

PROPUESTAS CANDIDATOS A RECTOR - Septiembre 2014

INDICE

PROPUESTAS COMUNES A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA (pgs. 3 a la 8)

Implantación de estudios de acceso a la UEx on-line
Potenciación del campus virtual
Creación de listas de distribución actualizadas de los correos electrónicos
Evaluaciones de altos cargos, cargos académicos y colectivos
Reorganización de las estructuras y cargos académicos
La precarización de la plantilla del profesorado de la UEx
Centralización de las distintas normativas
Los observadores sindicales tendrán los mismos derechos que el resto de miembros de los órganos de selección
Cumplimiento de los Acuerdos adoptados en el ámbito de la UEx
Apertura del recinto universitario a la ciudadanía
Compromiso para modificar y actualizar la Negociación Colectiva en la UEx
Instauración en la UEx de un verdadero Plan de Acción Social
Instauración en la UEx de aplicaciones propias desarrolladas en software abierto
Becas: Erasmus, Séneca, ...
Penalizar la contratación de licitaciones de servicios con empresas que hayan realizado prácticas indecentes, faltas de ética o incumplan las cláusulas
Supresión paulatina de la externalización de servicios
Plan de optimización de recursos y atención al medio ambiente
Importe de las matrículas de estudios de Grado
Agilización en los trámites de la matriculación de los estudiantes
Erradicación del silencio administrativo
Actualización y mejora del servicio BATUSI

PROPUESTAS COMUNES AL PDI (pgs. 9 a la 12)

Plan de Organización Docente (POD)
Plan de Dedicación Académica (PDA)
Plan de Formación del SOFD
Promociones
Evaluación de la Docencia
Formación del Profesorado
Prevención de las enfermedades de la voz
Currículum Vitae Normalizado (CVN)
Plan Propio de Investigación de la UEx
Simplificación en los trámites del SGTRI

PROPUESTAS CANDIDATOS A RECTOR - Septiembre 2014

PROPUESTAS DEL PDI FUNCIONARIO (pgs. 12 y 13)

Situación del Plan de Dedicación Académica (PDA) y desarrollo de la RPT
Promociones
Posibilidad de nueva evaluación a los CU con 6 quinquenios y 6 sexenios

PROPUESTAS DEL PDI LABORAL (pgs. 13 y 14)

Evaluación de la investigación por parte de la CNEAI
La figura del profesor Asociado
Contratados Doctores, perfil eminentemente investigador, programa I3
Propiciar la negociación puntual del II Convenio Colectivo para el PDI de la UEx
Promociones
Publicidad de las bolsas de trabajo

PROPUESTAS COMUNES AL PAS (pg. 15)

Transparencia en las Bolsas de Trabajo (línea 4.13 del POG de la Gerencia)
Negociación de un nuevo Acuerdo Marco sobre Formación
Negociación y acuerdo de un nuevo Reglamento de Formación (línea 5.3 del POG de la Gerencia)
Coberturas temporales transparentes y eficaces
Compromiso de negociación de los criterios para establecer los tramos de la carrera profesional del PAS

PROPUESTAS DEL PAS FUNCIONARIO (pgs. 16 y 17)

Erradicación del veto discriminatorio consentido hacia el sindicato **USO**, en la CIVEA del II Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del PAS Funcionario
Negociación puntual del III Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del PAS Funcionario (línea 2.4 del POG de la Gerencia)
Procesos de promoción interna
Unificación de criterios en las convocatorias de plazas
Procedimiento transparente y público de los criterios por los que se han de regir la cobertura temporal de plazas vacantes
Sustitución de las Comisiones de Servicios por concursos de méritos

PROPUESTAS DEL PAS LABORAL (pgs. 17 y 18)

Procesos de promoción interna
Posibilidad real de acuerdo de relevista de plantilla, y relevista desempleado ocupando la vacante producida por el relevista de plantilla
Cursos de Formación: que verdaderamente faciliten la formación al personal
Compromiso de negociación y acuerdo del III Convenio Colectivo del PAS-L

PROPUESTAS COMUNES A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

- **Implantación de estudios de acceso a la UEx on-line**

En **USO** estamos convencidos que, dadas las características de nuestra región, la UEx debería ofrecer, como servicio público que es, la posibilidad de impartir clases semipresencial y on-line, a través de plataforma propia, de cursos preparatorios para las pruebas de mayores de 25, 40 y 45 años, promoviendo de esta forma la cultura y la formación de la ciudadanía extremeña, en particular, y del resto de la sociedad, en general.

Casos similares ya funcionan en otras Universidades como la de Alcalá de Henares (a través de su Fundación) o la de Alicante (que se caracteriza por ser semipresencial y on-line).

Entendemos que esta sería una apuesta seria y decidida, clarificadora de la implicación que la UEx debe tener con la sociedad, en general, y la extremeña, en particular, más aún, cuando históricamente ésta no ha tenido excesivas facilidades para concluir sus estudios elementales y de bachillerato.

- **Potenciación del campus virtual**

Apuesta decidida y firme de potenciación del Campus Virtual, aumentando tanto su capacidad como la velocidad de acceso. De esta manera se podría pensar en impartir docencia reglada de Grado o Master 100% virtual o semipresencial en los casos que no se pueda.

- **Creación de listas de distribución actualizadas de los correos electrónicos**

En **USO** somos de la opinión que el establecimiento de canales de comunicación interna, como cultura de participación, que permita el intercambio de información y la relación entre los miembros de la Comunidad Universitaria, es innato de la Universidad propiamente dicho.

Esta idea es compartida por otros universitarios, partidarios de garantizar la total transparencia y pleno acceso a la información relacionada con aquellos procesos y decisiones que afecten a la comunidad universitaria, estableciendo mecanismos específicos de información y comunicación bidireccional, a efectos de conocer también, de primera mano, las distintas necesidades de la Institución.

