



Sindicato Andaluz de Trabajadores/as

Sección Sindical del PDI de la Universidad de Sevilla

Balance Programa Sindical 2015-18

Balance del cumplimiento del programa sindical del SAT-US (PDI) para el periodo 2015 - 2018

Nos acercamos al final del año 2018 y al término de la legislatura de 4 años que se abrió en 2015 tras las últimas elecciones sindicales en las que fuimos la fuerza más votada por el PDI laboral, trabajando desde la presidencia del Comité de Empresa (CdE). En la sección sindical del PDI del SAT-US pensamos que es el **momento de hacer balance autocrítico** de nuestra acción sindical para mejorar de cara al futuro y como **rendimiento de cuentas a la plantilla**. Con estos objetivos, os presentamos lo que fue el **programa sindical con el que nos presentamos para el periodo 2015-2018** y en cursiva qué balance autocrítico hacemos de cada uno de sus puntos (**↑**, balance netamente positivo; **↓**, balance negativo; **↕** balance con algunas mejoras parciales).

En general, de este balance obtenemos **64 propuestas de nuestro programa que no se han satisfecho (marcadas en rojo)**, **29 que sí se han ejecutado** y **26 en las que se ha avanzado parcialmente**. Pensamos que este balance general refleja que **nuestro programa contiene muchas medidas de mucho calado** que no son fáciles de alcanzar y que, además, **una cosa es lo que nos planteamos como objetivos deseables y otra las posibilidades que tenemos de alcanzarlos** en función de nuestras fuerzas y la implicación de la plantilla.

1.- ASUNTOS GENERALES.

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

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

↓ Hemos participado de numerosas manifestaciones y varias huelgas que tenían entre sus objetivos mejorar la financiación de la Universidad Pública. Fruto de estas movilizaciones se ha conseguido que se recuperen algo los niveles de inversión mermados con la excusa de la crisis económica. Aún queda un largo camino de mejora de la financiación de la Educación Superior y sus plantillas. Valoramos muy negativamente el nuevo modelo de financiación que planteó, sin éxito, el Gobierno Andaluz en 2017-18. Entre otras consecuencias, una financiación deficiente ha conllevado, y aún lo hace, la emigración de miles de científicos/as desde nuestras universidades.

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

↓ Como en el apartado anterior, nos hemos movilizado en las calles con este objetivo. Deben de seguir estas movilizaciones para acabar con las reformas laborales que condenan a millones de trabajadores y trabajadoras a la precariedad y debilitan nuestro sistema de pensiones públicas.

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

SAT-Sección Sindical de la Universidad de Sevilla

<http://sat.us.es> · satuspdi@us.es

 @satuspdi



Sindicato Andaluz de Trabajadores/as

Sección Sindical del PDI de la Universidad de Sevilla

Balance Programa Sindical 2015-18

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

↓ Hemos trasladado la filosofía recogida en los dos puntos anteriores en todos los foros públicos donde hemos estado (CdE, Junta de Personal (JdP), Consejo de Gobierno, Claustro, medios de comunicación, etc.). Además, algunas compañeras conducen una labor docente e investigadora con objetivos sociales y vinculados directamente a la mejora de la sociedad, pero no es el caso general en la Universidad. Por el contrario, la definición de la excelencia y la calidad académica se vincula a índices de publicaciones anglosajonas sin vinculación con la sociedad dentro del sistema ANECA que debe ser abolido. Aún queda mucho por avanzar para abrir y poner la Universidad Pública al servicio de la mayoría social de gente trabajadora, oprimida o excluida.

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

↑ No nos hemos tenido que enfrentar a importantes intentos de desmantelar titulaciones, centros o departamentos en nuestra universidad.

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

↑ Las movilizaciones del movimiento estudiantil, que hemos apoyado en todo momento, han conseguido una bajada muy significativa de las tasas de matriculación en Andalucía.

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

↓ A pesar de nuestra denuncia incansable, la privatización de numerosos servicios de nuestra Universidad continúa, conllevando precariedad laboral para sus plantillas. Movilizaciones intensas y extensas son necesarias.

1.8.- Luchar por la unidad de acción sindical dentro de los órganos de representación (Juntas de Personal y Comités de Empresa) para defender conjuntamente los intereses de la plantilla. En este sentido, seguiremos trabajando en pro de la unidad de acción y el diálogo con otros colectivos de trabajadores y trabajadoras dentro



Sindicato Andaluz de Trabajadores/as

Sección Sindical del PDI de la Universidad de Sevilla

Balance Programa Sindical 2015-18

de la US (incluyendo a las subcontratas), creando unidad por intereses comunes y con la solidaridad como bandera.

