

Nuestra tabla reivindicativa se articula en los siguientes ejes:

EL CAMPUS.

Mejora de los espacios y las infraestructuras del Campus de Melilla (aularios, departamentos, laboratorios ...), atendiendo a criterios de salud laboral.

Elaboración de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales adecuado a las características del Campus de Melilla. Adecuación de espacios y mobiliario.

Equiparar la Escuela de Enfermería en la normalidad del Campus de Melilla.

Adecuación de las plantillas del Personal de Administración y Servicios a las necesidades reales del Campus.

LABOR DOCENTE.

La mejora de nuestras condiciones de labor docente en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).

Consideración como gestión docente del tiempo dedicado a todas las tareas derivadas de la acción docente: preparación de material, exámenes y calificaciones, Prácticum, tutorías...

Reducción de la carga lectiva con fin de equiparar las condiciones de trabajo del conjunto de docentes del Campus.

INVESTIGACIÓN.

Revisión y mejora del convenio de investigación con la Ciudad Autónoma.

Suscripción de un convenio de investigación con la Dirección Provincial del MEC.

FORMACIÓN.

Formación en horario laboral y a cargo de la empresa, incluido el coste extraordinario del transporte desde Melilla.

Elaboración de un Plan de Formación específico adecuado a las necesidades de los colectivos docentes del Campus.

Formación mediante un Plan de Visitas y Estancias semestrales y anuales en centros de universidades tanto españolas como de otros países.

Formación en salud laboral y prevención de riesgos laborales, tanto físicos como psicosociales.

GESTIÓN DE PLANTILLAS.

Adecuación de las plantillas a las necesidades específicas del Campus de Melilla.

Evitar la amortización de plazas por jubilación y apertura de procesos para su cobertura inmediata. Sustitución inmediata de las bajas. Posibilidad de contratación de profesorado en formación o becarios para cubrir necesidades que surjan.

Medidas de apoyo a la movilidad voluntaria del personal docente y sin repercusión en el centro de trabajo ni el resto del personal docente.

Consolidación de todas las vacantes estructurales. Promoción a estas plazas por méritos, como hace unos años. Seguridad en las carreras académicas.

Medidas que garanticen la transparencia en los procesos de selección del profesorado.

Adecuación de los baremos a los perfiles de las plazas previa a su convocatoria.

Participación sindical en todos los procesos relativos a personal y plantillas (contratación, horarios, convocatorias varias...).

Proporcionalidad de carga lectiva en el personal contratado a tiempo parcial.

Reconocimiento de la antigüedad en los contratos administrativos.

REMUNERACIONES.

Reconocimiento del complemento de méritos docentes (quinquenos) y del complemento de productividad investigadora (sexenios) a todo el personal contratado.

Reconocimiento de la antigüedad por el tiempo de servicios como becario a efectos económicos.

Equiparación de los criterios de evaluación de la tarea investigadora a efectos económicos.

Revisión y homologación del complemento autonómico.

Indemnización por residencia del 100% del sueldo base y trienios.

ACCIÓN SOCIAL.

Licencia por paternidad de 1 mes.

Creación de una guardería para los hijos del personal del Campus.

Aplicación de las distintas normativas de conciliación de vida familiar y laboral adaptada a las características propias del colectivo docente.

Seguro médico durante las visitas y estancias en el extranjero.

Seguro de responsabilidad civil y asistencia frente a contingencias derivadas de la actividad profesional.

Regulación del año sabático para el personal docente.

MEDIDAS POR LA IGUALDAD REAL.

Creación de la Unidad de Igualdad recogida en la LOU

OTROS. Posibilidad de realizar los trámites administrativos mediante las nuevas tecnologías.



20 de febrero de 2008
ELECCIONES A COMITÉ DE EMPRESA P.D.I.
[contratado]. Campus de Melilla UGR.

SATE-STES