

Programa para el cambio: Transformación verdadera en veinte años

1. Introducción

1.A El estado disfuncional del empleo en la Facultad de educación post-secundaria en 2013 no solamente ha sido bien documentado, sino también es bien conocido. En las últimas décadas, la comercialización de las universidades ha fragmentado a la Facultad. Esto ha dado lugar a una estructura de castas que expone dos niveles. La mayoría del profesorado ocupa el nivel más bajo y realiza sólo una parte del trabajo: la enseñanza. Aún cuando esto refleja la realidad — por lo general no es así, ya que la mayoría de profesores siempre hace más que enseñar — estos profesores no son compensados equitativamente. Ellos son remunerados en violación al principio de la "igualdad de retribución por un trabajo de igual valor". Esto los fuerza muchas veces a la pobreza, a veces llegando a niveles de indigencia. Como si esto fuera poco, trabajan en una inseguridad total. Solo tienen la satisfacción de trabajar con estudiantes como su principal inspiración para sobrevivir, ya que no los sostienen las pésimas condiciones laborales ni las perspectivas de mejora igualmente deprimentes.

1.B Sin embargo, a pesar de décadas de activismo, asuntos polémicos ampliamente publicados y publicitados, y conferencias como las de la *Coalición de Profesorado Universitario Ambulatorio* (COCAL, por su acrónimo en inglés) y otras, el movimiento pro reforma no ha sido capaz de unirse en torno a una plataforma común: un conjunto específico de objetivos que, a medida que se logran con el tiempo, haya podido corregir el sistema actual o su estructura discriminatoria. Es nuestra esperanza que el *Programa para el cambio* inspirará al profesorado de la educación superior a establecer en sus campañas un movimiento de acción diseñado a lograr un cambio gradual en el corto plazo y, a largo plazo, conseguir victorias que con el tiempo resulten en un cambio transformacional del sistema en su conjunto.

1.C La idea principal de el Programa para el cambio es la de obtener seguridad de trabajo para el profesorado ambulatorio. Esencialmente, un miembro ambulatorio, después de completar un período probatorio, se normaliza con derechos, protecciones y beneficios de un empleado permanente. Dicha normalización de la persona ha existido en "Vancouver Community College" Columbia Británica, desde 1988. La personas se normalizan, no se normaliza el puesto.

1.D Estamos seguros que el *Programa para el cambio* beneficiará al profesorado ambulatorio. Pero también beneficiará a la educación superior en su conjunto y, sobre todo, a los estudiantes y a nuestro futuro colectivo. La educación superior es clave para lograr la movilidad social del individuo, al igual que el crecimiento y bienestar de la sociedad. Sin embargo, cuando la mayoría de los profesores enfrenta desincentivos a cada paso para mantenerse profesionalmente comprometidos con su disciplina y la enseñanza — como injusta remuneración, inseguridad laboral y, en general, falta de control sobre su propio destino — a largo plazo se arriesga el

bienestar económico y social del país. De hecho, este sistema disfuncional de castas desafía los valores éticos norteamericanos relacionados con la equidad y la igualdad, incluyendo el principio de igual remuneración por igual trabajo. "Un bien financiado, sano, democrático y accesible sistema de la educación superior", explica Joe Berry, "requiere para su buen funcionamiento tanto de una fuerza de trabajo digna como de una sociedad más amplia que valore las escuelas sobre la guerra y las cárceles". La educación superior de los Estados Unidos requiere de una estrategia razonable y coherente de progreso, lo que el *Programa para el cambio* aspira a ser. Debido al posible paso de una generación antes de poder transformar este sistema disfuncional para llegar a un punto donde pueda haber trabajo libre de discriminación — basado en una situación laboral digna — es vital que el proceso se inicie ya.

2. El programa y el incremento gradual

2.A *El programa para el cambio* es un plan estratégico que sentimos establecería en la próxima generación estándares normativos decentes que revitalizarían la integridad de la profesión de docencia post-secundaria. *El programa* tiene metas a corto y largo plazo; consciente de la difícil naturaleza del cambio, propone lograr estos objetivos a través de pasos graduales. Se basa en las prácticas actuales en lugares como California y las provincias canadienses de Quebec y, en particular, Columbia Británica. Los éxitos en estas regiones se lograron principalmente a través de la negociación colectiva tradicional. Sin embargo, en reconocimiento al hecho que circunstancias varían de acuerdo a las regiones del país, el programa apoya el uso de todos los medios disponibles, además de la negociación colectiva: transacciones con administraciones progresistas, cambios legislativos, la acción directa y la protesta informal y/o sentencias judiciales.

