

Ante las próximas elecciones a Rector el próximo 19 de mayo de 2022, CCOO ha elaborado este cuestionario destinado a los candidatos, con el fin de ayudar en su toma de decisión a las compañeras y compañeros.

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

En la mayor parte de nuestras respuestas a sus cuestiones encontrarán una reiteración de párrafos de nuestro programa de gobierno, que les invitamos a revisar en el apartado específico para el personal de administración y servicios de nuestra web: <https://laucoqueviene.es/personal-de-administracion-y-servicios/>

1.- En el año 2018 se rompieron las negociaciones en Andalucía para el desarrollo de la carrera profesional del PAS de las UUPAA; el Rector y la Gerente se comprometieron a su desarrollo en la UCO, lo cual no han cumplido ni uno ni otra.

¿Qué piensa hacer al respecto?

¿Se compromete a abonar el 50% del tramo transitorio adeudado desde los años 2018 a todo el PAS y el abono íntegro del mismo a partir del año 2022?

Pienso que los acuerdos se hacen para cumplirlos y no me corresponde dar explicaciones sobre las actuaciones del equipo de gobierno actual con respecto a la falta de negociación en la UCO de la carrera horizontal y la evaluación del desempeño. Le deben preguntar a la actual Vicerrectora de PDI el motivo de no haber incluido el necesario punto en el orden del día en la Mesa General de Negociación y a su Gerente el no haber respondido a las solicitudes de negociación del Comité de Empresa de PAS Laboral.

*Cuando en 2018 formé parte de las mesa de negociación autonómica en la que se firmaron estos acuerdos, junto con los 10 rectores y rectoras de las universidades públicas andaluzas y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF, se establecieron las bases para el desarrollo de los acuerdos y se estableció una cláusula específica de **Garantía del cumplimiento de los acuerdos adoptados**, para la inclusión de las partidas presupuestarias necesarias para su cumplimiento tanto en los presupuestos de la Junta de Andalucía como de las distintas universidades. Lamentablemente, los responsables de la ejecución de lo acordado no lo han respetado ni a nivel autonómico ni en la propia UCO.*

*Tal como ya se había recogido en nuestro programa de gobierno, en el **Objetivo 2. Satisfacción profesional del PAS** hemos determinado la **Acción 1: Negociar**, en el primer año de mandato, la carrera horizontal que permita al PAS la progresión profesional sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. Abono del 100% de las cuantías económicas asociadas al punto 3º.- Complemento de productividad de carácter transitorio hasta la implantación de la carrera horizontal de los acuerdos autonómicos de 2018.*

2.- El Pas funcionario es el único de los cuatro sectores del personal de esta Universidad que continúa sin tener ningún tipo de reducción en su jornada a partir de los 60 años.

¿Se compromete a convocar a los sindicatos para negociar, en Mesa de funcionarios, este aspecto, en los meses siguientes a su toma de posesión como Rector/a?

¿Haría extensivo este acuerdo al Pas Laboral?¿De qué manera?

Somos conscientes de que ni el PAS Funcionario ni el Laboral de la UCO tienen reducción de jornada por cumplir los 60 años de edad, tal como sí ocurre en otras universidades andaluzas. Lamentamos que no se haya dado desarrollo a los citados acuerdos autonómicos de 2018 que, entre otras cuestiones, perseguían armonizar las condiciones de trabajo del PAS de las diez universidades públicas.

En el caso del PAS Laboral, es cierto que tienen la posibilidad de acceder a la jubilación parcial, aunque a mayor edad y sin posibilidad de otro tipo de reducción horaria.

Consideramos que podemos aplicar medidas específicas que le faciliten medidas de conciliación de sus necesidades personales con la adaptación de su prestación de servicios en el tramo final de la carrera funcional, facilitando el relevo generacional, mediante medidas de reducción horaria y de incentivación de la jubilación.

En nuestro programa de gobierno se han establecido acciones concretas que dan respuesta a todo lo planteado anteriormente, concretamente en los objetivos 6 y 7:

- *Objetivo 6: Innovación en la planificación del relevo generacional:*
 - *Acción 1: Actualizar el acuerdo de jubilaciones parciales vinculadas a contratos de relevo.*
 - *Acción 2: Implementar medidas que permitan al personal que se aproxima a su jubilación reducir carga de trabajo y facilitar el trasvase del valor de su experiencia.*
 - *Acción 4: Estudiar, en un grupo de trabajo derivado de la Mesa General de Negociación, la posibilidad de jubilación anticipada, así como otras medidas de adaptación de las jornadas de trabajo en el cómputo anual del PAS funcionario de forma similar a la del PAS laboral.*
- *Objetivo 7: Cambios estratégicos que promuevan la identificación del PAS con la marca UCO y la alianza de la comunidad universitaria con la sociedad*
 - *Acción 1: Implementar las medidas necesarias para conseguir una conciliación real del trabajo y de la vida personal y familiar de las personas trabajadoras, así como el fomento de la corresponsabilidad.*
 - *Acción 2: Implementar la flexibilización y reducción de jornadas laborales, posibilitadas por el marco normativo*

actual aún no aplicado, con el objeto de asegurar la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las personas trabajadoras.

3.- El cómputo de jornadas necesarias para el Complemento de Homologación penaliza a las personas con más antigüedad ya que coincide con las personas que tienen más edad, y consecuentemente y por lo general más proclives a sufrir enfermedades asociadas a bajas. Algunas Universidades han mejorado dicho Acuerdo.

¿Se compromete a una mejora del Acuerdo de Complemento en este sentido, de forma que no descuenten jornadas, además de las bajas por enfermedad crónica a partir de los 60 años (que ya está previsto), tanto la cronicidad anterior a los 60 como cualquier baja cumplidos los 60?

El Acuerdo para la percepción del complemento de homologación del PAS de las Universidades Públicas Andaluzas de julio de 2003, establece este complemento que retribuye la asistencia al trabajo y el cumplimiento horario, recogiendo una serie de excepciones al cumplimiento de dicho cómputo las siguientes causas justificadas, todo ello sin perjuicio de lo previsto en los acuerdos que para permisos y licencias se establezcan a nivel andaluz.

Tal como venimos reiterando, los citados acuerdos autonómicos de 2018 perseguían armonizar las condiciones de trabajo del PAS de las diez universidades públicas. Si bien el estancamiento de la negociación autonómica se ha podido esgrimir como excusa para no negociar nuevas causas justificadas de excepción al cumplimiento de dicho cómputo, en los objetivos 6 y 7 de nuestro programa de gobierno se han establecido acciones concretas que permitirán que se negocien estas cuestiones en el ámbito de nuestra universidad.

4.- En el año 2017 se aprobó en la Uco la actual RPT, por una vigencia de tres años, acompañada de un acuerdo de promociones especialmente en el PAS laboral.

Dos años después sigue en vigor la misma RPT salvo por modificaciones puntuales.

El año pasado se comenzó a primeros de año a revisar dicha RPT, hoy un año después y por distintos motivos (especialmente algo muy importante para nosotros como es el catálogo de funciones) se ha paralizado esta negociación habiéndose aprobado sólo para el Servicio de Informática. Lo que aconteció con el Servicio de Biblioteca es intolerable para este sindicato: una propuesta inamovible de eliminar progresivamente al PAS laboral de la biblioteca funcionarizando de forma indigna y negando además cualquier posibilidad de promoción al dicho personal; evidentemente no estuvimos de acuerdo.

