

“LA CAFETERA EXPRESS”

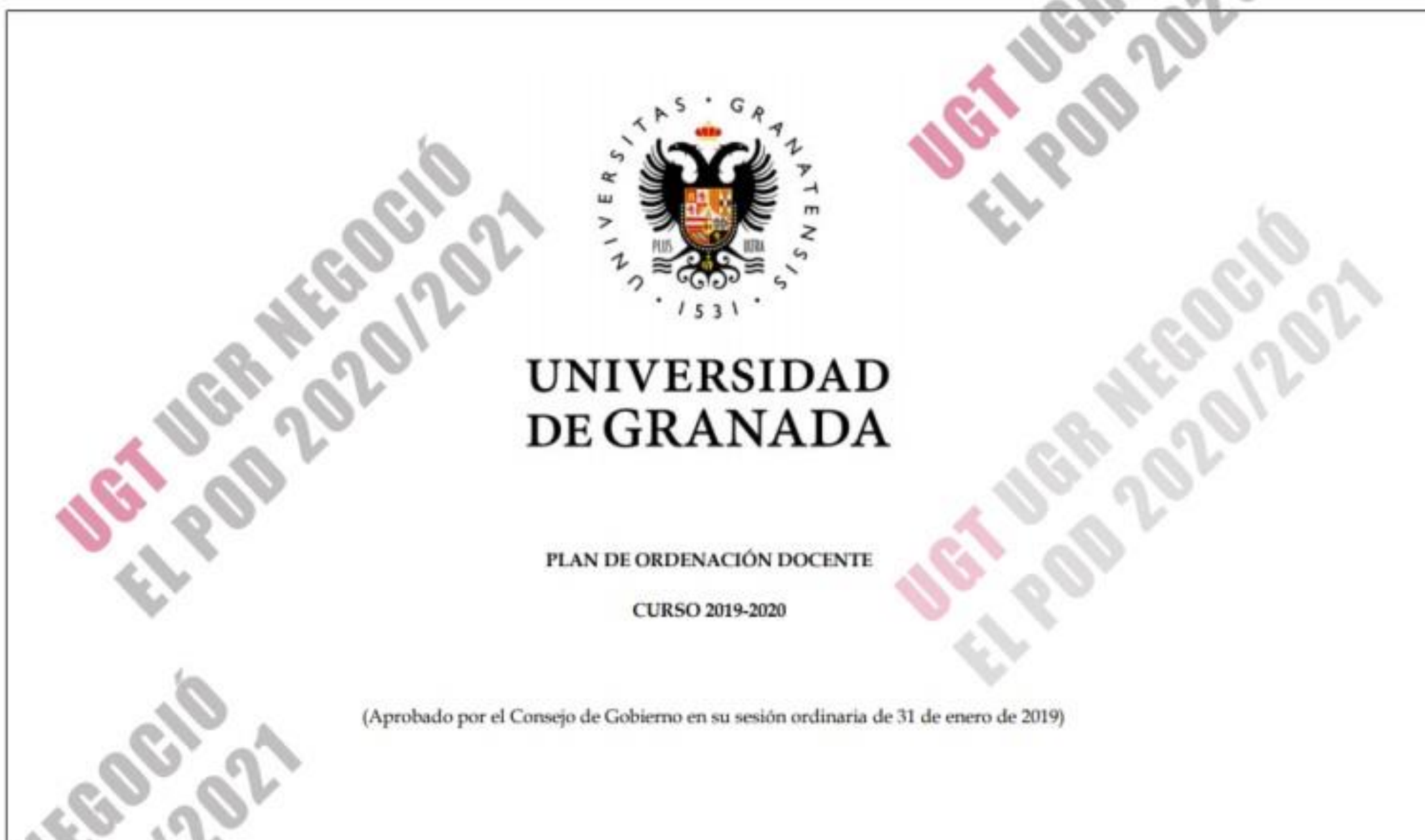


Boletín informativo de la Sección Sindical **UGT** Universidad de Granada

Del 17 al 22 de febrero de 2020

EN ESTE NÚMERO:

