

FETE-UGT DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA
PRINCIPIOS PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE
TRABAJO DE PROFESORES Y PAS EN LA UNIVERSIDAD
DE GRANADA
2015-2019
PROGRAMA ABIERTO

El presente documento nace con el horizonte de las próximas elecciones sindicales; para concurrir a ellas, **FETE-UGT** de la UGR quiere abrir un proceso de reflexión y debate, con la participación de los trabajadores de la comunidad universitaria de Granada, que lleven a construir un programa ilusionante y realista anclado en las necesidades del Personal de Administración y Servicios (PAS), y del Personal Docente e Investigador (PDI). Contar con los trabajadores universitarios no es algo nuevo en nuestra forma de actuar, es el principio que ha regido nuestra acción sindical estos cuatro años.

El texto lo llevaremos a distintos foros de debate y se distribuirá entre todos los trabajadores universitarios, invitándolos a que nos hagan llegar propuestas, que enriquezcan nuestro programa para las elecciones sindicales, que se celebrarán el próximo mes de marzo.

Lo que aquí recogemos es necesariamente una síntesis de ideas, un esquema de un texto más amplio, serán, por tanto, ideas abiertas al debate. Más adelante, se elaborará un documento extenso, una vez recogidas las propuestas y desarrolladas nuestras propias propuestas, que darán lugar al **Programa de FETE-UGT-UGR para las elecciones Sindicales 2015**.

La primera parte de documento, trata de establecer el contexto en el que nos encontramos, como consecuencia de la política seguida contra las universidades públicas por el actual gobierno del Estado, por el gobierno anterior y por el gobierno andaluz. Esa política determinará las necesidades del próximo cuatrienio 2015-2019, por tanto, su análisis es imprescindible para saber lo que tenemos que hacer desde el punto de vista de la acción de un sindicato universitario.

La situación política en España, provocada por unos recortes sin precedentes, por una política sistemática de **secuestro de derechos**, conseguidos tras ardua lucha social, ha creado gran desafección política ciudadana, que desde los movimientos espontáneos, como el del 15M, han cristalizado en nuevas organizaciones que comienzan a despertar el interés general. Sin embargo, nosotros desde **FETE-UGT** de la UGR, pensamos que las organizaciones históricas, como la nuestra tienen que jugar, todavía, un papel primordial en ese **contexto de rebelión** social, pero para ello nuestras propias organizaciones deben cambiar. Lo que supone, entre otras cosas, recuperar los principios por los que nacieron. El día que no pensemos así, que no sea posible ese cambio, tras un riguroso análisis, lo haremos público y buscaremos otras opciones nuevas.

Precisamente, el análisis de la función de los sindicatos en la universidad será también objeto de nuestro documento y del debate que suscite; nosotros ya los hemos iniciado con lo ocurrido en **UGT** de Andalucía (véanse CaFETEras, 59, 62, 64, 65, 66, 67, 68, 69 70), y el número especial dedicado a un nuevo modelo sindical en el nº 72, http://www.ugr.es/~feteugt/cafetera/la_cafetera_72.pdf) y seguiremos haciéndolo, pese a quien pese, somos **FETE-UGT** de la Universidad de Granada, y hemos demostrado tener una **identidad propia**, que nos lleva a ser críticos con todo lo que está ocurriendo en una etapa, difícil pero también ilusionante, de cambio social como la presente.

Desde **FETE-UGT** de la UGR hemos demostrado que **las cosas se pueden hacer de otra manera**, que una organización sindical en la universidad debe jugar un papel primordial que defienda realmente a todos los trabajadores, que no se convierta en un grupo de presión que defienda intereses espurios, de los cercanos, y que se acerque peligrosamente a una organización cuasi-mafiosa; que tenga claro que entre sus funciones está señalarle al gobierno universitario las políticas que considera erróneas y las que considera correctas, cuando afectan a los derechos de sus trabajadores.

El rector cuando llega al gobierno universitario, no tiene contrapoderes reales, no tiene mecanismos de control de su actividad; y un rector con miembros de su equipo de gobierno desvariados, puede ser muy peligroso como potencial atentado contra los derechos de los trabajadores; cuando eso ocurre los sindicatos deben asumir sus responsabilidades y ejercer el control actuando como oposición, porque no hay otra.

Para establecer cuáles son esos derechos, y las tareas que quedan pendientes por resolver para los próximos cuatro años, el documento se adentra en los objetivos generales y de cada sector, de los cuatro en los que se encuadran los trabajadores universitarios: PAS y PDI laborales, y PDI y PAS funcionarios. Teniendo presente en todo momento que como **sindicato de clase**, **FETE-UGT** de la UGR defiende la acción común de todos los trabajadores, que debe ser compatible con la defensa de los intereses concretos de cada sector.

Por todo ello, con el presente documento queremos abrir el debate en todos los sectores y centros universitarios para recibir propuestas que nos permitan afrontar de forma realista y ambiciosa el futuro hasta y más allá del 2015. Los que recogemos en él es un resumen del posicionamiento de UGT en cada apartado, con enlaces a los documentos completos, abiertos a la crítica, al debate y a las propuestas.

El documento consta de cuatro partes. La primera, denominada "Contexto Actual", recoge las condiciones que estamos sufriendo los trabajadores, los empleados públicos y, en particular, los trabajadores universitarios; incluye, el Modelo de Universidad y la Función de los Sindicatos dentro de ese Modelo. La segunda, se refiere a las "Condiciones Generales de Trabajo", incluye, la Negociación Colectiva, la Acción Social, la Igualdad, y la Prevención de Riesgos Laborales. La tercera y cuarta, hace referencia a los "Problemas Específicos de los Trabajadores Universitarios", atendiendo a cada uno de los sectores, la parte tercera corresponde al Personal de Administración y Servicios; y la cuarta, al Personal Docente e Investigador.

PARTE 1. CONTEXTO ACTUAL

RECORTES

Este gobierno ha detraído más 20.000 millones de 2014 de lo público para dedicarlo al rescate de entidades privadas, y que junto a los 10.000 millones de 2012, suman 30.000 millones que están perdidos y ya son irrecuperables. Nuestros recortes, subidas de impuestos, recortes de derechos fundamentales tiene que salir gran parte del dinero para salvar a estas entidades, que por cierto reparten beneficios y en el año 2013 tuvieron una revalorización en bolsa superior al 20%.

PÉRDIDA PODER ADQUISITIVO

El 2015 será el sexto año consecutivo en el que nuestras retribuciones no sólo no crezcan, sino que disminuyan. En total, hablamos de un recorte salarial superior al 30% de nuestro poder adquisitivo respecto al año 2009.

El recorte de los salarios y la pérdida de poder adquisitivo, constituyen sólo una parte de los Recortes de Generales de Derechos que hemos sufrido los trabajadores españoles. Por ello, los próximos años van a ser de-

cisivos para todos los trabajadores; y en particular para los trabajadores universitarios, PAS y PDI; para recuperar esos derechos secuestrados. Ese será, pues, uno de los objetivos centrales del trabajo que debemos realizar las organizaciones sindicales.

LOS RECORTES EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA

– La Universidad Pública es parte del Estado del Bienestar.

– El modelo neoliberal apuesta por la privatización total de la sociedad. Eliminar el Estado del Bienestar, y reducir sensiblemente el lugar de la Universidad Pública.

ELEMENTO PARA EL DEBATE Y PROPUESTAS:

LA RECUPERACIÓN DE DERECHOS Y DEL PODER ADQUISITIVO DE LOS EMPLEADOS UNIVERSITARIOS.

– Documentos: “Estrategia Universidad 2015 (EU2015)” publicado por el Ministerio de Educación del gobierno de Zapatero; y “La Gobernanza de la Universidad y sus Entidades de Investigación e Innovación”, elaborado por la Fundación CYD y la CRUE”; recogen las líneas de ese nuevo modelo, que se ha visto materializado en medidas concretas con el Informe de Expertos propiciado por el gobierno del PP, con su ministro Wert como cabeza visible.

LAS FUNCIONES DE LAS UNIVERSIDADES HOY

- Valores Universitarios Esenciales: El Pensamiento Crítico. La crítica en su sentido dialéctico debe formar parte del hacer diario del universitario.

ELEMENTO PARA EL DEBATE Y PROPUESTAS:

COMPONENTES DE UN MODELO DE UNIVERSIDAD PÚBLICA QUE PONGA AL DÍA LA ACTUAL.

- Un nuevo modelo universitario debería reforzar el papel de lo público con fuerzas renovadas y si es necesario, con nuevas ideas, que no busque respuestas en el negocio privado. En ese modelo se fortalecería el papel de la **Universidad como parte del Estado de Bienestar.**
- Universidad pública parte de un modelo productivo distinto, que apueste por la innovación, las tecnologías, la educación y la formación, por el empleo de calidad, que nos haga más competitivos.

EL MODELO DE FETE-UGT

- El modelo de Universidad que propone **FETE - UGT**, como Sindicato de la Enseñanza, se contextualiza en el Modelo Educativo General, basado en los siguientes pilares:
- **Estabilidad Normativa y Lealtad Institucional.**
- **Espacio Europeo de Educación Superior.**
- **Universidad Democrática. Diálogo Social.**

EL PAPEL DE UN SINDICATO EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA

Los sindicatos nacen como un instrumento de conquista social, de defensa de derechos de los trabajadores, y de los ciudadanos

ELEMENTO PARA EL DEBATE Y PROPUESTAS:

EL PAPEL DE LOS SINDICATOS EN LA UNIVERSIDAD HOY. LA UNIDAD DE ACCIÓN SINDICAL

en general, y así debería seguir siendo. Debe mantener principios ideológicos, y tener que tener un componente ético incuestionable en la conducta de todos sus representantes.

