Introducció

El proper 25 de novembre es celebren eleccions al Comitè d'Empresa del PDI-L de la Universitat Politècnica de Catalunya. Des de la UGT, ens presentem amb una candidatura que inclou la major diversitat possible de sensibilitats amb l'objectiu comú de millorar les condicions de treball. I això és possible perquè compartim una forma de treballar basada en el diàleg, la negociació i la cerca de punts en comú per avançar sense defallir en la defensa dels nostres drets.

Durant el darrer mandat hem participat en totes les meses i debats de les comissions, aportant una visió diferent i ho hem fet desde la nostra independència respecte els òrgans de la política universitària, el que ens permet major llibertat per defensar els teus drets laborals.

Des d'una visió general de país i de classe, però atenent a la situació particular del sector universitari i, sobretot, de la UPC, et presentem el nostre programa pels propers 4 anys, que està basat en els següents cinc eixos:

- Dignificació salarial, retribucions competitives i rectificació de la pèrdua adquisitiva
  El PDI-L ha perdut més poder adquisitiu que la resta de la societat i cal recuperar-lo.
- Estabilització sense horitzons incerts
  Els canvis constants de criteris impedeixen un treball ordenat de les figures no estables, que es veuen forçades a sobretreballar per si canvien les regles.
- Racionalització de la feina: jornada de 35 hores i fi al sobretreball
  El règim de dedicació ha de canviar per establir la priorització de tasques i les opcions alternatives, no per definir un marc de mínims sobrepoblat d'ítems i el treball constant en multitasca.
- Igualtat efectiva de gènere i millora de la conciliació
  Veiem amb preocupació l'evolució descendent en l'accés de lectores i la demora en la seva estabilització per motius de conciliació. Introduir la perspectiva de gènere ha funcionat en el programa de càtedres i plantegem aplicar-la a la resta de programes.
- Compromís amb el sistema universitari públic
  Reivindiquem un model d'universitat pública d'accés universal, crítica i emancipadora que prioritzi la seva dimensió acadèmica.

En l'àmbit global, des de la UGT denunciem la deriva cap a posicions feixistes que s'observa a nivell internacional i local com a resposta a l'empobriment de la classe treballadora i a la falta de solució a problemes socials bàsics. Ara és el moment de rebutjar els discursos d'odi i defensar els drets de tothom! Ara és el moment de la UGT.

1. Dignificació salarial, retribucions competitives i rectificació de la pèrdua adquisitiva

- Retribucions competitives en el mercat laboral per a les persones amb contracte predoctoral de la UPC (FPI-UPC i FPU-UPC), i pressió per millorar també els altres. Defensarem un augment del 30%.
- En el cas dels lectors, recuperació urgent del poder adquisitiu perdut des de la seva creació. Defensarem un augment del 20%.
- Mecanismes per recuperar el poder adquisitiu perdut diferencialment respecte del conjunt de la societat i mantenir-lo en temps d'inflació. Defensarem un augment salarial immediat de l'11% a la resta de categories.
- Eliminació total del tipus de retribució bàsic del professorat associat i pas automàtic a tipus retributiu II de tot el professorat que estigui en aquesta situació.
- La producció científica i els ingressos per transferència de la UPC han pujat molt més que la plantilla els darrers 5 anys. Proposarem que aquest augment es reflecteixi positivament en els salaris.
- Demanarem millores en els preus per a les persones amb contracte predoctoral a les residències concessionàries de la UPC i vals de menjador per a les cafeteries oficials dels campus.
- Treballarem per explotar al màxim les particularitats dels contractes laborals que ens permeten negociar directament les nostres condicions laborals amb la UPC i el departament d'universitats.

2. Estabilització sense horitzons incerts

- Predocs
    - Llibertat per demanar o deixar de demanar els contractes predoctorals que vulguin. Tenir una beca no hauria d'obligar a participar en convocatòries d'àmbit superior que comporten un desgast innecessari.
    - Exigirem a la UPC una planificació estable en el temps de la plantilla i que hi hagi transparència i dades específiques sobre la renovació de la plantilla i les possibilitats de continuar com a lectors/es un cop completada la tesi doctoral.
- Lectors/es LOSU
    - Simplificació radical del programa d'estabilització. S'ha d'estabilitzar tothom que compleixi amb els requisits legals.
    - Entrada al programa d'estabilització automàticament quan es disposi de l'acreditació corresponent.
    - Simplificar les tasques assignades als lectors i lectores i negociar una modificació del pla d'acompanyament per millorar el suport en el desenvolupament acadèmic. Proposem aprofitar aquest nou mecanisme per ajudar realment a lectors i lectores.Dotar el programa d'acompanyament dels recursos i personal necessaris i denunciar la infradotació actual..
    - Negociarem que no s'utilitzin els resultats de l'avaluació inclosa al règim de dedicació per endarrerir l'estabilització del professorat lector i que s'adapti el règim de dedicació per a que el professorat lector pugui centrar-se en les tasques més rellevants per a la seva carrera acadèmica.
- Demanarem mecanismes simples (passarel·les) per a que les persones agregades i catedràtiques laborals que ho desitgin puguin passar al funcionariat, i a l'inrevés.

- Donar l'oportunitat de concursar a les seves places als associats LOU-LOM que no ho varen fer i que corren el perill de passar a la bossa de substituts després del transitori entre la LOU-LOM i la LOSU.
- Exigirem que cessin immediatament els requeriments al professorat associat LOSU per a que justifiquin que disposen d'una ocupació principal.

3. Racionalització de la feina: jornada de 35 hores i fi al sobretreball

- Cap a la jornada de 35 hores setmanals
    - Mantenir horaris flexibles, però sense que ningú se senti obligat a treballar més hores de les que ha de fer per contracte. Un 67% del PDI diu fer hores extres sovint o sempre. Ens comprometem a treballar per eliminar aquest risc psicosocial del nostre entorn a partir d'una ordenació i priorització racional de la feina en cada categoria de PDI-L.
    - Eliminació de tasques someres i priorització de les profundes. Lluitarem per desprendre's del màxim de tasques que no aporten valor afegit a la nostra carrera.

- Règim de dedicació
    - Defensarem que el règim de dedicació serveixi per garantir una distribució justa de la feina i que respecti els límits establerts per la LOSU, evitant que es converteixi en una llista d'exigències que perpetuï el sobretrebal.
    - Exigirem la publicació dels punts reconeguts, els encàrrecs docents i els criteris per a l'avaluació positiva de recerca i gestió per evidenciar el sobretreball del PDI i fonamentar les futures negociacions.
    - Exigirem un règim de dedicació transparent i estable, adaptat a cada categoria i amb períodes transitoris suficients.
    - Limitarem l'avaluació inclosa al règim de dedicació al propi règim de dedicació per evitar que s'utilitzi per filtrar o classificar el professorat amb altres finalitats. Ha de ser realista i assumible dins la jornada contractual, respectant les particularitats de cada àmbit i grup.
    - Volem un règim de dedicació orientat principalment a detectar els casos excel·lents i els que necessiten una reconducció.
    - El Règim de Dedicació no ha d'avaluar les xarxes de col·laboració ni el rendiment dels grups o departaments i treballarem per eliminar aquest biaix.
    - Denunciarem qualsevol vulneració dels límits de dedicació docent establerts per la LOSU i per a cada categoria
- El paper de les enquestes docents
    - Denunciarem l'ús de les enquestes com a eina de pressió i exigirem que siguin fiables i útils per millorar la docència, o que se suprimeixin si no es poden millorar
    - Exigirem que les enquestes negatives activin un protocol transparent de millora i seguiment abans de qualsevol conseqüència per al professorat. Si no es pot garantir, en demanarem la supressió.

    - Mantenir l'apartat de comentaris a les enquestes, que el Consell de Direcció vol eliminar perquè poden servir per interpretar-les més enllà de les puntuacions.

4. Igualtat efectiva de gènere i millora de la conciliació

- Igualtat de gènere
    - Reserva de places per a dones, en aquelles figures on es detecti "sostre de vidre". Els darrers 5 anys s'ha reduït la proporció de dones en la figura de lectora i també és detecta que s'estabilitzen proporcionalment més homes que dones. En canvi, on s'aplica la perspectiva de gènere (programa de càtedres) la tendència ha estat cap a la igualtat. Cal estendre estratègies que funcionin a totes les categories.
    - Mesures específiques per a les professores lectores, orientades a que totes elles arribin al programa d'estabilització i el superin. Aquest cas és d'especial rellevància perquè la desigualtat ja no es limita al salari o les tasques, sinó que suposa fins i tot la pèrdua del lloc de treball per motiu de gènere.
    - Perspectiva de gènere a tota la planificació i normativa, especialment pel que fa a la definició de criteris que cal assolir en els programes d'estabilització i mobilitat.
- Conciliació de la vida laboral i personal
    - Racionalització dels horaris. Els horaris lectius s'estenen de 8h a 21h, sense comptar reunions internacionals online cada cop més freqüents. Treballarem perquè tot el PDI-L tingui un horari comprès en franges horàries compatibles amb la cura pròpia i familiar, i compactades si així ho desitja.
    - Treballarem per adaptar les estratègies de desconnexió digital a la realitat del PDI-L.
    - Adaptar els complements i el règim de dedicació de manera que no es penalitzi la dedicació reduïda. Actualment, es disposa de temps addicional per assolir els mateixos objectius després d'una etapa de menor intensitat laboral justificada (maternitat, malaltia, etc.). No obstant, això suposa un clar fre temporal en el desenvolupament de la carrera acadèmica. En aquests casos, exigirem l'adaptació personal d'objectius per a que la cura personal o familiar no suposi un llast professional en cap sentit.

5. Compromís amb el sistema universitari públic

- Prioritzar la dimensió acadèmica de la institució
    - Prioritzar el servei a la societat al retorn merament econòmic.
    - Respectar i promoure les llibertats acadèmiques (estudi, recerca, càtedra). La producció científica i la transferència han de ser el resultat de l'estudi profund i lliure dels reptes de coneixement i no a l'inrevés.
- Compromís amb la universitat pública
    - Reivindiquem un model d'universitat pública d'accés universal, crítica i emancipadora, que vagi més enllà de la mera capacitació professional.

    - Defensem l’autonomia universitària, una gestió eficient dels recursos i la rendició de comptes a la societat.
    - Una universitat que garanteixi la igualtat d’oportunitats i respecti totes les diversitats.
- Política de normalització lingüística més eficaç i menys efectista
    - Ha de pivotar sobre l'organització, la formació i els recursos, i no sobre els requisits lingüístics.
    - S’ha d’acompanyar en l’ús del català i establir criteris progressius, junt amb una flexibilització dels requisits quan s’escaigui.
    - Demanarem una formació motivadora i adaptada a la situació lingüística de les noves persones parlants.
- Sí a la promoció de la mobilitat sostenible, però sense castigar les persones que es veuen obligades a fer ús del vehicle privat per les disfuncions del transport públic. Exigirem que hi hagi alternatives que a més de l’impacte ambiental també minimitzin el temps dels viatges.
- Recuperar la possibilitat de realitzar docència online (síncrona o asíncrona) en casos excepcionals en què el desplaçament estigui restringit (p.e. alertes meteorològiques), si serveix per evitar aplaçaments de classes inoportuns i enutjosos.