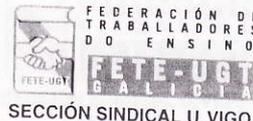




FEDERACIÓN DE TRABALLADORES DO ENSINO

Adherida á: I. E.; A.I.S.T.; C.S.E.E.

Sección Sindical Universidade de Vigo



Rexistro Xeral
ENTRADA
UVIGO1101 Nº. 200800010587
20-05-2008 12:47:38

Ilmo. Sr. Rector de la Universidad de Vigo

La Universidad de Vigo viene tomando importantes acuerdos en materia de Personal Docente y Investigador (PDI) tanto de carácter ejecutivo como normativo, sin negociación sindical previa alguna. La definición de la RPT, las condiciones de acceso y de contratación, los procedimientos de evaluación y promoción, la jubilación anticipada, reglamento del PDI, planes de formación, planes de promoción, directrices de adaptación de los planes de estudios son actuaciones, entre otras, que resultan constitutivas de la negación en vía de hecho del Derecho de Negociación Colectiva en la Función Pública y, en el caso concreto del personal docente laboral, en lo establecido el Estatuto de los Trabajadores.

En el Sector del Personal Docente y Investigador Funcionario (PDIF) la negación de tal derecho está próxima al 100%, la situación real de este derecho se plasma con la simple información a la Junta de PDI (en contadas ocasiones) de las propuestas y acuerdos.

Los comités de empresa del Personal Docente y Investigador Laboral (PDIL) aunque son de reciente constitución están experimentando cómo las decisiones que les afectan se toman a espaldas de ellos y ni siquiera sin comunicación posterior.

Es más, en la COAP se toman decisiones que afectan de forma muy importante a la actividad laboral del personal docente e investigador sin negociación sindical previa de la normativa y la aplicación de criterios para la promoción, la creación, la transformación y la eliminación de puestos de trabajo. Además no hay presencia en dicha comisión de los representantes sindicales del PDI (ciertamente hay alguno pero no está en la COAP en esa condición).

Hay que tener en cuenta que el personal en formación está apostando por esta universidad, asumiendo incluso funciones que no le corresponden y pagando el coste de falta de medios y de políticas de profesorado y de investigación que prefieren "fichar" antes a personal de otras universidades, que a dotar de medios, a planificar la formación, a primar la consecución de objetivos y a dotar de cierta independencia y de medios a los investigadores propios.

El proceso de adaptación al EEES (y así lo recoge tanto el decreto del ministerio como la normativa propia aprobada por la Universidad de Vigo) establece que se ha de contar con los recursos humanos existentes, esto puede y debe ser interpretado en un doble sentido, por un lado, garantiza que se deben de mantener los puestos de trabajo ya existentes (aquí hay que incluir a todo aquel que está realizando una función: becarios fpu, ayudantes, etc.) y por el otro, esa referencia no puede mermar las posibilidades de promoción del PDI en las distintas áreas para contar con un número adecuado de alumnos en relación con el profesor, de modo que se pueda dar una formación de calidad.

Existe una necesidad de elaborar un plan estratégico de la relación de puestos de trabajo (docentes y/o investigadores) que van a ser necesarios en un periodo de al menos 5 años, revisado anualmente por universidad y sindicatos, para lograr una previsión realista de los puestos necesarios. La adaptación al EEES no se debe de hacer a costa de tener grupos de 100 alumnos (donde los hay) a los que hay que planificarles actividades y atender en tutorías, no cabe sobrecargar al personal en formación ni masificar el trabajo del profesorado consolidado con este trabajo, además en la campaña electoral del presente equipo rectoral se anuncio un aumento de plazas derivadas de dicha adaptación al EEES.

De actuaciones como las descritas en los párrafos anteriores resultan especialmente perjudicados un numero significativo de profesores, de los que una parte importante, acuden a los Tribunales de Justicia, por que consideran que determinados acuerdos y/o acciones, realizadas por la Universidad de Vigo, son contrarias a derecho.

