

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



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.

Fondo Social 2005

Las cantidades destinadas en los presupuestos de la Universidad para ayudas sociales deben ser empleadas para ese fin y no para otro.

Viene ocurriendo que la partida presupuestaria para ayudas sociales del PDI no se utiliza en su totalidad, quedando el remanente a disposición de la Universidad, en lugar de distribuirlo entre el resto de conceptos de ayuda social, bien sea para cubrir solicitudes no atendidas, para las residencias de verano o para otras ayudas.

Ante esta situación, hemos presentado por escrito nuestra propuesta de incorporación de nuevas ayudas sociales (gabinete psicopedagógico de los niños, ayuda para estudios en las Escuelas Oficiales de Idiomas y para las enseñanzas especiales en los Conservatorios Oficiales), para que los remanentes no se pierdan y se distribuyan convenientemente entre los distintos conceptos.

Quejas por las bolsas de trabajo

No existe participación sindical en el control y publicidad de las bolsas de trabajo de la Universidad.

No existe una regulación, unas reglas pactadas razonables y correctas con el personal incluido en dichas bolsas, tal y como se hace en la Generalitat Valenciana.

La dirección de Recursos Humanos está muy cómoda con el actual sistema y rechaza todas nuestras propuestas de poner límites a la des-regularización en la que se encuentran muchas trabajadoras y trabajadores de la Universidad, compañeras y compañeros nuestros que viven y trabajan con la incertidumbre de no saber si les van a seguir contratando para hacer sustituciones y bajas o si se van a saltar el orden de la bolsa y no les van a renovar el contrato.

Nosotros seguimos insistiendo en la obligación de regular las bolsas de trabajo de la Universidad con un sistema transparente y razonable que mejore la situación de este personal y desaparezca el miedo a las represalias.

El Proyecto de ley de modificación de la LOU en el Boletín de las Cortes

El pasado viernes ocho de septiembre se publicó en el Boletín de las Cortes el Proyecto de Ley Orgánica por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

La Mesa del Congreso de los Diputados ha establecido un breve plazo para presentación de enmiendas, aunque previsiblemente haya prórrogas.

Parece que ahora hay prisas por aprobar la nueva LOU.

CC.OO. presenta el escrito de demanda ante el Tribunal de Estrasburgo acompañado de más de 150.000 personaciones

Sentencia de la Audiencia Nacional contra la congelación salarial de 1997

José María Fidalgo, secretario general de CC.OO. y Carmen Perona Mata, abogada del sindicato autora del recurso de queja presentado, junto con los responsables de las Federaciones del área pública de CC.OO., han explicado los detalles de la presentación en el Tribunal de Estrasburgo del escrito de demanda junto con las personaciones de miles de empleados públicos.

CRONOLOGÍA DE UNA SENTENCIA

- Con fecha 20 de septiembre de 1994, se publica en el BOE el Acuerdo firmado por la Administración de entonces y las organizaciones sindicales más representativas para el periodo 1995-1997, sobre condiciones de trabajo en la Función Pública. En dicho Acuerdo se preveía el incremento retributivo para los años 1995, 1996 y 1997.

- En la reunión de la Mesa Negociadora de 19 de septiembre de 1996, el entonces Ministro de Administraciones Públicas, Mariano Rajoy, manifestó que "para qué marear la perdiz si no iba a haber incrementos salariales para el año 1997".

- Contra esta declaración CC.OO. interpuso recurso contencioso administrativo, siendo estimado por la Audiencia Nacional en fecha 7 de noviembre de 2000, reconociendo que los Acuerdos adoptados en la negociación colectiva tienen carácter normativo, obligando tanto a la Administración como a las partes

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



sociales, y el derecho al incremento retributivo que todos los empleados públicos habían dejado de percibir.

- Contra esta Sentencia el Gobierno interpuso recurso de casación ante el Tribunal Supremo estimándose por Sentencia del mismo de 21 de marzo de 2002.

- El 16 de abril de 2002 CC.OO. interpone recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional en el que solicitaba la anulación de la Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de marzo de 2002, así como el reconocimiento del derecho de los empleados públicos a un incremento salarial para 1997 en porcentaje no inferior a la previsión del IPC para ese ejercicio.

- El 31 de enero de 2005 el Tribunal Constitucional acuerda la inadmisión del recurso de amparo de CC.OO. por entender “ que el Plan de Convergencia de la Unión Europea y Monetaria, en el que se asumieron una serie de compromisos de estabilidad presupuestaria, haciendo medidas de contención del gasto público, justificando la aplicación de una medida tan drástica como de no autorizar incremento retributivo alguno, teniendo en cuenta además los propios criterios orientadores establecidos en el Acuerdo de 1994” .

- CC.OO. eleva su demanda ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, con sede en Estrasburgo en julio de 2005, siendo admitido este recurso de queja, y ello por entender que vulnera el contenido del Convenio de Derechos Humanos

- Así, en los próximos meses habrá una resolución motivada y definitiva sobre el litigio que comenzamos hace casi nueve años. Se trata de un proceso novedoso y de resultado incierto, ya que el Tribunal de Estrasburgo no tiene la jurisprudencia tan consolidada como los tribunales de los Estados, lo que supone una mayor dificultad para intuir la respuesta a nuestro recurso.

- El Tribunal Europeo de Derechos Humanos valora la repercusión social de los asuntos que aborda y es sensible al número de personas afectadas.

- Así CC.OO. inició una campaña de información aconsejando a todos los empleados públicos a personarse en este proceso, para hacerle saber al Tribunal que hay un gran número de afectados.

- Las más de 150.000 (156.476) personaciones recogidas se entregan hoy en el registro del Tribunal, en Estrasburgo. El propio Tribunal de Estrasburgo considera que dado el alto número de personaciones presentadas, se celebrará vista pública.

- Desde que comenzó este proceso jurídico, sabíamos que iba a ser largo y de resultados inciertos, pero en todo

momento el compromiso de CC.OO. ha sido y es llegar hasta el final.

COHERENCIA, FIRMEZA Y PERSEVERANCIA EN LA DEFENSA DE TUS DERECHOS

DE-formación

Mal van las cosas para la formación del personal de la Universidad en estos últimos años.

Salvo una pequeña etapa muy productiva de trabajo conjunto con los técnicos del CFP que al final quedó en saco roto y por tanto no sirvió para nada todo el trabajo realizado por los representantes sindicales, en los últimos años por unas cosas o por otras, la universidad está ninguneando a los trabajadores su derecho a la formación y a las organizaciones sindicales su derecho a participar en la elaboración y programación de los planes de formación.

Primero se suprimió el IFASU y después crearon la Dirección de Área de Formación para encargársela a la Jefa de RR.HH.. Con esta última medida, lo poco que quedaba a flote de la formación del personal se ha ocultado, aún más si cabe.

Ahora no se sabe qué se hace con las partidas presupuestarias que la Universidad destina a la formación del personal.

Ahora no se puede saber si los cursos que se ofrecen son necesarios ni quien los solicita, si es que alguien lo hace.

Ahora la gestión de la formación del personal de administración y servicios la dirige la Jefa del Área de Formación quien hace y deshace a su libre albedrío sin la obligada cooperación con las organizaciones sindicales.

Jubilaciones anticipadas

Entre nuestros objetivos para los próximos años se encuentra el establecimiento de un programa de prejubilaciones, jubilaciones anticipadas y jubilaciones parciales para los empleados de la Universidad (PAS y PDI). Unos programas que partiendo de la regulación legal sobre jubilación parcial, gradual y flexible, promuevan la renovación de la plantilla de PAS y PDI de la Universidad, adaptándola a las necesidades organizativas de la misma, permitiendo con ello acometer de manera regulada y ordenada el necesario relevo generacional de la plantilla y el tratamiento de las situaciones específicas de determinados colectivos de trabajadoras y trabajadores de la Universidad.