LA UNIDAD DE ACCIÓN SINDICAL

Hemos propuesto a lo largo de la anterior legislatura, y volvemos a proponer ahora, un Acuerdo Amplio, para todos los sindicatos de la UGR, de Acción Sindical Conjunta, para el gobierno y el funcionamiento de los órganos.

EL CONTEXTO LEGISLATIVO UNIVERSITARIO

EL EBEP: ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

- Supone un gran logro para los empleados públicos.
- Necesidad de desarrollarlo y aplicarlo en las Universidades.
- Las administraciones son reacias a su aplicación, la exigencia de obediencia institucional y jurídica será un principio de acción sindical.

LA LOU Y LA LOMLOU

- La Ley Orgánica de Universidades (LOU), publicada en el BOE, el 24 de Diciembre de 2001, (<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2001-24515>) nació impuesta por la mayoría parlamentaria del Partido Popular en el Gobierno, pero con la oposición generalizada de los distintos sectores universitarios. Se perdió la oportunidad de avanzar en un modelo de Universidad Pública, Científica, Crítica y de Calidad
- La reforma parcial de la LOU, no su derogación, a través de la LOMLOU, mantuvo lo esencial de la norma anterior. La modificación más notable que se realizó radicó en la selección del profesorado, sustituyendo el sistema de habilitación por el de las acreditaciones actuales.

EL PLAN BOLONIA: ESPACIO EUROPEO DE EDUCACIÓN SUPERIOR (EEES).

- El EEES supone una visión nueva de los métodos de enseñanza.

ELEMENTO PARA EL DEBATE Y PROPUESTAS: **LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN BOLONIA**

- Es importante destacar que con este sistema se debería considerar una nueva fórmula para calcular la **dedicación del profesorado**.
- Los trabajadores de la enseñanza universitaria necesitan para adaptarse a estas nuevas exigencias, al menos, un incremento planificado mediante una RPT de las plantillas del PAS y el PDI, la redefinición de la dedicación del profesorado y un plan de formación realista, todo ello negociado con las representaciones sindicales en el marco del Estatuto Básico del Empleado Público.

OTRAS NORMAS

- La etapa de recortes han ido generando normas retrogradadas para la universidad, los Reales Decretos Leyes, las Leyes de Presupuestos y su Tasa de Reposición, o las Leyes de Presupuestos de Andalucía. En el caso de la Ley de la Ciencia, se ahonda en la división de la investigación creando categorías diferentes de investigadores, una dualidad la de las OPIS y los de la Universidad.

Normativa Específica de la Universidad de Granada

- Los Estatutos aprobados por Decreto 325/2003, de 25 de noviem-

bre quedaron derogados por el Decreto 231/2011, de 12 de julio, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Granada. BOJA nº 147, de 28 de julio de 2011.

- Los Presupuestos para cada Ejercicio, el del 2015, una vez aprobado por el Consejo Social.
- El Plan Propio de Investigación por año.
- El Calendario Laboral.
- EL Plan de Ordenación Docente (POD).

LOS RECORTES COMO ARMA POLÍTICA.

Para conseguir sus objetivos, el gobierno ha utilizado una estrategia repetida para derribar instituciones y sustituirlas por la empresa privada; en la Universidad también se ha tratado de aplicar. Estos son los pasos:

1. INTOXICACIÓN, DATOS Y ESTADÍSTICAS FALSAS.
2. LIMITACIONES AL SERVICIO, RECORTES DE PERSONAL Y PRESUPUESTO PARA QUE FUNCIONEN MAL.
3. LEGISLAR POR IMPOSICIÓN, DECRETOS LEYES.

Una vez desprestigiada la institución se procede a la política de recortes que justifiquen su supuesta ineficacia y abran el camino a una reforma para su privatización. Para ello, se comienza a legislar de forma autoritaria sin diálogo social, y sin control parlamentario, por ello recurren a la manida vía del Real Decreto Ley (RDL).

Los más significativos han sido:

- RDL CONGELACIÓN DE LA OPE DICIEMBRE 2011.
- LEY DE LA REFORMA LABORAL, FEBRERO 2012
- RDL 32 CRÉDITOS Y TASAS, ABRIL 2012
- RDL 20/2012, JULIO 2012, PAGA EXTRA, DÍAS CANOSOS Y MOSCOSOS
- LEYES PRESUPUESTOS 2013-2014-2015. LA TASA REPOSICIÓN,
- LEYES PRESUPUESTOS DE ANDALUCÍA 5% JUNTA ANDALUCÍA

CONSECUENCIAS DE LOS DECRETOS

- Secuestro del Derecho a la Negociación Colectiva

**ELEMENTO PARA EL DEBATE Y PROPUESTAS:
*NECESIDAD DE UN CAMBIO LEGISLATIVO UNIVERSITARIO.***

- Recortes de Salarios, Pérdida Poder Adquisitivo PAS y PDI
- Incremento Tasas Estudiantes, Disminución Número
- Reducciones de Plantillas
- Asfixia Económica Universidades
- Bloqueo de la Promoción
- Sobrecarga de Trabajo, 32 Créditos

