

Sr. Rector de la Universidad de Murcia:

Como consecuencia de la reunión que, como representantes de la Sección Sindical CSI-CSIF, mantuvimos con vd. en su despacho, en presencia del Sr. Gerente de la Universidad de Murcia, el pasado lunes, día 14 de mayo, entendemos que, a modo de recapitulación, es conveniente trasladarle mediante este escrito lo ya adelantado de palabra en dicha cita.

Cuando se cumple poco más de un año desde la toma de posesión de su Equipo Rectoral, hemos podido constatar que se han acometido una serie de actuaciones, unas pendientes de realización por parte del anterior Equipo Rectoral, otras que forman parte de los compromisos adquiridos en base a su Programa Electoral.

Pero, aún valorando el trabajo realizado en este primer año de andadura, desde nuestra Sección Sindical consideramos que ha llegado el momento de expresarle nuestras inquietudes respecto al trabajo pendiente, si bien sabemos que todavía quedan tres años más de mandato para llevarlas a cabo.

Por lo tanto, a continuación relacionamos una serie de actuaciones que creemos deben iniciarse en breve, dado que venían reflejadas en su Programa Electoral y por la urgencia que creemos todas ellas representan:

1. En primer lugar, resolver definitivamente la situación del colectivo del **grupo "E"**. Hemos iniciado esta lista de tareas con ésta, por su grado de consecución. Sabemos que estamos negociando este punto, pero pensamos que se debe acelerar este proceso con la firma de un acuerdo antes de las vacaciones de verano, en donde no solamente se integre el grupo E en el D, sino que se adquiriera un compromiso a corto plazo para su promoción. (Tal y como viene recogido en el acuerdo presentado por CC.OO. CSI-CSIF, FETE-UGT Y SIME)
2. En segundo lugar y como punto prioritario, consideramos que se debe negociar un nuevo **modelo de organización de la plantilla del PAS**. Han pasado ya diez años desde la firma del último y el mismo debe adaptarse a las necesidades y circunstancias actuales, analizando la estructura orgánica y funcional de las escalas general y técnica del personal funcionario. Hemos venido observando, durante este primer año de su mandato, que se están llevando a cabo una serie de actuaciones de forma aislada, y a veces arbitraria, que rompen con el modelo de desarrollo que debe representar una relación de plantilla y un organigrama funcional del P.A.S. Estas actuaciones, que representan una estructura superpuesta a la actual, pueden en el futuro encorsetar el desarrollo de la R.P.T. y dar lugar a agravios comparativos o posibles discriminaciones.

3. **“El reto de la transparencia y la participación de la comunidad universitaria en la toma de decisiones:** Es necesario que el Equipo de Gobierno actúe con transparencia, facilite información y fomente la participación de la comunidad universitaria en la toma de decisiones”. Este era un punto importante dentro de su programa que observamos no se está cumpliendo como se debiera. Ya hemos indicado anteriormente que se están llevando a cabo algunas actuaciones sin consultar ni con los sindicatos, ni con los órganos de representación de los trabajadores. No se nos informa de todas las creaciones o modificaciones de plazas, enterándonos de las mismas por los pasillos, cuando debiéramos de ser los primeros en ser informados e informar a los trabajadores de dichas actuaciones en aras de una mayor transparencia. Por otro lado se crean ciertas unidades a las que se les da una cierta oficialidad a través de páginas web y boletines, sin que pasen por los cauces habilitados para ello.
4. El pasado año se firmó un **acuerdo de retribuciones** por tres años, con una subida para todos los colectivos. Recordamos que con la firma de este acuerdo se ha solucionado un tema pendiente durante varios años desde la funcionarización del personal laboral, ya que se venían produciendo graves disfunciones en los complementos específicos para puestos del mismo grupo. Si bien todo el PAS ha mejorado sus retribuciones, pensamos que con este acuerdo no se recupera la pérdida de poder adquisitivo acumulada de los últimos años. Hay colectivos, como el grupo C (el más numeroso por cierto), cuya subida difiere bastante respecto al resto de colectivos. Por ello pedimos que se solucione lo antes posible el compromiso de Gerencia de subir los niveles mínimos del C-16 al C-18, así como subir los niveles mínimos del resto de grupos, para compensar dicha pérdida de poder adquisitivo.
5. Otro de los puntos importantes que seguimos sin ver en ningún sitio, son los **incentivos ligados a la productividad y consecución de objetivos** en el ámbito de la gestión, cuestión esta recurrente, ya que venía apareciendo en los programas de los anteriores equipos rectorales, sin llevarse nunca al efecto.
6. **Carrera y promoción profesional.** Se deben diseñar planes plurianuales de promoción profesional que además de beneficiar al PAS, supongan ventajas objetivas para el funcionamiento de nuestra Universidad.
7. El 14 de mayo de 2007 entró en vigor el **Estatuto Básico del Empleado Público.** Sabemos que está pendiente de desarrollo por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, pero pensamos que se debe hacer un estudio del mismo y ver en qué medida puede afectar a las convocatorias tanto de promoción interna como de oferta libre que se van a publicar próximamente y en las futuras convocatorias.
8. Respecto a **Ayudas Sociales**, pensamos que todavía no se han acometido ninguna de las actuaciones recogidas en su programa, como son:
 - ? Incrementar el esfuerzo presupuestario, asegurando alcanzar, como mínimo la media de las universidades públicas
 - ? Asegurar la actualización de los fondos que se dedican a este fin incluyendo la repercusión del IPC y el efecto del aumento de la plantilla
 - ? Estudiar los coeficientes moduladores, niveles de renta que aseguren el efectivo carácter social y solidario de estas ayudas.

9. Seguridad, salud laboral y condiciones de trabajo. No se ha cumplido el objetivo de desarrollar un Plan de Seguridad Integral, que permita incrementar y coordinar todas las acciones en materia de seguridad, así como otros aspectos relacionados con la salud laboral:

- ? Culminación de la elaboración de los manuales de autoprotección de las distintas instalaciones de la Universidad de Murcia.
- ? Mayor coordinación desde el Servicio de Prevención de todas las actividades que se desarrollan en la Universidad de Murcia en materia de Seguridad y Salud Laboral.
- ? Elaboración del procedimiento para la adaptación o cambio de trabajo por motivos de salud del trabajador.
- ? Dotación de equipamiento personal idóneo preciso para que los trabajadores pueden desempeñar su labor.
- ? Establecimiento de un protocolo de actuación ante situaciones de acoso al objeto de que la persona que la sufra no quede confusa y sepa donde debe dirigir su oportuna denuncia o queja.

En Murcia a 16 de mayo de 2007

Firma:

Fdo:
Mariano Baquero Nicolás
Presidente de la G. CSI-CSIF Sector Universidades

SR. RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA