

### **Borrador de programa sindical del SAT-US (PDI) para el periodo 2015 - 2018**

Nuestra sección sindical lleva ya 5 años de acción sindical en el PDI. Creemos que hasta el momento hemos desarrollado un papel interesante, e importante, en la defensa de los derechos laborales de la plantilla y de la Universidad Pública. **El panorama sindical en nuestra Universidad ha cambiado totalmente, y a mejor, con la entrada de nuestro sindicato.**

1

Ahora **entramos en una nueva etapa llena de retos** como conseguir los derechos robados durante el austericidio e ir más allá poniendo las bases sociales y democráticas para la mejora de nuestras condiciones laborales, al mismo tiempo que construimos una Universidad de servicio público para la sociedad trabajadora, que la necesita más que nunca.

De cara a las elecciones sindicales que tendrán lugar próximamente en nuestra Universidad, queremos construir un sindicalismo asambleario, solidario y combativo en el que la plantilla del PDI sea la protagonista de su propio futuro y del de la Universidad Pública en la que trabaja. Con estos objetivos de fondo te planteamos el siguiente **borrador de programa sindical para el periodo 2015-2018.**

**Te pedimos que nos hagas llegar tus propuestas de mejora de este borrador de programa a [sat@us.es](mailto:sat@us.es) o a través de nuestros delegados y delegadas sindicales hasta el 7 de Octubre.**

#### **1.- ASUNTOS GENERALES.**

*Por una Universidad Pública democrática y de calidad para tod@s.*

1.1.- 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.

1.2.- Derogación de las últimas reformas laborales que conllevan importantes ataques a la Universidad Pública y sus plantillas.

1.3.- 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. Reivindicamos la dignidad de todos los trabajos.

1.4.- 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 un incremento de la excelencia, 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 prioritario de empresas privadas.

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

1.6.- Rebaja de las tasas de matriculación y aumento de las becas (número y cuantía) para facilitar el acceso a los estudios universitarios, con el objetivo de fomentar la igualdad de oportunidades en nuestra sociedad.

1.7.- Acabar con la subcontratación de servicios permanentes (Ej. limpieza, modelos en Bellas Artes, seguridad, empresas de soporte informático,...). Esta subcontratación no ahorra gastos y conlleva un aumento de la precariedad laboral y la corrupción. Mientras esto ocurre que no se subcontraten más servicios y se redacte y desarrolle un código ético de obligado cumplimiento con el objetivo de igualar las condiciones de trabajo de la plantilla de nuestra Universidad y sus subcontratas.

1.8.- Luchar por la unidad de acción sindical dentro de los órganos de representación (Juntas de Personal y Comités de Empresa) para defender conjuntamente los intereses de la plantilla. En este sentido, también trabajaremos en pro de la unidad de acción y el diálogo con otros colectivos de trabajadores dentro de la US (incluyendo a las subcontratas), creando unidad por intereses comunes y con la solidaridad como bandera.

1.9.- Declarar nuestra Universidad espacio libre de oficinas bancarias.

1.10.- Potenciar la relación entre la Universidad, un servicio público, y la sociedad civil a la que ésta se debe, sin identificar sociedad con tejido empresarial como se hace habitualmente desde los rectores y los gobiernos.

1.11.- 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 pueblo palestino y saharauí con los que viene habiendo un fuerte compromiso por parte de la comunidad universitaria de Sevilla. Colaboraremos, con la campaña BDS por Palestina en la organización de unas jornadas sobre el boicot académico, cultural y comercial a Israel.

1.12.- Realizar una campaña de concienciación en medios de comunicación en defensa de los servicios públicos, y la Universidad Pública en particular, explicando el papel fundamental de los y las empleadas públicas.

## 2.- RETRIBUCIONES SALARIALES.

*A igual trabajo, igual salario.*

2.1.- Recuperación del poder adquisitivo perdido en los últimos años.

2.2.- Aumento salarial anual para no perder poder adquisitivo.

2.3.- El PDI interino y asociado debe tener un salario correspondiente a la figura de máximo rango de PDI a la que esté acreditado. Además, el complemento de doctorado debe aplicarse también al PDI interino.

