

ELECCIONES SINDICALES UNIVERSIDAD DE SEVILLA 28 NOVIEMBRE 2019

**POR  
UNA  
UNIVERSIDAD  
ECOFEMINISTA,  
DEMOCRÁTICA Y LIBRE  
DE PRECARIEDAD**



**VOTA** **sat**  
Sindicato  
Andaluz de Trabajadores/as

SAT UNIVERSIDAD DE SEVILLA — PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR  
WEB: SAT.US.ES / EMAIL: SATPDI@US.ES / TWITTER: @SATUSPDI



# INDICE

1.- ASUNTOS GENERALES. <i>Por una Universidad Pública de democrática y de calidad para to@s.....</i>	6
2.- RETRIBUCIONES SALARIALES. <i>A igual trabajo, igual salario.....</i>	8
3.- CONTRATACIÓN. <i>¡Es hora de recuperar los derechos robados en el austericidio!.....</i>	8
4.- PROMOCIÓN. <i>Por una carrera profesional digna, que no sea de obstáculos.....</i>	10
5.- JORNADA LABORAL. <i>Que se reconozca, y con sensibilidad social, nuestro trabajo.....</i>	12
6.- DOCENCIA. <i>La docencia no es una carga, es un pilar de la Universidad.....</i>	13
7.- INVESTIGACIÓN. <i>La investigación como motor de una economía social y democrática.....</i>	15
8.-INFRAESTRUCTURAS.....	16
9.- GESTIÓN Y DEMOCRACIA UNIVERSITARIA. <i>Por una ruptura democrática: acabemos con la “casta académico-política” disfrazada de autonomía universitaria.....</i>	17
10.-PORUNAUNIVERSIDADLAICA.....	18
11.- SALUD Y SEGURIDAD LABORAL. <i>Mens sana in corpore.....</i>	19
12.- MEDIO AMBIENTE. <i>¡Actuemos ya ante la emergencia climática!.....</i>	20
13.- ACCIÓN SOCIAL. <i>Por una Universidad sensible y solidaria.....</i>	22
14.- TRANSPARENCIA Y CONTROL DE LA ACCIÓN SINDICAL. <i>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.....</i>	23



## **Programa sindical del SAT-US (PDI) para el periodo 2019 - 2023**

Nuestra sección lleva ya 10 años de acción sindical en el PDI. Desde su constitución en 2009, hemos trabajado duro por los derechos laborales, por el cumplimiento y mejora de los acuerdos, y, sobre todo, contra la precariedad laboral, la dignificación de la función sindical, y la transparencia y la democracia en nuestra Universidad. Aun así, tenemos por delante grandes retos al encontrarnos en un panorama de gestión neoliberal de nuestra Universidad con grandes incertidumbres. Por ejemplo, el nuevo Gobierno Andaluz, apoyado en la ultraderecha, es una gran amenaza para las universidades públicas, al mismo tiempo que una nueva recesión económica se dibuja en el horizonte. Además, nos encontramos en una situación de emergencia climática en la que nuestra Universidad debe ofrecer lo mejor de sí misma en la lucha contra el cambio climático. Por si todo esto fuera poco, contamos con un gran déficit democrático en la Universidad de Sevilla, cuyo ejemplo paradigmático es que es la única universidad pública que no elige al Rector por sufragio universal. No ha sido fácil recuperar los derechos robados durante el austericidio que utilizó la crisis económica de 2008-10 como excusa para recortar los servicios públicos. **Para afrontar todos estos retos necesitamos la participación activa del PDI.**

De cara a las **elecciones sindicales del 28 de Noviembre**, queremos seguir construyendo **un sindicalismo assembleario, solidario, participativo, transparente y, por supuesto, combativo** en el que la plantilla del PDI sea la protagonista de las decisiones que gobiernan su propio futuro y el de la Universidad Pública en la que trabaja. Con estos objetivos de fondo te planteamos el siguiente **programa sindical para el periodo 2019-2023. ¡Por una Universidad ecofeminista, democrática y libre de precariedad!**

