



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Comité de Empresa de PDI Laboral de la Universidad de Jaén

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE ACTUACIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA DEL PDI LABORAL DE LA UNIVERIDAD DE JAEN.

Este documento pretende ser el punto de partida de una hoja de ruta en relación a lo que como representantes del PDI laboral esperamos de las futuras actividades (negociaciones, iniciativas de trabajo, comisiones técnicas, etc.) a realizar con miembros del nuevo equipo de gobierno durante los próximos cuatro años, en base a las reuniones previas mantenidas durante el proceso electoral y a los compromisos del Rector que aparecen recogidos en su programa electoral. Las propuestas que se recogen en este documento fueron aprobadas en la reunión extraordinaria del pleno del Comité del PDI laboral que tuvo lugar el pasado 25 de mayo de 2015.

Planteamientos del Comité de Empresa:

- 1. Equiparación a todos los efectos del PDI laboral con los profesores pertenecientes a los CDU.** En este sentido es necesario que se transmita al resto del Equipo de Gobierno este compromiso del Rector, de forma que la iniciativa tenga una aplicación práctica en el funcionamiento de los distintos Vicerrectorados, Departamentos y Comisiones, así como en las futuras normativas que se desarrollen.
Por otro lado, un planteamiento fundamental es el reconocimiento, al menos, a nivel académico de los quinquenios, en los mismos términos que a los profesores de los CDU (dado que se trata de la misma actividad), como ya realiza la universidad de Granada y a la que recientemente se ha unido la de Córdoba, mientras no se llegue a un acuerdo en el seno de la CIVEA (art. 48.2) sobre el posible reconocimiento remunerado tanto de estos complementos como de los sexenios de investigación.
- 2. Establecimiento de un mecanismo de asignación de la docencia por departamentos atendiendo a la calidad de la misma y no solo atendiendo a criterios basados en una prelación.** En este sentido sería conveniente



UNIVERSIDAD DE JAÉN

Comité de Empresa de PDI Laboral de la Universidad de Jaén

instar a los departamentos a que intenten no sobrecargar al personal laboral con numerosas asignaturas por el simple hecho de ser el último en elegir atendiendo exclusivamente a un orden de prelación por rango-antigüedad. En este sentido, debería plantearse un diálogo sobre posibles mecanismos de asignación y mantenimiento de las asignaturas por un periodo de tiempo razonable, asignar teoría y práctica conjuntamente, etc, fundamentado en criterios de calidad de la docencia.

3. **Rechazo a la contratación de profesor sustituto interino para la impartición de docencia estructural y no asociado a la sustitución de un miembro del PDI.** Entendemos que esta situación no debe darse, y que en el caso de tratarse de docencia estructural y en la medida que la masa salarial lo permita, esta necesidad deberá estar ligada a la convocatoria de plazas de estructura. Sin embargo, en el caso de que sea necesario la contratación de sustitutos interinos, la docencia de estos debe equipararse a la de un profesor titular a 24 créditos, intentando una distribución equilibrada de su docencia en ambos cuatrimestres. No aceptaremos contrataciones tomando como referencia los 32 créditos.
4. Respecto al funcionamiento de las **reuniones** entre el Consejo de Dirección y el Comité de Empresa del PDI laboral, la documentación necesaria para tales reuniones debe estar disponible con suficiente tiempo de antelación para poder analizarla correctamente. En caso contrario dichas reuniones deberán postergarse. Además y abogando por la idea de la transparencia, se deberá elaborar y aprobar actas sobre el desarrollo de las mismas.