1. **UGT** UGR NEGOCIÓ EL POD 2020/2021 2
2. **ACCION SOCIAL**: PRIMERA REUNIÓN DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN... 3
3. REUNIÓN DE **UGT** CON EL MINISTRO DE UNIVERSIDADES 4
4. LA SENTENCIA SOBRE LA CONTABILIZACIÓN DE LAS PAUSAS PARA EL CAFÉ ES UNA ABERRACIÓN JURÍDICA..... 7
5. **UGT** APOYA LA CAMPAÑA DE LA CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS (CES) SOBRE LA NECESIDAD DE TRANSPARENCIA SALARIAL 8



“LA CAFETERA EXPRESS”



Boletín informativo de la Sección Sindical **UGT** Universidad de Granada

UGT UGR NEGOCIÓ EL POD 2020/2021

RESULTADOS Y ACUERDOS DE LA MESA SECTORIAL DEL PDI EN RELACIÓN CON LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE ORDENACIÓN DOCENTE

Tras duras, pero constructivas, sesiones de trabajo (19/12/2019, 21/1/2020, 5 y 12/2/2020) en la Comisión de la Mesa de Negociación Sectorial del PDI de la UGR, de la que **UGT** UGR forma parte como miembro de las Organizaciones Sindicales presentes, se alcanzó un Acuerdo sobre el Plan de Ordenación Docente (POD), para el curso 2020-2021, reflejado en un documento que ha incluido la mayoría de nuestras propuestas de mejora. Este documento aún ha de ser aprobado en el próximo Consejo de Gobierno que se celebrará a finales de febrero.

Queremos poner de manifiesto que tras más de 10 años de peticiones, es la primera vez que se atiende, al menos en parte, la solicitud de documentación informativa sobre la situación real de las plantillas docentes e investigadoras de los departamentos de nuestra Universidad, las cargas docentes de los departamentos y los encargos docentes del personal, con su cobertura.

Sin embargo, no se nos ha proporcionado toda la información necesaria y en algunos casos ha sido necesario extremar nuestra postura para conseguirla. En el ACTA definitiva hemos incluido, por ese motivo, nuestro rechazo al mantenimiento de datos ocultos que no nos permiten tener una perspectiva completa de la situación real de la docencia e investigación en nuestra Universidad, lo que resulta imprescindible para realizar nuestras propuestas de mejora en este ámbito de la negociación.

Por último, queremos destacar que detectamos un cambio positivo de actitud en el Vicerrectorado de Docencia, en particular en la persona del nuevo Vicerrector, Juan Manuel Martín García, que es quien ha llevado el peso de la negociación por parte del Equipo de Gobierno.

Esperamos que este cambio positivo, constituya un paso más en la mejora general del talante negociador que debe imperar en nuestra Universidad (iniciado con la recuperación de la Mesa General de Negociación de la UGR), aunque en algunos vicerrectorados aún les queda camino por recorrer (entiéndase Vicerrectorado de Investigación). Realmente nunca es tarde si existe un interés sincero en enmendar errores.



UNIVERSIDAD
DE GRANADA

PLAN DE ORDENACIÓN DOCENTE
CURSO 2019-2020

(Aprobado por el Consejo de Gobierno en su sesión ordinaria de 31 de enero de 2019)



GABINETE DE ACCIÓN SOCIAL



ACCION SOCIAL: PRIMERA REUNIÓN DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN

El pasado día, 14 de febrero, se convocó la primera reunión de la Comisión Técnica de Acción Social dependiente de la Mesa General de Negociación en la Universidad de Granada, donde **UGT** tiene representación.

De esta reunión destacamos lo siguiente:

1.- Tras la constitución de esta Comisión Técnica, la gerente como nueva responsable del Gabinete de Acción Social, nos trasladó su intención de realizar una valoración de todos los programas que el Gabinete ofrece para poder mejorarlos y adaptarlos a la actual situación social.