2.B *El programa para el cambio* identifica más de treinta aspectos de trabajo post-secundario y sugiere mejoras incrementales para cada aspecto, por lo general sobre un período de aproximadamente cinco años, o en series de cinco años. Sin embargo, no pretende ser preceptivo o prescriptivo. Se espera que activistas trabajando para un cambio puedan encontrar algunos aspectos que funcionen, y así comenzar a lograr éxitos medibles. Por supuesto, cuanto mayor sea el cambio, mayor equidad se podrá lograr; mientras más corto el tiempo necesario para lograr dichos cambios, más rápido se podría conseguir tal equidad, pero estos logros dependen de las condiciones locales. Objetivos, estrategias y tácticas tienen que ser determinadas a nivel local, donde activistas entienden lo que más se necesita, lo que es alcanzable con riesgo razonable, y la mejor manera de lograrlo. *El programa para el cambio* no es para los empresarios de la educación como negocio o aquellos que se resistan al cambio; está destinado a todos los que trabajen para reformar las condiciones del trabajo académico para que realmente encarnen los valores de la equidad, la justicia, y el compromiso de ofrecer la mayor calidad posible de la educación para todos los estudiantes.

2.C Lo esencial del *Programa para el cambio* es la normalización, por lo que entendemos que después que un miembro de la Facultad haya pasado un período definido de prueba, él o ella se convierte en un empleado regular, cuyo estado ya no es probatorio o contingente, con derechos y protecciones de los que hoy en día carece el profesorado ambulatorio. El *Programa* propone medidas sin costo, como el establecimiento de un sistema de prioridad según la antigüedad y derechos basados en dicha antigüedad, un periodo inicial de empleo probatorio, evaluaciones justas y sujetas al debido proceso, la protección de provisiones de libertad académica, y el despido laboral sólo con causa justificada y con el debido proceso. Asimismo, se proponen medidas que implican costos, como una escala única de sueldos para todos los profesores, seguro de salud, permisos retribuidos — incluyendo maternidad y paternidad — de los cuales actualmente carecen los profesores no titulares, derechos compensatorios en caso de despido o cesantía laboral, y finalmente, oportunidades de desarrollo profesional.

2.D La normalización significa elevar los derechos, el salario y la estabilidad laboral de los profesores en la escala inferior del sistema educativo laboral a un nivel de equidad normal. Esta normalización permite a dichos profesores tener una buena carrera sin la necesidad de ser catedrático. La normalización está basada en lo que se denomina la "regularización" en el sistema de enseñanza superior de Columbia Británica, donde actualmente existe este sistema en la práctica.

2.E El programa supone que — independientemente de la duración del contrato inicial, y si es de tiempo completo o medio tiempo — los profesores comienzan con un periodo de prueba, durante el cual están sujetos a una evaluación acumulativa. Este período puede durar ya sea un tiempo determinado o un período definido en términos de equivalencia de tiempo completo (FTE, por su acrónimo en inglés). Durante este período de prueba, el profesor tiene derecho a un nuevo nombramiento según su antigüedad.

2.F Después de completar con éxito un proceso de evaluación justo y oportuno, los profesores pasarían a un estado normal, regular, sin prueba, independientemente de su estatus en el sistema escolar. Si están trabajando a tiempo parcial, podrían seguir hasta llegar a tiempo completo, pero sólo cuando lo desearan, en base a un derecho de antigüedad para las opciones de trabajo adicional. Con esta condición, acumularían más antigüedad, igual a las condiciones de los trabajadores a tiempo completo. Seguridad laboral entonces significaría que tanto ellos como la institución que los emplea esperarían seguir trabajando de esta manera hasta su jubilación. Esto significaría que tendrían derecho a la protección contra despidos no justificados; es decir, el despido sería sólo para causas definidas y después de un debido proceso, incluyendo la protección del proceso de quejas, los plazos de preaviso, y los derechos de transferencia. Si el despido ocurriera, ellos también tendrían derechos de transferencia, pago por disolución, y/o derechos de restablecimiento. Para profesores todavía en período prueba, en lugar de contratos

