

■ PROPUESTAS DE ACTUACIÓN PARA 2017

Estabilización y promoción

- Mejora de la regulación sobre el acceso a las plazas de profesorado contratado. Análisis y debate sobre los baremos aplicables por las comisiones de selección. Introducción de nuevos criterios que permitan la competitividad del CV, mayor detalle de los ítems calificables y mejora de la composición de las comisiones, asegurando la evaluación independiente y transparente.
- Fortalecimiento del programa de PAD por necesidades docentes. Reforzamiento del programa de PAD por necesidades de investigación.
- Promover y colaborar con otras áreas de gestión en la elaboración de programas específicos de contratación de personal investigador posdoctoral, y en la captación de talento interno y externo.
- Determinación de la plantilla de profesorado vinculado en titulaciones sanitarias.
- Elaborar un estudio de viabilidad económica que permita el acceso a la carrera académica al profesorado asociado con vocación académica.
- Solicitar a las administraciones nacionales y autonómicas el reconocimiento de la promoción interna para las plazas de Profesor Titular de Universidad.

Condiciones laborales

- Impulsar, en colaboración con otras áreas de gestión, el diseño y la elaboración completa del "Mapa de Departamentos", que contenga, de manera continua y actualizada, todos los datos organizativos, de personal, docentes, de investigación, económicos, etc., de los Departamentos, que facilite la gestión interna y la información externa y transparente.
- Promover la revisión del convenio colectivo del PDI. Mejora y simplificación de las figuras de contratación.
- Promover el equilibrio de los encargos docentes de las áreas de conocimiento. Iniciar un proceso de estudio, debate y aprobación del cuadro general de áreas afines, que contenga, al menos, diferentes grados de afinidad y criterios de aplicación.
- Disminuir, en la medida de lo posible, el número de profesores que superan las 240 horas anuales de docencia presencial.
- Iniciar el estudio sobre los criterios aplicables para desarrollar, a través de los programas ya existentes u otros que se puedan crear, una plantilla del PDI, que tenga en cuenta las necesidades docentes de las áreas de conocimiento, el apoyo a la investigación de calidad contrastada, los factores de promoción y estabilización del PDI, y de envejecimiento de la actual plantilla, entre otros.

