



Queridas compañeras y queridos compañeros:

Como bien sabéis, el próximo día 9 de mayo se van a celebrar las elecciones sindicales a los Órganos de Representación de los empleados públicos para las **Juntas de Personal (PDI Funcionario)** y para el **Comité de Empresa de (PDI Laboral)** de la Universidad de Santiago de Compostela.

La **Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF)** es una Central Sindical de corte moderno y europeo integrada en la Confederación Europea de Sindicatos Independientes (CESI), consolidada como tercera vía sindical de ámbito estatal y con representatividad en el ámbito autonómico. **CSIF** se presenta como una opción sindical, con un carácter distinto a los clásicos sindicatos de clase. Es un sindicato totalmente INDEPENDIENTE, no supeditado a ningún tipo de ideología política, lo que garantiza la máxima libertad de actuación para defender, ante las Mesas de Negociación y los Tribunales de Justicia, las reivindicaciones laborales, retributivas, sociales y de formación de todos los trabajadores/as de la USC, ya sean funcionarios o laborales, PDI o PAS. CSIF es un sindicato:

- **Negociador:** En CSIF entendemos que la mejor forma de conseguir beneficios y mejoras laborales es a través de la negociación, manteniendo nuestros representantes este talante hasta el último extremo y mientras sea posible.
- **Reivindicativo:** Teniendo en cuenta el carácter negociador nos declaramos como sindicato reivindicativo, abanderando las peticiones de los trabajadores y llevando a cabo cuantas acciones sean necesarias para facilitar su consecución.
- **Solidario:** El carácter de profesionalidad de CSIF no implica que cada sector laboral se encuentre aislado o al margen de los demás, ya que existe en nuestra organización un fuerte sentido de solidaridad, apoyándose entre sí todos los Sectores en sus reivindicaciones.
- **Participativo:** Que garantiza la posibilidad de poder tomar parte en la elaboración de plataformas reivindicativas, negociaciones, etc., así como en la elección democrática de sus órganos
- **Independiente:** El no estar supeditado a ningún tipo de ideología política ni estar vinculado a organizaciones extrasindicales garantiza nuestra libertad de actuación, manteniendo en nuestras actuaciones como único interés la defensa de los derechos laborales.
- **Profesional:** Nuestro modelo sindical está basado en este principio. Cada grupo de trabajadores defiende y negocia sus propias demandas sin intromisiones de terceros, que pueden entorpecer o perjudicar las reivindicaciones de los diferentes sectores laborales.
- **Con Servicios:** Siguiendo la línea de los Sindicatos europeos y considerando que una Central Sindical no debe limitarse a la acción sindical nos abrimos en una línea de servicios que faciliten el bienestar, la calidad de vida y la formación de nuestros afiliados.

CON LA FUERZA DE TU VOTO Y EL TRABAJO DE TODOS HEMOS LOGRADO EN LAS NEGOCIACIONES A NIVEL NACIONAL:

- 1º **Subida salarial en tres años del 8,79 %** (años 2018, 2019 y 2020).
- 2º **Recuperación de la paga extra de 2012.**
- 3º **Eliminación de los descuentos por incapacidad temporal.**
- 4ª **Recuperación de la Jornada de 35 horas semanales.**
- 5ª **Recuperación de todos los días de vacaciones, antigüedad y asuntos particulares.**

Además, **LOS SERVICIOS JURÍDICOS DE LA CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF) HAN CONSEGUIDO:**

1º) Ganar en el Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXG) la primera sentencia que obliga a la Universidad de Santiago de Compostela (USC) a indemnizar a una interina aplicando la doctrina europea, asumida por el Supremo, que en septiembre de 2016 concluyó que: "*El mero hecho de que un trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a una indemnización por extinción del contrato*". Esta sentencia, firme desde el 2 de mayo de 2018, obligó a la USC a indemnizar a una trabajadora que fue despedida con una antigüedad de 11 años y 7 meses tras enlazar diversos contratos de interinidad con 20 días de salario por año trabajado (un total de 14,778 €).

2º) Que los empleados públicos tengan derecho a cobrar las alzas salariales generadas durante una baja por enfermedad o un período por incapacidad temporal. El Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León ha reconocido el derecho de los funcionarios a cobrar los incrementos retributivos que contemplen la Ley de Presupuestos y los trienios que los empleados públicos generen durante sus bajas médicas. CSIF ha logrado una segunda victoria judicial con una sentencia que se suma a otra del Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXG), por lo que "consolida la doctrina judicial sobre este tipo de situaciones". De esta manera, los funcionarios que se encuentran en situación de incapacidad temporal (IT) pueden reclamar los atrasos al reincorporarse a su puesto de trabajo. La recurrente estuvo de baja por enfermedad grave desde el 22 de octubre de 2015 hasta el 4 de octubre de 2016. En el transcurso de su baja, esta funcionaria cumplió su noveno trienio en la Administración, por un importe anual de 665,28 euros, pero no le fue abonado. Además, durante este periodo de baja, la funcionaria tampoco percibió la subida de sueldo, trienios y resto de retribuciones complementarias, fijada en un 1% en los Presupuestos Generales del Estado de 2016 para el personal del sector público. **Queremos añadir que CSIF espera conseguir ante los tribunales de Galicia frente a la USC una sentencia favorable para cobrar el quinquenio a una profesora que se encontraba de baja de maternidad, porque entendemos que es la misma doctrina que en el caso de la incapacidad temporal.**

EN LA UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA CSIF ESTA TRABAJANDO POR:

1) MEJORAR LA TRANSPARENCIA EN LA GESTION UNIVERSITARIA

Atendiendo al Ranking de Transparencia de 2017 de la WEB de **Fundación Compromiso y Transparencia**, la Universidad de Santiago de Compostela sale malparada, situándose en una posición inferior a la mayoría de las universidades públicas españolas incluyendo las Universidades de Coruña y Vigo. Con el nuevo Equipo Rectoral creemos que la situación no ha cambiado substancialmente. Ejemplo de ello son los siguientes datos:

- El Equipo Rectoral informa a los sindicatos que la Xunta de Galicia solo aporta un 70 % de la financiación para la subida de los salarios de los empleados públicos de la USC en 2019, pero no explica el porqué de ello.
- Se informa de la creación de un puesto de trabajo en la categoría de PAS de coste elevado sin una justificación adecuada, cuando ello serviría para otros fines más relevantes, como la promoción de acreditados o estabilización de personal eventual.
- Después de la negociación con los sindicatos en la Mesa de Negociación de PDI de un *Nuevo Reglamento para la contratación de PDI no permanente*, se modifica en el *Consello de Goberno* y no se informa a los sindicatos del porqué.

En consecuencia, nuestro esfuerzo con vuestro apoyo servirá para que podamos exigir que haya una transparencia real en la Gestión Universitaria.

2) ACABAR CON LAS BOLSAS DE ACREDITADOS

Este es uno de los mayores problemas y lacras que existe en la Universidad de Santiago de Compostela, porque es inadmisibile que buenos y magníficos profesores e investigadores, después de tener acreditaciones a cuerpos docentes superiores, vean como pasan los años y se acerca su jubilación sin el premio a su talento y trabajo. Desglosaremos los distintos casos:

- **Promoción de Titular de Universidad (TU) a Catedrático de Universidad (CU):** CSIF siempre ha sido favorable a crear un reglamento claro para establecer la prelación de los acreditados a Cátedra. Probablemente la antigüedad en la acreditación como reclamó el colectivo afectado sea lo más justo en el estado actual. Además, **CSIF consiguió introducir en el reglamento una modificación para proteger a los acreditados contra los obstáculos que su propio Departamento podría poner a su promoción.** En el plan plurianual 2019-2022 se promete crear 140 cátedras, pero en este año solo se han aprobado 31, por lo que si este es el ritmo anual, no se cumpliría esa promesa y seguiría habiendo bolsa de acreditados a CU. CSIF defenderá que como mínimo se creen esas 140 plazas y algunas más para eliminar totalmente la bolsa de acreditados a CU.
- **Promoción de Profesor Contratado Doctor (PCD) a Titular de Universidad (TU):** Existen casi 100 PCD que poseen la acreditación a TU. En la Mesa de Negociación mostramos nuestra preocupación porque la bolsa de PCD

