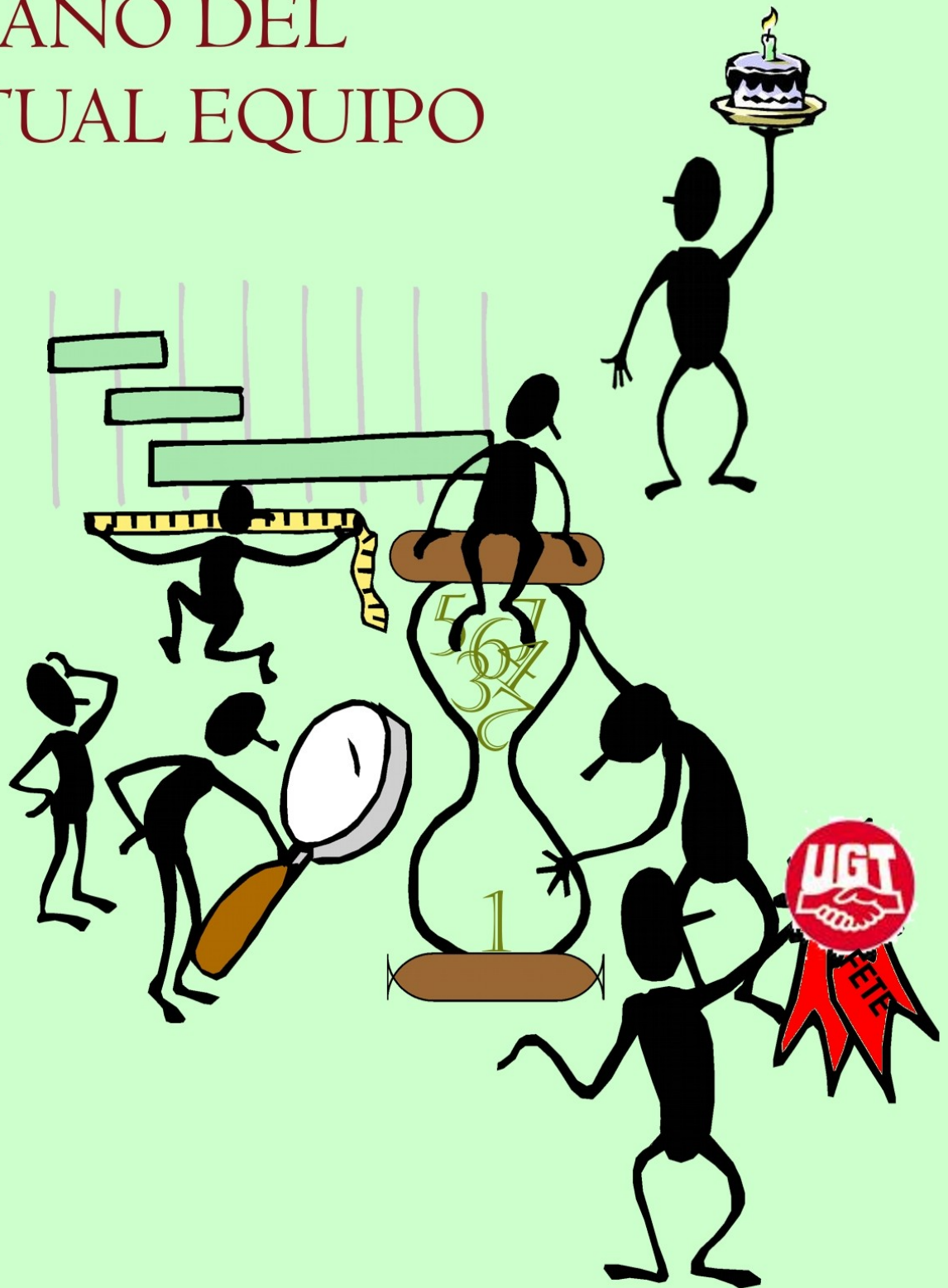


La caFETEra

I^{er}
AÑO DEL
ACTUAL EQUIPO



8 de marzo DIA MUNDIAL DE LA MUJER

*juntos
por el Empleo
y la Igualdad*



Clara Zetkin (**izquierda**), de soltera Eissner (5 de julio de 1857 - 20 de junio de 1933) fue una política socialista alemana muy influyente, así como una luchadora por los derechos de la mujer. Zetkin se interesó mucho en la política sobre la mujer, la lucha por la igualdad de derechos y el derecho al voto, impulsando el movimiento femenino en la socialdemocracia alemana. Entre 1891 y 1917 editó el periódico "Igualdad" y en 1907 se convirtió en líder de la nueva Oficina de la Mujer del SPD. Fue ella la que decidió que a partir del 8 de marzo de 1911, dicha fecha se considerara el "Día Internacional de la Mujer" o "Día de la Mujer Trabajadora".

Rosa Luxemburg (**derecha**), más conocida por su nombre castellanizado Rosa Luxemburgo (Zamosc, Polonia, 5 de marzo de 1870 ó 1871 - Berlín, Alemania, 15 de enero de 1919), fue una teórica marxista de origen judío. Aunque nació con un defecto en el crecimiento que la discapacitó físicamente toda su vida, eso no le impidió ser una de las figuras más activas de los movimientos revolucionarios de principios del siglo XX. Militó activamente en el Partido Socialdemócrata de Alemania (SPD), hasta que en 1914 se opuso radicalmente a la participación de los socialdemócratas en la I Guerra Mundial, por considerarla un "enfrentamiento entre imperialistas". Integró entonces el grupo internacional que en 1916 se convirtió en Liga Espartaquista. Tomó parte en la frustrada revolución de 1919 en Berlín, aun cuando este levantamiento tuvo lugar en contra de sus consejos. La revuelta fue sofocada con la intervención del ejército monárquico y la actuación de los Cuerpos Libres (o Freikorps, grupos de mercenarios nacionalistas de derecha), y a su término cientos de personas, entre ellas Rosa Luxemburgo, fueron encarceladas, torturadas y asesinadas.

La CaFETEra

nº1

Boletín informativo
de la sección sindical de FETE-UGT
en la Universidad de Granada

Secretario General de la sección

Antonio Oña Sicilia

aona@ugr.es

Secretario de comunicación

José Antonio Cerezo Díaz

jacerezo@ugr.es

Sección Sindical de FETE-UGT
Universidad de Granada
Edificio Admtivo. "Triunfo" (Locales
Sindicales)

Cta. del Hospicio s/n

Tfno. 958244288 - Fax. 958240964

E-mail: feteugt@ugr.es

EDITORIAL

Este Boletín de la Sección Sindical de FETE-UGT de la Universidad de Granada nace con el objetivo central de exponer la postura y propuestas de nuestro sindicato para los temas que afecten a los/las trabajadores/as de nuestra comunidad universitaria. También, pretendemos sintetizar y analizar después de un período significativo los acontecimientos más importantes en los que hemos participado, particularmente nuestra actuación y propuestas en los órganos de representación, Comités de Empresa y Juntas de Personal, del PAS y del Profesorado. Valoraremos, también, la política del equipo rectoral y las reivindicaciones que planteamos, en este primer número analizamos su primer año de gobierno. Las iniciativas generales de FETE-UGT en lo que más nos pueda afectar, como el Proyecto de Estatuto del PDI, el Convenio Colectivo del PDI y del PAS, las Mesas de Negociación, también será objeto de nuestra atención en este primer número.

Pretendemos que sea un Boletín abierto a la participación de los/las trabajadores/as de la Universidad de Granada, por lo que existirán secciones, como la de "cartas abiertas" en la que podrán participar cualquier compañero/a con sus ideas, análisis y propuestas. También estaremos abiertos a incluir nuevas secciones si así lo propone algún miembro de la comunidad universitaria.

Con este primer número esperamos comenzar a caminar junto con todo el que quiera sumarse al proyecto.

Antonio Oña Sicilia

Secretario General de FETE-UGT

Sección Sindical de la Universidad de Granada



FETE



Federación de Trabajadores
de la Enseñanza



La CaFETERA

INDICE

EDITORIAL.....	3
INDICE.....	4
CARTAS A LA SECCIÓN.....	5

UN AÑO DE GESTION RECTORAL.....	6
REFORMA DE ESTATUTOS.....	7
REUNIONES CELEBRADAS CON LAS DISTINTAS AREAS DEL EQUIPO RECTORAL.....	7
MESAS DE NEGOCIACION.....	9



P.D.I.

JUNTA DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR.....	9
COMITÉ DE EMPRESA PDI LABORAL.....	10
FETE-UGT DENUNCIA LAS ACTUACIONES DE LA ANECA EN LOS PROCESOS DE ACREDITACIÓN.....	11
LA EVALUACIÓN DEL PROFESORADO.....	11
PROMOCIÓN DEL PROFESORADO.....	13
ESTATUTO DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO.....	14



*Investigadores
precarios*

ACCIONES DESARROLLADAS POR FETE-UGT.....	15
--	----



*Personal de Administración
y Servicios*

REUNIÓN DE LA JUNTA DE PERSONAL CON EL SR. GERENTE.....	15
P.A.S. LABORAL: ACTUACIONES EN EL COMITÉ DE EMPRESA DURANTE 2008.....	17
ESCRITO DIRIGIDO AL SR. GERENTE POR LOS REPRESENTANTES DE FETE-UGT EN LA JUNTA DE PAS FUNCIONARIO DE LA UGR.....	18
LOS COLABORADORES SOCIALES EN LA UGR.....	19

TABLAS SALARIALES CORRESPONDIENTES A 2009.....	21
--	----



BIENVENIDA DEL SECRETARIO GENERAL DE FETE-UGT GRANADA

Desde la FETE-UGT de Granada apoyamos la iniciativa de la Sección Sindical de la Universidad de Granada de publicar un Boletín comenzando con este primer número.

El trabajo de nuestros compañeros de UGT en la Universidad merece el reconocimiento de la Comisión Ejecutiva Provincial y este Boletín lo que hace es confirmar ese trabajo.

FETE-UGT es un sindicato histórico y de clase que ha concebido la acción de los trabajadores en su conjunto y no de forma sectorial o gremial, por ello la acción sindical en la Universidad es un componente de nuestra acción en otros niveles de la enseñanza. La oportunidad que se nos brinda con este Boletín Universitario la aprovecharemos para informar de nuestro trabajo en esos otros niveles de la enseñanza no universitarios. En suma, bienvenida y satisfacción por el nuevo vehículo de expresión para los trabajadores de la enseñanza.

*Juan Francisco Martín García
Secretario General de la Comisión Ejecutiva
FETE-UGT Granada*

¿LA CAFETERA?

Pues eso. Que decidimos desde la sección sindical de FETE-UGT en la Universidad de Granada editar un boletín informativo, con una periodicidad eventual y en formato electrónico pero susceptible de ser impreso, y de pronto llega el mo-

mento de ponerle nombre.

Pues bien. Este surgió jugando un poco con las siglas de nuestra formación y la finalidad del presente boletín.

UGR también nos solidarizamos con las iniciativas pro-ecológicas de este Equipo Rectoral. Para ello hemos tomado dos iniciativas: La primera es que este boletín está diseñado a doble cara. Aunque el objetivo es que se pueda leer en pantalla, si hubiera que imprimirlo se puede utilizar una impresora de doble cara que ya empiezan a ser frecuentes.

En segundo lugar, hemos utilizado un tipo de fuente que ha sido diseñado para economizar tinta. En principio no deber notarse pero

Esta sección pretende ser un espacio abierto que de salida a la opinión de nuestros lectores. En principio se aceptarán cartas bajo las siguientes normas:

- x No se publicarán escritos anónimos.
- x No se publicarán escritos de personas pertenecientes a órganos de representación que disponen de medios para vehicular sus opiniones como acceso a listas de correos, boletines sindicales, etc.
- x Esta sección sindical no se hace responsable ni participa necesariamente de las opiniones vertidas en esta sección.
- x En cualquier caso esta sección sindical se reserva el derecho de réplica y/o aclaración.

Podeis mandar los escritos a la dirección electrónica de la sección: feteugt@ugr.es

Seguramente que todos, alguna vez, hemos disfrutado con amigos y compañeros de un rato de debate y reflexión al calor de una taza de café. ¡Qué maravilla que una cosa tan simple como una cafetera permita algo tan útil!.

disculpad si encontráis alguna merma de la calidad.