↑ Hemos mejorado la coordinación entre JdP y CdE del PDI, desde donde hemos realizado numerosas acciones conjuntas. Esta coordinación se facilitó gracias a nuestro acuerdo de mínimos con el CSIF (que este sindicato rompió al traicionar al PDI más precario en un acuerdo insostenible en la Mesa General de Universidades en Andalucía). Además, la coordinación entre ambos órganos mejoró en el marco de la Mesa de Negociación del PDI que conseguimos tras reclamarla durante años. Por otro lado, hemos apoyado a las plantillas y personas individuales de varios servicios subcontratados en nuestra Universidad en sus luchas exitosas, al menos parcialmente, contra la precariedad laboral, especialmente, en la hostelería.

1.9.- Seguiremos reivindicando nuestra Universidad espacio libre de oficinas bancarias.

↓ *Objetivo aún pendiente que no hemos trabajado en los últimos años.*

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

↓ *Algunas compañeras de la sección sindical conducen una labor docente e investigadora con estos objetivos, que promovemos con proyectos colaborativos con la sociedad civil. Aún queda mucho por avanzar.*

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

↕ *Venimos denunciando públicamente la investigación con fines militares que se realiza en nuestra Universidad. Además denunciamos el papel de la OTAN y sus bases militares en Andalucía en el marco del imperialismo global, así como el genocidio del Estado de Israel sobre el pueblo palestino. Aún queda mucho que avanzar en estos temas.*

1.12.- Realizar una campaña de concienciación en medios de comunicación en defensa de los servicios públicos, y la Universidad Pública en particular, explicando el papel fundamental de los y las empleadas públicas. Por la revalorización de lo público y por el respeto hacia lo público. Contrarrestar la campaña "lo privado funciona mejor" impulsada desde las esferas neoliberales.

↑ *Hemos trasladado este mensaje en numerosas intervenciones en medios de comunicación y en nuestras redes sociales.*



Sindicato Andaluz de Trabajadores/as

Sección Sindical del PDI de la Universidad de Sevilla

Balance Programa Sindical 2015-18

1.13.- Promover la unidad entre trabajadores de la Universidad, estudiantes y en conjunto de la población, en pro de una educación y un sistema de investigación público de calidad y de acceso universal.

↑ Hemos estado estrechamente coordinadas con el movimiento estudiantil y con parte del tejido asociativo de nuestra ciudad que nos ha asesorado y apoyado en nuestras reivindicaciones.

1.14.- Promoveremos el acceso a los recursos de investigación y docencia a la sociedad en su conjunto.

↓ Objetivo aún pendiente que no hemos trabajado en los últimos años, aunque nos hemos unido a las críticas al sistema ANECA y la creciente mercantilización de la labor docente e investigadora dentro del marco actual de capitalismo académico..

2.- RETRIBUCIONES SALARIALES.

A igual trabajo, igual salario.

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

↑ Nos hemos movilizad o en la calle y en los tribunales, especialmente, por mejoras salariales del PDI más precario. Hemos conseguido avances importantes como el reconocimiento de trienios para el PDI Asociado e Interino. Acabamos de demandar el acuerdo de la Mesa general de Universidades de Andalucía que deja fuera al personal no fijo de quinquenios y sexenios. Sin embargo, parte del PDI no ha obtenido el reconocimiento de estos derechos y todavía subsisten enormes diferencias salariales a igual trabajo (se están haciendo exactamente los mismo trabajos en contenidos con la misma cualificación con enormes diferencias salariales y de condiciones de estabilidad por el simple hecho de haber llegado antes o después).

2.2.- Aumento salarial anual, como mínimo, para no perder poder adquisitivo.

↓ Nos hemos movilizad o en las calles con este objetivo. Deben de seguir estas movilizaciones porque consiguen sus frutos, como reflejan los aumentos salariales para los empleados públicos en los últimos Presupuestos del Estado.

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

↕ La demanda en los tribunales del complemento de doctorado para todo el PDI con título de doctor sigue su curso. Aún queda por avanzar en salarios dignos para el PDI Asociado e Interino.

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

↓ Pendiente para próximo Convenio Colectivo.



Sindicato Andaluz de Trabajadores/as

Sección Sindical del PDI de la Universidad de Sevilla

Balance Programa Sindical 2015-18

2.5.- Mejorar las condiciones contractuales/salariales del PDI contratado a cargo del capítulo VI, especialmente del "Colectivo de I@s 22".

↑ *Luchamos y conseguimos, gracias a su excelencia laboral, ofrecer oportunidades de continuidad en el empleo mejorando sus condiciones iniciales al "Colectivo de I@s 22" tras la suspensión de las convocatorias de Ayudante del Plan Propio de Investigación. Hemos impulsado la asamblea de trabajadores/as del Capítulo VI en nuestra universidad y seguimos participando en ella y apoyándola desde el CdE. El colectivo PDI del Capítulo VI no deja de crecer y sus condiciones laborales precarias deben ser mejoradas en un nuevo convenio colectivo.*

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

↑ *La movilización de la plantilla, en la que hemos participado, ha conseguido un compromiso de convocar de nuevo los complementos autonómicos. Habrá que estar especialmente vigilantes tras las elecciones andaluzas del próximo 2 de Diciembre, independientemente del gobierno que salga de estas.*

2.7.- Todo el PDI laboral debe cobrar los quinquenios y los sexenios.