anuales o plurianuales, el *Programa para el cambio* se basaría en la antigüedad y el derecho de renombramiento para la protección del empleo. Mientras que un contrato anual podría parecer tentador para aquellos que están acostumbrados a los contratos de corto plazo (por semestre o trimestre), estos contratos siguen siendo fundamentalmente contingentes, mientras que con la antigüedad y los derechos de reemplazo, los profesores podrían presumir que su trabajo continuaría. La seguridad laboral que esto implica significaría que podrían hacer de su profesión una carrera.

2.G En la actualidad, sin saber si se les ofrecerá trabajo para el próximo semestre — incluso con una década o más en su institución — profesores ambulatorios rutinariamente inhiben inclinaciones para ejercer o reclamar lo que debe ser su derecho a la libertad académica, por temor a las consecuencias laborales que podría acarrear. La falta de seguridad laboral y de remuneración adecuada a menudo los conduce a tomar múltiples puestos de trabajo. Igualmente esto les puede conducir a reducir su nivel de compromiso con los estudiantes, o no poder participar en los asuntos de la universidad o de la comunidad. Pueden volverse incapaces o reacios a expresar lo que piensan, o unirse a un sindicato, por temor a que les pueda impactar negativamente, y por lo tanto reducir sus posibilidades de asignaciones de trabajo en el futuro. El *Programa* contempla provisiones de protección de la libertad académica para todos los profesores desde el principio, independientemente de su estado, incluyendo disposiciones que protegen los derechos de los profesores a debido proceso de queja y otros procedimientos institucionales. Asimismo, hace un llamado para que los sindicatos y departamentos universitarios democráticamente incluyan a todos los miembros de la Facultad como miembros de pleno derecho, con todos los derechos y obligaciones que esto conlleva.

2.H Otra consecuencia de los períodos de prueba perpetua y el reducido pago que sufren los profesores ambulatorios es la erosión de su capacidad para mantener su dedicación a la enseñanza, al igual que la lectura, escritura e investigación, que son fases de la enseñanza post-secundaria. Sin embargo, cuando dichos profesores paran de ser contingentes, y pasan a ser regularizados o normalizados y protegidos por el debido proceso, cuando su pago se basa en la misma escala salarial que el resto de la Facultad realizando el mismo tipo de trabajo — con igual reconocimiento y recompensa para el desarrollo profesional — y cuando la antigüedad acumulada contribuye a su seguridad laboral, esos profesores se empoderan y comienzan a ejercer su libertad académica para dedicarse a un alto nivel de excelencia en la enseñanza.

2.I Una característica clave del *Programa* — examinando la tabla adjunta — es que, generalmente, tales avances no pueden ser alcanzados todos a la vez. Los adelantos tienen que ser divididos en beneficios pequeños y graduales, que llegarán finalmente a abarcar el alcance de los objetivos estratégicos. El programa no prevé la presentación en su conjunto, sino que asume que sus defensores se centrarán en objetivos inmediatos y construirían sobre ellos para futuras campañas, centrándose

en objetivos posteriores, construyendo así una sucesión de avances graduales, por etapas.

3. El Programa para el cambio y la Titularidad

3.A El *Programa para el cambio* no amenaza la idea de la titularidad ni propone sustituirla. Esta idea protege la libertad académica y el trabajo del profesorado que es vulnerable a la suspensión, especialmente en los departamentos pequeños. La titularidad es una garantía extraordinaria de trabajo no vista en el resto del mundo laboral. Pero a partir de 2013, con sólo la minoría siendo profesores titulares, la fuerza de estos puestos fijos como protección para la voz y el poder colectivo de la Facultad se ha desvanecido de hecho, debido a la dependencia de contratos con profesores ambulatorios para la gran mayoría de nombramientos.

3.B La titularidad puede y debe continuar con el extraordinario nivel de seguridad laboral y la libertad académica de la que debe gozar. No obstante, se propone que la titularidad se independice del salario y el tiempo. Esto no implica una reducción de la remuneración para los profesores titulares o profesores aspirantes a titular. En el futuro, sin embargo, la titularidad se concedería sin impacto significativo al costo.