En el espíritu de ofrecer una herramienta sencilla que nos facilite unos ratos de reflexión y debate aquí tenéis:

La CaFETeRa

*José Antonio Cerezo Díaz
Secretaría de Comunicaciones
la UGR
Sección sindical de FETE-UGT
en la Universidad de Granada*

P.D.: Los componentes de la Sección Sindical de FETE-UGT en la



COMUNICADOS

UN AÑO DE GESTION RECTORAL

La publicación de este Boletín de la Sección Sindical de FETE-UGT en la Universidad de Granada coincide con el cumplimiento del primer año de mandato de Francisco González Lodeiro como Rector de la Universidad de Granada, parece oportuno, por ello, realizar una valoración, desde nuestra perspectiva de lo que ha supuesto este año para las/os trabajadoras/es de la comunidad universitaria.

Para nosotros como organización sindical constituye una necesidad valorar lo que afecta a la vida y condiciones laborales en la Universidad para difundir y hacer comprender nuestra posición en los distintos temas que afectan a las condiciones laborales.

Nuestra postura con los equipos de gobierno rectorales ha sido y es coherente con la línea política de nuestro sindicato, la UGT, basada en el diálogo y el acuerdo antes que en el conflicto, pero también en el rigor y la crítica cuando se trata de defender los derechos de los trabajadores. Por esa razón, nuestra actitud como Sección Sindical es de "colaboración crítica".

Para valorar las políticas rectorales respecto al papel de los sindicatos, el punto de partida debe ser la actitud del Rector y en ese sentido hasta ahora la actitud de González Lodeiro ha sido positiva.

Se ha cambiado el alejamiento desde el Hospital Real hacia la mayoría de los sindicatos, en la que se había instalado el rectorado, por la proximidad, pasando a ser la relación Rectorado-Sindicatos uno de los ejes de su política. Es la primera vez, que sepamos, que un Rector hace en su toma de posesión una mención explícita a la importancia de las centrales sindicales en la vida universitaria. Se ha abierto la vía de diálogo permanente, se llama a la puerta y se es recibido, algo tan obvio no lo era tanto anteriormente, aún estamos esperando respuesta a nuestras solicitudes de entrevistas. Su presencia junto a los sindicatos en la Concentración del Día del Trabajo



Decente es otro indicio de esa actitud que agradecemos.

Existen no sólo declaraciones y presencias sino, también, acciones concretas basadas en la reivindicaciones de los sindicatos, discrepando incluso de otras Universidades Andaluzas, como ha sido la convocatoria a todas las centrales sindicales para constituir las Mesas de Negociación de la Universidad de Granada, el reconocimiento académico de los Quinquenios y Sexenios para el profesorado laboral, la inclusión de los investigadores en el presupuesto del GAS o el esfuerzo presupuestario a pesar de la etapa en la que nos encontramos con la careada crisis.

La actitud del Rector es coherente con el nuevo marco legislativo que supone el Estatuto Básico del Empleado Público, en el que se reconoce el papel de los sindicatos para las decisiones que afecten a los empleados, funcionarios o laborales, de la Administración Pública.

En concordancia con nuestra postura de colaboración crítica desde la toma de posesión de los cargos del equipo de gobierno hemos mantenido reuniones de trabajo con distintos vicerrectorados y áreas de gobierno, en particular con las áreas que más afectan al PAS y el Profesorado: Gerencia, Ordenación Académica, Infraestructura, Investigación, y Calidad Ambiental, Bienestar y Deporte. De todas esas reuniones se informa en este Boletín.

Como balance general, podemos decir que estamos satisfechos con el rumbo y las respuestas dadas a nuestros planteamientos, en particular en lo referente a la Gerencia, y especialmente a su área del PAS laboral; pero existen áreas del equipo de gobierno que aún deben impregnarse más de la cultura emanada en el Estatuto Básico del Empleado Público, nos referimos a la cultura basada en el principio de la negociación y el acuerdo. De forma más concreta nos estamos refiriendo a las áreas de Ordenación Académica y de la Garantía de la Calidad, que deben comprender que negociar no es poner una iniciativa, como el *Plan Docentia* o el *Plan de Ordenación Docente*, encima de la mesa el mismo día de la reunión y pretender que le demos el visto bueno allí mismo. Pero en fin, démosle tiempo.

Así pues, aunque el arranque es positivo los hechos deben confirmarlo y quedan temas de gran calado por definir como son: La configuración definitiva y el comienzo del trabajo de las Mesas de Negociación, la Reforma del Estatuto de la Universidad de Granada, la negociación de la RPT, la Promoción del Profesorado, la Promoción Horizontal del PAS, o la Evaluación Docente del Profesorado. Temas que esperamos se resuelvan en la línea de la negociación y el acuerdo y que nos permitan tener una valoración más completa del nuevo gobierno de la Universidad de Granada.

REFORMA DE ESTATUTOS

El proceso para la Reforma de los Estatutos de la Universidad de Granada se puso en marcha con la elección en el Claustro de la comisión responsable. FETE-UGT considera que este proceso es de gran importancia para el funcionamiento futuro de nuestra Universidad y constituye una ocasión para profundizar en la mejora de las condiciones de los trabajadores de la comunidad universitaria, por ello, nuestro compromiso e implicación con la reforma queremos que sea completo. En la composición de la citada comisión para la reforma FETE tendrá una representación importante en el sector del profesorado y en el del PAS, y por ello trabajará activamente y elevará propuestas que vayan en la dirección de reconocer la importancia del diálogo y la negociación para los trabajadores y trabajadoras de la Universidad de Granada y sus representantes.

REUNIONES CELEBRADAS CON LAS DISTINTAS ÁREAS DEL EQUIPO RECTORAL

Durante este tiempo, la ejecutiva de FETE-UGT en la UGR ha tenido diversas reuniones tanto con el Rector como con miembros de su equipo para temas más específicos. Ponemos a continuación un resumen de las mismas.

REUNIÓN DE LA COMISIÓN EJECUTIVA CON EL RECTOR

Tras su elección de la nueva Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical de FETE-UGT de la Universidad de Granada los responsables de las distintas secretarías celebraron una reunión con el Rector, planteándole los temas de que más directamente podían afectar a su acción de gobierno. Se afirmó nuestra postura coherente con la trayectoria histórica de nuestro sindicato basada en la negociación, el diálogo y la colaboración crítica. Comprobamos la coincidencia entre nuestros programas y el del Rector en lo que afecta a la

mejora de los trabajadores del Universidad. Se le informó del propósito n mantener reuniones periódicas de trabajo con los responsables del equipo de gobierno más directamente implicados en la política que pueda afectar a los/as trabajadores/as de la nuestra Univesidad. Los temas de mayor relevancia que se le plantearon en la reunión fueron:

- Puesta en marcha de las Mesas de Negociación del PAS y el PDI
- Estatuto del Profesorado: Comunicación para la coordinación en las propuestas que se planteen para su aprobación.
- Jubilación anticipada para el Personal de Administración y Servicios similar a la de los profesores.
- Complemento Autonómico: Comienzo de la negociación
- Quinquenios y Sexenios del profesorado contratado: Estado de las gestiones del Rector para su reconocimiento.
- Conciliación Laboral: Medidas urgentes.
- Jóvenes Investigadores: Aplicación del Convenio Colectivo

REUNIÓN CON EL GERENTE

La Sección Sindical de FETE-UGT de la Universidad de Granada se ha reunido con el Gerente, continuando las reuniones de trabajo que estamos manteniendo con el equipo de gobierno. Como marco del diálogo, señalamos las concordancias entre los programas del sindicato y el equipo de gobierno, por lo que ofrecimos nuestra colaboración crítica para el logro de sus apartados porque redundará en beneficio del personal de la Universidad. En particular destacamos los siguientes puntos:

- Elaboración y puesta en marcha de un Plan de Promoción Horizontal y Vertical para el PAS. En el Plan Horizontal se trataría de conseguir tramos para mejorar y consolidar las condiciones del puesto de trabajo, este plan se conectaría con el de promo-

ción vertical; en el que el trabajador una vez conseguida la titulación podría promocionarse a una categoría superior. Una planificación integral y estable como la que se propone evitaría los planteamientos espontáneos y parciales de la promoción del PAS, como el Plan de Ejes, que están creando descontentos entre el personal.

- Jubilación y reducción horaria. Se trataría de materializar el compromiso de la jubilación anticipada desde los 60 años y a la reducción horaria a partir de los 55 años para el PAS.
- Conciliación y Teletrabajo. La puesta en marcha del Plan Concilia constituye otro componente importante de los programas. El trabajo en casa o teletrabajo es uno de sus instrumentos. Se debe elaborar una evaluación para conocer en qué puestos de trabajo se puede realizar e implementar los medios para ello, comenzando el próximo ejercicio económico.
- Prevención de Riesgos Laborales. Se trata de diseñar un Plan Integral de Prevención que afecte a todo el equipo de gobierno y a todo el personal, Profesorado y PAS, dotándolo de los recursos humanos y materiales para ello.
- Formación: Se debe elaborar un Plan realista para 4 años de formación del PAS, que contemple la aplicación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, como la enseñanza on-line.
- Informática: Se pidió que se extendiera el acceso identificado y el uso de correo electrónico para todo el PAS.
- También se trataron otros temas más como la organización del trabajo en vacaciones para permitir la jornada reducida, o la situación de los colaboradores sociales mayores de 52 años, para los cuales pedimos una solución.

Con el compromiso de continuar el trabajo iniciado con esta

reunión acordamos un plan de trabajo conjunto. Ese plan se ha mantenido con reuniones fluidas y constantes.

REUNIÓN CON EL VICERRECTOR ORDENACIÓN ACADÉMICA

Siguiendo el plan de trabajo que se ha trazado la Sección Sindical de FETE-UGT de la Universidad de Granada con las distintas áreas del equipo de gobierno del actual Rector, mantuvimos una reunión con el vicerrectorado que más implicación tiene en la política sindical del profesorado, el de Ordenación Académica.

Como principio, planteamos la actitud de nuestro sindicato basada en la lealtad, la negociación y la colaboración crítica; buscando siempre mejorar las condiciones de todo el personal de la Universidad de Granada.

A la reunión asistió el Vicerrector, Luís Jiménez del Barco, acompañado por otros miembros de su equipo, se abordaron los siguientes temas:

- **Convenio Colectivo:** Aplicación al profesorado contratado de la Universidad de Granada de la forma más ventajosa para sus intereses.
- **Concursos a los Cuerpos Docentes:** Transparencia y control externo de los que se convocan tras las acreditaciones.
- **Jubilación Anticipada:** Avanzar en el compromiso del Rector de ampliar el plazo de jubilación hasta los diez años. Buscar fórmulas para la jubilación parcial y personalizada. En ese sentido, aplaudimos la iniciativa de reducción horaria que el Vicerrectorado ha incluido en el reciente Plan de Organización Docente.
- **Complemento Autonómico:** Ofrecemos nuestra colaboración para obtener un acuerdo ventajoso para nuestro profesorado en la próximas negociaciones.

Al final de la reunión acordamos mantener un plan de trabajo sobre

éstas y otras cuestiones que afectan al PDI basado en el contacto permanente.

REUNIÓN CON EL VICERRECTOR DE CALIDAD AMBIENTAL, BIENESTAR Y DEPORTE

En la reunión con el Vicerrector de Calidad Ambiental, Bienestar y Deporte, los principales asuntos tratados fueron:

- **Conciliación Laboral:** Aplicar la legislación, diseñando un plan de actuación.
- **Guarderías:** Poner en marcha progresivamente centros que permitan atender la demandas del personal de la Universidad en condiciones ventajosas. Ya existe un proyecto para el primer centro.
- **Espacios de Trabajo:** Evaluar las condiciones de trabajo del personal, mejorándolas en coordinación con el vicerrectorado de infraestructuras. En particular, nos preocupa las condiciones del profesorado en algunos centros en relación sobre todo a los espacios y mobiliarios.
- **Mobbing:** Iniciar un estudio de las condiciones reales que se dan de acoso laboral, diseñando medidas para su prevención.
- **Evaluación de Riesgos:** Necesidad de diseñar y aplicar un plan integral de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo, acordamos mantener una continuidad en nuestros contactos para conseguir éstos y otros objetivos que mejoren las condiciones de trabajo del personal de la Universidad de Granada.

REUNIÓN CON EL VICERRECTOR DE INFRAESTRUCTURAS Y CAMPUS

La Sección Sindical de FETE-UGT se reunió con la Vicerrectora de Infraestructuras y Campus, Begoña Moreno Escobar y miembros de su equipo.

En la reunión se abordaron prin-

cialmente los siguientes temas:

- **Acondicionamiento de espacios para Profesores y PAS:** Es necesario corregir las insuficiencias que existen en algunos centros, Departamentos y servicios, particularmente es grave la situación en algunos despachos de ocupados por varios profesores simultáneamente, llegando incluso a compartir la misma mesa y silla. La vicerrectora se comprometió a informarnos una vez tengan los primeros datos de la fase de evaluación en la que se encuentran. Le pedimos que se hiciera en una reunión con todos los sindicatos y órganos de representación de los trabajadores para que podamos conocer la situación real y plantear conjuntamente las soluciones.
- **Plan de Prevención:** Planteamos la necesidad que se aborde un Plan Integral de Prevención, tal como hemos expresado en reuniones con otras áreas, en el que estén integrado todo el equipo de gobierno y tenga la dotación económica suficiente.
- **Energías Renovables y Ahorro Energético:** Fuimos informado en detalle del Plan, que se está realizando en gran medida con subvenciones externas a la Universidad. Apoyamos los comunicados enviados por el vicerrectorado y su política de ahorro del gasto energético e implantación de las energías renovables en todos los centros de la Universidad de Granada. La primera instalación fotovoltaica se realizará en breve en la Escuela de Caminos.

Con la intención de seguir trabajando conjuntamente finalizamos la reunión

REUNIÓN CON LA VICERRECTORA DE POLÍTICA CIENTÍFICA E INVESTIGACIÓN

En la reunión con la Vicerrectora de Política científica e Investigación, M^a Dolores Suárez Ortega, estuvieron presentes, la responsable de Jóvenes Investigadores, Ana

Martínez, y el Secretario General, Antonio Oña, de la Comisión Ejecutiva de nuestra Sección Sindical, se trataron particularmente los problemas que afectan al colectivo de los Investigadores Precarios de la Universidad de Granada, y que han sido tratados y defendidos desde atrás por nuestra sección sindical junto a sus representantes. El problema más urgente radica en la aplicación del nuevo colectivo que obliga a definir una relación laboral con ellos, se nos informó que en el mes de octubre dispondríamos de un documento del vicerrectorado. FETE-UGT buscará la aplicación más positiva del convenio para este colectivo, como un paso en el objetivo general de dotarlo de derechos básicos que en algunos casos crean situaciones de abusos y precariedad inconcebibles para nuestro tiempo. En la reunión se trataron otras reivindicaciones de los jóvenes investigadores planteándose plazos y vías para su solución.

MESAS DE NEGOCIACIÓN

FETE-UGT ha defendido en todos los foros y planteándolo directamente al Rector y a su equipo la formación de las Mesas de Negociación propias en la Universidad de Granada como la vía de diálogo y acuerdo ente el gobierno universitario y la representación de los trabajadores.

Por fin, en el mes de diciembre el Rector convocó a los sindicatos con representación en la Universidad de Granada a una reunión preparatoria para la puesta en marcha de estas Mesas Negociadoras. Estamos a la espera de la reunión definitiva de constitución y de comienzo de su funcionamiento real.

Las propuestas que realizó FETE-UGT durante la reunión y que hemos concretado posteriormente, basadas en los precedentes existentes en otras Universidades como la de Extremadura son las siguientes:

Existencia de una Mesa General de Negociación y cuatro Mesas

Sectoriales, una para cada colectivo: PAS laboral, PDI laboral, PDI Funcionario y PAS funcionario

Representación exclusivamente sindical y paritaria

Realización de un acto formal de constitución y aprobación de unos Estatutos y Reglamento de funcionamiento

Definición acordada de los temas concretos a negociar

Formalización de los acuerdos para que sean de obligado cumplimiento.



P.D.I.

JUNTA DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (JPDI)

Desde la JPDI de la Universidad de Granada, FETE-UGT ha promovido e impulsado reivindicaciones razonadas y razonables en relación con asuntos de verdadera trascendencia para nuestra actividad profesional del profesorado universitario como son, entre otros:

- La evaluación de nuestra actividad y "calidad" docente mediante encuestas a los alumnos y el programa Docentia.
- El Plan de Formación del profesorado de la UGR.
- El espacio Europeo de Educación Superior.
- El Plan de Ordenación Docente.

- La Acreditación del PDI y la actuación discrecional de la ANECA.

- El Estatuto del Profesorado.

- La revisión del Complemento Autonómico.

- La revisión del primer Sexenio.

- La Mesa de Negociación de la Universidad de Granada.

Por ello y para ello hemos mantenido conversaciones con las autoridades académicas, notablemente con los vicerrectorados para la Garantía de la Calidad y de Ordenación Académica y Profesorado y con el propio Rector.

En todas estas conversaciones hemos mantenido la demanda de que todos estos asuntos, que hemos enumerado, son asuntos laborales que deben ser objeto de una verdadera negociación colectiva en Mesa de Negociación constituida en la propia UGR, al amparo de la ley del Estatuto del Empleado Público.

Nuestra posición ante las autoridades académicas ha sido dialogante y constructiva pero tajante en la defensa de los derechos laborales y, así, hemos manifestado nuestra oposición al uso "evaluatorio" de las encuestas a los alumnos o a la aplicación del programa de

evaluación de la calidad del profesorado Docentia tal o al Plan de Formación del Profesorado, por ser procesos de clara repercusión laboral que no han sido negociados, como exige la ley, además de por su burocrática inadecuación y deficiente diseño.

Igualmente hemos manifestado nuestra preocupación y

MIEMBROS DE FETE-UGT EN LA JPDI

REPRESENTANTES

Félix Hidalgo Puertas (Presidente)
 Jorge Bolaños Carmona (Secretario)
 Antonio Oña Sicilia (Portavoz)
 Alfonso Bilbao Guerrero
 Miguel Villena Ponsoda
 Waldo Fajardo Contreras
 Francisco Medina Leyva
 Manuel Fernández Cruz

DELEGADAS

Ana Martínez Vela
 Débora Godoy Izquierdo
 Paqui López Torrecillas

queja por la aplicación de las experiencias piloto del EEES con "coste cero", por el incremento de carga de trabajo no reconocido que ello comporta, sobre todo en titulaciones con grandes grupos de alumnos. Por eso hemos señalado que es urgente la determinación precisa y real de las "obligaciones docentes" del PDI universitario incluyendo en ellas, además de las propias clases presenciales, otras actividades tan docentes como aquellas, tales como la preparación de las clases, las tutorías, la corrección de exámenes y de trabajos escritos, la dirección de seminarios y todas las que tengan una relación clara con la docencia asignada al profesor. En este sentido, también hemos pedido el establecimiento de mecanismos superiores de control y de mediación que eviten descoordinaciones y abusos en la asignación de docencia a los profesores por parte de departamentos y centros, sobre todo en lo que a horarios se refiere por la enorme repercusión que estos tienen en las condiciones de trabajo y en la conciliación de la vida laboral y familiar.

Lamentablemente, la posible solución de alguno de estos problemas depende del establecimiento de normas superiores largo tiempo esperadas y aún pendientes como el "Estatuto del Profesorado", cuya negociación no avanza por la manifiesta incompetencia y desinterés del Ministerio. Algo parecido ha ocurrido con la revisión del complemento autonómico, cuya renovación toca este año, y que todavía no ha sido negociado, de modo que no sabemos, a ciencia cierta, con que sistema y procedimiento se nos evaluará ahora. En ambos casos, desde la JPDI y desde el sindicato hemos pedido al Rector que asuma un protagonismo reivindicativo en defensa de los intereses del profesorado, al que también él representa, y hemos instado a nuestra organización sindical a hacer lo mismo en las mesas de negociación de Madrid y Sevilla.

COMITÉ DE EMPRESA PDI LABORAL

Desde la creación del Comité

de Empresa del PDI Laboral en la Universidad de Granada. Los miembros de FETE-UGT en el Comité de Empresa, desarrollando las funciones que les atribuyen la Ley 8/1980 y texto vigente del Estatuto de los Trabajadores han participado en las siguientes tareas:

Elaboración del Reglamento del Comité de Empresa del PDI Laboral en la Universidad de Granada.

Elaboración del primer Convenio PDI laboral de las universidades andaluzas. Movilizaciones y actos en contra del citado convenio.

Reuniones con los diferentes candidatos a Rector de la Universidad de Granada en el 2007 para exponerles la problemática del PDI laboral de la UGR e intentar compromisos por parte de los candidatos para solventar estos problemas.

Reuniones con los órganos unipersonales y colegiados de la UGR para negociar, resolver o tratar problemas y necesidades de la UGR. Entre estas reuniones, a modo de resumen, destacamos:

RECTOR DE LA UNIVERSIDAD:

- Quinquenios y sexenios para el PDI laboral (en este momento se reconocen solo académicamente).
- Plan de promoción del profesorado.

VICERRECTORADO DE ORDENACIÓN ACADÉMICA:

- POD de los cursos 2007 / 2008 y 2008 / 2009.
- Negociación de las modificaciones de la Relación de puestos del trabajo (RPT) de profesorado laboral (Ayudantes, Ayudante doctor, etc.), así como las

plazas de sustituciones en sus diferentes modalidades. Tanto referente a las plazas a convocar, como en cuanto a la participación en las diferentes comisiones de contratación y resolución de recursos.

VICERRECTORADO DE POLÍTICA CIENTÍFICA E INVESTIGACIÓN:

- Plan de estabilización de investigadores
- Plan Propio de Investigación

VICERRECTORADO DE CALIDAD AMBIENTAL, BIENESTAR Y DEPORTE:

- Puestos de trabajo dignos para el PDI laboral e investigadores
- Prevención de riesgos (prácticas laboratorios y etc.) y protección radiológica

MIEMBROS DE FETE-UGT EN EL COMITÉ DE EMPRESA DEL PDI

REPRESENTANTES

Enrique Serra de L' Hotellerie-Fallois (Portavoz)
José Álvarez Rodríguez
Ignacio Morón Henche
Manuel Pérez Mendoza

DELEGADOS

Alfonso Bilbao Guerrero
Francisco Lamas Fernández

gica

- Inclusión de los investigadores como beneficiarios del Gabinete de acción social según Convenio del PDI laboral y aumento del presupuesto para tal efecto.

VICERRECTORADO PARA LA GARANTÍA DE LA CALIDAD:

Destacamos las negociaciones realizadas para la adaptación, mejora y etc. de

Evaluación del profesorado:

- Programa de Apoyo a la Evaluación de la actividad docente
- Planes de mejora y formación del profesorado
- Ayudas a la formación

Además el Comité de Empresa del PDI laboral debe asistir representando a los profesores laborales e investigadores en todas las comisiones de la UGR en las cuales se traten aspectos de: presupuestos, normativas, y etc. que afecten a sus representados que son prácticamente la mayoría.

FETE-UGT DENUNCIA LAS ACTUACIONES DE LA ANECA EN LOS PROCESOS DE ACREDITACIÓN

FETE-UGT denuncia las actuaciones de la ANECA en los procesos de acreditación para los cuerpos de Titular y Catedrático de Universidad por vulnerar los Principios de Mérito e Igualdad que deben seguir las actuaciones de los Órganos de la Administración Pública.

Se desconocen las puntuaciones que el interesado ha obtenido en cada uno de los apartados y subapartados, lo que le deja en una situación de absoluta indefensión.

El informe del experto, que por supuesto es asumido íntegramente por la Comisión, solamente contiene "apreciaciones subjetivas" y "comentarios" que en algunas ocasiones pueden incluso calificarse como ofensivos.

Los expertos actúan bajo el anonimato, lo cual los libera de cualquier responsabilidad. No se cumple lo especificado en el RD 1312/2007, es decir, ni se sabe quién son, ni se conoce su curriculum, etc.

Se desprecia la actividad docente mediante la utilización de expresiones como "simplemente dar clase". Por supuesto, si la docencia universitaria es tratada de

esta forma, la experiencia docente en otros niveles educativos ya ni existe.

Como investigación, solamente se valoran determinadas publicaciones y con un nivel de exigencia superior al establecido para la obtención de los tramos de investigación (s e x e n i o s) . Además, parece que no existe término medio, es decir, o se alcanzan "x" publicaciones, o suspenso.

A los Contratados Doctores parece que quieren demostrarles que lo de "ser funcionario" es una categoría superior, en consecuencia, aumentan las exigencias a la hora de acreditarles, da igual que estén realizando ya las mismas funciones.

A los TEUs no les aplican lo que se especifica en la LOMLOU y les dicen que no han hecho estancias postdoctorales y que su trayectoria es más docente que investigadora. Pues claro, porque la investigación tienen que hacerla en las "horas extras".

No existe ningún tipo de coordinación entre las diversas agencias (estatal y autonómicas), claro que si no hay criterios será imposible coordinarlos. Parecidas actuaciones se producen con las solicitudes de

acreditación para Profesorado contratado laboral, repitiéndose cuestiones como falta de puntuación en cada apartado ¿valorado o estimado?, etc. Todas estas cuestiones y algunas más que

podríamos detallar y que llegan a nuestro sindicato en cantidades crecientes de quejas del profesorado universitario, nos han obligado a enviar sendas carta a la ANECA y a la Secretaria de Estado de Universidades solicitando una reunión urgente para tratar el tema. Concretamente vamos a exigir que se respete el artículo 37 de Estatuto Básico del Empleado Público, donde se dice que las normas

que fijen los criterios generales en materia de acceso serán objeto

de negociación; al mismo tiempo demandaremos cambios inmediatos que subsanen el procedimiento que ampara la impunidad de los expertos y que vulnera los principios de mérito e igualdad.

LA EVALUACIÓN DEL PROFESORADO

El Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad ha mantenido algunas reuniones con FETE-UGT y otras centrales sindicales para exponerles su proyecto de evaluación de la actividad docente del profesorado de la Universidad de Granada, y el "Programa Docencia" en el que se inspira. Analizados ambos hemos hecho pública nuestra postura.

En cuanto al procedimiento seguido, aunque valoramos positivamente que por primera vez exista una iniciativa clara desde el equipo rectoral de contar con los sindicatos en esta vertiente, pensamos que se ha realizado tarde y sobre un documento cerrado al que sólo se le pueden hacer sugerencias parciales.

NO PODEMOS CONSENTIR QUE LA ANECA, CON EL VISTO BUENO DEL CONSEJO DE UNIVERSIDADES, SIGA ACTUANDO CON TOTAL IMPUNIDAD.

Lo que se nos ha ofrecido ha sido un documento en el que no hemos podido debatir su significado real,

porque lo que realmente supone es una nueva evaluación del profesorado con posibles repercusiones sobre su nómina, y ello se pretende aplicar a un colectivo que está ya cansado de tantas evaluaciones para corregir los desfases de su poder adquisitivo que en los últimos 15 años se eleva a más del 25%.

El Programa Docencia-Andalucía puesto en marcha por la AGAE (Agencia Andaluza de Evaluación) se basa en el propio programa Docencia de la ANECA, mediante convenio con ésta. Por su naturaleza debería haber sido negociado con los representantes legales de los trabajadores (sindicatos), en su ámbito de aplicación, y al amparo de la Ley 7/2007, de 12 de abril

del Estatuto Básico del Empleado Público.

Por ello, consideramos que el Programa Docentia debe ser previamente negociado con los sindicatos en Andalucía. En la Universidad de Granada, proponemos que se retome la participación de los sindicatos mediante una negociación real desde su origen, que permita el diálogo sobre sus principios y modelo. Esta negociación debe realizarse en el foro adecuado que no es otro que la Mesa de Negociación y no desde las sugerencias parciales y de inclusión graciable.

Con respecto al contenido, el Programa Docentia consideramos que impone un modelo de evaluación del profesorado muy cuestionable, cuyo objetivo básico es controlar la actividad de los docentes. Potencia dimensiones inadecuadas como la encuesta de opinión de los alumnos, el número de aprobados por asignatura o el informe del decano y director de departamento.

Para valorar las opiniones de los estudiantes se recurre a la utilización de un cuestionario global y estandarizado; aplicado hasta ahora en la Universidad de Granada de manera desafortunada, y tradicionalmente cuestionado por el profesorado.

Aunque en el Programa Docentia se introducen las iniciativas personales, tales como innovación y mejora y auto-evaluación del profesor, su valoración en el cómputo final de la nota de calificación, alcanza solo el 30% de la puntuación. Consideramos que esta dimensión es la más importante del rendimiento de cuentas. En el ámbito del espacio europeo y en las declaraciones de intenciones de "Bolonia", adquiere importancia la capacidad de iniciativa e innovación tanto del profesor como del alumnado (innovación en el uso de nuevas tecnologías, en la creación de nuevas plataformas de aprendizaje, en el desarrollo de redes entre universi-

dades y empresas para transferir conocimiento, entre otras acciones). No se ha sabido reflejar este hecho en el Programa Docentia.

En cuanto a la estrategia de evaluación docente – apoyada en la acción Docentia – no alcanzamos a comprender qué se pretende conseguir. Es evidente que no se consigue una mejora de la docencia en la institución universitaria, tampoco una mayor capacidad de competencia nacional e internacional, en lo que a prestigio institucional se refiere, tampoco que el alumnado se integre mejor en las profesiones para las que ha recibido formación. Es por ello, que las Universidades punteras –por ejemplo, las señaladas en el Índice

EL PROGRAMA DOCENTIA DEBE SER PREVIAMENTE NEGOCIADO CON LOS SINDICATOS EN ANDALUCÍA.

de Shanghai de calidad de la enseñanza- utilizan políticas de calidad globales de la institución y no estas prácticas oscuras del plan Docentia, cuyos intereses tácitos no son evidentemente la mejora institucional. Tendremos que averiguar a qué obedece tanto ardor en la defensa del plan Docentia.

Como sindicato defendemos una política global de calidad: selección de profesorado, condiciones laborales del profesorado, formación inicial y permanente del profesorado formación del PAS, entre otros indicadores ya de sobra conocidos, pero no puestos en práctica por la Empresa, en este caso, por el Equipo y Junta de Gobierno de la Universidad. Por ello, debido a esta defensa de una política y estrategia de calidad institucional, el Rector nos va a tener en frente si algún docente que cumpla con sus obligaciones, que imparte sus clases y todo lo reglamentado en su contrato laboral e institucional, se le deniega algún quinquenio de docencia.

Por ello, para no ser tachados de oscuros corporativistas, vamos a trabajar en una mesa de negociación basada en la calidad institucional, porque nuestro interés es muy claro: conservación y mejora de los puestos de trabajo en una institución pública de calidad. Para comenzar a trabajar en esta mesa

disponemos de buenos instrumentos: el Plan Estratégico de la Universidad de Granada (adaptable en algunos casos); compromiso colectivo de profesorado y PAS para mejorar la institución, estudiantes concienzudos en su colaboración necesaria para defender intereses colectivos y una sociedad que confía sus impuestos en que podemos mejorar aún más nuestro trabajo. En estas estamos como sindicato progresista y de clase.

Por tanto, este programa, debido a su trascendencia en la promoción y remuneración docente, es manifiestamente mejorable abundando en las acciones de innovación y mejora como el referente principal del mismo. Y, a su vez, adoptando una visión nueva de los resultados centrados en la transferencia de conocimiento como concepto clave, y adoptando indicadores diferentes en la planificación de la docencia y su desarrollo para cumplir con las propuestas europeas de enseñanza superior que exige el Tratado de Bolonia.

Por todo ello, proponemos:

- Negociación del Programa Docentia con los sindicatos en Andalucía. Si no es así, que la Universidad de Granada se desvincule de él como lo ha hecho la Universidad Hispalense de Sevilla.
- Negociación colectiva real, a través de la Mesa de Negociación en la Universidad de Granada.
- Sustitución del cuestionario de opinión a los estudiante tal como se encuentra redactado actualmente, por un instrumento válido y fiable con las propuestas de Bolonia; basado en la promoción de la iniciativa de los estudiantes, la innovación y el conocimiento práctico promovidos por el profesorado.
- Eliminación de la valoración subjetiva que se realiza desde los órganos unipersonales de departamentos

y facultades.

- Incremento significativo del peso en la puntuación final de las iniciativas personales, tales como la innovación, actualización, transferencia a la empresa y auto-evaluación del profesor.

sitiva para el trabajador de las normas reguladoras y del convenio del PDI laboral, dotando y sacando la plaza a concurso en el plazo mínimo necesario para su tramitación. Se deberá negociar con los sindicatos a través de la Mesa de Negociación la aplicación de la promoción para cada ejercicio económico.

complicado, no supondría una carga significativa para el presupuesto ya que sólo implica el 10% de incremento y afecta a un colectivo reducido (los profesores que estén acreditados y lo hayan solicitado). Esta situación más que una promoción supone una estabilización, ya que el Profesor Ayudante Doctor se encuentra en situación de temporalidad contractual.

PROMOCIÓN DEL PROFESORADO

La promoción es un derecho que como trabajadores tenemos los profesores, y por tanto conseguida la acreditación deben acelerarse todos los trámites para hacerla realidad en todas las categorías. Consideramos que el Rectorado debe realizar una lectura po-

Se comprende la situación económica adversa heredada y coyuntural en la que se encuentra la Universidad de Granada para el presupuesto del ejercicio del año 2009, pero ello no puede implicar en ningún caso la suspensión total de cualquier medida de promoción.

El caso concreto de la promoción de Ayudante Doctor a Contratado Doctor, que Ordenación Académica plantea como el más

La promoción del profesorado Ayudante Doctor a la figura de Profesor Contratado Doctor se realizará en el plazo más breve negociado con los sindicatos, en todo caso no se debería esperar al último año de contrato para aplicar la promoción, ya que lo que realmente indica el Convenio del PDI laboral es que ese último año es un tope máximo y no un requisito. En otras Universidades andaluzas no

NUEVA EVALUACIÓN DEL COMPLEMENTO AUTONÓMICO

Debido a que en este año 2009 la mayoría de los profesores universitarios deben solicitar una nueva evaluación del Complemento Autonómico y después de la reunión de la Comisión de Seguimiento, compuesta por los Sindicatos, representantes de las Universidades Andaluzas y la Dirección General de Universidades, FETE-UGT desea aclarar los siguientes aspectos:

Recordamos que tras el acuerdo de 26 de diciembre de 2007 entre los Sindicatos y la Junta de Andalucía, promovido por la Sección Sindical de FETE-UGT de la Universidad de Granada, se consolidaban las retribuciones que tenía el profesorado por este concepto, sin perjuicio de su eventual crecimiento por evaluaciones sucesivas.

El complemento se seguirá cobrando en las nóminas de marzo y septiembre.

En el mes de marzo de 2009 se cobrará por el Complemento Autonómico la misma cantidad que el año pasado y la diferencia, si la hubiera tras la nueva evaluación, se abonará como atraso en la nómina siguiente.

En la citada reunión de la Comisión de Seguimiento, FETE-UGT propuso prorrogar el acuerdo existente sin grandes modificaciones salvo aquellas que nos lleven a simplificar el procedimiento administrativo y que den al sistema mayores garantías de imparcialidad en la evaluación; por ejemplo, introducir baremos detallados en el apartado de investigación. Alegamos que el momento de crisis y cambios normativos no era el más adecuado para cambiar el modelo, además de que resultaba imposible que en tan corto plazo de tiempo se pudiese alcanzar un acuerdo sobre el nuevo modelo.

Propusimos, igualmente, la inclusión de un sexto tramo y la consolidación, también, de la puntuación obtenida en la primera evaluación. Planteamos la posibilidad de poder volver a evaluar en la segunda evaluación los méritos de los seis años anteriores para dar la posibilidad de recuperar algunos de los méritos que en la primera evaluación no fueron suficientes para obtener un tramo.

la Dirección General de Universidades se comprometió a que habrá una convocatoria para el año 2009 aunque no en enero, ya que estimaba Necesario debatir lo planteado por los sindicatos con los Rectores y no era posible hacerlo con anterioridad a la segunda quincena de enero.

Desde nuestra Sección Sindical de FETE-UGT estamos abiertos a cualquier consulta o propuesta que deseéis hacernos.

se espera al último año de contrato para la promoción.

La promoción a categorías permanentes incentivaría la promoción a funcionario (TU), de hecho en la reunión que FETE mantuvo con profesores en situación de promoción, la mayoría mostró su intención de promocionarse a funcionario, ya que podrían acceder a los méritos que ahora tienen limitados, como es el reconocimiento de los tramos de investigación. En el personal investigador esa limitación afecta además a su actividad docente.

En el caso de la promoción del Profesor Funcionario a Catedrático de Universidad la convocatoria se realizará en un plazo breve negociado con los sindicatos a petición del interesado cuando haya conseguido la acreditación.