Las elecciones sindicales no son lo más importante para nuestra sección sindical, pero aún así, pensamos que en el marco legal actual, es imprescindible estar presentes en los órganos de representación, Junta de Personal y Comité de Empresa. Son estos órganos los interlocutores reconocidos por las instituciones, y ahí también tenemos que dar la

batalla y conseguir mejoras. Además, creemos que el periodo electoral se debe aprovechar al máximo, discutiendo programas y medidas a desarrollar, intercambiando ideas, ayudando a generar debates, demostrando que la diversidad no solo es legítima, sino constructiva e imprescindible.

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

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

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

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

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

1.4.- La Universidad debe tener la calidad como objetivo de desarrollo social. Una calidad basada en la excelencia académica y el crecimiento del impacto social de la Universidad. Ésta debe aumentar el apoyo a todas las iniciativas que supongan 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.

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

1.6.- Con un horizonte de Universidad Pública gratuita, luchar por el 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.

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 dismantelar 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.

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

1.9.- 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.

1.10.- 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).

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

## 2.- RETRIBUCIONES SALARIALES.

### *A igual trabajo, igual salario.*

- 2.1.- Recuperación del poder adquisitivo perdido en los últimos años.
- 2.2.- Aumento salarial anual, como mínimo, para no perder poder adquisitivo.
- 2.3.- El PDI Interino y Asociado debe tener un salario correspondiente a la figura de máximo rango de PDI a la que esté acreditado. Además, el complemento de doctorado debe aplicarse todo el PDI.
- 2.4.- El sueldo base del Profesorado Ayudante Doctor debe ser igual al del Contratado Doctor, el 100% de un Titular de Universidad.
- 2.5.- Mejorar las condiciones contractuales (estabilidad) y salariales del PDI contratado a cargo del capítulo VI.
- 2.6.- Cobrar ya los nuevos complementos autonómicos.
- 2.7.- Todo el PDI laboral, fijo y no fijo, debe cobrar los quinquenios y los sexenios.
- 2.8.- Defendemos una estructura salarial simplificada. Por la reducción de las desigualdades: aumento del salario base y menos peso de los complementos.
- 2.9. Abono de la indemnización por finalización de contrato al PDI predoctoral.
- 2.10.- Apertura de nuevas convocatorias y abono inmediato de los nuevos sexenios de transferencia.

## 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 estudiante/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, ni el número de grupos docentes, ni reduciendo la cuantía de horas de los créditos docentes. Sólo con aumento de la plantilla podremos trabajar dignamente y cumplir con el servicio público universitario.

3.1.1.- Dar continuidad a la convocatoria de contratos predoctorales o de Personal Investigador en Formación (PIF) en el desarrollo del Programa Propio de I+D+i con, al menos, 50 plazas anuales.

3.1.2.- Convocatoria de plazas de Profesorado Ayudante Doctor por necesidades docentes e investigadoras, a razón de, al menos, 150 plazas por año.

3.2.- Oposición frontal a la ANECA, su opacidad y su arbitrariedad. La acreditación del PDI no debe primar la investigación sobre la docencia, ni utilizar indicadores de la actividad académica 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.

3.3.- Recuperar la convocatoria de Profesorado Ayudante del Plan Propio de Investigación. La promoción del PDI predoctoral para la continuación de su carrera docente e investigadora se dará mediante las convocatorias de plazas de Profesorado Ayudante y Contratos Punte. En este contexto, es necesario un debate en profundidad sobre los requisitos de los concursos de acceso a las distintas figuras del PDI con el objetivo de analizar las diferencias y asimetrías que puedan existir entre los recorridos docente e investigador de la carrera académica.

3.4.- El optar a los concursos de PDI debería ser gratuito, especialmente en el caso del PDI Interino, que se solicitan frecuentemente y, a menudo, desde condiciones de precariedad vital.

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

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

3.7.- 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, y afecten gravemente a la calidad de la docencia.

3.8.- Acabar con la división del PDI en Capítulo I y Capítulo VI. Paso del Personal Docente y/o Investigador del Capítulo VI al Cap. I ¡No a la fragmentación del PDI!

3.9.- Garantizar la transparencia y objetividad en los concursos públicos. Acabar con las prácticas irregulares y arbitrarias en los procesos de baremación y contratación del PDI.

#### **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). 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. **#PromociónVíaAcreditación**

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. **#PromociónVíaAcreditación**

4.4.- Plan de Estabilización y promoción horizontal para el **PDI Interino y Asociado**, progresando de grado o categoría, y mejorando salarialmente, sin cambiar de puesto, en función de unos requisitos pre-determinados.

4.5.- Garantizar la continuidad y estabilidad laboral del **personal docente e investigador posdoctoral FPDI** en áreas de conocimiento consideradas deficitarias por necesidades docentes e investigadoras. Reconozcamos su labor y su valía para la Universidad Pública.

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

4.7.- 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 re-

flejarse en índices de calidad alternativos a los actuales. Esta orientación deberá adecuarse a la realidad de cada rama del conocimiento.

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.

## 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 preparación de clases.

5.2.- Modular 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, desplazamientos entre campus y la calidad de la docencia.

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

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

5.5.- Defendemos la jubilación voluntaria e incentivada a los 60 años mediante un plan especial de jubilación anticipada parcial o total, al menos como el que cuenta el PAS laboral.

5.6.- No a la movilidad forzosa del profesorado entre diferentes cam-

pus para hacer frente a una docencia atomizada.

## 6.- DOCENCIA.

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

Propuestas de mejora de las **condiciones materiales** de nuestra docencia:

6.1.- Necesitamos **descargar de horas de docencia presencial al profesorado** para poder dedicarle más tiempo a preparar las clases y a una evaluación continua personalizada y de calidad. Con este objetivo hay que **ampliar la plantilla del PDI en muchos departamentos** e ir hacia un máximo de 190 h de docencia presencial por curso académico. A la hora de cumplir este objetivo, es clave tener en cuenta la situación de desigualdad actual en la que hay departamentos especialmente sobrecargados de docencia que necesitan urgentemente nuevas contrataciones estables de PDI.

6.2.- Aumentar el **reconocimiento y la valoración de la docencia** frente a la investigación en todos los procesos de acreditación y selección del PDI.

6.3.- Contar con una **plataforma de enseñanza virtual en software libre**.

6.4.- **Acabar con la tendencia hacia la burocratización** de la docencia y promover **herramientas informáticas amigables**.

6.5.- Limitar la **relación de alumnado por profesor** a un máximo de 60/1 en clases teóricas y 20/1 en prácticas. Con este objetivo hay que **ampliar la plantilla del PDI en muchos departamentos**.

6.6.- Contar con **aulas** con mesas y sillas no ancladas al suelo que faciliten el trabajo en grupo.

6.7.- Poner en marcha un **sistema de evaluación de la docencia** no punitivo y que realmente sirva para mejorar nuestra docencia.

6.8.- **Modular el orden de prelación**, mediante la elección de asignaturas en dos rondas, para facilitar la conciliación de la vida pro-

fesional y personal/familiar. Además, la asignación de asignaturas debe tener muy en cuenta criterios docentes.

6.9.- Acabar con la burocratización en la gestión de los **cursos del ICE**.

Propuestas de mejora de las **condiciones subjetivas** de nuestra docencia:

6.10.- Promover un debate profundo en la comunidad universitaria y la sociedad sobre **para qué y para quién** debe responder la docencia universitaria pública y de cada departamento, en particular. Promover el “aprendizaje al servicio de las necesidades sociales”. Visibilizar socialmente la utilidad del conocimiento.

6.11.- La **planificación docente** basada en “competencias” no es el único ni el mejor método. Ampliar el enfoque institucional y personal en este tema hacia un aprendizaje, que vaya más allá del modelo neoliberal, basado en “capacidades”.

6.12.- Promover una **atención respetuosa**, sensible y empática hacia el alumnado.

6.13.- Favorecer una **docencia constructivista** con el alumnado en el centro del proceso de aprendizaje.

6.14.- **No utilizar las labores docentes como un castigo** desde las instituciones. Ej. Menos sexenios -> Más docencia. Este tipo de medidas trasladan la idea de que la docencia es algo secundario y negativo.

6.15.- **Favorecer la coordinación y colaboración entre el profesorado** dentro de la misma asignatura, entre asignaturas de un mismo departamento, entre departamentos y entre titulaciones. Este tipo de colaboraciones multidisciplinares puede promover mejoras sinérgicas en docencia e investigación.

6.16.- Establecer un **curso obligatorio de formación** para el PDI que entra nuevo en nuestra Universidad.

6.17.- Formar al PDI y al alumnado sobre las **posibilidades y las limitaciones de las nuevas tecnologías** para la enseñanza y el

aprendizaje.

6.18.- Formar al PDI y el alumnado en la detección y gestión de las “enseñanzas ocultas” presentes en el aula, aunque de forma no explícita. Bajo las apariencias de una forma de enseñar hay significados implícitos culturales que circulan sin nuestro control consciente.

## **7.- INVESTIGACIÓN.**

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

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

7.2.- Aumentar la financiación del Plan Propio de Investigación, incluyendo la destinada a traducciones, estancias y publicaciones en Open Access. No limitar solo a una las ayudas del Plan Propio para participación en congresos nacionales e internacionales (4 años)

7.3.- El Plan Propio de Investigación y la contratación de personal por planes como Empleo Joven deben ofrecer las mismas oportunidades a todos los grupos de investigación, especialmente a los noveles, y no favorecer especialmente a los grupos más establecidos como ocurre actualmente.

7.4.- 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.

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

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

7.7.- 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.

7.8.- 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.

7.9.- 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.

7.10.- Acabar con las nuevas limitaciones en las compras, que actualmente solo pueden hacerse a empresas conveniadas. ¡Esto dificulta enormemente el desarrollo de nuestras investigaciones!

7.11.- Mejorar la gestión de los presupuesto general de investigación para que no acabe en grandes edificios e infraestructuras infrutilizadas y en personal desocupado.

## **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.

8.2.- Mejora de edificios con infraestructuras deficientes antes de hacer inversiones millonarias en nuevos edificios que muchas veces quedan infrutilizados.

## 9.- GESTIÓN Y DEMOCRACIA UNIVERSITARIA.

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

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

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

9.3- Por un impulso democrático en nuestra Universidad.

9.4.1.- 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.

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

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

9.4.4.- Restitución de las listas de distribución de correos electrónicos que eliminó el Equipo de Gobierno unilateralmente.

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

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

9.6.- Impulsar la aplicación de la nueva Ley de Transparencia en nuestra Universidad. Hay que acabar con el oscurantismo y el clientelis-

mo en la gestión del Equipo de Gobierno.

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

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

9.9.- Por 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.

9.10.- Por unos presupuestos participativos en la US para que la comunidad universitaria decida las prioridades presupuestarias.

## **10- POR UNA UNIVERSIDAD LAICA.**

10.1.- Exigir que el Equipo de Gobierno de la Universidad informe detallada y exhaustivamente de todas y cada una de las actividades de naturaleza confesional que se realizan en la US.

10.2.- Exigir que el Equipo de Gobierno de la US informe de forma detallada de la financiación que reciben el SARUS, la Iglesia Católica, la Hermandad de los Estudiantes, y los centros concertados (Escuela Cardenal Espínola y Colegios Mayores) con cargo a los Presupuestos de la US.