4. Alcance, cronología, e implementación

4.A Al establecer metas con una cronología, algunos pueden pensar que un período de veinte años es demasiado tiempo, temiendo que un lapso tan largo desanimaría el ímpetu por el cambio. Sin embargo, como muestra la siguiente tabla, el *Programa para el cambio* identifica más de 30 cambios que pueden ser inmediatamente establecidos, cualquiera de los cuales puede tener un impacto inmediato en la vida profesional del profesorado contingente. Posiblemente los más importantes cambios de todos se relacionan con la seguridad y la antigüedad laborales, y se proponen como efectuándose a la mayor brevedad posible — a nivel institucional — ya que requieren de poca o ninguna financiación o legislación. En efecto, estos cambios deben animar a los profesores ambulatorios que se beneficiarán de su realización. Creemos, sin embargo, que no es realista suponer que el sistema laboral bifurcado, ni las modalidades de financiación que se han desarrollado en las últimas décadas para apoyarlo, ni los fundamentos socioculturales de quienes están acostumbrados a dicho sistema, pueden ser totalmente transformados en tan corta transición.

4.B Aunque nada impide el cumplimiento adelantado de metas de la cronología incremental propuesta en el presente documento, el cambio real no puede venir y no vendrá de forma espontánea ya que, incluso las propuestas más benignas, podrían encontrar resistencia por parte de quienes tendrían que renunciar control, cuando lo han asumido desde hace varias décadas. Nos esforzamos en este *Programa* por presentar un marco realista para el cambio, que se acople con una

cronología en la que el progreso sea alcanzable y visiblemente parte de una serie de acciones que lleven a un objetivo final: la normalización. Estamos convencidos que, en retrospectiva, para el año 2030 será obvio que este era el camino correcto.

4.C Al proponer este programa, no imaginamos que una sola asociación — como COCAL (la *Coalición de Profesorado Universitario Ambulatorio*, por sus siglas en inglés), la *Nueva Mayoría del Profesorado* (*New Faculty Majority*, NFM), la *Asociación de profesores a tiempo parcial de California* (*California Part-time Faculty Association*, CPFA), u otro grupo — por sí misma tenga la capacidad para llevar a cabo dichos cambios transformadores. Sin embargo, estas asociaciones podrían dar un impulso para mantener el tema sobre el futuro de la educación superior en la vanguardia de las conversaciones locales y nacionales. Deberían formar parte de la voz colectiva de quienes exigen un cambio y proporcionar recursos para apoyar a quienes trabajan para el cambio. Podrían desafiar a aquellos que tengan la misión y los medios para luchar por el cambio — incluyendo los sindicatos y otras asociaciones de profesores — a que se comprometan a lograr el mayor número de metas razonables, tan pronto como les sea posible. Podrían animar al compromiso a administraciones progresistas, organismos de supervisión y de acreditación del estado, a legisladores y al gobierno en general, tanto a nivel estatal como nacional. Nos imaginamos que estos grupos celebrarían conjuntamente con los demás la realización de objetivos y metas específicas, pero no sería su misión el ser ni acusador, ni juez. Los interesados tendrían que rendir cuentas de su propia misión: lograr un lugar de trabajo justo y equitativo, comprometido a darles a los estudiantes la mayor calidad de educación posible.

4.D Vale la pena repetir que el *Programa* no pretende ser ni preceptivo ni prescriptivo, y no podemos seriamente imaginar la presentación del *Programa* en su totalidad para su aprobación inmediata en ningún lugar. Sin embargo, mostramos un plan de acción detallado con más de treinta aspectos de empleo, y proporcionamos una visión holística de un lugar equitativo de trabajo. Las futuras generaciones de profesores no deberían tener que soportar la injusticia del sistema actual. El lugar donde trabaja el profesorado universitario debería llegar a ser normal. Es por eso que sentimos urgencia; y otra vez repetimos — porque puede tomarse una generación para transformar el actual sistema disfuncional — que es vital que este proceso se inicie hoy en día. Si en alguna universidad local se determinaría que sólo un aspecto, tal vez la evaluación, pudiera ser trabajada efectivamente, el progreso, incluso en ese solo aspecto, mejoraría en gran medida la vida laboral de la Facultad afectada.

