

Propuestas de CSIF a José Carlos Gómez Villamandos candidato rector UCO 2018

Dada la evidencia de la reelección del actual rector, mantenemos e integramos como base de este documento los compromisos firmados en Mayo de 2014, además de los propuestos a continuación.

La Sección Sindical de CSIF sólo tiene el objetivo de mejorar, en la medida de lo posible, el funcionamiento de nuestros servicios para adquirir niveles de calidad superiores, estando siempre del lado de la lógica constructiva y de espaldas a la imposición y parcialidad.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

*“Marcar directrices de manera efectiva e inmediata por parte del candidato a rector a su equipo de gobierno para la aplicación de los pilares fundamentales en toda negociación administración-agentes sociales; evitar la **imposición, parcialidad y judicialización** de conflictos tal y como hemos visto en estos primeros años de gobierno”*

“Promover de manera efectiva la excelencia en todos los ámbitos de la Universidad, no solo los de carácter investigador, sino también en la docencia, servicios universitarios y administración.”

“En administración general solicitamos valentía en las propuestas que nacen de la misma, siendo innovadoras y no adaptadas, siempre a remolque de otras universidades, analizando los problemas de fondo con la implicación del máximo número de agentes, promoviendo la comunicación y la participación más allá de las estructuras organizativas superiores designadas por los propios equipos de gobierno.”

*“Mayor confianza y equiparación con TODOS los órganos de representación colectiva, más allá de la mera consulta y la justificación de la participación, promoviendo la TOTAL transparencia. Esta Sección Sindical exige una **negociación real y efectiva**. En este sentido, queremos que el candidato a rector sea consciente de la nula participación impuesta en los procesos de selección de personal, discriminada en función del colectivo del que se trate.”*

Por todos estos principios rechazamos de facto **todos los documentos que han sido impuestos de manera unilateral por la Administración**, como por ejemplo el Reglamento

de provisión de puestos de trabajo, amparándose en su derecho, sin promover el carácter negociador que emana de las conversaciones con el candidato a rector.

Esta Sección Sindical propone al candidato que el eje principal de su labor de gobierno para los próximos cuatro años se **centre en los trabajadores** que componen esta Universidad, personal docente e investigador y de administración y servicios, orientando su principal acción de gobierno en:

- 1.- La recuperación de los derechos perdidos.
- 2.- La consolidación de empleo del PDI y PAS.
- 3.- Políticas de igualdad, responsabilidad y acción social para todos los trabajadores.
- 4.- Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

RECUPERACIÓN DE LOS DERECHOS PERDIDOS

Exigimos a los responsables de nuestra universidad, sean quienes sean, que no confundan firmeza y rigor con **imposición**; según todos los datos económicos publicados en el último año, se ha superado la crisis, por lo que reclamamos la recuperación de los derechos perdidos:

- EL programa del próximo rector debe recoger de manera clara el compromiso por hacer todo lo posible por restituir las cantidades salariales detraídas (5%) en 2013 y 2014, al amparo del art. 11 de la Ley Autonómica 3/2012, especialmente en el PDI sobre la base de su carácter discriminatorio, al no haber podido ser detraídas en el profesorado que carece de complementos autonómicos, como consecuencia de que no se han producido convocatorias de evaluación de los mismos en los últimos años. Hoy en día ningún miembro de la comunidad universitaria andaluza niega que la medida citada fue injusta y que se deben recuperar esas cantidades perdidas.
- En el establecimiento de la dedicación docente máxima del profesorado a 240 horas anuales, aprobado en mesa general de Universidades en Sevilla. Le pedimos que se reconozcan todas las labores docentes efectivamente desarrolladas desde las 240 h (para el PDI que actualmente tiene una dedicación de 320 h), **NO ESTAMOS DE ACUERDO** con la interpretación realizada por la UCO de lo aprobado en la referida mesa para la recuperación de derechos perdidos firmado por todas las Universidades de Andalucía. Es una interpretación desafortunada y partidista del espíritu por el que se firmó el acuerdo.