10.3.- Exigir la derogación del acuerdo entre US y Arzobispado Católico de Sevilla en virtud del cual opera el SARUS y se realizan actividades confesionales católicas en la US, para que no vulnere la exigencia legal de aconfesionalidad y laicidad de una institución pública como la US.

10.4.- Eliminación del SARUS y de la figura del Director del SARUS, capellán universitario y demás personal asociado.

10.5.- Eliminación de las capillas universitarias. Eliminación de todos los símbolos religiosos en la US.

10.6.- El edificio de la antigua Iglesia de la Anunciación debe ser destinado a un uso universitario y público.

10.7.- Exigir la salida de la Hermandad de los Estudiantes de las dependencias de la US. Esta asociación privada debe sufragar sus propios gastos y el coste de sus instalaciones con las contribuciones de sus socios y no a cargo de los presupuestos de la US.

10.3.- Que la US se abstenga de convocar actos religiosos como si fueran actos oficiales y protocolarios (Pregón Universitario, Misas en las Facultades, Misas y Procesiones en el Rectorado durante la celebración de la “Semana Santa” católica, “cruces de mayo”) y de celebrarlos en sus dependencias.

10.4.- Que los cargos académicos no asistan a actos confesionales en representación oficial de la US.

## **11.- SALUD Y SEGURIDAD LABORAL:**

### ***Mens sana in corpore sano***

11.1.- Luchar sin descanso, “tolerancia cero”, y visibilizar el acoso moral en el trabajo (*mobbing*).

11.2.- Realizar estudios pormenorizados sobre el acoso y los abusos, y sobre el síndrome de desgaste profesional en la US de cara a identificar sus causas y consecuencias e implementar soluciones.

11.3.- 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.).

11.4.- Destinar los recursos económicos correspondientes para inves-

tigar los riesgos que pueden suponer para la salud la exposición a radiaciones electromagnéticas en nuestra Universidad y en su entorno.

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

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

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

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

11.9.- 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.

## **12.- MEDIO AMBIENTE.**

### ***¡Actuemos ya ante la emergencia climática!***

12.1.- 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.

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

12.3- 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 prescindirá nuestra Universidad, basada en los principios de transparencia y compromiso social.

12.4.- 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.

12.5.- 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.

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

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

12.8.- 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.

12.9.- Establecer puentes de comunicación y colaboración permanentes con colectivos ecologistas y nuevos movimientos sociales como #Fri-

daysForFuture y #RebellionExtintion.

12.10.- La US debe impulsar campañas de reforestación con especies autóctonas para mitigar el cambio climático.

12.11.- Limitar las vistas turísticas al edificio de la Antigua Fábrica de Tabacos para que no interfieran con actividades académicas. Controlemos la turistificación.

### **13.- ACCIÓN SOCIAL.**

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

13.1.- 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.

13.2.- 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.

13.3.- 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.

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

13.5.- 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.

13.6.- Matricula 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.

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

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

13.9.- Rebaja de los precios del Servicio de Actividades Deportivas (SADUS) que han subido excesivamente.

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

## **14.- TRANSPARENCIA Y CONTROL DE LA ACCIÓN SINDICAL.**

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

14.1.- 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.

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

14.4.- 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 (CdE) y la Junta de Personal (JdP) 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 CdE y la JdP de PDI 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. Al contrario, apoyaremos estas movilizaciones.

14.5.- El sindicalismo no es un oficio. No tendremos “liberados sindicales”. Los sindicalistas del SAT-US ejercemos nuestro trabajo como PDI y queremos seguir ejerciendo 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.

14.6.- 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.

14.7.- 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.

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

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

14.10.- Modificar los reglamentos internos del Comité de Empresa y la Junta de Personal para recoger las propuestas de este apartado.



**ELECCIONES SINDICALES UNIVERSIDAD DE SEVILLA 28 NOVIEMBRE 2019**



**SAT UNIVERSIDAD DE SEVILLA — PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR**