súas especificidades, o que se traducirá en eficacia e calidade da actividade de docencia-aprendizaxe. Neste sentido cómpre profundizar nas ideas recentemente aprobadas, como o concepto de Tamaño Medio de Grupo de cada Grao, os descontos asinados e outros indicadores que permitan o reequilibrio das áreas.</p>	<p>A RPT do PAS ten que ser actualizada porque procede do ano 2000 e estaba feita para unha situación moi diferente da actual. Vimos dicindo xa hai tempo que a UVigo ten 100 PAS menos ca a de A Coruña. Con todo, hai que ter en conta os obxectivos de simplificación da administración e de administración electrónica previstos no noso programa. A partir da RPT, con todo, se vai por en marcha o proceso de adaptación dos nosos cadros de persoal. Todo isto ven reflectido no programa electoral.</p>

Isto farase no programa de Recoñecemento da Docencia onde afloraran as necesidades en persoal do que supón o custe real de Boloña, e isto hai que poñelo enriba da mesa de negociación do Plan de Financiación da Xunta de Galicia. De todos os xeitos, independentemente do que sexamos capaces de progresar nas negociacións o custe do EEES, en termos de persoal será implementado progresivamente.

1.c) Prevé algunha medida para solucionar os desequilíbrios entre áreas?

S.M. - A.U.	J.C. - N.U.
<p>Si. Está será unha das cuestións que aborademos na configuración dos cadros de profesorado, chamados a ilustrar as necesidades básicas e estruturais para desenvolver a actividade académica da universidade. Para elo debe mudar o xeito de determinar o cadro adaptando de maneira progresiva ó novo tipo de profesor que pauta o EEES, onde a ensinanza despregase o través de numerosos e diferentes tipos de actividades que é necesario computar axeitadamente para determinar cal é a nosa plantilla ideal e achegarnos de xeito progresivo a ela. Todo isto complementase e regulase conseguindo un equilibrio entre titulacións e áreas a través de indicadores como o tamaño medio do grupo, as tutelas individuais a traballo docente non presencial etc..</p>	<p>A medida básica contemplada no noso programa é (páxina 6): “Elaborar, cumprindo a lei e por primeira vez na Universidade de Vigo, unha Relación de Postos de Traballo do Persoal Docente e Investigador, que permita obxectivar e planificar a medio prazo as políticas de contratación e consolidación da Universidade, e que substitúa ao POD actual como mecanismo de selección de departamentos nos que contratar e/ou consolidar persoal.” Esta Relación de Postos de Traballo, que pretendemos ter lista en torno ao mes de marzo de 2011, de xeito que xa poida utilizarse na elaboración do POD para o curso 2011-2012, permitiranos coñecer o cadro teórico de PDI desta universidade no horizonte dos próximos 15 anos e será por tanto a ferramenta básica que definirá en que áreas/departamentos é preciso contratar para equilibrar o cadro de persoal. Tamén temos claro que para a definición deste cadro teórico non se debe ter en conta unicamente o concepto de carga docente presencial en só algunhas das titulacións oficiais da universidade, senón que deben contemplarse todas as actividades que debe realizar o PDI. Así, na páxina 6 do noso programa indicamos: “Substituír, na elaboración da Relación de Postos de Traballo (RPT), o concepto de co-ciente carga docente/capacidade docente como criterio exclusivo para establecer o cadro de persoal docente, por un cómputo que teña en conta o rendemento global dos departamentos en base ás súas actividades docentes, investigadoras, de transferencia, de xestión e de formación do seu persoal.” Tamen recolleemos no programa outros dúas ideas que consideramos básicas na elaboración</p>

da RPT polo seu carácter equilibrador:
 “Contabilizar no cómputo dos encargos docentes todas as actividades docentes realizadas en todas as titulacións oficiais da Universidade, incluíndo as que se atopan en proceso de extinción.” (páxina 6)
 “Realizar o cómputo dos encargos docentes en base ao cociente estudantes/docente no canto da aplicada ate o de agora de grupos/docente para cada materia, e contabilizando neste cálculo a todo o alumnado matriculado. “ (páxina 7)

2. Carreira profesional

Nos últimos anos a universidade xerou unha importante bolsa de precariedade ao contratar investigadores (Parga Pondal, Ramón y Cajal, etc.) de maneira pouco planificada.

2.a) Pensa controlar o fluxo de entrada de investigadores en función das posibilidades de estabilización no futuro?

S.M. - A.U.	J.C. – N.U.
<p>Si, pero esta será unha das cuestións a abordar na negociación colectiva. A enorme responsabilidade que supón trazar un camiño sen incertezas para o profesorado e os investigadores que se incorporan na universidade obríganos a revisar fondamente a oferta de prazas e por tanto introducir intensamente a cultura da negociación que conleva a responsabilidade compartida nas saída de prazas do PDI. Cultura que, por outra banda, xa leva instalada dende hai tempo no PAS.</p> <p>Nos vindeiros anos, seguiremos apostando pola captación de recursos humanos de alta calidade, participando en todos aqueles programas competitivos de carácter autonómico, estatal, europeo e internacional ofertando perfís onde necesitemos de profesionais, ben por necesidades docentes ou ben por apostas estratéxicas e singulares de investigación e transferencia. Nesta liña debemos ser extremadamente coidadosos á hora de racionalizar a oferta de investigadores e axudantes, que debemos limitala sempre á nosa capacidade de absorción, coidando o equilibrio entre ámbitos. Deste xeito podemos garantir os/as investigadores/as que se incorporen a nosa universidade a oportunidade de consolidarse.</p>	<p>Tal como indicamos no programa, esta universidade leva xa demasiado tempo necesitado a elaboración dun novo Regulamento de Profesorado que recolla entre outros aspectos a definición dunha carreira docente clara. Neste sentido, o noso compromiso é (páxina 5):</p> <p>“Deseñar unha carreira docente e investigadora á marxe das diferentes modalidades de bolseiro, que sexa válida para todos os ámbitos e áreas de coñecemento; dita carreira debe ter como obxectivo prioritario a consolidación como Titular de Universidade e establecer unha dobre vía de entrada, ben a través da figura de axudante, ben a través das figuras definidas nos programas de captación de investigadores (Parga Pondal, Ramón y Cajal e equivalentes). “</p> <p>Comprometémonos a ter unha versión deste regulamento negociada coa representación sindical e lista para a súa aprobación nos primeiros seis meses de mandato.</p> <p>Este regulamento de profesorado, xunto coa RPT, serán as ferramentas básicas que definirán a nosa política de PDI, de tal maneira que só se producirán incorporacións de persoal en postos identificados na RPT e todas estas incorporacións terán garantida a posibilidade de consolidación a través da carreira docente definida.</p>

2.b) Pensa darlle posibilidade de estabilidade ao persoal en precario (axudantes, investigadores,etc.)? Está en condicións de asegurar unha ratio razoable entre persoal de nova incorporación e prazas estables que se xeren?