LOS REALES DECRETOS Y LEYES

1. RDL 20/2011, CONGELACIÓN OFERTA EMPLEO PÚBLICO (OPE)

Es el primer ataque a todo lo público, en su obsesión por desarmar el Estado del Bienestar. En el RDL 20/2011 de 30 de diciembre de 2011, de "Medidas Urgentes en Materia Presupuestaria, Tributaria y Financiera para la Corrección del Déficit Público", radica el origen de muchos de los males que hoy aquejan a las Universidades y a sus trabajadores, la hoy tristemente conocida "Tasa de Reposición" es una consecuencia de este decreto.

ELEMENTO PARA EL DEBATE Y PROPUESTAS:

OTROS EFECTOS DE LOS REALES DECRETOS Y OTRAS MEDIDAS INJUSTAS EN LAS UNIVERSIDADES Y LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS. ACCIONES PARA CORREGIRLAS.

2. LA REFORMA LABORAL

La Ley de la Reforma Laboral (Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral) entró en vigor el 8 de julio tras ser publicada un día antes en el Boletín Oficial del Estado (BOE). Consecuencias:

1. Rebaja del Coste del Despido
2. ERES en la Administración Pública
3. Los Convenios Colectivos
4. Descuelgue del Convenio y Moderación Salarial

POSICIÓN DE UGT TRAS EL FRACASO DE LA REFORMA LABORAL

Tras un vigencia de dos años, UGT presentó el informe titulado: "Dos años de reforma laboral: evolución del empleo, la contratación, los despidos y la negociación colectiva". Ha aumentado el desempleo, ha empeorado la calidad del que queda, ha aumentado la precariedad y la temporalidad y ha debilitado la negociación colectiva.

3. EL REAL DECRETO DE LOS 32 CRÉDITOS

Los recortes en la Universidad se sustanciaron con la publicación del Real Decreto-Ley 14/2012, de 20 de Abril, de Medidas Urgentes de Racionalización del Gasto Público en el Ámbito Educativo.

- Con respecto a los estudiantes, con la subida de tasas.
- Con respecto al PDI, con el aumento de la carga docente, hasta los 32 créditos-
- El PAS una nueva disminución de la plantilla.

4. LA PAGA EXTRA DETRAÍDA, REAL DECRETO-LEY 20/2012, DE 13 DE JULIO

- El Real Decreto Ley suprime la paga extraordinaria de diciembre de 2012, pero el período de cálculo que emplea la administración, y por tanto el dinero que nos detrajeron, es superior a lo que establece la legalidad vigente.

ELEMENTO PARA EL DEBATE Y PROPUESTAS:

LA RECUPERACIÓN DE DERECHOS PERDIDOS PAGA EXTRA, CANOSOS Y MOSCOSOS

La Devolución de Parte de la Paga Extra no se Aplicará a todos los Empleados Universitarios no soluciona nuestra demanda exigimos la devolución de la totalidad de la nómina detraída.

5. LEYES DE PRESUPUESTOS GENERALES. LA TASA DE REPOSICIÓN

La Tasa Reposición: El Caballo de Troya del Ministerio en las Universidades Públicas

- Se une al Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, no se pueden convocar concursos para plazas de PDI y de PAS, en el caso del PAS afectaría a las plazas nuevas, ya que tiene promoción interna; pero en el caso del PDI afectaría a cualquier plaza, incluido los cambios de situación, el PDI es el único colectivo de la administración carente de una promoción interna.
- La materialización de los efectos del RDL 20/2011, se realizó a través de las Leyes de Presupuestos para los años 2013, 2014 y 2015; mediante la tristemente conocida, "Tasa de Reposición". En los dos primeros años (2013 y 2014) la tasa ha sido del 10% para el profesorado y de un 0% para el PAS.

La Tasa de Reposición al 50% para el PDI y PAS

- Como consecuencia de los trabajos en la Mesa de Negociación Estatal, promovida por FETE-UGT de la UGR, en la Ley de Presupuesto Generales del Estado para el año 2015, la Tasa de Reposición se incrementa hasta el 50%, tanto para el PDI como para el PAS. Véase articulado de la ley:
- Cifras que son para FETE-UGT de la UGR, insuficientes después de tres años bloqueando la promoción del PDI y disminuyendo las plantillas del PAS y del PDI. El elevado número de profesores acreditados esperando plazas en la Universidad de Granada, en su mayoría, no verá resuelta su situación. La única solución es eliminarla.

CONSECUENCIAS EN LA IMPUGNACIÓN DE LAS PLAZAS DE TITULARES Y CATEDRÁTICOS

La aplicación leonina del Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, y las Leyes de Presupuestos para los años 2013 y 2014 hace que las impugnaciones, promovidas por el Ministerio de Hacienda, de las Titularidades y las Cátedras en los juzgados sea la nota predominante.

