



programa

sindical de

red-US (PDI)

2024_____2029



Nuestra sección lleva 15 años de acción sindical en el PDI. Desde su constitución en 2009, primero como SAT-US y ahora como RED-US (que incluye a compañeras y compañeros de SAT, CGT, USTEA e independientes), hemos trabajado duro por los derechos laborales, por el cumplimiento y mejora de los acuerdos, y, sobre todo, contra la precariedad laboral, la dignificación de la función sindical, y la transparencia y la democracia en nuestra Universidad. Aun así, tenemos por delante grandes retos al encontrarnos en un panorama de gestión neoliberal de nuestra Universidad con grandes incertidumbres, como el despliegue normativo de las nuevas LOSU, LUPA (Ley Andaluza de Universidades), Estatuto del PDI y los estatutos de nuestra Universidad. Además, nos encontramos en una situación de emergencia climática en la que nuestra Universidad debe ofrecer lo mejor de sí misma en la lucha contra el cambio climático. Al mismo tiempo, tenemos que actuar con todas nuestras fuerzas para frenar el genocidio del pueblo palestino por el estado sionista de Israel. Por si todo esto fuera poco, contamos con un gran déficit democrático en la Universidad de Sevilla, cuyo ejemplo paradigmático es que es la única universidad pública que no elige al Rector por sufragio universal. **Para afrontar todos estos retos necesitamos la participación activa del PDI.**

De cara a las **elecciones sindicales**, queremos seguir construyendo **un sindicalismo asambleario, solidario, participativo, transparente y, por supuesto, combativo** en el que la plantilla del PDI sea la protagonista de las decisiones que gobiernan su propio futuro y el de la Universidad Pública en la que trabaja. Con estos objetivos de fondo, te planteamos el siguiente **programa sindical para el periodo 2024-2029:**

¡Queremos una Universidad pública, feminista, verde, democrática y libre de precariedad laboral!

Las elecciones sindicales no son lo más importante para nuestra sección sindical, pero, aun así, pensamos que, en el marco legal actual, es imprescindible estar presentes en los órganos de representación, Junta de Personal (funcionariado) y Comité de Empresa (personal laboral). Son estos órganos los interlocutores reconocidos por las instituciones, y ahí también tenemos que dar la batalla y conseguir mejoras. Además, creemos que el periodo electoral se debe aprovechar discutiendo programas y medidas a desarrollar, intercambiando ideas, ayudando a generar debates.

O1	ASUNTOS GENERALES	p. 04
O2	RETRIBUCIONES SALARIALES	p. 05
O3	CONTRATACIÓN	p. 06
O4	PROMOCIÓN	p. 07
O5	JORNADA LABORAL	p. 08
O6	DOCENCIA	p. 10
O7	INVESTIGACIÓN	p. 11
O8	INFRAESTRUCTURAS	p. 13
O9	GESTIÓN Y DEMOCRACIA UNIVERSITARIA	p. 13
10	POR UNA UNIVERSIDAD LAICA	p. 15
11	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	p. 16
12	MEDIO AMBIENTE	p. 17
13	ACCIÓN SOCIAL	p. 20
14	TRANSPARENCIA Y CONTROL DE LA ACCIÓN SINDICAL	p. 21

O1.1

Aumento del presupuesto para Educación Superior hasta, al menos, igualar a la media de la Unión Europea. Este punto es clave a la hora de garantizar unas condiciones dignas de trabajo en la Universidad. El Gobierno Andaluz debe pagar de forma inmediata la deuda con nuestra Universidad.

O1.2

La oferta de Educación Superior no puede estar determinada por una política de mercado, por la ley de la oferta y la demanda o por la "empleabilidad" de las y los egresados. Evitar el utilitarismo estricto del conocimiento y fomentar el pensamiento crítico como un valor de construcción de nuestra sociedad.

O1.3

La Universidad debe tener la calidad como objetivo de desarrollo social. Una calidad basada en la excelencia académica y el crecimiento del impacto social de la Universidad. Ésta debe aumentar el apoyo a todas las iniciativas que supongan una mejora del desempeño de las funciones sociales, promocionando la influencia de la docencia y la investigación con el objetivo general de aumentar la calidad de vida de la mayoría de la sociedad. Hay que huir de los enfoques que asocian "calidad" y "excelencia" con políticas orientadas a la burocratización de tareas y al apoyo a empresas privadas.

O1.4

Evitar, en cualquier caso, el desmantelamiento de titulaciones de Grado, centros y departamentos por criterios mercantilistas contrarios al servicio público.

O1.5

Con un horizonte de Universidad Pública gratuita, luchar por el aumento de las becas (número y cuantía) a todos los niveles (Estado, Junta y Plan Propio), para facilitar el acceso universal, con el objetivo de fomentar la igualdad de oportunidades y la difusión del conocimiento en nuestra sociedad.