- Aplicación en el PAS de las 35 horas semanales, así como la implantación efectiva para los periodos de reducción horaria establecidos.

CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO DEL PDI Y PAS

En esta ya casi extinta legislatura, y aunque se ha ido al máximo posible en la tasa de reposición en el PDI, el número de funcionarios es menor que hace diez años -15% menos-, mientras que el número de PDI Laboral es un 64% superior.

Es muy significativa la diferencia entre el número de profesores asociados en 2008 y el de 2018, en total 188 profesores asociados más en 2018; se ha contratado a profesores asociados como mano de obra precaria para cubrir el déficit estructural.

Resumen PDI funcionario años 2008 y 2018.

	Según presupuestos UCO año 2008	Según presupuesto UCO año 2018
Total Profesores funcionarios	802	684
		(15% menos)

Resumen PDI contratado Laboral. Comparación años 2008 y 2018.

	Según presupuestos UCO año 2008	Según presupuesto UCO año 2018
Asociados	290	478
Pr. Colaborador 1 ^{er} y 2 ^o nivel	71	13
Ayudante/Ayudante Dr.	45	206
Pr. Contratado Doctor	77	111
Emérito	8	0
Visitante	2	3
Total:	493	811

A la vista de estos datos, y **priorizando la labor de los empleados públicos funcionarios frente a las externalizaciones** (como son los profesores asociados), esta Sección sindical propone:

- Seguir en el camino de la funcionarización del PDI Laboral.
- Dignificar la figura del profesor asociado, como profesional externo que aporta su experiencia profesional y no permitir la perversión de esta figura, utilizándola como profesor de bajo coste para impartir docencia en la que su experiencia profesional

carece de sentido. El Profesor asociado no debería aparecer en el PDD; es un profesional que viene a impartir clases magistrales y no a cubrir docencia estructural.

- Añadir a la actual convocatoria de plazas de Auxiliar Administrativo y Conserjería las plazas del acuerdo de consolidación de empleo del PAS de fecha 21 de Febrero de 2018, resolviendo además el resto de plazas acogidas también a consolidación en dicho acuerdo.

POLÍTICAS DE IGUALDAD, RESPONSABILIDAD SOCIAL, TRANSPARENCIA Y ACCIÓN SOCIAL PARA TODOS LOS TRABAJADORES

Para **incrementar la visibilidad** de las políticas llevadas a cabo por la universidad en este ámbito pedimos:

Incrementar recursos materiales y personales destinados a estas políticas.

Por lo que respecta a la acción social, insistir en el carácter universal y COMPENSATORIO de estas ayudas, recordando la importancia y valoración adecuada de la información de la renta para la determinación del grado de ayuda, así como una vigilancia expresa al retorno de la misma, aprovechando los beneficios de esta gestión para poner en marcha políticas de protección social para el personal más desfavorecido.

Las políticas de acción social, conciliación de la vida familiar, responsabilidad social y transparencia harán a los trabajadores creer en nuestra universidad, aumentando los niveles de eficacia y calidad en nuestro servicio público a la sociedad.

Reducción de la jornada de trabajo progresivamente para los trabajadores mayores de 60 años.

Mantener el acceso a la biblioteca durante toda su vida a cualquier trabajador jubilado en la UCO.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LOS TRABAJADORES

Queremos que en esta legislatura el equipo se comprometa a recuperar y mejorar todos los derechos socio-laborales arrebatados a los trabajadores que han provocado su

progresivo empobrecimiento en los últimos años. Consideramos que, en la situación actual no se puede seguir. Es fundamental:

- La adaptación del PDD a los derechos reconocidos en el Plan Concilia que, si no va dotado presupuestariamente, en muchos aspectos solo es un documento de buenas intenciones y marca pautas y metas que son imposibles de conseguir.
- No estamos de acuerdo con la jornada partida de los trabajadores. Si es inevitable, que se reconozca el derecho a la manutención correspondiente.
- Creación de un centro de día para mayores; es un “deber inexcusable”. Los cuidados a mayores son muchas veces incompatibles con la vida laboral y la prestación de los servicios universitarios, por lo que proponemos la creación de un centro de día en la Universidad, o que se facilite apoyo económico para sufragar los gastos de centros de atención a personas dependientes cercanos al puesto de trabajo.
- Aplicar bolsas de horas recuperables para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad familiar, según el II Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo de 9 de marzo de 2018.
- Establecimiento de un sistema específico de jornada continua para el cuidado de hijos menores de 12 años o discapacitados, según el acuerdo citado anteriormente para los casos de trabajadores con jornada partida.

Todo esto se hubiera podido conseguir y esperamos que en este nuevo periodo se consiga, con una negociación real en todos los aspectos de las condiciones laborales y del Plan Concilia aprobado en la Mesa de Negociación.

PROPUESTAS PARA EL PAS

- Exigimos la puesta en marcha de una comisión para la elaboración del nuevo reglamento de formación que incluya a todos los representantes sindicales, así como en la Comisión de Formación conforme a la ley.
- Regularización de las comisiones de servicio cubiertas durante más de dos años y establecimiento de sistemas de selección abiertos y transparentes para las mismas, eliminando de una vez por todas selecciones personalizadas que solo sirven para favores concretos.

- Adaptar la nueva Relación de Puestos de Trabajo a derecho sin interpretaciones basadas más en el empecinamiento que en la más simple lógica constructiva, dejando de copiar modelos y basando su gestión y propuesta en su propia autonomía y, por tanto, la excelencia demandada.
- Adecuar el número de efectivos al servicio real que se presta, (en las Secretarías de Centros no se ha tenido en cuenta) según el número de demandantes del mismo.
- Recuperación inmediata de los puestos de trabajo A1, A2, C1 (evaluando de nuevo el exceso de niveles barrados), fulminados de manera unilateral por la administración sin diálogo ni consulta en ninguna mesa de negociación.
- Equiparación de Jefaturas de Servicio para el área de Tecnologías de la Información entre del Rectorado y el Campus Agroalimentario de Rabanales, donde la funcionalidad sea equivalente.
- Integración de UCODigital en el área de tecnologías de la información tal y como se propuso en su momento, con su correspondiente estructura reflejada en la RPT, dejando de dar mero “soporte técnico/servicios técnicos” específicos que sobrecargan otras unidades organizativas, y atender a lo dispuesto en su propio reglamento en materia de estructura.
- Exigimos formación lingüística en aquellos puestos de trabajo con especialización expresa en la RPT, a través de su acreditación de la Escuela Oficial de Idiomas como en otras administraciones, diferenciándola de la formación genérica del Plan de Formación de la UCO y su certificado ACLES, así como la dotación remunerada de un complemento específico para estos puestos si cumplen con la acreditación propuesta.
- Agilizar las promociones pendientes del grupo IV al III (Conserjerías y Laboratorios), uniendo todas las plazas disponibles (2018-2019) en una única convocatoria, dejando el grupo IV como grupo de acceso
- Solucionar el problema pendiente del personal de IBERCOM, tal y como se ha llevado a cabo en otros casos similares.
- Renovar estructuralmente la tradicionalmente denominada Unidad Técnica instituyendo un servicio completo y competente acorde con las categorías del convenio colectivo (Servicio Técnico de Obras, Equipamiento y Mantenimiento), dotándolo de un Director de Servicio grupo I, al igual que el resto de servicios/jefaturas de la Universidad, integrando en la misma los nuevos especialistas de STOEM de la Unidad de Apoyo Tecnológico, creando una Unidad de Equipamiento

para suministros e instalación de bienes muebles, una Unidad de Obras para proyectos, dirección de obras y conservación de edificios y que en la Unidad de Mantenimiento se incluya además del mantenimiento de instalaciones, el de jardines, viales y limpieza. Así mismo, incorporación de SIGUCO bajo el área transversal de Delineación ya existente en la estructura de la Unidad Técnica, acorde con la dependencia orgánica que consta en la información de la WEB.

- Regularizar los servicios necesarios para todo tipo de periodos y situaciones: cierres programados, vacaciones, fines de semana, días de fiesta así como las jornadas fuera del horario de trabajo de trabajo normal, estableciendo un reglamento diferenciado por colectivos, con remuneración acorde a la categoría o nivel, de carácter voluntario, atendiendo a la regulación vigente y prestando especial atención a la conciliación familiar.
- Ocupar las plazas disponibles de la nueva relación de puestos de trabajo eliminando las comisiones de servicio que pueden ser resueltas en concurso correspondiente por el propio personal de la Universidad.
- Esta Sección Sindical SOLICITA que los tribunales de selección de personal para las pruebas selectivas de la Universidad de Córdoba designen a título personal y sin ostentar representación alguna a dos miembros propuestos por la Junta de Personal de PAS Funcionario, como garantía añadida a la transparencia y confianza de todos los agentes implicados, tal y como se hace en los tribunales de selección del Personal Laboral. En este sentido solicitamos también la realización de un reglamento de procedimiento de designación de los tribunales de selección del personal funcionario de administración y servicios de la Universidad de Córdoba.

ACUERDO PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA

Desde CSIF, valoramos muy positivamente este acuerdo y su desarrollo, fruto de casi un año de trabajo y de complicadas negociaciones.

Por este motivo solicitamos al candidato a rector planteamientos y actuaciones eficaces y adecuadas para que las mejoras de las condiciones de trabajo que se estudian no sustituyan derechos adquiridos sino que realmente **“mejoren”** la situación actual de los trabajadores. En este sentido exigimos las indicaciones y protocolos necesarios para:

- Una carrera profesional horizontal voluntaria, con una dotación económica extraordinaria y exclusiva para este fin, que no sustituya el modelo de calidad actual implantado en las Universidades Andaluzas, garantizando la evaluación del desempeño de toda la administración implicada, transparente en todos los niveles. La evaluación de toda la estructura jerárquica garantiza la transparencia y la confianza en el modelo a estudio.
- Apostar por la implantación de los niveles máximos de derechos adquiridos por las diferentes universidades públicas de Andalucía en materia de armonización y propuestas en la negociación.

PROPUESTAS PARA EL PDI

- Todavía existen Profesores Colaboradores y TEU, figuras a extinguir en la Universidad actual, por lo que hay que establecer un plan personalizado para facilitar la promoción de estos trabajadores para que no se sientan discriminados en nuestra Universidad.
- Definir la carrera investigadora en la UCO. Esto se conseguiría si existiera una RPT real de profesorado.
- Eliminar en todo lo posible la burocratización del PDI, que dificultan el desempeño de la docencia y la investigación. El PDI asume muchas tareas administrativas que le son ajenas, incrementándose en los últimos años. Véase lo último: "Ucompras". Esto conlleva profesionalizar la administración y aumentar los efectivos del PAS.
- La actividad y la importancia de determinadas Comisiones de la UCO obliga a que los miembros de estas tengan una considerable dedicación a las mismas. El esfuerzo que se realiza debe ser recompensado tomando medidas para ello. Una de ellas es la comisión de Contratación de la UCO, salida del Claustro, cuyo trabajo en los últimos años se ha multiplicado por mil. En las condiciones actuales ningún miembro de la comunidad universitaria querría ser miembro de la citada Comisión.

Córdoba 26 de Abril de 2018

Central Sindical Independiente y de Funcionarios.

Universidad de Córdoba.