

Balance final de desarrollo del programa electoral del SAT-US de las pasadas elecciones sindicales

Hace ya casi cuatro años que la gente del PDI que participamos en el Sindicato Andaluz de Trabajadores/as (SAT) nos presentamos, por primera vez, a las elecciones sindicales en la Universidad de Sevilla (celebradas en Noviembre de 2010). **Las próximas elecciones sindicales tendrán lugar este otoño** (el proceso comienza el 9 de octubre). A continuación hacemos una **valoración crítica** (en verde) del desarrollo del programa electoral (en negro) con el que nos presentamos a aquellas elecciones sindicales.

En general, hacemos un balance positivo de nuestra actuación durante estos 4 años, con sus luces y sombras. Pensamos que la irrupción del SAT en los órganos de representación de la plantilla de nuestra Universidad ha sido un revulsivo para la acción en defensa de este servicio público que es la Universidad, así como en pro de la defensa de los derechos sociales de la plantilla del PDI. Además, creemos que hemos fomentado el **acceso a la información** por parte de la plantilla, hemos contribuido a construir **opinión crítica**, así como impulsado la **autoorganización del PDI** y su **movilización**.

Sin duda, los pasados 4 años han estado marcados por la llegada de la **crisis económica** y su utilización como excusa para acometer reformas antisociales bajo la bandera de la **“austeridad”**. Esto nos ha llevado a tener un **papel defensivo**, quizás excesivamente, para frenar el alcance de los recortes, lo que ha hecho que algunos de nuestros objetivos de programa hayan quedado pendientes para el futuro próximo. Aún así, el balance es positivo porque hemos servido de apoyo para muchos compañeros y compañeras y, además, pensamos que la plantilla de PDI está ahora en mejor disposición que hace 4 años para defenderse de los ataques y para, pasando a una posición constructiva, traer a nuestra Universidad la **regeneración democrática y social** que bulle fuera de ella.

1.- ASUNTOS GENERALES.

1.1.- Aumento del presupuesto para Educación Superior, incluyendo la cuantía y el número de becas 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. 1.2.- Derogación de la última reforma laboral que puede conllevar importantes ataques a la Universidad Pública y a sus trabajadores/as.

Hemos participado en multitud de movilizaciones exigiendo mayor inversión pública en Educación, incluyendo las últimas cuatro **huelgas generales**, dos **huelgas en el sector educativo** y otras muchas **movilizaciones**. Aún así, los recortes antisociales de los gobiernos central y autonómico, con la excusa de la “austeridad”, han ido recortando el presupuesto para las Universidades Públicas y engrosando sus deudas, y el gobierno central del PP ha empeorado la reforma laboral, ya de por sí muy negativa, del PSOE. Sin embargo, pensamos que las movilizaciones han sido claves para crear una opinión pública favorable a la defensa de los servicios públicos y por la dignidad laboral que está dando sus frutos tanto a nivel sindical como a nivel político.

1.3.- Mantenimiento de los puestos de trabajo, e incremento según las necesidades, en la Universidad de Sevilla. Uno de los objetivos encubierto del Plan Bolonia es el “adelgazamiento” de la Universidad Pública. En este sentido, 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), hasta que se negocie un nuevo convenio que mejore las condiciones actuales. Además, también pediremos que se respeten los acuerdos y compromisos internos entre el rectorado y los representantes de los trabajadores en la Universidad de Sevilla, por ejemplo en lo que respecta a la promoción de **profesor titular** a catedrático.

1.4.- Evitar, en cualquier caso, la reducción de plantilla de PDI y PAS y el desmantelamiento de titulaciones por criterios mercantilistas contrarios al servicio público. Que la oferta de Educación Superior en nuestra Universidad no esté determinada por una política de mercado, por la ley de la oferta y la demanda o por la “empleabilidad” de los futuros egresados, evitando el utilitarismo estricto del conocimiento y fomentando el pensamiento crítico como un valor de construcción de nuestra sociedad. Reivindicamos la dignidad de todos los trabajos y la igualdad de trato a todos los trabajadores, independientemente del nivel, categoría profesional y situación administrativa.

Nos hemos movilizad por el mantenimiento de contratos de **PDI Asociados e Interino**, las figuras junto con el PDI Ayudante, más precarias en el profesorado. Además, hemos luchado prioritariamente por la mejora de las condiciones laborales de estos colectivos, con algunas victorias parciales, pero importantes (como la mejora del baremo para la contratación del PDI Interino). Así, hemos participado activamente en la Asamblea de Profesores/as Interinos/as desde su inicio. Hemos apoyado a profesores asociados amenazados de despido en la Escuela de Arquitectura y denunciado públicamente su situación de precariedad. Hemos ofrecido todo nuestro apoyo al **PDI asociado LRU**, exigiendo la prórroga de sus contratos. También, hemos presionado continuamente por el **desbloqueo de la contratación de profesorado** ayudante doctor, presión al Gobierno Andaluz que parece haber dado sus frutos en los últimos meses. Además, defendimos con uñas y dientes el mantenimiento de los 22 puestos de trabajo del “**Colectivo de I@s 22**” del Plan Propio de Investigación, lucha que alcanzó resultados bastante satisfactorios. Por otro lado, denunciemos públicamente la **contratación del PDI de cursos de idiomas en el Centro Internacional** mediante una bolsa de trabajo muy precaria que no respeta el Convenio Colectivo.

