

Secció Sindical de CC.OO. – Universitat Politècnica de València
 Camí de Vera, s/n 46022 – València
 Tel. 963 877 040 Fax. 963 879 041
<http://ttt.upv.es/ccoo> ccoo@upvnet.upv.es



Dret al cobrament de triennis del personal contractat

Seguim exigint a l'Administració que reconega el dret a la percepció de triennis del personal que reunisca el requisit d'haver estat treballant 3 anys com contractats laborals en la Universitat, admetent interrupcions entre contractes de fins a 2 mesos. En breu esperem arribar a un acord amb l'Administració per al procediment d'abonament dels triennis que legalment li corresponen a aquest personal de la Universitat.

El PAS es menor de edad o incapaz

El título de este apartado refleja la conclusión que sacamos tras la “curiosa” elección, por parte del Gobierno de la Universidad, de un miembro del PAS para formar parte de la Comisión del Plan Estratégico.

Os recordamos brevemente el desarrollo de los hechos.

30/06/2005, el Consejo de Gobierno Provisional crea la Comisión para la redacción del Plan Estratégico de la Universidad, en cuya composición se incluía un PAS y un PDI, pendientes de elección. Igualmente incluía representantes de Centros, Departamentos e Institutos con los nombres de los miembros que habían sido elegidos por sus pares.

El Gerente y el Vicerrector Francisco José Mora Mas proponen a ésta Sección Sindical que elija un PDI para la Comisión, pues el PAS será de UGT. Nos mostramos en desacuerdo con dicha propuesta y les hacemos ver que, o bien, asiste un representante de cada uno de los cuatro sindicatos, o bien, si prefieren una Comisión de pocos miembros, deben ser los órganos de representación del personal (las Juntas de PAS y PDI) los que designen a sus representantes y no únicamente los sindicatos mayoritarios.

15/09/2005, la Junta de PAS comunica que en breve se reunirá para elegir a su representante y que provisionalmente asistirá su presidente a las sesiones de la Comisión.

27/10/2005, la Junta de PDI vota y elige a Lourdes Peñalver Herrero como su representante en la Comisión y lo comunica por escrito.

04/10/2005, la Junta de PAS vota y elige a Adolfo Lozano Barrueco como su representante en la Comisión y lo comunica por escrito ese mismo día.

05/10/2005, se reúne por primera vez la Comisión con la asistencia de Francisco Rafael Domínguez Gómez como representante del PAS, sin haber sido elegido por la Junta de PAS.

17/10/2005, presentamos un recurso de alzada contra la designación como representante del PAS de un compañero que no ha sido elegido por la Junta de PAS. En este recurso exigimos al Vicerrector que revoque el nombramiento de Francisco Rafael Domínguez Gómez como representante del PAS en la Comisión para la redacción del Plan Estratégico y convoque inmediatamente al representante votado y elegido por la Junta de PAS.

21/12/2005, el Rector contesta al recurso de alzada y clarifica la situación. El miembro del PAS que asiste a las reuniones de la Comisión lo elige él, por decisión del Consejo de Gobierno y punto. Exactamente nos decía lo siguiente “ el Consejo de Gobierno decidió, en ejercicio de su potestad de autoorganización que formara parte de la misma un PAS y que éste fuera designado por el Rector,

a diferencia de otros miembros del mismo órgano, cuyo nombramiento por decisión del Consejo de Gobierno se efectúa por el colectivo al que pertenecen”.

11/01/2006, el Rector nos remite un escrito en el que nos solicita que nombremos un representante del sindicato en la Comisión, ya que donde antes decía un representante del PAS y otro del PDI, ahora debía decir que se trataba de un representante del sindicato UGT y otro del sindicato CC.OO.. Ello sin que el Consejo de Gobierno modifique su acuerdo de composición inicial.

En consecuencia, por ahora, no nos podemos sentir implicados en los trabajos de esta Comisión, ni en sus acuerdos en materia de política estratégica y de calidad universitarias mientras el Consejo de Gobierno no clarifique quienes forman parte de la Comisión.

Millora d'ocupació

En el segon Acord del PAS es va regular la millora “d'ocupació” d'un grup inferior a altre superior, la seva normativa i barem aplicable. No obstant això, segueixen passant els anys i la responsable de Recursos humans no comença a utilitzar el sistema de nomenament provisional per millora d'ocupació que s'ha acordat. L'efecte immediat és una important pèrdua econòmica per al personal de la Universitat que reuneix els requisits i està capacitat per a desenvolupar funcions del grup superior, mentre aquests llocs no es cobrisquen de forma definitiva. En conseqüència, ens trobem nombrosos casos en els quals el treballador realitza funcions de categoria superior sense cobrar per això. Nosaltres continuarem exigint que s'utilitze immediatament.

Reforma de la LOU y carrera docente

Nuestro modelo de carrera docente se resume en:

PROFESORADO FUNCIONARIO

· El modelo de carrera docente que propone CC.OO. contempla dos cuerpos de profesorado funcionario: Profesorado No Doctor de Universidad (PNDU) y Profesorado Doctor de Universidad (PDU) Para permitir la realización de una carrera profesional, se propone la existencia de distintos niveles en cada cuerpo asociados a diferentes complementos de destino.

Para el cuerpo de profesorado doctor proponemos tres niveles:

Nivel 1 (acceso): CD 28

Nivel 2 (promoción): CD 29

Nivel 3 (máxima posibilidad en la carrera): CD 30

Para el cuerpo de profesorado no doctor proponemos dos niveles:

Nivel 1 (acceso): CD 26

Nivel 2 (promoción): CD 27

· Acceso, promoción y tribunales.

El acceso a cualquiera de los cuerpos de profesorado funcionario requiere la acreditación previa (externa) y la convocatoria por la universidad de una plaza a concurso libre.

El acceso es siempre al nivel 1, aunque se puede promocionar a otros niveles si se dispone de la acreditación correspondiente.

El procedimiento de acceso debe constar de una primera fase de acreditación y una segunda de oposición en cada universidad.

Se debe permitir que las universidades puedan convocar tres tipos de concursos para personal funcionario:

Secció Sindical de CC.OO. – Universitat Politècnica de València
 Camí de Vera, s/n 46022 – Valencia
 Tel. 963 877 040 Fax. 963 879 041
<http://ttt.upv.es/ccoo> ccoo@upvnet.upv.es



- a) Acceso libre entre acreditados/as para cubrir plazas vacantes en la RPT. A estos concursos también se pueden presentar el personal funcionario del mismo cuerpo y nivel o superior.
- b) Concursos de traslados entre personal funcionario del mismo cuerpo y nivel o superior para cubrir plazas vacantes en la RPT.
- c) Concursos de promoción interna, para el personal funcionario del cuerpo de profesorado no doctor que aspiren a promocionarse al cuerpo de profesorado doctor. A esta última convocatoria sólo se podrían presentar el personal funcionario de esa universidad que hubiera obtenido la acreditación para la plaza convocada.

Dentro de un cuerpo, el cambio de nivel se hace por méritos tras superar una evaluación externa (acreditación). Por tanto, la promoción no depende de las plazas vacantes sino de los méritos de cada persona.

El paso del cuerpo de profesorado no doctor al de profesorado doctor se debe realizar por promoción interna horizontal (los dos cuerpos son del grupo A), previa acreditación de los méritos por evaluación externa.

Los tribunales deben contar con presencia sindical y deben estar formados por especialistas designados/as por sorteo. Los criterios de acreditación deben ser claros, negociados con los sindicatos representativos, públicos y autoevaluables. Las resoluciones deben ser motivadas.

PROFESORADO LABORAL

· Se comienza con la figura de Ayudante como profesorado en formación que no debe superar un periodo de 6 años, aunque excepcionalmente por causas sobrevenidas se pueda prorrogar por dos años. Los primeros años deben dirigirse a la obtención del doctorado (3-4 años) y a iniciar la formación docente. Una vez alcanzado el grado de doctor se debe completar la formación docente e investigadora y se deben aumentar las retribuciones cambiando el contrato a profesor ayudante doctor.

· Finalizado el proceso de formación, y previa evaluación externa positiva de ese periodo, se debe pasar a un contrato laboral permanente como Profesor Contratado Doctor o Profesor Colaborador. También se podrá optar por la vía funcional para acceder a la estabilización.

TRANSITORIAS

Paso automático de los/as actuales contratados/as temporales (LRU o LOU) a las nuevas figuras de profesorado para las que reúnan los requisitos.

· Integración de los actuales cuerpos docentes en las nuevas categorías atendiendo a los requisitos de titulación. En concreto:

Los/as actuales TEU deben pasar al nivel 2 del cuerpo de PNDU.

Los/as actuales TEU doctores deben pasar al nivel 1 del cuerpo de PDU.

Los/as actuales TU/CEU deben pasar al nivel 2 del cuerpo de PDU.

Los actuales CU deben pasar al nivel 3 del cuerpo de PDU.

· Una vez eliminado el procedimiento de habilitación, la Ley debe contemplar la posibilidad de que el actual profesorado con contrato laboral indefinido se pueda integrar en los cuerpos de funcionarios/as.

Con respecto a las modificaciones referidas a órganos de gobierno y financiación, nos pronunciamos por un modelo participativo que contemple la elección por sufragio universal del Rector, la primacía de los órganos de gobierno colegiados sobre los unipersonales y nos reafirmamos contra las fórmulas privatizadoras de la Universidad Pública.

CC.OO. defenderá este modelo con propuestas de enmiendas al borrador de modificación de la LOU presentado por el MEC.

Mal van las bolsas de trabajo

Nos manifestamos en contra de la actual política de bolsas de trabajo que se está llevando desde el Servicio de Recursos Humanos.

Existe una situación confusa y tensa en el panorama de la contratación, debido fundamentalmente a la falta de regulación de las bolsas de trabajo de la Universidad, porque la Administración se niega a trabajar con criterios objetivos negociados con los representantes de los trabajadores.

Por cierto, hace años que se presentaron por parte de los sindicatos, propuestas de regulación de las bolsas de trabajo y además la Generalitat Valenciana tiene una normativa específica publicada en el DOGV, pero nuestra Administración sigue haciendo caso omiso.

Y en relación con lo anterior denunciemos que son continuas las amenazas al personal contratado, y que a menudo se ven obligados a firmar renuncias a sus derechos para poder trabajar.

Conocemos estos hechos porque los afectados nos lo cuentan, ya que somos los únicos a los que pueden explicar sus frustraciones y depresiones laborales al ver como en una administración pública “de solera” se les maltrata y se les veja.

Las personas afectadas nos piden además, que no digamos nada que les pueda delatar, ya que eso significaría represalias y el inmediato ostracismo para la eternidad de todas las bolsas de trabajo de la universidad. Así están las cosas, no exageramos.

Curs de promoció interna

Des de Recursos Humans s'ha organitzat un curs per a la promoció interna del Grup C al B. Un curs que conta amb un excel·lent professorat que ha preparat bé els seus temes. Però l'organització:

* Penalitza al personal dels campus de fora de València, negant-los el seguir el curs per videoconferència. Això sí, se'ls donen dues opcions, una desplaçar-se a València, seguir les classes i regressar a la seva ciutat, i l'altra és no fer el curs. Així de fàcil.

* No s'imparteixen, ni els Estatuts, ni la LOU, ni les lleis de Procediment Administratiu i Contractes de les AA.PP., ni se segueixen les recomanacions dels experts en formació de la universitat. I per descomptat, s'ha ocultat tota l'organització del curs als representants sindicals.

Oposiciones – nuevo baremo

Continuamos con las reuniones para consensuar un nuevo baremo aplicable a los concursos oposición para el acceso libre a la Universidad.

Es necesario modificar el baremo, ya que hay que adaptarlo a los que vienen aplicando las administraciones de nuestro entorno y las otras universidades valencianas.