

Acta del Pleno Extraordinario del Comité de Empresa de la Universidad de Málaga celebrado el 30 de marzo de 2016, a las 09:30, en la Sala de Juntas de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática con la asistencia de los siguientes miembros:

Por parte de CC.OO: Juan A. García Ranea, Antonio J. Quesada Sánchez, Sonia Ríos Moyano, Patricia García Leiva, José A. Onieva, Mario A. González, Jorge Munilla (en calidad de asesor sindical)

Por parte de CSIF: Beatriz Porras Florido, Antonio Cuesta Vargas, Carmen Rodríguez Fuentes, José A. Parody Navarro.

Por parte de CGT: Carmen Romo, Florencio Cabello Fernández-Delgado (en calidad de asesor sindical).

Por parte de FETE-UGT: María Pilar Montijano, María del Mar López Guerrero.

Orden del día:

1. Debate y aprobación de las propuestas para el POD del curso 2016-2017.
2. Debate y aprobación, si procede, de los criterios propuestos por el Vicerrectorado de PDI para el reparto del 10 % de las plazas a cargo de la tasa de reposición

Desarrollo de la sesión

Introducción:

Excusa de Isabel Contreras por incompatibilidad por impartir docencia.

1. Debate y aprobación de las propuestas para el POD del curso académico 2016-2017

La Presidenta realiza una introducción sobre el POD. Plantea que quiere que llevemos una propuesta consensuada del Comité de Empresa. Expone la presentación de la propuesta que hace la Vicerrectora sobre el POD.

En relación a la docencia, sí se hace referencia a la cuestión de especialización en la asignación de la docencia, así como a la conciliación de la vida familiar. Pero no se concreta nada, son principios generales.

Ana Jorge (Cc.oo) plantea que en relación a la conciliación, sí se especificaría el procedimiento. Tiene que haber una concreción, especialmente no tanto en asignaturas, sino en horario.

Pilar (UGT) sí hace referencia a la dificultad entre los departamentos y vicedecanato de ordenación académica para que esto se ponga de forma explícita. En este sentido, menciona un caso muy cercano a ella misma.

Se plantea que la cuestión es que existe por parte de la UMA un compromiso por estudiar este aspecto, pero obviamente como Comité de Empresa se pueden hacer propuestas. Esta es la idea

que plantea la Presidenta en relación a la situación de debate sobre el POD del curso académico que viene.

Juan A. (Cc.oo) afirma que se puede hacer referencia a una mayor concreción horaria. Darle una herramienta a los directores/as de dpto., para que hagan permuta o cambios de horario en la planificación.

Se habla de algunos criterios de hijos menores de 3 años, y de hijos/as y personas mayores dependientes. En este punto se debate sobre diferencias entre incapacidad y grado de dependencia. En todo caso, acordamos por unanimidad que es necesario un ejercicio de concreción por parte de la UMA para fomentar activamente la conciliación familiar y laboral, que no sea únicamente retórica.

En el orden de prelación, la propuesta que lleva el Vicerrectorado, va en función del orden de antigüedad en función de la categoría. En este sentido, se plantea el caso de contratados doctores y TEU. Así, se plantea que predomine el grado de doctor frente a la antigüedad en la universidad.

Patricia (Cc.oo.) plantea que estamos ordenados por la categoría contractual.

Jorge Munilla (Cc.oo) plantea que esto hace referencia a casos de empate.

La Presidenta plantea que el primer criterio es el doctorado, dentro de esa categoría.

Hay un debate sobre las diversas situaciones que pueden acontecer en caso de conflictos en la asignación de docencia, así como de conceptos de meritocracia, etc.

El Secretario plantea que parece lógico utilizar el criterio de la antigüedad en el grado de doctor, para dirimir situaciones más o menos concretas, especialmente entre TEU y PCD.

Existe un debate en torno al concepto de meritocracia, que resulta más objetiva que otro tipo de valoraciones de la docencia. En todo caso, este es un tema que se debate entre todos los miembros del Comité de Empresa y existe diversidad de pareceres.