¿Se compromete a convocar antes de la finalización del año un grupo de trabajo para revisar la RPT del PAS y poder llegar a aprobar

una RPT nueva con las correspondientes funciones de las distintas categorías profesionales en el primer semestre del año 2023?

*Como se ha podido comprobar, en el **Objetivo 1: Consenso para una nueva relación de puestos de trabajo (RPT), y planificación por anualidades de la provisión de puestos** de nuestro programa de gobierno hemos definido 6 acciones específicas que deberán dar respuesta a las expectativas de todo el PAS.*

5.- Como hemos dicho más arriba, en el año 2021 se presentó a los sindicatos en Mesa de Negociación, una propuesta peculiar y parcial de funcionarización de personal laboral del servicio de biblioteca.

La peculiaridad y parcialidad estriba en que sólo se contemplaba esta funcionarización para el personal laboral grupo II del servicio de biblioteca, lo que suponía ir haciendo desaparecer los grupos II de la biblioteca universitaria siendo plazas para extinguir y transformándose en plazas de funcionarios niveles 16.

De esta forma se eliminó para el PAS laboral de Biblioteca cualquier promoción a los grupos II y I, quedando solo posible promocionar al III, dicho expresamente por la Gerente, hasta el punto de que en la propuesta de aprobación de la OPE 2022 se ha manifestado expresamente en contra de permitir la promoción de una persona de grupo III a grupo II de biblioteca negándose a incluir la vacante que hay.

¿Qué modelo de Personal Laboral en la Biblioteca Universitaria tiene?

El PAS Laboral de Biblioteca, como parte del conjunto del PAS de la UCO, puede confiar en que, tal como se ha explicitado en nuestro programa de gobierno, en el primer año de mandato negociaremos la planificación e implantación de un nuevo modelo de carrera profesional en todos los sentidos, horizontal y vertical, que reconozca profesional y retributivamente a TODO el PAS, y lo ilusione para crecer como profesional universitario.

6.- Los Reglamentos de Provisión de Puestos de Trabajo, tanto para el PAS Laboral como para el PAS funcionario necesitan de revisión urgente (el referente al personal funcionario ni siquiera obtuvo el acuerdo con las organizaciones sindicales).

¿Se compromete a negociar, con las organizaciones sindicales y de manera urgente, un nuevo Reglamento que se traduzca en una mejor y más justa provisión de puestos de trabajo??

Creemos que nuestro programa de gobierno no debería haberles dejado lugar a dudas con respecto a lo que plantean.

La primera acción del primer objetivo de nuestro programa de gobierno para el PAS es "Normalizar las relaciones con la representación del personal, comprometiéndonos con el diálogo social constructivo, persiguiendo el consenso y evitando la crispación que no beneficia a nadie".

En la acción cuarta de ese mismo objetivo se expone literalmente: "Acción 4: Acordar, en el primer año de mandato, un Reglamento de Acceso y de Provisión de Puestos de Trabajo del PAS Funcionario y revisar el Reglamento de Acceso y Provisión del PAS Laboral."

¿En qué plazo y de qué manera piensa acabar con las contrataciones con cargo a proyecto o a unidades específicas que cubren puestos de trabajo estructurales con funciones propias de personal funcionario de carrera?

Mi equipo de gobierno no cometerá ilegalidades. Tal como venimos reiterando, en el programa de gobierno se pone en valor la necesidad de una nueva Relación de Puestos de Trabajo (RPT) que refleje la realidad actual, y que sirva también para diseñar y dimensionar nuestra plantilla de forma participativa, definiendo los perfiles más adecuados para hacer frente a los retos de nuestra institución..

7.- En el sector des PAS funcionario, sufrimos un grave problema con la provisión de puestos de trabajo, el abuso de la figura de las Comisiones de Servicio para cubrir puestos sin pasar por el proceso selectivo que corresponda.

¿Cómo piensa corregir esta práctica que se ha convertido en habitual?

El normalizar una excepcionalidad, sin entrar en otras valoraciones, cuando menos evidencia la falta de planificación.

En nuestro programa de gobierno hay varias acciones encaminadas a garantizar la normalización de los procedimientos de acceso. Para ello, en los primeros meses de cada año, se aprobará y publicará la oferta de empleo público (OEP) y la planificación anual de promociones internas, debiendo convocarse y resolverse los procesos selectivos de las plazas previstas antes de que finalice el año. De la misma manera, se convocarán anualmente los concursos de traslados y se resolverán igualmente antes de que finalice el año. Esto solo será posible si nos dotamos de los recursos necesarios, si se negocia de forma transparente con la representación de las y los trabajadores, generando confianza mutua, y si diseñamos unos procesos selectivos ágiles y fiables con la participación de todos los agentes implicados.

8.- Algo muy positivo fue en su momento y ha seguido siendo el Acuerdo de jubilaciones parciales en el ámbito del PAS laboral. O al menos comenzó correctamente, aunque luego se ha podido torcer con la última modificación que dentro del margen que da la Seguridad Social para los contratos de relevo entre el 50% y el 100%, la UCO optó por la interpretación restrictiva haciendo los contratos de relevo primero al 50% y posteriormente al 65%.

Esto se ha demostrado para el servicio que es ineficaz, además de que la ley permite que se haga con un porcentaje mayor, lo que además permitiría la renovación progresiva de la plantilla de la Uco.

¿Se compromete, en el marco de las jubilaciones parciales con contrato de relevo, a la recuperación del contrato del relevista al

100% de jornada y al 75% la del jubilado parcial, en caso de que la contratación se haga del grupo IV?

Fuimos la primera universidad pública española en firmar un acuerdo de jubilaciones parciales vinculadas a contratos de relevo. Las distintas revisiones de la normativa laboral han obligado a ir actualizando este acuerdo, pero consideramos que hay aspectos a mejorar tanto para el PAS jubilado parcial y relevista como para la forma en la que se prestan los servicios, respetando escrupulosamente la normativa y la necesaria negociación.

En el caso del PAS Funcionario consideramos que podemos aplicar medidas específicas que le faciliten medidas de conciliación de sus necesidades personales con la adaptación de su prestación de servicios en el tramo final de la carrera funcional, facilitando el relevo generacional, mediante medidas de reducción horaria y de incentivar de la jubilación.

9.- En los últimos años han ido proliferando los grupos IV dentro de los servicios del PAS Laboral, a pesar de los acuerdos a nivel andaluz encaminados a extinguir estos niveles, lo que genera en coincidencia en un mismo servicio de trabajadores que vienen realizando las mismas funciones con categorías profesionales distintas y por tanto distintas retribuciones.

Este conglomerado cobraría sentido estableciendo una Carrera profesional por propios méritos en todos los Servicios, Unidades y/o Departamentos, desarrollando una carrera profesional del PAS laboral, que permita su promoción real y efectiva, a través del mérito y con una serie de requisitos y criterios baremables.

¿Cómo piensa desarrollar la carrera profesional de todo el PAS Laboral?

11.- Si lo anterior lo extrapolamos al ámbito del PAS Funcionario, todo desarrollo profesional se limita al ámbito de la negociación puntual y por servicios en la RPT.