2.4.- El sueldo base del **Profesorado Ayudante Doctor** debe ser igual al del Contratado Doctor, el 100% de un Titular de Universidad.

2.5.- Convocar, de nuevo, los complementos autonómicos. Es sangrante que haya PDI que nunca ha tenido la oportunidad de solicitarlos. Además, hay que reformular los criterios de concesión para que se valore, principalmente, la labor docente e investigadora del PDI.

2.6.- El **PDI laboral** debe cobrar los quinquenios y los sexenios.

2.7.- Defendemos una estructura salarial simplificada, de modo que la diferencia entre el salario base (más elevado que el actual) y los complementos sea mayor.

2.8.- Apostamos porque los periodos de Incapacidad Temporal en ningún caso conlleven detrimentos salariales, como se ha conseguido en otros organismos públicos.

### 3.- CONTRATACIÓN.

*¡Es hora de recuperar los derechos robados en el austericidio!*

3.1.- Un Plan de Recuperación del Talento que aumente la plantilla de PDI de nuestra Universidad a los niveles anteriores a los recortes sociales llevados a cabo con la excusa de la crisis económica. La contratación de PDI debe asegurar una relación estudiantes/profesor adecuada para el desarrollo de una evaluación continua individualizada y de calidad. Este objetivo no debe alcanzarse limitando el número de estudiantes de nuevo ingreso. Sólo con aumento de la plantilla podremos trabajar dignamente y cumplir el servicio público universitario.

3.2.- Volver al nivel de tasa de reposición del 100% tanto para **PDI laboral como funcionario**. No podemos aceptar medidas parche a cambio que sigan desmontando la Universidad Pública.

3.3.- Recuperar la convocatoria de Profesorado Ayudante del Plan Propio de Investigación. Contratación directa de los y las integrantes del “Colectivo de I@s 22” a la figura de PDI de mayor rango para la que se encuentren acreditados. Se trata de un colectivo que ha sido gravemente perjudicado por el bloqueo de la contratación del Gobierno Andaluz, impidiendo su entrada en la carrera docente reglada, situación que debe ser reparada.

3.4.- Mejorar el procedimiento de contratación de **PDI interino**, especialmente la información pública y la transparencia de los concursos.

3.5.- Todas las plazas de **PDI interino** que actualmente están cubriendo necesidades docentes estructurales (que no son sustituciones reales) deben de salir a concurso de Profesorado Ayudante Doctor o figuras de rango superior.

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

3.7.- 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 trabajadores que realmente trabajan a tiempo completo en la US en condiciones muy precarias (por ejemplo, haciendo la tesis doctoral).

3.8.- Regular y asegurar para toda la Universidad de Sevilla un método de sustituciones de PDI de urgencia de cara a la docencia presencial, y no dejarlo a la voluntad de cada departamento. Este método debe asegurar el reparto equitativo de la docencia, teniendo en cuenta su calidad. La Universidad debe prever nuevas contrataciones de sustitución para evitar que las medidas de conciliación repercutan en la acumulación de tareas en las y los compañeros.

#### 4.- PROMOCIÓN.

*Por una carrera profesional digna, que no sea de obstáculos.*

4.1.- Exigiremos en todo momento, el cumplimiento efectivo del I Convenio Colectivo del PDI de la Universidades Andaluzas, especialmente los puntos referentes a la promoción (una acreditación, una plaza).

4.2.- El paso de profesorado Ayudante Doctor a Contratado Doctor y de Titular de Universidad a Catedrático deben ser considerados promoción interna, y no dotación de nuevas plazas. Además, el paso de profesor ayudante doctor a contratado doctor no debe depender de las necesidades docentes ya que la LOU establece que la figura de contratado doctor puede tener una función investigadora predominante.

4.3.- Paso automático de todo el **PDI Contratado Doctor Interino** a Contratado Doctor sin interinidad. Se trata de PDI que ha demostrado su valía profesional en varios procesos de oposición y acreditación. Un personal muy valioso para nuestra Universidad que merece un plan especial de estabilización, como especial fue la medida de promocionarlos en interinidad. La conversión automática para salir de la interinidad tiene cabida en el marco del Convenio Colectivo que contempla posibles acuerdos especiales si la promoción del profesorado fuera bloqueada, como de hecho está ocurriendo.