acreditados se mantenga alta al cabo de cuatro años. Aunque digan que no pueden salir más plazas de TU al año por la tasa de reposición, no entendemos como no pueden salir más plazas de TU, cuando ello supone un ahorro para las arcas de la USC. Creemos que falta coraje para ir a negociar con la Xunta de Galicia o el Gobierno Central y conseguir eliminar esta bolsa de acreditados. Por otro lado, otro problema grave que nos han expresado algunos acreditados es que si solicitan su plaza se verían obligados a moverse a un *campus* distinto (de Santiago a Lugo, o de Lugo a Santiago). **La movilidad intercampus en la USC es prácticamente nula, ni siquiera por casos muy justificados de conciliación familiar. En consecuencia, estos PCD acreditados prefieren quedarse en su plaza actual. CSIF trabaja y trabajará con todos sus medios para solucionar estos problemas.**

- **Promoción de Profesor Asociado LOU y PACS a Titular de Universidad:** Es totalmente inadmisibles que la USC dé la espalda a aquellos asociados, que pese a que no tienen dedicación a tiempo completo, han conseguido la acreditación a TU. Son muy pocos, quizás se puedan contar con los dedos de la mano; sin embargo, son los acreditados olvidados del Equipo Rectoral. Creemos que todos los profesores acreditados a TU y CU tienen los mismos derechos para promocionarse. No renunciaremos a defenderlos en las Mesas de Negociación y en los Tribunales de Justicia, si ello fuese necesario.

3) **LA ESTABILIZACIÓN Y PROMOCIÓN DE PDI NO PERMANENTE**

- **Estabilización de Profesores Interinos por Vacante:** CSIF demanda que este pequeño grupo de profesores sean estabilizados lo antes posible y sobre todo los que ya constan acreditados a figuras permanentes, como PCD o TU. Existe el compromiso del Equipo Rectoral de hacerlo en el bienio 2019-2020. Sin embargo, en el Plan Plurianual de 2019-2020, CSIF ve insuficiente el número de plazas que se estabilizan.
- **Profesores Asociados LOU y Profesores Asociados de Ciencias de la Salud (PACS):** CSIF ve con preocupación el nuevo *Reglamento de Contratación de PDI no Permanente*, que contempla que este tipo de profesores tendrá que concursar como mínimo cada 5 años, aunque sigan acreditando las mismas condiciones profesionales que cuando les contrataron y que sus Departamentos informen positivamente sobre su renovación. Desde **CSIF demandamos la prórroga automática para los asociados LOU y PACS, previo informe positivo de su Departamento,** como se venía haciendo en el caso de los Profesores Asociados LOU y PACS de los grados de Ciencias de la Salud. Lo contrario conlleva un excesiva burocratización para la propia USC y para este grupo de Profesores, que en el caso de los PACS reciben solo 12 pagas brutas al año de 290 €. Los Profesionales de las Ciencias de la Salud lógicamente no tienen que demostrar su valía cada 5 años, porque en todo caso su mayor experiencia profesional es una garantía de su capacidad para instruir en la práctica clínica a sus alumnos.
- **Profesores Ayudantes Doctores:** Entiende CSIF que en la figura de Ayudante Doctor es donde se inicia de forma definitiva la carrera docente de un

Profesor Universitario. Aunque solo pueden estar contratados hasta 5 años según la LOU, todos ellos suelen pasar con nota su formación y terminan acreditándose a la figura permanente de PCD o TU. **Lo que demanda CSIF, tanto a nivel nacional como autonómico, es que puedan promocionarse antes de los 5 años y que en ningún caso lleguen al final de los 5 años de su contrato sin que salga una plaza permanente para ellos.**

