

ELECCIONSE SINDICALES / BALANCE GENERAL 2011-2014

EL PRÓXIMO 29 de abril tendrá lugar las elecciones sindicales en la universidad de Zaragoza, desde la sección sindical de CCOO hacemos un balance general sobre el trabajo realizado. Corresponde por tanto repasar la acción sindical desarrollada, la lucha llevada a cabo, los logros obtenidos, los cambios sufridos por nuestro sistema universitario y el papel que como sindicato hemos jugado en ellos.

Con carácter general, hasta mayo de 2010 se desarrolló una etapa de avances y logros para la universidad pública, fruto de la negociación. El desarrollo de acuerdos en los diferentes ámbitos de negociación (estado, comunidades autónomas y universidades) dio lugar a una mejora en las condiciones del personal de las universidades. Podríamos poner como ejemplos aquellos aspectos de las normas que contenían derechos generales para los empleados públicos o la puesta en funcionamiento del Estatuto Básico.

Además el sistema universitario experimentó un aumento en calidad e igualdad. Por primera vez tuvimos niveles de inversión cercanos a la media europea, alcanzando nuestro país la mayor inversión en educación superior en relación con el PIB, de su historia.

A partir de mayo de 2010, con la crisis como excusa, las administraciones implementaron unilateralmente políticas de "ajuste" claramente regresivas que supusieron un retroceso en la conquista de mejoras de las condiciones laborales y salariales obtenidas mediante la presión, la negociación y el acuerdo. La mala gestión que los distintos gobiernos han hecho de la crisis económica ha provocado que esta se agudizara y las consecuencias de sus malas prácticas las sufre la ciudadanía que ve como día a día se deterioran los servicios públicos, en especial la educación y la sanidad públicas. De este modo se inició la política de recortes económicos y de reformas legislativas que están suponiendo la demolición de la universidad pública.

Los avances conseguidos hasta ese momento no sólo están en peligro por la política regresiva y privatizadora de los gobiernos, sino que las contrarreformas laboral y educativa, están haciendo retroceder años en condiciones laborales. En los últimos tiempos hemos sufrido recortes de financiación, despidos y restricciones en la contratación, congelación de las ofertas de empleo público, pérdida de salarios bases, complementos y pagas extras, incrementos de la jornada laboral, más privatizaciones y más precariedad laboral.

Entre 2010, año en el que se recoge el mayor nivel gasto universitario de las últimas décadas, y 2013, los recortes ascienden a más de 1.388 millones de euros, un 13,72% menos que en 2010.

MOVILIZACIONES EN LAS QUE HA PARTICIPADO ACTIVAMENTE CCOO:

El proceso movilizador, del que no había precedentes sobre su intensidad y duración, ha demostrado una gran capacidad de respuesta a los ataques de las administraciones a las condiciones laborales de los trabajadores/as del sector. Tanto las movilizaciones generales (5 huelgas generales, de ellas 3 de enseñanza) como las sectoriales, han contado con una voluntad unitaria inequívoca por parte de CCOO. Basta recordar que se han producido por primera vez en la etapa democrática varias huelgas generales de todo el sistema educativo desde la Educación Infantil a la Universitaria. Además, de una importante movilización ciudadana (manifestaciones, marchas y concentraciones). Es de destacar la convocatoria de huelgas en este periodo.

- 29 marzo de 2012: Huelga General contra la Reforma Laboral
- 22 de mayo de 2012: Huelga General en la Enseñanza
- 14 de octubre de 2012: Huelga General.
- 9 de mayo de 2013: Huelga General en la Enseñanza.
- 24 de octubre de 2013: Huelga General de la Enseñanza.

Las consecuencias de estas políticas son conocidas por todos. Los importantes avances educativos y logros laborales están en peligro y continúa un proceso imparable, hasta ahora, de recortes laborales y de desmantelamiento del servicio público educativo con:

- Una reducción de más 8.000 empleos en los últimos dos años (de ellos 2.455 son del PAS).
- El incremento de la jornada laboral.
- La desaparición de las ofertas de empleo público.
- El recorte retributivo importante entre 2010 y 2012, de entre el 12,5% y el 17% del salario y su congelación hasta el 2015.
- Los recortes en las prestaciones en caso de baja por enfermedad.
- La desaparición de las ayudas de acción social.

- No cobertura de bajas laborales.

EN LA UZ. EN QUÉ HEMOS PARTICIPADO

Las consecuencias de estas políticas son conocidas por todos. Los importantes avances educativos y logros laborales están en peligro y continúa un proceso imparable, hasta ahora, de recortes laborales y de desmantelamiento del servicio público educativo con:

- Una reducción de alrededor de 300 empleos en los últimos dos años (de ellos la mayoría son vinculados a investigación más las jubilaciones no repuestas.
 - El incremento de la jornada laboral.
 - La desaparición de las ofertas de empleo público.
 - El recorte retributivo importante entre 2010 y 2013, de entre el 12,5% y el 17% del salario, y su congelación hasta el 2015.
 - Los recortes en las prestaciones en caso de baja por enfermedad.
 - La desaparición de las ayudas de acción social.
 - No cobertura de bajas laborales.
- **Hemos participado como sindicatos en todas las movilizaciones realizadas en la UZ. Además nos hemos unido a CINCO convocatorias de huelga estatales.**

Relación de acuerdos y desacuerdos y su seguimiento:

- **Instrucción sobre jornadas y horarios de 27/septiembre de 2012**, por el que se cambian horas de formación por tiempo de trabajo.
- **Acuerdo de horario y jornadas para el SAD y Paraninfo**, en el que se incluyen a todas las conserjerías y servicios que se prestan en sábados con mejora de las retribuciones (4/7/2013). Falta negociar un acuerdo global para las jornadas irregulares solicitado a gerencia en última CIVEA.
- **Calendario laboral** a partir del 2012 hemos ido acordando días cierre energético que compensan los días perdidos de moscosos y vacaciones.
- **Acuerdo de RPT**. (20/2/14) publicado en BOA 3/6/2014. En síntesis el acuerdo dice:

Calendario de aplicación, que propusimos desde CCOO para aceptarla, denominado “Propuesta de convocatorias para cubrir puestos”. El proceso ha comenzado con las libres designaciones, que tuvieron que rectificarse por reclamación de CCOO. El desarrollo de la RPT debe continuar con los concursos, de mayor nivel a menor, con un nuevo baremo que CCOO no ha aceptado, además la RPT incluye los siguientes acuerdos:

Primero. Implantación del Grupo B, conforme a la nomenclatura del EBEP. Se está estudiando en el grupo de trabajo llamado de plantilla de referencia.

Segundo: Puesta en marcha gradual de la Carrera Profesional Horizontal, acordada su implantación en el último consejo de gobierno de diciembre 2014, con escaso presupuesto, aun sin convocar.

Tercero: Homogeneización de puestos equivalentes, como objetivo específico en el documento de Plantilla de Referencia.

Cuarto: Elaboración de la Plantilla de Referencia, los trabajos están avanzados y próximos a publicar.

Quinto: Elaboración, antes del 30 de septiembre de borrador de necesidades consolidadas de personal en el ámbito de la investigación, de cara a establecer una RPT. Incompleto, aunque el consejo de Gobierno de 16 de enero de 2015 ha aprobado la creación del CIT. (Centro de Innovación Tecnológica) que dará estabilidad a un porcentaje de trabajadores laborales/funcionarios de investigación.

Sexto: Inclusión en la Plantilla de Referencia de determinados servicios y otras necesidades que deba asumir la Universidad de Zaragoza, provenientes de convenios y financiados por ellos, aún está sin acordar.

Séptimo: Determinación de las actuaciones que conforme al punto segundo del ‘Acuerdo sobre medidas a adoptar por la Universidad de Zaragoza para la equiparación salarial de los funcionarios’ de 4 de mayo de 2009. Este punto viene a decir que hay que tener una partida presupuestaria similar a la que se creó para la equiparación salarial de los antiguos funcionarios, para invertirla en los antiguos laborales en la promoción y en la creación del grupo B, En estudio en la plantilla de referencia.

- **Acuerdo de mejora de la incapacidad transitoria** (6/3/14). Se ampliaron los casos por los que **no** se reducen las retribuciones durante las bajas laborales y de los que ya informamos en correo electrónico el 14 de marzo de 2014.

- Se han acordado **dos protocolos en el último año**, primero **El Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Universidad de Zaragoza** que fue el 12 de abril de 2013 y **Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual**. (Enviado por email 20/1/14).
- **CIVEA de 2/06/14** Se trató sobre la licencia por asuntos propios que regula el artículo 65.1 del convenio pacto. Acordándose que no deben disminuir las vacaciones cuando se disfrute de ella.

LO QUE SE DEBATE EN LA UZ

- **Paga extra diciembre de 2012 Reivindicamos el cobro de su totalidad**, Esta reclamada judicialmente en Aragón, previsiblemente en Mayo de 2015 cobremos los 44 días devengados.
- **Premio de jubilación**, Puesto en cuestión por la Cámara de Cuentas. Urge revisar este acuerdo para consolidarlo. Desde CCOO hacemos una propuesta que va en otro documento.
- **Carrera profesional**. 11/12/14, el documento está acordado, falta la evaluación del desempeño y la convocatoria del mismo para que los funcionarios de carrera empiecen a cobrarla.
- **Evaluación del desempeño**. 3/4/14, este documento que os remitimos no está acordado, previsiblemente se trate en primavera, sin dotación económica suficiente será difícil llegar a acuerdos.
- **Días de asuntos propios y de vacaciones**, la entrada en vigor RD 20/2012 de 13 de julio del gobierno del PP elimino con carácter retroactivo, días de asuntos propios y de vacaciones para los que tenían más de 15 años de antigüedad, CCOO lo ha recurrido ante el tribunal de lo contencioso en Zaragoza.
- **Plantilla de referencia**, se ha creado un grupo de trabajo en el que están los sindicatos, para elaborar la propuesta de plantilla. Este grupo de trabajo es fruto del acuerdo de RPT, en la plantilla de referencia se están tratando muchas cuestiones, cabe destacar la implantación del grupo B, la RPT para laborales y la reducción de las escalas con el fin de que haya más movilidad de la plantilla.
- **Equiparación salarial**, acuerdo de mesa PAS de 20, 24 de marzo y 29 de abril de 2009. Ese acuerdo está sin concluir, queda pendiente alguna promoción de los puestos que llamamos +1-1 en antiguos laborales.
- **Acuerdo por el que se adapta la prestación de servicios por edad avanzada**, de 10 de julio de 2012. Este acuerdo en 2015 afectará a todos los trabajadores y trabajadoras que cumplan 60 años, con una reducción del tiempo de trabajo del 10%, creemos que una vez hecho el ciclo es tiempo de volver a revisarlo para ampliar la reducción de su jornada al menos con el 15%.
- **Instrucción sobre jornadas y horarios de 27 septiembre de 2012**. Acuerdo que tenemos que revisar para volver a las 35 horas semanales, dejando la formación para la carrera profesional.
- **El Centro de Innovación y Transferencia (CIT)**
 - Es una solución imaginativa al bloqueo legal que existe para hacer contratación indefinida en la UZ al personal laboral de investigación. En algunos casos este nuevo centro permitiría hacer contratos indefinidos y realizar contratos laborales de más larga duración que los actuales (recordamos que en la mayoría de casos se están encadenando consecutivamente contratos de obra o servicio, de 3 ó 6 meses desempeñando la misma función durante años). El CIT será un centro virtual dentro de la Oficina de Transferencia de la Investigación (OTRI) con coste cero para la Universidad. Estaría formado por Unidades de Transferencia (UT). Cada unidad de Transferencia podría estar formada a su vez por diferentes Líneas de Transferencia (LT). Cada nuevo contrato se hará dentro de una UT o LT. Las unidades de gasto en todo caso serían las Unidades o las Líneas, pero no el mismo centro. Los departamentos, grupos de investigación o Institutos universitarios de Investigación que lo deseen podrán integrarse en el CIT de manera voluntaria, agrupados por unidades de transferencia o en solitario. Se podrá beneficiar cualquier persona con contrato PAS o PUI laboral o interino, independientemente de la financiación de su contrato actual. Será el investigador principal el que solicite, de forma voluntaria, esto es uno de los problemas del CIT ya que no es un hecho objetivo, la contratación indefinida o por un determinado periodo de tiempo.
- **Estabilidad del pas interino y temporal**.
 - Desde CCOO lanzamos una propuesta de cara a buscar la estabilidad de los casi 700 trabajadores y trabajadoras sin contrato indefinido, Encontrar soluciones laborales para que ningún trabajador interino sea cesado en la Universidad mientras no medie una O,P,E, ver propuesta en el documento del programa de CCOO.