5. Síntesis del programa

5.A En la mayor medida posible, el *Programa* desea poner fin a la distinción entre el empleo a tiempo completo o parcial, y la discriminación resultante de esas distinciones. Sin embargo, algunas diferencias pueden permanecer. Por ejemplo, quizás sólo los que trabajan a tiempo completo deben ser jefes de departamento, o

tal vez — si el profesorado trabaja muy pocas horas — no es práctico extender un paquete completo de beneficios a dichos profesores. Cualquiera de estas distinciones deben, sin embargo, sólo ser dictadas por la naturaleza de las diferentes condiciones, obligaciones y disciplinas, no solo porque se trabaja a tiempo completo o tiempo parcial. El *Programa* extendería protecciones obligatorias de libertad académica a todos los profesores. Restringiría el estado de prueba a un período razonablemente corto, aumentando la seguridad laboral durante el período de prueba y extendiéndola a la carrera posterior. Un punto clave es la conversión en el estado del profesor sin tener que presentar más entrevistas o concursos. Eventualmente, la equidad en compensación significaría desvincular la titularidad de las consideraciones remunerativas.

5.B Creemos que profesores y académicos, reunidos en una sola comunidad, son la última y mejor esperanza para restaurar la integridad y confianza de la población en un sistema de educación superior profundamente amenazado durante décadas de mala enseñanza debida a la adopción de un estilo corporativo. La brújula moral y política de nuestro movimiento debe guiar nuestros esfuerzos día a día hacia un fin común para la próxima generación y las que siguen: la normalización de la profesión académica y la abolición de un sistema laboral bifurcado.

6. Conclusión

6.A Frente a quienes afirman que esta visión de un futuro laboral de la educación superior en los Estados Unidos es demasiado idealista para ofrecer cualquier esperanza de ser realizada, basta considerar las instituciones académicas de Columbia Británica en Canadá, que están bajo el auspicio de la *Federación de educadores post-secundarios de Columbia Británica* (FPSE por sus siglas en inglés). Los sindicatos académicos de FPSE han alcanzado acuerdos colectivos donde la Facultad — a tiempo completo o parcial, regular y no-regular — es compensada de acuerdo a una sola escala compensatoria; profesores recién contratados y en prueba, después de enseñar por un período determinado, se regularizan o normalizan, con seguridad laboral en gran medida basada en la antigüedad. En los nuevos sindicatos, FPSE está independizando la titularidad del salario. Aunque no sea exitosa en última instancia, la situación actual no puede seguir sin oposición. No es aceptable para la mayoría de profesores de educación superior en los Estados Unidos la falta de seguridad laboral y libertad académica, que reciban compensación reñida con su formación académica y profesional — y con las responsabilidades que ejecutan — y que les nieguen la dignidad profesional que se merecen por su puesto como educadores.

6.B La próxima generación de profesores debe experimentar un cambio substantivo, y la siguiente generación debe ver este período discriminatorio como una cosa del pasado. Si nosotros, personalmente como individuos, nos beneficiaremos en un futuro, es hora de comprometernos a poner fin a esta situación, a través de una acción colectiva para hacer todo lo necesario para

progresar en el camino hacia el cambio y restablecer la normalidad y la equidad en la docencia post-secundaria.

Jack Longmate & Frank Cosco

Particularidades del Programa para el cambio: Tabla

La siguiente tabla establece el *Programa para el cambio* y se divide en cuatro partes: sin costo; con costo; sindicatos y derechos de asociación; y cambios legislativos. Las dos primeras se relacionan con empleadores, mientras la tercera aborda los sindicatos y grupos de apoyo de la Facultad. La tabla se estructura en incrementos de cinco años. (Si el ciclo de negociación colectiva de la institución académica se divide en intervalos de tres años, se puede diseñar una tabla con ciclos de tres años.)

Los incrementos de cinco años proporcionan tanto una secuencia como escalones para la evaluación.