¿Cómo piensa desarrollar la carrera profesional de todo el PAS Funcionario?

Sin diferenciar entre laborales y funcionarios, solo podemos reiterar lo que ya hemos incluido en el programa de gobierno: el conjunto del PAS de la UCO puede confiar en que en el primer año de mandato negociaremos la planificación e implantación de un nuevo modelo de carrera profesional en todos los sentidos, horizontal y vertical, que reconozca profesional y retributivamente a TODO el PAS, y lo ilusione para crecer como profesional universitario.

12.- Dentro del reglamento de acción social, se crea una enorme desigualdad en el premio de jubilación entre los dos sectores del PAS.

¿Qué piensa hacer al respecto?

En nuestro programa de gobierno no hay cabida para los agravios entre colectivos. Con respecto a la Acción Social, en la acción 4ª del objetivo 7º de nuestro programa de gobierno nos hemos comprometido a promover la revisión de su reglamento, poniendo en el centro a las personas, sin distinción entre colectivos.

13.- En la UCO hay abiertos una serie de procesos selectivos que afectan a la estabilidad de más de medio centenar de compañeras y compañeros. Si bien hay firmado un acuerdo de la Universidad con nuestro comité de empresa de constituirse bolsas de todos y cada uno de los procesos, resulta que el actual acuerdo de bolsas proviene del año 2013 y la realidad fuerza a la revisión de dicho Acuerdo.

Sobre la mesa tenemos un acuerdo aprobado por la mayoría del comité con incongruencias tales como: Quien no se presente al examen pero justifique su no participación serán valorados sus méritos no por el tribunal evaluador, sino por los miembros elegidos sin legitimidad alguna de la comisión de seguimiento de bolsas; quien se haya presentado pero haya suspendido quedaría fuera de esta bolsa; quien se haya presentado y aprobado sin plaza y tuviera tiempo de servicio, aunque haya sacado la mejor nota pero procede de la bolsa que se generó hace dos convocatorias, quedará en la nueva bolsa detrás de otra persona con peor nota pero que proceda de la bolsa inmediatamente anterior. No seguimos, sinrazones por doquier que solo buscan beneficios concretos para alguna que otra persona en detrimento del resto.

Ante esto CCOO tiene su propia propuesta de composición de bolsas que está a su disposición para su estudio.

¿Cómo piensa regular la ordenación de bolsas y su funcionamiento?

Desde el Comité de Empresa PAS me han remitido copia del acuerdo al que hacen referencia.

Tal como se expresa en la acción 3ª del objetivo 1º de nuestro programa de gobierno, tenemos el compromiso de que en el primer mes de mandato se hará una toma de conocimiento de los procesos de acceso acordados con el actual equipo de gobierno, de forma coordinada con los órganos de representación de las y los trabajadores, resultando prioritario todo lo relativo a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Pueden tener la certeza de que se negociará de forma transparente con la representación de las y los trabajadores, generando confianza mutua. El equipo de gobierno y la representación del PAS tenemos que normalizar las relaciones, desde el compromiso con el diálogo social constructivo, evitando la crispación que no beneficia a nadie.

PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

1.- En los últimos procesos selectivos ordinarios se han acumulado retrasos de gran magnitud que no tiene parangón en otras universidades y organismos públicos de investigación. De esta manera, en la Convocatoria Ordinaria 4/21 de Plazas de Profesor Ayudante Doctor, el plazo de presentación de solicitudes se inició el 29 de mayo de 2021, pero hasta el 24 de septiembre no se publicaron los listados provisionales de admitidos y excluidos. En la Convocatoria Ordinaria 3/20 de Plazas de Profesor Ayudante Doctor del 29 de mayo de 2020, la primera propuesta definitiva fue publicada el 8 de febrero de 2021, más de 8 meses después y, actualmente, tras 23 meses, todavía continúan pendientes de resolver algunos puestos. En las convocatorias de Plazas de Asociado también se acumulan retrasos llamativos. Por ejemplo, en la convocatoria del 10 de junio de 2021 acumuló retrasos de más de seis meses. Estos retrasos suponen un evidente agravio en las condiciones de trabajo del profesorado afectado, pero también suponen un grave perjuicio para el prestigio y el funcionamiento de la propia universidad. Con procesos tan largos, una parte del profesorado prefiere encaminar sus carreras a otras universidades. Además, en caso de vacantes, las listas generadas por las plazas están obsoletas, pues están compuestas por investigadores que presentaron sus solicitudes para incorporarse a la UCO dos o tres años antes y que en este periodo se han asentado en otros centros públicos de investigación.

¿Qué medidas piensa tomar para agilizar los procesos selectivos de PDI?

En efecto, lamentablemente la gestión de quienes en los últimos años han dirigido el Vicerrectorado de Personal nos han llevado a una situación de caos y retraso generalizado en la resolución de plazas. En este sentido, es absolutamente necesario poner en marcha distintas acciones dirigidas a resolver esta situación que dificulta la docencia, supone un agravio en las condiciones de trabajo del profesorado y, en efecto, desprestigian a la propia institución.

Para ello, contemplamos diversas medidas que figuran en el objetivo 3 del programa y que inciden en todos los aspectos en los que hemos detectado factores que conducen al problema: la convocatoria, el baremo, el procedimiento de baremación, la comisión de contratación y, tal y como figura en la parte correspondiente del programa, la dotación de efectivos en los servicios administrativos que tienen a su cargo la gestión de estos procedimientos. Excelentes profesionales, pero absolutamente desbordados. Todo ello con el objetivo de que consigamos volver a aquella situación en la que el profesorado se incorporaba a sus plazas a principios de curso.

2.- El sueldo del profesorado asociado y del PSI es irrisorio si se estudian las labores que realizan en su actividad docente.

¿Sería partidaria/o de la subida salarial del personal precario de la UCO?

Somos partidarios, en primer lugar, de que el profesorado asociado cumpla la función que legalmente les corresponde y se pongan fin a esas situaciones en las que un profesor asociado imparte, por un sueldo ridículo, hasta el doble de créditos que un profesor estable. Dicho esto, que debe ser

nuestro primer objetivo, trataremos igualmente de mejorar las condiciones económicas de ese profesorado. De hecho, una de las medidas que proponemos es facilitar la elaboración de tesis doctorales que, además de posibilidades de promoción, de entrada les supone ya una mejora de sus condiciones económicas aun manteniendo la condición de asociados.

Por lo que respecta la PSI, los objetivos son parecidos. Lo primero es limitar su utilización a aquellos casos para los que está prevista esta figura. En aquellas situaciones de PSI a tiempo completo en fase de formación en una carrera académica, debemos procurar, además, una plena participación en órganos, actividades, proyectos, etc., que faciliten su estabilización en el menor tiempo posible. Si a ello añadimos la resolución de los procesos selectivos en cortos plazos de tiempo de forma que puedan acceder más rápidamente a figuras estables de profesorado, el problema económico queda en parte solventado. Mientras esas situaciones se alcanzan, lucharemos en el ámbito interno de nuestra Universidad y también en la CIVEA por el pleno reconocimiento y por el cumplimiento de los acuerdos alcanzados que puedan beneficiar a este colectivo.

3.- Para garantizar la calidad de docente hay que garantizar que la contratación de nuevo profesorado se haga en tiempo y forma. A pesar de saber las necesidades docentes de los departamentos en el mes de abril del año anterior, los nuevos profesores no son contratados hasta bien entrado el año siguiente en el mejor de los casos.

Esto hace que se tengan que usar las bolsas de profesorado sustituto interino para cubrir temporalmente la docencia, lo que plantea, o saca a luz, problemas subyacentes como: la falta de actualización de las mismas, el rechazo de los candidatos a aceptar contratos precarios de escasa duración, etc.

Si bien es cierto que hay tramites que explican parte de este retraso, creemos que hay mucho margen de mejora, o incluso adelantar la realización de los planes docentes.

Creemos que hay que garantizar que todos los profesores implicados en la docencia de una titulación estén contratados, como mínimo, a uno de septiembre, aunque lo deseable sería al menos un mes antes del inicio de las clases para tener tiempo de preparar, planificar y organizar una actividad docente de calidad.

¿Se compromete a que las nuevas contrataciones del profesorado necesario para la impartición de las asignaturas de una titulación se hagan antes del uno de septiembre o inicio del curso académico?

Somos ambiciosos y exigentes con nosotros mismos, por lo que esa incorporación a principios de curso es un compromiso que llevamos expresamente en nuestro programa.

4.- Para la contratación de profesorado, los departamentos tienen que justificar que el profesorado con el que cuentan no puede impartir toda la docencia. Sin embargo, para hacer dicho cálculo se practican ajustes sobre la carga docente del profesorado o de las asignaturas que dificulta la contratación de nuevo profesorado, aunque sea necesario.

Por ejemplo, las asignaturas optativas, que son una parte de la docencia universitaria fundamental para que un alumno pueda orientar su carrera profesional, no se computan para la contratación de profesorado si tienen más de cinco alumnos y menos de diez.

¿Va a eliminar estos ajustes para la contratación de nuevo profesorado?

Una de las cosas que más descontento genera es que se diga al profesorado que se le reconocen una serie de actividades, pero que luego ese reconocimiento no le sirva en muchos casos para nada. Creemos que una de las claves para que la buena marcha de cualquier institución es que su personal se sienta valorado y realmente reconocido, y ello pasa por tratarlo con respeto. Llevamos en nuestro programa la revisión del Reglamento de reconocimiento de las actividades docentes, de investigación y de gestión del profesorado de la Universidad de Córdoba con el fin de reconocer realmente la actividad que realice el profesorado. Si es preciso, convirtiendo en incentivos económicos algunos de los reconocimientos que hoy día no tienen efecto alguno a efectos de dotación de profesorado.

5.- En la actualidad las guías docentes de las asignaturas del curso siguiente se confeccionan en abril, antes de que termine la docencia de las asignaturas anuales y del segundo cuatrimestre. Esto impide al profesorado de estas asignaturas tener una visión completa del desarrollo de la asignatura en ese año y la consiguiente mejora de la planificación de la misma para el año siguiente.

Una opción sería realizar las guías al final del curso o abrir un periodo de modificación voluntaria a final de curso.

¿Qué estrategia propone para mejorar el sistema?

Totalmente de acuerdo. Lo de hacer las guías en ese momento es para que el alumno las conozca al matricularse, por lo que deberían reflejar de la forma más fidedigna posible lo que se va a encontrar y permitir también al profesorado corregir aquello que, a la vista de los resultados del segundo cuatrimestre no haya funcionado correctamente. Podría ser factible abrir un pequeño plazo para modificaciones de asignaturas del segundo cuatrimestre y no con carácter general, sino a instancias del profesor que estuviese interesado. De esta forma, puede controlarse que las mismas vuelvan a cerrarse para el comienzo del período de matrícula. Lo que sí es evidente es que la rigidez que hoy por hoy presentan las guías da bastantes problemas.

6.- El Profesorado Sustituto Interino y el Profesorado Asociado pertenece a todos los efectos al Personal Docente e Investigador. Está incluido en el Convenio Colectivo del PDI y así figura en los contratos que firmamos. Sin embargo, la UCO aplica el criterio restrictivo de que el PSI y el PA es solo Personal Docente, aunque esa figura no se recoge en ningún documento oficial. De esta manera, ha excluido a este personal de las ayudas de acción social, excluye actualmente de las reducciones docentes por maternidad y paternidad (Reglamento para la compatibilización de la producción científica con el cuidado de menores) y pone trabas para la dirección de proyectos de innovación, estancias o dirección de Tesis.

¿Va a considerar al Profesorado Sustituto Interino y al Profesorado Asociado Personal Docente e Investigador a todos los efectos sin promover medidas de discriminación? *Llevamos en el programa medidas ambiciosas para que estas categorías de profesorado puedan participar en actividades de diversa índole en igualdad de condiciones al resto del profesorado de la UCO. Y ello es una línea de actuación que responde a que realmente pensamos que son personal de la UCO a todos los efectos. Pues bien, si entendemos que lo son para dirigir tesis, proyectos de innovación, etc., deben serlo también para cuestiones como las reducciones a las que se alude, la acción social, etc.*

7.- Ante la demanda presentada por CCOO, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía ha reconocido el derecho del PDI temporal a solicitar y cobrar, en su caso, quinquenios (méritos docentes) y sexenios (méritos investigadores). Sin embargo, la Universidad de Córdoba promovió el recurso a esta sentencia, junto a las demás universidades andaluzas. Esta decisión entendemos que solo persigue retrasar el ejercicio de los legítimos derechos del PDI temporal. En la misma línea, el rectorado de la UCO decidió excluir a este colectivo de la convocatoria de sexenios de 2022. Esto supone una discriminación laboral, tal como recoge el TSJA. Pero, además, al excluir a una parte importante del personal de los incentivos y promociones para la investigación y la docencia, supone también un perjuicio para la propia universidad.

¿Va a reconocer el derecho de todo el PDI a acceder a las estas convocatorias de quinquenios y sexenios?

Frente a lo que ha sido la línea de actuación de quien ha tenido la responsabilidad en materia de profesorado estos últimos años, dirigiendo también la CIVEA, por cierto, nosotros venimos para cumplir hasta la última letra de lo que se haya acordado con las organizaciones sindicales en aplicación del Convenio Colectivo. Más aún, nuestro objetivo es mantener en todo momento una línea de permanente contacto y colaboración con tales organizaciones que evite la absurda judicialización de cuestiones que sólo deberían resolverse por la vía del diálogo.

8.- El Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, indica en su Artículo 48 referido al Premio por funcionarización: "1. Si un profesor contratado en una de las modalidades de contratación ordinaria a tiempo completo solicita, en aplicación del sistema de promoción dispuesto en el apartado 1 del artículo 19, la dotación de una plaza de profesor titular de universidad y la obtiene en el correspondiente concurso de acceso, entonces se le abonará un premio por funcionarización en cuantía igual a los complementos por méritos docentes (quinquenios) e investigadores (sexenios) que se le reconozcan la primera vez que los solicite, contándolos con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2008. A partir del 1 de enero de 2011, el período máximo de retroactividad será de tres años"

El acuerdo de la Mesa General de Negociación de las Universidades Públicas de Andalucía, en su Anexo I, punto 2, 3º (página 5 del documento) se indica que se acuerda proponer el reconocimiento para el PDI contratado

laboral fijo de complementos retributivos por quinquenios y sexenios, indicando la incompatibilidad de la percepción de estos complementos con el premio de funcionarización del art. 48 del I Convenio Colectivo, instando a CIVEA a adoptar un acuerdo para establecer un régimen transitorio que adecue la percepción gradual y progresiva del premio por funcionarización y de los nuevos complementos.

Dicho acuerdo transitorio se alcanzó el 28 de abril de 2018 indicando literalmente que "En el cálculo final de la retribución del premio de funcionarización, se detraerán las cantidades ya percibidas por el profesor o profesora en concepto de méritos docentes (Quinquenios) e investigadores (Sexenios)". Hasta ahora la UCO se ha negado a cumplir el acuerdo que ella firmó.

¿Va a cumplir lo firmado y pagar el premio de funcionarización acordado en convenio restándole las cantidades ya percibidas en concepto de méritos docentes (Quinquenios) e investigadores (Sexenios)? *Nos remitimos a lo que hemos contestado más arriba: "hasta la última letra de lo que se haya acordado con las organizaciones sindicales".*

9.- Una parte cada vez más importante de la jornada laboral del personal docente e investigador (PDI) se dedica a tareas administrativas derivadas de la labor investigador. Sería interesante contar con un servicio que gestionara todas las labores administrativas asociadas a los proyectos y a la labor investigadora como la gestión de compras, asistencia y organización de congresos, procesos de selección y contratación de personal, contratos de compra, instalación y mantenimiento de inventariable, etc.

¿Cuál es la propuesta del candidato y como se articularía? *Llevamos en el programa intensificar el apoyo administrativo centralizado, pero debemos concretarlo: apoyo en la preparación de proyectos, en todo lo que sea gestión económica, reserva de gasto, organización de actos (no sólo congresos; también, por ejemplo, a la hora de traer a un profesor a impartir una conferencia u organizar un título propio)... La forma de articularlo creemos que debe ser mediante un servicio de apoyo a las actividades administrativas y de gestión.*

10.- Todos hemos notado un aumento de la burocracia asociada a la actividad docente y la gestión departamental. Muchos compañeros tienen la impresión de que se les evalúa por como de bien hacen esta labor burocrática y no por la calidad de los profesionales que forman.

¿Qué propone para aligerar la carga burocrática en el profesorado? *Lo llevamos en el programa. Entre otras cosas, racionalizando el uso de plataformas y auditando y reformando en lo que sea necesario los procesos administrativos actualmente existentes: hay que analizar con PAS y PDI qué no funciona, de qué se puede prescindir (hay cosas que no podemos evitar porque constituyen exigencias de Sevilla, Madrid o Bruselas) y, en su caso, cómo se puede simplificar. La idea es simplificar aquello que es difícil y no complicar lo que es fácil.*

11.- En la Universidad de Córdoba contamos con unos profesionales altamente cualificados que podrían realizar tareas con cargo a proyectos (en

funciones distintas a las administrativas). Al igual que el PDI puede colaborar con empresas u otras entidades sería interesante facilitar la colaboración y/o contratación de los profesionales que trabajan en la universidad para realizar trabajos con cargos a proyectos que no entran dentro de las competencias de su puesto de trabajo y para los que la universidad no da soporte. Esto supondría un ahorro de costes y, lo más importante, el aumento de la calidad de los trabajos realizados, así como la permeabilidad e implicación de un mayor colectivo universitario en la producción científica.

Aunque actualmente existe una regulación en la UCO que posibilita esta colaboración/contratación, las condiciones, controles y restricciones hace que sea prácticamente imposible.

¿Como modificaría el marco regulador de la UCO para permitir estas colaboraciones? *Nos parece un medio muy adecuado para que el PDI cuente con apoyo administrativo en numerosas cuestiones. Un apoyo adicional al que podamos prestar mediante ese servicio centralizado al que hacía referencia. De hecho, esta posibilidad existe por ejemplo para contar con personal administrativo en los títulos propios. Debemos estudiar las instrucciones que ha dado gerencia para poder contar con el apoyo de ese personal y reformar lo que sea necesario con el fin de facilitar esta actividad. ¿Para qué buscar fuera lo que ya tenemos en casa?*

12.- Con relación a la Universidad de mayores, hablamos de un tipo de enseñanza muy motivadora para el profesorado por el gran interés del alumnado y por suponer unos ingresos extra importantes. Hay profesorado de la Universidad de Mayores que lleva 30 años dando clases y que, sin menospreciar la dedicación, esfuerzo y sacrificio realizado en los últimos años, es un tapón para los nuevos profesores. Por otra parte, no parece coherente que cuando un profesor deja una asignatura el sustituto sea elegido por el profesor saliente.

¿Cómo piensa tratar este problema? *En efecto, hay que abrir periódicamente la oferta de cursos y en los casos en los que un profesor deje una asignatura. De esta forma conseguimos que los cursos se vayan renovando y que entre savia nueva. Impartir docencia en el centro intergeneracional es una experiencia muy enriquecedora que debe estar abierta a todos.*

13.- La mayor parte de los becarios de la Universidad de Córdoba complementa su formación con la impartición de docencia supervisada por el profesorado responsable de la misma. En la actualidad, dicha docencia no cuenta como necesidad docente para pedir la contratación de profesorado, lo que hace que la promoción de dicho personal se vea truncada.

¿Va a considerar la docencia impartida por becarios para pedir nuevas plazas de profesorado a las que puedan optar dicho personal cuando termine su periodo de formación? *La docencia de los becarios es hasta 6 créditos. Es decir, que en realidad no tienen obligación de dar clase (aunque les interesa hacerlo para conseguir su acreditación). Si no tienen obligación, esos créditos que ocupan coyunturalmente deberían computar a efectos de poder pedir profesorado. Lo contrario es incurrir en una contradicción. Además, debemos hacer una planificación adecuada para que*

las plazas que se doten y saquen a concurso estén "preparadas" y esperándolos en cuanto consigan la acreditación. No tiene sentido que las plazas de AD, que en la mayoría de los casos responden a formas de promoción de alguien que ya tenemos, se saquen en la convocatoria general del curso y no haya un sistema abierto durante los 365 días del año.

14.- Toda la comunidad universitaria estamos pendiente de la publicación de la nueva Ley de Universidades. El PDI temporal, especialmente el más precario, estará especialmente afectado en lo que respecta a su estabilización. En este punto, gran parte de la aplicación de la Ley quedará a tenor de la autonomía propia de cada Universidad.

¿Se compromete a la negociación abierta con los sindicatos en el proceso de aplicación de la nueva Ley de Universidades? *Lo llevamos en el programa y ya se ha señalado más arriba: es una voluntad mantener una actitud de diálogo permanente con los sindicatos. La inteligencia colectiva con la que cuenta la Universidad es un recurso que debe aprovecharse al máximo. Todos estamos en condiciones de aportar porque todos buscamos lo mismo: que la UCO que viene sea la mejor posible.*

15.- La Universidad de Córdoba cuenta con multitud de PDI asociado (el 51.1% del total del PDI contratado de la UCO, según el Portal de Transparencia, a los que habría que restar los dedicados a la Ciencia de la Salud) que lleva más de 3 años de contrato, ejerciendo tareas que no les competen si nos basamos en la definición del Profesor Asociado que hace la LOSU (dirección de TFGs, TFGs, participación en los tribunales de TFGs y TFM, Asesoría Académica, coordinación de asignaturas obligatorias y básicas, asignaturas y/o materias que no están reflejadas por contrato). Algunas universidades andaluzas como la de Málaga, tienen entre sus convocatorias de profesorado, un Plan de estabilización del PDI asociado.

¿Estaría dispuesta/o a aplicar un sistema similar, ateniendo a las características de la UCO en cuanto a baremación de méritos y necesidades? *Sí. De hecho, llevamos en el programa el facilitarles la realización de la tesis y es con esa intención. Una vez más, ¿para que buscar fuera lo que ya tenemos en casa? Además, llevamos en el programa el compromiso de elaborar un estatuto del profesorado asociado dirigido a garantizar los derechos de este colectivo y el cumplimiento de la función que la legislación universitaria viene a reconocerles.*

16.- En muchos casos el profesorado asociado de la UCO, imparte asignaturas por las que no fueron contratados, siendo resultado del orden de prelación para la elaboración del PDD y dejando al PDI asociado sólo por delante del resto de docentes a tiempo parcial (PDI y becarios).

¿Estaría dispuesta/o a modificar esta situación a favor de la permanencia de asignaturas o materias aplicadas al PA por contrato o posterior decisión justificada de los departamentos? *Sí. Para cosas como esas es para lo que queremos elaborar un estatuto del profesorado asociado.*

CORPORACIÓN EMPRESARIAL – MEDIOS PROPIOS

Respuesta para todo el apartado:

Como es conocido, la Junta General de Accionistas de la Corporación Empresarial de la Universidad de Córdoba, S. A. U., la forman los miembros del Consejo de Gobierno. Estamos convencidos de que desde el Consejo de Gobierno se debe trabajar para promover la mejora de los derechos de todas las personas trabajadoras del grupo de empresas, mediante la indispensable negociación con sus representantes desde el estricto respeto a la normativa aplicable.

1.- Actualmente el personal de la Uco tiene una serie de beneficios-descuentos en los servicios prestados en las empresas que forman parte de la corporación empresarial (Ucodeporte, HC Veterinario, etc.)

¿Qué medidas a la inversa piensa tomar con el personal de estas empresas en relación con los servicios que presta la propia UCO?

2.- Cada una de las empresas que forman parte de la corporación empresarial, en el mejor de los casos, tienen su propio Convenio Colectivo.

¿Estaría dispuesto/a trasladar al personal de las empresas que forman parte de la Corporación Empresarial las mismas condiciones de trabajo (jornadas, licencias, permisos o incapacidad temporal) y estabilidad que el resto de Personal de la Comunidad Universitaria?

3.- Recientemente se ha aprobado una nueva ley de reforma laboral así como nuevos acuerdos en materia de salario mínimo.

¿Tiene certeza que se cumple la normativa laboral en cuanto a salario mínimo profesional entre las empresas de la Corporación empresarial, así como en aquellas subcontratadas por la Universidad?

4.- Las subidas salariales del personal que forma parte de las empresas de la corporación empresarial debe realizarse de forma negociada.

¿Se compromete a subirles el sueldo en el mismo porcentaje que al resto del personal de la Uco?

GOBERNANZA, VIDA UNIVERSITARIA Y RELACIONES SINDICALES

1.- Las entidades públicas en general y la UCO en particular, deberían estar comprometidas con el uso de software accesible, neutral respecto a los fabricantes, que use estándares y formatos de datos abiertos, y que pueda ser certificado como seguro por auditoría interna.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que la UCO tiene una función de escaparate y guía de la industria que debería dirigirse a la creación de un tejido tecnológico generador de riqueza y empresas cuyo negocio sea el desarrollo de nuevo software para el sector público o privado.

Estos objetivos son incompatibles con el uso de software privativo que utiliza sus propios formatos y no permite el acceso y la modificación a de su código, lo que impide la creación de un tejido tecnológico local que pueda auditar, personalizar, mejorar y generar software.

Por todo esto, es fundamental que antes de adoptar soluciones privativas se evalúen sus alternativas basadas en Software Libre que permite el estudio, modificación, adaptación, distribución y creación de soluciones propias mantenidas y soportadas por la UCO, como por ejemplo Moodle, que con el tiempo se ha convertido en el pilar en el que se apoya toda la docencia de la UCO.

¿Qué haría para fomentar el uso de soluciones propias de la UCO, como Moodle, basadas en Software Libre?

Esta pregunta se responde con la siguiente.

2.- El software desarrollado por los profesionales de la UCO siempre ha sido una apuesta segura frente a la compra de licencias de software poco flexible que no se adaptaba a la realidad de la gestión de la institución. Sería interesante apostar por el desarrollo cooperativo de software entre universidades, lo que ayudaría a reducir costes, aumentaría la versatilidad, robustez y adaptabilidad de los desarrollos.

¿Cuál sería su estrategia al respecto?

Una universidad del siglo XXI debe avanzar en el uso de herramientas necesarias para la transformación digital y la democratización del conocimiento. Esta estrategia no puede hacerse por el Equipo de Gobierno de espaldas al PAS, como profesional universitario con responsabilidad técnica.

3.- Entre las medidas políticas o de gobernanza, para nosotros como sindicato es importante saber el modelo de estructura de vicerrectorados ya que son estos los primeros con los que llegamos a tener contacto, pero si de entre ellos debe destacar uno especialmente importante para nosotros es su estructura de organización de personal.

¿Qué modelo de estructura de personal tiene pensado implantar? ¿Vicerrector de personal -PDI y PAS-, gerente con funciones de personal?, etc.

El decreto de competencias respetará los Estatutos de la UCO, y todas las personas de mi equipo de gobierno con responsabilidad en las negociaciones con la representación de las y los trabajadores actuarán de forma transparente, generando confianza mutua. Se atenderán las peticiones de negociación de los representantes del PAS.

Les reitero la primera acción del primer objetivo de nuestro programa de gobierno para el PAS: "Normalizar las relaciones con la representación del personal, comprometiéndonos con el diálogo social constructivo, persiguiendo el consenso y evitando la crispación que no beneficia a nadie".

4.- Hace dos años se denunció el acuerdo existente para regular las relaciones entre la Universidad de Córdoba y las organizaciones sindicales, acuerdo que fue firmado en el año 2008 y que necesitaba ser revisado y renegociado.

¿Firmará un nuevo acuerdo de relaciones entre las organizaciones sindicales y la Uco?

Resulta incomprensible que en 2 años no se haya acometido la revisión de un acuerdo que haya sido denunciado por una de las partes. La actual vicerrectora de PDI, por delegación del Rector en la Mesa General de Negociación, debería haber asumido esa responsabilidad. Me comprometo a acometer las revisiones de todos los acuerdos que sean necesarios y de actualizar los reglamentos que regulan las mesas de negociación para no dejar margen a las excusas.

5.- La COVID 19 fue un ataque a la línea de flotación de la sociedad, pero trajo cosas interesantes, una de ellas que, con el esfuerzo y dedicación del personal, el tiempo que estuvo restringida la movilidad y confinado el personal, no se bloquearon los servicios de la Uco ya que su personal estuvo teletrabajando, sin se que se apreciara una merma en la calidad de los servicios, siempre dentro de la nueva normalidad generada.

En este periodo de tiempo la Junta de Andalucía intentó aprobar un decreto regulador del teletrabajo, que la realidad demostró que era inapropiado.

Independientemente de carecer de una regulación propia, los servicios de la Uco continuaron funcionando: Secretarías, Departamentos, Biblioteca, etc.

Durante todo este periodo la Uco fue aprobando resoluciones y/o directrices de funcionamiento en situaciones de semipresencialidad, regulando de alguna forma las obligaciones de tele trabajo, pero sólo en el personal funcionario, no así en el laboral, que no obstante, y salvo en categorías profesionales determinadas y peculiares por su propia esencia, también estuvo trabajando dándose en servicios determinados situaciones

como que la parte del pas funcionario de ese servicio tenían sus funciones en semipresencialidad reguladas, y la parte del pas laboral no estaba contemplado.

Aunque la situación de pandemia no es la que era hay algunas rutinas que se pueden aplicar y es oportuno hacerlo, y una de ellas es el teletrabajo.

¿Regulará el teletrabajo en todos los servicios de la UCO sin excepción? ¿Cuándo?

La normativa estatal y el contexto de una universidad pública del Siglo XXI hace obligatorio que negociemos la prestación de servicios en las modalidades de teletrabajo y trabajo a distancia. Nos consta las reiteradas peticiones de negociar su implantación en la UCO y la falta de convocatoria de las correspondientes mesas de negociación, dependientes de la Vicerrectora de PDI y de la Gerente.

Tal como se pudo comprobar durante el confinamiento de 2020, todos los puestos del PAS tienen tareas "teletrabajables" asociadas a sus funciones.

*Tal como se manifiesta en la acción 1ª del objetivo 3º (Definición de las funciones y competencias de los distintos puestos de trabajo, asociando los requisitos del desempeño y las características retributivas), deberemos desarrollar un **Plan integral del PAS** que articule los procedimientos necesarios para la gestión de las personas, que parta de la definición de las funciones y competencias de cada puesto.*

Como no podría ser de otra forma, previamente resultará imprescindible negociar un acuerdo que traslade a nuestra universidad la normativa estatal sobre el teletrabajo y trabajo a distancia, una dimensión más del trabajo del PAS en la transformación digital de la Universidad del Siglo XXI.

6.- Una labor esencial de los sindicatos, es su contacto con la plantilla, no obstante han sido muchas las solicitudes de información sobre la situación contractual y laboral de la plantilla que no fueron respondidas y que incluso generaron dificultades en la negociación, una prueba de esto fue la negociación que se llevó a cabo para la OPE Extraordinaria que supuso un esfuerzo para determinar qué plazas pudieran estar incluidas y a día de hoy seguimos esperando informaciones concretas de identificación de plazas y antigüedad en las mismas, recibiendo siempre información sesgada y no puntual.

Pero no ya sólo porque sea necesaria para negociar, sino también para tener ese contacto tan esencial organizaciones sindicales-plantilla, desde CCOO hemos estado periódicamente solicitando información de la plantilla a la Uco, que amparándose en la protección de datos (circunstancia esta que para nada admitimos), sólo respondió a nuestra solicitud, cuando fueron citados judicialmente para dicha reclamación.

Esto generó una situación difícil de llevar y de desconfianza continuada y es por ello que preguntamos.

¿Enviaré toda la documentación necesaria a los sindicatos para ejercitar su labor constitucional en tiempo y forma y alguna de ella (como la fijada en el Estatuto de los Trabajadores) de forma periódica y sin previa petición, y siempre en formato telemático?

¿Se convocará a los sindicatos a las reuniones informativas con los diferentes colectivos cuando las consultas, informaciones o decisiones puedan afectar a los puestos de trabajo?

Que no les quepa la menor duda de que lo que denuncian no tiene cabida en nuestro programa de gobierno, fundamentado en los principios de Participación, Transparencia, Confianza y Cercanía.

7.- Otra situación recurrente especialmente en este último año ha sido el desprecio administrativo que se ha hecho por parte de la dirección de la Uco a algunos de sus grupos de trabajo, concretamente a la comisión de formación del pas que no sólo lleva más de un año sin reunirse, sino que además no se ha contado con ella a la hora de elaborar y aprobar el plan de formación digital para la plantilla de la Uco.

Pero además de la omisión en su convocatoria, llevamos cuatro años pidiendo una revisión de su reglamento que entre otras cosas permita la presencia de las tres secciones sindicales con representación en dicha comisión, como ocurre en otras como la de acción social, pero cuatro años después seguimos escuchando el "se está trabajando en la elaboración de un reglamento de formación".

¿Qué piensa hacer al respecto?

En el objetivo 4º de nuestro programa de gobierno hay 4 acciones que creemos deben dar respuesta a su pregunta:

- *Acción 1: Planificar un plan plurianual de formación integral que promueva el perfeccionamiento profesional y que deberá diseñarse con la participación activa de la Comisión de Formación del PAS.*
- *Acción 2: Ejecutar y evaluar anualmente el plan de formación y perfeccionamiento, rindiendo cuentas en la Comisión de Formación del PAS e informando al colectivo.*
- *Acción 3: Establecer mecanismos de participación que aseguren la implicación de todas las personas en su formación.*
- *Acción 4: Promover acuerdos con otras universidades para posibilitar la formación y el perfeccionamiento mediante experiencias interuniversitarias.*

8.- Otra situación que está siendo recurrente, especialmente después de acontecimientos como los acontecidos en la convocatoria de turno libre de conserjería, es la situación de "club social" en la que se encuentra la

composición de los tribunales evaluadores de los distintos procesos selectivos, ya que se puede sacar un listado de 10-15 personas que forman de manera reiterada parte de todos ellos y de forma combinada.

Conocemos perfectamente la normativa y jurisprudencia al respecto del tema y afirmamos que no es correcto lo que la Universidad está haciendo.

¿Se retomará la consulta a los sindicatos para que propongan a algunos de los miembros de los distintos procesos selectivos para asegurar el correcto devenir de los procesos?

El EBEP regula perfectamente los procesos de acceso al Empleo público.

Los reglamentos de provisión de puestos deberán definir claramente aspectos como los que plantean, de modo que haya margen para la desconfianza en una materia tan crítico como el acceso a un puesto de empleado público de nuestra universidad.

9.- Todos conocemos el aumento del coste de combustible. Esta situación es especialmente sensible para nuestras compañeras y compañeros que diariamente deben trasladarse desde su lugar de residencia hasta la Escuela Politécnica Superior de Belmez

¿Qué solución o alternativa va a darle a esta situación, especialmente cuando se ha demostrado que el acuerdo con la empresa de transporte sólo supone un coste para la Uco por su bajo uso debido a la incompatibilidad de los horarios ofrecidos y las necesidades reales de la escuela?

Cualquier medida que afecte a la EPS de Belmez deberá ser estudiada con su equipo directivo.

10.- Con el actual modelo de financiación que ha nacido con un déficit presupuestario.

¿Qué medidas piensa tomar para asegurar la cobertura mínima del Capítulo I en los próximos años de su ejercicio como Rector/a?

En el programa de gobierno se detallan medidas específicas que deben garantizar el dimensionamiento de la plantilla mediante la imprescindible planificación y sin dejar a nadie en el camino.