2.- Otro punto importante del Orden del Día era la necesidad de la modificación/renovación del actual Reglamento y Plan de Acción Social, que se llevará a cabo en futuras reuniones de dicha Comisión Técnica. Como objetivo primordial de esta comisión técnica para este año, está la elaboración consensuada de dicho Reglamento así como la convocatoria y desarrollo de los programas de acción social, con las modificaciones y mejoras que se puedan ir desarrollando en ellos.

3.- Otro factor importante tratado en la reunión fue la intención de utilizar todo el presupuesto con el que cuenta el Gabinete de Acción Social, para que sea empleado en la adjudicación de ayudas en los diferentes programas, sin que puedan surgir remanentes en estos gastos que no puedan finalmente ser utilizados en las diferentes ayudas disponibles.

4.- El Director del Gabinete de Acción Social, nos comenta la complejidad del trabajo de realización de los diferentes programas de ayuda que se ofrecen, así como la distribución de los mismos a lo largo del año y sus fechas de solicitud.

Nos trasladó que las diferentes áreas y ayudas, se realizan en diferentes plazos de solicitud y desarrollo durante el año y es por esto, el enorme trabajo de adjudicar las mismas y sean recibidas por los beneficiarios, para lo cual nos emplazamos a próximas reuniones para poder trabajar en un más efectivo y simplificado procedimiento de funcionamiento.

5.- Tras la presentación de la liquidación del presupuesto de Acción Social 2019, el Director del Gabinete analizó el presupuesto de 2020 con detalles de lo estimado y necesario para cada programa, y en las diferentes Áreas de ayuda que contempla la Acción Social de la UGR.

En este punto, el gasto de aportación de la llamada Cuota Patronal por estas ayudas, dejará de provenir del propio presupuesto de Acción Social, como en anteriores años venía ocurriendo, algo que nos alegra por ser una reivindicación de años anteriores.

Los componentes de la comisión, se emplazaron para futuras reuniones en las que seguir trabajando en el nuevo Reglamento de Acción Social, así como, en el desarrollo de los programas del Gabinete, los cuales se siguen desarrollando con normalidad.



REUNIÓN DE UGT CON EL MINISTRO DE UNIVERSIDADES

UGT participó el día 17 de febrero, en una reunión con el Ministro de Universidades, Manuel Castells.



En la reunión estuvieron presentes por parte de UGT, Maribel Loranca y Manuel Ortega, Secretaria del Sector de Enseñanza y Responsable del Sindicato de Universidad e Investigación de FeSP-UGT respectivamente. Además, también estuvo presente el Subsecretario de Universidades, Luis Cerdán, el Secretario General de Universidades, José Manuel Pingarrón y la Directora del Gabinete del Ministro, Marta Cruells.



UGT entregó al Ministro un documento con las **20 reivindicaciones** más importantes y urgentes que necesita el Sistema Universitario Público Español, que podéis leer en <https://bit.ly/2UZIQRJ>.

Estas reivindicaciones se resumen en **cuatro grandes cuestiones**:

1. Financiación suficiente para lograr un sistema público de calidad que garantice la igualdad de oportunidades.
2. Recuperación de la pérdida de derechos sufrida por los trabajadores de la universidad.
3. Estabilización y dignificación de los puestos de trabajo en las universidades, como única vía para lograr la calidad mencionada.
4. Avanzar en medidas que permitan a la Universidad realizar sus funciones de docencia, investigación, innovación y transferencia en relación con los nuevos retos a los que se enfrenta la sociedad.



Por su parte, el Ministro nos comunicó la intención de continuar con los trabajos para la elaboración del Estatuto del Personal Docente e Investigador.

PROPUESTAS PARA LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

Respecto a la publicación de una nueva Ley de Universidades, primero se acometerá una reforma parcial de la ley vigente, una vez escuchada la comunidad universitaria.