La promoción del Profesor Titular de Escuela a Profesor Titular de Universidad será directa, una vez acreditado. También será directa la

promoción del Profesor Colaborador a la figura de Profesor Contratado Doctor y la del Ayudante a la de Profesor Ayudante Doctor

FETE-UGT defiende la inclusión de un Plan de Estabilización para los Investigadores Precarios negociado con los sindicatos. Todos los tipos hoy existentes de Personal Investigador tienen reconocida su relación laboral con la Universidad a través del I Convenio para el Personal Docente e Investigador de las Universidades Andaluzas, se deben concretar en primer lugar las formas que adquirirán esas relaciones de forma negociada. Asimismo existirá se incluirá en el Plan de Estabilización la dotación de Plazas de Profesorado para incorporar a los Investigadores Precarios a los Departamentos, esta dotación se tratará en cada ejercicio económico con los sindicatos a través de la Mesa de Negociación.

La elección libre de la carrera a seguir, laboral o funcionario, es un derecho del trabajador amparado

por la ley (LOMLOU) que no se puede condicionar por argumentos económicos. Como lo consideramos un derecho, nos reservamos todas las vías legales de actuación para que se proceda a su negociación con los sindicatos a través de la Mesa de Negociación y los Órganos de Representación

ESTATUTO DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO

La existencia del Estatuto del PDI consideramos que sería un gran avance en el reconocimiento de derechos, la definición de las condiciones laborales de Profesorado Universitario y la concreción de la defensa de sus intereses.

La Sección Sindical de FETE-UGT de la Universidad de Granada considera que una de las claves del Estatuto del PDI Universitario es la Evaluación, por lo que supo-

MESA SECTORIAL DE UNIVERSIDAD DEL MICINN

Los sindicatos UGT, CCOO, CSI-CSIF, CIG manifiestan que:

- Después de casi tres meses del inicio de la negociación del Estatuto del PDI, el MICINN se obstina en no mostrar la memoria económica que se comprometieron a presentar al inicio de la negociación.
- Mantienen una propuesta de carrera horizontal plagada de obstáculos y evaluaciones desarrollada sobre el modelo de los sexenios actuales, estableciéndose una nueva jerarquización superpuesta a la actual.
- El borrador mantiene la contratación por obra y servicio para actividades docentes, en clara contradicción con el discurso de la excelencia y la calidad en docencia de la universidad pública española.
- Se pretende implantar unos grados y masteres en aplicación del proceso de Bolonia, a coste cero. El borrador de Estatuto no reconoce, ni retribuye, ni incentiva todas las variadas actividades que el personal de las universidades tiene que realizar para conseguir el objetivo que el Espacio Europeo de Educación Superior plantea.
- El Estatuto ignora las herramientas legales que permiten la gestión eficiente de plantillas, despreciando el ahorro económico que supone la regulación de los traslados, la promoción interna y la funcionarización del PDI Laboral acreditado.
- La propuesta del Estatuto de jornada laboral no recoge que esta sea de lunes a viernes, ni contabiliza dentro de las cargas de trabajo todos los tipos de actividades de interacción con los alumnos: clases presenciales, actividades prácticas, tutela y dirección de trabajos, evaluación continua considerando como máximo 240 horas anuales.
- El borrador pretende paliar la pérdida de poder adquisitivo del profesorado fomentando la privatización de sus tareas investigadoras a través de la desmedida importancia que se concede a la transferencia de resultados, que es definida en términos puramente mercantilistas.
- El borrador permite compatibilizar la función pública con el trabajo en universidades privadas y empresas, lo que supone un ataque frontal a la universidad como servicio público y una desvalorización de las tareas docentes e investigadoras de aquellos profesores que no puedan, o no deseen, ofrecer sus servicios al sector productivo.
- No recogen ninguna de las propuestas de mejora retributiva: nivel 29 para TU/CEU, 27 TEU
- Mientras la Ministra Cristina Garmendia se digna a entregar personalmente la propuesta de Estatuto del Estudiante a sus representantes y aprueba medidas económicas para desmovilizarlo, a los representantes de los trabajadores se les entrega una propuesta de borrador de Estatuto de PDI que empeora notablemente sus condiciones de trabajo.

ne una oportunidad para superar el sistema actual disperso en agencias, y vago y discrecional en los criterios para su aplicación. Por ello, consideramos que:

El perfil profesional del docente universitario tenderá más hacia acciones emprendedoras y dejará en un lugar digno los aspectos académicos clásicos de la acción docente, por ello, los instrumentos y estructuras de valoración de estos nuevos perfiles han de cambiar. Por un lado, los instrumentos utilizados para sexenios de investigación y los quinquenios de docencia.

Respecto a las estructuras de valoración (ANECA, CNAI...) podrían adoptar acciones más transparentes y equitativas; abandonando la discrecionalidad que en algunos casos ha marginado y excluido la investigación desarrollada por el profesorado. La estructura de la ANECA debería incluir personal observador -sindicatos, por ejemplo- las decisiones tomadas respecto a la valoración del profesorado.

En cuanto a los instrumentos de valoración, éstos podrían ser más concretos y equitativos; ello quiere decir, que se debe valorar el lugar de la publicación (revistas de impacto, editorial de publicación del libro, patentes, gestión de conocimiento, etc.), pero también el contenido de la misma (ofrecer una valoración de cada publicación leída y estudiada por cada comisión de evaluación, por ejemplo). La consecuencia de estos cambios en los instrumentos y las estructuras debería conllevar una revisión voluntaria -por parte del profesorado- de sexenios denegados.

El profesorado deberá tener conocimiento con suficiente antelación de los criterios para poder programar a largo plazo su currículo.

Los criterios deberán ser concretos y operativos que lleguen a tal grado de detalle que permitan su cálculo automático. Evitando así cualquier subjetividad que cree la duda sobre la discrecionalidad de las decisiones como ocurre actualmente y ha ocurrido en toda

la historia de la promoción y evaluación del profesorado universitario.

La negociación ha comenzado entre los sindicatos y el Ministerio con un balance negativo hasta el momento que ha llevado a su denuncia por parte de todos los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial de Madrid. Reproducimos en cuadro adjunto el documento de la denuncia conjunta realizada el día 3 de febrero de 2009.



ACCIONES DESARROLLADAS POR FETE-UGT

FETE-UGT mantiene un compromiso permanente en defensa de los Investigadores Precarios, por ello queremos que este Boletín rejea en cada numero un apartado fijo para estos investigadores abierto a la participación de colectivos y personas.

La Sección Sindical de FETE en la Universidad de Granada mantiene una línea permanente de contactos con este colectivo a través de su secretaría propia en la Comisión Ejecutiva cuya responsable es la compañera Ana Martínez Vela (amvela@ugr.es).

Aunque nuestro trabajo en su defensa es permanente, las acciones más destacables en las que ha participado nuestra Sección Sindical en defensa de los Investigadores Precarios han sido:

Inclusión en el I Convenio para el Personal Docente e Investigador de las Universidades Andaluzas de todas las categorías de Investigadores reconociendo su relación laboral con las Universidades

Propuesta elevada al Rectorado de un Plan de Estabilización para los Investigadores Precarios negociado con los sindicatos. Que supone la dotación de Plazas de Profesorado para incorporar a los Investigadores Precarios a los Departamentos, esta dotación se tra-

tará en cada ejercicio económico con los sindicatos a través de la Mesa de Negociación

Extender de la acción social del GAS al colectivo de los Investigadores con cargo al CapítuloVI del Presupuesto de la UGR, sin que suponga una merma en la ratio de las cuantías de las ayudas económicas que percibieron los trabajadores en el pasado año

Petición a la Vicerrectora de Política científica e Investigación, M^a Dolores Suárez Ortega, de una solución integral a los problemas de los Jóvenes Investigadores, que comience dotándolos de derechos básicos que en algunos casos crean situaciones de abusos y precariedad inconcebibles para nuestro tiempo



REUNIÓN DE LA JUNTA DE PERSONAL CON EL SR. GERENTE

El pasado 17 de febrero tubo lugar una reunión entre el Sr. Gerente de la Universidad de Granada, y la Junta de PAS funcionario. Los temas tratados fueron los siguientes:

BALANCE DE 2008.

RPT:

Regularización de distintas situaciones heredadas del equipo anterior.

OPOSICIONES:

Incorporación de 60 nuevos auxiliares en abril de 2008.

Incorporación de 60 nuevos auxiliares en enero de 2009.

12 Plazas de Escala Gestión de Informática.- CONCURSOS DE MÉRITOS.

Se resolvió el concurso de méritos de julio de 2007.

COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD:

El proceso de cumplimiento del 3º y 4º tramo está muy avanzado.

El 1º tramo se cobrará en marzo.

El 2º tramo se cobrará antes del verano.

El 3º tramo se cobrará después de verano.

ACUERDO COMISIONES DE SERVICIO INTERNAS:

Aprobación del procedimiento sobre concesión de comisiones de servicio internas de 9 de Junio de 2008.

LISTAS DE INTERINOS:

Creación de la lista de interinos de Auxiliares Administrativos.

FORMACION DEL PAS:

Se ha aprobado el Plan de Formación para 2009.

Está pendiente de aprobación del Plan tri-anual de formación 2009-2011.

Esta pendiente de aprobar el Acuerdo de Formación.

E.U. CRUZ ROJA DE CEUTA:

Firmado el protocolo de incorporación a la UGR de la E.U. de la Cruz Roja de Ceuta.

La UGR se subrogará a los contratos que tuviera el personal de Cruz Roja.

Dentro de 3 años se revisará como está el personal.

SITUACIÓN PRESUPUESTARIA EN UGR:

La premisa es el máximo ahorro. El Presupuesto de la UGR asciende a 401 millones de Euros (Aumento 6,57%).

El Cap. I. "Gastos de Personal" se ha incrementado en un 8,84 %.

La ratio PAS / PDI pasa del (31,5- 68,5) en 2008 a (32,03- 67,97%) en 2009.

La ratio PAS LABORAL – PAS FUNCIONARIO en 2009 es (58,62 – 41,38).

La financiación afecta a resultados (90 millones) viene condicionada por:

- Evaluación de Servicios.
- Implantación de la contabilidad financiera.
- Implantación de la contabilidad analítica.

DISFUNCIONES INFORMACIONES DE GERENCIA:

Para evitar las disfuncionalidades observadas en la información que se sale de gerencia esta se enviará por duplicado tanto al órgano de representación (Junta de Personal) como a las secciones sindicales.

Para evitar las disfuncionalidades constatadas por la difusión de documentos de trabajo e informaciones internas de gerencia por parte de alguna sección sindical el gerente pidió máxima discreción con las informaciones que se difunden y publican hasta tanto la gerencia no las haga públicas por el malestar y los trastornos que provocan a la comunidad universitaria dichas publicaciones, citando expresamente la lista de destinos ofertados en las últimas oposiciones de auxiliares administrativos que se hicieron públicas por parte de CCOO aún cuando siendo un documento interno de gerencia

MIEMBROS DE FETE-UGT EN LA JUNTA DEL PAS FUNCIONARIO

REPRESENTANTES

Loli Nieto Jiménez (Portavoz)
José Antonio Cerezo Díaz
Conchi Granados Triviño
Antonio Garrido Carrillo

DELEGADA

Marga Rodríguez Cotelo

que aún no estaba cerrado y cuya publicación estaba plagada de errores.

ACTUACIONES PREVISTAS PARA 2009

NUEVA R.P.T.

La gerencia tiene previsto la elaboración de una nueva RPT basada en:

- Servicios más flexibles.
- Establecimiento de criterios para identificación de necesidades y dotación de personal.
- Exigencia de perfiles profesionales específicos y/o formación

específica para determinados puestos de trabajo.

Coberturas mínimas de puestos de trabajo en turno de tarde.

Se nombrará una Comisión de trabajo (Junta de Personal) para trabajar en la misma.

El calendario de negociaciones se negociará con gerencia. Comenzará en marzo y está previsto que la nueva RPT esté lista para finales de año.

PROYECTO DE TELETRABAJO:

Está en estudio esta modalidad de trabajo. Por exclusión, se publicará una lista de servicios que no pueden acogerse.

CONCURSOS-OPOSICION:

Tribunales de Concurso-Oposición (funcionarizables).

Ya ha aparecido publicada la primera convocatoria de concurso-oposición y los tribunales se han enviado a BOJA para su publicación.