- **Investigadores Ramón y Cajal (RyC):** CSIF apoya sin reservas aquellos programas, como los RyC, que permiten captar talento para la USC. Dado que el Equipo Rectoral ha aceptado el compromiso de estabilizarlos al final de su contrato, como también es el deseo de nuestro sindicato, lo que demandamos es que se agilicen los trámites para que su paso a PCD se haga con la suficiente antelación y no haya que hacerles contratos puente.
- CSIF también está preocupado con la precariedad e inestabilidad del **Profesorado pre-doc y post-doc** de la USC. Nuestras iniciativas irán dirigidas a lograr en lo posible que pueden estabilizarse a través de las figuras de Profesor Ayudante y Profesor Ayudante Doctor y que debe valorarse muy positivamente cuando este profesorado consigue irse acreditando a las distintas figuras de profesores universitarios. También creemos que aquellos investigadores de otros programas, tales como los Curie o los Parga-Pondal, que adquieran su acreditación a PCD durante su etapa de investigadores, deben ser también estabilizados. En el caso de los Investigadores predoctorales, CSIF defiende que la USC favorezca su integración en los grupos de Investigación para que acaben su formación, lleguen a ser doctores y pueden ir acceder a programas propios y llegado el caso promocionen a Profesores Ayudantes.

4) CONDICIONES SALUBRES DE TRABAJO (FACULTADES DE GEOGRAFÍA E HISTORIA, FARMACIA ...)

CSIF exigirá explicaciones sobre la situación laboral de los Profesores en las Facultades de Geografía e Historia y Farmacia. Según nos han informado, el deterioro en la Facultad de Geografía e Historia es preocupante. Este edificio tiene un gran contenido en piedra granítica que ha ocasionado la acumulación de radón en las zonas bajas del edificio con el consiguiente peligro para la salud de las personas, puesto que este gas es cancerígeno. Por otro lado, el peligro en la Facultad de Farmacia proviene, no solo del posible derrumbamiento de una parte de la misma, sino también de la contaminación de su subsuelo por el gasoil que se derramó durante muchos años de sus calderas de calefacción. Esta acumulación de gasoil y sus subproductos resulta también en un coctel cancerígeno.

5) RECONOCIMIENTO EN TODOS LOS DEPARTAMENTOS DE TODAS LAS HORAS DOCENTES EQUIVALENTES (HDE) Y MITIGAR LAS DIFERENCIAS DE CARGAS DOCENTES ENTRE AREAS

CSIF denuncia que el Equipo Rectoral no tiene en cuenta la reducción horaria que debería atribuirse a profesores con un número determinado de sexenios, con proyectos de investigación, tesis dirigidas, etc., a la hora del cálculo de necesidades de la plantilla de

los Departamentos. Por otro lado, tampoco hemos detectado un especial interés en corregir las desigualdades en las cargas docentes entre distintas áreas. Por todo ello, CSIF va a trabajar para defender los derechos de los Departamentos y de los Profesores afectados.

6) RECONOCIMIENTO DE TODO EL TRABAJO DOCENTE Y ADMINISTRATIVO (COORDINACIÓN, COMISIONES, ETC.)

CSIF demanda que se reconozca todas aquellas actividades docentes y de gestión tales como los cursos del doctorado, dirección y edición de revistas, etc. a la hora de computar el tiempo completo de su dedicación docente.

7) ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO A PERSONAS CON NECESIDADES ESPECIALES Y AMPLIACION DE SERVICIOS DE TRANSPORTE (AUTOBUS 15 AL CAMPUS SUR)

CSIF denuncia la falta de sensibilidad del Equipo Rectoral a la hora de buscar soluciones para que personal docente de la Universidad, que tiene dificultades de movilidad, pueda llegar a tiempo a sus lugares de trabajo. En este sentido, solicitamos que se ampliasen servicios de transporte, como el autobús 15 al Campus Sur. Seguiremos insistiendo en ello. Este problema no solo se circunscribe al transporte; también a que no todos los edificios están adaptados según la normativa vigente para que las personas con ciertas discapacidades puedan acceder a sus puestos de trabajo y realizar su tarea laboral.

8) RECHAZO DEL CONTROL HORARIO

CSIF Se opuso en la Mesa de Negociación a la implantación del registro horario, porque se presentó de modo unilateral, sin ningún borrador previo y como una medida **fiscalizadora** del trabajo de los empleados de la Universidad, como reseñó la prensa local. El Equipo Rectoral alegó que esta medida era para combatir el absentismo laboral y como contrapartida a una jornada laboral con flexibilidad horaria. Resulta curioso que la implantación del control horario en los empleados de la universidad, no ha venido acompañada de una auténtica flexibilidad horaria y conciliación familiar. Por el contrario, este tipo de registro horario supone una burocratización más de los empleados de la Universidad. En la USC el control de la actividad docente de PDI, mediante firmas en papel, ha venido siendo usual desde hace muchos años en algunos centros de la Universidad sin ningún problema. No entendemos la implantación de un registro de la actividad docente por un medio electrónico mucho más complejo, cuando el Sr. Gerente reconoció que el absentismo laboral en los profesores de la USC era prácticamente inexistente. Por otro lado, si los Departamentos y los Decanatos emiten informes favorables de los docentes en su ámbito, esto ya representa una garantía de que la docencia se está cumpliendo adecuadamente. CSIF ha consultado a numerosos empleados de la Universidad y la gran mayoría de ellos consideran que esta medida va a incidir negativamente tanto en la docencia como en la investigación. En el campo de la investigación, se sabe cuándo se empieza un experimento, pero no cuando se termina. El Equipo Rectoral ha implantado un registro rígido en los integrantes de los grupos de investigación en un horario de lunes a viernes, pero curiosamente solicita que pidan

permiso para acudir sábados y domingos para realizar tareas de investigación fuera de su horario de registro, que no se contabiliza y que no se remunera. En resumen, penaliza los minutos que no se cumplen en el horario marcado y no reconoce las horas extras.

A NIVEL NACIONAL Y AUTONOMICO CSIF ESTA TRABAJANDO POR:

A) DEMANDAS Y REIVINDICACIONES DE PDI

- 1. Recuperación del poder adquisitivo perdido.** Tomando como referencia el salario base y los trienios en el grupo A1 de Funcionarios, desde el año 2000 hasta enero de 2019, los docentes universitarios hemos perdido un 25 % de poder adquisitivo (la inflación acumulada es de un 40 % en este período y el salario base pasó de unos 1000 € a 1151 €). Desde el año 2010 hasta la actualidad nuestro salario base y trienios han disminuido con respecto al IPC acumulado en un 12 %. Pero además con los recortes del mayo del 2010, nuestras pagas extras han quedado notablemente mermadas (en 2018 el salario base en la pagas extras era de 710,36 € frente a los 1.151,17 € de la paga mensual). **CSIF considera inexcusable que nos devuelvan como mínimo el recorte de las pagas extras** y esto es una de las arduas negociaciones que se están llevando ante el gobierno central.
- 2. Inclusión de los Quinquenios en las pagas extras.** CSIF promocionó y apoyó esta demanda en las Universidades de Santiago de Compostela y Vigo. Es injusto que los docentes no universitarios en Galicia y los docentes de algunas universidades españolas si perciban estos emolumentos en sus pagas extras y nosotros no. De momento, la demanda esta parada en el Tribunal Constitucional.
- 3. Eliminación de la discriminación de las PDI funcionarias en el complemento de maternidad.** Como es sabido, a partir del 1 de enero de 2016, las mujeres que hayan tenido 2 o más hijos naturales o adoptados y sean beneficiarias de una **pensión de jubilación forzosa** o por incapacidad permanente para el servicio, se les reconoce un complemento en su pensión, representado por un porcentaje en función del número de hijos nacidos o adoptados. Las profesoras universitarias se ven forzadas a trabajar hasta los 70 años, que es su jubilación forzosa, para tener derecho a este complemento, mientras que las demás empleadas públicas pueden percibirlo al jubilarse a los 65 años. Por ello, y a **instancia de la delegación de**

CSIF de la Universidad de Santiago de Compostela, se ha interpuesto en Madrid una demanda para que se solucione esa discriminación.

- 4.** El Cobro de Quinquenios y Sexenios para el PDI contratado laboral e interino.
- 5.** La mejora y racionalización del sistema de evaluación del profesorado en la ANECA,
- 6.** La derogación de los Reales Decretos-Ley 14/2012 y 20/2012 y, mientras dure su vigencia, una aplicación ecuánime y justa de sus normas, especialmente a la hora de llevar a los profesores al máximo de créditos.
- 7.** La reducción de carga docente para mayores de 60 años.
- 8.** Agilizar los procesos de contratación del PDI laboral.
- 9.** Negociar una normativa de asignación de la docencia ecuánime.
- 10.**Compensación retributiva por desplazamiento, cuando se imparte docencia en otro campus distinto al que el docente se está adscrito.
- 11.**Revisión salarial del Profesorado Interino, Asociado y Visitante, así como de los Profesores Ayudantes y Ayudante Doctores.
- 12.**Contratación a tiempo completo para el Profesor Interino de sustitución.
- 13.**Complemento de doctorado para el Profesor Interino de Sustitución.
- 14.**Convocatoria de plazas para la categoría de Ayudante no doctor.
- 15.**Convocatoria de plazas de Contratado Doctor para Ayudantes Doctores acreditados que así lo soliciten antes de finalizar sus contratos.
- 16.**Convocatoria de contratos de acceso al SECTI en formato de “contrato postdoctoral” en el nivel autonómico.
- 17.**Complementos retributivos autonómicos ligados a méritos docentes, investigadores y de gestión para todo el PDI laboral.
- 18.**Fin a la exclusión de profesorado interino de las becas de movilidad.
- 19.**Estabilización del Profesorado interino.
- 20.**Promoción de todos los Profesores contratados acreditados.
- 21.**Contra la precariedad e inestabilidad del Profesorado pre-doc y post-doc.
- 22.**El desarrollo de acuerdos para la conciliación de la vida familiar y laboral.
Teletrabajo.
- 23.**Mantenimiento de MUFACE.
- 24.**Reactivación de los Planes de Pensiones.

25.Implantación de la Jubilación anticipada.

B) NECESIDADES BÁSICAS DEL SISTEMA UNIVERSITARIO ESPAÑOL

- 1.** Un Pacto de Estado por la Educación y la Ciencia.
- 2.** Una Nueva Ley Orgánica de Universidades.
- 3.** Un Estatuto del Personal Docente e Investigador de las Universidades.
- 4.** El desarrollo de la Ley de la Ciencia.
- 5.** Incrementar la financiación de las universidades y a proyectos de investigación.
- 6.** Unas convocatorias regulares de Proyectos de Investigación nacionales y autonómicos.
- 7.** El incremento de la financiación para la contratación de personal técnico con cargo a proyectos.
- 8.** Un mayor esfuerzo público y privado en I+D+i.
- 9.** Simplificación de los trámites burocráticos de la I+D+i.
- 10.**Fomentar el acercamiento Universidad-Empresa.
- 11.**Plataformas de introducción de CV compatibles para consulta y exportación.
- 12.**Un sistema homogéneo de Grados y Másteres.
- 13.**La negociación de una nueva normativa de las Comisiones de Calidad de los Grados.
- 14.**Mejorar el plan DOCENTIA.
- 15.**Constitución de una Mesa de Negociación de Universidades.
- 16.**La puesta en marcha de medidas contra la precariedad e inestabilidad laboral.
- 17.**La mejora de las retribuciones y equiparación salarial entre universidades.
- 18.**Diseño de carrera profesional que permita la promoción y funcionarización.
- 19.**Establecimiento de planes y medidas de Igualdad.
- 20.**Incrementar las Ofertas de Empleo Público y la recuperación de plantillas.
- 21.**Reforzar el papel social de la Universidad.

**Estamos a tu lado para lo que necesites, trabajando
por ti y por eso pedimos tu apoyo con tu voto.**

VOTA CSIF

Jueves 9 de mayo