↑ *La movilización de la plantilla, en la que hemos participado, ha conseguido que el PDI fijo tenga reconocido estos complementos. Desde nuestra sección sindical hemos interpuesto demanda para que este derecho se extienda a toda la plantilla del PDI.*

2.8.- Defendemos una estructura salarial simplificada. Por la reducción de las desigualdades: aumento del salario base y menos peso de los complementos.

↓ *Objetivo aún pendiente que no hemos trabajado en los últimos años.*

2.9.- Apostamos porque los periodos de Incapacidad Temporal no conlleven detrimentos salariales, como se ha conseguido en otros organismos públicos.

↑ *La movilización de los empedados públicos en Andalucía, en la que hemos participado, ha conseguido este objetivo.*

3.- CONTRATACIÓN.

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

3.1.- Establecimiento de un Plan de Recuperación del Talento que aumente la plantilla de PDI de nuestra Universidad más allá de los niveles anteriores a los recortes sociales. La contratación de PDI debe asegurar una relación estudiantes/profesor adecuada para el desarrollo de una evaluación continua individualizada y de calidad, atendiendo a la diversidad de necesidades particulares de las distintas asignaturas y estudios. Este objetivo no debe alcanzarse limitando el número de estudiantes de nuevo ingreso. Sólo con aumento de la plantilla podremos trabajar dignamente y cumplir el servicio público universitario. Solución inmediata al



Sindicato Andaluz de Trabajadores/as

Sección Sindical del PDI de la Universidad de Sevilla

Balance Programa Sindical 2015-18

profesorado acreditado sin empleo. La gente tiene derecho a trabajar, investigar y a enseñar lo que sabe para contribuir al desarrollo social. Hay que considerar también que fuera de la Universidad no se tiene acceso a medios de desarrollo profesional.

↑ Hemos redactado el PERE-US (Plan de Estabilidad y Recuperación del Empleo de la Universidad de Sevilla) que ha sido valorado en CdE y JdP para su traslado a la Mesa de negociación de la US. La movilización de la plantilla, que hemos favorecido y en la que hemos participado, ha conseguido la convocatoria en los últimos años de numerosas plazas de PDI Ayudante Doctor y el desbloqueo de la convocatoria de plazas de titulares y catedráticos.

3.2.- Volver al nivel de tasa de reposición del 100%. No podemos aceptar medidas parche a cambio que sigan desmontando la Universidad Pública.

↑ La movilización de los empleados/as públicos/as, en la que hemos participado, ha conseguido este objetivo.

3.3.- Oposición frontal al cambio en el proceso de acreditación del profesorado que plantea el Gobierno Central, basado en un procedimiento nada transparente que prima la investigación sobre la docencia, y con indicadores de la actividad académica muy deficientes (fundamentalmente, publicaciones internacionales de "alto impacto"). El sistema actual de acreditación debe mejorarse en la dirección de aumentar su transparencia y objetividad, al mismo tiempo que se modifican los criterios de evaluación para, por ejemplo, medir el esfuerzo investigador no casi exclusivamente con publicaciones internacionales de alto impacto. Hay que darle mucho más peso a otro tipo de producción científica que responde realmente a las necesidades sociales y ser sensible con la diversidad de tradiciones científicas de las diferentes ramas y áreas de conocimiento.

↓ A pesar de nuestra denuncia pública, como parte de un movimiento más amplio, la ANECA sigue siendo una institución clientelar, poco transparente y neoliberal que no evalúa correctamente nuestros méritos. Criticamos la "normalización" de unos criterios de evaluación al servicio de empresas editoras y dictadas desde mundos anglosajones alejados de las realidades y necesidades sociales locales: colonialismo cultural y capitalismo académico.

3.4.- Recuperar la convocatoria de Profesorado Ayudante del Plan Propio de Investigación y exigir la estabilidad laboral dentro del Capítulo I de todos los y las integrantes del "**Colectivo de I@s 22**".

↕ Luchamos y conseguimos, gracias a su excelencia laboral, ofrecer oportunidades de continuidad en el empleo mejorando sus condiciones iniciales al "Colectivo de I@s 22". Aún no hemos conseguido la recuperación de la convocatoria de plazas de Ayudante.

3.5.- Mejorar el procedimiento de contratación de PDI Interino, especialmente la información pública y la transparencia de los concursos. Las razones que generan una contratación urgente deberán ser publicitadas simultáneamente en el mismo anuncio de la convocatoria, conjuntamente con los nombres de las personas y cargos que justifican dicha urgencia. Prohibición de sacar plazas de PDI interino en julio, a no ser que estén debida y específicamente justificadas.

↑ Un trabajo intenso desde el CdE ha conseguido mejorar el procedimiento de contratación del PDI interino globalmente. Además, desde nuestra sección sindical hemos asesorado y apoyado personalmente a muchos/as



Sindicato Andaluz de Trabajadores/as

Sección Sindical del PDI de la Universidad de Sevilla

Balance Programa Sindical 2015-18

compañeros/as que sufrieron irregularidades en este procedimiento. Sin embargo, aún se producen anuncios de contrataciones de PDI interino en Julio y bolsas de modalidad B que deberían ser modalidad A. Y no olvidemos uno de los grandes golpes a los PDI interinos en estos cuatro años: el establecimiento de tarifas elevadas para poder concursar. "Pagar para tratar de optar a un empleo público de carácter temporal".

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

↑ La presión de la movilización y desde el CdE al Equipo de Gobierno está consiguiendo acabar con el PDI interino para cubrir necesidades estructurales.

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

↓ El Equipo de gobierno sigue incumpliendo la legislación laboral a la hora de contratar a cierto PDI. Hay alguna demanda interpuesta en este sentido.

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

↑ El trabajo consecuente y la presión al Equipo de Gobierno desde el CdE estaba haciendo que éste apueste por promover los contratos a tiempo completo frente a contrataos a tiempo parcial en la mayoría de los casos. Sin embargo, con el actual Director de Plantilla de PDI esta política de consolidación de puestos de trabajo no se está llevando a cabo.

3.9.- La Universidad debe realizar nuevas contrataciones de sustitución de manera urgente y a través de bolsas de sustitución para evitar que las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, y todo tipo de bajas (aunque sean breves), repercutan en la acumulación de tareas en las y los compañeros del departamento.

↕ El trabajo consecuente y la presión al Equipo de Gobierno desde el CdE ha conseguido que se contrate a PDI Interino para cubrir bajas por maternidad/paternidad. Aún queda mucho por avanzar para cubrir con personal interino todas las bajas temporales.

3.10.- Por la creación de un único tablón (analógico y virtual) por el que pasen todas las contrataciones y concursos de la Universidad, donde se explique la razón, duración, condiciones, tareas, tipo de convocatoria, etc. de la plaza, personas de contacto para solicitar más información y enlaces a la información de los procedimientos para participar en los concursos.

↕ Conseguido, aunque necesita mejorar diseño y transparencia: https://sede.us.es/web/guest/tablon_anuncios

3.11.- Baremo único de contratación del profesorado doctor. Por la homogenización de los criterios de valoración de los currículos en los concursos de contratación de profesorado. Reconocimiento de las acreditaciones como mérito en todos y cada uno de los concursos de acceso a profesorado.



Sindicato Andaluz de Trabajadores/as

Sección Sindical del PDI de la Universidad de Sevilla

Balance Programa Sindical 2015-18

↕ Hemos trabajado intensamente en el CdE en la elaboración de nuevos baremos para la contratación de PDI Ayudante Doctor, mejorando los existentes. Aún queda que avanzar en este sentido.

4.- PROMOCIÓN.

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

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

↑ *La presión de la movilización a nivel general a los gobiernos universitarios, andaluz y estatal, y desde el CdE al Equipo de Gobierno de la US, han conseguido que se desbloquee la promoción. Dada la lentitud en resolver los recursos por parte del sobrecargado gabinete jurídico de nuestra Universidad, exigimos que se promueva el paso a PDI Contratado Doctor inmediatamente tras la acreditación a Titular del PDI Ayudante Doctor, independientemente de que el concurso esté recurrido y sin que tenga que superarse el límite temporal de un año desde la firma del contrato.*

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

↕ *La #Huelga PDI del colectivo de Ayudantes Doctores y Contratados Doctores interinos ha conseguido avances en la estabilidad para estos colectivos, pero no la #PromociónVíaAcreditación que seguimos reclamando como justa.*

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

↕ *La #Huelga PDI del colectivo de Ayudantes Doctores y Contratados Doctores interinos ha conseguido avances en la estabilidad para estos colectivos, pero no la #PromociónVíaAcreditación que seguimos reclamando como justa.*

4.4.- Promoción horizontal para el PDI Interino, progresando de grado o categoría, y mejorando salarialmente, sin cambiar de puesto, en función de unos requisitos determinados.

↓ *Objetivo aún pendiente que no hemos trabajado en los últimos años.*

4.5.- Garantizar la continuidad y estabilidad laboral del personal docente e investigador posdoctoral FPD en áreas de conocimiento consideradas deficitarias por necesidades docentes, contratados bajo el programa autonómico de concurrencia competitiva "Incentivos a los Agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento".



Sindicato Andaluz de Trabajadores/as

Sección Sindical del PDI de la Universidad de Sevilla

Balance Programa Sindical 2015-18

Reconociendo así su labor y su valía para la Universidad Pública, y permitiendo una docencia de calidad en estas áreas de conocimiento.