Antonio, de CSIF, plantea que es bueno que haya un equilibrio entre el criterio de impartir una asignatura, con un tiempo determinado, o grado de especialización, y lo que sería el grado de antigüedad del doctorado.

Ana Jorge (Cc.oo.) considera que es necesario que haya criterios de racionalidad, y que el orden de prelación sea el último elemento a considerar cuando haya disputas dentro de los departamentos.

Se acuerda la siguiente PROPUESTA (aprobada por asentimiento)

Equipararnos a los titulares de universidad en la asignación docente en el POD, tanto los Contratados Doctores como los Contratados Doctores Interinos. Esto supone, de facto, que el Profesorado Contratado Doctor esté por encima de los TEUs. Existen elementos jurídicos, a nuestro juicio, más que suficientes para ello.

La Presidenta expresa que el colectivo de profesorado asociado ha realizado propuestas que quiere trasladar al Comité de Empresa. En este caso, plantean que haya una estabilidad de 4 años en la asignación de la docencia.

Ana Jorge (Cc.oo.) hace referencia que en Ciencias Sociales y Humanidades, plantea que el crédito tiene 7,5 h., frente a Ciencias, que son 10 h. La idea es que no haya desequilibrios entre los distintos compañeros.

A continuación, cada grupo sindical realiza propuestas para mejorar el POD del curso académico 2016-2017.

Propuestas que realiza CC.OO.

Que el crédito valga lo mismo, en todas las áreas. Se reconozca que si se trabaje 10 horas, sea un crédito. La certificación se hace por créditos y no por horas. Entonces, dando las mismas horas, has dado menos créditos, en el caso de Ciencias. No obstante, para equiparar e igualdad en la plantilla.

Consideran que el trabajo que se realiza en investigación, con independencia, de dónde provenga el IP, y en contratos OTRI. Igualmente, hay áreas que hay proyectos más pequeños y otros de mayor envergadura. Es necesario valorar el reconocimiento de la participación de los proyectos. Proyectos.

La propuesta global de CC.OO., es que nadie de la plantilla pase de 240 horas. Que no haya nadie a 320 horas.

Que la venia docendi de los Ramón y Cajal, investigadores, contratadores...se ajuste a la normativa vigente. Es decir, que queremos evitar que haya becarios de investigación que impartan más docencia de la establecida en la convocatoria de sus bases.

Exigir que las asignaturas que se imparten en inglés, que el docente debe acreditar su solvencia. Lo que no podemos es dejar que esto sirva para "picaresca", cuando no tiene ninguna forma de acreditar su solvencia en el idioma.

Pilar hace referencia a que no hay ninguna legal que establezca la formación del profesorado que imparte en titulaciones bilingües.

Parece increíble que no haya normativa desde el Rectorado para el desarrollo de las titulaciones bilingües.

El Comité de Empresa expresa que el C1 es lo mínimo para poder impartir docencia, tanto en titulaciones bilingües y no bilingües.

Onieva hace referencia a la internacionalización que pretende realizar la UMA en materia de docencia, se puede producir un efecto contrario, desincentivador, es decir, que haya profesorado que no se implique en el aprendizaje de idioma extranjero si se fuerza un determinado nivel de inglés, y se haga en términos de obligatoriedad.

Pilar (Ugt), comenta que el plan de fomento del plurilingüismo, desde 2005, se colocó el letrado de centros bilingües, y luego, dar clase de inglés implica la exigencia del nivel de idiomas, además de aspectos metodológicos y didácticos más complejos.

Beatriz (Csif) se pregunta si ya hay cursos sobre metodología de docencia en inglés, es decir, de apoyo a la docencia. Y de hecho, ya lo hay. Así lo afirman otros compañeros.

Sonia (Cc.oo), en relación al tema de idioma, plantea que sólo un 3 % de los créditos de la universidad se impartían en otro idioma. Eso fue en mayo de 2013. Sabemos que hay cursos de la fundación, etc. Es un problema que nos afecta, y lo que debemos exigir es que haya un plan de formación específica.

El Secretario plantea que haya también reducción docente por formación en este terreno. Juan A. plantea que es necesario incentivar a través de la formación.

