

PROGRAMAS

Elecciones sindicales
Universidad Carlos III de Madrid

PROGRAMA DE TRABAJO 2023-2027

PDI



PASE
LO QUE PASE
CCOO CONTIGO

El poder de cambiar las cosas

Síguenos en



www.feccoo-madrid.org



enseñanza

Índice

 PDI UNIVERSIDAD

 CANDIDATURA



Elecciones sindicales Universidad Carlos III de Madrid PROGRAMA DE TRABAJO 2023-2027

PDI Universidad

Desde CCOO creemos que, en un contexto cambiante y todavía no bien definido (como hemos visto durante la pandemia), donde el PDI tiene que afrontar variadas tareas (docencia, dirección y evaluación de trabajos de fin de grado y de fin de máster, tutorías, elaboración de materiales para el campus virtual, trabajos administrativos, evaluación continua del alumnado, etc., todo ello en formatos presenciales y online), es necesario **fixar la jornada de trabajo y la dedicación de todo el PDI**, el cual en la práctica está aumentando notablemente su dedicación docente y su carga de trabajo. Y aunque la LOSU contempla la supresión de las medidas contenidas en el Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo, la recuperación de los derechos de jornada y dedicación debe ser un objetivo prioritario.

Todas estas cuestiones deben ser abordadas a nivel estatal y autonómico, de una manera negociada

con los agentes sociales. En este sentido, CCOO va a proponer la negociación de un **acuerdo de condiciones de trabajo del PDI funcionario** de las Universidades Públicas de Madrid, y va a seguir manteniendo sus propuestas en la negociación del **Segundo Convenio Colectivo del PDI laboral**, que tendrán que adaptarse a los que finalmente se refleje



en el Estatuto del PDI que ahora mismo está en proceso de negociación.

Por otra parte, CCOO sigue reclamando una defensa firme del empleo público. No podemos tolerar la “sangría” de en las plantillas de profesorado que se está produciendo en los últimos años: profesores/as permanentes que se jubilan y cuyas plazas o bien no se cubren o bien son cubiertas por contratos precarios a tiempo parcial, plazas de ayudantes y profesores/as ayudantes doctores que no se convocan, profesores/as visitantes que no se ajustan a la norma, abuso de la figura de profesor/a asociado/a, etc. Las tasas de reposición, impuestas por el gobierno, están poniendo en serio peligro el desarrollo normal del trabajo universitario, y la fijación de tasas de un 120% no soluciona estos problemas. Además, los planes de promoción del PDI permanente y no permanente (que se mantienen en unas universidades, que no existen en otras o que se modifican para extender la precariedad a lo largo del tiempo) se tienen que reforzar, para que sea posible la promoción y estabilización tanto del profesorado permanente como del no permanente, después de largos años de formación y eliminar las penosas condiciones de trabajo de numerosos profesores/as que se esfuerzan día a día por impartir una docencia y desarrollar una investigación de calidad. Los límites impuestos por la tasa de reposición en universidades públicas y en los centros de investigación públicos deben desaparecer. Es imprescindible que la universidad incorpore a jóvenes docentes e investigadores que permitan la necesaria renovación de las plantillas.

Para CCOO es fundamental la revisión de los criterios de acreditación de la ANECA. Es necesaria una revisión profunda y negociada del Real Decreto 1312/2007 por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios (modificado en 2015 y 2020). Y, por supuesto, resulta imprescindible abrir un proceso negociador para revisar los criterios de acreditación. Estos deben ajustarse en cuanto a los niveles de exigencia, objetivos y transparencia.

Por otra parte, y en base al contenido de la LOSU, las agencias de calidad autonómicas van a tener un mayor protagonismo en la acreditación del PDI. Para un cumplimiento adecuado de sus funciones, desde CCOO proponemos la transformación de la Fundación para el Conocimiento Madrimasd en una fundación pública que asuma la evaluación y acreditación de las figuras del PDI no asumidas por la ANECA.

Es fundamental que la Comunidad de Madrid haga una defensa real de la universidad pública, financiando adecuadamente sus Universidades y abriendo mesas de negociación con los representantes de los trabajadores universitarios. Por otra parte, no se puede permitir que las universidades madrileñas aprovechen la coyuntura para reducir de hecho las plantillas y recortar derechos a su personal.

A falta de una regulación estatal (el Estatuto del PDI está en fase de negociación), es necesario que se determinen y clarifiquen los derechos del PDI. Para ello, proponemos la negociación de un **Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PDI funcionario**, y la inclusión de nuestras propuestas en el **Convenio Colectivo del PDI laboral**. No podemos dejar que los derechos del PDI (jornada, dedicación, permisos, vacaciones, etc.) dependan de decisiones unilaterales de los diferentes gestores universitarios.

Además, no desistimos de nuestra idea de establecer **mesas de negociación autonómicas**. La Comunidad de Madrid no puede seguir haciendo “oídos sordos” a las propuestas de la comunidad universitaria y, en particular, a las reclamaciones de la representación de los trabajadores. Hay muchos temas que afectan al PDI y en los que la Comunidad de Madrid tiene mucho que decir: financiación, complementos salariales, evaluación, etc.

En este sentido, es fundamental recuperar el anulado acuerdo sobre el **Complemento Retributivo** de la Comunidad de Madrid. La Consejería de Educación no puede desentenderse de este asunto, descargando su responsabilidad en las universidades (que a su

vez han devaluado el acuerdo original) y debe negociar una propuesta que responda a las expectativas del PDI de las universidades madrileñas. En esta línea, **resulta necesario que se concrete la incorporación de todos los componentes del complemento específico (quinquenios y complemento por cargo) a las pagas adicionales de junio y diciembre del PDI.**

Igualmente, resulta necesario modificar el Decreto de Retribuciones del PDI. El salario del PDI funcionario/a de las universidades está determinado por el RD 1086/1989 y no ha habido modificaciones en los últimos 30 años, a pesar de la transferencia de las competencias universitarias a las comunidades autónomas.

Propuestas

Además, proponemos:

ESTRUCTURA DE PLANTILLA

✓ **Eliminación de la tasa de reposición.** El acceso a los cuerpos docentes está regulado por un proceso de acreditación externa que debería ser suficiente para promover el acceso y promoción del PDI que ha obtenido una evaluación positiva de su actividad como profesor universitario.

✓ **Recuperar plantillas** de PDI al menos a la situación anterior a 2010 en todos/as las áreas/ departamentos, evitando la precariedad y la temporalidad (no superior al 8% de la plantilla).

✓ Exigir la existencia de unas Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT) negociadas, en todas las universidades madrileñas. Estas RPT's deben de dejar claras **todas las áreas, servicios y ámbitos de actuación**, y clarificar las competencias del PDI. Deben figurar **todos los puestos ocupados actualmente por PDI, personal investigador y personal que ocupa puestos con dotación económica y que se contrata con carácter temporal, y cualquier otra figura con vinculación precaria con la Universidad en el ámbito de la docencia y la investigación.**

Convocatorias anuales de oferta pública de empleo (OPE):

- **Con un número de plazas que compense tanto la pérdida de personal provocada por la tasa de reposición como las nuevas necesidades de personal.**
- Con todas las plazas dotadas y no cubiertas de forma permanente.
- **Incluir en las OPEs un número de plazas equivalente a las ofertadas por los procesos de promoción interna** al no computar estas a efectos de tasa de reposición.

✓ **Potenciar las figuras docentes y/o investigadoras con vinculación permanente de carácter fijo.**

✓ Utilizar las herramientas que permitan el uso eficiente de los recursos en la gestión de plantillas:

- Posibilitar la funcionarización en las propias plazas cumpliendo los requisitos de acreditación para figuras laborales indefinidas.
- Posibilitar la promoción interna por méritos.

✓ Disminuir la ratio PDI/estudiante.