Titularidades y Cátedras de la UGR Impugnadas por el Ministerio de Hacienda

- Son 59 profesoras y profesores de la Universidad de Granada, los afectados por el recurso interpuesto por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en vía judicial de las plazas convocadas por la Universidad de Granada en virtud de Resolución de 3 de mayo de 2012 (BOE de 21 de mayo de 2012).

ELEMENTO PARA EL DEBATE Y PROPUESTAS:

ACCIONES CONTRA LA IMPUGNACIÓN DE LAS PLAZAS DE PROFESORADO

Sentencias Favorable para los Trabajadores Plazas de Profesores Titulares Impugnadas

- La Sala de lo Contencioso del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, ha dictado una sentencia en la que rechaza los argumentos del Ministerio de Hacienda para impugnar cualquier plaza de cualquier universidad española que supere, según ellos, la Tasa de Reposición.
- Otras sentencias posteriores como la del Tribunal de Valencia, en la misma línea que la de Navarra, han abierto un camino de esperanza para el colectivo de profesores impugnados, y supone un correctivo en toda regla al camino sin retorno emprendido por el Ministerio.

El Problema en la Mesa Sectorial Estatal de Universidades

FETE-UGT de la UGR Desde la primera reunión, se planteó el problema de los profesores con plazas impugnadas ofreciendo como solución un

Acuerdo de la Mesa.

LOS RECORTES ANDALUCES, EL 5%

- El gobierno andaluz decidió recortar el 5% de sus retribuciones periódicas integradas anuales a los empleados públicos de Andalucía, entre ellos, a los de las Universidades Andaluzas, para los años 2013 y 2014

ELEMENTO PARA EL DEBATE Y PROPUESTAS:

MEDIDAS PARA RECUPERAR EL 5% DETRAIDO POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA

- La Ley de Presupuestos del Gobierno Andaluz para el 2015

LOS RECORTES EN LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

- Aplicación Voluntaria del Decreto de los 32 Créditos

ELEMENTO PARA EL DEBATE Y PROPUESTAS:

RETIRADA RESOLUCIONES INJUSTAS DEL RECTOR: CONTROL PRESENCIAL, DECRETO ANTI-HUELGA, SOBRECARGA HORARIA PDI

- Control Presencial
- El Control del Derecho a la Huelga en la Universidad de Granada
- La Detracción de la Paga Extraordinaria a los Investigadores

LAS DENUNCIAS EN LOS JUZGADOS

La vía de los juzgados es la última que le queda a las organizaciones sindicales, cuando se le cierran las puertas de la negociación colectiva, y se desoye el clamor de las manifestaciones en las calles.

RELACIÓN DE DENUNCIAS PRESENTADAS POR FETE-UGT ANTE LOS JUZGADOS CONTRA EL RECTORADO DE LA UGR

- RECURSO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO CONTRA LA RESOLUCIÓN DE JORNADA PARTIDA PARA EL PAS FUNCIONARIO, TURNO TARDE EN CENTROS.
- RECURSO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO CONTRA LA RESOLUCIÓN DE APLICACIÓN DEL DECRETO DE LA SOBRECARGA HORARIA AL PDI FUNCIONARIO.
- RECURSO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO CONTRA LA RESOLUCIÓN DE APLICACIÓN DEL DECRETO DE LA SOBRECARGA HORARIA AL PDI CONTRATADO.
- CONFLICTO COLECTIVO DETRACCIÓN PAGA EXTRAORDINARIA DE NAVIDAD INVESTIGADORES.
- RECURSO CONTENCIOSO Y CONFLICTO COLECTIVO PAGA EXTRA 2012 (PAS Y PDI)
- DEMANDA POR PROTECCIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES CONTRA LA RESOLUCIÓN ANTI-HUEGA DEL RECTOR
- CONFLICTO COLECTIVO POR LA PROHIBIÓN DEL RECTORADO DE CELEBRAR REUNIONES A FETE-UGT

PARTE 2.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

PROPUESTAS PARA LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS PARA TIEMPOS DE RECUPERACIÓN DE DERECHOS

Analizado el contexto general en los apartados anteriores ahora cabe en base a ello, hacer propuestas abiertas que se presten al debate y a otras propuestas concretas de trabajadores o colectivos universitarios.

PROPUESTA 1: RECUPERAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Normalización: Mesa Estatal, Mesas de Andalucía y CIVEAs

ELEMENTO PARA EL DEBATE Y PROPUESTAS:

LA RECUPERACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- La Necesidad de un Protocolo de Negociación en la UGR

- La Mesa de Negociación de la UGR

PROPUESTA 2: RECUPERACIÓN DEL PODER ADQUISITIVO PERDIDO PAGAS EXTRAS, 5%, CONGELACIONES

- Devolución al Completo de la Paga Extra de Junio 2012
- Devolución del 5% de 2103 y 2014 de la Junta de Andalucía
- Recuperación congelaciones años 2012, 13, 14 y 15

PROPUESTAS 3: RETIRADA RECORTES DERECHOS INJUSTOS:

- Retirada de la Congelación de Las OPES y de la Tasa de Reposición
- Retirada RDL 32 Créditos
- Retirada Planes Estudios 3+2

EN LA UGR. RETIRADAS

- La Sobrecarga Horaria 32 Créditos
- Retirada Control Presencial
- Resolución Anti-Huelga
- Devolución Días Canosos
- Devolución Paga Extra Investigadores Diciembre 2012
- Limitación Correos Electrónicos

PROPUESTA 4: INTENSIFICAR LAS ACCIONES SOCIALES

- Gabinete de Acción Social
- Derechos de Conciliación
- Prevención de Riesgos Laborales

SECTORES: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

1. PLANIFICACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Plasmar de forma transparente desde la gerencia un Plan que diga con claridad “hacia dónde vamos” y “cómo queremos llegar”. Se debe establecer un equilibrio entre las necesidades de los trabajadores y la estrategia de la universidad.

2. CARRERA PROFESIONAL Y PROMOCIÓN DEL PAS

Es necesario definir la Carrera Profesional del PAS desarrollando el EBEP (Ley 7/2007, de 12 de abril) en la UGR. Legalmente la carrera profesional se define como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional. En ella deben complementarse la Carrera Vertical y Horizontal

i) Carrera vertical

Ascenso de escalas a través de los concursos de promoción interna creando en la RPT más puestos de niveles superiores.

Supone cambio de puesto a otro de mayor interés para el trabajador.

ii) Carrera horizontal

Progresión o avance de grados, de categorías u otras clases de escalones de ascenso.

Sin necesidad de cambiar de puestos de trabajo.

Mejorar la Cualificación Profesional adaptándola a su puesto de trabajo y a su carrera profesional. Necesidad de una programación de la ca-

rrera de PAS.

Diseñar un “**Plan integral de Promoción profesional del PAS de la Universidad de Granada**” contemplaría todas las modalidades de carrera profesional:

- Vertical.
- Horizontal.
- Promoción Interna.

3. REVISIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (RPT)

Es necesaria una negociación para su revisión periódica, ya que la que hay vigente es del año 2004, con modificaciones puntuales en el año 2008 y 2011. Debe prestar especial atención a:

- Los Servicios deficitarios de personal
- Las necesidades estratégicas que requieran crear nuevas estructuras.
- Las adaptaciones necesarias para llevar a cabo las distintas modalidades de promoción (carrera horizontal, carrera vertical y promoción interna)

4. REVISIÓN DE TODOS LOS ACUERDOS INTERNOS Y MEJORA DE CONDICIONES, entre ellos:

- **4º TRAMO DE CALIDAD- “ACUERDO SOBRE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PAS”-(23 noviembre 2010)**
 - No se ha cumplido el compromiso de revisión anual
 - El Acuerdo de “Complemento de Productividad para la Mejora y Calidad de los Servicios que presta el PAS de las Universidades Públicas de Andalucía (CPMCS)” ,18 de mayo de 2007, deja claro que los tres primeros tramos son consolidables, cuando se aplica el 4º tramo a una situación que no se recoge como trabajo efectivo el descuento de este complemento recae sobre todos los tramos y no sólo sobre el cuarto tramo.
 - Este acuerdo debe contemplar otras situaciones de enfermedad para que se recojan como desempeño efectivo del puesto.
- **ACUERDO DE EJES-“ACUERDO SOBRE PROMOCIÓN DEL PAS LABORAL”-(15 noviembre 2006)-contempla un concepto retributivo destinado a todo el personal fijo a 31 de diciembre de 2006 de tres categorías: T.A.Conserjería, T.E.de Bibliotecas, T.E.Laboratorios.**
 - Solicitamos la extensión de este acuerdo para el resto de categorías, Limpieza, Hostelería, Mantenimiento, Jardines... y para todo el personal (fijo y de sustituciones).
 - Todo trabajador sea cual sea su situación debe percibir los mismos complementos, a excepción de la antigüedad que será propia del tiempo que cada trabajador lleve desempeñando.

5. ESTABILIDAD AL PERSONAL DE SUSTITUCIONES. DESVINCULACIÓN OPEs y BOLSA

6. REGULACIÓN DE LAS OFERTAS DE CONTRATOS DE SUSTITUCIÓN, CON EL OBJETO DE FACILITAR UNA MAYOR ESTABILIDAD LABORAL DE AQUELLOS TRABAJADORES/AS MEJOR SITUADOS SEGÚN SU ORDEN, EN LAS LISTAS DE SUSTITUCIONES OFRECIÉNDOLES UNA MEJORA DE CONTRATO, CUANDO ÉSTA SE PRODUZCA.