Programa para el cambio
 Agosto 2016

		Meta	+5	+10	+15	+20
Sin costo o gastos no recurrentes e imprevistos <i>No hay disminución de derechos para cualquier Titular o profesores aspirantes a titular (TT, por sus siglas en inglés). Todos los derechos están sujetos a reclamos u otros procesos de resolución</i>						
Derechos naturales	NC1	Derechos humanos: Ninguna discriminación. Ningún acorralamiento, personal o sexual	Derechos en vigor desde iniciación laboral. Protegidos por procedimientos de queja o proceso institucional de vencimiento; no conectados a la antigüedad.			
	NC2	Libertad académica	Protegida por procedimientos de queja o proceso institucional de vencimiento; no conectada a la antigüedad.			
Derechos durante reclutamiento	NC3	Contratación	Procedimientos establecidos y transparentes en cada departamento			
	NC4	Derechos de reasignación durante el período de prueba	Reasignación dada por antigüedad, siempre que no haya ninguna evaluación negativa			

	Meta	+5	+10	+15	+20	
Sin costo o gastos no recurrentes e imprevistos - continuado						
Derechos durante reclutamiento y periodo de prueba - continuado	NC5	Derechos de antigüedad	Derechos a la antigüedad y acumulación de la antigüedad desde la iniciación laboral			
			Derechos a la acumulación de la antigüedad	Para los regularizados, normalizados, acumulación de la antigüedad es igual a tiempo parcial que a tiempo completo		
			Retención de la antigüedad entre contratos	Retención después de un despido		
			Lista de antigüedad publicada anualmente			
	NC6	Evaluación acumulativa	Procesos justos y transparentes. Procedimientos de disputas o apelación a terceros. Una vez al año durante el periodo de prueba. Sólo dos necesarias para la regularización.	Evaluación acumulativa hecha durante período de prueba; después, sólo si hay quejas graves		

	Meta	+5	+10	+15	+20	
Sin costo o gastos no recurrentes e imprevistos - continuado						
Derechos de igualdad laboral	NC7	Igualdad laboral	Todos forman parte del departamento: reuniones pagadas con voz y voto. Forman parte de cualquier elección Derecho a la protección en la resolución de disputas institucionales	Derecho a presentarse para posiciones de liderazgo en departamentos		
	NC8	Archivos de Personal	Sólo un archivo oficial para todos los empleados	Derecho a disputar datos Derecho a eliminación de datos si no se repiten		
	NC9	Derechos de gobernanza institucional	Derechos de participación; derecho de representar y de ser representado			
	NC10	Rangos: tiempo completo y tiempo parcial	Comienzo de la desaparición de distinciones entre derechos	Fin en la mayoría de distinciones sin costo entre profesores a tiempo parcial y tiempo completo		

	Meta	+5	+10	+15	+20	
Sin costo o gastos no recurrentes e imprevistos - continuado						
Derechos de conversión	NC11	Estado de conversión de derechos de la persona (de probatorio a no probatorio o estado normal)	Establecimiento de los criterios para la conversión automática de la persona. - probatorio al estado regular y condición de antigüedad.	Poniendo en práctica procedimientos a conferir de estado probatorio (estado regular)	En un nivel mínimo (por ejemplo, medio tiempo) conversión automática de la persona de acuerdo al porcentaje del tiempo. (Por ejemplo, si uno está empleado al 60% del tiempo completo, al convertirse al estado regular, se le garantiza tener un nivel de trabajo del 60%).	Reducción del nivel mínimo requerido por conversión

	Meta	+5	+10	+15	+20	
Sin costo o gastos no recurrentes e imprevistos - continuado						
Derechos de Facultad regularizada	NC12	Protección contra despido y derechos asociados	Despido con aviso de por lo menos cuatro meses. Por antigüedad inversa y sólo por probada causa.	Despido por causa justificada—probado. Por antigüedad inversa		
	NC13	Evaluación formativa		Para toda la Facultad regularizada, (normalizada). No se puede utilizar a favor o en contra de la Facultad dentro del contexto laboral		
	NC14	Permiso sin pago	Derecho a sabático sin pago cuando se llega a la normalización (regularización); esto incluye: - antigüedad continua -acumulación de antigüedad continua -derecho a misma consideración al regreso			