Se trataría, pues, de crear desde el Servicio de Informática (con sus altas y bajas) unas tipologías de listas, cuya actualización podría ser automática, en el momento que causen alta o baja, los distintos miembros de la Universidad. A título de ejemplo podrían crearse listas como: PDI; PDI Funcionario; PDI Laboral; PDI CC. de la Salud; PAS; PAS Funcionario; PAS Laboral; Estudiantes; PCI; Becarios;...)

PROPUESTAS CANDIDATOS A RECTOR - Septiembre 2014

- **Evaluaciones de altos cargos, cargos académicos y colectivos**

Accesibilidad del rector y del equipo rectoral, estableciendo visitas periódicas a Campus y/o Centros, y a través de los servicios on-line de comunicación abierta permanente.

Reducción del número de Vicerrectorados y Vicegerencias, dotando de dedicación exclusiva a los Vicerrectores.

Rendición de cuentas, anualmente, con **evaluación preceptiva** incluida **por parte de la comunidad universitaria**. Comprometiéndose el Rector a sustituir al Vicerrector o Alto Cargo, si el resultado obtenido en la evaluación es inferior a 5 puntos. No se puede consentir, en los tiempos actuales, que la reiterada negligencia consentida y contrastada deje impune a los responsables, ocasionando un grave perjuicio a empleados públicos de la comunidad universitaria por una actuación muy poco profesional, inepta e intencionada.

Evaluación preceptiva de cargos académicos. Al igual que se evalúa la docencia de manera obligatoria cada 5 años, los cargos académicos deberían ser evaluados igualmente. Una evaluación vertical es necesaria para garantizar que se está respondiendo correctamente a las necesidades de gestión.

Revisar el procedimiento de evaluación del profesorado, para que las encuestas sean realmente útiles en la detección de problemas y la implementación de medidas correctoras, incrementando de este modo la confianza de los estudiantes en el valor de la evaluación que realizan.

Evaluación obligatoria y vinculante (acompañada de incentivos económicos) para el PAS.

- **Reorganización de las estructuras y cargos académicos**

El profesorado no puede ni debe asumir la gran cantidad de tareas de administración y servicios que actualmente soporta (la PASificación del docente). Establecer de manera precisa una carta de servicios que detalle, claramente las obligaciones de cada puesto de trabajo del PAS. Si algún puesto de trabajo no tiene funciones, o se amortiza o se vincula al PAS a un puesto en el que sea necesario más personal.

Desde **USO** hemos propuesto, con reiteración, en los distintos anteproyectos de presupuestos de la UEx, la disminución de Vicerrectorados, Vicegerencias y cargos académicos, así como la **implantación de cargos profesionales** en aquellas estructuras que, por sus objetivos y funciones, tienen unas características de permanencia en la Institución.

Ahora tenemos una buena oportunidad, con la creación de los Institutos Universitarios de Investigación, para reorganizar las estructuras y, si fuera necesario, reivindicar la dotación de medios humanos que se encargarían del apoyo a la investigación y gestión de los Institutos.

- **La precarización de la plantilla del profesorado de la UEx**

Proponemos **reivindicar entre todos**, a través de los distintos foros de negociación, el perjuicio que está suponiendo la creciente precarización de la plantilla del profesorado de la UEx, con el fin de

PROPUESTAS CANDIDATOS A RECTOR - Septiembre 2014

tratar de poner remedio a tal situación, dada la disminución significativa de la plantilla perteneciente a los cuerpos docentes, debido a la tasa de reposición.

- **Centralización de las distintas normativas**

Sería muy clarificador y dignificaría la imagen de la Universidad, si se centralizaran las diferentes normativas en un único apartado, dividido por secciones, en la página web institucional. A título de ejemplo: en docencia estarían las normativas de tutoría, calificaciones, trabajos fin de grado, asignación de la docencia, cuantificación,... Actualmente están diseminadas por los distintos Vicerrectorados, dando la imagen de una cierta opacidad, aunque no sea ésta la intención. Se trataría, pues, de presentar de manera clara, precisa y transparente cuáles son las obligaciones del PDI, PAS y Estudiantes, en cada una de las facetas de la vida universitaria.

- **Los observadores sindicales tendrán los mismos derechos que el resto de miembros de los órganos de selección**

USO fiel a su filosofía de erradicación de posibles acciones discriminatorias, estima que los observadores designados, por los órganos de representación y/o por las organizaciones sindicales, para incorporarse a los órganos de selección que han de juzgar los correspondientes procesos selectivos, deben y tienen que tener los mismos derechos que el resto de los miembros de los órganos de selección.

- **Cumplimiento de los Acuerdos adoptados en el ámbito de la UEx**

En función de los acuerdos adoptados, se refieran a condiciones de trabajo o a normativas que desarrollan las disposiciones de Acuerdos, Convenios o demás normativas vigentes, **USO** propone el compromiso diáfano y contundente que tales acuerdos, entre la Universidad y los agentes sociales, serán ejecutados, de conformidad con lo dispuesto en los mismos. (p.e. convocatorias solicitadas por los sindicatos de Comisión Paritaria PDI o Mesa Negociadora extraordinaria, o inclusión de algún punto en una convocatoria ya realizada, y no se acepta por parte de la UEx, cuando ésta lo viene realizando cuando es de su interés).

- **Apertura del recinto universitario a la ciudadanía**

A través de la realización de Convenios/Contratos de Colaboración con los Excmos. Ayuntamientos de Badajoz y Cáceres, así como con la Delegación y Subdelegación del Gobierno, Diputaciones Provinciales y Confederación Hidrográfica del Guadiana, cuyo fin sea la colaboración sobre impartición de clases didácticas, mantenimiento y vigilancia de la fauna, flora y medioambiente de los campus universitarios.