O1.6

Por la recuperación pública de los servicios permanentes privatizados (Ej. limpieza, hostelería, modelos en Bellas Artes, seguridad, empresas de soporte informático,...). Estas subcontrataciones son un insulto a los servicios públicos y un robo a nuestros bolsillos, respondiendo a la filosofía neoliberal de desmantelar lo público y obtener beneficios de cualquier actividad. No ahorra gastos, y conlleva un aumento de la precariedad laboral y la corrupción. Mientras se recuperan los servicios privatizados, reivindicamos la congelación de cualquier proceso de subcontratación hasta que se redacte y desarrolle un código ético de buenas prácticas de obligado cumplimiento en las empresas contratadas por la US, con el objetivo de igualar las condiciones de trabajo de la plantilla de nuestra Universidad y sus subcontratas.

O1.7

Seguiremos reivindicando nuestra Universidad espacio libre de oficinas bancarias en general y del Banco de Santander en particular. Este banco financia directamente el desarrollo armamentístico de cazas, helicópteros y tanques con los que Israel está cometiendo un genocidio contra la población palestina, y que se extiende a otros países de Oriente Próximo. Exigimos, por tanto, una Universidad libre del desarrollo armamentístico y que las oficinas del Banco de Santander salgan de nuestra institución.

O1.8

Por el cumplimiento de los estatutos de la Universidad de Sevilla (especialmente el Artículo 2.3.3. "*La Universidad de Sevilla está al servicio, dentro del marco constitucional, del desarrollo intelectual y material de los pueblos, de la defensa de los Derechos Humanos, del Medio Ambiente y de la Paz*"), se apoyarán medidas para la defensa de los derechos humanos, del medio ambiente y la paz en coordinación con otras universidades, especialmente respecto a los pueblos palestino y saharauí con los que viene habiendo un fuerte compromiso por parte de la comunidad universitaria de Sevilla. Apoyamos y nos adherimos la campaña por Palestina BDS (Boicot, Desinversión y Sanciones a Israel), y especialmente apoyamos la red nacional e internacional de Universidad Libre de Apartheid, que exige la cancelación de los acuerdos con universidades de países que violen los derechos humanos.

O1.9

Promoveremos el acceso a los recursos de investigación y docencia a la sociedad en su conjunto, y pidiendo más para quien más lo necesita, siendo especialmente sensibles a quienes se inician en la carrera de investigación y docencia, y no cuenten con grupos de excelencia que les apoyen.

O2 **RETRIBUCIONES SALARIALES** A igual trabajo, igual salario

O2.1

Recuperación del poder adquisitivo perdido en las últimas décadas para todo el PDI.

O2.2

Modificación del convenio laboral para la dignificación del Profesorado Sustituto, Asociado y Ayudante Doctor, especialmente los contratos a tiempo parcial. Igual trabajo, igual salario. Salario proporcional a la carga docente asumida.

O2.3

Todas las figuras de PDI con derecho al acceso a complementos: doctorado, trienio, quinquenio, sexenio y complementos de la Junta de Andalucía.

O2.4

Convocar anualmente los complementos autonómicos.

O2.5

Defendemos una estructura salarial simplificada. Por la reducción de las desigualdades: aumento del salario base y menos peso de los complementos para todo el PDI laboral y funcionario.

O2.6

Abono de la indemnización por finalización de contrato y los trienios al PDI pre- y post-doctoral.

O2.7

Convocatorias anuales de sexenios de transferencia y de docencia.

O3 **CONTRATACIÓN**

O3.1

Establecimiento de un Plan de Recuperación del Talento Docente e Investigador que aumente la plantilla de PDI de nuestra Universidad. La contratación de PDI debe asegurar una relación estudiante/profesorado adecuada para el desarrollo de una evaluación continua de calidad, atendiendo a la diversidad de necesidades particulares de las distintas asignaturas y estudios. Este objetivo no debe alcanzarse limitando el número de estudiantes de nuevo ingreso, ni el número de grupos docentes, ni reduciendo la cuantía de horas de los créditos docentes. Sólo con aumento de la plantilla podremos trabajar dignamente y cumplir con el servicio público universitario.

O3.2

Profundizar en el debate suscitado en torno a la nueva reforma de la ANECA para una mayor transparencia y participación, así como en relación a la adaptación de los criterios de evaluación a los principios del manifiesto de Leiden, a DORA y a CoARA. Además, hay que darle mucho más peso a otro tipo de producción científica que responde realmente a las necesidades sociales y ser sensible con la diversidad de tradiciones científicas de las diferentes ramas y áreas de conocimiento.

O3.3

Modificación sustancial de los procedimientos de concurso para las figuras PSI y AyD, en el marco adaptación de los criterios de la LOSU. Petición de documentación accesible, en modo abierto, abreviada y significativa, utilizando los repositorios institucionales, reduciendo la documentación acreditativa (principio de veracidad), a través de un currículum breve generado siguiendo el estándar CVN. Adopción de los índices de calidad de las publicaciones procedentes de instituciones públicas (FECYT).

O3.4

Revisión del sistema BAREPROF de la Universidad de Sevilla para una mayor transparencia y garantía en los procedimientos. Por un BAREPROF de código abierto.

O3.5

Garantizar la atención y resolución en tiempo y forma de Recursos y Alegaciones en los procedimientos de Concurso. Garantizar que los departamentos cumplan con la normativa de afinidades entre áreas (Resolución rectoral, de 20 de abril de 2022) y el documento de baremo de contratación AYD, PA y PSI (BOUS Núm. 5/2019, de 20 de marzo) en los concursos públicos.

O3.6

Optar a los concursos de PDI debería ser gratuito, especialmente en el caso del PDI Interino, que se solicitan frecuentemente y, a menudo, desde condiciones de precariedad vital.

O3.7

Acabar con la contratación de PDI fuera del Convenio Colectivo, especialmente en el Centro Internacional.

O3.8

Limitar el número de contratos de PDI a tiempo parcial por departamento y área haciendo que pasen a tiempo completo. Habitualmente los contratos a tiempo parcial son ocupados por trabajadoras/es que realmente trabajan a tiempo completo en la US en condiciones muy precarias (por ejemplo, haciendo la tesis doctoral).

O3.9

Garantizar la transparencia y objetividad en los concursos públicos. Acabar con las prácticas irregulares y arbitrarias en los procesos de baremación y contratación del PDI.

O3.10

Que resuelvan rápidamente las convocatorias de empleo, como la de empleo juvenil. En general, la universidad actúa muy lenta en la resolución de convocatorias.

O3.11

Que no se vistan de proyectos de investigación ayudas consolidadas en el Plan Propio. Por ejemplo, este año 2024 las convocatorias de Plan Propio de Investigación (II.2 o II.4) las han vendido como proyectos de investigación de la Junta, pero no han salido dichos proyectos.

O3.12

Que se estudien bien todas las ayudas convocadas antes de su convocatoria para que sean viables. Por ejemplo, este año 2024 la ayuda II.3 del Plan Propio de puentes postdoctorales no ha podido desarrollarse por problemas legales. Que dejen de vender humo.

O4

PROMOCIÓN

Por una carrera profesional digna, que no sea de obstáculos

O4.1

Exigiremos, en todo momento, el cumplimiento efectivo del I Convenio Colectivo del PDI de las Universidades Andaluzas, especialmente los puntos referentes a la promoción (una

acreditación, una plaza). Dada la lentitud en resolver los recursos por parte del sobrecargado gabinete jurídico de nuestra Universidad, exigimos que se promueva el paso a PDI Contratado Doctor inmediatamente tras la acreditación a Titular del PDI Ayudante Doctor, independientemente de que el concurso esté recurrido.

O4.2

El paso de Profesorado Ayudante Doctor a Permanente Laboral o a Titular; y en su caso el paso de Titular de Universidad o PLL a Catedrático deben ser considerados promoción interna (automáticos con la acreditación correspondiente), y no dotación de nuevas plazas. Además, se deberá eliminar la espera de un año para el PDI AyD antes de promocionar.

O4.3

Plan de Estabilización y promoción horizontal para el PDI sustituto, progresando de grado o categoría, y mejorando salarialmente, sin cambiar de puesto, en función de unos requisitos predeterminados.

O4.4

Garantizar la continuidad y estabilidad laboral del personal docente e investigador posdoctoral a PDI. Reconozcamos su labor y su valía para la Universidad Pública.

O4.5

Valorar más, en la Universidad de Sevilla, los proyectos de investigación que respondan a necesidades sociales claves, determinados como tales por la propia Universidad, aunque no sean de convocatorias oficiales. Proponemos que las actividades de investigación y docencia que se enmarquen dentro de ámbitos como la cooperación internacional y la promoción de la cultura, la ayuda al desarrollo y las relaciones internacionales sean contabilizadas y computadas como méritos para las distintas promociones y se computen como actividades de transferencia del conocimiento. Estos proyectos deben aparecer en SISIUS y PRISMA. Además, debe establecerse algún reconocimiento en cuanto a reducción de dedicación docente por liderar proyectos de índole social y de cooperación.

O5 JORNADA LABORAL

Que se reconozca, y con sensibilidad social, nuestro trabajo

O5.1

Contabilizar las horas de jornada laboral del PDI Asociado y Sustituto incluyendo el horario de preparación de clases.

O5.2

Reconocimiento de la labor investigadora y de transferencia del PDI Sustituto.

O5.3

Modular el orden de prelación de elección de asignaturas para tener en cuenta, de forma objetiva, la conciliación de la vida familiar y laboral, así como problemas de salud, desplazamientos entre campus y la calidad de la docencia.

05.4

Reconocer los grupos docentes con más alumnado con unas reducciones concretas expuestas en una tabla.

05.5

Reconocer con más créditos la dirección de TFGs y TFMs.

05.6

Reconocer la labor invisibilizada como tutorar tesis doctorales durante todos los años de la tesis doctoral, y no a posteriori y de manera irrisoria (15 horas o 7,5 horas si es cotutela) una vez finalizada la Tesis Doctoral.

05.7

Reconocer proyectos de cooperación e innovación docente y la coordinación de asignaturas, entre otras, para reducir la dedicación docente.