1.5.- Acabar con la subcontratación de servicios permanentes (Ej. limpieza, modelos en Bellas Artes, seguridad, empresas de soporte informático,...). Esta subcontratación no ahorra gastos (según estudios de esta sección sindical) y conlleva un aumento claro de la precariedad laboral. 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 trabajadores directos y subcontratados, como ya hacen otros organismos públicos. En esta línea, por ejemplo, proponemos crear una agencia de viajes dentro de la propia Universidad, para no externalizar este servicio tan necesario.

Los trabajadores y trabajadoras del **Servicio de Modelos de la Facultad de Bellas Artes y del Servicio de Limpieza**, ambos subcontratados, votaron mayoritariamente a la representación del SAT en sus empresas con las cuales nos coordinamos permanentemente.

1.6.- Exigir que los comités de empresa y las juntas de personal, tanto de PDI como de PAS, puedan comunicarse con el total de la plantilla mediante todos los medios disponibles.

Seguimos denunciando esta situación y la hemos expuesto en la Junta de Personal del PDI para que se sume a la **demanda judicial** que puso en marcha el Comité de Empresa del PDI. En este sentido, I@s delegad@s del SAT en el Comité de Empresa del PDI han votado favorablemente a continuar con la demanda judicial. Esta situación de bloqueo por parte del Rector es una muestra más de un talante democrático.

1.7.- Luchar por la unidad de acción sindical dentro de los órganos de representación (Juntas de Personal y Comités de Empresa de PAS y PDI) para defender conjuntamente los intereses de los/as trabajadores. 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.

Siempre que es favorable a los intereses de la plantilla estamos por la unidad sindical, como demostramos en la negociación de la evaluación de la calidad docente del PDI cuando todos los sindicatos actuamos conjuntamente y de manera coordinada, hasta no aceptar la propuesta de evaluación del Equipo de Gobierno. También hemos buscado la unidad de acción sindical con todas las fuerzas sindicales en algunas de las movilizaciones. En este sentido, pensamos que las **Marchas de la Dignidad** en las que casi dos millones de personas marcharon en Madrid exigiendo “pan, trabajo y dignidad” son el ejemplo paradigmático de la unidad de acción entre sindicatos, movimientos sociales y fuerzas políticas transformadoras.

1.8.- Desalojar las oficinas del Banco Santander de las instalaciones de la Universidad de Sevilla y eliminar el logotipo de dicho banco de todos los carnés universitarios.

Denunciamos en varias ocasiones que trabajadores/as de este Banco desarrollaban su trabajo fuera de sus oficinas por los pasillos de la Universidad de forma no autorizada. También hemos participado en concentraciones a las puertas de las sucursales que están dentro de la Universidad.

1.9.- No subir las tasas de matriculación más allá del IPC anual.

Participamos activamente, junto el alumnado, en numerosas movilizaciones en este sentido. Pensamos que fue especialmente importante el **paro académico de varias semanas** en 2012 que consiguió que el Gobierno Andaluz no subiese las matrículas más allá del mínimo marcado por el Gobierno Central. Desde el SAT-US apoyamos con todas nuestras fuerzas este paro y nos opondremos en el futuro a cualquier modificación de su regulación. Estamos en contacto y nos coordinamos con el alumnado que se moviliza contra la subida de tasas, tanto del CADUS y el MAE (Movimiento de Acción Estudiantil).

1.10.- Potenciar la relación entre la Universidad y la sociedad civil a la que ésta se debe, sin identificar sociedad con tejido empresarial como se hace habitualmente, potenciando abrumadoramente la colaboración con grandes empresas como Endesa, Telefónica o EADS, con una responsabilidad social, cuanto menos, muy discutida, y no facilitando la difusión a la sociedad de los logros tecnológicos que de ella se generan.

Hemos defendido este enfoque en las negociaciones sobre la evaluación del profesorado. Así mismo, hemos denunciado públicamente al venta de nuestra Universidad a grandes empresas transnacionales, al mismo tiempo que animamos, con buenos resultados, al PDI a participar en **proyectos de docencia e investigación** en relación directa con los movimientos sociales de nuestro entorno.

1.11.- Eliminar, cuanto antes, todos los símbolos franquistas en la US.

Nos hemos entrevistado con el Vicerrector de Infraestructura y el Rector a los que les hemos trasladado este punto. El SAT-US ha participado en concentraciones que exigían la retirada de determinados símbolos franquistas como la placa ubicada en uno de los patios del Rectorado. Celebramos que se retiraran varias placas franquistas y exigimos que se retiren, en cumplimiento de la **Ley de Memoria Histórica**, los símbolos franquistas que aún quedan en nuestra Universidad.

1.12.- Por una Universidad Laica, eliminación del Servicio de Asistencia Religiosa de la Universidad de Sevilla (SARUS). Las diferentes iglesias están bastante bien representadas en la sociedad como para que se funcione un servicio como éste con fondos públicos.

Hemos denunciado públicamente la existencia del SADUS en un contexto en el que la jerarquía eclesiástica ataca las libertades de las mujeres y personas lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGTB).

1.13.- 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.

Participamos muy activamente en la campaña de boicot académico a Israel y en defensa de los derechos del pueblo palestino.

1.14.- Disminuir las cargas burocráticas crecientes sobre el PDI (Ej. inclusión de resultados en la base de datos SICA, gestión de proyectos de investigación, etc.) aumentando la plantilla de PAS y reduciendo trámites burocráticos.