CARRERA PROFESIONAL

✓ **Establecer una carrera profesional** con estabilidad y de una política de promoción interna. Esta carrera profesional debe estar **abierta a todas las figuras docentes e investigadoras** y debe responder a criterios objetivos, homogéneos, que den respuesta a las justas expectativas del personal. Una carrera profesional que evite la precariedad y



promueva la estabilización del profesorado, incluyendo las personas con contrato pre y postdoctoral, y a la vez dar oportunidades e incentivar adecuadamente la calidad en el desempeño profesional.

✓ **Establecer planes plurianuales de promoción y estabilización que afecten a todo el profesorado**, tanto permanente como no permanente, que garanticen el acceso tanto a la vía funcionarial como a la laboral y que permitan tanto el desarrollo de la carrera profesional del PDI como la eliminación de situaciones de precariedad. En este sentido, es necesario solucionar la problemática surgida por la existencia de importantes bolsas de interinos y falsos “visitantes” en algunas universidades, y de la incorrecta utilización del profesorado asociado. Los procedimientos de acceso y promoción en la carrera docente e investigadora deben ser transparentes y ligados a méritos, y deben existir documentos públicos que recojan los baremos completos que se utilizarán para el acceso a las plazas de PDI laboral.

✓ **Desarrollar una carrera investigadora a los profesores investigadores noveles**, mediante programas específicos propios.

✓ **Fomentar la investigación, de modo que** el PDI reciba el apoyo técnico, administrativo y económico adecuado para que pueda desarrollar su tarea investigadora con las garantías adecuadas.

✓ **Valorar adecuadamente la actividad de gestión del PDI**. Esta valoración debe de estar contemplada en los planes de dedicación académica de cada universidad.

✓ Establecer convenios de movilidad voluntaria con las restantes universidades del Estado y en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior. Estos convenios deberían ser posibles, de manera inmediata, al menos en el ámbito autonómico.

✓ Reconocer y facilitar el derecho a colaborar con otras instituciones en el marco de Convenios.

✓ Negociar y participar en la definición y aplicación de los sistemas de evaluación de la docencia y la investigación. En la evaluación de la docencia no se deben considerar requisitos que no estén al alcance de todo el PDI. En particular, los méritos de investigación (muy importantes en sí mismos) no

deben servir para evaluar o distribuir la docencia.

✓ **Habilitar mecanismos para lograr que PDI sin sexenio en vigor tenga oportunidad de reengancharse en la labor investigadora**, si ha sufrido sobrecargas docentes por esta causa.

✓ **Orientación laboral al terminar el doctorado**, con información sobre los pasos a seguir para continuar la carrera académica o para otras expectativas profesionales.

✓ **Fomentar la creación de un programa de ayudas destinadas a la traducción y publicación de artículos científicos en aquellas macroáreas con mayor déficit en financiación i+D+I**.

✓ **Creación de un servicio conjunto de las universidades públicas de Madrid de asesoramiento al PDI en los procesos de solicitud de sexenios y acreditaciones**: Asesoramiento y apoyo mediante la búsqueda de indicios de calidad de las publicaciones, citas bibliográficas, ayuda en el uso de plataformas de presentación, etc.

✓ Establecer planes de promoción del profesorado asociado utilizando la figura del Profesorado Contratado No Doctor y los contratos predoctorales, según marca el proyecto de reforma de la LOSU.

✓ Poner en marcha un programa de mentoría para el profesorado novel.

CONDICIONES SALARIALES

✓ **Recuperar el poder adquisitivo perdido** como consecuencia de las medidas de recortes salariales.

✓ **Percibir el 100% del complemento específico en catorce pagas iguales**, doce en los meses de enero a diciembre y dos adicionales en los meses de junio y diciembre.

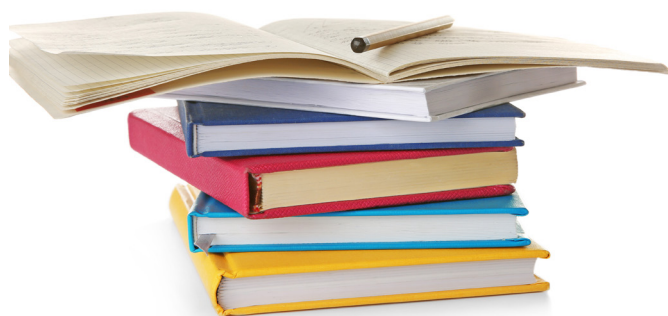
✓ **Homologar las cantidades** correspondientes a los tramos de investigación entre los colectivos de docentes funcionarios y laborales y de Titulares de Escuelas Universitarias y Titulares de Universidad, a través de complementos que compensen las diferencias.

✓ **Avanzar en la homologación retributiva** de todos los puestos de trabajo de la misma responsabilidad.

- ✓ Abrir la negociación de un **nuevo complemento autonómico**, que permita la homologación con los funcionarios de la Comunidad de Madrid, y que sea lineal para todo el PDI (que no dependa del cuerpo o categoría del profesor). En caso de que este complemento incluya una parte evaluable, ésta debe considerar todas las actividades del profesorado universitario (docencia, investigación, gestión y transferencia del conocimiento) y ser proporcional con la dedicación y con la valoración de los méritos individuales, conforme a un baremo objetivo, estable y negociado con los sindicatos.
- ✓ Establecer un complemento económico que reconozca, para cualquier figura docente e investigadora, laboral o funcional, permanente o no y a tiempo completo o parcial, el tipo de acreditación nacional que se posea por encima de la requerida para la figura docente e investigadora que se ocupe.
- ✓ Equiparación total retributiva de la figura del Profesor Contratado Doctor con la de TU.
- ✓ Reconocimiento efectivo a nivel académico, laboral y salarial de los complementos por actividad docente (quinquenios) e investigadora (sexenios) a todas y cada una de las figuras docentes y/o investigadoras existentes en las universidades públicas de Madrid.
- ✓ Compensar, tanto económicamente como en cómputo como jornada laboral, las horas de desplazamiento en casos de docencia repartida en distintos campus.
- ✓ Reconocer los años de becario como antigüedad y de los efectos económicos derivados de dicho reconocimiento.

DEDICACIÓN Y JORNADA

- ✓ **Recuperar de la jornada laboral de 35 horas en cómputo semanal.**
- ✓ **Determinar de forma clara la jornada laboral:**
 - Realizada de lunes a viernes.
 - Contabilizar dentro de la dedicación docente todos los tipos de actividades e interacción con el alumnado (clases presenciales, actividades prácticas, tutela y dirección de trabajos, evaluación continua, supervisión de trabajos de fin de grado y máster, dirección de tesis doctorales) así como otras tareas relacionadas con la formación y la mejora docente.
- ✓ **Considerar como máximo 240 horas anuales de dedicación docente real**, computando dentro de la misma el desplazamiento entre campus. La distribución semanal y diaria será establecida mediante negociación colectiva. En esta línea, **la carga docente debe ser distribuida por criterios objetivos. Los criterios deben ser debatidos y negociados con los representantes de los trabajadores.**
- ✓ Reconocer toda la actividad docente (presencial y no presencial) como carga docente.
- ✓ Reconocer la dedicación de trabajo que implica un mayor número de alumnado matriculado por grupo, de manera que cada crédito impartido en grupos de entre 50 y 100 personas compute como 1,5 créditos y 1,75 si el grupo tiene más de 100 estudiantes.
- ✓ Reconocer con al menos 1 crédito la dirección de TFG y con 1,5 los TFM y reconocer la participación en tribunales de TFG y TFM con, al menos, 0,1 créditos por trabajo defendido.
- ✓ Acuerdo para la reducción de créditos por hijos menores de 12 años a cargo, situaciones de dependencia o enfermedad.
- ✓ Garantizar el derecho a mantener una asignatura impartida por primera vez durante al menos dos cursos académicos.
- ✓ Compensar los excesos de dedicación docente con pagos a personal propio o con reducción del encargo docente del siguiente curso académico.



- ✓ Negociar la inclusión de la dirección de Trabajo Fin de Grado (TFG) y Trabajos Fin de Máster (TFM) en los Planes de Organización Docente como encargo docente del PDI y no como una reducción académica.
- Reducir progresivamente la carga docente a partir de los 60 años.

FORMACIÓN, SALUD LABORAL Y DERECHOS SOCIALES

✓ Establecer planes generales de formación para PDI.

- ✓ Establecer una ayuda para perfeccionamiento de idiomas en el extranjero.
- ✓ Ofrecer formación y asesoramiento para cargos académicos en procedimiento administrativo, normativa interna y prevención de riesgos laborales.
- ✓ Incrementar las oportunidades de Formación: Ampliar la formación en nuevas habilidades necesarias ante cambios como la implantación de sistemas de calidad en los centros, la internacionalización o la nueva oferta formativa semi-presencial y on-line de las Universidades Públicas de Madrid.
- ✓ Actualizar los Acuerdos Intersectoriales de Formación, Salud Laboral y Acción Social.
- ✓ Normalizar los derechos sociales. Aplicar y desarrollar las medidas para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en el ámbito de permisos, licencias y excedencias y en el de la flexibilidad horaria.
- ✓ Incidir en la creación de condiciones de trabajo seguras y de calidad en los ámbitos docentes e investigador.
- ✓ Conseguir que el profesorado tenga formación básica en prevención de riesgos laborales, con especial atención a los riesgos psicosociales.
- ✓ Conseguir la evaluación y adaptación de todos los puestos de trabajo a las condiciones ergonómicas necesarias para los puestos de trabajo del PDI.

GESTIÓN

- ✓ Poner los medios humanos y materiales para que la carga de gestión que soporta el PDI no obstaculice el cumplimiento de su tarea como docente e investigador.
- ✓ Disminuir la carga burocrática del PDI y promover los medios para ello, al objeto de favorecer el desempeño de una docencia e investigación de calidad.
- ✓ Centralizar la gestión económica de la investigación y transferencia.

JUBILACIÓN

- ✓ Jubilación anticipada a los 60 años, voluntaria e incentivada con gratificación para todos y todas, tanto para el régimen general de la Seguridad Social como para el de Clases Pasivas.
- ✓ Inclusión del complemento de maternidad en la jubilación voluntaria anticipada de las Clases Pasivas.
- ✓ Acordar fórmulas de jubilación parcial.
- ✓ Reconocimiento de los años trabajados como becario/a al personal de investigación para el cómputo y derecho a pensión.

PDI Funcionario

Es necesario unificar las normativas de condiciones de trabajo del PDI funcionario, a través de un **acuerdo general de condiciones de trabajo**, para que determinadas cuestiones, como pueda ser la promoción, estén claramente reguladas y no dependan de las circunstancias o de los gestores, en ese momento, de la universidad. Es necesario pues que determinadas normativas sean uniformes en todas las universidades madrileñas. CCOO considera que los derechos del PDI funcionario no pueden depender de en qué universidad se trabaja, y propone el establecimiento de acuerdos globales y homogéneos para toda la Comunidad de Madrid.

Propuestas PDI funcionario

✓ Incremento de niveles: 29 para TU y 30 para CU.

✓ Clarificar los derechos del PDI funcionario.

✓ Desarrollar un modelo de carrera profesional para el PDI funcionario fundamentada en:

- La promoción basada en procesos de evaluación de los méritos personales, evaluados con criterios objetivos, homogéneos, negociados y conocidos de antemano, y no mediante criterios de selección.
- La promoción automática de los Titulares que tengan la acreditación para Catedrático.
- El derecho efectivo a los traslados.

✓ Negociar de un plan de actuación sobre la situación del **profesorado funcionario interino**, que incluya unas **retribuciones** que reflejen la actividad real de estos profesores a la universidad, unas **condiciones de trabajo** que eviten las situaciones de precariedad, y un **plan de promoción** específico para este colectivo.

✓ Desarrollar planes de relevo generacional, como la reducción voluntaria de la carga laboral del profesorado mayor de 60 años para posibilitar una política de renovación de las plantillas.

✓ Equiparar las retribuciones del profesorado universitario con las de los países de nuestro entorno, a través de complementos autonómicos o locales de cada universidad.

✓ Reconocer el complemento por méritos docentes (quinquenios) y del complemento de productividad investigadora (sexenios) sin limitaciones en su número.

✓ Regular de manera efectiva los periodos sabáticos para formación docente o investigadora, con dotaciones presupuestarias para la sustitución del profesor ausente.

✓ Realizar planes de formación docente inicial y permanente.

✓ Incentivar la realización de proyectos de innovación educativa.

✓ Desarrollar programas de movilidad que favorezcan el intercambio y la formación permanente.

✓ Evitar y denunciar el abuso en la realización de tareas docentes por parte de profesores “voluntarios” (profesores honoríficos, etc.)

PDI Laboral

La negociación del II Convenio del PDI laboral se encuentra paralizada. El objetivo sigue siendo el mismo: después de que el I Convenio abriera la puerta a la estabilidad laboral, en el II Convenio se pretende mejorar las condiciones del PDI laboral, así como reflejar en su texto lo que han determinado los tribunales a instancias de CCOO: su aplicación al colectivo de personal investigador. Sin embargo, estas propuestas han contado con la oposición de la representación de las universidades, que optan más bien por la “flexibilidad” en el trabajo (sobre todo en las figuras temporales). Cualquier propuesta de mejora respecto del primer convenio (incluso el mantenimiento del articulado anterior) es vista con escepticismo por la representación de las universidades, aunque se trate de temas básicos y socialmente aceptados, como mejoras en asuntos que tienen que ver con la salud, la conciliación de la vida laboral y familiar, o la igualdad. En todo caso, CCOO sigue manteniendo sus propuestas, ya que, entendiendo que estamos en un momento complejo para lograr mejoras salariales, no podemos renunciar a estas y hay espacio para otro tipo de mejoras en las condiciones de trabajo del PDI laboral.

Desde CCOO defendemos que la negociación colectiva es un derecho fundamental de las personas trabajadoras, y no podemos permitir que, poniendo todo tipo de excusas, los Rectores/as de las universidades madrileñas se dediquen a ignorarlo.

Otro eje fundamental de nuestras propuestas es **la lucha contra la precariedad**. Desde

CCOO rechazamos el abuso que se hace en las universidades madrileñas de determinadas figuras de profesorado temporal (asociados, visitantes, etc.). Este profesorado es responsable de una importante carga docente, pero en numerosas ocasiones es excluido de determinados derechos, mejoras económicas o acceso a la promoción. Por eso, CCOO defiende la negociación de planes específicos para combatir la precariedad y permitir a todo el PDI el desarrollo de su carrera académica.

Además, proponemos:

- ✓ Normalizar los derechos académicos del PDI, para equiparar de hecho los derechos del PDI laboral y del PDI funcionario. En particular, proponemos equiparar retributiva y académicamente las figuras del PDIL y las del PDIF equivalentes.
- ✓ Incorporar al Convenio Colectivo de todo el personal que desarrolle funciones docentes y/o investigadoras en el ámbito de las universidades públicas madrileñas, con independencia del tipo de contrato o la relación contractual que mantengan con éstas.
- ✓ Actuar contra la precariedad laboral de profesores asociados, ayudantes, profesores ayudantes doctores y profesores contratados doctores interinos, y mejorar sus condiciones de trabajo (retribuciones, reconocimiento de sexenios, dirección de proyectos de investigación, participación en la gestión, etc.)
- ✓ Conseguir un modelo de carrera docente para el PDI laboral, que permita la promoción de este colectivo con el objetivo de posibilitar una trayectoria laboral clara dentro de las figuras del PDI laboral. En aras a un equilibrio progresivo de la plantilla, se ha de hacer un planteamiento global de todas las figuras, definiendo trayectorias claras que respondan tanto a los méritos individuales como a las necesidades estructurales. Se establecerá un sistema de promoción específico para el PDI laboral que garantice el derecho individual de acceso, cuando se cumplan los requisitos temporales, académicos u otros exigidos por la ley, a otras figuras a tiempo completo, estables o de mayor retribución o reconocimiento académico.