El uso del Campus Virtual se plantea que implica como una reducción docente. En este sentido, en el POD se plantea que, de facto, es requisito obligatorio.

Se plantea que todo el profesorado con 3 sexenios, esté a 160 horas, para todo el profesorado.

Que todos los estudiantes computen por igual, con independencia de estudiantes de intercambio, o de número de matriculaciones por asignatura. Por ejemplo, hay asignaturas con un número elevado de Erasmus.

El criterio no sea únicamente que el departamento pueda reducir el tamaño de los grupos, sino que se atienda al criterio de tipología de la asignatura, por experimentalidad o por sus propias necesidades o razones didácticas. Es decir, que se contrate al profesorado, siempre y cuando haya justificación para mejorar la calidad educativa. Y, que se financien.

PROPUESTA DE CSIF

En el caso de los TFG, Csif propone el aumento de reducción docencia por la dirección de TFG y TFM.

Se propone la reducción a los secretarios de departamento, de manera ponderada.

Incrementar la reducción por coordinación de grado. Que se pase al apartado A.1.

(DOCUMENTO ENVIADO POR CORREO-E DE CSIF, Anexo)

Floren (Cgt) hace referencia a la cuestión de debate sobre las reducciones docentes, ponderando las reducciones en función del tamaño de centro, tamaño de departamento, número de titulaciones.

Ana Jorge (Cc.oo) hace referencia que es necesario abrir un debate de las reducciones docentes en función de la gestión académica, teniendo en cuenta la ponderación de factores, que estas ponderaciones se consensuen (tratamiento no homogéneo). Ya viene recogido en el apartado del POD, de Líneas futuras de actuación.

Cgt, también hace referencia al reconocimiento de la coordinación de las áreas, dentro de los departamentos.

Reducción por la edad del docente, volver a retomar la reducción docente. CCOO no está de acuerdo al respecto. En todo caso, considera que tener años no debe ser un criterio para premiar, de tal forma, que puede desincentivar que pueda realizar méritos. Igualmente, defienden la renovación de las plantillas.

Una propuesta de reducción docente a partir de los resultados de las encuestas de calidad. Quizás se merece una revisión o proceso de debate abierto sobre la evaluación de la calidad docente.

Incremento de la reducción docente en la coordinación de Prácticum, tanto de grado como de posgrado. Es decir, que forma parte de la troncalidad de las titulaciones.

En relación a la evaluación docente, consideran que es necesario una nueva forma de evaluar la calidad docente.

PROPUESTA DE UGT

- Contemplar como reducción docente la participación en proyectos de cooperación internacional de la UMA.
- Contemplar como reducción docente la participación en proyectos de investigación del Plan Propio de la UMA. Únicamente se realiza en relación a excelencia y a I + D + I, pero son pocos los proyectos que se conceden (con independencia de la cuantía y organismo financiador).

Igualmente, en materia de conciliación familiar y laboral, todos consideramos necesario instar al Vicerrectorado a que haga las propuestas concretas oportunas, pero, en todo caso, que haya preferencia horaria por parte de aquellas personas que tengan hijos menores de tres años y con dependientes a cargo.

La racionalización de los horarios para el caso del profesorado asociado tendrá en cuenta su compatibilidad horaria. Pero la reducción docente o la elección de la docencia tienen que tener en cuenta su grado de especialización, que tengan que ver con su profesión.

Que las plazas de profesorado asociado se convoquen con perfil profesional, porque se desvirtúa el perfil del profesorado asociado. En este sentido, es un tema ampliamente debatido por parte del Pleno.

Se vota con el siguiente resultados los aspectos propuestos por CSIF y que han suscitado una cierta controversia (no hay acuerdo)

1. Recuperar la reducción por edad (60 años)
 - a. Votos a favor: 2
 - b. Votos en contra: 5
 - c. Abstenciones: 5

2. Reducción docente por las puntuaciones obtenidas en encuestas de calidad docente (realizadas por estudiantes)
 - a. Votos a favor: 1
 - b. Votos en contra: 8
 - c. Abstenciones: 3

Por todo ello, el Pleno del Comité de Empresa rechaza que propongamos la recuperación de la reducción por edad, así como propuesta de reducción docente por puntuaciones positivas obtenidas en encuestas de calidad docente.