UGT ha trabajado en las negociaciones con el anterior Ministerio de Ciencia, Universidades e Innovación de una manera constructiva, siempre teniendo en cuenta la defensa de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del Sistema Universitario Público Español, de acuerdo a su tradición, y considerando también, de manera preferente, la salvaguarda de la Universidad Pública como promotora del conocimiento en nuestra Sociedad y como garante de la igualdad de oportunidades en consonancia con su defensa de la Enseñanza pública y de calidad para todos.



“LA CAFETERA EXPRESS”



Boletín informativo de la Sección Sindical UGT Universidad de Granada

En esa defensa del carácter público de la Universidad hemos reiterado intensamente medidas necesarias, algunas de ellas que se pueden alcanzar de forma casi inmediata, a los anteriores gobiernos.

En los últimos meses se habían constituido unas mesas de negociación en las que se estaba trabajando en algunas de ellas.

Esas **medidas urgentes** se pueden detallar en las siguientes:

1. Creación con garantías legales de la Mesa sectorial de Universidades con los Sindicatos mayoritarios de Universidad.
2. Pacto de Estado en defensa de la Universidad Pública que garantice financiación suficiente del Sistema Universitario Español, mediante presupuestos bianuales que puedan asegurar los proyectos de investigación, desarrollo e innovación.
3. Derogación de las tasas de reposición de efectivos impuestas.
4. Sistema de Becas y Ayudas a estudiantes que garantice el principio constitucional de igualdad de oportunidades. Así como un sistema de tasas y precios justo.
5. Recuperación de los derechos perdidos por las medidas impuestas en los tiempos de “crisis” (planes de pensiones, de acción social...).
6. Aumento de las retribuciones para ir recuperando el poder adquisitivo de los salarios del personal universitario, PAS y PDI.
7. Derogación del RD 14/2012 en todo su articulado, al igual que se ha hecho para las Enseñanzas no universitarias.
8. Finalizar la negociación de los cambios legislativos relacionados con el RD 1393/2007 de ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, con el establecimiento de un Mapa de Titulaciones que facilite la homologación de estudios y la movilidad de personal y estudiantes de las Universidades Públicas.
9. Estabilización de los puestos de trabajo temporales de los trabajadores de la universidad:
 - ☐ Interinos, con más de tres años de servicio en la plaza, en cumplimiento del Acuerdo Administración-Sindicatos de marzo de 2017.
 - ☐ Solución al problema creado por las falsas figuras de Profesor Asociado y Profesor Visitante, regulando sus características y vigilando el cumplimiento de la ley por parte de las Universidades.
 - ☐ Obligación de todas las Universidades de creación y mantenimiento de una RPT realista y negociada con los representantes de los trabajadores.
10. Negociación del Estatuto del Personal Docente e Investigador (EPDI). El EPDI no puede ser una forma encubierta de cambiar la actual Ley de Universidades. Para que una nueva Ley de Universidades pueda mantenerse en el tiempo esta se debe fundamentar en el consenso. El EPDI debe aprobarse en un tiempo reducido y basándose en las categorías profesionales actuales, mejorando las condiciones laborales del PDI, debe contener la solución a la carrera profesional, horizontal y vertical del PDI:
 - ☐ Establecimiento de mecanismos de promoción de Contratado Doctor a Profesor Titular de Universidad (TU) por méritos, similares a los que recoge la Ley de la Ciencia para el paso de investigador (laboral) a investigador titular (funcionario).
 - ☐ Integración en el cuerpo de Catedráticos de Universidad (CU) de los Profesores Titulares con plaza en propiedad y acreditados como Catedráticos, del mismo modo que se integran en el cuerpo de TU los Profesores Titulares de Escuela Universitaria (TEU) con plaza en propiedad acreditados a TU. Esta medida evita que los concursos sean vistos como endogámicos, ya que se trata de utilizar el mecanismo que permite el EBEP para la promoción en el mismo puesto de trabajo.



“LA CAFETERA EXPRESS”



Boletín informativo de la Sección Sindical **UGT** Universidad de Granada

☐ Utilización de las categorías de profesorado existentes como la de Profesor Ayudante y/o Colaborador en lugar de crear nuevas categorías como la de Profesor Contratado No Doctor (PCND).

☐ Consolidar incrementos retributivos del personal docente universitario. En el complemento de destino, aplicando los siguientes niveles: CU, nivel 30, TU, nivel 29. Respecto del complemento específico equiparar este con otros cuerpos de la Administración General del Estado.

☐ Asegurar la carrera funcionarial, imponiendo sanciones a las Universidades que no cumplan la legislación al respecto.

☐ Equiparación de los derechos retributivos de sexenios y quinquenios al profesorado laboral.

11. Revisión de los criterios de ANECA para la promoción del PDI.

12. Consideración de los contratos predoctorales como verdaderos contratos laborales, con todos los derechos derivados de éstos.

13. Regular, de modo específico, las condiciones de las Universidades Públicas en la Ley de Contratos con el Sector Público.

14. Fomentar la Ley de Conciliación laboral y familiar, primer paso necesario para romper la brecha de género existente en las Universidades. Obligación de Planes de Igualdad y protocolos de acoso laboral y sexual en todas las universidades.

15. Regular la carrera profesional del Personal de Administración y Servicios, de modo que se facilite su promoción laboral, mediante un sistema de formación adecuado a los nuevos cambios producidos por la internacionalización y la tecnología.

16. Trabajar en la incorporación de medidas que fomenten el teletrabajo.

17. Revisión de los horarios de la jornada laboral, estudiando si se puede reducir el número de servicios que tienen la obligatoriedad de prestar servicio por la tarde durante la semana sin que afecte a la calidad ofrecida. Definir un sistema de compensación de horarios especiales.

18. Redimensionar aquellos servicios con falta de personal: haciendo un estudio cuidadoso de aquellos sitios y servicios susceptibles de sufrir falta de personal para establecer mecanismos que faciliten el cubrimiento de las vacantes o de la contratación de refuerzos.

19. Introducir temas de salud laboral: estableciendo un plan de revisiones médicas adaptadas a los diferentes colectivos que por culpa de la naturaleza de su puesto de trabajo lo requieran, e impulsando un plan de estudio para percibir si las condiciones de sonoridad e iluminación de los diferentes puestos de trabajo son las adecuadas.

20. Exigencia de que todas las medidas que se tomen consideren el necesario impulso de la creación de empleo destinado a los jóvenes.



LA SENTENCIA SOBRE LA CONTABILIZACIÓN DE LAS PAUSAS PARA EL CAFÉ ES UNA ABERRACIÓN JURÍDICA

Espero que el Tribunal Supremo corrija a la Audiencia Nacional porque esta resolución no es jurídica, tiene mucho más que ver con una sentencia de carácter político



El Secretario General de **UGT**, Pepe Álvarez, preguntado por los medios, ha señalado que la reciente sentencia de la Audiencia Nacional sobre la contabilización de las pausas de café o para fumar como tiempo de trabajo “es una aberración jurídica”.

Pepe Álvarez ha manifestado su absoluto desacuerdo con esta sentencia “sin pies ni cabeza” y se ha mostrado preocupado por el hecho de que, al igual que otras sentencias recientes, “tienen mucho que ver con el talante conservador de una parte importante de los jueces de nuestro país” cuyas resoluciones responden a la puesta en marcha de una necesidad, la del control horario.

En este sentido, ha añadido que “no sólo no creo que deba haber cambio legislativo, sino que espero que el Tribunal Supremo corrija a la Audiencia Nacional porque esta resolución no es jurídica, sino que tiene mucho más que ver con una sentencia de carácter político”.

En este contexto, y refiriéndose a la sentencia del Tribunal Constitucional sobre el despido de trabajadores por bajas justificadas, ha destacado que esta sentencia ha multiplicado los casos al dar información a las empresas y ha generado gran alarma social y ha pedido al Gobierno que “no dilate más la derogación de este artículo del Estatuto de los Trabajadores que atenta contra la Constitución y contra el derecho a la Salud de los ciudadanos”.