Ilmo. Sr. Rector de la Universidad de Vigo

La Universidad de Vigo viene tomando importantes acuerdos en materia de Personal Docente y Investigador (PDI) tanto de carácter ejecutivo como normativo, sin negociación sindical previa alguna. La definición de la RPT, las condiciones de acceso y de contratación, los procedimientos de evaluación y promoción, la jubilación anticipada, reglamento del PDI, planes de formación, planes de promoción, directrices de adaptación de los planes de estudios son actuaciones, entre otras, que resultan constitutivas de la negación en vía de hecho del Derecho de Negociación Colectiva en la Función Pública y, en el caso concreto del personal docente laboral, en lo establecido el Estatuto de los Trabajadores.

En el Sector del Personal Docente y Investigador Funcionario (PDIF) la negación de tal derecho está próxima al 100%, la situación real de este derecho se plasma con la simple información a la Junta de PDI (en contadas ocasiones) de las propuestas y acuerdos.

Los comités de empresa del Personal Docente y Investigador Laboral (PDIL) aunque son de reciente constitución están experimentando cómo las decisiones que les afectan se toman a espaldas de ellos y ni siquiera sin comunicación posterior.

Es más, en la COAP se toman decisiones que afectan de forma muy importante a la actividad laboral del personal docente e investigador sin negociación sindical previa de la normativa y la aplicación de criterios para la promoción, la creación, la transformación y la eliminación de puestos de trabajo. Además no hay presencia en dicha comisión de los representantes sindicales del PDI (ciertamente hay alguno pero no está en la COAP en esa condición).

Hay que tener en cuenta que el personal en formación está apostando por esta universidad, asumiendo incluso funciones que no le corresponden y pagando el coste de falta de medios y de políticas de profesorado y de investigación que prefieren "fichar" antes a personal de otras universidades. que a dotar de medios, a planificar la formación, a primar la consecución de objetivos y a dotar de cierta independencia y de medios a los investigadores propios

El proceso de adaptación al EEES (y así lo recoge tanto el decreto del ministerio como la normativa propia aprobada por la Universidad de Vigo) establece que se ha de contar con los recursos humanos existentes, esto puede y debe ser interpretado en un doble sentido, por un lado, garantiza que se deben de mantener los puestos de trabajo ya existentes (aquí hay que incluir a todo aquel que está realizando una función: becarios fpu, ayudantes, etc.) y por el otro, esa referencia no puede mermar las posibilidades de promoción del PDI en las distintas áreas para contar con un número adecuado de alumnos en relación con el profesor, de modo que se pueda dar una formación de calidad.

Existe una necesidad de elaborar un plan estratégico de la relación de puestos de trabajo (docentes y/o investigadores) que van a ser necesarios en un periodo de al menos 5 años, revisado anualmente por universidad y sindicatos, para lograr una previsión realista de los puestos necesarios. La adaptación al EEES no se debe de hacer a costa de tener grupos de 100 alumnos (donde los hay) a los que hay que planificarles actividades y atender en tutorías, no cabe sobrecargar al personal en formación ni masificar el trabajo del profesorado consolidado con este trabajo, además en la campaña electoral del presente equipo rectoral se anuncio un aumento de plazas derivadas de dicha adaptación al EEES.

De actuaciones como las descritas en los párrafos anteriores resultan especialmente perjudicados un numero significativo de profesores, de los que una parte importante, acuden la los Tribunales de Justicia, por que consideran que determinados acuerdos y/o acciones, realizadas por la Universidad de Vigo, son contrarias a derecho.

Desde FETE-UGT estamos en contra de aquellas decisiones, acuerdos y acciones que permiten inflar las RPTs del PDI en determinadas áreas y departamentos, y por el contrario a otras áreas y departamentos se les penaliza con despido directo o indirecto de profesores, restringiendo la creación y consolidación de plazas del PDI.