Establecer una carrera profesional para todo el PDI, que incluya al profesorado con contratos temporales, creando las plazas estructurales necesarias, según necesidades docentes.

Profesorado Asociado:

- Definir claramente la figura del profesor asociado, evitando las situaciones de precariedad y permitiendo, en su caso, la promoción.
 - Transformar en plazas de plantilla las de todo el profesorado asociado que lleven tres años contratados ocupando una plaza de sustitución por razones de jubilación o de imposible retorno del titular (fallecimiento, plaza fija en otra universidad o centro de trabajo...).
 - Desarrollar los planes de estabilización de asociados contemplados en la LOSU con trayectorias académicas destacadas, para la eliminación de situaciones de precariedad (“falsos asociados”).
 - Equiparar las retribuciones con el PDI contratado a tiempo completo, proporcional a la dedicación y en función de la titulación (doctor/no doctor).
 - Reconocer la especificidad y profesionalidad del profesorado asociado, con jornadas laborales adaptadas a sus circunstancias.
- ✓ **Dotar** plazas de Ayudantes y Profesores Ayudantes Doctores (o la figura equivalente cuando entre en vigor la LOSU) en aquellas áreas en las que se produzca exceso de carga docente estructural, o un envejecimiento de la plantilla.
 - ✓ Aplicar y desarrollar los derechos a la jubilación anticipada y a la jubilación parcial.
 - ✓ Extender el derecho a la evaluación de la actividad investigadora y al reconocimiento del complemento salarial asociado a todo el PDI laboral en aplicación de las demandas ganadas por CCOO.
 - ✓ Realizar las gestiones necesarias para la firma de un convenio entre la ANECA y las Universidades

Públicas de la Comunidad de Madrid para la evaluación de la actividad investigadora desarrollada por el PDI de carácter no permanente que cumpla con los requisitos temporales y de actividad reflejados en la correspondiente normativa por la que se fije el procedimiento y plazo de presentación de solicitudes de evaluación de la actividad investigadora a la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora.

- Promover la firma de un convenio de colaboración entre la Fundación para el Conocimiento Madrimasd y las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid para la evaluación de la actividad investigadora desarrollada por todas las figuras del PDIL no permanente no evaluadas por la ANECA.
- Reforzar los programas propios de investigación, facilitando en sus bases la incorporación de profesorado no estable.
- Reconocer la pertenencia a equipos de investigación al profesorado asociado que participa en tareas investigadoras y reconocimiento de su actividad.
- Incorporar al salario base anual las cantidades correspondientes a la paga adicional que se percibe en los meses de junio y diciembre.

✓ Definir la carrera profesional del personal investigador y establecer un plan de promoción especial para el colectivo de contratados de investigación.

✓ **Personal Investigador en Formación y otros programas de contratación de Personal Investigador** (Ramón y Cajal, Juan de la Cierva, María Zambrano, Beatriz Galindo, Margarita Salas, etc.): establecer planes que permitan el desarrollo de una carrera académica para este colectivo.

✓ Aplicar de manera automática las actualizaciones salariales de los empleados públicos al personal investigador con independencia del programa al que se vincule la contratación, así como el reconocimiento de los trienios.

✓ Asunción por la universidad de las cargas sociales en todos los contratos de investigación sin perjudicar los ingresos netos de las/os trabajadoras/es.

✓ Establecer un fondo económico para garantizar la continuidad de los contratos del personal vinculado a líneas de investigación financiadas.

Personal investigador

✓ **Dignificación de las figuras contractuales de los investigadores.**

✓ **Regulación de las contrataciones de personal investigador.** Establecer un reglamento de contratación que garantice la aplicación de los principios constitucionales de acceso al empleo público y ajustado al convenio colectivo del PDI Laboral de las universidades públicas de Madrid que le es de aplicación.