Podríamos impartir Conferencias, Coloquios, Debates, ..., en el fantástico Auditorio al aire libre que tenemos, y de esta forma, aparte de darle una mayor utilidad y concienciación a la ciudadanía, nos serviría para acercarnos más a la sociedad con estas charlas, in situ, sobre medio ambiente, cambio climático, flora, fauna, educación ambiental, ...

PROPUESTAS CANDIDATOS A RECTOR - Septiembre 2014

- **Compromiso para modificar y actualizar la Negociación Colectiva en la UEx**

Compromiso del Rector para impulsar la actualización de la negociación colectiva, en el ámbito de la UEx, a los nuevos tiempos, al objeto de conseguir una negociación más eficiente, efectiva y representativa de acuerdo con los resultados obtenidos en las elecciones sindicales pertinentes, así como teniendo en consideración a los órganos unipersonales de los distintos órganos de representación unitaria.

Las Mesas Sectoriales deben tener su protagonismo en los foros de negociación, por ello, se propone que todos aquellos temas que afecten al conjunto del PDI, se traten en la Mesa Sectorial del PDI, los que afecten al PAS, se traten en la Mesa Sectorial del PAS, así como los que sean propios de cada uno de los cuatro colectivos (PDI-F, PDI-L, PAS-F y PAS-L) se traten en la Mesa Sectorial específica del ámbito respectivo. En todos los casos, la Mesa Negociadora de la UEx, sería la encargada de ratificar los acuerdos de las Sectoriales, pero nunca podrá tomar un acuerdo que vaya en contra del adoptado en la Mesa Sectorial respectiva.

La Mesa Negociadora de la UEx entenderá de aquellos temas comunes que incumban a la totalidad de los empleados públicos de la UEx sin distinción.

Con el fin de evitar posibles conflictos de competencias, quedará regulado en el nuevo acuerdo que se propicie, a través de la negociación colectiva, los principios de coordinación entre los distintos ámbitos de negociación (criterio de primacía, criterio de complementariedad y criterio de competencia).

Potenciar y revitalizar los organismos de participación existentes en la UEx, facilitando la participación de todos los miembros de la Comunidad Universitaria en las políticas y decisiones. Puntualmente, se convocarán consultas vinculantes para abordar cuestiones controvertidas.

- **Instauración en la UEx de un verdadero Plan de Acción Social**

Compromiso firme del Rector, en el primer trimestre de 2015, para tratar de llegar a un acuerdo, a través de la negociación colectiva en Mesa Negociadora, sobre un nuevo diseño del Plan de Acción Social, en el que, verdaderamente, sus principios sean consecuentes con sus objetivos, y se destine a aquellos trabajadores que menos ingresos perciben, considerando también al resto de empleados públicos, indistintamente de su relación contractual que tengan con la UEx (administrativa o laboral), erradicando de esta forma la discriminación que se contempla y consiente en el ámbito de aplicación del Plan. Desde **USO** venimos denunciando y votando en contra de este Plan de Acción Social, tal y como está concebido, dado que entendemos que se trata de un plan discriminatorio, al no tratar a todos los empleados públicos por igual.

USO cree que choca, frontalmente, con diferentes normativas, empezando por la Constitución Española, donde se indica que “todos los españoles son iguales...” y, además, existen una serie de sentencias, como la Rosado-Santana, del Tribunal Europeo de Justicia, que hace hincapié en que no puede existir discriminación entre funcionarios de carrera y funcionarios interinos (Técnicos de Apoyo). Por si esto fuera poco, en las recomendaciones realizadas por el Defensor Universitario, nos

PROPUESTAS CANDIDATOS A RECTOR - Septiembre 2014

encontramos con que en el informe emitido (29 de enero de 2014) sobre un “Caso relativo a un trabajador disconforme con su exclusión del ámbito de aplicación del Plan de Acción Social de la UEx”, en el que hace un análisis muy completo de la situación, desembocando en una propuesta concreta a la Sra. Vicerrectora de Extensión Universitaria y que es la siguiente: **“Que como responsable de la gestión de los asuntos de Acción Social de la UEx promueva una revisión de las medidas de Acción Social de la UEx que tenga en consideración a todos los colectivos de la Comunidad Universitaria.”**

- **Instauración en la UEx de aplicaciones propias desarrolladas en software abierto**

Compromiso real y firme del Rector para instaurar nuevas aplicaciones, basada en software abierto, que vayan supliendo a aquellas que nos hacen rehenes de las prácticas abusivas de las empresas privadas.

Para ello, proponemos crear la **Oficina de Innovación y Desarrollo**, siendo el objetivo principal de esta Oficina, la confección, implantación, mantenimiento y actualización sucesiva de las nuevas aplicaciones, en código abierto, en colaboración con otras Universidades, si es posible, a través de la Sectorial de la CRUE en TICs, como la matrícula on-line, la contabilidad analítica, UNIVERSITAS XXI en sus diferentes versiones, la factura electrónica, la ventanilla única,...

- **Becas: Erasmus, Séneca,...**

ERASMUS, SENECA,... Desde **USO** somos conscientes del enorme sacrificio que supone, para las familias más desfavorecidas, facilitar el desplazamiento y la estancia a sus hijos estudiantes. Por tanto, si creemos y apoyamos la igualdad de oportunidades, en **USO** estamos convencidos que hay que proponer a los promotores de estas becas, el llegar a acuerdos que posibiliten, al menos, antes de iniciar el viaje de los estudiantes beneficiarios de la beca respectiva, el adelanto del 50% de la cantidad subvencionada, lo contrario va en detrimento de la citada igualdad de oportunidades, favoreciendo a los que más tienen y perjudicando, notablemente, a los más desfavorecidos.