05.8

Adaptar la normativa a la LOSU en cuanto a la dedicación docente:

- 1· Reducción, como establece la Ley, de la docencia a partir de los 60 años.
- 2· Mejorar el reglamento para elaborar el PAP reduciendo la incertidumbre y la dispersión.
- 3 Garantizar que las asignaciones de docencia tengan una continuidad de al menos tres años.
- 4· En caso de aplicarse el orden de prelación, que sea el menos en dos rondas.

05.9

Cuando el PDI trabaje un sábado debido a un examen, pediremos que se le paguen horas extraordinarias.

05.10

Desarrollar un protocolo de reducción de la dedicación docente presencial para todas las figuras contractuales, y que contemple además de sus méritos en la gestión, en la investigación, y también otros resultados de docencia e investigación, especialmente aquellos relacionados con el desarrollo social y participación ciudadana.

05.11

Defendemos la jubilación voluntaria e incentivada a los 60 años mediante un plan especial de jubilación anticipada parcial o total, al menos como el que cuenta el PAS laboral.

05.12

No a la movilidad forzosa del profesorado entre diferentes campus para hacer frente a una docencia atomizada.

05.13

Equiparación y asimilación de todos los profesores AyD a la LOSU, igualando la docencia a 18 créditos.

Propuestas de mejora de las condiciones materiales de nuestra docencia:

06.1

Necesitamos descargar de horas de docencia presencial al profesorado para poder dedicarle más tiempo a preparar las clases y a una evaluación continua personalizada y de calidad. Con este objetivo hay que ampliar la plantilla del PDI en muchos departamentos e ir hacia un máximo de 190 h de docencia presencial por curso académico. A la hora de cumplir este objetivo, es clave tener en cuenta la situación de desigualdad actual en la que hay departamentos especialmente sobrecargados de docencia que necesitan urgentemente nuevas contrataciones estables de PDI.

06.2

Aumentar el reconocimiento y la valoración de la docencia frente a la investigación en todos los procesos de acreditación y selección del PDI.

06.3

Contar con una plataforma de enseñanza virtual en software libre.

06.4

Acabar con la tendencia hacia la burocratización de la docencia y promover herramientas informáticas amigables.

06.5

Limitar la relación de alumnado por profesor/a a un máximo de 60/1 en clases teóricas y 20/1 en prácticas. Con este objetivo hay que ampliar la plantilla del PDI en muchos departamentos.

06.6

Contar con aulas con mesas y sillas no ancladas al suelo que faciliten el trabajo en grupo.

06.7

Poner en marcha un sistema de evaluación de la docencia no punitivo y que realmente sirva para mejorar nuestra docencia.

06.8

Modular el orden de prelación, mediante la elección de asignaturas en dos rondas, para facilitar la conciliación de la vida profesional y personal/familiar. Además, la asignación de asignaturas debe tener muy en cuenta criterios docentes.

Propuestas de mejora de las condiciones subjetivas de nuestra docencia:

06.10

Promover un debate profundo en la comunidad universitaria y la sociedad sobre para qué y para quién debe responder la docencia universitaria pública y de cada departamento, en particular. Promover el "aprendizaje al servicio de las necesidades sociales". Visibilizar socialmente la utilidad del conocimiento.

O6.11

La planificación docente basada en “competencias” no es el único ni el mejor método. Ampliar el enfoque institucional y personal en este tema hacia un aprendizaje que vaya más allá del modelo neoliberal, basado en “capacidades”.

O6.12

Promover una atención respetuosa, sensible y empática hacia el alumnado.

O6.13

Favorecer una docencia constructivista con el alumnado en el centro del proceso de aprendizaje.

O6.14

No utilizar las labores docentes como un castigo desde las instituciones.

O6.15

Favorecer la coordinación y colaboración entre el profesorado dentro de la misma asignatura, entre asignaturas de un mismo departamento, entre departamentos y entre titulaciones. Este tipo de colaboraciones multidisciplinares puede promover mejoras sinérgicas en docencia e investigación.

O6.16

Establecer un curso obligatorio de formación para el PDI que entra nuevo en nuestra Universidad.

O6.17

Formar al PDI y al alumnado sobre las posibilidades y las limitaciones de las nuevas tecnologías para la enseñanza y el aprendizaje.

O7 **INVESTIGACIÓN**

La investigación como motor de una economía social y democrática

O7.1

Aumento de los presupuestos de investigación, especialmente de la investigación básica, en el ámbito estatal, autonómico y de la Universidad de Sevilla.

O7.2

Aumentar la financiación del Plan Propio de Investigación, incluyendo la destinada a traducciones, estancias y publicaciones en Open Access.

O7.3

El Plan Propio de Investigación y la contratación de personal por planes como Empleo Joven deben ofrecer las mismas oportunidades a todos los grupos de investigación, especialmente a los noveles, y no favorecer especialmente a los grupos más establecidos como ocurre actualmente.

07.4

Aumentar los puentes entre la población y la Universidad para que los objetivos de la investigación respondan a las necesidades sociales más acuciantes, sin equiparar necesidades sociales con necesidades empresariales y sin abandonar la investigación básica, tan importante para el desarrollo científico. En este sentido, debe realizarse un informe público detallado de las investigaciones que se realizan en la US relacionadas con el desarrollo de armamento, como base para un debate en la comunidad universitaria y la sociedad.

07.5

Fortalecer el uso y mantenimiento de repositorios OpenAccess/OpenContent/Creative Commons de artículos de investigación realizados en la Universidad de Sevilla, con el fin de garantizar el libre acceso de dichos artículos de investigación a toda la sociedad.

07.6

Proponemos que cuando se cree un grupo de investigación haya una batería de herramientas informáticas que se pongan a su disposición al solicitarlo vía web. Entre estas herramientas deberían estar: un portal *web* personalizable, una lista de correos, una dirección de correo electrónico del grupo, etc.

07.7

Modificar la nueva normativa de doctorado para eliminar las trabas al profesorado novel y hacerla sensible a la diversidad de nuestra Universidad. Los sexenios no deben impedir el dirigir tesis doctorales.

07.8

Por la dignificación de la Investigación. Establecimiento de más incentivos y seguimiento de un plan de investigación del PDI, sin que esto suponga más burocracia: aumentar las reducciones de docencia por tesis, por artículo, proyecto, etc.

07.9

Aplicación automática de los sexenios de investigación sin que la solicitud sea un nuevo trámite ya que toda la información está en bases de datos.

07.10

Simplificación de los procedimientos de reserva de crédito y justificación de gastos en las competencias relativas a la US. Proporcionar a los departamentos y grupos de investigación PTGAS para la realización de estas labores. Acabar con las nuevas limitaciones en las compras, que actualmente solo pueden hacerse a empresas bajo convenio. ¡Esto dificulta enormemente el desarrollo de nuestras investigaciones!

07.11

Recuperar la financiación directa para los Grupos de Investigación, no vinculada a proyectos o convocatorias.

O8 **INFRAESTRUCTURAS**

O8.1

Apertura de nuevas oficinas de registro en los campus de Ramón y Cajal, Macarena, Cartuja y Reina Mercedes, donde se concentra un número muy importante de PDI que sufre el inconveniente de tener que desplazarse al Rectorado o al Pabellón de Brasil. Además, ampliar el horario de atención de la oficina de registro del Pabellón de Brasil a todas las tardes.

O8.2

Mejora de edificios con infraestructuras deficientes antes de hacer inversiones millonarias en nuevos edificios que muchas veces quedan infrautilizados.

O8.3

Aumentar los espacios de investigación para adecuarlos a la realidad y necesidades de los grupos de investigación.

O8.4

Mejorar el acceso a wifi en la US (por ejemplo, el acceso a wifi en el Campus Reina Mercedes falla de manera reiterada) y conseguir que todos los equipos inventariados y en funcionamiento en toda la US tenga IP asociada (en numerosos casos, los equipos trabajan vía WIFI por falta de IP libres).

O8.5

Mejor gestión de los espacios de investigación para adecuarlos a la realidad. Los espacios de investigación no son de personas o grupos sino de la Universidad y deben adecuarse a las necesidades actuales de los grupos de investigación. Es necesaria una mejora en el mantenimiento de las instalaciones actuales.

O8.6

Dignificar los institutos universitarios que hacen una labor encomiable.

O8.7

Limitar las vistas turísticas al edificio de la Antigua Fábrica de Tabacos para que no interfieran con actividades académicas. Controlemos la turistificación.

O9 **GESTIÓN Y DEMOCRACIA UNIVERSITARIA**

Por una ruptura democrática: acabemos con la “casta académico-política” disfrazada de autonomía universitaria

O9.1

Igualdad de trato a toda la plantilla, independientemente de la categoría profesional. Basta de que la atención prestada al PDI, desde el Equipo de Gobierno y algunos centros y departamentos, dependa de su tipo de contrato.

09.2

Por un impulso democrático en nuestra Universidad.

09.2.1

Volver al método de elección a rector por sufragio universal directo y ponderado, pues favorece la participación directa, ayuda a romper con el clientelismo universitario y genera debate abierto en la comunidad universitaria.

09.2.2

Nos movilizaremos para que los procesos electorales en la Universidad tengan mucha más participación (elecciones sindicales, al Claustro, etc.).

09.2.3

Una sola circunscripción electoral en las elecciones al Claustro del sector A.

09.2.4

Restitución de las listas de distribución de correos electrónicos que eliminó el Equipo de Gobierno unilateralmente.

09.2.5

Dotar a los órganos de representación de la plantilla de listas de distribución para comunicarse con toda la plantilla.

09.3

Reducción y limitación de los cargos de libre designación rectoral. Este tipo de cargos (vicesecretaría, delegadas/os del/la rector/a, directoras/es) han ido aumentando en los últimos años sin control, creando una administración cada vez más clientelar e ineficaz.

09.4

Impulsar la aplicación de la nueva Ley de Transparencia en nuestra Universidad. Hay que acabar con el oscurantismo y el clientelismo en la gestión del Equipo de Gobierno.

09.5

Eliminar y señalar como huella de un pasado dictatorial, todos los símbolos franquistas en la US en cumplimiento de la Ley de Memoria Democrática.

09.6

Por la desaparición de los Consejos Sociales en las Universidades Públicas, pues son instrumentos de intervención de las burocracias sindicales, los partidos políticos neoliberales y las grandes empresas en la política universitaria. Como alternativa planteamos órganos que realmente representen la diversidad de la sociedad civil organizada.

09.7

Por unos presupuestos participativos en la US para que la comunidad universitaria decida las prioridades presupuestarias.

09.8

Garantizar la libertad de cátedra, especialmente en el uso de espacios para la organización de actividades relacionadas con la actividad académica.

10.1

Exigir que el Equipo de Gobierno de la Universidad informe detallada y exhaustivamente de todas y cada una de las actividades de naturaleza confesional que se realizan en la US.

10.2

Exigir que el Equipo de Gobierno de la US informe de forma detallada de la financiación que reciben el SARUS, la Iglesia Católica, la Hermandad de los Estudiantes, y los centros concertados (Escuela Cardenal Espínola y Colegios Mayores) con cargo a los Presupuestos de la US.

10.3

Exigir la derogación del acuerdo entre US y Arzobispado Católico de Sevilla en virtud del cual opera el SARUS y se realizan actividades confesionales católicas en la US, para que no vulnere la exigencia legal de aconfesionalidad y laicidad de una institución pública como la US.

10.4

Eliminación del SARUS y de la figura del Director del SARUS, capellán universitario y demás personal asociado.

10.5

Eliminación de las capillas universitarias. Eliminación de todos los símbolos religiosos en la US.

10.6

El edificio de la antigua Iglesia de la Anunciación debe ser destinado a un uso universitario y público.

10.7

Exigir la salida de la Hermandad de los Estudiantes de las dependencias de la US. Esta asociación privada debe sufragar sus propios gastos y el coste de sus instalaciones con las contribuciones de sus socios y no a cargo de los presupuestos de la US.

10.8

Que la US se abstenga de convocar actos religiosos como si fueran actos oficiales y protocolarios (Pregón Universitario, Misas en las Facultades, Misas y Procesiones en el Rectorado durante la celebración de la "Semana Santa" católica, "cruces de mayo") y de celebrarlos en sus dependencias.

10.9

Que los cargos académicos no asistan a actos confesionales en representación oficial de la US.

11.1

Luchar sin descanso, "tolerancia cero", y visibilizar todo tipo de acoso en el trabajo (*mobbing*). Plan de acción para combatir los abusos en el seno de la US. Especial atención a los colectivos más vulnerables (becariado, contratos precarios, personal no estabilizado). Medidas concretas para equilibrar las relaciones de poder en el seno de los Departamentos.

11.2

Realizar estudios pormenorizados sobre el acoso y los abusos, y sobre el síndrome de desgaste profesional en la US de cara a identificar sus causas y consecuencias e implementar soluciones.

11.3

Buscar puestos alternativos para el PDI con puestos de trabajo permanentes en laboratorios (como en las Facultades de Farmacia y Química) sufriendo graves riesgos sobre su salud (ruidos elevados, sustancias tóxicas, niveles de radiaciones elevados, iluminación insuficiente, etc.).

11.4

Destinar los recursos económicos correspondientes para investigar los riesgos que pueden suponer para la salud la exposición a radiaciones electromagnéticas en nuestra Universidad y en su entorno.

11.5

Tendremos un papel activo en el Comité de Seguridad y Salud Laboral, atendiendo y denunciando cualquier situación que sea perjudicial para la plantilla.

11.6

Mejorar la cobertura del reconocimiento médico voluntario, incluyendo, si se desean evaluaciones ginecológicas y andrológicas, Enfermedades de Transmisión Sexual, mamografías, etc.

11.7

Eliminar todas las barreras que impidan o dificulten el acceso de personas con movilidad reducida y discapacitadas.

11.8

Por la peatonalización de varias calles anexas a nuestros campus para mejorar la seguridad de las personas viandantes y la calidad del entorno entre las facultades de Ciencias de la Educación y Derecho-Ciencias del Trabajo.

11.9

Reformar el SEPRUS para garantizar la atención adecuada de los casos atendidos. Formación específica de todo su personal en relación al acoso laboral y la violencia machista en el ámbito de la US.

Contenidos docentes:

12.1

Implementar en todos los grados cursos de emergencia climática e introducir transversalmente estos contenidos en todas las enseñanzas. - Plan de concienciación ante el cambio climático entre el alumnado.

12.2

En línea con el punto anterior, hay que poner en marcha un plan de formación del profesorado sobre emergencia climática para introducir competencias transversales en sus metodologías de enseñanza.

Eficiencia energética:

12.3

Instalación de energías renovables (solar y eólica) en todos los edificios y campus. Hacia una US con huella de carbono cero.

12.4

Recogida selectiva de residuos en todos los campus, centros y departamentos. Puesta en marcha de un sistema de compostaje de residuos orgánicos.

12.5

El material que pueda reusarse se donará solidariamente. Falta claridad y control a la hora de qué hacer con los materiales obsoletos o que simplemente se dan de baja, lo que se presta a comportamientos interesados y/o corruptos. Reclamamos la aprobación de una normativa clara que garantice la reutilización solidaria de todo el material útil del que prescindamos nuestra Universidad, basada en los principios de transparencia y compromiso social.

12.6

Diseño y desarrollo de un plan para hacer de la US una universidad sin emisiones netas de gases de efecto invernadero (huella de carbono cero), así como un estudio sobre el impacto medioambiental global de la US.

12.7

Fomento del uso adecuado de los recursos naturales, como la luz, evitando el uso de electricidad, dotando los edificios de cortinas agradables y ventanas apropiadas. Fomento de medidas de aislamiento térmico de edificios.

12.8

Uso de electrodomésticos con máxima eficiencia energética.

12.9

Instalación de paneles solares en las farolas, que permitiría una independencia de éstas de la red eléctrica general.

12.10

Instalación de detectores de movimiento en el alumbrado.

12.11

Limitar las temperaturas máximas y mínimas de calefacción y aire acondicionado en los edificios. Controles de tiempo de uso, con apagado automático a determinadas horas del día.

12.12

Contratar el suministro eléctrico con una comercializadora de electricidad procedente de energías renovables.

Gestión de los recursos:

12.13

Por la puesta en marcha de un plan de ahorro de agua, impulsando, por ejemplo, la reutilización de aguas grises para riego y saneamiento.

12.14

Declarar la Universidad de Sevilla espacio libre de la venta de botellitas de agua, las cuales conllevan graves impactos socio-ambientales y pueden ser un riesgo para la salud. Como alternativas incrementar las fuentes y disponer menaje para conferencias, además de ofrecer botellas de la US como recipiente a rellenar.

12.15

Seguir potenciando en los comedores universitarios la introducción de alimentos ecológicos, no transgénicos, de proximidad y de comercio justo.

12.16

Creación de puntos verdes en los campus universitarios. Se trata de poner a disposición de la comunidad universitaria zonas que faciliten la recogida de residuos con difícil tratamiento como: aceite usado, electrodomésticos, cartuchos de impresora o pilas y baterías usadas, entre otros.

12.17

Venta de material reciclado en las papelerías universitarias.

12.18

Establecer puentes de comunicación y colaboración permanentes con colectivos ecologistas y nuevos movimientos sociales como #FridaysForFuture y #RebellionExtinction.

Reverdeamiento de la US:

12.19

La US debe impulsar campañas de reforestación con especies autóctonas para mitigar el cambio climático.

12.20

Instalación de terrazas (balcones) y cubiertas verdes. Permite disminuir el consumo de energía para la climatización ya que mejoraría el aislamiento térmico de los edificios.

12.21

Puesta en marcha de huertos eco-sostenibles, que permitirían el abastecimiento de los comedores universitarios y el establecimiento de un sistema más autosuficiente. De esta manera la dependencia de productos comprados a terceros sería menor, reduciéndose el transporte y el uso de fitosanitarios, que conllevan altas emisiones de gases con efecto invernadero (GEI).

12.22

Realizar podas adecuadas del arbolado. Esta tarea se realizaría solo cuando fuera necesaria (ramas viejas o enfermas con riesgo de caída, o ramas muy bajas que impidan el paso o sean un riesgo para la seguridad de peatones).

12.23

Gestión del arbolado para sombrear aparcamientos (tanto de bicicletas como de automóviles). Esta medida trata de fomentar un diseño de las zonas de aparcamientos más ecológico, generando un microclima más benévolo para los usuarios, que además permitirá reducir el uso de energía en la climatización de los vehículos.

12.24

Disminuir el uso de insumos (ej. fertilizantes y plaguicidas) en los jardines universitarios.

12.25

Financiando e impulsar plantaciones de vegetación autóctona en diferentes espacios de la Provincia de Sevilla.

12.26

Aumentar la superficie de suelo permeable. La pavimentación generalizada de los suelos urbanizados disminuye de manera drástica su permeabilidad.

Movilidad urbana sostenible :

12.27

Por un transporte sostenible en la Universidad, impulsaremos más aún el uso de la bicicleta y mejores convenios con los transportes públicos para desincentivar el uso del coche. Creación de un parque de bicicletas universitarias. Puesta en marcha de microbuses lanzaderas que faciliten la conexión entre los distintos campus universitarios. Todo utilizable con el carnet universitario. Al mismo tiempo, apostamos por impulsar el programa de compartir coche entre el personal y ordenar el aparcamiento en todos los campus, especialmente en el Rectorado.

12.28

Pedir al Ayuntamiento de Sevilla y la Junta de Andalucía que tomen, de forma inmediata, medidas para la mejora integral del transporte metropolitano.

12.29

Fomentar el uso de apps para compartir coche.

12.30

Regular y mejorar el transporte público hacia y entre la universidad. Creación de diversas líneas de autobús express en carril de uso único (carril-bus) que condujeran a la Universidad desde diferentes zonas de la ciudad y entre los diferentes campus. Hacer gratuito este tipo de transporte en carril-bus para hacerlo lo más atractivo posible, especialmente para estudiantes.

12.31

Impulsar y fortalecer el plan para fomentar el uso de la bicicleta en la comunidad universitaria. Hay que aumentar el número de bicicletas de préstamo.

12.32

Mejorar las instalaciones de bicicletas. Esta medida se complementa con la anterior. Se trata de fomentar el uso de la bicicleta haciéndola más atractiva mediante la ampliación, renovación y modernización de las instalaciones con medidas como: instalación de infladores, estaciones con herramientas para pequeñas reparaciones, contadores de ciclistas, etc.

12.33

Impulsar la adecuación de las calles y avenidas circundantes de los campus, para disminuir la velocidad del tráfico y facilitar el tránsito peatonal. El objetivo es la reorganización en la dinámica del transporte cercano a la Universidad para convertir las calles en espacios de convivencia con menos riesgos aumentando la seguridad vial y disminuyendo la contaminación química y acústica.

13

ACCIÓN SOCIAL

Por una Universidad sensible y solidaria

13.1

Mantenimiento y aumento de ayudas de acción social, algunas de las cuales son muy bajas. Además, deben incluir cuidado de personas dependientes y personas mayores a su cargo y otras prestaciones directamente relacionadas con el desarrollo y bienestar social de las personas (deportivas, culturales, ocio, etc.).

13.2

Construcción de una escuela infantil en cada campus que esté abierta durante todos los días laborales y durante los periodos de vacaciones escolares de las/os hijas/os.

13.3

Creación de "centros de día" en los campus universitarios para la atención de personas mayores. También deben establecerse convenios entre la US y residencias para mayores para reducir los costes de estancia de los padres de personal de la US.

13.4

De manera general, proponemos que se articulen bonos en los comedores universitarios para el personal de la Universidad. En especial, en caso de tener que permanecer en el centro de trabajo por la mañana y por la tarde, el personal deberá tener derecho a un bono comedor.

13.5

Matricula gratuita de estudios universitarios para todo el personal trabajador de la US (activo, jubilado, I.T., Capítulo VI), así como hijas/os a su cargo, en horfandad y pareja de hecho.

13.6

Reducción gradual de la jornada laboral a partir de los 55 años sin merma de retribuciones.

13.7

Jornada reducida para personal con familiares incapacitados a cargo, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

13.8

Rebaja de los precios del Servicio de Actividades Deportivas (SADUS) que han subido excesivamente.

13.9

Lucha activa contra la opresión a las mujeres y a personas lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGTB) en nuestra Universidad y fuera de ella.

14 **TRANSPARENCIA Y CONTROL DE LA ACCIÓN SINDICAL**

Los sindicatos no somos dueños de la voluntad de la plantilla. Es necesario que la plantilla participe y esté informada de todo lo que le afecta.

14.1

Informaremos a la plantilla de cada una de nuestras reuniones y contactos con el Equipo de Gobierno de la Universidad, tal y como venimos haciendo hasta el momento.

14.2

Nuestras cuentas son públicas y están disponibles para quien las solicite.

14.3

Democratizar los órganos de representación de la plantilla, manteniendo siempre un diálogo fluido a través de asambleas informativas, charlas, debates, etc. En este sentido, impulsaremos que el Comité de Empresa (CdE) y la Junta de Personal (JdP) informen de todas sus reuniones y actuaciones y tengan cuentas públicas. En esta línea, haremos todo lo posible para que estos órganos presenten una memoria anual detallando sus actividades y sus economías.

Cuando sea necesario, facilitaremos la participación directa de las compañeras y compañeros en los órganos de representación para que sean ellos mismos los que expongan sus problemas y reivindicaciones.

Nunca boicotearemos desde los órganos de representación de la plantilla las movilizaciones de ésta. Al contrario, apoyaremos estas movilizaciones.

14.4

El sindicalismo no es un oficio. No tendremos "liberadas/os sindicales" por completo. Las/os sindicalistas de la RED-US ejercemos nuestro trabajo como PDI y queremos seguir ejerciendo nuestro trabajo. La labor sindical requiere de tiempo, pero estar en contacto con la realidad laboral, trabajando, es clave para ejercer una buena labor sindical.

14.5

Promoveremos desde nuestra sección sindical la realización de asambleas por sectores, centros y generales para temas de especial importancia para que la plantilla sea la protagonista.

14.7

En caso de conflicto y negociación laboral mantendremos siempre informadas a la plantilla para que participe de manera activa y protagonista. No convocaremos o desconvocaremos huelgas, ni firmaremos ningún acuerdo, sin consultar en asamblea previamente. Las negociaciones, en especial cuando sean sobre aspectos importantes, deben ir sustentadas y apoyadas por movilizaciones desde la base. En este sentido, impulsaremos las movilizaciones como herramienta necesaria para la discusión, sensibilización, de denuncia y de lucha.

14.8

Retransmisión en directo por internet de las sesiones de los plenarios de los órganos de representación de la plantilla.

14.9

Publicación de las actas de las reuniones de los órganos.

14.10

Modificar los reglamentos internos del Comité de Empresa y la Junta de Personal para recoger las propuestas de este apartado.

¿Compartes
nuestra
forma de
verlo? _____

VOTA

