



Participar para el cambio

Elecciones 2015



Sección Sindical
Universidad de Zaragoza

CGT

Vota

PROPUESTAS GENERALES UNIVERSIDAD

Presentamos nuestro balance y propuestas generales que afectan a todo el personal de la Universidad, PAS o PDI. A través de la MNUZ o de los representantes en el Consejo de Gobierno algunas de ellas ya se han puesto sobre la mesa.

En nuestra reflexión inicial de campaña decimos que la actividad sindical dentro de la Universidad es necesaria pero nunca ajena a un sindicalismo global y a otras actividades de transformación social. La crisis pero sobre todo la dirección política de las medidas adoptadas han dejado una Universidad más débil, con menos alumnos, menos investigación, menos empleo, más jornada laboral, menos salario, peor cobertura de bajas laborales, y un deterioro general de las condiciones de trabajo. Evidentemente esto debe ser un incentivo para involucrarnos más en el trabajo sindical dentro y fuera de la Universidad, pero los compromisos en periodo electoral deben ser realistas y honestos, muchas de nuestras propuestas tienen coste cero o incluso suponen un ahorro. En esta campaña electoral no hemos recogido nada de la dotación económica que la Universidad pactó para la presentación de candidaturas a estas elecciones.

La valoración sobre la actuación de CGT los últimos años creemos que debéis ser vosotros como compañeros quienes lo hagáis, nosotros creemos haber actuado con honestidad siempre tratando de que el beneficio fuera mayor para todos, en estos momentos nuestra labor es informar y proponer.

- Salud Laboral. Realizado: Contribuimos a la aprobación del Protocolo de Acoso Laboral . CGT incluyó propuestas para facilitar la intervención de oficio sin denuncia del afectado. También incluimos propuestas para la mejora del Protocolo de Acoso Sexual. Proponemos: Entendemos que la crisis y las dotaciones para reformas no pueden convertir las aulas, laboratorios, talleres, oficinas y despachos en un lugar de riesgo para trabajar. Se debe mejorar el mapa, potenciar la prevención de estos riesgos y proteger a estudiantes y trabajadores de experiencias recientes. El caso de Filosofía supone una mención especial y la Universidad debe actuar ya.

- Privatizaciones. Privatizar es caro, se pierde control de los procesos y se genera dependencia. Las leyes presupuestarias evitan el crecimiento de las plantillas pero además se ha generado una cultura por parte de algunos gestores universitarios que potencia la confianza en las empresas sobre los propios emepleados. La Universidad debe ser creativa y hacer valer la autonomía universitaria para mantener el control y el conocimiento. CGT ha denunciado situaciones concretas a lo largo de estos años.

- Solapamiento de cargos y funciones. Proponemos suprimir cargos y directores políticos de área en los que se solapan funciones con responsables administrativos y técnicos tanto del PAS como de la docencia y la investigación. En cualquier caso las funciones deben estar claras y definidas. Los asuntos técnicos deben ser asumidos por técnicos y no necesitan ninguna supervisión, los políticos no están para tomar decisiones técnicas sino para definir necesidades. Esto además de ser un gasto innecesario ha sido fuente de conflicto y deterioro del ambiente sociolaboral en más de un servicio.

- Fondo de pensiones. Realizado: Elaboramos un documento con un estudio y argumentos para pedir la cancelación del fondo de pensiones porque creemos que el dinero se invierte en intereses contrarios al modelo de Universidad y de sociedad que necesitamos. Pagar 12 euros a un trabajador y poner en la comisión de gestión del fondo a algunos representantes sindicales no mejora sino que alimenta el modelo de reducción del sector público, de privatizaciones y la inhibición de esos sindicatos. Con la crisis se han suspendido las aportaciones por parte de la Universidad. Nuestra propuesta sigue siendo la cancelación total del fondo y que el dinero se invierta en economía social a través de COOP57.

- Contratas externas y pliegos de contratación. Se ha producido un retraso social en los contratos de Limpieza y Cafeterías, cuando ha sido así hemos intervenido en el ámbito que nos ha sido posible. La Universidad debe utilizar su autonomía, huir de determinadas directrices políticas y actuar en favor de las condiciones de los trabajadores. El personal de seguridad, cafetería, limpieza, empresas de mantenimiento, soporte técnico, etc. también son nuestros compañeros. Una Universidad pública debe vigilar con quien subcontrata. Entendemos así mismo que esta vía se puede utilizar para la inserción social de colectivos desfavorecidos.

- Software Libre. El software libre está basado en herramientas que han sido desarrolladas de forma colaborativa por la comunidad. Se debe dotar a la Oficina de Software Libre (OSLUZ) de estructura en la RPT y potenciar tanto las herramientas de trabajo cotidiano de PDI y PAS como de las herramientas avanzadas para aplicaciones universitarias y proyectos. Es una medida de ahorro pero más importante es el transmitir al personal universitario una cultura de trabajo y conocimiento que renuncia a patentes, propiedad, y hace públicos los avances tecnológicos. Deberíamos potenciar igual fórmula para otras formas de ciencia, tecnología, conocimiento y cultura.

- Gobierno abierto, administración abierta, transparencia e innovación en la administración. Open Government (oGov) es la forma de relacionarse entre la Administración Pública y los ciudadanos, que se caracteriza por el establecimiento de canales de comunicación y contacto directo entre ellos. Una oGov es aquella que entabla una constante conversación con los ciudadanos con el fin de oír lo que ellos dicen y solicitan, que toma decisiones basadas en sus necesidades y preferencias, que facilita la colaboración de los ciudadanos y funcionarios en el desarrollo de los servicios que presta y que comunica todo lo que decide y hace de forma abierta y transparente. El gobierno de la Universidad y la Gerencia deben apostar por estas formas de gestión invirtiendo los recursos necesarios y fomentando la participación del personal.

- Políticas de género y conciliación. La igualdad de género no es un objetivo logrado, sigue siendo necesario incidir en ella dentro y fuera de la Universidad. Insistimos en el uso del lenguaje no sexista, oral y escrito en todos los documentos de la Universidad, pues consideramos que el lenguaje refleja la realidad, construye modelos, y conforma actitudes y comportamientos que muestran una determinada visión del mundo. La utilización exclusiva del masculino genérico universal refleja una visión del mundo androcéntrica y patriarcal.

- Ecología y energía. En materia de ecología y medio ambiente, estamos porque se favorezca el transporte en bicicleta y transporte público a los campus, el uso de papel y tóner reciclados, instalación de placas solares eléctricas y térmicas (calefacción y refrigeración por métodos solares). Proponemos que se potencien proyectos de investigación de energías renovables, de agricultura sostenible, y de una nueva cultura del agua. La puesta en marcha en la Universidad de medidas de ahorro energético y de reducción de impacto ambiental.

- Financiación ética. Nos mostramos contrarios a la homeopatía y pseudociencias, además de determinadas formulas de financiación que generan dependencia sobre empresas poco éticas nada relacionadas con la actividad universitaria.

- Economía Social. Debe potenciarse la docencia y la investigación en este modelo como alternativa al modelo neoliberal. En estos momentos queremos señalar la oposición de CGT al TTIP (Tratado Transatlántico de Libre Comercio UE-USA). No es lógico que un tratado de esta importancia se esté llevando con oscurantismo y la universidad debería sumarse a un análisis crítico y público de este tratado.

Sección Sindical - CGT Unizar

