



A 13 de Junio de 2015

Universidad de Cádiz. Registro General

Calle Ancha 16. (11001) Cádiz

SR. RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

RECURSO DE REPOSICIÓN, PREVIO AL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, SOLICITANDO LA ANULACIÓN DEL ACUERDO DE CONSEJO DE GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ, PUNTO 15, POR EL QUE SE ACUERDA EL PLAN DE DEDICACIÓN ACADÉMICA 2015-2016 EN TODO AQUEL ASPECTO QUE VENGA A SUPONER MODIFICACIÓN DE LA CAPACIDAD DOCENTE QUE SE ASIGNE A LOS PROFESORES SUSTITUTOS INTERINOS Y A LOS PROFESORES ASOCIADOS CON RESPECTO A LA SITUACIÓN VIGENTE EN EL PRESENTE CURSO Y ANTERIORES

De acuerdo con las previsiones del Reglamento de Gobierno y Administración de la Universidad de Cádiz, y atendiendo a su Artículo 73, se plantea recurso potestativo de reposición del acuerdo de Consejo de Gobierno que arriba se menciona atendiendo a los siguientes

I) HECHOS:

El Sr. Vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado, en adelante VOAP, según competencias delegadas por el Sr. Rector por Resolución de la Universidad de Cádiz UCA/R09REC/2015, de 16 de abril de 2015, publicada en el Boletín Oficial de la Universidad de Cádiz nº 183, es quien propone el Plan de Dedicación Académica que aprueba anualmente el Consejo de Gobierno de la Universidad, y en el que se concretan, en el contexto del ordenamiento jurídico vigente, las obligaciones docentes del profesorado de la Universidad de Cádiz en sus diferentes categorías y la relación pormenorizada de motivos de exención de parte de dichas obligaciones docentes en atención a diferentes circunstancias clasificadas en tres categorías: docentes, de investigación y de gestión.

En el Consejo de Gobierno de la Universidad de Cádiz celebrado el 4 de mayo de 2015 se incluye como punto 15 la propuesta de: "Aprobación si procede del Plan de Dedicación Académica del PDI para el curso 2015-2016", siguiendo la pauta establecida para la aprobación de Planes semejantes en cursos en cursos anteriores, pero introduciendo cambios significativos, entre ellos los que son objeto de recurso.

Dicho acuerdo, aprobado por 24 votos a favor, 16 en contra y 5 abstenciones, se publica en el Boletín Oficial de la Universidad de Cádiz, BOUCA nº 185 de 14 de mayo de 2015, pg 23 y siguientes. En su exposición y defensa del punto en Consejo de Gobierno y en las distintas reuniones antes aludidas el VOAP planteó la obligación de cumplimiento de la legalidad como base y exigencia ineludible para justificar un incremento en la dedicación inicial de los colectivos de Profesores Sustitutos Interinos (PSI) y de Profesores Asociados (ASO). El argumento de legalidad para imponer un aumento de capacidad si bien fue rechazado de plano o

cuestionado por determinados consejeros o miembros invitados al Consejo de Gobierno fue admitido por otros que por este motivo pudieron verse inducidos a votar favorablemente una propuesta no asentada en la pretendida base jurídica.

En dicho acuerdo que afecta de lleno al ámbito de las condiciones laborales es requisito indispensable que se haya producido una negociación previa de representantes de la patronal, Universidad de Cádiz (en adelante UCA) con los representantes legítimos de los trabajadores.

En el propio Consejo de Gobierno se produjeron manifestaciones de representantes del personal docente laboral (Prof. Antonio Gámez) en el sentido de que no se había producido la preceptiva negociación previa de determinados aspectos que más adelante pasaremos a detallar.

Después de adoptar el acuerdo se han producido reuniones del Vicerrector de Ordenación Académica, con Directores de Departamentos, Decanos y Directores de Centros y con determinados colectivos de profesores, si bien debe resaltarse el carácter meramente INFORMATIVO de dichas reuniones que, aparte de incluir otros temas diversos como los relativos a posibles revisiones de la estructura de plantillas y convocatorias de plazas, no podría nunca venir a reemplazar el derecho a la negociación colectiva, ejercido en los términos contemplados en la Ley.