11.- En el campus de rabanales se encuentran establecidas cuatro Facultades y/o Escuelas (Agrónomos, Politécnica, Veterinaria y Ciencias). Hoy por hoy la figura de los decanos-directores en la toma de decisiones de gestión del campus son ficticias, estando todas ellas en manos de una única persona

¿Dentro del Campus de Rabanales se le dará más poder de decisión a los Jefes de servicio o Titulados de Grado Medio (como por ejemplo a los de conserjería) a la hora de distribuir al personal y sus funciones y se le retraerá este poder al personal administrativo de gestión del Campus?

Es obvio que el Área de Conserjería, una de las que tiene más efectivos del PAS, actualmente carece de una mínima estructura de mandos intermedios, dificultando la carrera profesional y la adecuada prestación de servicios. En nuestro programa de gobierno se recoge la necesidad de acordar, de manera inmediata, una nueva Relación de Puestos de Trabajo (RPT), que dará respuesta a estas necesidades.

12.- Los últimos años de gobierno de la Universidad de Córdoba, se han caracterizado por ser años de externalización-privatización de servicios, así por ejemplo se ha hecho con el mantenimiento de los servidores, la página web, se puso en manos de una empresa privada la gestión de las elecciones al Claustro y un último ejemplo ha sido la contratación de una empresa para la realización de las encuestas de necesidades formativas dentro del programa de formación digital. En este punto la pregunta es sencilla

¿Se procederá a privatizar también el correo electrónico?

En nuestro programa de gobierno no aparece el término "externalizar", como sí ocurre en el de la otra candidata.

Sección Sindical CC OO Córdoba

MEDIO AMBIENTE Y URBANISMO

1.- Recientemente se ha firmado un contrato de instalación de un parque solar en el Campus de Rabanales, en su pliego de condiciones que debía cumplir la empresa concesionaria había una serie de requisitos o contraprestaciones que debía cumplir existiendo, entre otras una concreta: la empresa concesionaria de este contrato debe realizar un estudio de consumo energético de todos los edificios de la Universidad de Córdoba.

En estos momentos este estudio ya se había realizado en algunos de los edificios de la Uco, pero no se ha dado información de estos, circunstancia esta rara en una universidad comprometida con la agenda 20-30 y con el medio ambiente.

Pedimos que se lance la Web de Consumo energético de la UCO para que todo el Personal y la Sociedad en general pueda tener acceso a la misma ¿Lo hará efectivo?

¿Qué medidas reales se tomarán más allá de dejarse aconsejar por la empresa gestora de estos estudios energéticos? ¿se dará información de qué medidas se han llevado a cabo en estos años y se implementarán las necesarias para mejorar este gasto energético de los edificios, tan importante hoy en día no sólo para el medio ambiente sino también para la economía de la propia Universidad?

La creación de un Vicerrectorado de Campus Sostenible refleja la voluntad de nuestra candidatura por avanzar de forma sistemática en la senda de los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030. Lo haremos de la mano de todos los agentes que participan en este empeño colectivo y desde la mayor transparencia, que nos permita conocer los indicadores y programar planes de acción.

2.- En los últimos 8 años no se ha urbanizado un solo metro cuadrado en Rabanales, si bien el proyecto de urbanización de este fue presentado a bombo y platillo con el consiguiente gasto cercano al millón de euros.

¿Cómo y cuándo va a conseguir que nuestro Campus de Rabanales comience a convertirse en un campus más accesible y humano?

Contar con el proyecto de urbanización siempre es un paso adelante. Ahora bien, la gestión de dicho proceso no ha contado con la participación de los agentes que desarrollan sus funciones en el Campus de Rabanales, y eso es algo que modificaremos de forma inmediata. De esta forma, instaremos a todas las instancias para poner en marcha la ejecución participativa de este proyecto y aprovecharemos todas las sinergias para que el Campus sea un espacio humanizado, es decir, vivo, habitable y saludable.

3.- Aun siendo conscientes que la gestión de los carriles bici pertenece al Ayuntamiento, igual que la presentación del carril bici a rabanales fue realizada en el propio Campus y parece que fue fruto de las gestiones y esfuerzo del equipo de gobierno de la Universidad

¿Qué plan tiene para iluminar el carril bici a Rabanales? ¿o por el contrario continuará dejando que el mismo sea un proyecto pasado y un carril abandonado?

Tal como aparece en nuestro programa, nos comprometemos a promover métodos alternativos y sostenibles de desplazamiento. En este sentido, el acondicionamiento de todas las infraestructuras debe ser una prioridad, incluida la iluminación del carril bici a Rabanales; obviamente siempre en el marco de la relación con las administraciones implicadas.

4.- Consideramos fundamental apostar por el uso del transporte público y otros medios de transporte sostenibles para evitar el gasto de la universidad derivado del uso del coche como primera opción de transporte.

Creemos que las rutas de los autobuses y los horarios de trenes y autobuses deben acordarse con las empresas de transporte para fomentar su uso por parte de la comunidad universitaria, haciendo que el transporte público sea una alternativa más rápida y atractiva que el uso del coche particular.

Sería fundamental facilitar los enlaces de los autobuses con la estación de trenes, la creación de nuevas líneas de autobuses a Rabanales desde zonas alejadas de la estación de trenes, fijación de horarios de trenes a Rabanales compatibles con el inicio y la finalización de las clases y la jornada laboral, etc.

Por otra parte, sería interesante llegar a acuerdos con las empresas de transporte público que garantizaran la gratuidad de los desplazamientos a la UCO, establecer un sistema de incentivos que promoviera el uso de vehículos de movilidad personal (VMP), etc.

¿Qué haría al respecto?

La accesibilidad de todos los campus de la Universidad de Córdoba es un tema prioritario para este proyecto ya que dicha accesibilidad es necesaria para conseguir el objetivo de la participación. Ello pasa por una diversidad de medidas que afectan a varios campus (Rabanales, Menéndez Pidal y Belmez, principalmente), aunque en la totalidad de centros y espacios de nuestro campus debemos crear entornos inclusivos; esto es, que promuevan la participación activa siempre a partir de las capacidades y posibilidades cada miembro de la comunidad universitaria.

5.- El compromiso de la UCO con la sostenibilidad, así como su carácter dinamizador, debería llevarnos a apostar por proyectos encaminados a la mejora energética de nuestros edificios, así como la producción de energía sostenible. El cambio progresivo de cierres, mejorar la eficiencia de los sistemas de climatización, instalación de placas solares en cubiertas de edificios y aparcamientos cubiertos, serian medidas en esta dirección cuya rentabilidad económica a medio plazo está claramente demostrada.

¿Qué haría al respecto?



Enseñanza

Sección Sindical de Universidad

Edif. Pedro López de Alba
C/. Alfonso XIII, 13
14071 Córdoba
Telf. 8219
infoccoo@uco.es

Comenzaremos por establecer un diálogo participativo con todos los representantes del Campus y pondremos en marcha un plan integral de sostenibilidad del Campus en su conjunto que incluya una plan plurianual de implementación de medidas tendentes a la progresiva sostenibilidad de nuestras instalaciones e infraestructuras.

Sección Sindical CC00 en la Uco

1er sindicato
de Andalucía
#PrimerSindicatoDeAndalucia