S.M. - A.U.	J.C. – N.U.
<p>Como xa dixemos en moitas ocasións, a idea, aquí, será “non desperdiciar nin unha gota de talento”. Polo tanto, queremos apostar porque tódolos/as investigadores/as desta Universidade que se acrediten e cumpran os requisitos de avaliación teñan a súa oportunidade para consolidarse.</p> <p>A figura de profesor axudante retomarase e utilizarase como as antigas figuras de profesor en formación. E dicir reservando creto necesario para a súa consolidación. Isto podera facerse en áreas de difícil contratación de profesionais, asemade será unha medida axeitada para reducir o ratio de profesores asociados, así como para consolidar profesorado nos campus.</p> <p>No caso dos/as doutores/as contratados/as con cargo a proxectos débese procurar que estes/as doutores/as teñan o CV suficiente para concurrir ás convocatorias competitivas adicadas para eles (Marie Curie, Ramón y Cajal, Parga Pondal), ou que poidan saír fóra iniciar carreira como tecnólogos/as que poidan consolidar na universidade.</p>	<p>Supoñemos que a primeira parte da pregunta se refire a persoal xa contratado na actualidade. Posto que este persoal se incorporou sen unhas normas claras e co fin de satisfacer as súas lexítimas expectativas de consolidación, adquirimos dous compromisos concretos no noso programa, o primeiro referido aos actuais axudantes (páxina 5):</p> <p>“Incorporar a esta carreira docente aos actuais axudantes que non dispoñerán de oportunidade de consolidación.”</p> <p>E o segundo referido aos actuais investigadores contratados con cargo a programas (páxina 5):</p> <p>“Establecer un plan de consolidación dos actuais contratados en base a programas Ramón e Cajal e Parga Pondal, que contemplará a xeración dunha praza dentro dos corpos docentes universitarios, sempre que se obteña a acreditación para Profesor/a Titular de Universidade durante o período de vixencia do seu contrato actual. No caso de ter obtido a acreditación como Contratado Doutor, este dereito de consolidación manterase durante os tres anos seguintes á finalización do contrato actual, período no que se gozará dun contrato de Fomento da Contratación Indefinida coa devandita categoría.”</p> <p>Respecto da segunda parte da pregunta, pensamos que xa está contestada na resposta á cuestión anterior: Non se producirá ningunha nova contratación sen estar contemplada na RPT e, por tanto, sen garantías de estabilización.</p> <p>No que atinxe aos axudantes, o noso modelo deixa claro que esta será a figura normal de inicio da carreira docente, en contraposición ao modelo actual no que a figura de axudante se considera máis ben un problema, como o demostra que se considere practicamente unha figura a extinguir (actualmente temos menos de 20 axudantes, e baixando).</p> <p>O noso modelo non é o de Alternativa Universitaria, o noso modelo é o de universidades coma a Carlos III de Madrid, que cun número de alumnos similar ao noso ten case 300 axudantes no seu cadro de persoal.</p>

2.c) Prevé algún tipo de mecanismo para axudar á xente que por non poida estabilizar e acabe marchando despois de anos de formación e servizo na nosa universidade? (convenios, cartas de recomendación etc.)

S.M. - A.U.	J.C. – N.U.
<p>Non permitirei que ningún doctor acreditado non teña posibilidade de consolidar na nosa Universidade. En canto os contratados a cargo de proxectos, que non sexa posible estabilización facilitaremos a participación nos programas de mobilidade para investigadores/as, prestándolles todo o noso apoio (incluíndo cartas de recomendación se así o desexan) para que poidan desenvolver de maneira temporal o seu traballo fóra da nosa institución e, no caso de vacantes, regresar a casa. Neste sentido, propoñemos diversos convenios a través da Oficina de Relacións Internacionais para visitar outros territorios e países ampliando a oferta, nos vindeiros meses, aos países emerxentes.</p> <p>Pola súa parte, aqueles/as investigadores/as que decidan iniciar aventuras empresariais tamén gozarán do respaldo institucional, pudiendo empregar os viveiros de empresas universitarios se así o desexan.</p>	<p>Si, claro que si, a oficina de colocación que se vai por en marcha ten que ter especiais funcións no ámbito dos headhunters. A recolocación da xente que se forma nos contratos que non producen ao final colocación estable na UVigo ten que ser un labor fundamental da oficina de emprego, nun labor de replacement propio de empresas que xa se prevén legalmente desde a Lei 27/2009 e no que a nosa institución ten que ir un banzo por diante.</p>

2.d) O persoal contratado a cargo de proxectos ten un límite de contratación de 3 anos por disposición legal de 2006. Agora ben, existen casos na nosa universidade de persoas que, concatenando contratos temporais no pasado, levan moitos anos nesta figura. Existe algunha posibilidade de estabilización?

S.M. - A.U.	J.C. – N.U.
<p>Non sei se respondín a esta pregunta no apartado 2.b, onde indicaba que no caso dos/as doutores/as contratados/as con cargo a proxectos débese procurar que estes/as doutores/as teñan o CV suficiente para concorrir ás convocatorias competitivas adicadas para eles (Marie Curie, Ramón y Cajal, Parga Pondal), ou que poidan saír fóra iniciar carreira como tecnólogos/as que poidan consolidar na universidade. Alentaremos e abriremos esas duas vías cara a ESTABILIZACIÓN.</p>	<p>Somos conscientes deste problema e ademais sensibles ao mesmo, por iso ao longo da campaña reiteramos o noso compromiso con este persoal, e estamos decididos a iniciar un proceso de estabilización e, por tanto, de inclusión en RPT, malia que o noso contrincante o considere “temerario”. Non se pode ter á xente nun “Guantánamo legal”.</p> <p>Consideramos que unha parte deste persoal pode pasar a gozar de contratos indefinidos, xa que os grupos nos que traballan teñen un financiamento continuado no tempo que podemos considerar estrutural. Ademais pensamos que é preciso regular as contratacións do resto deste persoal a través de bolsas de emprego.</p> <p>E, por riba de todo, é necesario dotar a estes contratados de dereitos a través da súa inclusión en convenio.</p> <p>Todas estas ideas están recollidas no noso programa (páxina 10):</p> <p>“Definir un plano de estabilización de</p>

traballadores/as temporais e precarios/as a partir da Relación de Postos de Trabajo.“

“Establecer unha bolsa de emprego para o persoal contratado con cargo a proxectos de investigación que non deba entrar en Relación de Postos de Trabajo (RPT).“

3. Relación de Postos de Trabajo e condicións de traballo

Creemos necesaria a elaboración dunha RPT do persoal docente e investigador

3.a) Está o seu equipo en disposición de elaborala? para cando?

S.M. - A.U.	J.C. – N.U.
<p>Si . Xa o apuntamos no programa cando falamos da elaboración do cadro do PDI. Para iso sevrá fundamental desenvolver e aprobar o novo regulamento de profesorado e organización académica. Durante o vindeiro curso faremos as dúas cuestións de xeito paralelo: regulamentos e negociación de RPT</p>	<p>Tal e como indicamos na cuestión 1c, o noso programa recolle explicitamente este compromiso (páxina 6): “Elaborar, cumprindo a lei e por primeira vez na Universidade de Vigo, unha Relación de Postos de Trabajo do Persoal Docente e Investigador, que permita obxectivar e planificar a medio prazo as políticas de contratación e consolidación da Universidade, e que substitúa ao POD actual como mecanismo de selección de departamentos nos que contratar e/ou consolidar persoal. “ E tal como xa indicamos, o noso compromiso é ter negociada esta RPT nos nove primeiros meses de mandato. Posto que o noso rival tamén se compromete á elaboración desta RPT, cremos que a principal diferenza entre o seu compromiso e o noso radica na credibilidade. Así, mentres que na nosa candidatura o candidato a reitor se adica na súa vida profesional, entre outras cousas, precisamente á negociación no ámbito laboral e á elaboración de RPTs, e o candidato a vicerreitor de PDI é actualmente membro da Xunta de PDI da universidade, o cal demostra o seu compromiso con estos temas, na candidatura de Alternativa Universitaria, a candidata a vicerreitora de profesorado xa ocupou ese mesmo cargo no periodo 2002-2006, non cumprindo a lei neste tema ao non iniciar sequer neses catro anos un proceso de elaboración de RPT, tal como esixe a Lei Orgánica de Universidades.</p>

3.b) Os profesores/as contratados doutores/as que se acrediten como titulares ou catedráticos/as, terán posibilidade de pasar a funcionarios/as?

S.M. - A.U.	J.C. – N.U.
<p>Por suposto. Na Universidade de Vigo, dende os últimos anos púxose en marcha un programa especial de promoción a cátedras no que todos os profesores titulares que se acrediten a catedrático poderán ter a súa oportunidade de facelo. Este programa especial demostra o noso compromiso real coa promoción e estímulo dos nosos profesorado. Supón un claro compromiso co principio de mérito e capacidade que nos propomos manter nos vindeiros anos. Así como tamén os profesores contratados doutores que se acrediten como titulares, sacaremoslle as prazas.</p> <p>Lamentablemente para ser totalmente capaces de cumprir isto temos que cambiar nos próximos regulamentos as capacidades que actualmente teñen os departamentos de impedir a promoción dos seus membros, xa se diron casos onde o departamento negouse a sacar prazas de catedrático a persoas habilitadas de xeito que se foron finalmente da Universidade. E todos sabemos quen son os que fan esas prácticas e onde están.</p>	<p>Tal como indicamos na cuestión 2b, o noso programa o deixa claro ao definir unha carreira docente que <u>“debe ter como obxectivo prioritario a consolidación como Titular de Universidade”</u>. Ou dito doutro xeito, no momento en que un axudante, axudante doutor ou contratado doutor consiga unha acreditación para os corpos docentes universitarios, se vai xenerar a praza de funcionario correspondente. Pero ademais queremos fomentar este proceso. Así, tal como se di na páxina 6 do programa, iniciaremos unha negociación coa representación sindical para:</p> <p>“Definir un Plan Específico de incentivos para a consecución da acreditación para o corpo de Titulares de Universidade dos actuais Profesores Contratados Doutores.”</p>

3.c) Para a equiparación de condicións entre contratado doutor/a e titular, os contratados solicitan a súa inclusión en Muface ou, no seu defecto, que se lle dea a posibilidade de acceso a unha mutua semellante. Pensan facer algo a este respecto?

S.M. - A.U.	J.C. – N.U.
<p>O principal e promocialos todos a Titulares. E mentras desenvolver un conveio específico con MUFACE, e ou outras aseguradoras que proporcionen coberturas médicas equivalentes.</p>	<p>O mutualismo administrativo non é accesible ao persoal laboral ao servizo das Administracións Públicas. Tampouco ao PAS funcionario, que está encadrado no Réxime Xeral da Seguridade Social. O que si se vai facer, no ámbito das políticas de benestar, é convenir asistencia médica complementaria con entidades privadas a prezos moi competitivos e mesmo que isto poida entrar no Plan de Acción Social. Pero nunca como substitutivo da obrigada inclusión no Réxime Xeral e atención médica no SERGAS, que son dúas consecuencias legais derivadas da natureza laboral da relación.</p>

4. Retribucións

O persoal desta universidade vén reclamando desde hai tempo a retribución íntegra das pagas extraordinarias, mesmo por vía xudicial.

4.a) Cal é a posición do seu equipo sobre este tema?

4.b) Cal é o compromiso do seu equipo?

4. c) En que momento prevé que se van liquidar os atrasos pendentes por este concepto desde 2007?

S.M. - A.U.	J.C. – N.U.
<p>Sobre estas tres cuestións, o nos equipo está disposto a abonar todas estas cantidades, entre outras cousas porque vos corresponden. Sin embargo, non podemos dicir cando o faremos porque dependerá da situación financeira da nosa Universidade. Se é posible asumiremos as débedas as abonaremos á maior brevidade, pero vai ser moi difícil facelo desde xullo, posto que este ano hai xa un orzamento en marcha. No peor dos casos, se pasamos penuria económica farémolo de xeito progresivo, pero desde logo temos idea de devolver o diñeiro que vos corresponde. Comezando como moi tarde en Xaneiro do 2011.</p> <p>Dito isto, considero que os dereitos dos traballadores son incuestionables, polo que non deben ser obxecto de promesas, xa que deste xeito os estamos a converter en favores.</p>	<p>4.a) Cremos que a nosa postura queda clara co seguinte dato: Varios dos membros do noso equipo, entre os que se atopa o propio candidato a reitor, o candidato a vicerreitor de PDI, son codemandantes na reclamación xudicial colectiva interposta por máis de 200 profesores da nosa universidade esixindo este dereito</p> <p>4.b.) O noso programa recolle como compromiso explícito (páxina 7): “Defender o recoñecemento do dereito do Persoal Docente Investigador ao pagamento íntegro do complemento específico nas pagas extraordinarias.” Este compromiso inclúe todos os conceptos (quinquenios, antigüidade e cargo académico) e comezará a abonarse na paga extraordinaria do mes de decembro de 2010, xa que cando o novo equipo reitoral tome posesión no mes de xuño as nóminas das pagas extraordinarias dese mes xa estarán pechadas e non será posible contemplar este compromiso en ditas nóminas.</p> <p>4.c) Ao atoparse a reclamación destes atrasos en vía xudicial por parte dun colectivo de profesores desta universidade, deberá esperarse á resolución desta demanda para tomar a decisión correspondente.</p> <p>Para rematar, queremos deixar constancia de que a práctica totalidade das nosas respostas están baseadas en compromisos recollidos no noso programa electoral (para deixar clara esta idea fixemos citas textuais do programa) o cal amosa o noso convencimento co expresado nesas respostas, que non se trata de respostas de compromiso. Esperamos que o noso rival poida facer o mesmo.</p>