PDIF

Junta de Personal Docente e Investigador Funcionario de la Universidad Carlos III de Madrid

- | | |
|---|-------------------------------------|
| 1. Julio CERVIÑO FERNANDEZ | 12. Javier POZUELO DE DIEGO |
| 2. Antonio BENITEZ IGLESIAS | 13. Mario SÁNCHEZ SANZ |
| 3. Juan Miguel MARÍN DIAZARAQUE | 14. Francisco SÁNCHEZ PÉREZ |
| 4. Alberto VEIRA RAMOS | 15. Jesús GÓMEZ HERNÁNDEZ |
| 5. M ^a Silveria AGULLÓ TOMÁS | 16. Daniel Jesús CATALÁN MATAMOROS |
| 6. Domingo José SANTANA SANTANA | 17. Isabel SEGURA BEDMAR |
| 7. Rosa SAN SEGUNDO MANUEL | 18. Sergio SÁNCHEZ DELGADO |
| 8. Jorge MARTÍNEZ CRESPO | 19. Celia SOBRINO FERNÁNDEZ |
| 9. M ^a Luisa LASCURAIN SÁNCHEZ | 20. Carlos LEMA AÑÓN |
| 10. Stefano CABRAS | 21. Juan Carlos CABANELAS VALCARCEL |
| 11. Silvina Verónica RIBOTTA | 22. María Bernarda SERRANO PRIETO |

PDIL

Comité de Empresa del Personal Docente e Investigador Laboral de la Universidad Carlos III de Madrid

- | | |
|---------------------------------|---|
| 1. Begoña MARUGÁN PINTOS | 15. Alicia FRESNO HERNÁNDEZ |
| 2. Xose Antonio PRIETO SOUTO | 16. Pablo CATALÁN FERNÁNDEZ |
| 3. Mónica SOUTO RICO | 17. Luis Ángel GARCÍA ASTUDILLO |
| 4. Juan Manuel ALCOCEBA GIL | 18. Julia M. ^a DÍAZ CALVARRO |
| 5. Laura BAAMONDE GOMEZ | 19. Manuel CUADRADO SANGUINO |
| 6. Enrique LÓPEZ CACERES | 20. Olga MARTÍN CÁDIZ |
| 7. Lara ALBA HERNAIZ | 21. Alberto RAMÍREZ BARCENAS |
| 8. Álvaro SAN ROMÁN DEL POZUELO | 22. María Teresa CARRETERO SANJUAN |
| 9. Ana María GARROCHO SALCEDO | 23. Pablo Miguel AVILES DELGADO |
| 10. Víctor MANEIRO HERVELLA | 24. Ana Carola SAIEGH DORÍN |
| 11. Alba PÁEZ MONTORO | 25. Pablo Antonio GARCIA SALABERRI |
| 12. Eduardo LÓPEZ FRAGUAS | 26. Mario BUENO AGUADO |
| 13. Aitana ALGUACIL DENCHE | 27. Johanna NARANJO BALSECA |
| 14. Víctor DÍAZ ALIAS | 28. Omar CICERI PIZO |

El poder de cambiar las cosas

Contigo

✓ DECIDIMOS

✓ ACTUAMOS

✓ GANAMOS

El 8 de febrero
VOTA



enseñanza

Síguenos en



www.fecco-madrid.org

**Sección Sindical CC OO
Universidad Carlos III de Madrid**

Campus de Getafe:

C/ Madrid, 126, Despacho 11.2.24-B
28903 Getafe

Telf. 91 624 97 51 y 696 28 49 56

Campus de Leganés:

Despacho 2.3.D.08

Telf. 91 624 90 92 y 696 28 49 56

✉ ccoo@pa.uc3m.es

🐦 [@ccoouc3m](https://twitter.com/ccoouc3m)

📷 https://www.instagram.com/uc3m_ccoo/