La relación de concursos oposición es la siguiente:

- Escala Técnica (Apoyo Docencia e Investigación): 22
- Escala Técnica (Calidad Ambiental): 2
- Escala Técnica (Salud Laboral): 2
- Escala Gestión (Salud Laboral): 1
- Escala Gestión (Calidad Ambiental): 1
- Escala Gestión (Docencia e Investigación): 2
- Escala Administrativa (funcionarizables): 12

CONCURSO DE MERITOS:

El concurso de méritos de personal de administración (Áreas funcionales AF1, AF2, AF3) se firmó hoy día 17 de febrero y se ha enviado a personal para remitirlo a B.O.J.A.

PROMOCION INTERNA:

La gerencia dice tener un Plan Plurianual de Promoción Interna pero que no lo hace público, ni entra a negociarlo porque la falta de

presupuestos en 2009. Si el presupuesto para 2010 y 2011 lo permitieran procedería su discusión.

PROMOCION INTERNA AUXILIARES ADMINISTRATIVOS (Marzo/07)

REGLAMENTO DEL PAS:

La gerencia tiene un nuevo borrador de Rgto., del PAS que estará listo en dos semanas y se enviará a los órganos de representación para informe. El nuevo reglamento podría incluir:

El Acuerdo de Comisiones de Servicio.

Acuerdo / Procedimiento de Listas de Interinos.

Nuevo baremo para Concursos de Méritos.

PROMOCION HORIZONTAL:

Este asunto se trató en reunión de CIVEA en Sevilla y algunas universidades son reticentes a su implantación.

La gerencia de la UGR tiene en estudio promoción horizontal consistente en:

Complemento salarial (80 o 90%) de las diferencias entre el puesto de trabajo desempeñado y el inmediato de superior categoría, a percibir proporcionalmente en 6 tramos de 3 años que se consolidarían mediante la permanencia y evaluación del desempeño en el mismo puesto durante 3 años.

**P.A.S. LABORAL:
ACTUACIONES EN EL
COMITÉ DE EMPRESA
DURANTE 2008**

PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO:

Concursos de traslados de PAS laboral: 35 plazas de Técnico Auxiliar de Conserjería en proceso de resolución.

Se realizan sustituciones internas para atender las necesidades de los servicios derivadas de las ausencias de personal por en-

fermedad, disfrute de vacaciones y permisos, entre otras, en las siguientes categorías:

Técnico Auxiliar de Conserjería.
Técnico Auxiliar de Mantenimiento.

Técnico Auxiliar de Instalaciones Deportivas.

Técnico Especialista de Laboratorio.

Técnico Especialista de Archivos, Bibliotecas y Museos.

Técnico Especialista de Mantenimiento.

Técnico Especialista de Mantenimiento (Instalaciones Deportivas, Jardines,...).

Encargados de Equipo.

INCORPORACION DE NUEVO PERSONAL:

En la plantilla de PAS Laboral se ha producido o está en proceso, la incorporación de distintos colectivos:

Técnico Auxiliar de Almacén para la Editorial (1).

Técnico Auxiliar de Limpieza (65).

Técnico Auxiliar de Instalaciones Deportivas (10).

Técnico Especialista en Prevención de Riesgos Laborales (1).

Titulados Superiores para la Oficina de Prácticas de Empresa (6).

Titulados de Grado Medio para la Oficina de Prácticas de Empresa (2).

Técnico Especialista para la Oficina de Prácticas de Empresa (1).

Dotaciones de nuevos edificios: Centro de Investigaciones Biomédicas, Edif. Departamental en la Fac. De Filosofía y Letras, Edif. Nuevas Tecnologías de la Fac. De Bellas Artes, Centro de Enseñanzas Virtuales de la UGR, Nuevo aula de la ETSIIT:

Técnico Auxiliar de Conserjería (9).

Técnico Auxiliar de Limpieza (18).

Técnico Auxiliar de Laboratorio (2).

Técnico Especialista de Clasificación y Reparto en vehículo (1).

Técnico Especialista de Bibliote-

cas, Archivos y Museos (3).

Informador – Intérprete (2).

Técnico Auxiliar de Hostelería (7).

ACTUACIONES EN RELACIÓN CON LA R.P.T.:

Se ha formalizado y acreditado en nómina la percepción del nuevo complemento retributivo para determinadas categorías de PAS Laboral, previa realización de las actuaciones de formación previstas en el Acuerdo sobre promoción del PAS Laboral de 15 de noviembre de 2006, firmado entre Gerencia y Comité de Empresa.

Está en proceso de negociación con el Comité de Empresa la revisión del acuerdo de contratación temporal y el acuerdo para la creación de listas de sustituciones de entre el personal fijo.

MIEMBROS DE FETE-UGT EN COMITÉ DE EMPRESA DEL PAS LABORAL.

REPRESENTANTES

Jesús Aguirre Muñiz
M^a Carmen Barros Jódar
M^a Isabel Bautista Martínez
Antonio Manuel Fernández Rodríguez
Miguel Jañez Mancilla
José Serrano Moreno

DELEGADOS

Juan Diego Gutiérrez Medina
Miguel Ángel Jaramillo Martín

PROMOCIÓN DEL PAS LABORAL:

Durante 2008 se han realizado o están en proceso de realización las siguientes convocatorias de promoción interna:

Conductor Mecánico (1).

Técnico Especialista de Laboratorio (15).

Encargado de Equipo de Almacén y Montaje (1).

Técnico Especialista de Servicios Técnicos, Obras, Equipamientos y Mantenimiento (1).

Técnico Superior de Apoyo a la Docencia e Investigación (1).

Técnico de Grado Medio de Apoyo a la Docencia e Investigación

(16).

OTRAS ACTUACIONES:

Encargo de funciones para atender necesidades detectadas en diferentes servicios: 3 plazas de Encargado de Equipo.

Con la intención de tener una visión lo más exacta posible de la situación y aspiraciones de los diferentes colectivos y unidades, se han mantenido numerosos con-

tactos con colectivos de trabajadores o representación de los mismos.

Se está estudiando por parte del Comité de Empresa la propuesta para la regulación de la Jornada Especial del personal técnico del Servicio de Deportes.

Se está procediendo a atender e informar todas las solicitudes de adecuación profesional y/o conciliación de la vida laboral y familiar.

**ESCRITO DIRIGIDO AL SR.
GERENTE POR LOS
REPRESENTANTES DE
FETE-UGT EN LA JUNTA DE
PAS FUNCIONARIO DE LA
UGR**

Sr. Gerente,

La Sección Sindical de FETE-UGT, con representación en Junta de Personal Pas Funcionario, emite el siguiente informe tras la sesión ordinaria celebrada el día 22 de enero de 2009:

En el punto 2 del orden del día: "escritos recibidos", se hace especial hincapié y se propone por parte del Presidente, a petición de CC.OO, escrito de queja por unanimidad a la Gerencia por la concesión de la comisión de servicios al puesto de RG adscrito al Defensor Universitario.

UGT vota en contra, esperamos no manifieste el Presidente por unanimidad, considerando que CC.OO ya ha pedido explicaciones y se les ha dado, según publican en su semanal nº 153, y sobre todo porque la plaza mencionada ya está incluida en la relación del concurso próximo a convocar.

En el punto 5 del orden del día: "propuesta de modificación del Acuerdo regulador de las comisiones de servicio internas".

UGT vota en contra por desconocer el alcance de la propuesta de CC.OO, solicitando tiempo para valorar y estudiar la repercusión que pueda tener en el personal dicha propuesta.

Una vez valorada entendemos que si bien la pertenencia al Cuerpo es requisito indispensable para optar a una plaza, anteponer la antigüedad en el Cuerpo a la antigüedad en la Universidad de Granada sería vulnerar el principio de igualdad, esperamos no manifieste el Presidente por unanimidad y que este Acuerdo se pueda negociar con Geren-

En el punto 6 del orden del día: "informe sobre la propuesta de adhesión a Mutua de la Universidad de Granada"

UGT propone reunión con la Gerencia para obtener más información y poder emitir informe en un sentido o en otro. Denegada nuestra propuesta nos abstenemos de la emisión de dicho informe.

A propuesta del Sr. Presidente, se nos solicita la inclusión en el orden del día de la Resolución de convocatoria de concurso interno de méritos, UGT vota en contra, alegando que dicha Resolución se nos ha entregado personalmente al comienzo de la sesión, no pudiendo estudiarla, valorarla ni consensuarla, motivo por el cual solicitamos sea informada en sesión extraordinaria a la mayor brevedad posible. Una vez denegada nuestra propuesta UGT se abstiene de toda votación que pudo originar dicha Resolución. Si por el contrario, el Presidente de la Junta de Personal, emitiera informe favorable por unanimidad, UGT manifiesta para constancia de esa Gerencia, que se abstuvo de toda vota-

Asimismo, con fecha Noviembre/2008, la Directora de Formación, remite a Junta de Personal, a Comité de Empresa y a todas las secciones sindicales Propuesta de Acuerdo de Formación para el PAS de la Universidad de Granada, y a fecha de hoy no ha sido tratado en Pleno de Junta de Personal, lo que nos parece una falta de respeto al trabajo y esfuerzo realizado tanto por la Directora de Formación, como hacia las compañeras de RRHH y Organización y a esta Sección Sindical que nada más recibirla, realizó las enmiendas y propuestas de modificación oportunas para su remisión a la Dirección de Formación.

Granada, 2 de Febrero de 2009-02-02

SECCION SINDICAL DE FETE-UGT

LOS COLABORADORES SOCIALES EN LA UGR.

Desde hace varios años, FETE-UGT ha manifestado una cierta sensibilidad con la problemática de los Colaboradores Sociales. No vamos a entrar en polémicas estériles pero aún a riesgo de que alguna formación se sienta aludida y empiece a recordar ese grave delito que cometieron algunos representantes de FETE-UGT de pertenecer a "la plataforma", vamos a dar un breve informe de la situación.

La figura de la Colaboración Social se recoge en el Capítulo V del Real Decreto 1445/1982 por el que se regulan diversas medidas de fomento del empleo.

La Universidad de Granada viene utilizando esta figura desde 1988, dedicándolo a tareas de apoyo administrativo.

Vaya por delante que a la mayor parte de los sindicatos, por no decir a todos, nunca le ha gustado esa figura ya que suponía un encubrimiento de puestos de trabajo que debían cubrirse mediante otros procedimientos. Además, al no haber proceso de selección, en muchas ocasiones llegaban personas sin ningún tipo de preparación técnica.

Por otra parte, el Colaborador Social era una persona que estaba realizando un trabajo en inferiores condiciones a la de otros colectivos. No obstante, por conversaciones con algunos compañeros beneficiarios de dicha situación deducíamos que, lejos de sentirse discriminados, agradecían poder acogerse a dicho programa.

Actualmente, el número de Colaboradores Sociales constituye un porcentaje cercano al 12% en relación con el P.A.S. Funcionario.

Con estos antecedentes, el actual Equipo de Rectoral se planteó ir acabando con esta situación de infraempleo de manera lo menos traumática posible para todo el mundo. Para ello, el Gerente llevó a los órganos de representación del PAS, Junta de Personal y Comi-

té de Empresa una propuesta para la extinción de dicha figura en esta Universidad. Obviaremos el preámbulo que habla de los antecedentes de la situación y de los cuales ya hemos hablado, pero reproducimos el texto íntegro de lo que fue la propuesta:

Las medidas previstas en el presente acuerdo serán de aplicación a los trabajadores de colaboración social que reúnan todos y cada uno de los siguientes requisitos:

- Estar realizando trabajos en la Universidad de Granada a la firma del presente acuerdo.
- Haber cumplido los 52 años antes del 31 de diciembre de 2008.
- Haber prestado servicios a la Universidad de Granada, dentro del programa de Colaboración Social, durante más de 3 años antes del 31 de diciembre de 2008.

Se creará una relación de personas a las que les corresponde la aplicación de este acuerdo, que contendrá medidas en función de la edad de los interesados:

1. Personas que han cumplido los 60 años a 31-12-08: se les ofrecerá la posibilidad de formalizar un contrato de apoyo técnico por obra o servicio determinado de un año de duración, renovable hasta un máximo de 4 siempre que antes no cumplan la edad de jubilación.
2. Personas que ha cumplido los 52 años y hasta cumplir los 60 años: se creará una bolsa de trabajo en la modalidad de contrato (en la categoría de auxiliar administrativo) eventual por circunstancias de la producción, que permita dar respuesta a los periodos de acumulación de tareas en las distintas unidades (alumnos, becas, vendedores de tickets en comedores, etc.). La duración de estos contratos será de un máximo de 6 meses cada 12 no pudiendo prorrogarse bajo ninguna circunstancia. La finalización de este contrato podrá dar lugar a las prestaciones y subsidios que correspondan en cada caso.