4.4.- Estabilidad laboral permanente para el personal investigador de los programas Ramón y Cajal, Juan de la Cierva y otros similares, una vez finalizados sus contratos, pues merecen un reconocimiento a un trabajo de gran valía que no puede dejar escapar la Universidad Pública.

4.5.- Oposición frontal al cambio en el proceso de acreditación del profesorado que plantea el Gobierno Central, basado en un procedimiento nada transparente que prima descaradamente la investigación sobre la docencia, y con indicadores de la actividad académica muy deficientes (fundamentalmente, publicaciones internacionales de “alto impacto”). El sistema actual de acreditación debe mejorarse en la dirección de aumentar su transparencia y objetividad, al mismo tiempo que se modifican los criterios de evaluación para, por ejemplo, medir el esfuerzo investigador no casi exclusivamente con publicaciones internacionales de alto impacto. 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.

4.6.- Funcionamiento transparente de la ANECA y de la AGAE que permita una autoevaluación de calidad antes de comenzar el proceso de acreditación. Cambio de los criterios de evaluación de estos organismos para las

diferentes acreditaciones, primando menos las publicaciones en revistas internacionales de impacto publicadas en inglés y más otras publicaciones más cercanas a la realidad social y en muchas disciplinas de gran calidad e interés (esta orientación deberá adecuarse a cada rama del conocimiento). Además, también deberían valorarse más los proyectos de investigación que respondan a necesidades sociales claves, aunque no sean de convocatorias oficiales. Proponemos que las actividades de investigación y docencia que se enmarquen dentro de la cooperación internacional, 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.

5

#### 5.- JORNADA LABORAL.

*Que se reconozca, y con sensibilidad social, nuestro trabajo.*

5.1.- Contabilizar las horas de jornada laboral de PDI asociado e interino incluyendo el horario de tutorías y de preparación de clases, no solo las horas lectivas de clase presencial como sucede ahora.

5.2.- Modificar el orden de prelación de elección de asignaturas para tener en cuenta la conciliación de la vida familiar y laboral, así como problemas de salud y la calidad de la docencia.

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

5.4.- Desarrollar un protocolo de reducción de la dedicación docente presencial que no se base únicamente en los sexenios de investigación, teniendo en cuenta otros resultados de docencia e investigación, especialmente aquellos relacionados con el desarrollo social.

5.5.- Defendemos la jubilación voluntaria a los 60 años.

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

#### 6.- DOCENCIA.

*La docencia no es una carga, es el pilar de la Universidad.*

6.1.- Ningún PDI por encima de 240 horas de docencia presencial en nuestra Universidad.

6.2.- Mejorar el reconocimiento de la toda actividad académica del PDI, tanto con su inclusión en el Plan de Asignación del Profesorado (PAP). Acabemos de una vez con los “créditos ocultos” en nuestra Universidad.

6.3.- Sustituir la plataforma de enseñanza virtual WebCT por la plataforma de software libre Moodle, tal y como sucede en otras universidades públicas. En esta línea, impulsaremos que se adopten las medidas encaminadas a que el software libre sea de uso universal en la Universidad y dejemos de contratar software propietario. En este sentido, hay que aumentar la oferta de recursos informáticos que faciliten la docencia, adaptados a las necesidades del PDI, y que no supongan una carga, sino un apoyo.

6.4.- No a las “torturas informáticas” y a la burocratización de la docencia. Proponemos asegurar que los programas informáticos que se pongan al servicio de la comunidad universitaria pasen unos procedimientos de garantía de calidad. No es de recibo que perdamos el tiempo en aplicaciones como ALGIDUS por sus defectos de implementación y haya que hacer y rehacer una y otra vez el trabajo.

6.5.- Reducir la ratio ‘estudiantes / docente’ mediante la contratación de más PDI y el aumento del número de aulas y laboratorios para mejorar la calidad docente. Este objetivo no debe alcanzarse limitando el número de estudiantes de nuevo ingreso. Sólo con aumento de la plantilla podremos trabajar dignamente y cumplir el servicio público universitario.