UGT APOYA LA CAMPAÑA DE LA CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS (CES) SOBRE LA NECESIDAD DE TRANSPARENCIA SALARIAL

URGE UNA LEY DE TRANSPARENCIA SALARIAL EN LA UE QUE TERMINE CON EL SECRETISMO DE LOS SALARIOS



UGT APOYA LA CAMPAÑA DE LA CES SOBRE LA NECESIDAD DE TRANSPARENCIA SALARIAL

La Unión General de Trabajadores apoya la campaña puesta en marcha por la Confederación Europea de Sindicatos para demandar una nueva directiva europea sobre transparencia salarial de género que termine con el secretismo de los salarios.

A pesar de que en la UE existe una ley de igualdad salarial desde 1975, la brecha salarial de género en la Unión Europea es del 16% por hora trabajada. Una diferencia salarial que varía entre el 27% en Estonia y el 2% en Eslovenia.

Aunque la brecha salarial de género está disminuyendo en la UE, lo hace muy lentamente. De hecho, la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres de la UE es de un escandaloso 40%.

Si a las mujeres se les pagara lo mismo que a los hombres, la tasa de pobreza entre las mujeres trabajadoras podría reducirse a la mitad y 2,5 millones de niños saldrían de la pobreza.

Transparencia salarial

UGT y la CES consideran que la transparencia salarial es una solución realista para reducir la brecha salarial de género. Algunos estados miembros ya han tomado medidas en este sentido. Ahora es el momento de introducir la ley de transparencia salarial de la Unión Europea.

En Portugal, por ejemplo, los empresarios tienen la obligación de proporcionar información a los trabajadores sobre los salarios medios y ésta, parece ser la causa por la que la brecha salarial de género es relativamente pequeña.

En Francia, la ley obliga a que patronal y sindicatos debatan sobre la brecha salarial de género una vez al año durante las negociaciones salariales, lo que ha dado como resultado que el número de convenios colectivos que tratan la brecha salarial de género haya aumentado del 3% al 10% en los primeros 3 años.

Y en Dinamarca, la brecha salarial de género se redujo un 7% en las 1000 empresas reguladas por una ley que las obligaba a publicar datos estadísticos sobre diferencia salarial.

Una nueva directiva europea

Por ello, la CES demanda una nueva directiva europea sobre transparencia salarial de género que termine con el secretismo de los salarios. **UGT** y la CES considera fundamental poner en marcha medidas como:

- Prohibir las cláusulas de confidencialidad salarial en los contratos para que los trabajadores puedan negociar sus salarios.



“LA CAFETERA EXPRESS”



Boletín informativo de la Sección Sindical **UGT** Universidad de Granada

- Requerir información para la evaluación del trabajo con el fin de establecer el principio de igual salario por igual trabajo.
- Hacer que todos los empresarios proporcionen información sobre los salarios (a través de auditorías) y planes de actuación anuales sobre igualdad salarial.
- Apoyar a los sindicatos en las negociaciones con la patronal para abordar la brecha salarial.
- Exigir que los anuncios de trabajo que se publiquen incluyan la escala salarial.
- Impedir que los empresarios se escondan detrás de la privacidad, de la protección de datos o las cargas administrativas para evitar la transparencia salarial.
- Garantizar la transparencia de toda la masa salarial, incluidos beneficios, bonificaciones, pensiones, subsidios, etc.
- E imponer sanciones a los empleadores que no adopten estas medidas.

EN ESTE NÚMERO:

1. **UGT** UGR NEGOCIÓ EL POD 2020/2021 2
2. ACCION SOCIAL: PRIMERA REUNIÓN DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN... 3
3. REUNIÓN DE **UGT** CON EL MINISTRO DE UNIVERSIDADES 4
4. LA SENTENCIA SOBRE LA CONTABILIZACIÓN DE LAS PAUSAS PARA EL CAFÉ ES UNA ABERRACIÓN JURÍDICA..... 7
5. **UGT** APOYA LA CAMPAÑA DE LA CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS (CES) SOBRE LA NECESIDAD DE TRANSPARENCIA SALARIAL 8



■ Universidad de Granada.