Por otra parte, en la Universidad de Vigo se aprueban normativas relacionadas con el uso de recursos, la promoción profesional y con la calidad de la actividad profesional del PDI y que no van acompañadas de medidas presupuestarias, tanto para cubrir las necesidades de uso que cada profesor tiene a nivel individual como del Software y del Hardware que realmente se necesita, para impartir la docencia y para realizar actividades académicas en las que se requiere su uso **¿Por qué no hay presupuesto adecuado que permita utilizar a cada PDI un ORDENADOR y otras herramientas de trabajo y/o recursos que necesita para realizar su actividad laboral cotidiana?**

Desde la Sección Sindical de FETE-UGT vemos con preocupación que la proliferación de normativas sobre el uso de recursos, no vaya acompañada de las medidas presupuestarias que permitan dotar de recursos a todos los profesionales de la Universidad de Vigo, en el ámbito laboral es normal que si un trabajador necesita una herramienta para la realización de su trabajo es la empresa quien compra dicha herramienta y el trabajador se hace responsable de utilizarla adecuadamente.

Creemos que todas estas discriminaciones son consecuencia de la aprobación de normativa, Reglamentos y toma de decisiones , en temas concordantes, por los diferentes órganos de gobierno y de representación en la Universidad de Vigo sin haber negociado previamente con los órganos de representación sindical, a título de ejemplo se citan entre otros muchos las siguientes, en las que no hubo tal negociación previa, en los contenidos referentes a condiciones de trabajo, evaluación, promoción y consolidación del PDI.

Estatutos de la Universidad de Vigo aprobados en el Claustro del día 1 de octubre de 2003 y publicados en el DOG nº 237 el día 5 de diciembre de 2003

Reglamento de Títulos Propios de Postgrado y otros cursos de la Universidad de Vigo

Procedimiento de Evaluación de Solicitudes de Quinquenios

Especificaciones para tratamiento y presentación de resultados de encuestas de evaluación docente

Normativa para el nombramiento de profesores eméritos.

Normativa de organización docente y contratación de profesorado.

Reglamento de Cursos de Especialización y Convenios

Plan de Calidad Docente de la Universidad de Vigo

Procedimiento para la Valoración de la Planificación y Seguimiento de la actividad docente en los centros de la Universidad de Vigo

Procedimiento para la Valoración de la Actividad Docente del Profesorado de la Universidad de Vigo

Acuerdo de la COAP para informar sobre recursos en el proceso de admisión a trámite de solicitud de evaluación curricular

Programa de Normalización de los Programas Docentes de las Materias de las Titulaciones de la Universidad de Vigo.

Normativa sobre medidas que facilitan la jubilación voluntaria del profesorado perteneciente a los cuerpos docentes universitarios. Consejo de Gobierno de la Universidad de Vigo de 9 de mayo 2005

SE PUEDEN AÑADIR EJEMPLOS MÁS RECIENTES

A este efecto, se requiere que en la Universidad de Vigo se haga efectiva tanto la mediación como la participación sindical representativa, en todos los asuntos que interesen al personal y a las condiciones de trabajo tanto del PAS como del PDI. De acuerdo con todo esto, para la sección sindical de FETE-UGT en la Universidad de Vigo las líneas de acción prioritarias son:

- **Constitución de la mesa de negociación sindical** de la Universidad de Vigo que incluya los cuatro sectores del personal de la Universidad.
- **Inmediata recuperación de la representación sindical** en el Consejo de Gobierno.
- **Incluir en los presupuestos**, de la Universidad de Vigo, **partidas presupuestarias específicas que permitan al PDI:**
 - Afrontar los problemas derivados de la reforma de los Títulos de Grado, de Postgrado y del Currículo Profesional.
 - Tener grupos practicables de alumnos y corregir los desequilibrios de la plantilla (en los laboratorios, los centros, las áreas de conocimiento y los departamentos).
 - Establecer y llevar acabo planes de promoción del personal ya existente sin sobrecargarlo.
 - Dotar a los laboratorios de personal y de los equipos e infraestructuras necesarias para impartir las clases practicas, y garantizar su funcionamiento cotidiano.
 - Mejorar las actividades e implantación de los recursos necesarios para la gestión, la docencia y en I+D+I.
 - Reforzar la relación entre enseñanza e investigación.
 - Disponer de material en las bibliotecas para planificar la nueva forma de docencia.
- **Erradicación por parte de la Universidad de las indebidas practicas de judicialización**, de los asuntos de personal e indemnización a los perjudicados por la Universidad, con exigencia y depuración de las responsabilidades internas a los promotores de dicha judicialización sobre todo en el caso de que la Universidad tenga sentencia en contra, y de exigir costas a los trabajadores ya que estos se defienden por sus medios y la universidad lo hace mediante la utilización de fondos públicos.
- **Reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en la función pública en materia de personal**, que ya está consolidado en esta Universidad en todos sus sectores, excepto en el de PDI/FUNCIONARIO, produciéndose en este caso una situación de convidado de piedra para la Junta de PDI (totalmente diferente respecto de lo que pasa con la Junta de PAS/ FUNCIONARIO) estableciendo procesos de negociación con los sindicatos y órganos de representación sindical del conjunto de la actual o posterior normativa interna referente al PDI en temas como:
 - Restricción de las competencias delegadas de la COAP a la elaboración de PROPUESTAS, reservando su aprobación al Consejo de Gobierno que cuenta con competencia indelegable de cierre de la vía administrativa interna.

- **Inmediata recuperación de la representación sindical** en el Consejo de Gobierno. Presencia de representación sindical con voz y voto en la COAP y en todas las Comisiones de reclamación y conflicto en la selección y contratación del PDI .
- Publicidad de las Actas de la COAP y supresión de la autorización previa para conocerlas.
- Garantía de financiación de la actividad docente e investigadora reducida notablemente desde 1998 con fuerte minoración producida en los presupuestos de los Departamentos.

Reiteramos que es absolutamente prioritario el establecimiento de canales y de condiciones de negociación para el PDI con la Universidad, similares las del PAS, (por ejemplo en el referente la Plantilla –teórico y real del PDI- Laboral y del Funcionario así como en la definición y cumplimiento de los Criterios de elaboración del POD) y para establecer, previa negociación con los sindicatos representativos, las relaciones laborales del PDI en los siguientes temas:

1.- SALUD LABORAL.

Funcionamiento efectivo del Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Convenios con profesionales, (que no pague el Sistema Público de Salud), para los tratamientos de enfermedades frecuentes en los docentes, pero que no tienen la consideración de enfermedades profesionales.

Institucionalización de **cursos formativos y actividades para el PDI enfocados a prevenir y a erradicar las enfermedades profesionales.**

Al objeto de favorecer los desplazamientos, hay que **articular un sistema que permita la asistencia médica, las urgencias y la repatriación en los países con los que España no tenga convenio** que cubra el efecto considerado.

Elaboración de la normativa interna, previamente pactada con los sindicatos representativos, que regule la persecución de cualquier manifestación de acoso (moral, psicológico sexual etc.) en el trabajo hasta la total erradicación de dichas manifestaciones en la Universidad de Vigo.

2.- CONDICIONES SALARIALES y CONTRACTUALES.

Supervisión por parte de Junta de P.D.I. y de los Comités de Empresa del PDIL de los criterios de creación, transformación y promoción del PDI así como de las contrataciones con representación sindical en las comisiones de reclamaciones y conseguir:

- Acabar con la política de despidos encubiertos como por ejemplo la no aplicación de las normas vigentes (transitoria de la LOU), en la finalización de contratos sin transformación, lo más grave es la limitación de salida de plazas de ayudantes porque no dan clase y salen caros
- Establecimiento de un Plan de estabilización y promoción del PDI de cara al EEES, la modificación de la LOU y la reforma de los Títulos de Grao, de Postgrado y del Currículum Profesional.
- Aprobación de un Plan especial para el PDI con contrato administrativo de cara la su conversión en laboral en el año 2008 que contemple:
 - a) Su transformación automática puesto que ya cumplieron en el su día con el requisito constitucional de publicidad, mérito y capacidad para el acceso. Adaptando la normativa de la Universidad de Vigo para aplicar la transitoria de la LOU y desarrollar un plan de promoción.

- b) La garantía de estabilidad hasta el 2011 con motivo de que puedan alcanzar la acreditación necesaria para su promoción y estabilidad.
- o Las jubilaciones anticipadas del PDI con reducción progresiva de la docencia a partir de los 55 años y el establecimiento de incentivos económicos a negociar con los sindicatos.
 - o La percepción íntegra del salario del PDI durante toda la duración de las bajas laborales es decir retribución del 100% en caso de accidente laboral o enfermedad de larga duración (actualmente más de tres meses).
 - o La suspensión del plazo de cómputo de duración de los contratos en caso de bajas laborales, vacaciones –que para eso lo son-, asistencia a congresos –que durante este tiempo no se puede trabajar en terminar la tesis, por ejemplo-----
 - o Retribución íntegra de las Pagas extras del PDI
 - o Establecer procedimientos para que el PDI que dé más docencia que la que le corresponde cobre por ello.
 - o Complemento de antigüedad para los contratados (trienios) e inclusión de puntos de antigüedad en la empresa en los baremos de concursos para la obtención de plazas.
 - o Establecimiento de retribuciones adicionales por antigüedad para todos, de docencia, de productividad, de destino, de investigación

3.- CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

Dotación de una partida presupuestaria para la renovación y adquisición de los equipos informáticos con los del PDI y otros equipos y materiales necesarios para la realización de las actividades docentes.

Eliminación de la encuesta de los alumnos como criterio para la concesión de tramos docentes en la Universidad de Vigo y reforma del actual sistema para garantizar los derechos del PDI que se infringen con actual sistema, priorizando las siguientes reivindicaciones complementarias:

1. Que de forma inmediata, y con efectos retroactivos se dejen sin efecto cuantas medidas negativas para el PDI se hayan tomado en aplicación de la normativa actual.

2. Que se abra una convocatoria extraordinaria de recuperación de quinquenios, en el que se podrán solicitar todos aquellos quinquenios denegados según la normativa vigente, así como aquellos que los docentes decidieron no solicitar por no cumplir los requisitos de concesión actuales.

3. Que se proceda, de manera inmediata, a una revisión en profundidad de las condiciones de realización, contenidos y normativas asociadas a las encuestas de evaluación docente, con una participación efectiva de los representantes sindicales del profesorado. Esta revisión debe dar lugar a un sistema justo, que garantice los derechos fundamentales de los docentes y que cumpla con el objetivo deseable de una mejora efectiva de la calidad docente y, por tanto, del grado de satisfacción del alumnado.

En la Sección Sindical de FETE-UGT de la Universidad de Vigo **tenemos constatado discriminaciones en el ámbito del Personal Docente e Investigador en las condiciones y carga de trabajo que afectan tanto a los resultados de la evaluación de la actividad docente y la investigadora, la concesión de plazas, contratos y promoción del PDI en función de los encargos de docencia a los centros y departamentos, para evitarlo requerimos:**

- Negociación de las RPTs y de las Plantillas teóricas y reales .
- Establecimiento de políticas de evaluación de la calidad de la docencia los servicios y la investigación con criterios cualitativos que permitan la mejora de las condiciones de trabajo en la universidad de Vigo, promoviendo la transparencia, la objetividad y varemos concretos en la evaluación y acreditación, la través de la negociación con los sindicatos representativos.
- Garantías de financiación real de las actividades docentes que permitan implantar los medios necesarios para impartir de las clases con la calidad requerida en las aulas y en los laboratorios teniendo en cuenta los objetivos específicos con los de cada materia y/o asignatura, para reducir y evitar la precariedad y la falta de recursos en los laboratorios
- Garantías para que la protección de los derechos de protección de datos, derechos de autor y de imagen del PDI.
- Garantías para que la evaluación de los estudiantes la hagan los profesores que imparten la docencia, salvo en los casos contemplados en la normativa vigente.
- La negociación, con los sindicatos representativos, de un plan estratégico para la gestión, los servicios, la docencia y el I+D+I en la Universidad de Vigo teniendo en cuenta el EEES y las plataformas tecnológicas para que en la docencia y la investigación se:
 - Tenga en cuenta la Cualificación y la Gestión.
 - Formulen política y planes de estudio y de I+D+I adecuados la la demanda social.
 - Definir un catálogo de áreas de investigación.
 - Establecer una carrera investigadora y/o docente que permita la **estabilización** y promoción del PDI, a través de la mejora de los contratos de docentes laborales y la transformación de **PDI laboral a funcionario**.
 - Lograr la movilidad real del PAS y del PDI para actividades relacionadas con la gestión, la docencia y en I+D+I.
 - Impedir la previsible rotura de la relación existente entre enseñanza y investigación.
 - Corregir los desequilibrios de la plantilla (en los centros, las áreas de y los departamentos).
 - Crear puestos de trabajo para servicios de apoyo para la realización y gestión de las actividades docentes e investigadoras.
 - Erradicar las perdidas de empleo y el incremento de contratos a tiempo parcial y en precario, así como con incumplimiento de la correspondiente legislación vigente (véase el incremento de sentencias en contra de la Universidad de Vigo así como su grado de cumplimiento).
 - Reducir al mínimo posible la privatización de actividades necesarias para la gestión, la docencia y en I+D+I.

4.- FORMACIÓN del PROFESORADO.

Establecimiento de Planes de formación y movilidad real, pactados con la representación sindical, del PDI para actividades relacionadas con la docencia y en I+D+I en la Universidad de Vigo, con objetivo de mejorar en la formación, cualificación y lograr realmente su promoción y consolidación.

5.- LOCAIS SINDICAIS PARA la XUNTA DE P.D.I. Y LOS COMITES DE P.D.I.L.

Dotación de infraestructuras adecuadas y de presupuestos para el desarrollo de la actividad sindical en la Universidad de Vigo.

6 . - CONCLUSIONES

Desde la FETE-UGT hacemos un llamamiento al Rector y a los Organos de representación para que en materia de personal podamos alcanzar un cambio para desarrollar una política de Personal Docente y Investigador, previa negociación con las secciones sindicales de los sindicatos representativos, en relación a superar los retos anteriormente descritos y que actualmente tenemos en la Universidad de Vigo, (teniendo en cuenta que el PAS y el PDI realizamos tareas profesionales para cumplir los fines docentes e investigadores de la Universidad de Vigo), para evitar, tanto el empeoramiento de la calidad de la educación superior y en I+D+I en la Universidad de Vigo como para evitar una mayor dependencia económica de la financiación con fondos privados de esta Universidad, y lograr que la financiación de la Universidad Pública sea realizada fundamentalmente con fondos públicos.

Mediante el presente escrito de REINVINDICACIONES FETE-UGT SOBRE LA POLÍTICA DE PERSONAL DOCENTE e INVESTIGADOR, por el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva del PDI, le solicitamos el inicio de un proceso de negociación sobre los problemas prioritarios del PDI en la Universidad de Vigo

FDO:

SECCION SINDICAL DE FETE UGT DE LA UNIVERSIDAD DE VIGO

FETE-UGT