6.6.- Continuar con la adaptación de las aulas al trabajo en grupo con asientos y mesas no anclados al suelo.

6.7.- Acabar con el sistema actual de evaluación de la actividad docente. Aprobar otro sistema diseñado científicamente y de calidad, y que no tenga consecuencias lesivas para el PDI, sino que esté basado en promover su motivación. Nos negamos a que sea el mismo profesorado el que tenga que pasar la encuesta al estudiantado, debe contratarse a personal, en condiciones laborales dignas, para esta labor.

6.8.- La planificación docente basada en “competencias” es solo una de las posibles formas de plantear una asignatura y no necesariamente es la mejor pues eso dependerá de los objetivos docentes concretos. Por tanto, nos parece que eso es una injerencia en el derecho que tiene el PDI de orientar la docencia. Proponemos que el planteamiento de la asignatura en ese formato sea solo opcional y nunca obligatorio.

## 7.- INVESTIGACIÓN.

### *La investigación como motor de una economía social.*

7.1.- Aumento de los presupuesto de investigación, tanto aplicada como básica, en el ámbito estatal, autonómico y de la Universidad de Sevilla.

7.2.- Aumentar los puentes entre la sociedad civil 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.

7.3.- Promover la creación de un repositorio 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.

7.4.- 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.

7.5.- 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.

### 8.- INFRAESTRUCTURAS.

8.1.- Apertura de nuevos registros en los campus de Ramón y Cajal, 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.

### 9.- GESTIÓN Y DEMOCRACIA UNIVERSITARIA.

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

9.1.- Por la constitución de la **Mesa de Negociación del PDI de nuestra Universidad** como marco de diálogo formal y transparente de negociación de la plantilla con el Equipo de Gobierno.

9.2.- 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.

9.3.- Oposición rotunda a las propuestas sobre la “gobernanza” de la Universidad Pública de la CRUE y el Ministerio de Educación al considerarlas un ataque directo a la maltrecha democracia universitaria.

9.4- Por un impulso democrático en nuestra Universidad.

8.4.1.- 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.

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

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

8.4.4.- Restitución de la lista de distribución general de correos electrónicos que eliminó el rectorado unilateralmente; esta lista existe en las demás universidades andaluzas.

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

9.5.- Reducción y limitación de los cargos de libre designación rectoral. Este tipo de cargos (vicesecretarios, delegados del rector, directores) han ido aumentando en los últimos años sin control, creando una administración cada vez más clientelar e ineficaz.

9.6.- 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. En ese sentido, debe elaborarse inmediatamente de el Plan de Transparencia de la Universidad de Sevilla que incluya organismos independientes de control.



9.7.- Exigir responsabilidades en política universitaria por el despilfarro de la frustrada biblioteca en el Prado de San Sebastián (más de 9 millones de euros).

9.8.- Eliminar, o señalar como huella de un pasado dictatorial, todos los símbolos franquistas en la US en cumplimiento de la Ley de Memoria Histórica.

9.9.- Por una Universidad Laica, eliminación del Servicio de Asistencia Religiosa de la Universidad de Sevilla (SARUS). Las diferentes iglesias están bien representadas en la sociedad como para que funcione un servicio como éste con fondos e infraestructuras públicas. Además, cualquier itinerario de formación relacionado con la enseñanza de la religión debe ofrecerse al margen de los recursos (infraestructuras, electricidad, etc.) de la Universidad.

9.10.- 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.

### 10.- SALUD Y SEGURIDAD LABORAL:

*Mens sana in corpore sano*

10.1.- Luchar sin descanso, “tolerancia cero”, contra el acoso moral en el trabajo (mobbing).

10.2.- Realizar un estudio pormenorizado sobre el síndrome de desgaste profesional (burn-out) en la US de cara a identificar sus causas y consecuencias e implementar soluciones.

10.3.- 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.).

10.4.- Estudiar y tomar las medidas necesarias para asegurar una buena salud de la comunidad universitaria frente a posibles efectos perjudiciales derivados de radiaciones electromagnéticas producidas por equipos informáticos y redes inalámbricas, etc.

10.5.- Destinar recursos que permitan la realización de investigaciones científicas de la calidad de nuestro entorno laboral.

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

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

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



10.9.- Plena implantación y desarrollo de los Planes de Emergencia en todos los centros y continuación de la elaboración de los Mapas de Riesgos Laborales.

10.10.- Por la peatonalización de la calle Miguel Rodríguez Piñero en el Campus de Ramón y Cajal 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.- MEDIO AMBIENTE.

*Por una Universidad verde consciente de su huella ecológica*

11.1.- Fomento de las energías renovables (solar y eólica) en todos los edificios y campus.

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

11.3.- 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 prescindir nuestra Universidad, basada en los principios de transparencia y compromiso social.

11.4.- 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.

11.5.- 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 trabajadores y ordenar el aparcamiento en todos los campus, especialmente en el Rectorado.

11.6.- Por la puesta en marcha de un plan de ahorro de agua, impulsando, por ejemplo, la utilización de aguas fluviales para riego y saneamiento.

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

11.8.- 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 ofrecer cantimploras de la US como recipiente a rellenar.

11.9.- Establecer puentes de comunicación y colaboración permanentes con colectivos ecologistas.

### 12.- ACCIÓN SOCIAL.

#### *Por una Universidad sensible y solidaria*

12.1.- Mantenimiento y aumento de ayudas de acción social, algunas de las cuales son muy bajas. Por ejemplo, estas ayudas deben cubrir gastos en comedores para los hijos de la plantilla y ayudas para las vacaciones. Además, deben incluir tratamientos médicos no cubiertos por la Seguridad Social y Mutuas, cuidado de hijos menores de 3 años, 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.). Añadir al acuerdo de Odontología y podología, un servicio de Fisioterapia y Rehabilitación.

10

12.2.- Reconocimiento como un derecho de todos los y las trabajadoras de la US el contar con un servicio de escuela infantil de calidad a precio asequible. Construcción de una escuela infantil en cada campus que esté abierta durante todos los días lectivos y durante los periodos de vacaciones escolares de los hijos.

12.3.- Creación de “centros de día” en los campus universitarios para la atención de los 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.

12.4.- Revisión del Plan de Asignación del Profesorado para contemplar la conciliación de la vida familiar y mejorar el aprovechamiento de los recursos docentes.

12.5.- 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.

12.6.- Matrícula gratuita de estudios universitarios para todos los trabajadores de la US (activos, jubilados, I.T., Capítulo VI), así como los hijos a su cargo, huérfanos y pareja de hecho.

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

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

12.9.- Rebaja de los precios del Servicio de Actividades Deportivas (SADUS) que han subido excesivamente precisamente en años de recortes salariales y crisis económica.

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

### 13.- 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.*

13.1.- 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.

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

13.4.- 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 y la junta de personal 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.

Dentro del Comité de Empresa y la Junta de Personal de PDI propondremos que se elijan delegados por campus que estén en todo momento preocupados por las inquietudes de la plantilla. Propondremos que, para temas importantes, se convoquen Asambleas por campus para informar a la plantilla y recoger sus inquietudes.

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, como ocurrió en el curso 2013-14 respecto a la movilización desde ADIUS por una huelga de PDI. Al contrario, apoyaremos estas movilizaciones.

13.5.- El sindicalismo no es un oficio. Apostamos por reducir al máximo el número de liberados sindicales; de hecho hasta el momento no hemos tenido liberados sindicales en el PDI y si los hubiera en el futuro estarían liberados como máximo 2 años (según lo acordado en nuestro sindicato). Nuestras delegadas y delegados de PDI renuncian a disminuir la dedicación docente asignada en el PAP en aplicación de las horas sindicales obtenidas, excepto en casos debidamente justificados. Los sindicalistas del SAT-US ejercemos nuestro trabajo como PDI y queremos seguir ejerciendo nuestro trabajo. No estamos en el sindicalismo como una forma de abandonar 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. Seremos transparentes en cuanto al número de liberados del SAT-US en caso de que los haya.

13.6.- 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.

13.7.- 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.

13.8.- Inclusión en los censos electorales al PDI contratado por el Capítulo VI. ¡Este PDI debe contar con representación sindical e igualdad de derechos!