	Meta	+5	+10	+15	+20	
Sin costo o gastos no recurrentes e imprevistos - continuado						
Derechos de Facultad regularizada	NC15	Ninguna limitación de carga laboral puede ser impuesta por debajo de tiempo completo.	Derecho de antigüedad en opción a trabajo adicional; limitaciones en cargas laborales menores al tiempo completo cesarán.	Ninguna limitación de carga laboral por debajo de tiempo completo puede ser impuesta		
	NC16	Horas extraordinarias se reducirán y se eliminarán (Sobrecargas de curso)	Límites/desincentivos establecidos: limitar el alcance de sobrecargas de cursos para proteger la estabilidad laboral del profesorado con carga laboral por debajo de tiempo completo	Límites más restrictivos. Desincentivos para proteger aún más la estabilidad laboral del profesorado con carga laboral por debajo de tiempo completo	Ningún derecho para trabajar horas extraordinarias rutinariamente	
Derechos a titularidad	NC17	La titularidad basada en selección entre colegas y con protección de seguridad laboral clásica	Extendidos a los que tienen categoría de medio tiempo	Se desconectará de la compensación	Continuará la desconexión de la compensación	Nueva disposición con protecciones clásicas contra el despido, pero no conectado al sueldo

		Meta	+5	+10	+15	+20
Medidas Económicas						
Reconocimiento de experiencia	C1	Empleo Inicial	Criterios justos y fórmula para su determinación	Reducción de obstáculos para asignación dentro de la escala laboral	Mayor reducción de obstáculos para asignación dentro de la escala laboral	Eliminación de obstáculos para asignación dentro de la escala laboral
Derecho a pago igual por trabajo igual	C2	Etapas para acumulación	Establecimiento de incrementos equivalentes proporcionales	Progresión de salarios a escala proporcional		Progresión anual
	C3	Escala de salarios	Reducción del número de escalas y de pasos	Reducción continua		Una escala con el menor número de pasos posible
	C4	Compensación	Al menos 50% de catedráticos de más bajo rango serán titulares (ninguna tarifa ambulatoria podrá ser inferior a 50% de la compensación de profesores titulares de más bajo rango)	Al menos 60%	Al menos 80%	Una escala
	C5	Volumen de trabajo	Incluye horarios de oficina y reuniones departamentales	Incluye opciones de investigación y servicio, con flexibilidad	Totalmente proporcional	

		Meta	+5	+10	+15	+20
Medidas Económicas - continuado						
Derechos a la profesionalización	C6	Desarrollo profesional: tiempo	Por lo menos una semana remunerada para todos, en proporción al profesorado trabajando a tiempo parcial	Hasta dos semanas	Hasta un mes	
	C7	Desarrollo profesional: fondos		Establecer gastos provisionales para los que reciben fondos de Desarrollo Profesional		
	C8	Permisos de ausencia y sabáticos			Acceso equitativo para todos, incluyendo profesorado a tiempo parcial	
Beneficios de salud	C9	Seguro medico y dental		Acceso equitativo de beneficios con seguros parcialmente pagados	Reducción de costo de seguro	Eliminación de costo de seguro
Derechos de ausencias	C10	Permiso por enfermedad	Acceso proporcional	Provisiones totalmente equitativas		
	C11	Tiempo pagado de vacaciones		Tiempo o pago en lugar de ... añadido al contrato	Proporcional derecho a tiempo o pago en lugar de ...	
	C12	Permisos retribuidos	Permisos de maternidad y parentales sin pérdida de estatus y con acumulaciones continuas			

		Meta	+5	+10	+15	+20
Derechos y apoyo de sindicatos y asociación						
Derechos sindicales y de asociación	U1	Equidad de sindicato o asociación	Equivalente membresía para sindicato o asociación por persona, con voz y voto, formando parte de procesos electorales. Método para el apoyo a todas las quejas	.		
	U2	Apoyo de sindicato o asociación	Establecimiento de comités de derechos contingentes con mayoría de miembros ambulantes; hasta la mitad del presupuesto total dedicado a dichos comités y su fomento (p. ej., viajes, registro, investigación)	Entre 0,5 y 1,0% del presupuesto total.		
	U3	Derecho a huelga	Cuando huelgas sean posibles, se debe promover movilización con agenda integral de negociación.	Habilitar capacidad de convocatoria por votos de huelga y realizar dichas huelgas		