El pleno aprueba por asentimiento el resto de las propuestas presentadas por los grupos sindicales.

2 Debate y aprobación, si procede, de los criterios propuestos por el Vicerrectorado de PDI para el reparto del 10 % de las plazas a cargo de la tasa de reposición

La Presidenta informa de las pretensiones del Vicerrectorado, en relación a la reserva del 10 % de las plazas, así como la petición de plazas por parte de los Ramón y Cajal.

Juan A. (Cc.oo) hace referencia a la reposición de algo que no se hizo bien con los RyC. La propuesta actual plantea que hay que aplicar el criterio de antigüedad en la ANECA. Con los mismos criterios que había, no se han aplicado correctamente.

La Presidenta expone el documento recibido el día anterior (29 de marzo) por parte de la Vicerrectora de Personal Docente.

Se plantea un debate donde se menciona que la fecha de acreditación es el elemento que debe prevalecer. En este sentido, Juan A. (Cc.oo) explica que menos en un caso, el resto de personas implicadas estarían en condiciones de incluirse en la lista.

La Presidenta plantea que esto es un caso de justicia, y dice que se le incluya en la lista en el momento en que se corresponde y no ocurran situaciones de discriminación que han acontecido estos años.

Patricia (Cc.oo.) plantea que ellos utilizan a este colectivo RyC, tratados un poco mal, para colar lo del 10 %. En este sentido, la figura de RyC que no esté en el convenio, pero de forma implícita se puede plantear que sí estén contemplados, porque son PDI Laboral. Se aclara que las convocatorias de contrato de RyC deben entrar como PDI en la UMA. Y en este sentido, hay otras convocatorias como Juan de la Cierva, que no contemplan la obligación por parte de la UMA para su tratamiento en igualdad de condiciones dentro del PDI laboral.

Se aprueba por asentimiento la propuesta de corrección de las listas de prelación para la promoción a profesor titular de universidad, para incluir a los investigadores que provienen del programa RyC en el puesto que les correspondería por fecha de acreditación.

En relación a la nueva propuesta, se considera que hay una cierta confusión. Está mal redactado el documento, por lo que lo lógico es redactar un documento nuevo, y reservar hasta un determinado porcentaje para casos realmente excepcionales, como cuando corra riesgo de que haya titulaciones que no puedan renovar la acreditación del título.

En todo caso, el pleno se manifiesta contrario al 10 % propuesta por el Vicerrectorado, porque de lo contrario es abrir la puerta a la arbitrariedad. Nuestro argumento de no al 10 %, es que viola el convenio colectivo, si se prioriza a las áreas. El concepto de área deficitaria es ambiguo, porque ¿qué se entiende por área deficitaria? Además, viola un derecho adquirido.

El comité de empresa defenderá por tanto que el 100 % de las plazas se convocarán en función de la acreditación y de la lista de prelación. Además, en cuatro años no va a existir ese problema. Igualmente, hay que negarse a negociar nuevos criterios en la reunión del próximo viernes 1 de abril con la Vicerrectora.

Floren (Cgt) menciona al convenio, que será el elemento clave, y plantea la fecha de solicitud. Y dentro de la solicitud, estarían los “lotes”. Igualmente, afirma que un convenio tiene rango de ley y un acuerdo de consejo de gobierno no.

Se acuerda por unanimidad el rechazo al documento denominado “*Nueva propuesta: acuerdo del consejo de gobierno de 22 de abril de 2016, por el que se aprueban los criterios para la convocatoria de plazas de los cuerpos docentes universitarios para profesorado acreditado de la UMA*”.

Finalmente, la Presidenta plantea que no se realizarán nuevas convocatorias de Pleno, de carácter ordinario, hasta que se tramite y se cierren temas relativos al POD.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 12:45 h., de la cual como Secretario doy fe.

EL SECRETARIO

Vº Bº LA PRESIDENTA

Fdo.: Juan Leiva

Fdo.: La Presidenta Roldán