



Programa de la Confederación General del Trabajo (CGT) a las Elecciones Sindicales de 2015 a la Junta de Personal Docente e Investigador (JPDI) y Comités de Empresa en la Universidad de Zaragoza

Sobre lo que hemos hecho:

Las últimas elecciones sindicales otorgaron a CGT tres puestos de representación del PDI en la Junta de Personal y cinco más en el Comité de Empresa. Como fuerza minoritaria la capacidad de influencia de los representantes de CGT en estos organismos, y en los procesos de negociación con el rectorado y gerencia, ha sido limitada. Con muy poco margen de maniobra, nuestro papel ha sido el de defender a las minorías en la institución y asumir responsabilidades. Entendiendo los profesores funcionarios y los laborales como parte del mismo cuerpo docente e investigador de la UZ, CGT ha defendido las mismas posiciones en el Comité y en la JPDI, anteponiendo la mejora en las condiciones de los contratos más precarios y la calidad del servicio público. En pocas palabras, CGT ha defendido y seguirá defendiendo a los colectivos más débiles.

Por otra parte, los nuevos tiempos nos han ofrecido otras vías de participación, que CGT va a seguir llevando a cabo, como han sido las acciones en las "mareas", en concreto la Marea Verde que defiende al sector educativo público del asalto de los *neoon*, con sus recetas de austeridad para todos menos para sus negocios privados. Todo el mundo sabe que CGT ha estado ahí desde el principio y que seguirá estando.

Llegados a este punto cabe preguntarse sobre si merece la pena continuar en una labor que, en gran medida, ha sido frustrante con el consiguiente desgaste para las personas que la han llevado a cabo. Sin embargo nuestra conclusión es que debemos seguir, que merece la pena, por lo que hemos luchado y por los tiempos inciertos que se avecinan, por ello presentamos candidaturas, con la ilusión añadida de poder ofrecer esta vez candidatura para el Comité de Empresa de Teruel.

El modelo de representación sindical establecido en la legislación vigente no es el modelo de la CGT. Y los compañer@s que nos presentamos por la CGT en la UZ, no figuramos entre los defensores de un sistema que contribuye a desmovilizar al conjunto de los trabajadores, enajenar los espacios de toma de decisiones y profesionalizar la actividad sindical. Pero como este es el sistema que hay, CGT ha querido impulsar una lista de candidatos que represente, precisamente, una vía de sindicalismo diferente, comprometido con la participación directa de los trabajadores en los temas y cuestiones que les afectan. Agradecemos la implicación de muchos compañer@s que no forman parte del sindicato, pero que sí han querido apoyar la presencia de este sindicalismo diferente en las elecciones de la UZ. El primer compromiso de CGT es el de reclamar y ejercer la transparencia, la participación y el diálogo en la toma de decisiones que afecten a los trabajador@s de la UZ. Como líneas maestras de actuación, CGT se compromete a impulsar acciones para evitar más recortes en las condiciones laborales en la UZ y, en lo posible, para revertir o minimizar las ya aprobadas. *Tal y como ha venido haciendo en los últimos años, CGT defenderá el carácter público del trabajo en la universidad, denunciando las situaciones en que se rebaja la atención a la tarea docente e investigadora de carácter público en favor de proyectos privados.*

Razones para votar a CGT en la Universidad de Zaragoza.

La universidad pública, una de las mayores conquistas de las luchas populares del siglo XX, está sometida a un proceso de privatización y mercantilización desde hace ya varios años, con la consecuente devaluación del servicio que presta. Tras décadas de reivindicaciones en el acceso a una mayor educación y cultura, en los últimos años, la enseñanza pública, de la que forma parte la universidad, junto con la sanidad y las pensiones, se ha visto afectada en un proceso doble: por un lado la privatización a manos de una aristocracia financiera, y por otro un progresivo abandono por parte del Estado y los poderes públicos. Incluso en algunos casos se cuenta con la complicidad de algunas burocracias sindicales, que degradan la calidad de la enseñanza favoreciendo y acelerando el primer proceso. Este proceso sin embargo, no es, como afirman los ideólogos del libre mercado, ni inevitable ni imparables. En la sección sindical de CGT en la UZ somos conscientes de que este proceso escapa del alcance de nuestra universidad y, en consecuencia, también de los órganos de representación de los trabajadores, cuya composición se decidirá en las elecciones del próximo 29 de abril. Pero también sabemos que dentro de cada una de las diferentes universidades hay margen, no sólo para plantear resistencias a este proceso, que no es irreversible, sino también para plantear las bases sobre las que ir construyendo desde abajo, poco a poco pero con la firmeza de una base bien sólida, una universidad realmente pública y al servicio del conjunto de la sociedad. Los compromisos de CGT en la UZ que presentamos a continuación pretenden ser una primera piedra en la construcción de este nuevo edificio, proceso del que queremos ser un agente más.

Participación, diálogo y acuerdos globales

- Ante grandes retos que afrontan actualmente las universidades públicas y en especial la UZ (planes de contención presupuestaria y resolución del déficit acumulado, implementación del EEES, nuevas propuestas de acción de gobierno), queremos promover PROCESOS PARTICIPATIVOS del conjunto de la comunidad universitaria y de los trabajador@s de los diferentes sectores.
- Promover la TRANSPARENCIA en los diferentes órganos de gobierno de la UZ, así como en las comisiones paritarias de negociación. Los órganos de representación de los trabajador@s y sindicatos, deben poder disponer de información detallada de los aspectos objeto de negociación y de sus causas. Sin esta transparencia no puede haber negociación.
- CGT se compromete a TRASLADAR LA INFORMACIÓN a la que tenga acceso hacia los foros que el PDI se dote, especialmente ASAMBLEAS, así como recoger su opinión de cara a los procesos negociadores abiertos y de cara a las iniciativas que se consideren oportunas. En los últimos años hemos observado cómo ha habido un distanciamiento creciente entre la JPDI, el Comité de empresa del PDI laboral y el conjunto del PDI, dejando en la práctica a l@s delegad@s en estos órganos, la capacidad de tomar algunas decisiones de gran trascendencia. Sería necesario y deseable que se dedicaran verdaderamente a su cometido: defender al trabajador, es de absoluta necesidad exigir una verdadera independencia de actuación, sobre todo en los campus periféricos de la UZ. Participar en aquellos espacios existentes del PDI y, si es necesario, ayudar a consolidarlos, es un compromiso que adoptamos. Así fomentaremos que tod@s dispongamos de la información básica para poder formarnos opinión de los aspectos relevantes de nuestra actividad profesional, nuestras condiciones laborales y, en definitiva, el modelo de universidad que tenemos y lo que queremos.
- Las discusiones y eventuales negociaciones entre organizaciones sindicales y equipo de gobierno se abordarán a partir del TRATAMIENTO DE LA GLOBALIDAD DE LAS MEDIDAS a que se refieran. No se abordarán situaciones particulares (por ejemplo las que afectan a colectivos muy concretos, tipo de contrato específicos, etc.) sin un preacuerdo sobre la globalidad de las medidas y la metodología del proceso negociador. Este procedimiento se ha utilizado a menudo en algunos procesos de negociación y habitualmente ha revertido en que no se haya podido llegar a entendimientos en una buena parte de los aspectos a tratar; también ha provocado que las medidas adoptadas hayan sido parches desconectados de la situación general y, en ocasiones, inaplicables.
- Desde los órganos de representación de los trabajador@s, en especial el Comité de empresa, se exigirá INFORMACIÓN CLARA, DESAGREGADA Y ACTUALIZADA de los tipos de contratos del PDI, su distribución por centros y las atribuciones laborales para cada caso. Se denunciarán los usos fraudulentos de determinadas modalidades contractuales buscando salidas que no dañen los derechos del trabajador/ra contratad@.