		Meta	+5	+10	+15	+20
Legislación						
Legislación	L1	Legislación: seguro de desempleo	Descanso entre contratos ambulatorios elegibles para el seguro de desempleo, con apoyo institucional y abogacía	Elegibilidad del seguro de desempleo sin restricciones		
	L2	Legislación: pensiones		Acceso equitativo a los planes	Inclusión proporcional total	
	L3	Legislación: eliminación de restricciones a huelgas	Derecho legalizado de sindicatos para declarar huelgas			

Apéndice A - Glosario

Acumulación	La acumulación temporal de un beneficio o derecho, como la antigüedad, o de un derecho a prestaciones, como el derecho a permisos pagados por desarrollo profesional, después de determinados requisitos de servicio.
Antigüedad	Expresión numérica de antigüedad en algún servicio, ubicando a empleados de manera imparcial y por tanto, pudiéndose utilizar para determinar de manera equitativa derechos, prestaciones y beneficios laborales.
Cesantía laboral	El fin de la relación laboral para un empleado permanente.
COCAL	<i>Coalición de Profesorado Universitario Ambulatorio (Coalition of Contingent Academic Labor, acrónimo en inglés)</i>
Contratos	Una asignación o carga laboral
CPFA	Asociación de profesores a tiempo parcial de California (<i>California Part-time Faculty Association, acrónimo en inglés</i>)
Debido Proceso	El derecho de miembros de la Facultad a recibir audiencia justa e imparcial al contestar cargos contra si mismos, o al impugnar procesos administrativos, como el despido o errores administrativos. Incluye adjudicación de terceros en mediación o arbitraje, si es necesario.
Derecho de acumulación de ingresos	Mientras el profesor está en transición hacia la regularización, tiene el derecho de antigüedad de opción para cursos adicionales si no llega a tiempo completo, antes de que dicho trabajo se asigne a un nuevo empleado.
Derecho de opción	Utilizado en este contexto, mientras el profesorado ambulatorio hace la transición a empleo a tiempo completo, significa que —antes del curso enseñado anteriormente, o un curso parecido es asignado— dicho miembro tiene el primer derecho de rechazar o aceptar el contrato. Debe extenderse por un período definido después de su último contrato.

Despido	Proceso mediante el cual la administración decreta reducción de empleados permanentes. Características incluyen limitadas causas permisibles, consulta y divulgación, búsqueda de estrategias alternativas, plazos de preaviso, derechos de transferencia, periodos de ausencia con derechos de vuelta, tanto parciales como totales, e indemnizaciones por despido, cuando terminación es final.
Evaluación acumulativa	Evaluación que determina si una persona es elegible para empleo permanente; a menudo conduce a la alerta, orientación y corrección antes de alguna decisión final
Evaluación formativa	Evaluación del profesorado con el objetivo de proporcionar información útil para mejorar su instrucción. No debe ser utilizada por la institución o el profesor para asuntos relacionados con el empleo
FTE	Equivalencia de tiempo completo
Libertad académica	La libertad y el derecho del educador para enseñar y hablar sin temor a consecuencias cuando expresa opiniones que no son de común acuerdo, y disfrutar de ese derecho, protegido por el debido proceso.
NFM	Nueva mayoría del profesorado (<i>New Faculty Majority</i> , acrónimo en inglés)
Reempleo	Contratación variable, tal como se practica comúnmente en la contratación del profesorado ambulatorio.
Regularización (estatus laboral normalizado)	Paso a estatus laboral permanente: despido sólo ocurre después de debido proceso y/o justa causa. Sinónimo de estatus laboral regularizado.
Sin renovación	Institución puede efectuar reducción del profesorado, suspendiendo el nombramiento de profesores a tiempo parcial o con contratos limitados.
Terceros	Entidad neutral que puede ser llamada a mediar o arbitrar disputa. Dicha entidad es independiente de ambos educador y administrador/supervisor; sin embargo, su intervención es aceptable para ambas partes.

Titularidad	Una distinción especial transmitiendo protección laboral más allá del debido proceso y/o protección contra despido sin causa justa. Autorizada por procedimientos de selección del profesorado, se refiere a una protección laboral mayor que normalmente exige una prueba independiente de exigencia institucional financiera, o de redundancia, antes que el despido sea posible.
UI	Seguro de Desempleo