Estos contratos se repetirán anualmente en los periodos en que lo exija la actividad universitaria. No podrá realizarse contrato alguno ni prorrogarse el vigente, cuando la persona reúna el número de cotizaciones al Régimen General de la Seguridad Social necesarias para alcanzar la jubilación voluntaria. Cuando un trabajador alcance dicho número de cotizaciones durante el cumplimiento de un periodo contractual permanecerá en su puesto hasta la finalización del contrato.

3. El resto de personas que a 31-12-08 presten servicios dentro del programa de Colaboración Social continuarán ésta hasta la finalización del periodo establecido.

LA UNIVERSIDAD DE GRANADA SE COMPROMETE A NO INSCRIBIR A NINGUNA PERSONA DE COLABORACIÓN SOCIAL A PARTIR DE LA CONSTITUCIÓN DE LA LISTA DE INTERINOS RESULTANTE DE LA CONVOCATORIA DE OPOSICIONES PARA EL ACCESO A LA ESCALA AUXILIAR ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA (BOE 26-03-2008).

La postura de los representantes de FETE-UGT, considerando la excepcionalidad de la situación, la voluntad de la Universidad de acabar con el problema y, cómo no, la actual situación económica, fue la de apoyar la propuesta. Lamentablemente nuestra situación de minoría en los dos órganos dió como resultado el rechazo del plan.

Así está la situación. Reproducimos como colofón un escrito dirigido por EL COLECTIVO DE TRABAJADORES DE COLABORACIÓN SOCIAL MAYORES DE 52 AÑOS al Sr. Gerente. Se trata de una imagen del escrito:

Señor Gerente:

Desde nuestra entrevista del pasado 23 de julio con el Sr. Rector, a la que asistió en compañía del Vicegerente de Recursos Humanos, no hemos tenido noticias en relación con el tratamiento de la problemática de los trabajadores mayores de 52 años adscritos al régimen de Colaboración Social.

Contamos con la promesa del Sr. Rector, pero nos vemos en la obligación de insistir habida cuenta de que la jubilación de algunos compañeros es casi inminente. Somos conscientes (como lo era el Sr. Rector el día de nuestra entrevista) de que existe una oposición frontal por parte del Sindicato de Comisiones Obreras, de que se establezca vinculación contractual con este colectivo, por razones que nunca llegaremos a entender.

En nuestro ánimo de dar una salida digna al problema, sometemos a su consideración la posibilidad (chequeada en "off" con representantes de la aludida Central Sindical) de que la Universidad se hiciese cargo de las cotizaciones de la Seguridad Social de los trabajadores en cuestión mediante aportaciones mensuales a ingresar en la Tesorería Territorial, que permitieran compensar la pérdida de cotizaciones que conlleva la adscripción a este régimen. Este sistema, unido a la percepción de un salario digno con las reglamentarias pagas extraordinarias y revisiones anuales (IPC), nos convertiría en trabajadores de derecho hasta la extinción del colectivo, y se eliminaría el compromiso contractual al que de forma tan virulenta se opone un sindicato que lucha por la extinción de la precariedad laboral (j).

Esperamos que esta propuesta sea considerada, ya que es nuestro deseo que la promesa del Rector se cumpla sin deterioro de las relaciones con el Sindicato en cuestión.

Se remite copia de este escrito al Rectorado y quedamos a la espera de sus planteamientos.

EL COLECTIVO DE TRABAJADORES DE COLABORACIÓN SOCIAL
MAYORES DE 52 AÑOS

UNIVERSIDAD DE GRANADA REGISTRO GENERAL CENTRAL
Entrada
Nº. 200800100015978 15 de diciembre de 2008 10:44:01

AL SEÑOR GERENTE DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA.

TABLAS SALARIALES CORRESPONDIENTES A 2009

RETRIBUCIONES PROFESORADO FUNCIONARIO

CUERPO	H LC	SUELDO	COMP. DEST.	COMP. ESP.	TOTAL mes	TOTAL AÑO 2009	TRIEN.
CU NIVEL 29	TC	1.157,82	911,92	1.028,18	3.097,92	43.370,88	44,51
TU / CEU NIVEL 27	TC	1.157,82	835,22	479,67	2.472,71	34.617,94	44,51
TEU NIVEL 26	TC	1.157,82	732,74	296,15	2.186,71	30.613,94	44,51

COMPONENTE COMP. ESP. POR MÉRITOS DOCENTES Y PRODUCTIVIDAD

MÉRITOS DOCENTES E INVESTIGADORES POR MES

	1º Tramo	2º Tramo	3º Tramo	4º Tramo	5º Tramo	6º Tramo
nivel 29	155,92	311,84	467,76	623,68	779,60	935,52
nivel 27	126,29	252,58	378,87	505,16	631,45	757,74
nivel 26	106,87	213,74	320,61	427,48	534,35	641,22

MÉRITOS DOCENTES E INVESTIGADORES POR AÑO

	1º Tramo	2º Tramo	3º Tramo	4º Tramo	5º Tramo	6º Tramo
nivel 29	1.871,04	3.742,08	5.613,12	7.484,16	9.355,20	11.226,24
nivel 27	1.515,48	3.030,96	4.546,44	6.061,92	7.577,40	9.092,88
nivel 26	1.282,44	2.564,88	3.847,32	5.129,76	6.412,20	7.694,64

COMPONENTE DEL COMP. ESP. POR DESEMPEÑO DE CARGOS ACADÉMICOS

	MES	AÑO
Rector Universidad	1.495,29	17.943,48
Vicerrector y Secretario General	675,99	8.111,88
Decano y Director de Centro	527,06	6.324,72
Vicedecano, Subdirector y Secretario de Centro	284,41	3.412,92
Director de Departamento	381,38	4.576,56
Secretario Departamento	205,02	2.460,24
Director de Inst. Univ. Y E. Estomatología	227,70	2.732,40
Coordinador de Curso Orient. Univ.	148,31	1.779,72

PROFESORES CONTRATADOS LOU

CATEGORÍA	SALARIO BASE	Comp.Sing.Cat.	TOTAL MES	TOTAL AÑO	S/P.EXT.
Contratado Doctor	1.157,82	1.314,89	2.472,71	34.617,94	
Ayudante Doctor	1.042,04	1.183,40	2.225,44	31.156,15	
Colaborador	984,15	1.117,66	2.101,80	29.425,25	
Ayudante	752,58	854,68	1.607,26	22.501,66	
Asociado 6/horas	277,88	315,57	593,45	8.308,31	7.121,40
Asociado 5/horas	231,56	262,98	494,54	6.923,59	5.934,50
Asociado 4/horas	185,25	210,38	395,63	5.538,87	4.747,60
Asociado 3/horas	138,94	157,79	296,73	4.154,15	3.560,70
Asociado 2/horas	104,20	118,34	222,54	3.115,61	2.670,53
Interino sustituto 6/horas	277,88	315,57	593,45	8.308,31	
Interino sustituto 5/horas	231,56	262,98	494,54	6.923,59	
Interino sustituto 4/horas	185,25	210,38	395,63	5.538,87	
Interino sustituto 3/horas	138,94	157,79	296,73	4.154,15	
Interino sustituto 2/horas	104,20	118,34	222,54	3.115,61	

OTROS CONCEPTOS		MES	AÑO
TRIENIOS		44,51	534,12
COMPLEMENTO POR DOCTORADO	obtención DEA	49,45	593,45
	obtención DR.	74,18	890,18

PROFESORES CONTRATADOS LRU

CATEGORÍA	H LC	SUELDO	COMP. DEST.	COMP. ESPEC.	TOTAL MES	TOTAL AÑO 2009
Ayud. FAC. 1º PER.	TC	926,24	472,92		1.399,16	19.588,24
AYUD. FAC. 2º PER.	TC	926,24	724,64		1.650,88	23.112,32
AYUDANTE EE.UU.	TC	926,24	212,43		1.138,67	15.941,38
ASOCIADOS TIPO 1	TC	741,01	391,54	117,98	1.250,53	17.507,42
	12h	337,94	195,37		533,31	7.466,34
	10h	281,65	162,81		444,46	6.222,44
	8h	225,33	130,27		355,60	4.978,40
	6h	169,01	97,71		266,72	3.734,08
ASOCIADOS TIPO 2	TC	926,24	489,43	137,59	1.553,26	21.745,64
	12h	422,43	244,22		666,65	9.333,10
	10h	352,02	203,54		555,56	7.777,84
	8h	281,64	162,81		444,45	6.222,30
	6h	211,26	122,13		333,39	4.667,46
ASOCIADOS TIPO 3	TC	926,24	668,20	298,50	1.892,94	26.501,16
	12h	422,43	402,25		824,68	11.545,52
	10h	352,02	335,23		687,25	9.621,50
	8h	281,64	268,20		549,84	7.697,76
	6h	211,26	201,16		412,42	5.773,88
ASOCIADOS TIPO 4	TC	926,24	879,19	482,43	2.287,86	32.030,04
	12h	528,01	782,76		1.310,77	18.350,78
	10h	440,01	652,31		1.092,32	15.292,48
	8h	352,03	521,87		873,90	12.234,60
	6h	264,04	391,43		655,47	9.176,58

TABLAS SALARIALES PAS FUNCIONARIO 2009

RETRIBUCIONES BÁSICAS			
GRUPO	SUELDO/MES	SUELDO/AÑO	TRIENIO
A1	1.157,82	13.893,84	44,51
A2	982,64	11.791,68	35,62
B	852,81	10.233,72	31,04
C1	732,51	8.790,12	26,75
C2	598,95	7.187,40	17,88
D	546,82	6.561,84	13,42

COMPLEMENTO DE DESTINO		
NIVEL	MES	AÑO
30	1.016,67	12.200,04
29	911,92	10.943,04
28	873,58	10.482,96
27	835,22	10.022,64
26	732,74	8.792,88
25	650,11	7.801,32
24	611,76	7.341,12
23	573,43	6.881,16
22	535,06	6.420,72
21	496,76	5.961,12
20	461,45	5.537,40
19	437,89	5.254,68
18	414,31	4.971,72
17	390,74	4.688,88
16	367,23	4.406,76
15	343,63	4.123,56
14	343,00	4.116,00

COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD PARA LA MEJORA Y LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS				
NIVEL	TRAMO 1	TRAMO 2	TRAMO 3	TRAMO 4
28-29	832,32	1.950,75	4.109,58	5.410,08
26-27	832,32	1.855,03	3.534,24	4.642,26
24-25	832,32	1.723,94	2.745,62	3.745,44
21-22-23	832,32	1.698,97	2.595,80	3.391,70
19-20	832,32	1.613,66	2.132,82	2.913,12
15-18	832,32	1.586,61	2.028,78	2.705,04

OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	
COMPLEMENTO HOMOLOGACIÓN	978,81 € / AÑO
COMPLEMENTO ESPECÍFICO	Incremento del 2%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	2 al año por importe = salario+CD+CE

TABLAS SALARIALES PAS LABORAL 2009

Subida del 3% en:

- Sueldo, Vestuario, Complemento de Dirección, Nocturnidad, Festivos
- Complemento de Categoría

Subida del 2% en el Resto

GRUPO I	SALARIO BASE	COMPLEM. CATEGORÍA	VESTUARIO	COMPLEM. HOMOLOG.	COMPLEM. ANTIGÜEDAD	C.P.C.M.S.	C.P.C.M.S.	ANUAL
CATEGORÍA	MENSUAL X 12	MENSUAL X 12	ANUAL	MENSUAL X 12	MENSUAL X 12	TRAMOS 1º y 2º	TRAMOS 1º, 2º y 3º	TOTAL
T.S. Apoyo a la Docencia e Investigación	1.601,35	1.134,10	251,91	81,57	44,50	1.835,27	3.413,55	42.273,72
T.S. S.T.O.E.M.	1.601,35	959,50	251,91	81,57	44,50	1.750,99	2.910,00	39.674,97
T.S. de Prensa e Información	1.601,35	959,50	251,91	81,57	44,50	1.750,99	2.910,00	39.674,97
T.S. Deportes	1.601,35	959,50	335,89	81,57	44,50	1.750,99	2.910,00	39.674,97
Titulado Superior Informática (a extinguir)	1.601,35	959,50	251,91	81,57	44,50	1.750,99	2.910,00	39.674,97
Profesor Instituto de Idiomas	1.601,35	959,50	251,91	81,57	44,50	1.750,99	2.910,00	39.674,97
T.S. Administración (a extinguir)	1.601,35	959,50	251,91	81,57	44,50	1.750,99	2.910,00	39.674,97
Titulado Superior	1.601,35	959,50	251,91	81,57	44,50	1.750,99	2.910,00	39.674,97
T.S. Actividades Culturales	1.601,35	959,50	251,91	81,57	44,50	1.750,99	2.910,00	39.674,97
T.S. Prevención	1.601,35	1.134,10	251,91	81,57	44,50	1.750,99	2.910,00	41.770,17