Frenemos los recortes en los derechos laborales

- No aceptar una negociación a nivel UZ para rebajar los derechos conseguidos en los diferentes convenios colectivos de PAS y PDI. En el ámbito de la UZ se procederá únicamente a **NEGOCIAR PROPUESTAS DE APLICACIÓN Y DE MEJORA DEL CONVENIO**. El Convenio Colectivo del PDI debe ser considerado la base sobre la que construir la política laboral en la UZ. En ningún caso se aceptará cambiar las condiciones sustanciales en detrimento de los intereses de l@s y trabajador@s. Complementariamente, se promoverá un acuerdo a nivel de UZ de mejoramiento de condiciones referidas tanto en el mencionado Convenio como el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).
- **NO ENCADENAR CONTRATOS TEMPORALES** (incluso en los de obra y servicio) tal y como permite la Reforma Laboral en el ámbito LOU en suprimir las limitaciones que antes existían en este tipo de contratación (y que se mantiene en el Estatuto de los Trabajadores en el resto de sectores). Se impulsará un **COMPROMISO DE ESTABILIZACIÓN** de este tipo de plazas pasado el tiempo que estipulen los contratos vigentes. Hay que evitar la perversión del empleo de la figura de profesor asociado, sobre todo que se nos informe cual es el futuro que nos depara a los profesores en contrato laboral, tipo de contrato mayoritario en el Campus de Teruel, por ejemplo (más del 70 % de la plantilla).
- Estamos en contra de la reducción de las plantillas por el efecto 3+2 y sus consecuencias en la plantilla del profesorado, también seguiremos luchando por la estabilización de los profesores ahora en contratos interinos.
- **NO EFECTUAR DESPIDOS POR BAJA MÉDICA**, en los términos de absentismo laboral, que introduce la "Reforma Laboral".
- No encubrir actividades laborales como prácticas o formación con contratos acogidos a la "REFORMA LABORAL" o determinadas becas de colaboración, como la figura de "asistentes de aula". **LA CONTRATACIÓN DE JÓVENES** se realizará en las mismas condiciones que la del resto de trabajador@s. Pensamos que renovar plantilla no es igual a amortizar jubilaciones. Con todo abogamos por la estabilidad de empleo, la **CONSOLIDACIÓN DE LA PLANTILLA** para ayudar a la consecución de una carrera profesional si incertidumbres.

Mejoremos las condiciones de trabajo en la UZ

- Revisar y definir de nuevo el **MODELO DE CÁLCULO DE LA DEDICACIÓN LABORAL** de todo el PDI de la UZ, incluido el cómputo de docencia. Este modelo, que debe servir para poder definir de una manera transparente la plantilla teórica de las diferentes unidades de la UZ, debe ser negociado en primera instancia con los órganos de representación de l@s trabajador@s, siguiendo la legislación laboral vigente. Entre las variables a considerar tiene que haber: la dispersión horaria dentro de la jornada laboral, la diversidad de asignaturas impartidas y una ponderación al alza en la dedicación docente en asignaturas que se impartan por primera vez (o con una antigüedad inferior a dos cursos). Se desconoce cómo va a

afectar la dedicación a los contratados laborales en vista de la aplicación a los funcionarios. CGT piensa que debería existir un reconocimiento de los sexenios y quinquenios con su correspondiente equiparación retributiva.

- Aspirar a la CALIDAD DOCENTE pasa por la valoración de la docencia, por lo que se tienen que poner los medios para que así sea. La calidad docente no se consigue con la burocratización de la docencia ni con poner limitaciones a la promoción interna.

- Garantizar la CALIDAD DE LOS PUESTOS DE TRABAJO Y DE LA DOCENCIA impartida en la UZ, planteando una limitación de las dimensiones de los grupos de aula, que actualmente a menudo no se desdoblán por debajo de un número elevado de alumnos. Esta situación, además de hacer inviable una docencia personalizada y propuestas de evaluación continuada, afecta negativamente las condiciones de trabajo del profesorado.

