



Propuestas del GTCEU

Frente a los retos planteados por la crisis económica y la globalización, así como los objetivos del Espacio Europeo de Educación Superior (Bolonia), resulta muy actual la perspectiva que Ortega propuso para la Universidad como espacio de formación de ciudadanos/as responsables y la necesidad de lograrlo a través de una docencia e investigación creadoras de conocimiento crítico y reflexivo, al servicio de una sociedad más justa y democrática.

En ese horizonte resulta imperativo promover un ambiente universitario plural y respetuoso con las opiniones, con libertad de investigación, responsabilidad profesional y estabilidad laboral, que se ofrezca a la sociedad como un verdadero servicio público, de acuerdo con las recomendaciones de la Conferencia General de la UNESCO en París en 1997.

De acuerdo con este objetivo el GTCEU promoverá en la UCH y la Fundación San Pablo CEU, la adopción de un código de **buenas prácticas en materia de libertades**, que asegure

- el respeto al principio de la libertad de cátedra en el seno de la UCH
- la correcta aplicación del principio del respeto al ideario, de acuerdo con la SSTC 5/1981
- la representatividad de los órganos rectores de la universidad
 - o introduciendo la elección de cargos académicos
 - o garantizando mayor presencia del PAS y el PDI en el Claustro, Junta de Gobierno y de Facultad
- la no discriminación por razón de sexo, opinión o creencia en la asignación de responsabilidades
- el respeto y el fomento del valenciano, lengua oficial en la Comunidad Valenciana, en todos los espacios y comunicaciones del centro.

Bajo estos principios generales el GTCEU propone que la política laboral de la UCH tenga en cuenta las siguientes demandas:

PARA EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS):

1. Dignificación, reconocimiento y respeto profesional al colectivo
2. Reanudación inmediata de las negociaciones para una carrera profesional justa, democrática y transparente, con el horizonte de aprobar un Sistema de Promoción e incentivos antes de 2011
3. Modificar la filosofía de la evaluación del desempeño para incentivar la cooperación en la búsqueda de objetivos comunes y evitar la competitividad individual.
 - a. Introducir un sistema de puntos que den opción a mejoras salariales o sociales (formativas, horarias, de promoción, etc.)
4. Plan trianual de mejora del poder adquisitivo
5. Acompasar el aumento de la plantilla al crecimiento de la Universidad, para evitar la sobrecarga de trabajo actual
6. Adopción de un sistema interno de cobertura de vacantes y puestos de nueva creación, mediante una “bolsa de movilidad”
 - a. que obligue a publicitar las vacantes en una “oferta interna de empleo” antes de proceder a nueva contratación
 - b. que obligue a considerar en primer lugar las solicitudes internas en el proceso de selección
 - c. que aplique los principios de igualdad, mérito y capacidad en la selección
7. Establecer mecanismos de flexibilidad interna y movilidad horizontal como instrumento para el mantenimiento del empleo
8. Reducir la precarización del empleo y el exceso de temporalidad, así como el encadenamiento abusivo de contratos temporales y la externalización de servicios. Promover la contratación indefinida de inicio.
9. Delimitación clara de funciones entre el PAS y el PDI en los puestos de gestión para evitar solapamientos y bloqueos de la movilidad vertical del PAS.
10. Retribución en metálico de las horas extras que se deban realizar durante las jornadas no lectivas
 - a. Cuando se retribuyan en tiempo de descanso se aplicará una ratio de 2 horas libres por cada hora extra y podrán acumularse en una bolsa individual, cuyo disfrute efectivo decidirá el trabajador, de acuerdo con las necesidades del servicio
11. Reconocimiento de la categoría salarial de titulados medios para los ayudantes de biblioteca
12. Todo el personal de la UCH debe tener las mismas vacaciones que el calendario escolar marca para los alumnos en Navidad y Semana Santa.
13. El calendario laboral de todo el personal de la UCH deberá ser negociado con los representantes de los trabajadores y publicado antes de la finalización del curso anterior
14. Establecer un “permiso de acompañamiento” de media jornada para acompañar en una intervención médica menor (que no requiere hospitalización) a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad
15. Se podrán acumular las vacaciones que no se hayan disfrutado con anterioridad, a los permisos de paternidad/maternidad
16. Los traslados obligados de puesto de trabajo que conlleven un desplazamiento geográfico generarán derecho a un plus de transporte
17. Extensión del “plus de dirección” a las secretarías de decanato y reconocimiento del tiempo de servicio a efectos de promoción

PARA EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI):