- **Penalizar la contratación de licitaciones de servicios con empresas que hayan realizado prácticas indecentes, faltas de ética o incumplan las cláusulas**

FREMAP, El Corte Inglés, OCU, Seguridad Ceres, Lymicon..., esto no implica que estas empresas realicen prácticas indecentes, faltas de ética o incumplan las cláusulas del contrato de licitación.

- **Supresión paulatina de la externalización de servicios**

Adoptar un compromiso decidido y firme referente al hecho de sustituir, paulatinamente, aquellos servicios externalizados, a través de las correspondientes licitaciones, por contratos realizados por la propia Universidad, pues podemos demostrar fehacientemente que este cambio de política acarrearía interesantes recursos económicos, así como una buena reducción del gasto.

PROPUESTAS CANDIDATOS A RECTOR - Septiembre 2014

- **Plan de optimización de recursos y atención al medio ambiente**

Analizar el acuerdo del Consejo de Gobierno, de 14 de septiembre de 2011, sobre el Plan de acciones vinculadas al ahorro y la gestión del gasto en la UEx, en lo relativo a las cuatro áreas de actuación: contratación y compras, reducción de consumos, eficiencia en procesos y reducción en gastos de protocolo.

Ratificar, actualizar e incluir, a través de un compromiso serio, las distintas acciones que permitan evitar el despilfarro en aquellos temas en que sea posible. A título de ejemplo, **negociar y renegociar con empresas distribuidoras y comercializadoras de gas, agua, electricidad, teléfono y suministros**. Concienciar a la comunidad universitaria sobre el despilfarro de los recursos energéticos. Establecer medidas de ahorro a medio y largo plazo (leds, sensores de movimiento, mejora del aislamiento,...). Eliminación o reducción al máximo del papel como medio de comunicación interno. Sobres reutilizables. Compra realmente centralizada de material para toda la Universidad, desde la propia página web de la Universidad.

- **Importe de las matrículas de estudios de Grado**

Desde **USO** somos conscientes del enorme sacrificio que supone, para las familias más desfavorecidas, facilitar los estudios universitarios a sus hijos. Por ello, tenemos que ser creativos e innovadores y **reivindicar con insistencia, allá donde corresponda, que la cuantía económica y el número de becas sean equiparables a las de 2011**.

- **Agilización en los trámites de la matriculación de los estudiantes**

El día del inicio del curso académico, deben estar todos los estudiantes matriculados que dependan de trámites burocráticos no ajenos a la UEx. No es justo, ni bueno para la imagen de la UEx, el que se facilite la incorporación de estudiantes dos meses después del comienzo de las clases.

- **Erradicación del silencio administrativo**

Compromiso real y firme del Rector, por el que dicte una orden a todas las estructuras de la UEx, en el sentido de obligarse a responder a las distintas peticiones formuladas por cualquier miembro de la comunidad universitaria u órgano unipersonal o colegiado de cualquier clase.

Existen ciertas consideraciones del Defensor Universitario, en concreto, a la Gerencia de la UEx, que le indicaba que, al menos, respondiera a los escritos que se le formulaban.

- **Actualización y mejora del servicio BATUSI**

Una vez analizado el servicio BATUSI, creemos oportuna su actualización y mejora, en el sentido de, por ejemplo, evitar la resolución de incidencias simplemente por "agotamiento" o silencio administrativo, sin haber obtenido una resolución al problema. Es frecuente abrir una incidencia que, una vez asignada en el Servicio, no se vuelve a saber nada de ella y al cabo de 1 año o así se notifica al interesado que la incidencia "ha sido resuelta" sin más.

PROPUESTAS CANDIDATOS A RECTOR - Septiembre 2014**PROPUESTAS COMUNES AL PDI:****• Plan de Organización Docente (POD)**

Sobre el POD, somos tajantes en cuanto a **qué se contabiliza** como trabajo académico y docente, y en **qué medida** se hace. Somos conscientes del malestar existente en buena parte del profesorado, porque las **Tutorías Programadas** no se contabilizan como actividad docente en el POD **cuando es una actividad importante obligatoria recogida en los planes de estudio aprobados por ANECA**. En nuestra opinión, esta cuestión --la contabilización de la carga docente y académica-- debe aclararse y racionalizarse, cuanto antes, dado que es un tema muy relevante, pues afecta a la carga docente por áreas, a la provisión de plazas y a las no renovaciones de contratos, por ejemplo. Tenemos que tener por bandera, la **transparencia en todo el proceso de confección del POD**, por ello, en opinión de **USO**, los criterios y normas, qué se incluyen y con qué peso, deben ser recogidos en un documento público (ej.: Universidad de Granada, en la que los criterios y normas que se emplean en la confección del POD son de dominio público, y donde, además, el **POD** resultante es **accesible a toda la comunidad universitaria**). Esto último --**la publicidad del POD**-- también entendemos que debe ser una señal de identidad en la UEx. Además, es necesario que esta información **sea conocida por todos los órganos que deben emitir informes** sobre convocatorias de plazas docentes, como son: Decanos y Directores de Centros, Directores de Departamentos y órganos de representación (Comité de Empresa y Junta de Personal), dado que hasta el momento la información que se hace llegar es mínima.

En una de las reuniones mantenidas entre **USO** y el Rector "en funciones", éste contestó de forma extensa y **se mostró de acuerdo en la necesidad de transparencia en la confección del POD y también en su publicidad**. Se sorprendió que estos datos no fueran públicos y tomó nota para hacerle llegar la petición al Vicerrector de Profesorado. Mencionó la necesidad de aquilatar la actividad docente real y dijo que se temía que, en ciertos casos, la carga docente de algunos profesores era menor que la real, por lo que había que controlar mejor y **ser más transparentes en este asunto**. Sobre la **contabilización de las Tutorías Programadas**, no contestó directamente, pero dio a entender (si entendimos bien, luego lo que sigue hay que tomarlo como juicio de parte) que **su reconocimiento no es fácil**. Entendimos esto dado que en este apartado mencionó que la situación económica es muy mala, que el nuevo marco docente se diseñó asumiendo una financiación más generosa, y que en otras universidades el reconocimiento completo de esta actividad no es algo que esté del todo claro.

Sobre las Tutorías Programadas, **USO** entiende que tenemos que contabilizarlas, de acuerdo con la normativa vigente, y el resultado de esta contabilización hay que transmitirla al gobierno regional, y una vez conocida, tratar de llegar a un acuerdo entre todas las partes implicadas.

Con el cumplimiento del Real Decreto-Ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo, que modifica el artículo 68 de la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades, referente al régimen de dedicación del profesorado universitario, ocurre algo similar, hay que realizar un estudio serio con la aplicación completa del RDL, y, una vez, obtenidos los resultados hay que trasladarlos a la autoridad regional, para que los principios, que deben ser señal e imagen de la UEx, de transparencia y publicidad, se vean reflejados en todas nuestras actuaciones y, de

PROPUESTAS CANDIDATOS A RECTOR - Septiembre 2014

esta forma, tratar de conseguir que la Junta de Extremadura nos vea como un aliado y no como “otro pedigüeño más”.

Dado que muchos Centros están impartiendo **CURSOS DE ADAPTACIÓN a los Grados**, para aquellos alumnos procedentes de titulaciones anteriores (extinguidas), y que hasta la fecha estos cursos no se contemplan en el POD y son retribuidos económicamente, proponemos que dichos cursos sean contemplados en el POD, dado que se trata de docencia universitaria reglada, que da acceso a un título oficial.

Contabilizar el trabajo docente real del profesorado. Incluir un porcentaje (aunque sea mínimo de las tutorías ECTS) y aumentar la dedicación irrisoria actual de los Trabajos Fin de Grado y Máster.

• Plan de Dedicación Académica (PDA)

Desde hace varios años se ha venido trabajando desde **USO**, y desde otras organizaciones sindicales, en la implementación de un Plan de Dedicación Académica que recoja y valore, toda la diversa actividad (docencia, investigación, gestión) del PDI en su justa medida, y no se contabilice exclusivamente mediante un POD, que tan solo recoge la actividad docente presencial. En el programa electoral del actual Rector figuraba también la elaboración de este Plan de Dedicación Académica.

No se ha llegado a ningún acuerdo en este punto en las ocasiones en las que se ha tratado, pero no por ello vamos renunciar a conseguir una herramienta que ponga en valor nuestro trabajo y que, en un futuro, sea la principal herramienta para diseñar la plantilla de la UEx.

• Plan de Formación del SOFD

Establecer un plan de mejora de idiomas en el profesorado mediante la convocatoria de estancias, de hasta un mes, en el extranjero para perfeccionar los idiomas relacionados con la docencia e investigación que realiza el profesor.

Inclusión de otros idiomas distintos del inglés en los cursos virtuales que ofrece el SOFD. Por ejemplo, alemán.

Posibilitar que los profesores que tengan acreditado el nivel B2 de inglés (o superior) puedan ofertar su docencia (total o parcialmente) en inglés, reconociéndoseles este hecho como mérito.

• Promociones

USO ha tratado de ser coherente con las decisiones que hemos tomado, así en la OEP 2013, coincidimos con el equipo de gobierno “en funciones” en la propuesta de 1CU y 2TU, pues a nuestro entender se trataba de promociones profesionales y no podíamos trasladar a los compañeros acreditados a CU, que su esfuerzo no será recompensado. En la OEP 2014 optamos por la estabilización de los trabajadores, no en vano se contemplaba, por primera vez, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2014, la posibilidad de incluir en la distribución de la tasa de reposición del 10%, plazas de carácter laboral de perfil eminentemente investigador.

PROPUESTAS CANDIDATOS A RECTOR - Septiembre 2014

En lo referente al **nuevo acuerdo para la promoción** a las figuras de **CU y TU**, **USO** apuesta, dado el exiguo número de plazas a convocar, por el criterio de la antigüedad en la acreditación, pues entendemos que, como se justificaba por el equipo de gobierno “en funciones”, se trata del derecho a la promoción de los acreditados a CU y TU, por tanto, con el objetivo de ser lo más asépticos posible (aunque esto sabemos que no se conseguirá) somos partidarios de la idea de los siguientes criterios:

- ✓ Antigüedad en la acreditación (CU y TU)
 - o Mayor número de sexenios de investigación (CU)
 - o Antigüedad en el último sexenio de investigación acreditado (CU)
- ✓ Antigüedad en la lectura de la Tesis Doctoral (TU)
- ✓ Antigüedad en los contratos que dan acceso a la acreditación de TU

• Evaluación de la Docencia

USO ha colaborado de forma decidida y clara, en la modificación del Programa DOCENTIA-UEx, aunque somos de la idea que aún podemos mejorar bastante más el Programa de Evaluación de la Docencia.

• Formación del Profesorado

Redirección de la política de formación. Cambiar la línea de dirección del SOFD, en el sentido de aglutinar todas las áreas de conocimiento, y no como hasta ahora que sólo se benefician las áreas que INVESTIGAN en cuestiones educativas. Por ejemplo, en la última convocatoria de proyectos de innovación no se puntuaba la experiencia en proyectos de investigación si no se había participado, previamente, en proyectos de investigación de idéntica TEMÁTICA que la propuesta en el proyecto en cuestión. No contabiliza la participación en otros proyectos de innovación y, por tanto, los que investigan en didáctica parten con ventaja en la concesión de estos proyectos, que deberían ser accesibles desde cualquier área de conocimiento.

• Prevención de las enfermedades de la voz

Incorporación de un plan de prevención de enfermedades de la voz, coordinado por el Servicio de Prevención de la UEx. Los profesores que presenten problemas en la voz serían atendidos por un logopeda especialista y tendrían prioridad para la asistencia a los cursos de prevención relacionados con problemas en la voz (que también deberían estar organizados por el Servicio de Prevención y no por una empresa externa).

• Curriculum Vitae Normalizado (CVN)

En lo relativo al Curriculum Vitae Normalizado, **USO** considera que es prioritaria y urgente la puesta en marcha de este Servicio para el profesorado de la UEx. Está claro que para incorporarse a esta iniciativa de la FECYT y del Ministerio de Economía, habría que firmar un acuerdo y volcar los datos de la aplicación del portal de Grupos de Investigación, así como otros datos del profesorado, en el portal del CVN para evitar esa tarea a los docentes e investigadores.

PROPUESTAS CANDIDATOS A RECTOR - Septiembre 2014

A partir de ese momento, ese formato sería el que se solicitaría en todas las convocatorias de la Universidad, incluida la convocatoria de plazas docentes, de tal manera que se podría hacer una evaluación previa automática de los CV, un empleado público podría cotejar la documentación, certificados, etc., y la Comisión sería la encargada de asignar el coeficiente de idoneidad/afinidad, revisando toda la documentación y, resolviendo en última instancia, simplificándose en gran medida el trabajo, ganando en celeridad, eficiencia y eficacia en los procesos selectivos.

• Plan Propio de Investigación de la UEx

Incremento de la cantidad de recursos destinada al Plan Propio de Investigación, especialmente, en lo referente al apartado de becas predoctorales que permitan formar a nuevos doctores. Se podría instaurar las becas de formación predoctorales vinculadas a los nombramientos de profesor Emérito, para que estos profesores, de indudable valía, transmitan sus conocimientos a investigadores incipientes.

• Simplificación en los trámites burocráticos

Simplificación de los trámites administrativos. Actualmente existen excesivos trámites burocráticos que dificultan, en gran medida, el trabajo del PDI de la Universidad. De la jornada laboral, el tiempo dedicado a gestiones administrativas es muy elevado, con el consiguiente despilfarro ya que al PDI se le paga para que realice tareas docentes y de investigación.

PROPUESTAS DEL PDI FUNCIONARIO:

• Situación del Plan de Dedicación Académica (PDA) y desarrollo de la RPT

Seguimos sin acordar ni concretar el nuevo PDA. Desde **USO** estamos dispuestos a colaborar en este tema, pero siempre que sean tratadas y recogidas todas las actividades (docencia, investigación y gestión) que realiza el profesorado de la UEx, como ya hemos dejado constancia de ello en los distintos foros de negociación.

• Promociones

USO trata de ser coherente con las decisiones que hemos tomado, así en la OEP 2013, coincidimos con el equipo de gobierno “en funciones” en la propuesta aprobada de 1CU y 2TU, pues, a nuestro entender, se trataba de promociones profesionales y no podíamos trasladar a los compañeros acreditados a CU, que su esfuerzo no será recompensado. En la OEP 2014 optamos por la estabilización de los trabajadores, no en vano se contemplaba, por primera vez, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2014, la posibilidad de incluir en la distribución de la tasa de reposición del 10%, plazas de carácter laboral de perfil eminentemente investigador.

PROPUESTAS CANDIDATOS A RECTOR - Septiembre 2014

En lo referente al **nuevo acuerdo para la promoción a las figuras de CU**, USO apuesta, dado el exiguo número de plazas a convocar, por el criterio de la antigüedad en la acreditación, pues entendemos que, como se justificaba por el equipo de gobierno “en funciones”, se trata del derecho a la promoción del trabajador, en este caso, de los acreditados a CU, por tanto, con el objetivo de ser lo más asépticos posible (aunque esto sabemos que es una quimera) somos de la idea de los siguientes criterios:

1. Antigüedad en la acreditación
2. Mayor número de sexenios de investigación
3. Antigüedad en el último sexenio de investigación acreditado

• Posibilidad de nueva evaluación a los CU con 6 quinquenios y 6 sexenios

USO estima muy interesante y conveniente, al igual que ocurre en bastantes universidades españolas, permitir que los CU, con 6 quinquenios de docencia y/o 6 sexenios de investigación, que hayan cumplido un nuevo periodo (de 5 ó 6 años, respectivamente), desde la última evaluación, puedan ser nuevamente evaluados. En caso de obtener evaluación positiva, el primer tramo concedido históricamente (normalmente en la etapa de TU) sería reemplazado por el último, a fin de no exceder el máximo de 6 tramos. De esta forma, estaríamos estableciendo un claro incentivo para que el CU con el máximo número de quinquenios y/o sexenios continúe ejerciendo una buena docencia y/o investigación.

PROPUESTAS DEL PDI LABORAL:

• Evaluación de la investigación por parte de la CNEAI

USO hizo llegar esta propuesta (en noviembre de 2011) al Sr. Rector ahora “en funciones”, propuesta que ha sido lograda con la firma de un acuerdo con la Comisión Nacional de Evaluación de la Actividad Investigadora (CNEAI), en diciembre de 2013, para **permitir que los profesores Contratado Doctor y Colaborador puedan solicitar la evaluación de los sexenios de investigación**, aunque no tengan contraprestación económica alguna, lo cual facilitará su reconocimiento una vez alcancen la condición de funcionario de los Cuerpos Docentes, y también facilitaría la obtención de la acreditación nacional. Esta evaluación se realizará, por primera vez, en diciembre de 2014 y requiere que se vaya renovando, año a año, el acuerdo con la CNEAI, por lo que **solicitamos que se continúe con la renovación de dicho Acuerdo.**

• La figura del profesor Asociado

Es completamente inadecuado dedicar asociados a las necesidades docentes estructurales, ya que esto es una perversión de esta figura de profesorado, esencial en algunas áreas, en las que se requieren profesorado de un perfil muy determinado. Para las necesidades estructurales se debe priorizar siempre la creación de plazas propias (del sistema).