1.16.- Puesta en marcha inmediata e impostergable de un sistema de currículum general (CV Normalizado) de modo que no tengamos que rellenar, para según qué procedimientos, una y otra vez diferentes modelos de currículum. Este sistema debe estar coordinado con SICA, ANECA, AGAE y CVN.

Hemos denunciando públicamente la excesiva burocracia que conlleva la filosofía del Plan Bolonia y el funcionamiento deficiente de algunas de las herramientas informáticas (Algibus, SICA, etc.). En este sentido, nuestra presión ayudó a conseguir una **prórroga** en una de las nefastas convocatorias para introducir datos la **aplicación SICA** (la cual ha ido coordinándose con otras aplicaciones y mejorando con el tiempo, aunque aún sigue siendo muy deficitaria).

1.15.- Disminución del número de contratos a tiempo parcial (casi el 77% del total de nuevas plazas y ampliaciones producidas han sido de este tipo), pues habitualmente son ocupados por trabajadores que realmente trabajan a tiempo completo en la US (por ejemplo, haciendo la tesis doctoral) en condiciones muy precarias.

Cada año, participamos en la negociación de la **RPT del PDI** laboral donde intentamos que los contratos a tiempo parcial pasen a tiempo completo antes de sacar nuevas plazas a tiempo parcial. En departamentos concretos estamos denunciando una política nada transparente, como mínimo, de contratación del profesorado.

2.- RETRIBUCIONES SALARIALES.

"A igual trabajo, igual salario", no deben existir dos personas que realicen el mismo trabajo y que tengan niveles distintos.

2.1.- Plantearemos, en todos los ámbitos de negociación, subidas salariales lineales, en lugar de porcentuales, evitando que la diferencia salarial se incremente más cada año. Exigiremos medidas para recuperar inmediatamente la disminución progresiva de poder adquisitivo que venimos sufriendo los empleados públicos.

2.2.- Recuperación del sueldo perdido en Mayo de 2010 a raíz del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, y del Decreto Ley 2/2010, de 28 de mayo, del Gobierno andaluz que representa un incumpliendo flagrante del acuerdo previo con los sindicatos y son totalmente injustos pues se hace que paguen la crisis los y las que no la han provocado. El SAT denunciará este recorte salarial por entender no se ajusta a derecho en especial al personal laboral, aplicado no proporcionalmente y en todos los conceptos salariales.

2.3.- Equiparación salarial del PDI y PAS andaluz con el resto de las comunidades autónomas.

2.4.- Convocar, de nuevo, los complementos autonómicos y aumentar el número de tramos posibles. Consolidación total de estos complementos.

Hemos actuado judicialmente consiguiendo el pago de los trienios para todo el PDI andaluz, incluyendo al personal interino y asociado a tiempo parcial. Hemos presionado en la calle y en los órganos de representación donde estamos por una nueva convocatoria del complemento autonómico del PDI. También, hemos denunciado los recortes de sueldo de las y los empleados públicos, y de sus pagas extras. Además, hemos expresado nuestra disconformidad con la forma en que el equipo de Gobierno de nuestra Universidad ha puesto en marcha estos recortes salariales, que han acabado afectando más a los trabajadores que menos cobran (personal laboral). También denunciemos públicamente la mala imagen que se trata de vender desde algunos medios de comunicación respecto al empleo público. Pensamos que estas movilizaciones y la denuncia pública de los recortes salariales han sido claves para crear una opinión pública favorable a la defensa de los servicios públicos y por la dignidad laboral que está dando sus frutos tanto a nivel sindical como a nivel político. Ahora que vuelven a aumentar los beneficios multimillonarios para las grandes fortunas... **¡Es hora de recuperar los derechos robados en el austericidio!**

3.- PROMOCIÓN Y JORNADA LABORAL.

3.1.- Funcionamiento transparente de la ANECA y de la AGAE que permita la autoevaluación 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 regionales o estatales publicadas en español, más cercanas a nuestra 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 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.

Hemos asesorado a numeroso PDI para la presentación de recursos frente a los organismos evaluadores.

3.2.- Paso de profesor ayudante doctor a profesor contratado doctor mediante promoción interna, sin depender de las necesidades docentes ya que la LOU establece que la figura de contratado doctor puede tener una función investigadora predominante.

En este punto hemos empeorado con la limitación, por parte del Gobierno Andaluz, de la promoción del PDI Ayudante Doctor a Contratado Doctor. Desde el inicio **nos hemos opuesto a la contratación como Contratado Doctor Interino** por la precariedad que esta conlleva. Exigimos el desbloqueo de esta promoción y la transformación automática a Contratado Doctor de todo el personal que ha promocionado en los últimos años a esta figura con interinidad.

3.3.- Contratación de **profesores interinos** a través de una comisión que garantice la idoneidad del candidato y que permita evaluar su experiencia docente en futuros concursos de acceso, como una docencia no interina, cuando permanezca en el puesto más de 1 año.

Hemos participado con todas nuestras fuerzas en la **lucha exitosa por el reconocimiento de toda la experiencia docente previa del PDI interino**. El SAT-US ha impulsado en el seno del Comité de Empresa del PDI este planteamiento desde el inicio. Además, hemos conseguido que se hiciera justicia en la contratación de PDI-Interino en el Departamento de Sociología.

3.4.- Contabilizar las horas de jornada laboral de **profesores asociados e interinos** incluyendo el horario de tutorías y de preparación de clases, no solo las horas lectivas de clase presencial como sucede ahora (a incluir en un nuevo convenio colectivo para el PDI de las universidades públicas de Andalucía).

Hemos actuado judicialmente a este respecto, consiguiendo el pago de los trienios para todo el PDI andaluz.

3.5.- Estabilidad laboral permanente para el **personal investigador** de los programas Ramón y Cajal, Juan de la Cierva u otros similares, una vez finalizados sus contratos. Estos compañeros son un capital humano de gran valía que no puede dejarse escapar la Universidad Pública.

Hemos estado a disposición de estos colectivos del PDI.

3.6.- Los horarios docentes deben ser respetuosos en cuanto a su intensidad, en especial cuando algún docente lo pida, por ejemplo, cuándo por problemas de voz.

Solicitamos la **modificación del orden de prelación de elección de asignaturas** para tener en cuenta la conciliación de la vida familiar y laboral, así como problemas de salud.

3.7.- En caso de que un PDI tenga que trabajar un sábado debido a un examen, pediremos que se le paguen horas extraordinarias.

Tema que ha quedado pendiente debido a los recortes sufridos con la excusa de la crisis económica.

3.8.- Complementos docentes (quinquenios) y de investigación (sexenios) para todo el PDI (transitoriamente en la US hasta incluirlo en un nuevo convenio colectivo para el PDI de las universidades públicas de Andalucía).

Hemos luchado por el **reconocimiento de estos complementos en el curriculum**, como primer paso; objetivo que se ha conseguido.

3.9.- El sueldo base del profesor ayudante doctor debe ser igual al del **profesor contratado doctor**, el 100% de un profesor titular de universidad [a igual trabajo igual salario] (a incluir en un nuevo convenio colectivo para el PDI de las universidades públicas de Andalucía).

Tema que ha quedado pendiente debido a los recortes sufridos con la excusa de la crisis económica.

3.10.- Equiparación salarial con el cuerpo de profesores titulares de universidad aplicando el Nivel 2 (100% del sueldo de un TU) del acuerdo de retribuciones del PDI desde el momento en el que se acceda a la figura de **profesor contratado doctor**.

Tema que ha quedado pendiente debido a los recortes sufridos con la excusa de la crisis económica.

3.11.- Incluir un diferencial al sueldo para los contratos a tiempo parcial de las y los **profesores asociados e interinos**. Además, el complemento de doctorado debe aplicarse también al profesor sustituto interino (a incluir en un nuevo convenio colectivo para el PDI de las universidades públicas de Andalucía).

Reivindicación **pendiente, de forma prioritaria**, para este curso académico 2014-15.

4.- DOCENCIA.

4.1.- Contar todas las actividades que realiza el PDI (corrección de trabajo, tutorías en grupo, dirección de tesis doctorales, cursos de extensión universitaria, todo tipo de maestrías con igual peso que las clases en los grados, gestión académica, dirección de proyectos de investigación, etc.) a la hora de computar la dedicación docente, no solo las horas de clase presencial. Es increíble el agravio con respecto a numerosas universidades y lo que ello supone de contradicción con el esfuerzo que se nos pide en cuanto a labores de investigación y compromisos de gestión con la Universidad. Además, deben incluirse en los planes de organización docente la docencia de los cursos de doctorado que aún continúan.

Objetivo conseguido parcialmente, aunque no estamos de acuerdo en cómo el Equipo de Gobierno está contabilizando las actividades académicas.

4.2.- Sustituir la plataforma de enseñanza virtual WebCT Por la plataforma de software libre Moddle, 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.

No a las “torturas informáticas”. Proponemos asegurar que los programas informáticos que se pongan al servicio de la comunidad universitaria pasen unos procedimientos de garantía de calidad, si hiciera falta, con control sindical. 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.

Hemos denunciando públicamente la excesiva burocracia que conlleva la filosofía del Plan Bolonia y el funcionamiento deficiente de algunas de las herramientas informáticas (Algibus, SICA, etc.). También hemos denunciado reiteradamente el **coste innecesario de la Plataforma Virtual** cuando existen alternativas gratuitas.

4.3.- Reducir la ratio ‘estudiantes / docente’ mediante la contratación de más profesorado y el aumento del número de aulas y laboratorios para mejorar la calidad docente.

Debido a los recortes en profesorado, que hemos denunciado continuamente y limitado parcialmente, **hemos retrocedido** en este objetivo.

4.4.- Adaptación general de las aulas al trabajo en grupo con asientos y mesas no anclados al suelo.

Hemos avanzado en esta reivindicación en bastantes centros.

4.5.- Adaptación de las aulas y otros espacios docentes a las necesidades especiales de alumnado y profesorado con disminución sensorial y/o física.

Nuestros 2 **Delegados de Prevención de Riesgos Laborales** están atentos a este tema. Conseguimos que se mejorase el acceso al mostrador del Registro General para usuarios en sillas de ruedas.

4.5.- Regular para toda la Universidad de Sevilla el método de sustituciones de cara al desarrollo de la docencia en caso de licencias (enfermedad, permiso por maternidad o paternidad, etc.) y no dejarlo a la voluntad de cada departamento.

Tema pendiente.

4.6.- Por un control sindical efectivo de la evaluación de la actividad docente y sus consecuencias.

Hemos participado en las **negociaciones** con el Equipo de Gobierno de nuestra Universidad sobre el sistema de evaluación de la docencia que finalmente no llegaron a acuerdo. **Rechazamos el sistema actual de evaluación y lo hemos denunciado públicamente.**

4.7.- Proponemos que si un docente lo desea pueda quedarse al menos durante 3 años en una misma asignatura, limitando esto el criterio de prelación para elegir horarios y asignaturas. Esta propuesta está orientada a que los docentes con un orden de prelación menor no se vean obligados a prepararse cada año una asignatura nueva, con los efectos que esto tiene para la calidad de la docencia y la carga de trabajo.

Hemos planteado una **modulación del orden de prelación de elección de asignaturas** en este sentido, abriendo así este debate en nuestra Universidad.

4.8.- En los tiempos que corren se nos ha forzado al PDI a preparar los programas y proyectos de las asignaturas de acuerdo a las denominadas "competencias". Entendemos que esa es solo una de las posibles formas de plantear una asignatura y que no necesariamente es la mejor pues eso dependerá de los objetivos docentes concretos profesorado y de la asignatura. Por tanto, nos parece que eso es una injerencia en la forma de orientar la docencia que tiene que tener todo PDI. Proponemos que el planteamiento de la asignatura en ese formato sea solo opcional y nunca obligatorio.

Tema pendiente. En este sentido, hemos establecido contacto y participación directa con pedagogos y especialistas en didáctica.

5.- INVESTIGACIÓN.

5.1.- Aumento de los presupuesto de investigación, tanto aplicada como básica, en el ámbito estatal y autonómico.

La tendencia actual es la inversa de nuestra reivindicación a pesar de que los gobiernos se jactan de impulsar la investigación para salir de la crisis. Seguiremos denunciando y movilizándonos contra los recortes en investigación.

5.2.- Conexión 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.

Hemos participado en las primeras **jornadas de movimientos sociales de las universidades públicas andaluzas** en la que se ha discutido, entre otros, este tema. También animamos, con buenos resultados, al PDI a participar en **proyectos de docencia e investigación** en relación directa con los movimientos sociales de nuestro entorno. Además, hemos planteado un modelo de **Universidad Andaluza** que responda realmente a las necesidades sociales de la gente trabajadora de nuestra tierra.

5.3.- 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.

Tema pendiente.

5.4.- Proponemos que cuándo se cree un grupo de investigación haya una batería de herramientas informáticas que se pongan a su disposición automáticamente con solo solicitarlo vía web, de modo que no tenga que invertir tiempo y esfuerzo en desarrollar estas labores. Entre las herramientas deberían estar: un portal web personalizable, una lista de correos, una dirección de correos de grupo.

Tema pendiente.

5.5.- Exigiremos un control riguroso de los fondos y las condiciones laborales en la Fundación de Investigación de la Universidad de Sevilla (FIUS).

Hemos mostrado nuestro apoyo a trabajadores/as de la FIUS que han denunciado su precariedad respecto a aquellos que realizan las mismas funciones contratados directamente a través de la Universidad y ahora **el SAT cuenta con sección sindical en la FIUS**.

Respecto a la investigación, hemos **denunciado la nueva normativa de doctorado** que pone más trabas al profesorado novel y no es sensible con la diversidad de nuestra Universidad.

6.- GESTIÓN Y DEMOCRACIA UNIVERSITARIA.

6.1.- Oposición rotunda a las propuestas del documento sobre la “gobernanza” de la Universidad Pública de la CRUE y la Fundación CyD al considerarlo un ataque directo a la democracia universitaria.

Hemos denunciado el nuevo modelo de “gobernanza” universitaria planteado por los partidos tradicionales del bipartidismo por considerarlo antidemocrático. Además, denunciamos la **opacidad del Rector en sus negociaciones**, como parte de la CRUE, con el Ministerio respecto a éste y otros temas.

6.2.- Por un impulso democrático en nuestra Universidad.

6.2.1.- Volver al método de elección a rector por sufragio universal ponderado, pues favorece la participación directa y el debate abierto en la comunidad universitaria.

Hemos defendido este planteamiento en los órganos de representación y **apoyado activamente a ADIUS** en esta reivindicación.

6.2.2.- Impulsaremos asambleas del comité de empresa abiertas a la participación de toda la plantilla. Pendiente por bloqueo de otros sindicatos.

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

Lo hemos hecho a través de nuestros canales de **comunicación con la plantilla**.

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

Reivindicación pendiente.

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

Hemos apoyado en el Comité de Empresa del PDI la continuación de la **demanda judicial** a la US que permita una comunicación directa con la plantilla a la que representa este órgano colegiado.

6.3.- Asimilar todos los cargos de gestión universitaria a cargos estatutarios de cara a poder certificar el profesorado de la US estas labores de gestión en los procesos de acreditación. Esto ocurre ya en varias universidades andaluzas.

Hemos avanzado en el reconocimiento de algunas tareas de gestión en el POD.

6.4.- Fomentar una plataforma informática que facilite la transparencia tanto de las acciones como de las cuentas de todos los órganos representativos y servicios universitarios, en general, y de los comités de empresa y juntas de PDI en particular. Esta herramienta debería permitir a todo el personal consultar de manera inmediata tanto las actividades como de el estado de cuentas de los órganos de representación. ¿Por qué no podemos saber lo que ha gastado y en qué cualquier servicio o órgano representativo de manera fácil e inmediata?

Tema pendiente. Haremos todo lo posible porque la nueva **Ley de Transparencia** se desarrolle plenamente en nuestra Universidad.

Proponemos hacer más transparentes los convenios firmados con empresas y organismos externos, mejorando los canales de información. Por ejemplo, se debe modernizar y mejorar el portal <http://servicio.us.es/gesteco/> para tener toda esa información de manera totalmente transparente y de fácil acceso.

Página web mejorada.

En este punto, hemos defendido la **autonomía universitaria** frente a la entrada indiscriminada de la policía a nuestros campus, hemos denunciado la **detención ilegal de un compañero** en nuestra Universidad mientras se movilizaba en defensa de los derechos del PDI Interino, y defendido y celebrado la **absolución de la gente encausada, algunos compañer@s del SAT, por luchar contra la LOU** y en defensa de la Educación Pública.

Además, hemos exigido la constitución de la **Mesa de Negociación del PDI de nuestra Universidad** como marco de diálogo y acuerdo con el equipo de Gobierno, que se ha negado en rotundo a este diálogo formal y sincero apoyado por CCOO.

7.- BECARIO/AS:

7.1.- Inclusión gradual de todos los becarios a tiempo completo trabajando en la Universidad de Sevilla y en la FIUS en las condiciones estipuladas en el estatuto del becario de investigación.

Conseguido tras modificación reglamentaria, aunque con deficiencias que hay que solventar.

8.- FORMACIÓN DE PERSONAL.

8.3.- Potenciar decididamente los programas de cursos de idiomas gratuitos para **PDI**, orientados a la investigación y a la docencia.

Conseguido.

8.4.- Puesta en marcha de un programa de formación específica para el PDI para actualizar saberes en las distintas ramas del conocimiento, especialmente en aquellas materias cuyos contenidos evolucionan muy rápidamente. Este programa debe incluir la financiación por parte de la Universidad de desplazamientos a otros centros para formación.

Tema pendiente.

8.5.- Distribuir los cursos en ediciones con distinta franja horaria de modo que el empleado pueda optar a la que mejor se adapte a sus necesidades y/o circunstancias.

Conseguido.

9.- SALUD Y SEGURIDAD LABORAL:

Apostamos por la mejora de las condiciones de trabajo, tanto físicas como psicológicas.

9.1.- Luchar sin descanso contra el acoso moral en el trabajo (mobbing). Exigimos que la Universidad traslade a los sindicatos y órganos de representación de personal todos los casos de acoso o conflictos laborales.

Hemos denunciado y nos hemos movilizado públicamente contra el acoso en la Universidad y seguimos denunciándolo. Como **Delegados de Prevención** hemos intervenido en el desarrollo del protocolo de riesgos psicosociales, en varias denuncias de acoso y hemos llevado el tema al Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Universidad de Sevilla. Además, hemos presionado hasta que se ha aprobado un **Protocolo específico de lucha contra el acoso** en nuestra Universidad.

9.2.- 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.

Tema pendiente.

9.3.- Realizar un estudio detallado del personal cuyos despachos se encuentran en zonas expuestas a riesgos sobre su salud (ruidos elevados, sustancias tóxicas, niveles de radiaciones elevados, iluminación insuficiente, etc.) y a hacinamiento, con el objetivo de solucionar este problema cuanto antes.

Exigimos al Vicerrector de Infraestructuras que se hiciera este estudio y seguiremos exigiéndolo. También hemos trasladado nuestras preocupaciones al respecto al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y en el Comité de Seguridad y Salud Laboral, solicitando a la US la realización de un mapa de riesgos por departamentos. Estamos en proceso de denunciar la situación en algunos centros a la **Inspección de Trabajo**.

9.4.- Tendremos un papel activo en el Comité de Seguridad y Salud Laboral, atendiendo y denunciando cualquier situación que sea perjudicial para los trabajadores y trabajadoras.

Los Delegados de Prevención han denunciado en el Comité la situación de riesgos por sustancias tóxicas existente en algunos departamentos como el de **Zoología**, exigiendo a la US una solución que finalmente se produjo aunque tarde. Actualmente la US ha instalado extractores en cuartos de colecciones y se ha habilitado una dependencia en

las azoteas de la Facultad de Biología para almacenar estos compuestos químicos tóxicos. Por otra parte, se ha denunciado en el Comité de Seguridad y Salud la situación de algunas subcontratas como la de limpieza (Euroлимп S.A.), con elevados niveles de siniestralidad laboral.

9.5.- Ante las adecuaciones por disminución de capacidad en el puesto de trabajo, pediremos una política clara y un protocolo de actuación tanto para los criterios de adecuación, como para que las adaptaciones que el trabajador consiga no recaigan en el resto de compañeros ni en determinadas categorías. Si hay varias personas adecuadas en el mismo servicio se pedirá que se apoye ese servicio con contratos de acumulación de tareas.

Hemos seguido esta línea en las mesas y comisiones donde trabajamos.

9.6.- Perfeccionar los reconocimientos médicos voluntarios, incluyendo, si se desean evaluaciones ginecológicas y andrológicas, mamografías, etc... Incluyendo la atención psicológica.

Pendiente.

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

Nuestros 2 **Delegados de Prevención** han estado atentos a este tema. Actuamos en el Registro General al respecto.

9.8.- Solicitaremos anualmente formación específica sobre Gestión de Residuos, actuaciones en caso de Incendios, Prevención de Riesgos Laborales, Primeros Auxilios, Gestión Medioambiental.

Llevamos este punto al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales que está haciendo un esfuerzo en este sentido.

9.9.- Haremos un seguimiento de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En desarrollo continuado.

9.10.- Crédito horario para los delegados de prevención y formación específica para el desarrollo de sus funciones.

Nuestros Delegados de Prevención han asistido a varios cursos de formación específica.

9.10.- Plena implantación y desarrollo de los Planes de Emergencia en todos los centros y continuación de la elaboración de los Mapas de Riesgos Laborales. Creación o adecuación del personal necesario para su seguimiento y gestión.

Conseguido parcialmente.

9.11.- Exigiremos que se faciliten los equipos de protección individual adecuados en los casos que se haga uso efectivo (art. 17 L.P.R.L).

Conseguido parcialmente.

9.12.- El personal contratado, interino y subcontratado ha de disfrutar del mismo nivel de protección que el personal fijo.

En este sentido nuestros Delegados de Prevención denunciaron en el Comité de Seguridad y Salud la elevada siniestralidad laboral de la subcontrata de limpieza Euroлимп S.A., en la que se acabaron tomando medidas en este sentido.

10.- MEDIO AMBIENTE.

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

Pendiente.

10.2.- Recogida selectiva de residuos en todos los campus, centros y departamentos. El material que pueda rehusarse se donará solidariamente. Sistema de compostaje de residuos orgánicos.

En este sentido, hemos lanzado una campaña para que nuestra Universidad se declare espacio libre de la venta de botellitas de agua, siguiendo el ejemplo de otras muchas universidades.

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

Pendiente.

10.4.-Por un transporte sostenible en la Universidad, impulsaremos más aún el uso de la bicicleta y convenios con los transportes públicos para desincentivar el uso del coche entre la plantilla. Al mismo tiempo apostamos por impulsar el programa de compartir coche entre trabajadores y ordenar el aparcamiento para PAS y PDI en todos los campus, especialmente en el Rectorado.

Pendiente parcialmente.

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

Pendiente.

10.6.- Fomentar en los comedores universitarios la introducción de alimentos ecológicos, no transgénicos y de comercio justo. Cursos de formación sobre alimentación a trabajadores (muchos tienen que comer en los centros o cerca de ellos).

Conseguido. Legumbres y pastas ecológicas en los comedores.

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

Nuestra sección sindical está en contacto permanente con Ecologistas en Acción.

10.8.- Firma de un protocolo de compromiso de No a la investigación para usos militares.

Pendiente. Hemos solicitado en varias reuniones información a este respecto al equipo de Gobierno que se ha negado a facilitárnosla.

10.9.- Estudiar y tomar las medidas para preservar a la comunidad universitaria de posibles efectos perjudiciales de las radiaciones electromagnéticas producidas por equipos informáticos y redes inalámbricas, etc.

Pendiente.

11.- ACCIÓN SOCIAL.

11.1.- Mantenimiento y aumento de ayudas de acción social, algunas de las cuales son muy bajas. Si hacen falta recortes en el gasto pueden hacerse disminuyendo gastos de burocracia y protocolo, así como aumentando la eficacia en la gestión. Por ejemplo, estas ayudas deben cubrir gastos en comedores para los hijos de la plantilla y ayudar para las vacaciones (son cada vez más los que tienen problemas para poder disfrutar aunque sea unos pocos días). 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.

Pendiente.

11.2.- 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.

En este sentido, actuamos en Enero de 2010 por el mantenimiento de las condiciones en la Escuela Infantil Oliver.

11.3.- 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.

Pendiente.

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

Pendiente. Hemos **abierto el debate** a este respecto en nuestra Universidad y seguiremos insistiendo.

11.5.- 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.

Pendiente.

11.6.- Nos oponemos a los Planes de Pensiones que pretenden implantar las universidades pues suponen un paso más hacia la privatización de las pensiones.

11.7.- En la negociación de las medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, defenderemos que se homologuen y apliquen los casos más favorables tanto de la normativa andaluza como de la estatal, y que las Universidades prevean nuevas contrataciones de sustitución para evitar que las medidas de conciliación repercutan en la acumulación de tareas en los compañeros.

Flexibilidad horaria que nos permita una mejor adaptación de nuestra jornada, en especial a aquellas personas con cargas familiares.

Aumentar los periodos en los que se realizan los cuadrantes de los turnos de vacaciones para aumentar el tiempo en que se puedan planificar éstas, en especial las familias con hijos.

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

Pendiente.

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

Pendiente.

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

Pendiente.

11.11.- Reconocimiento por parte de la Universidad de Sevilla de los 2 días más de permiso por asuntos propios contemplados en el EBEP.

Pendiente.

También hemos participado activamente en la lucha contra la opresión a las mujeres y a personas lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGTB) en nuestra Universidad y fuera de ella.



Sindicato Andaluz de Trabajadores/as

Sección Sindical de la Universidad de Sevilla

Nota Informativa – Septiembre de 2014

12.- TRANSPARENCIA Y CONTROL DE LA ACCIÓN SINDICAL.

Los sindicatos no somos dueños de la voluntad de los trabajadores. Somos sólo los portavoces de ésta. Por ello, desde el SAT creemos que es necesario que la plantilla participe y esté informada de todo lo que le afecta.

12.1.- Desde la sección sindical del SAT-US informaremos a la plantilla de cada una de nuestras reuniones y contactos con el gobierno de la Universidad, tal y como venimos haciendo hasta el momento.

Realizado.

12.2.- Las cuentas de la sección sindical SAT-US serán públicas y estarán disponibles para cualquiera que las solicite, tal y como venimos haciendo hasta el momento.

Realizado.

12.4.- Democratizar los órganos de representación para que respondan a los intereses de sus representados, manteniendo siempre un diálogo fluido a través de asambleas informativas, charlas, debates, etc. En este sentido, impulsaremos que los comités de empresa y las juntas de personal en la Universidad de Sevilla informen de todas las reuniones con el gobierno de la Universidad y tengan cuentas públicas, transparentes y a disposición de todo aquel que las solicite. 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 los trabajadores. Propondremos que, para temas importantes, se convoquen Asambleas por campus para informar a la plantilla y recoger sus inquietudes. No se concibe que en 4 años, habiendo temas muy importantes sobre la mesa, no se hayan convocado apenas asambleas desde el comité de empresa. No es posible que a algunos de los miembros del Comité de Empresa y la Junta de Personal no se los reconozca dentro de su entorno laboral como representantes sindicales y que su labor pase desapercibida. Es penoso que no se hayan colgado carteles reivindicativos durante los últimos cuatro años editados desde el Comité de Empresa o la Junta de Personal, que no se hayan hecho cursos informativos sobre el convenio colectivo, sobre la ANECA o sobre otros temas laborales. Nosotros, nos comprometemos a hacerlo.

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.

Hemos convocado una asamblea general de PDI, junto con otros sindicatos, para tratar el tema de la evaluación de la docencia. Además, **hemos informado regularmente** de nuestras actuaciones en los órganos de representación de la plantilla y hemos intentado que éstos funcionen de la manera más democrática posible, dentro de nuestras posibilidades al no contar con mayoría. En muchas ocasiones este objetivo no se ha cumplido por la actuación de la presidencia de estos órganos de representación.

12.5.- El sindicalismo no es un oficio. Apostamos por reducir al máximo el número de liberados sindicales. Los sindicalistas del SAT-US ejercemos nuestro trabajo como PDI/PAS y queremos seguir ejerciendo nuestro trabajo. No estamos en el sindicalismo como una forma de abandonar nuestro trabajo. La labor sindical requiere de tiempo

SAT-Sección Sindical de la Universidad de Sevilla

<http://sat.us.es> · sat@us.es · 608790230 - 608790229

 /satuniversidad

 @satuniversidad



Sindicato Andaluz de Trabajadores/as

Sección Sindical de la Universidad de Sevilla

Nota Informativa – Septiembre de 2014

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.

Los y las delegadas de PDI han renunciado a disminuir la dedicación docente asignada en el POD en aplicación de las horas sindicales obtenidas, excepto en un caso debidamente justificado. Ninguna persona se ha liberado de su trabajo como PDI.

12.6.- Promoveremos desde nuestra sección sindical la realización de asambleas por sectores, centros y generales para temas de especial importancia para que los trabajadores y trabajadoras sean protagonistas de lo que les afecta.

Hemos convocado una asamblea general de PDI, junto con otros sindicatos, para tratar el tema de la evaluación de la docencia. También hemos participado activamente en la Asamblea de Profesorado Interino, hemos acudido a la Asamblea de Profesores Asociados LRU en varias ocasiones y, regularmente, a las asambleas de ADIUS.

12.7.- En caso de conflicto y negociación laboral mantendremos siempre informadas a las bases que participarán en todo momento de manera activa y protagonista. No convocaremos o desconvocaremos huelgas, ni firmaremos ningún acuerdo, sin consultar en asamblea a los trabajadores previamente. Las negociaciones, en especial cuando sean sobre aspectos importantes, deben ir sustentadas y apoyadas por movilizaciones desde la base. Nunca se debe traicionar o ignorar a esas bases firmando acuerdos a sus espaldas o desconvocando movilizaciones desde arriba.

Realizado.

12.8.- Inclusión en los censos electorales al personal contratado por el Capítulo VI. ¡Estos trabajadores deben contar con representación sindical e igualdad de derechos!

A aplicar para estas próximas elecciones sindicales.



Sindicato Andaluz de Trabajadores/as

Sección Sindical de la Universidad de Sevilla

Nota Informativa – Septiembre de 2014

NUESTROS DELEGAD@S SINDICALES

Candidatura de PDI laboral.

1. **Ana Rincón Romero** (Prof. Contratada Doctora, Biología).
2. **Susana Moreno Maestro** (Prof. Ayudante Doctor, Antropología).
3. **Inmaculada Rodríguez Cunill** (Prof. Contratada Doctora, Bellas Artes).
4. **Alberto Heredia Rizo** (Prof. Contratado Doctor, Fisioterapia) (Delegado de Prevención).
5. **Marta Soler Montiel** (Prof. Colaboradora, Económicas).
6. **Pablo Neira Ayuso** (Prof. Contratado Doctor, Informática).

Candidatura de PDI Funcionario y con contrato administrativo.

1. **Jesús M. Castillo Segura** (Prof. Titular de Universidad, Biología) (Delegado de Prevención).
2. **María José Lera Rodríguez** (Prof. Titular de Universidad, Psicología).
3. **Miguel Ángel Olalla Acosta** (Prof. Titular de Universidad, Matemáticas).

Han cesado por diferentes motivos: **Ibán Díaz** (Profesor Sustituto Interino, Geografía), **Free Espinosa** (Profesor Ayudante Doctor, Biología), **Ángel del Río Sánchez** (Profesor Sustituto Interino, Antropología) y **Pilar Bellido Navarro** (Prof. Titular de Universidad, Ciencias de la Comunicación).

Delegados no electos

Free Espinosa (Profesor Titular de Universidad, Biología) en el Comité de salud y Seguridad.
Víctor Morales Flores (Contratado postdoctoral, Física).