7. LISTAS TANTO DE PERSONAL FIJO COMO DE SUSTITUCIONES Y ENCARGOS DE FUNCIONES DEBEN SER TRANSPARENTES Y

PUBLICAS.

8. PROCESOS SELECTIVOS:

- Los programas de las plazas que se convocan han de tener referencia bibliográfica
- Transparencia en los tribunales
- Limitar los tiempos de resolución de un proceso selectivo (no es posible que un proceso se resuelva en más de 1 año)

9. JORNADA:

- RECUPERACIÓN JORNADA 35 H. El Real Decreto-ley 20/2011, 30 diciembre 2011 incrementó la jornada de 35 h a 37,5 horas.
- RECUPERACION JORNADA REDUCIDA del 15 de junio a 15 de septiembre. Actualmente se contempla en el mes de julio.
- Horario flexible. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

10. GESTIÓN DE LOS DISTINTOS CAMPUS, entre ellos:

- SITUACION CAMPUS SALUD- COMEDOR, GUARDERIA, JARDINES EN LA ZONA

11. FORMACION:

- Mejorar la cualificación profesional adaptándola al puesto de trabajo y a la carrera profesional
- Formación para la promoción, para ello es necesario:
- Programar conjuntamente las fechas de promoción y de formación para que unas y otras sean coherentes y estén coordinadas.
- Que las actividades formativas proporcionen una herramienta útil y no sean un mero trámite que de nada sirve a los trabajadores interesados
- Creación de Itinerarios formativos, al estar estructurado en una serie de cursos planificados con antelación permitirán, además de la adecuada asimilación de conocimientos, la conciliación con sus obligaciones laborales, familiares y personales.

12. ELABORACIÓN DE NUEVO REGLAMENTO PAS (25 de julio de 1997), dirigido a:

- Mejorar la satisfacción en el trabajo
- Diseñar una nueva estructura organizativa capaz de coordinar los propios recursos.

13. NEGOCIACIÓN DE UN ESTATUTO BÁSICO DE PAS UNIVERSITARIO, es necesario recoger las necesidades del PAS:

- Carrera profesional, Promoción, Sistemas de Evaluación...
- Los logros recogidos se puedan trasladar al Convenio
- Definición clara y precisa de las funciones del PAS
- Eliminación de toda precariedad en la contratación

14. LECCIONES RECTOR - En el mes de mayo de 2015 se prevé la celebración de elecciones a rector. Consideramos que es de gran importancia que los diferentes candidatos a rector asuman compromisos de forma pública y añadan a sus Programas electorales las propuestas que desde las Organizaciones Sindicales planteamos.

PAS LABORAL COLECTIVOS:

- Bibliotecas

- Laboratorios
- Mantenimiento
- Comedores
- Conserjería
- Limpieza
- Deportes
- Grupos I,II

**PAS FUNCIONARIO
DISTINTAS ESCALAS:**

- Administración
- Bibliotecas
- Informática
- Apoyo Docencia e Investigación

SECTORES: PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)

RECUPERAR EL ESTATUTO DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO

Para **FETE-UGT** recuperar el acuerdo de la Mesa Sectorial sobre el estatuto del PDI, es fundamental. El Estatuto fue negociado durante más de dos años, y recoge lo fundamental de las necesidades del profesorado: Carrera Docente, Sistema de Evaluación, Promoción.... A él nos referiremos cuando propongamos los diferentes temas del PDI.

LA CARRERA DOCENTE E INVESTIGADORA

La Carrera Docente e Investigadora se recoge en el Estatuto en su artículo 15.

ELEMENTOS PARA EL DEBATE Y PROPUESTAS:

- LA RECUPERACIÓN DEL ESTATUTO DEL PDI.**
- LA CARRERA PROFESIONAL DEL PDI. LA PROMOCIÓN INTERNA**

No está claro el inicio de la carrera docente; ya que puedes acceder a través de diversas vías.

Tampoco está clara la relación entre la carrera laboral, la del profesor contratado regulado por convenio colectivo, y su enlace con la carrera del profesor funcionario.

Por otro lado, tenemos el perfil poliédrico del profesorado universitario Docente. Investigador, Gestor, Innovador.

LA PROMOCIÓN INTERNA

La Promoción Interna base de la Carrera Académica-Profesional del personal de la Universidades Públicas. La Promoción Interna tanto vertical como horizontal (inclinada) es absolutamente necesaria

El concurso de entrada/acreditación al Sistema Público Universitario, debería tener el nivel de exigencia que corresponda, y una vez cumplidos los objetivos exigidos en esta primera incorporación, la carrera profesional o académica debería pasar por la Promoción Interna.

LA DEDICACIÓN DEL PROFESORADO

El clima de indefinición general sobre el Personal Docente e Investigador se pone muy en evidencia en la indefinición de su dedicación. El proyecto de Estatuto del PDI, negociado durante dos años en la Mesa Sectorial de Universidades de Madrid ha sido el primer intento serio de definir esa dedicación de manera objetiva.