1. Reforma del sistema de Promoción y Retribución que aborde los siguientes objetivos:
 - a. Delimitación clara entre “requisitos” y “méritos” para optar a la promoción
 - b. Limitación de los informes del director de departamento y decano, que acompañan a la solicitud de promoción, para referirse exclusivamente al cumplimiento de los “requisitos” mínimos para optar a la promoción
 - c. Definición de la función de la Junta de gobierno en relación con las solicitudes, para referirse al ajuste de la solicitud con las necesidades de plantilla.
 - d. Publicación por la dirección de una plantilla teórica de docentes y de los planes anuales de expansión.
2. Adopción de un nuevo modelo de **Jornada Docente** que
 - a. Aplique el crédito europeo ECTS
 - b. Contemple una proporción adecuada entre las tareas docentes
 - i. Actividades Formativas (clases, prácticas, tutorías, dirección de trabajos, preparación de clases, corrección, diseño de la asignatura),
 - ii. Actividades de Investigación
 - iii. Tareas de gestión
 - iv. Formación permanente y actualización de conocimientos
 - v. Libre disposición y actividades complementarias
 - c. Establezca máximos realistas de docencia por debajo de las actuales 12 horas presenciales, a todas luces excesivas, según los cánones de Bolonia
 - d. Regule una ratio profesor/alumno de acuerdo a los objetivos de Bolonia
 - e. Permita determinar las necesidades de plantilla docente y su evolución probable
3. Limitación a períodos de 4 años de los mandatos en los cargos de gestión académica (secretaría y dirección de departamento, de facultad y universidad, coordinador de área, decanos y vicedecanos, vicerrectores y rectores).
4. Reducción obligatoria de la dedicación docente en los cargos de gestión académica
5. Revisión del sistema de Evaluación de la Docencia para reducir la subjetividad de algunos epígrafes e introducir incentivos de cooperación en el logro de objetivos comunes. Introducir un sistema de puntos que den opción a mejoras salariales o sociales (formativas, horarias, de promoción, etc.)
6. Revisión del sistema de encuestas de los alumnos para restablecer el requisito presencial o su equivalente informático (*on line*, fecha límite, requisito, etc.)
7. Aprobación de un protocolo de elaboración del POD anual que contemple un conjunto de criterios objetivos y públicos de asignación de la docencia, la participación de los departamentos en la elaboración de la propuesta inicial y la publicidad de la decisión final del Patronato, con plazos razonables de recurso.
8. Supresión de los requisitos o *venias docendi* “especiales” para la impartición de algunas asignaturas, que en la práctica funcionan como filtros ideológicos ajenos a la tradición académica
9. Regulación de cuatrimestres de docencia reducida y acumulada para permitir el desarrollo de actividades investigadoras.
10. Regulación del año sabático
 - a. Para programas de movilidad debidamente fundamentados
 - b. Accesible mediante un sistema de méritos

- c. Establecimiento de una “bolsa de ayudas” para los gastos de movilidad
11. Reducción de carga docente a partir de los sesenta años y siempre que se acredite el padecimiento de una enfermedad que lo aconseje. Todo ello sin que tenga consecuencias en la retribución, evaluación del desempeño y promoción
12. Revisión de la política de contrataciones de profesorado para
 - a. reducir la precariedad, exceso de temporalidad y encadenamiento abusivo de contratos temporales
 - b. evitar las contrataciones en fraude de ley (como por ejemplo los contratos por obra o servicio para impartir asignaturas troncales)
 - c. clarificar la situación de los asociados y reconvertir a contratos parciales o fijos discontinuos aquellos que no encajen correctamente en la figura.
13. Revisión de la política de becas para
 - a. evitar la sustitución de puestos de trabajo por becas de enseñanza, que desvirtúan la formación y precarizan el empleo
 - b. evitar las jornadas de trabajo abusivas de los becarios

PLAN de IGUALDAD

1. Aplicación de medidas efectivas para la participación de la mujer en todos los estamentos de la comunidad universitaria y en los órganos de representación y dirección con criterios de paridad
2. Aplicación de medidas efectivas de conciliación de la vida laboral y familiar en materia de horarios, permisos, formación y acceso a la promoción.
 - a. Creación de un servicio de guardería infantil para el personal
3. Creación de una comisión de vigilancia de la igualdad salarial que diagnostique y proponga soluciones a las posibles desigualdades retributivas de género

SALUD LABORAL

1. Agilizar la implantación del protocolo de actuación en materia de Acoso que se ha negociado en los últimos meses
2. Fomentar una verdadera política de prevención y erradicación de prácticas laborales dañinas
3. Prestar especial atención a los riesgos psicosociales derivados de la organización del trabajo. Exigencia de una medición de riesgos psicosociales en la UCH- CEU
4. Informar, sensibilizar y presionar para que se retire la antena de telefonía móvil instalada junto al edificio de Odontología.
5. Restablecer los espacios destinados a comedor del personal en cada centro

EN DEFINITIVA, PROPONEMOS SEGUIR TRABAJANDO

1. Para que se respeten los derechos de los trabajadores y trabajadoras de todos los centros y colectivos
2. Para construir espacios de reflexión y acción colectiva
3. Para fortalecer la interlocución del comité de empresa ante las negociaciones con la dirección
4. Para que la gestión y las decisiones de la empresa se hagan con transparencia y sin discriminación
5. Para mejorar las condiciones salariales y profesionales de toda la plantilla
6. Para atajar cualquier tipo de violencia o riesgo para la salud derivado de la organización del trabajo
7. Para escuchar y asesorar a quienes lo soliciten y para apoyar con convicción sus reclamaciones ante la empresa
8. Para ampliar las redes de intercambio y cooperación sindical con universidades públicas y privadas