↕ *Desde el CdE hemos trabajado con el Vicerrectorado de Investigación en promover la continuidad del PDI postdoctoral a través del Pan Proprio de Investigación. Aún queda mucho que avanzar en este punto.*

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

↑ *La presión desde el CdE al Equipo de Gobierno de la US consiguió que se mantuviera el Plan de Estabilidad para Personal Postdoctoral en nuestra Universidad.*

4.7.- Funcionamiento transparente de la ANECA y de la AGAE que permita una autoevaluación de calidad antes de comenzar el proceso de acreditación. Cambio de los criterios de evaluación de estos organismos para las diferentes acreditaciones, primando más aquellas publicaciones más cercanas a la realidad social y abandonando la dictadura del inglés al potenciar otras lenguas, como el castellano. Estos cambios deben reflejarse en índices de calidad alternativos a los actuales. Esta orientación deberá adecuarse a la realidad de cada rama del conocimiento.

↓ *A pesar de nuestra denuncia pública, como parte de un movimiento más amplio, la ANECA sigue siendo una institución clientelar, poco transparente y neoliberal que no evalúa correctamente nuestros méritos. El #Anecazo no ha hecho más que empeorar la situación.*

4.8.- Valorar más, en la Universidad de Sevilla, los proyectos de investigación que respondan a necesidades sociales claves, determinados como tales por la propia Universidad, aunque no sean de convocatorias oficiales. Proponemos que las actividades de investigación y docencia que se enmarquen dentro de ámbitos como la cooperación internacional y la promoción de la cultura, la ayuda al desarrollo y las relaciones internacionales sean contabilizadas y computadas como méritos para las distintas promociones y se computen como actividades de transferencia del conocimiento.

↓ *Objetivo aún pendiente que no hemos trabajado en los últimos años.*

5.- JORNADA LABORAL.

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

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

↓ *Objetivo pendiente de próximo Convenio Colectivo.*

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



Sindicato Andaluz de Trabajadores/as

Sección Sindical del PDI de la Universidad de Sevilla

Balance Programa Sindical 2015-18

↕ Hemos conseguido en el marco de Mesa de Negociación de la US algunas reducciones de dedicación docentes por diversas tareas del PDI y, especialmente importante, por nacimiento/adopción. Aún hay que avanzar para que el Orden de Prelación incorpore medidas que fomenten la conciliación de la vida personal y laboral. Hemos trasladado medidas en este sentido al Equipo de Gobierno y las ha rechazado, por lo que es el momento para la movilización.

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

↓ *Objetivo pendiente, especialmente si como el rector ha aprobado pretende controlar nuestra asistencia durante los días de huelga.*

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

↕ Hemos conseguido en el marco de Mesa de Negociación de la US algunas rebajas de dedicación docentes por diversas tareas del PDI. Hay que seguir avanzando en este sentido.

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

↓ *Objetivo aún pendiente que no hemos trabajado en los últimos años, más allá de recogerlo en el PERE-US.*

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

↓ *Objetivo aún pendiente que no hemos trabajado en los últimos años.*

6.- DOCENCIA.

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

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

↕ Nuestra insistencia en todos los órganos de representación y negociación, especialmente en la Mesa de Negociación de la US, ha conseguido que se esté en el camino de alcanzar este objetivo. Sin embargo, el Equipo de Gobierno de la US para reducir dedicación docente, muchas veces, reduce grupos docentes en vez de contratar más PDI.

6.2.- Mejorar el reconocimiento de toda la actividad académica del PDI, tanto con su inclusión en el Plan de Asignación del Profesorado (PAP), como en su contabilidad en el curso académico que se llevan a cabo. Acabemos de una vez con los “créditos ocultos” en nuestra Universidad. Por ejemplo, reducción de créditos por dirección de tesis durante el curso corriente, y no en el curso posterior. La reducción es necesaria mientras se dirige la tesis, no como premio al año siguiente. Computar en el PAP la totalidad de los créditos impartidos en los másters.



Sindicato Andaluz de Trabajadores/as

Sección Sindical del PDI de la Universidad de Sevilla

Balance Programa Sindical 2015-18

↕ Hemos conseguido en el marco de Mesa de Negociación de la US algunas rebajas de dedicación docentes por diversas tareas del PDI. Hay que seguir avanzando en este sentido.

6.3.- 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. En este sentido, hay que aumentar la oferta de recursos informáticos que faciliten la docencia, adaptados a las necesidades del PDI, y que no supongan una carga, sino un apoyo.

↓ *Objetivo aún pendiente que venimos denunciando públicamente sin resultado.*

6.4.- No a las "torturas informáticas" y a la burocratización de la docencia. Proponemos asegurar que los programas informáticos que se pongan al servicio de la comunidad universitaria pasen unos procedimientos de garantía de calidad. No es de recibo que perdamos el tiempo en aplicaciones como ALGIDUS por sus defectos de implementación y haya que hacer y rehacer una y otra vez el trabajo. Adopción y universalización del uso del Curriculum Vitae Normalizado (CVN) para rebajar la carga administrativa del PDI.

↓ *Objetivo aún pendiente que venimos denunciando públicamente sin resultado.*

6.5.- Reducir la ratio 'estudiantes / docente' mediante la contratación de más PDI y el aumento del número de aulas y laboratorios para mejorar la calidad docente. Este objetivo no debe alcanzarse limitando el número de estudiantes de nuevo ingreso. Sólo con aumento de la plantilla podremos trabajar dignamente y cumplir el servicio público universitario. Limitar a 60 el número de estudiantes en grupos teóricos y a 20 en grupos prácticos.

↕ *El desbloqueo de la contratación en los últimos cursos ha mejorado la situación, pero aún hay multitud de grupos docentes con demasiado alumnado lo que nos dificulta sobremanera desarrollar una evaluación continua y personalizada de calidad.*

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

↓ *Objetivo aún pendiente.*

6.7.- Acabar con el sistema actual de evaluación de la actividad docente. Aprobar otro sistema diseñado científicamente y de calidad, y en coordinación con la plantilla, mediante debates abiertos y pausados, y que no tenga consecuencias lesivas para el PDI, sino que esté basado en promover su motivación. Nos negamos a que sea el mismo profesorado el que tenga que pasar la encuesta al estudiantado, debe contratarse a personal, en condiciones laborales dignas, para esta labor. El actual sistema es una "encuesta de satisfacción del usuario", al más puro estilo cliente-empresa, no una evaluación de la actividad docente. La universidad no es una fábrica de titulados, y no debe premiarse al profesorado por producir el mayor número de aprobados.

↕ *Venimos participando en el grupo de trabajo que ha mejorado, muy parcialmente, el sistema de evaluación de nuestra docencia. Aún así este sistema sigue siendo muy defectuoso, punitivo con el PDI y no funciona para ver*



Sindicato Andaluz de Trabajadores/as

Sección Sindical del PDI de la Universidad de Sevilla

Balance Programa Sindical 2015-18

por dónde podemos mejorar nuestra docencia. Por estas razones hemos votado siempre en contra de su puesta en marcha.

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

↓ Objetivo aún pendiente.

6.9.- Trabajar hacia Planes de Organización Docente (POD) y un Plan de Asignación del Profesorado (PAP) transparentes y accesibles a toda la plantilla, para poder consultar por asignaturas el número de grupos, de alumnos por grupo, de créditos por profesor, etc. de todos los departamentos y asignaturas.

↓ Objetivo aún pendiente.

7.- INVESTIGACIÓN.

La investigación como motor de una economía social.

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

↓ Hemos participado de numerosas manifestaciones y varias huelgas que tenían entre sus objetivos mejorar la financiación de la Universidad Pública. Fruto de estas movilizaciones se ha conseguido que se recuperen algo los niveles de inversión mermados con la excusa de la crisis económica. Aún queda un largo camino de mejora de la financiación de la Educación Superior y sus plantillas.

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

↓ Algunas compañeras conducen una labor docente e investigadora con estos objetivos. Aún queda mucho por avanzar para abrir y poner la Universidad Pública al servicio de la mayoría social de gente trabajadora, oprimida o excluida.

7.3.- Promover la creación de un repositorio OpenAccess/OpenContent/Creative Commons de artículos de investigación realizados en la Universidad de Sevilla, con el fin de garantizar el libre acceso de dichos artículos de investigación a toda la sociedad.

↓ Objetivo aún pendiente, aunque la creación del Depósito de Investigación de la US (idUS) es un paso positivo en la dirección e nuestra propuesta.



Sindicato Andaluz de Trabajadores/as

Sección Sindical del PDI de la Universidad de Sevilla

Balance Programa Sindical 2015-18

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

↓ *Objetivo aún pendiente.*

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

↓ *Objetivo aún pendiente.*

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

↓ *Objetivo aún pendiente.*

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

↓ *Objetivo aún pendiente.*

8.- INFRAESTRUCTURAS.

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

↓ *Objetivo aún pendiente. Existe un registro electrónico con prestaciones muy limitadas.*
<https://sede.us.es/web/guest/registro>

9.- GESTIÓN Y DEMOCRACIA UNIVERSITARIA.

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

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

↑ *Conseguido.*



Sindicato Andaluz de Trabajadores/as

Sección Sindical del PDI de la Universidad de Sevilla

Balance Programa Sindical 2015-18

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

↓ *Objetivo aún pendiente.*

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

↕ *Por ahora no hemos tenido que enfrentarnos a esta reforma neoliberal de la “gobernanza”. Atentos/as.*

9.4- Por un impulso democrático en nuestra Universidad.

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

↓ *Objetivo aún pendiente, a pesar de nuestra denuncia pública incansable, junto a otros colectivos universitarios y una parte importante del PDI.*

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

↓ *Objetivo aún pendiente.*

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

↓ *Objetivo aún pendiente.*

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

↓ *Objetivo aún pendiente.*

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

↕ *Objetivo conseguido, aunque la lista de la JdP fue censurada por el Equipo de Gobierno cuando se empezó a hablar de forma crítica con el Rector de temas sensibles. Este tema lo llevamos desde la JdP a la Defensoría del Pueblo Andaluz.*

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

↕ *Hemos conseguido que las exoneraciones docentes por resolución rectoral sean públicas, aunque el rector se resiste ahora a hacerlas públicas. Se trata de una medida para limitar el clientelismo en la US.*

9.6.- Impulsar la aplicación de la nueva Ley de Transparencia en nuestra Universidad. Hay que acabar con el oscurantismo y el clientelismo en la gestión del Equipo de Gobierno. En ese sentido, debe elaborarse inmediatamente del Plan de Transparencia de la Universidad de Sevilla que incluya organismos independientes de control.



Sindicato Andaluz de Trabajadores/as

Sección Sindical del PDI de la Universidad de Sevilla

Balance Programa Sindical 2015-18

↕ *La Ley de Transparencia ha favorecido que aumente algo la transparencia en la US, pero aún hay mucho que avanzar en este sentido. Existe este portal: <http://transparencia.us.es/>*

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

↓ *Objetivo aún pendiente. El responsable de este despilfarro utilizó las puertas giratorias entre Universidad y Gobiernos para ser consejero del gobierno andaluz.*

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

↕ *Objetivo conseguido en gran parte. Aún queda por retirar algunos símbolos fascistas catalogados como patrimonio.*

9.9.- Por una Universidad Laica, eliminación del Servicio de Asistencia Religiosa de la Universidad de Sevilla (SARUS). Ninguna religión debe funcionar con fondos e infraestructuras públicas. Además, cualquier itinerario de formación relacionado con la enseñanza de la religión debe ofrecerse al margen de los recursos (infraestructuras, electricidad, etc.) de la Universidad.

↓ *Objetivo aún pendiente.*

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

↓ *Objetivo de fondo aún pendiente.*

10.- SALUD Y SEGURIDAD LABORAL:

Mens sana in corpore sano

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

↕ *La lucha y denuncia pública desde nuestra sección sindical y, sobre todo, de las propias víctimas de acoso, ha conseguido mejoras importantes en la sensibilización de la comunidad universitaria con este tema y en el trato por parte del equipo de Gobierno. Sin embargo, aún queda mucho que avanzar para visibilizar el acoso como método de prevención. También hay que mejorar el nuevo protocolo anti-acoso en puntos concretos.*

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

↓ *Objetivo aún pendiente.*



Sindicato Andaluz de Trabajadores/as

Sección Sindical del PDI de la Universidad de Sevilla

Balance Programa Sindical 2015-18

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

↓ *Objetivo aún pendiente que hemos tratado en varias ocasiones desde nuestra sección sindical y nuestros delegados de prevención.*

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

↓ *Objetivo aún pendiente.*

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

↓ *Objetivo aún pendiente.*

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

↑ *Conseguido.*

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

↓ *Objetivo aún pendiente.*

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

↑ *Conseguido, en gran parte, aunque aún hay numerosos edificios de la US todavía muy deficientes en este aspecto.*

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

↑ *Conseguido, en gran parte.*

10.10.- Por la peatonalización de la calle Miguel Rodríguez Piñero en el Campus de Ramón y Cajal para mejorar la seguridad de las personas viandantes y la calidad del entorno entre las facultades de Ciencias de la Educación y Derecho-Ciencias del Trabajo.

↓ *No conseguido por negativa de la delegación de Urbanismo del Ayto. de Sevilla.*



Sindicato Andaluz de Trabajadores/as

Sección Sindical del PDI de la Universidad de Sevilla

Balance Programa Sindical 2015-18

10.11.- Por la implantación de un sistema de seguridad de "chivatos" que protejan a las personas que trabajen solas en los laboratorios.

↓ *Objetivo aún pendiente.*

11.- MEDIO AMBIENTE.

Por una Universidad verde consciente de su huella ecológica

11.1.- Fomento de las energías renovables (solar y eólica) en todos los edificios y campus. Fomento del uso adecuado de los recursos naturales, como la luz, evitando el uso de electricidad, dotando los edificios de cortinas agradables y ventanas apropiadas. Fomento de medidas de aislamiento térmico de los edificios.

↓ *Objetivo aún pendiente.*

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

↓ *Objetivo aún pendiente.*

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

↓ *Objetivo aún pendiente.*

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

↓ *Objetivo aún pendiente.*

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

↓ *Objetivo aún pendiente. Hemos denunciado la precarización del servicio de SIBUS en los últimos cursos académicos.*



Sindicato Andaluz de Trabajadores/as

Sección Sindical del PDI de la Universidad de Sevilla

Balance Programa Sindical 2015-18

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

↓ *Objetivo aún pendiente.*

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

↓ *Objetivo aún pendiente.*

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

↓ *Objetivo aún pendiente.*

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

↕ *Conseguido a nivel de nuestra sección sindical, pero no de la US como institución.*

12.- ACCIÓN SOCIAL.

Por una Universidad sensible y solidaria

12.1.- Mantenimiento y aumento de ayudas de acción social, algunas de las cuales son muy bajas. Por ejemplo, estas ayudas deben cubrir gastos en comedores para los hijos de la plantilla y ayudas para las vacaciones. Además, deben incluir tratamientos médicos no cubiertos por la Seguridad Social y Mutuas, cuidado de hijos menores de 3 años, cuidado de personas dependientes y personas mayores a su cargo y otras prestaciones directamente relacionadas con el desarrollo y bienestar social de las personas (deportivas, culturales, ocio, etc.). Añadir al acuerdo de Odontología y podología, un servicio de Fisioterapia y Rehabilitación.

↕ *Conseguido parcialmente.*

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

↑ *Conseguido, en gran parte.*

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

↓ *Objetivo pendiente.*



Sindicato Andaluz de Trabajadores/as

Sección Sindical del PDI de la Universidad de Sevilla

Balance Programa Sindical 2015-18

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

↕ Hemos conseguido en el marco de Mesa de Negociación de la US algunas reducciones de dedicación docentes por diversas tareas del PDI y, especialmente importante, por nacimiento/adopción. Aún hay que avanzar para que el Orden de Prelación incorpore medidas que fomenten la conciliación de la vida personal y laboral. Hemos trasladado medidas en este sentido al Equipo de Gobierno y las ha rechazado, por lo que es el momento para la movilización.

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

↓ *Objetivo pendiente.*

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

↓ *Objetivo pendiente, aunque se recoge parcialmente en las convocatorias de acción social de la US.*

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

↓ *Objetivo pendiente.*

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

↓ *Objetivo pendiente.*

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

↓ *Objetivo pendiente.*

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

↕ *Seguimos continuamente en esta lucha transversal. La huelga feminista del pasado 8 de marzo fue un hito muy importante en la lucha contra el machismo.*

13.- TRANSPARENCIA Y CONTROL DE LA ACCIÓN SINDICAL.



Sindicato Andaluz de Trabajadores/as

Sección Sindical del PDI de la Universidad de Sevilla

Balance Programa Sindical 2015-18

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

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

↑ *Conseguido, en gran parte, aunque nos ha faltado trasladar más información desde el CdE.*

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

↑ *Conseguido.*

13.4.- Democratizar los órganos de representación de la plantilla, manteniendo siempre un diálogo fluido a través de asambleas informativas, charlas, debates, etc. En este sentido, impulsaremos que el comité de empresa y la junta de personal informen de todas sus reuniones y actuaciones y tengan cuentas públicas. En esta línea, haremos todo lo posible para que estos órganos presenten una memoria anual detallando sus actividades y sus economías.

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

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

Nunca boicotearemos desde los órganos de representación de la plantilla las movilizaciones de ésta, como ocurrió en el curso 2013-14 respecto a la movilización desde ADIUS por una huelga de PDI. Al contrario, apoyaremos estas movilizaciones.

↑ *Conseguido, aunque siempre hay que seguir mejorando en una profundización democrática. En estos cuatro años se ha trabajado activamente para democratizar los órganos de representación haciéndolos más abiertos y transparentes. Se ha trabajado para acercar la labor de los órganos a las reivindicaciones de los distintos colectivos y ponerlos a su servicio. Sigue siendo necesaria una mayor participación y organización del PDI en los centros y desde los distintos colectivos.*

13.5.- El sindicalismo no es un oficio. Apostamos por reducir al máximo el número de liberados sindicales; de hecho hasta el momento no hemos tenido liberados sindicales en el PDI y si los hubiera en el futuro estarían liberados como máximo 2 años (según lo acordado en nuestro sindicato). Los sindicalistas del SAT-US ejercemos nuestro trabajo como PDI y queremos seguir ejerciendo nuestro trabajo. No estamos en el sindicalismo como una forma de abandonar nuestro trabajo. La labor sindical requiere de tiempo, pero estar en contacto con la realidad laboral, trabajando, es clave para ejercer una buena labor sindical.

↑ *Conseguido.*

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



Sindicato Andaluz de Trabajadores/as

Sección Sindical del PDI de la Universidad de Sevilla

Balance Programa Sindical 2015-18

↑ *Conseguido.*

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

↑ *Conseguido*

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

↓ *Objetivo pendiente, aunque algunas asambleas de PDI sí se han retransmitido en streaming.*

13.9.- Publicación de las actas de las reuniones de los órganos.

↓ *Objetivo pendiente.*

13.10.- Modificar los reglamentos internos del Comité de Empresa y la Junta de Personal para recoger, en la medida de lo posible, las propuestas de este apartado.

↕ ***Conseguido a nivel del CdE.***