HACIA UN SISTEMA INTEGRADO DE EVALUACIÓN DEL PROFESORADO

La evaluación del profesorado universitario comprende cinco evaluaciones: Investigación (sexenios), Docencia (quinquenios), Complemento Autonómico, la futura Carrera Horizontal y las Acreditaciones.

El Sistema Actual de Evaluación Precisa una Urgente Revisión Basada en:

- Necesidad de racionalizar y armonizar todo el sistema de evaluación actualmente existente e integrarlo con la carrera vertical y horizontal.
- Superación de la discrecionalidad y opacidad actual.
- Desarrollar un Sistema Integrado de Evaluación del PDI (Docencia-Investigación-Transferencia-Implicación social).
- El profesorado deberá tener conocimiento con suficiente antelación de los criterios para poder programar a largo plazo su currículo.
- Los criterios deberán basarse en la "Autoevaluación", deberán ser concretos y operativos que lleguen a tal grado de detalle que permitan su cálculo automático. Evitando así cualquier subjetividad que cree la duda sobre la discrecionalidad de las decisiones como ocurre actualmente y ha ocurrido en toda la historia de la promoción y evaluación del profesorado universitario.

LAS AGENCIAS DE EVALUACIÓN. LA ANECA

No existen criterios y procedimientos compartidos, ni control externo en todos estos órganos evaluadores. Los criterios, excepto en la evaluación docente y en el margen que deja la ANECA, no están negociados. Sus decisiones se encuentran muy criticadas por su opacidad y su discrecionalidad-arbitrariedad.

EL COMPLEMENTO AUTONÓMICO

- **El Origen del Complemento:** propuesta y empeño de las organizaciones sindicales.
- Debe haber una convocatoria urgente que permita su solicitud a aquellos compañeros que aún no hayan solicitado la primera evaluación, y los que hayan cumplido los 5 años desde la primera convocatoria.
- Devolución de las cantidades detraídas por un mal cálculo de la aplicación del 5% sobre el total de la nómina en el PDI funcionario.
- Establecimiento de un sistema de autoevaluación, con criterios y baremos objetivos y transparentes que permitan que el profesorado pueda calcular previamente su valoración.
- Simplificación del procedimiento mediante un sistema automatizado como se está haciendo con la base SICA que evite la acumulación de papeles y la excesiva burocracia.
- Campaña de Reclamación del Complemento Autonómico. Nómina y Nueva Convocatoria.

LA EVALUACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN: LOS SEXENIOS

La Sacralización de los Sexenios: De un Complemento Retributivo al "Ser o No Ser" en la Universidad. Nuestra posición sobre los sexenios quedó reflejada con extensión y profundidad en el nº 66 de nuestro boletín La CaFETera (http://www.ugr.es/~feteugt/cafetera/la_cafetera_64.pdf).

EL PLAN DE ORDENACIÓN DOCENTE (POD). LA CARGA DOCENTE Y LA SOBRECARGA HORARIA

- Transparencia de la Carga Real de cada Departamento.
- Reparto Justo de la Carga Docente
- Ningún Profesor con más de 240 horas

LA RPT PARA EL PROFESORADO

- Obligación Legal
- Igual que el PAS
- Daría Transparencia al Sistema

CONCURSOS: BAREMO PÚBLICO Y NEGOCIADO

- Es necesario un "Baremo Único" adaptado a los perfiles y áreas, negociado con los representantes de los trabajadores, un Baremo Trasparente y Objetivo que permita la autoevaluación.
- Todo el proceso incluido la adaptación del baremo a la plaza concreta deberá hacerse público para evitar la indefensión.

FORMACIÓN

Plan de Formación de la UGR del PDI negociado

SITUACIÓN Y PROPUESTAS DE LOS SECTORES DEL PDI

PDI FUNCIONARIO

- Promoción del Profesorado Funcionario en la UGR
- Retirada Tasa de Reposición
- El Cálculo del Complemento en el PDI Funcionario
- Recuperación del Primer Tramo de Investigación

**ELEMENTOS PARA EL DEBATE Y PROPUESTAS:
SOLUCIONES PARA LAS DIFERENTES CATEGORÍAS DEL PDI**

PDI CONTRATADO

- Definición Clara de su Carrera Profesional, Docente e Investigadora
- Revisión del Convenio Colectivo del PDI
- Promoción y Estabilización Profesores Contratados
- Quinquenios y Sexenios Remunerados
- Profesores Contratados Doctores
- Profesores Contratados Doctores Interinos
- Profesores Ayudantes Doctores
- Profesores Sustitutos Interinos
- Profesores Asociados
- Profesores Colaboradores
- Investigadores: Plan de Estabilización, Devolución Paga Extra de Navidad
- Investigadores Áreas Deficitarias Junta Andalucía
- Los Investigadores con Compromisos de Estabilización, Programa Ramón y Cajal, Programas de Reincorporación.