GRUPO II	SALARIO BASE	COMPLEM. CATEGORÍA	VESTUARIO	COMPLEM. HOMOLOG.	COMPLEM. ANTIGÜEDAD	C.P.C.M.S.	C.P.C.M.S.	ANUAL
CATEGORÍA	MENSUAL X 12	MENSUAL X 12	ANUAL	MENSUAL X 12	MENSUAL X 12	TRAMOS 1º y 2º	TRAMOS 1º, 2º y 3º	TOTAL
T.G.M. Apoyo a la Docencia e Investigación	1.349,17	919,79	335,89	81,57	35,60	1.695,85	2.579,15	35.168,88
T.G.M. Escuelas Infantiles	1.349,17	764,34	335,89	81,57	35,60	1.695,85	2.579,15	33.303,48
T.G.M. Actividades Culturales	1.349,17	764,34	251,91	81,57	35,60	1.695,85	2.579,15	33.219,50
Trabajador Social	1.349,17	764,34	251,91	81,57	35,60	1.695,85	2.579,15	33.219,50
T.G.M. Medios Audiovisuales	1.349,17	764,34	251,91	81,57	35,60	1.695,85	2.579,15	33.219,50
T.G.M. Deportes	1.349,17	764,34	335,89	81,57	35,60	1.695,85	2.579,15	33.303,48
T.G.M. de Prensa e Información	1.349,17	764,34	251,91	81,57	35,60	1.695,85	2.579,15	33.219,50
T.G.M. S.T.O.E.M.	1.349,17	764,34	251,91	81,57	35,60	1.695,85	2.579,15	33.219,50
Titulado Grado Medio Informática (a extinguir)	1.349,17	764,34	251,91	81,57	35,60	1.695,85	2.579,15	33.219,50
T. Grado Medio Administración (a extinguir)	1.349,17	764,34	251,91	81,57	35,60	1.695,85	2.579,15	33.219,50
Titulado Grado Medio	1.349,17	764,34	251,91	81,57	35,60	1.695,85	2.579,15	33.219,50
T.G.M. Prevención	1.349,17	919,79	251,91	81,57	35,60	1.695,85	2.579,15	35.084,90

GRUPO III	SALARIO BASE	COMPLEM. CATEGORÍA	VESTUARIO	COMPLEM. HOMOLOG.	COMPLEM. ANTIGÜEDAD	C.P.C.M.S.	C.P.C.M.S.	ANUAL
CATEGORÍA	MENSUAL X 12	MENSUAL X 12	ANUALI	MENSUAL X 12	MENSUAL X 12	TRAMOS 1º y 2º	TRAMOS 1º, 2º y 3º	TOTAL
Encargado de Equipo	1.180,22	768,05	503,83	81,57	26,72	1.695,85	2.579,15	30.981,69
Encargado de Equipo de Conserjería	1.180,22	648,41	503,83	81,57	26,72	1.695,85	2.579,15	29.546,01
T.E.S.T.O.E.M.	1.180,22	596,00	503,83	81,57	26,72	1.638,63	2.132,82	28.470,76
Conductor Mecánico	1.180,22	596,00	503,83	81,57	26,72	1.638,63	2.132,82	28.470,76
Técnico Especialista Laboratorio	1.180,22	596,00	335,89	81,57	26,72	1.638,63	2.132,82	28.302,82
Técnico Especialista Artes Gráficas	1.180,22	596,00	335,89	81,57	26,72	1.638,63	2.132,82	28.302,82
Técnico Especialista Reprografía y Publicaciones	1.180,22	476,39	335,89	81,57	26,72	1.638,63	2.132,82	26.867,50
Técnico Especialista Hostelería	1.180,22	476,39	503,83	81,57	26,72	1.638,63	2.132,82	27.035,44
Coordinador de Servicios de Conserjería	1.180,22	476,39	503,83	81,57	26,72	1.638,63	2.132,82	27.035,44
Técnico Especialista Medios Audiovisuales	1.180,22	476,39	335,89	81,57	26,72	1.638,63	2.132,82	26.867,50
Técnico Especialista Escuelas Infantiles	1.180,22	476,39	335,89	81,57	26,72	1.638,63	2.132,82	26.867,50
Delineante	1.180,22	476,39	251,91	81,57	26,72	1.638,63	2.132,82	26.783,52
Interprete / Informador	1.180,22	476,39	251,91	81,57	26,72	1.638,63	2.132,82	26.783,52
Técnico Especialista Actividades Culturales	1.180,22	476,39	251,91	81,57	26,72	1.638,63	2.132,82	26.783,52
Técnico Especialista Deportes	1.180,22	476,39	335,89	81,57	26,72	1.638,63	2.132,82	26.867,50
Técnico Especialista de Prensa e Información	1.180,22	476,39	251,91	81,57	26,72	1.638,63	2.132,82	26.783,52
Técnico Especialista de Almacén	1.180,22	476,39	335,89	81,57	26,72	1.638,63	2.132,82	26.867,50
Técnico Especialista de Telecomunicaciones	1.180,22	476,39	503,83	81,57	26,72	1.638,63	2.132,82	27.035,44
T. Especialista Biblioteca, Archivos y Museos	1.180,22	476,39	335,89	81,57	26,72	1.638,63	2.132,82	26.867,50
Operador (a extinguir)	1.180,22	476,39	251,91	81,57	26,72	1.638,63	2.132,82	26.783,52
Técnico Especialista Administración (a extinguir)	1.180,22	476,39	251,91	81,57	26,72	1.638,63	2.132,82	26.783,52
Maestro de Taller (a extinguir)	1.180,22	596,00	335,89	81,57	26,72	1.638,63	2.132,82	28.302,82
Técnico Especialista Prevención	1.180,22	596,00	251,91	81,57	26,72	1.638,63	2.132,82	28.218,84
Técnico Especialista	1.180,22	476,39	251,91	81,57	26,72	1.638,63	2.132,82	26.783,52

¹ Según acuerdo de Uniformidad Obligatoria de 30 de Octubre de 2007, se deben incluir en el tramo de mayor cuantía de indemnización por desgaste de vestuario las siguientes categorías profesionales, en virtud de la exigencia de utilización de uniformidad concreta:

- T.E. (Conserjería/Medios Audiovisuales)
- T.E. (Recepcionista)
- T.E. (Controlador de Edificios Universitarios)
- T.E. (Rectorado/Secretaría General)
- T.E. Telecomunicaciones
- T.E. (Clasificación y Reparto)
- T.E. (Clasificación y Reparto en Vehículo)

GRUPO IV	SALARIO BASE	COMPL. CATEGORÍA	VESTUARIO	COMPL. HOMOL.	ANTIGÜEDAD		C.P.C.M.S.	C.P.C.M.S.	TOTAL
					*	CONSOL.			
CATEGORÍA	MENSUAL X 12	MENSUAL X 12	ANUAL	MENSUAL X 12	MENSUAL X 12	MENSUAL X 12	TRAMOS 1º y 2º	TRAMOS 1º, 2º y 3º	ANUAL
T.A.S.T.O.E.M.	1.032,44	324,68	503,83	81,57	26,72	17,86	1.586,61	2.028,78	22.894,18
Técnico Aux. Seguridad (a extinguir)	1.032,44	324,68	503,83	81,57	26,72	17,86	1.586,61	2.028,78	22.894,18
Motorista	1.032,44	324,68	503,83	81,57	26,72	17,86	1.586,61	2.028,78	22.894,18
Técnico Auxiliar de Laboratorio	1.032,44	324,68	335,89	81,57	26,72	17,86	1.586,61	2.028,78	22.726,24
Modelo en Vivo	1.032,44	324,68	335,89	81,57	26,72	17,86	1.586,61	2.028,78	22.726,24
Socorrista	1.032,44	324,68	335,89	81,57	26,72	17,86	1.586,61	2.028,78	22.726,24
Técnico Auxiliar de Hostelería	1.032,44	324,68	503,83	81,57	26,72	17,86	1.586,61	2.028,78	22.894,18
Técnico Aux. Reprografía y Public.	1.032,44	324,68	335,89	81,57	26,72	17,86	1.586,61	2.028,78	22.726,24
Técnico Aux. Servicio de Conserjería	1.032,44	324,68	503,83	81,57	26,72	17,86	1.586,61	2.028,78	22.894,18
Técnico Aux. Medios Audiovisuales	1.032,44	324,68	335,89	81,57	26,72	17,86	1.586,61	2.028,78	22.726,24
T.Aux. Bibliotecas, Archivos, Museos	1.032,44	324,68	335,89	81,57	26,72	17,86	1.586,61	2.028,78	22.726,24
Técnico Aux. Instalac. Deportivas	1.032,44	324,68	503,83	81,57	26,72	17,86	1.586,61	2.028,78	22.894,18
Técnico Auxiliar de Limpieza	1.032,44	324,68	503,83	81,57	26,72	17,86	1.586,61	2.028,78	22.894,18
Técnico Auxiliar de Almacén	1.032,44	324,68	335,89	81,57	26,72	17,86	1.586,61	2.028,78	22.726,24
Telefonista	1.032,44	324,68	503,83	81,57	26,72	17,86	1.586,61	2.028,78	22.894,18
T. Aux. Administración (a extinguir)	1.032,44	324,68	251,91	81,57	26,72	17,86	1.586,61	2.028,78	22.642,26
Auxiliar de Grabación (a extinguir)	1.032,44	324,68	251,91	81,57	26,72	17,86	1.586,61	2.028,78	22.642,26

*TRINIENOS DE GRUPO IV CONSOLIDADOS DESDE 1 DE ENERO DE 2002

GRUPO V	SALARIO BASE	COMPL. CATEGORÍA	VESTUARIO	COMPL. HOMOL.	ANTIGÜEDAD	C.P.C.M.S.	C.P.C.M.S.	TOTAL
A.O.S.T.O.E.M.	976,89	285,02	503,83	81,57	13,14	1.586,61	2.028,78	19.556,23
Ayudante Servicios de Limpieza	976,89	200,29	503,83	81,57	13,14	1.586,61	2.028,78	18.539,47
Ayudante Servicio de Conserjería	976,89	200,29	503,83	81,57	13,14	1.586,61	2.028,78	18.539,47

COMPLEMENTO FESTIVOS		
RÉGIMEN GENERAL		
Sábados, domingos o festivos (sin vivienda)	34,44	1 Día de Descanso
Sábados en turno de mañana (sin vivienda)	48,90	Sin Día de Descanso
Sábados en turno de tarde, domingos o festivos (sin vivienda)	82,69	Sin Día de Descanso
Sábados o domingos (con vivienda)		1 Día de Descanso
Festivos (con vivienda)	34,44	1 Día de Descanso
Festivos (con vivienda)	82,69	Sin Día de Descanso
PERSONAL DE CONSERJERÍA		
Sábados en turno de mañana (sin vivienda)	34,44	1 Día de Descanso
Sábados en turno de mañana (sin vivienda)	48,90	Sin Día de Descanso
Sábados en turno de tarde, domingos o festivos (sin vivienda)	82,69	* 1 Día de Descanso
Sábados o domingos (con vivienda)		1 Día de Descanso
Festivos (con vivienda)	34,44	1 Día de Descanso
Festivos (con vivienda)	82,69	Sin Día de Descanso
PERSONAL CON JORNADA LABORAL NORMAL EN SÁBADOS O DOMINGOS		
Sábados o domingos	34,44	Sin Día de Descanso
Festivos	34,44	1 Día de Descanso
Festivos	82,69	Sin Día de Descanso

* En Virtud de Acuerdo Interno de la Universidad de Granada

COMPLEMENTO DE DIRECCIÓN	
GRUPO/FUNCIÓN	MENSUAL
T. Superior Director	489,54
T. Superior Subdirector	234,57
T. G. Medio Director	362,06
T. G. Medio Subdirector	183,59

NOCTURNIDAD	
MENSUAL	
143,88	

COMPLEMENTOS PERSONALES	
Incremento del 2% con respecto al año 2008	