La situación creada ha dado lugar a una oleada de peticiones canalizada mediante la Plataforma de internet Change.org promovida por la Sección Sindical de CCOO de la UCA que en este momento ha llegado a sumar 1.198 firmantes. El martes 19 de mayo se presentó en el registro general de la UCA la relación de 958 firmas emitidas hasta aquel momento. Tras ello el grupo de los profesores afectados que hizo entrega de la petición en representación del resto, realizó una visita al Sr. Rector para entregarle personalmente copia de dicha reclamación con la relación de firmas, presentadas bajo el título "firma contra el incremento de la capacidad docente del PSI y ASO", comprometiéndose el mismo a dar respuesta a las quejas

Posteriormente en mensaje remitido el 26 de mayo por otra sección sindical, en concreto CSIF, (Prueba 1) otros representantes del personal laboral reiteran los defectos de forma en que se ha incurrido: "estamos totalmente en desacuerdo con la forma en que desde el Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado (VOAP) se ha procedido a aumentar las horas de docencia a Impartir por el Profesorado Sustituto Interino (PSI) para el curso 2015-16" y también "el VOAP debería de haber informado sobre la implementación de esta medida a los representantes de los trabajadores con tiempo suficiente para permitir la negociación de esta cuestión", lo que constata de nuevo que dicha negociación no se ha producido antes de someter el acuerdo a aprobación.

Ante la multitud de quejas el propio VOAP junto con el Vicerrector de Investigación tomaron la iniciativa de modificar ciertos aspectos del referido acuerdo de Consejo de Gobierno con la intención de favorecer a determinados miembros del colectivo de Profesores Sustitutos Interinos concediéndoles nuevas reducciones de dedicación, vinculándolas al desempeño de determinadas tareas investigadoras. Anuncia un borrador de instrucción tal día como el 28 de mayo a las 20:47 (Prueba 2) y el día 28 a las 11:10 de la mañana se anuncia la publicación en BOUCA que hace la medida efectiva, alterando nuevamente condiciones de trabajo aunque sea con intención de mejorarlas, pero sin mediar ni dar siquiera oportunidad de negociación, y por tanto VULNERANDO NUEVAMENTE EL PRINCIPIO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA consagrado por la Constitución Española en su Artículo 37: "La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los

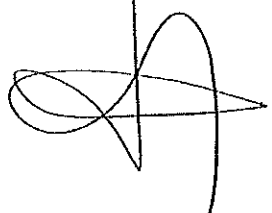
representantes de los trabajadores", y contemplado y desarrollado en otras normas cuya aplicación enmarca la situación que se recurre, entre ellas:

- Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, a la que se accede en <http://bit.ly/1BahjnT>
- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, a cuyo texto consolidado se accede en <http://bit.ly/1dCEdcF>,
- La Ley 12/2011, de 16 de diciembre, por la que se modifica la Ley 15/2003, de 22 de diciembre, Ley Andaluza de Universidades, a cuyo texto refundido se accede en <http://bit.ly/1QlZSw>
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, al que se accede en <http://bit.ly/1QuMnpn>
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, a cuyo texto consolidado se accede en <http://bit.ly/1saoxha>
- Convenio Colectivo de Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, Publicado en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía nº92 de 9 de mayo de 2008, y al que se accede en <http://bit.ly/1lavYMS>
- Decreto 233/2011, de 12 de julio, por el que se aprueba la modificación de los Estatutos de la Universidad de Cádiz, aprobados por Decreto 281/2003, de 7 de octubre, BOJA núm. 147, de 28 de julio), a cuyo texto vigente se accede en <http://bit.ly/1QuN5Tn>

La modificación introducida en el acuerdo adoptado eleva en un 25% esta capacidad docente inicial para los dos colectivos: Profesores Sustitutos Interinos (PSI) y Profesores Asociados (PA), e introduce de modo unilateral una mayor exigencia de dedicación inicial (sin modificación salarial), pese a que con posterioridad al acuerdo se hayan introducido mediante una mera instrucción unas reducciones que, sin entrar en su detalle, han sido propuestas sin mediar un proceso previo de negociación, y que no vienen a suponer que las categorías afectadas queden con menor capacidad que en años anteriores: en el mejor de los casos igual, y en el caso de los Profesores Asociados la situación que resulta es siempre sensiblemente peor que en años anteriores, dado que se les pide un esfuerzo mayor que el que han venido desempeñado: más créditos de dedicación, lo que supone mayor esfuerzo, para igual salario.

Por otra parte debe señalarse que la suspensión del acuerdo en los extremos concretos que se solicita en el presente **RECURSO** no debiera tener incidencia grave en todo el importante proceso de Planificación Docente, dado que lo que se reclama como primera medida no es más que volver a la situación de años anteriores.

Este aumento de capacidad de los contratados es de temer que tenga su efecto en una reducción de empleo; aunque este extremo se niegue reiteradamente por el Rector y el VOAP tendrían que cambiar otras normas básicas por las que se contrata personal en la UCA para que a medio plazo no se produzcan despidos, o como los contratos de PSI y ASO tienen carácter anual, simplemente no se prorroguen para el próximo curso o siguientes. Sirva esta manifestación para valorar el impacto de las medidas: en parte inmediato y en parte diferido.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

Los fundamentos se basan en las normas enunciadas con anterioridad y en las que derivan de su desarrollo. Destaremos de entre los múltiples preceptos los siguientes, sin perjuicio de que puedan existir muchos más que se incorporarían, si ha lugar, en la vía del Contencioso Administrativo o, en su caso, en la Vía Laboral:

El Estatuto de Autonomía de Andalucía, en su Capítulo II referido a Empleo y Relaciones Laborales, establece en su art. 166 la protección de los derechos laborales y sindicales, y como "Los poderes públicos – entre los que hay que encuadrar a la Dirección de la UCA, velarán por los derechos laborales y sindicales en todos los sectores de actividad"

La ley Andaluza de Universidades establece en su Art. 35.2 que "El personal docente e investigador contratado se regirá por lo dispuesto en la Ley Orgánica de Universidades, en la presente Ley y en sus respectivas disposiciones de desarrollo, así como por los estatutos de las Universidades, la legislación laboral y el Estatuto Básico del Empleado Público, en lo que proceda y los convenios colectivos que le sean de aplicación".

El Estatuto de los Trabajadores, que en su Sección 2.ª, derechos y deberes laborales básicos, y en concreto en el artículo Artículo 4.1 expresa que "Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de: a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio. b) Libre sindicación. c) Negociación colectiva. d) Adopción de medidas de conflicto colectivo. e) Huelga. y f) Reunión". En su Artículo 41, en referencia a modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, se consideraran tales las que afecten a las siguientes materias: a) Jornada de trabajo. b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.

El Estatuto Básico del Empleado Público contempla en su Art. 2 las Universidades como instituciones al amparo de su marco, tanto en el personal funcionario como en el laboral, en este caso en los extremos no regulados por el Estatuto de los Trabajadores o los correspondientes convenios colectivos. El Art. 8 contempla la inclusión del personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o laboral, lo que incluye tanto a los PSI como a los ASO. El Art. 15. Reitera que los empleados públicos tienen garantizado el derecho a) a la libertad sindical y b) a la negociación colectiva y a la determinación en la participación de las condiciones de trabajo, derechos que a su vez se ven descritos en mayor detalle en el Capítulo IV sobre Derecho a la Negociación Colectiva, Representación y Participación institucional, donde se enuncian los principios generales la negociación colectiva (Art 31), se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral (Art.32), y se obliga a la constitución de Mesas de Negociación como el cauce para hacer efectivo el derecho a la negociación (Art 33), indicándose que son competencias propias de las mesas generales la negociación de las materias relacionadas con condiciones de trabajo (Art.34).

En suma, todo lo anterior viene a significar solo una pequeña parte de la base jurídica que viene a desarrollar el Derecho Constitucional a la negociación colectiva que se sustenta en el Art. 37 de la Constitución Española y en los principios sobre relaciones Laborales aceptados por los Convenios Internacionales y en los ejemplos de comportamientos socialmente responsables reconocidos universalmente como buenas prácticas laborales y en que en los países europeos quedan integrados de lleno en su cuerpo legislativo laboral.

Especial atención merece el Convenio Colectivo, del que destacaremos el Art 11 en que se establece la Comisión Paritaria (CIVEA) y sus funciones esenciales, incluida la interpretación del articulado del convenio, y la vigilancia y cumplimiento de lo pactado, y el Art. 12 sobre organización del trabajo, de cuyo punto 1 se deduce que las universidades ejercerán su autonomía en todo lo que no quede expresamente regulado por el convenio, o por el resto del marco jurídico vigente, y se resalta la necesidad de guardar el respeto debido a los cauces de participación de los representantes legítimos de los trabajadores en las condiciones de empleo de los mismos.

Finalmente en lo que concierne a los Estatutos de la Universidad de Cádiz, en su artículo 100, en referencia a los órganos de representación del personal expresa: Serán funciones de estos órganos: a) La negociación colectiva y la participación en la determinación de las condiciones de trabajo y las medidas de acción social, que se efectuarán mediante la capacidad reconocida a las organizaciones sindicales en la legislación vigente. En el artículo 102 se establece que la Universidad de Cádiz potenciará la dedicación a tiempo completo de su profesorado, con el fin de conseguir que sea la situación preferente del mismo. Y el Art. 124 en el que describe el régimen común del Personal Docente e Investigador reitera como derecho en su inciso m) La negociación colectiva y la participación en la determinación de las condiciones de trabajo, económicas y profesionales, por medio de sus representantes.

En conclusión: el marco es prolijo pero el MANDATO EXPRESO DE NEGOCIAR determinados temas como los que conciernen al acuerdo que se recurre ES EXPLÍCITO Y CONTUNDENTE.

II) LA CASUÍSTICA A CONSIDERAR ES MUY PROLIJA Y COMPLEJA, LO QUE REFUERZA LA EXIGENCIA DE NEGOCIACIÓN Y EL CARÁCTER NULO DEL ACUERDO ADOPTADO POR CARENCIAS EN DICHA NEGOCIACIÓN

Ejemplo de casuística 1. Desde poco después de la implantación de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria hace más de 30 años las universidades traducen la capacidad del profesorado en créditos docentes, de modo que la capacidad estándar de un profesor se ha venido asimilando a 24 créditos, equivalentes a 240 horas de docencia, todo ello pese a que el decreto en que se basaba este cómputo recogía las obligaciones del profesorado en horas semana. El concepto de crédito ha experimentado muchos más cambios de lo que pudiera parecer, y con incidencias distintas en diferentes universidades. Como una referencia a considerar, en el marco de la LRU y en las directrices comunes de los planes de estudios oficiales, cuyo texto refundido de las directrices generales comunes de planes de estudios de títulos universitarios de carácter oficial en su Art. 2.7. (<http://bit.ly/1f8JW1b>) define el Crédito como "La unidad de valoración de las enseñanzas. Corresponderá a diez horas de enseñanza teórica, práctica o de sus equivalencias, entre las que podrán incluirse actividades académicas dirigidas, que habrán de preverse en el correspondiente plan docente ...". Por tanto queda constancia de que las horas de docencia trascienden en determinados casos las horas de clases tal como se entendían en el modelo de enseñanza que antecedió a la LRU.

Esta interpretación del crédito se ha venido aplicando de forma muy extendida en las numerosas experiencias piloto de implantación del crédito europeo desarrolladas con la aprobación y respaldo de las universidades andaluzas y del Consejo Andaluz de Universidades en multitud de titulaciones, lo que ha servido de pórtico a la implantación de los estudios de Grado y Máster.

En la UCA, universidad que se ha distinguido por su esfuerzo y compromiso continuados con la innovación y la mejora docente, esta aproximación se ha mantenido vigente, contemplándose que un crédito se asimila a 8 horas de docencia presencial que se complementan con compromisos de dedicación docente mediante realización de actividades de diferente índole orientadas a ofrecer la debida formación y calidad docente a los alumnos logros que atendiendo a indicadores objetivos que servirán para la acreditación de los títulos se están logrando. De acuerdo con ello, en todos los registros de la actividad académica se ha seguido plasmando la dedicación del profesorado en créditos, y no en horas por semana.

Posteriormente los cuerpos de funcionarios se vieron sometidos al Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, denominado "de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo", lo que alteraba su capacidad igualándola a 16, 24 o 32 créditos en función de su actividad investigadora. Estas medidas no son de aplicación al ámbito laboral regulado por los respectivos convenios y en el caso que nos afecta por el Convenio colectivo de Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía (en adelante convenio), Publicado en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía nº92 de 9 de mayo de 2008.

Sin dejar de atender el contenido del convenio cada universidad ha interpretado el texto del mismo adaptándolo tal como le permite su autonomía universitaria a sus circunstancias particulares y a los acuerdos alcanzados con sus trabajadores. Así, hay Universidades que relevan a sus PSI de las obligaciones de examinar o corregir, lo que marca una diferencia muy sensible en responsabilidad y carga de trabajo con la UCA en los que la mayoría de ellos asumen responsabilidades similares a las de los Catedráticos y Profesores Titulares. Además de esto se observa una actuación discrecional, según la cual la UCA también ha hecho uso de sus amplios márgenes de autonomía concediéndose la libertad de nombrar numerosos cargos académicos y de gestión, más que en ningún momento que se haya vivido antes en la historia de la institución; estas reducciones de dedicación docente de las que no se conocen límites establecidos por ningún agente externo, suponen una pérdida importante de capacidad docente y abundan en la diversidad de la casuística y en el concepto de que el sistema universitario andaluz es a día de hoy realmente muy diverso y cada universidad viene a hacer de su capa un sayo. Todos estos aspectos no han sido objeto de debate ni acuerdo en el marco de la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio (en adelante CIVEA), que se contempla en el Art. 11 del mismo. En consecuencia es cada universidad, en sus propias mesas de negociación, quien ha llegado a determinados acuerdos e interpretaciones que son el resultado de consensos: unos escritos y otros tácitos, pero todos ellos avalados en cualquier caso por la evidencia de que se han venido aplicando año tras año sin generar mayores discrepancias ni tensiones laborales. ¿Por qué esos cambios en estas circunstancias? ¿Se pretende volver a recuperar modelos docentes propios del siglo anterior? ¿Es ese acaso el mandato del Consejo Andaluz de Universidades?

Ejemplo de casuística 2. Otro escenario de los muchos que podrían considerarse se refiere a la posibilidad o no se acumular la docencia del año en periodos concretos del curso. En la actualidad se asume esa opción no por imposición sino por la buena voluntad de los trabajadores en respuesta a una interpretación flexible del convenio. El marco para ello se encuentra en Art. 26.6 del convenio, que establece que los profesores **PODRÁN** acumular en un cuatrimestre su actividad docente, en las condiciones establecidas por la Universidad, previa negociación con el Comité de Empresa...", lo cual solo plantea un supuesto extremo y no otros que pueden ser mucho más frecuentes. En cualquier caso: queda claro el carácter opcional por parte del Profesor. Esta situación, llevada al límite, puede enrarecerse y generar múltiples problemas si, tras

incrementar unilateralmente su capacidad, se pide al trabajador que supere alguna semana su límite de horas de docencia por acumulación de la misma, dado que la interpretación estricta de los términos del convenio llevaría a considerar que en ningún caso ni bajo ninguna circunstancia existe la obligación de superar ninguna semana el límite que el convenio establece en el contrato: "nunca más de 8 horas ninguna semana por ninguna circunstancia" lo que llevaría con toda probabilidad a problemas de muy difícil solución en la organización docente. Y caso de que un curso se programe en 28 semanas de clases presenciales y no en 30 igualmente la capacidad docente se vería reducida con respecto al límite de 30 que el VOAP pretende imponer.

Ejemplo de casuística 3.- De acuerdo con el Art. 16 del convenio es cuando menos muy discutible que se pueda exigir actividad investigadora a un Profesor Sustituto Interino. Si se le reconoce es porque tiene derecho a desempeñarla por lo que habría que ofrecerle los medios para ello. Al mismo tiempo, si a las exigencias docentes se decidiese sumar las exigencias de investigación, llevando los contratos de PSI a Tiempo Completo a 30 créditos y ofrecerles bonificaciones de investigación significaría tensionar el principio de a igual trabajo igual salario: estaríamos pidiendo docencia e investigación al PSI en pie de igualdad con otras categorías con diferencias de salario realmente abismales, dado que los Profesores Sustitutos Interinos a Tiempo Completo cobran sólo el 60 % de las retribuciones de un Profesor Titular sin tener derecho a complementos por quinquenios docentes o por sexenios de investigación. El pago a los de tiempo parcial el mejor ni referirlo pare que quede el menor rastro posible de tan vergonzante situación. A la vez, si resulta que se reconocen obligaciones tanto docentes como investigadoras, los PSI podrían exigir beneficiarse de otras reducciones por los mismos conceptos que el resto del profesorado. Y a su vez habría que plantear y resolver la cuestión de por qué los Profesores Permanentes no pueden beneficiarse de las reducciones que se han improvisado para los PSI a los que se está igualando en tratamiento. La precipitación puede conducir en consecuencia a mayores errores de los que se quieren resolver.

Ejemplo de casuística 4. Se introduce una situación nueva sin previo aviso y sin dar a los afectados que no cumpliesen determinadas normas que se han introducido forzosamente y sin debate las oportunidades de hacer méritos que les permitiese atenuar sus mayores obligaciones docentes que se le imponen, restituyendo la posibilidad de mantener una actividad investigadora que a su vez les permitan optar a mantener viva una carrera universitaria que sabemos exigente y altamente competitiva. La apertura de las negociaciones que no han llegado a abrirse por los cauces legalmente establecidos, y que por ello reiteramos que son causa de nulidad del acuerdo, podrían permitir analizar con el debido reposo la casuística tan diversa existente y llegar a alcanzar un acuerdo en el que las condiciones que pudiesen resultar de aplicación sean conocidas por los afectados con la adecuada antelación.

Ejemplo de casuística 5. En sus presentaciones a diferentes colectivos, en concreto en la realizada ante el Consejo de Gobierno y la realizada en el Campus de Puerto Real ante los Directores de Departamentos el VOAP, Prof. Carlos Moreno, alude a que al estarse empleando dinero público en estos contratos pudiera estarse infringiendo preceptos legales por el hecho de que los profesores no llegan a impartir la docencia que a su criterio corresponde y que él traduce en una obligación de 30 créditos para contratos a Tiempo Completo, y lo que corresponda en los de tiempo parcial. De ser así, y si por el planteamiento que él mismo realiza pudiera haberse incurrido en malversación de caudales públicos o en otro tipo delictivo, como primer conocedor y responsable de la situación estaría obligado a denunciarlo inmediatamente a la justicia para que

se determinase si realmente se ha cometido tal delito. De valorarlo así, una vez cursada la denuncia por la propia UCA y resuelta por los tribunales, el VOAP como responsable tendría que responder en los términos que establezca la sentencia, restituyendo los perjuicios causados al erario público, y habría que afrontar con presteza la situación en el marco de la comisión CIVEA para resolver de forma definitiva la polémica. De no ser así y considerar los tribunales que no hay delito ni irregularidad alguna se deduciría que no ha existido tal fraude de ley como defiende con sus tesis el VOAP y por tanto, se confirmaría que el tratamiento que ha venido dándose a la capacidad docente de estos colectivos ha sido correcto y podría seguirse aplicando en iguales términos, sin necesidad de introducir los pretendidos cambios.

Valgan estos puntos como ejemplos aislados de las múltiples casuísticas y polémicas que pueden plantearse en relación a la cuestión y que, ni son triviales, ni por ley pueden abordarse de modo unilateral como pretende la UCA con el acuerdo alcanzado de Consejo de Gobierno y con las instrucciones dictadas precipitadamente por el VOAP. Y además van a afectar de forma sobrevenida a muchas personas y modifican el sentido de la figura de Profesor Sustituto Interino.

Es por ello por lo que no cabe que el VOAP pretenda corregir unilateralmente lo que dice según él ser un error sin mediar negociación con los representantes de los trabajadores. Error que asienta en su criterio, que no somete a consideración como corresponde por la parte social, y que en cualquier caso sería de naturaleza muy discutible. Ni tampoco es de recibo que las medidas que proponga para suavizar su postura sean medidas unilaterales, por dadas que parezcan, eludiendo de nuevo los escenarios de negociación establecidos normativamente.

III) ACUERDO QUE SE RECURRE

Por lo anterior, como miembro de Consejo de Gobierno que en la reunión de 4 de mayo manifestó públicamente su voto en contra por razones de forma y de fondo es por lo que planteo el presente RECURSO DE REPOSICIÓN y solicito que se anulen todos y cada uno de los contenidos del acuerdo que, por interpretación unilateral de la Universidad de Cádiz, puedan significar un incremento de capacidad con respecto a la norma general que ha sido aplicada por la mencionada Institución los cursos 2012-2013, 2013-2014 y 2014-2015, según la cual un Profesor Sustituto Interino a Tiempo Completo durante un curso dispone de una capacidad inicial de 24 créditos, y un Profesor Asociado con contrato anual ha venido desempeñando una capacidad inicial de 9 créditos para la modalidad TP3, 12 para TP4, 15 para TP5 y 18 créditos para TP6.

IV) MOTIVACIÓN, LEGITIMACIÓN Y PETICIONES AL EQUIPO DE GOBIERNO:

En cuanto a la motivación para la presentación del recurso consten las siguientes razones:

1. En primer lugar, evitar la aplicación de un acuerdo nulo por defecto de forma, y que por tanto resulta no conforme con la legalidad.
2. Evitar que resulten perjudicados miembros de la Universidad por la adopción de un acuerdo insuficientemente motivado e injusto.
3. Evitar que vuelvan a producirse situaciones similares en las que no se respeten los principios de negociación en temas laborales en los términos consagrados en el ordenamiento jurídico.

4. Solicitar reflexión y sentar las bases para el fiel cumplimiento de la normativa universitaria, y para que no se sigan produciendo en la UCA con tal reiteración como ahora ocurre interpretaciones unilaterales y sesgadas de las normas en los muchos aspectos que no quedan concretados de forma totalmente explícita. Y a veces incluso en cuestiones taxativas y explícitas que se interpretan tensionando las normas y con desprecio al sentido común.
5. Instar al equipo de gobierno de la Universidad, tanto como miembro del Consejo de Gobierno como en mi condición de miembro de la Comunidad Universitaria a que a partir de este momento se siga una línea de búsqueda de consenso en temas que, como el presente, afectan seriamente a la buena convivencia en el seno de la universidad.
6. Solicitar al equipo de gobierno que actúe con criterios de responsabilidad social y en especial en los asuntos relacionados con el trato a sus trabajadores, en lo referente a las relaciones entre los trabajadores y la dirección, y en la garantía del derecho a la negociación colectiva reconocida desde 1949 en el Convenio n.º 98 de la OIT sobre el sindicación y negociación colectiva, adoptada desde hace muchísimo tiempo en el ordenamiento jurídico español
7. Exigir fidelidad en el cumplimiento del juramento o promesa que formula públicamente en la toma de posesión todos los cargos académicos, incluidos Rector y VOAP, por el que se comprometen a cumplir fielmente la Constitución Española, el Estatuto de Autonomía de Andalucía y los Estatutos de nuestra Universidad, en todos los cuales hay referencias a principios y normas de obligado cumplimiento en materia de negociación colectiva en el marco de las relaciones laborales entre la Institución y sus empleados.

Y para la consideración de todo lo anterior por el Consejo de Gobierno, con objeto de que se atienda el presente recurso de reposición se restituya la situación previa al acuerdo, y se reabra cuanto antes el diálogo con los representantes de los trabajadores en esta materia y en las demás que deben ser objeto de negociación, firmo el presente recurso en Jerez de la Frontera a trece de Junio de dos mil trece.



José María Rodríguez Izquierdo

José M^a Rodríguez-Izquierdo

Asunto:

INFORMACIÓN UCA Dedicación docente del PSI

----- Mensaje reenviado -----

De: Seccion Sindical de CSI-F <csif@uca.es>

Fecha: 26 de mayo de 2015, 18:52

Asunto: INFORMACIÓN UCA Dedicación docente del PSI

Para: uca@lavira.uca.es



CSI-F UNIVERSIDAD DE CÁDIZ INFORMA

Estimados compañeros,

En relación al recientemente aprobado Plan de Dedicación Académica (PDA) para el curso 2015-16, desde CSIF queremos haceros llegar nuestra posición al respecto.

En primer lugar, estamos totalmente en desacuerdo con la forma en que desde el Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado (VOAP) se ha procedido a aumentar las horas de docencia a impartir por el Profesorado Sustituto Interino (PSI) para el curso 2015-16.

PRUEBA A

11 de 2

REBBA ✓ Red 2 -

Si bien es cierto que según se estipula en los contratos del Profesorado a tiempo completo, las horas a impartir anualmente son 240 y su equivalencia en la UCA es 30 créditos (al computarse 1 crédito como 8 horas de docencia presencial tal y como refleja la PDA), el VOAP debería de haber informado sobre la implementación de esta medida a los representantes de los trabajadores con tiempo suficiente para permitir la negociación de esta cuestión.

Ante la situación actual, CSIF considera que las líneas de acción a desarrollar desde esta sección sindical se enfocarán a reivindicar que en la PDA:

- se recojan y valoren TODAS las actividades académicas que desarrolla el PDI.
- se especifique de qué forma se valorarán las actividades investigadoras desarrolladas por los PSI.

Además, evaluaremos las necesidades específicas de las distintas casuísticas que se presentan en el colectivo del PSI para que se tengan en cuenta durante las futuras negociaciones con el VOAP. Para ello se convocarán reuniones para conocer todas vuestras necesidades y reivindicaciones.

Dado que muchos de vosotros nos habéis solicitado información sobre la dedicación docente del PSI en otras universidades andaluzas, os adjuntamos una tabla resumen con la información más relevante. No obstante, podéis consultar cada uno de los Planes de Ordenación Docente (POD) en los enlaces que os indicamos en el documento.

Para ampliar esta información o resolver cualquier otra duda podéis contactar con cualquiera de los representantes de CSIF en el Comité de Empresa:

- Carolina Mendiaguía Martínez (Facultad de CC. Del Mar y Ambientales, Puerto Real): carolina.mendiaguia@uca.es-José Antonio López López (Facultad de CC. Del Mar y Ambientales, Puerto Real): joseantonio.lopezlopez@uca.es
- María Dolores Granado Castro (Facultad de Ciencias, Puerto Real): dolores.granado@uca.es
- María Victoria Carrasco Martín (Facultad de Derecho en Jerez y, Ciencias del Trabajo y Derecho, en Algeciras): maria victoria.carrasco@uca.es
- Mónica García Alloza (Facultad de Medicina, Cádiz): monica.garcia@uca.es
- Marcela Iglesias Onofre (Facultad de CC. del Trabajo, Cádiz): marcela.iglesias@uca.es

Saludos cordiales.

Sección Sindical de CSI-F Universidad de Cádiz
Seguiremos informando.

Fichero Ligado: tabla PSI Andaluc a.doc.docx

José M^a Rodríguez-Izquierdo

1

PREBA 2

Pa 1 de 2

Asunto:

INFORMACIÓN UCA Actividad Profesores Sustitutos Interinos

De: Carlos Moreno Aguilar - Vicerrector Ordenación Académica y Personal <vic.oap@uca.es>
Fecha: 28 de mayo de 2015, 20:47
Asunto: INFORMACIÓN UCA Actividad Profesores Sustitutos Interinos
Para: uca@lavira.uca.es

Estimados/as Profesores/as,

Tal como os hemos venido informando en los últimos días, el Consejo de Gobierno celebrado el pasado día 4 de mayo acordó que como parte del desarrollo del Plan de Dedicación Académica del curso 2015/2016, se establecieran unos criterios que permitieran a los Profesores Sustitutos Interinos con actividad investigadora compatibilizarla con sus tareas docentes, y a la vez preservar el cumplimiento de lo estipulado en sus respectivos contratos.

Desde ese momento, los Vicerrectorados de Investigación y Ordenación Académica y Personal han estado trabajando para elaborar dichos criterios, los cuales se incluyen en una Instrucción que será publicada en breve en el BOUCA, y cuyo borrador os adjuntamos. Confiamos que con las medidas adoptadas se alcance el fin buscado, que no es otro que facilitar el correcto desarrollo de nuestras tareas docentes e investigadoras.

El personal del Vicerrectorado de Investigación ya ha comenzado a registrar las actividades correspondientes, por lo que en este momento no es necesario el envío de ninguna información por vuestra parte. Posteriormente se informará a través de los Departamentos de la apertura de un plazo extraordinario de alegaciones, durante el cual se podrá solicitar la revisión de cualquier aspecto que pudiera ser susceptible de revisión.

Quedando a vuestra disposición, aprovechamos para enviaros un afectuoso saludo,

Casimiro Mantell Serrano
Vicerrector de Investigación

Carlos Moreno Aguilar
Vicerrector de Ordenación Académica y Personal

Fichero Ligado: BORRADOR INSTRUCCION ACTIVIDADES PSL.pdf

PRUEBA 2

AS 2402

<http://lavira.uca.es/uca> Universidad de Cádiz - www.uca.es