PROPUESTAS CANDIDATOS A RECTOR - Septiembre 2014

• Contratados Doctores, perfil eminentemente investigador, programa I3

En cuanto a los Profesores Contratado Doctor, prioritariamente investigadores con acreditación nacional de TU o CU, el Rector “en funciones” nos manifestó que no creía que la solución fuera que pasaran a plazas de TU, al igual que el resto de Profesores Contratado Doctor, ya que consideraba que estas personas eran muy valiosas en sus tareas de investigación, para las que se les contrató y, que deben continuar realizando dicha actividad, sin necesidad de pasar a una figura docente-investigadora como TU o CU. **Sí es de la opinión que se les debía reconocer su valía con un incremento de las retribuciones económicas, como inicialmente estaba previsto en el programa I3.**

• Propiciar la negociación puntual del II Convenio Colectivo para el PDI de la UEx

USO, al igual que se hizo con el PAS Laboral, es de la idea que hay que actualizar el vigente Convenio Colectivo del PDI Laboral, actualizando aquellas normativas que lo requieran, como son: figuras contractuales de Sustituto a tiempo parcial, nombramientos de Profesores Eméritos (renovaciones y prórrogas anuales, de acuerdo con la evaluación anual del proyecto presentado), asunto de la concatenación de contratos, bolsas de trabajo (procedimiento y publicidad),...

• Promociones

USO ha tratado de ser coherente con las decisiones que hemos tomado, así en la OEP 2013, coincidimos con el equipo de gobierno “en funciones” en la propuesta de 1CU y 2TU, pues a nuestro entender se trataba de promociones profesionales y no podíamos trasladar a los compañeros acreditado a CU, que su esfuerzo no sería recompensado. En la OEP 2014 optamos por priorizar la estabilización de los trabajadores, no en vano se contemplaba, por primera vez, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2014, la posibilidad de incluir en la distribución de la tasa de reposición del 10%, plazas de carácter laboral de perfil eminentemente investigador.

En lo referente al **nuevo acuerdo para la promoción a** la figura de **TU**, **USO** apuesta, dado el exiguo número de plazas a convocar, por el criterio de la antigüedad en la acreditación, pues entendemos que, como se justificaba por el equipo de gobierno “en funciones”, se trata del derecho a la promoción de los acreditados a CU y TU, por tanto, con el objetivo de ser lo más asépticos posible (aunque esto sabemos que no se conseguirá) somos de la idea de los siguientes criterios:

1. Antigüedad en la acreditación
2. Antigüedad en la fecha de lectura de la Tesis Doctoral
3. Antigüedad en los contratos que dan acceso a la acreditación de TU

• Publicidad de las bolsas de trabajo

Desde **USO** proponemos que se facilite una página para este fin, donde aparezca el enlace de la bolsa activa para cada área, pues este listado proviene de un concurso público, cuyo resultado sí se publica en la web institucional.

PROPUESTAS CANDIDATOS A RECTOR - Septiembre 2014

PROPUESTAS COMUNES AL PAS:

- **Transparencia en las Bolsas de Trabajo (línea 4.13 del POG de la Gerencia)**

Hay que terminar con la imagen que se tiene en la UEx, y fuera de ella, acerca de la arbitrariedad que existe tanto en la transparencia de las Bolsas de Trabajo (PAS-L) y las incorporaciones con carácter temporal (PAS-F).

- **Negociación de un nuevo Acuerdo Marco sobre Formación**

Estructurado de tal forma que, en cualquier momento, la representación de la parte social siempre sea la que haya resultado de las últimas elecciones sindicales celebradas en las urnas, erradicando prácticas anteriores “discriminatorias” que facilitaban el veto.

- **Negociación y acuerdo de un nuevo Reglamento de Formación (línea 5.3 del POG de la Gerencia)**

Que tenga como objetivo fundamental el de facilitar a todos los empleados públicos, sin excepción, todo tipo de acción formativa que esté encaminada a conseguir una mejor formación del trabajador, lo cual redundará en beneficio de la UEx, así como potenciará la estima de los trabajadores, incentivando el progreso y la promoción profesional a la que tienen derecho todos los trabajadores, sin excepción.

Hay que erradicar completamente, toda posibilidad de que los gestores de la UEx discriminen a ciertos trabajadores, a la hora de seleccionar a los beneficiarios de los cursos, así como a la hora de confeccionar los requisitos a las acciones formativas.

- **Coberturas temporales transparentes y eficaces**

Tratar de conseguir una mayor transparencia y eficiencia en el proceso de coberturas temporales, creando un Reglamento de bolsas de trabajo, eficiente, eficaz y transparente, sobre el procedimiento para cubrir las vacantes temporales.

- **Compromiso de negociación de los criterios para establecer los tramos de la carrera profesional del PAS**

Propuesta y compromiso firme del Rector de alcanzar un acuerdo, a través de la negociación colectiva, sobre los criterios objetivos para establecer los diferentes tramos de la carrera profesión del PAS. (Universidad de Oviedo, Universidad Miguel Hdez. de Elche, Junta de Extremadura,...)

PROPUESTAS CANDIDATOS A RECTOR - Septiembre 2014

PROPUESTAS DEL PAS FUNCIONARIO:

- Erradicación del veto discriminatorio consentido hacia el sindicato USO, en la CIVEA del II Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del PAS Funcionario

Compromiso del Rector de erradicar, de una vez para siempre, toda conducta que conlleve discriminación en los derechos de libertad sindical, tales como el veto a cualquier organización sindical o agrupación/asociación de trabajadores que, aun habiendo obtenido democráticamente su representatividad, son discriminadas injustamente con argumentos de dudosa legalidad, en cualquier foro de negociación en el ámbito de la UEx.

- Negociación puntual del III Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del PAS Funcionario (línea 2.4 del POG de la Gerencia)

USO, al igual que ya demostró en el caso del PAS Laboral, es de la idea que hay que **propiciar la negociación colectiva** para actualizar el vigente Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del PAS Funcionario, actualizando aquellas normativas que lo requieran, como pudieran ser: procesos de coberturas de vacantes, confección de las bolsas de trabajo, constitución y funcionamiento de la CIVEA,..., y que **acoja en su ámbito de aplicación a los funcionarios interinos**.

- Procesos de promoción interna

Desde el año 2011, no se aprueban procesos de promoción interna, por tanto, **USO** entiende que se está privando a este colectivo del **derecho a la promoción profesional** que a todo trabajador le acoge, de igual forma que se está realizando en el sector del PDI (tanto laboral como funcionario). Por ello, proponemos al futuro Rector, tenga en cuenta y plasme entre sus líneas de actuación, la consideración de promociones internas del PAS Funcionario, en las distintas escalas, en el próximo periodo 2015-18.

- Unificación de criterios en las convocatorias de plazas

Compromiso del Rector de llegar a un acuerdo, a través de la negociación colectiva, sobre la unificación en los criterios por los que se convocan las plazas, para que no se produzcan posibles agravios que lo único que acarrearán es un malestar en el colectivo.

- Procedimiento transparente y público de los criterios por los que se han de regir la cobertura temporal de plazas vacantes

En **USO** somos conscientes que alcanzar la transparencia total y su continua publicidad, referida a los criterios por los que se deberían regir los procedimientos para la cobertura temporal de todas las plazas vacantes, sería la mejor forma de caminar para alcanzar los criterios de calidad que nos hemos marcado como meta.

PROPUESTAS CANDIDATOS A RECTOR - Septiembre 2014

• Sustitución de las Comisiones de Servicios por concursos de méritos

Compromiso firme del Rector para propiciar la negociación colectiva, entre la Gerencia y el órgano de representación del PAS funcionario, de los criterios que han de servir para la convocatoria **obligatoria** anual de los concursos de méritos, mientras se negocia el III Acuerdo Regulador, cumpliendo entretanto con los acuerdos adoptados en el II Acuerdo Regulador, a este respecto.

PROPUESTAS DEL PAS LABORAL:

• Procesos de promoción interna

De acuerdo con el vigente Convenio Colectivo (el cual se acordó con una vigencia hasta diciembre de 2015), es necesaria la negociación y acuerdo, en la línea con lo **acordado en la negociación colectiva**, de ir perfilando los procesos de promoción interna del PAS Laboral, en sus dos vertientes: a través de la **cobertura de las plazas vacantes**, y a través del acuerdo que resulte de la negociación colectiva en lo referente a la **promoción en el puesto de trabajo**.

El Rector "en funciones", en **febrero de 2011** cuando el Comité de Empresa del PAS-L se reunió con él para presentarse oficialmente, se nos dejó muy claro que sería **el Rector de todo el personal de la UEx y, respecto a las promociones profesionales, dejó muy clara que su intención era la de propiciar la promoción en todos los sectores**, por ello, se le dio cuenta de las promociones en el resto de sectores que se han ejecutado, o están en proceso de realizarse, mientras que al PAS-L se le discriminó y quedó apartado.

• Posibilidad real de acuerdo de relevista de plantilla, y relevista desempleado ocupando la vacante producida por el relevista de plantilla

Compromiso claro del Rector (pues beneficia a todas las partes: UEx, PAS laboral y desempleados) sobre la posibilidad de concretar, **a través de la negociación colectiva** (art. 12.7.e ET), un Acuerdo sobre jubilaciones parciales vinculadas a contratos de relevo, dado que, analizada la normativa vigente y la viabilidad económica de la misma, entendemos viable la posibilidad de concretarla con la Universidad entre otros aspectos, tales como: contratos a TP del jubilado parcial, contratos a TP del relevista, duración del contrato, extinción del contrato, jornada de trabajo, vacaciones, licencias, permisos. Todo ello, de acuerdo con los requisitos vigentes para poder acceder a la jubilación parcial, en el periodo comprendido entre 2015 y 2019, fecha en la que se extinguirá esta posibilidad de contrato.

Es de justicia que se le dé a este asunto el mismo trato e igual diligencia ofrecida al Acuerdo de las "jubilaciones de oro del PDI".

PROPUESTAS CANDIDATOS A RECTOR - Septiembre 2014

• Cursos de Formación: que verdaderamente faciliten la formación al personal

Que tenga como objetivo fundamental el de facilitar a todos los empleados públicos, sin excepción, todo tipo de acción formativa que esté encaminada a conseguir una mejor formación del trabajador, lo cual redundará en beneficio de la UEx, así como potenciará la estima de los trabajadores, incentivando el progreso y la promoción profesional a la que tienen derecho todos los trabajadores, sin excepción.

Hay que erradicar completamente, toda posibilidad de que los gestores de la UEx discriminen a ciertos trabajadores, a la hora de seleccionar a los beneficiarios de los cursos, así como a la hora de confeccionar los requisitos a las acciones formativas.

• Compromiso de negociación y acuerdo del III Convenio Colectivo del PAS-L

Compromiso de negociar, por parte del Rector, antes de que cumpla su vigencia el II Convenio Colectivo del PAS-L (31/12/2015), el nuevo III Convenio Colectivo para el PAS-L, que acogería en su ámbito de aplicación a todos los empleados públicos del PAS contratados en régimen laboral.

Sección Sindical de **USO**
Universidad de Extremadura

POR UNA UEx SIN DISCRIMINACIÓN
POR UNA UEx TRANSPARENTE