

ACORDS DE LA JPDI EXTRAORDINÀRIA DEL 6 DE SETEMBRE DE 2017

El 6 de setembre es va convocar una JPDI amb l'objectiu d'identificar les principals problemàtiques del PDI de la UPC. En els propers mesos s'iniciarà el procés que conduirà a l'elecció del rector o rectora de la UPC per als propers quatre anys. La JPDI posa sobre la taula les següents qüestions amb la voluntat d'iniciar un debat al voltant d'aquests temes i demana als futurs candidats que facin propostes per tal d'abordar-los.

Envel·liment de la plantilla de PDI i manca de relleu generacional. La mitjana d'edat de la plantilla de PDI estable de la nostra universitat va augmentant any rere any. Les taxes de reposició limitades per llei han impedit la substitució del PDI a temps complert que s'ha jubilat en els últims anys amb nou PDI a temps complert.

Flux d'entrada a la carrera acadèmica molt per sota del flux de sortida. Actualment la carrera acadèmica del PDI de les universitats públiques s'inicia amb la figura de lector. Per a accedir a un contracte de lector (recordem que són contractes temporals) cal ser doctor i tenir l'acreditació corresponent. La contractació de lectors a la UPC es fa a través del pla Serra Hunter. Malauradament, les places de lector es convoquen a un ritme molt per sota del ritme de jubilacions. Això està conduint a un afebliment de la plantilla i a un augment de la precarietat.

Carrera acadèmica del PDI escapçada per la base. A la nostra universitat, i a la universitat pública en general, hi manca personal en formació pre-doctoral que alhora es comenci a formar també en l'àmbit docent i que d'aquesta forma iniciï la seva carrera acadèmica. La figura del professorat ajudant, regulada en el conveni de les UUPP, és la que ofereix unes millors condicions de treball i retributives. Malauradament des de l'any 2015 pràcticament no hi ha cap PDI ajudant. Hi ha qui manté que els contractes d'ajudant surten massa cars a les universitats. Cal posar sobre la taula que una universitat de qualitat s'ha de bastir amb un model de plantilla que defugui la precarietat.

Retorn a la precarització de la plantilla del PDI. Una bona part de les jubilacions de PDI a temps complert està sent substituïda per professorat associat. La figura del professorat associat a temps parcial, pensada per a incorporar a la universitat personal docent que pugui transmetre als estudiants el saber relacionat amb el seu exercici professional, està sent utilitzada per a suplir carències estructurals de la plantilla del PDI. Actualment, el PDI temporal de la nostra universitat, supera amb escreix el límit del 40% que marca la llei (LOMLOU article 48). L'ús abusiu que s'està fent de la figura de professor associat a temps parcial posa en una situació de precarietat laboral a una bona part de la plantilla de la UPC.

Manca la Relació de Llocs de Treball (RLT) del PDI de la UPC. La RLT és el document que inclou el llistat de tots els llocs de treball, ocupats i vacants, del PDI (laboral i funcionari) de cada departament. La RLT permet tenir una imatge clara de les necessitats de plantilla i poder orientar la política de personal a cobrir aquestes necessitats.

Dificultats per a l'estabilització del PDI. A rel de la crisi i de la imposició de taxes de reposició per llei, s'ha anat formant una bossa de professorat que després d'acabar el seu temps com a PDI lector, i estant ja acreditat com a agregat, està pendent d'estabilitzar-se. En aquests últims anys hem anat veient que aquesta bossa, mica en mica, ha anat disminuint. Esperem que ben aviat pugui ser assolida la concatenació dels contractes de lector i agregat.

Dificultats per a la promoció del PDI. Un cop estabilitzat, la promoció del PDI no està exempta de dificultats. La llei reconeix que pot haver-hi promoció interna de TU a CU. En aquests últims anys moltes universitats espanyoles han convocat nombroses places per a la promoció al cos de CU, malauradament a Catalunya aquestes convocatòries s'estan fent a un ritme molt més baix. La JPDI no accepta que es plantegi que la promoció d'alguns va en contra de l'estabilització d'alguns altres. Les universitats públiques catalanes han de poder tirar endavant, de forma desacoblada, polítiques de promoció (i per tant de reconeixement de l'activitat del PDI que fa anys està al servei de la institució) i d'estabilització del personal jove format i acreditat que ha de ser el relleu i el futur de la nostres universitats.

Cal una revaloració integral del treball del PDI de la UPC. El PDI de la nostra universitat és divers i la seva dedicació també és molt diversa. Aquesta és una de les riqueses i un actiu molt important per la nostra universitat. Cal que el treball del PDI sigui valorat de forma integral atenent a la diversitat de dedicacions. És absurd i enganyós pretendre que tot i cadascun del PDI excel·lirà en una multitud de tasques. Entenem que el que caldria és traçar i comunicar una estratègia de futur de la UPC amb objectius clars. Estratègia que permeti assolir de forma col·lectiva grans objectius en recerca, docència, transferència de tecnologia ... que contribueixin a la millora de la nostra universitat. Cal revalorar la dedicació a la docència, en tant que l'activitat docent és la que té un impacte més directe en la nostra societat. Cal que aquell PDI que dedica esforços a l'extensió universitària pugui veure reconeguda aquesta activitat. Cal que els grans investigadors que hi ha a la UPC puguin dedicar-se plenament a la recerca. Cal que les tasques de gestió, i sobretot la gestió voluntariosa que no té cap mena de reconeixement salarial, sigui reconeguda com a una tasca valuosa per a la UPC.

Els processos d'avaluació del PDI de la UPC. El professorat de la UPC, de forma majoritària, compleix amb escreix amb la seva feina, i anhela poder portar a terme la seva activitat professional en un entorn de treball tranquil, en un marc normatiu simple i estable, que eviti un increment de les hores que el PDI dedica a tasques burocràtiques. Hi ha molts dubtes que els processos interns d'avaluació del PDI de la UPC contribueixin a augmentar la qualitat de la dedicació d'aquest PDI. Tampoc és clar que condueixin a assolir uns determinats objectius institucionals. Objectius, que d'altra banda no estan definits de forma clara.

Falta un marc per la inclusió del PDI amb discapacitat o que pateix una malaltia llarga. Des de fa anys la JPDI reclama aquest marc normatiu. Malgrat que actualment el consell de direcció atén al PDI que se li adreça amb problemes concrets, cal que ens dotem d'un marc d'actuació que sigui conegut per tothom. Com que aquest marc no existeix, hi ha persones que no fan cap

pas per intentar trobar solucions a determinades problemàtiques, perquè senzillament pensen que no hi ha cap via per tal de solucionar-les.

Cal establir una política de gènere del PDI. El biaix de gènere del PDI de la nostra universitat és important i sembla que endèmic. En l'últim any s'han engegat algunes actuacions en matèria de gènere que han estat molt benvingudes (ex: en la normativa de càtedres). Cal definir una política de gènere per al PDI que serveixi de paraigües de totes les actuacions i que transcendeixi en tots els nivells de la política de personal.

Cal un marc per a la mobilitat del PDI entre els diferents centres de la UPC. En els últims anys, i per fer front a desequilibris de plantilla entre diferents centres o departaments, un bon nombre de PDI de la nostra universitat ha canviat de centre o s'ha vist abocat a compartir la seva dedicació entre diferents centres. En alguns casos aquest canvi s'han fet de forma voluntària, i en d'altres de forma més o menys forçada. Cal establir un marc normatiu a nivell d'universitat, acordat amb els agents socials, que reguli aquesta mobilitat i que prevegi compensacions a les persones que entrin en aquesta dinàmica.

El òrgans de govern de la universitat. Seria bo repensar el funcionament dels òrgans de govern de la nostra universitat per tal de fer-los més àgils i operatius, afavorint la participació i la implicació de la comunitat universitària en l'esdevenir de la institució. Cal que la gestió del dia a dia, no desplaci l'imprescindible debat de fons de qüestions que afecten la nostra universitat.