- Se promoverá una oposición clara a la utilización de HORAS EXTRAS para cubrir necesidades docentes de los departamentos. Estas necesidades se cubrirán con NUEVAS CONTRATACIONES, con incrementos de la dedicación de contratos a tiempo parcial o, eventualmente, mejorando la categoría de determinados contratos. El uso de horas extras puede sobrecargar los segmentos más precarios de la plantilla y limitar sus posibilidades de acreditación. Además, es una medida insolidaria que limita las posibilidades de empleo y de ingreso de jóvenes a la carrera académica.

- Buscar formas de ELIMINACIÓN PROGRESIVA DE LA PRECARIEDAD buscando reconvertir los contratos de sustitución en plazas estructurales y generar "pulls" de recursos docentes en las diferentes unidades a fin de cubrir las sustituciones y bajas. En áreas de conocimiento extensas o departamentos homogéneos, esta es una posibilidad totalmente viable si hay voluntad política.

- Como señalamos más arriba respecto a la calidad docente, lo mismo podemos afirmar para la investigación, para una mejor CALIDAD INVESTIGADORA se exige dedicar más recursos, y mejora de las instalaciones, algo absolutamente necesario si queremos mantener las universidades con parámetros de excelencia.

- Definir una política clara referente a LA FIGURA DEL "INVESTIGADOR@ POSTDOCTORAL" antes de empezar a hacer un uso generalizado, como sucede en algunas unidades. No hacerlo supondrá generar una nueva bolsa de precariedad y de inestabilidad laboral en la UZ difícil de resolver a medio plazo. Esta figura debe utilizarse únicamente en situaciones excepcionales y de corta duración y hay que evitar que se convierta en una opción para cubrir plazas durante periodos superiores a los dos años.

- Definir reglamentos y MECANISMOS DE PROMOCIÓN LABORAL, empezando por aquellas figuras con contratos temporales con el fin de buscar una estabilización de la plantilla. Hay que eliminar la múltiple evaluación que supone la coexistencia de acreditaciones diversas y concursos. Hay que definir criterios claros y transparentes de promoción y coherentes con la tarea a realizar. Aunque escapa de la

competencia exclusiva de la UZ, se debe presionar para una mayor valoración de la experiencia docente en algunos procesos de evaluación, especialmente si se dirigen a plazas de carácter docente.

- Los cambios producidos en el contexto del trabajo en general, en el que no resulta ajeno el universitario en sus nuevos escenarios, la aparición de nuevas casuísticas que han contribuido progresivamente al deterioro de la SALUD y el BIENESTAR PSICOSOCIAL DEL TRABAJADOR. Por esto, desde CGT, queremos incidir especialmente en la SEGURIDAD LABORAL, para velar por la salud del trabajador en su ámbito laboral y así contribuir progresivamente a un mejor desempeño de su tarea. Para ello apostamos por potenciar el papel de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales (UPRL) de la UZ, unidad especializada en áreas preventivas tales como: seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada.

- Ante eventuales RECORTES DE SALARIOS se promoverá que los órganos colegiados de la UZ, los comités de empresa y juntas de personal manifiesten de forma clara e inequívoca su RECHAZO y emprendan las MEDIDAS OPORTUNAS PARA REVERTIRLES. Se instará al equipo de gobierno a hacer lo mismo, manifestando su caso públicamente su disconformidad al Gobierno de Aragón o al Estado y emprendiendo también las actuaciones pertinentes en este sentido.

- En materia de RETRIBUCIONES devolver el poder adquisitivo perdido en la revisión salarial, pagas, complementos, etc. Equiparación entre funcionarios y laborales en el reconocimiento de sexenios y quinquenios.

- Especial atención a las necesidades de los campus periféricos de la UZ (Almunia de Doña Godina, Huesca y Teruel). Muchas de las problemáticas de estos campus vienen dadas, aparte de su ubicación geográfica, por la existencia de unas limitadas estructuras de gestión tanto en la docencia como en la investigación, sin las garantías para un correcto funcionamiento, campo abonado para la arbitrariedad.

Garantizamos el carácter público del trabajo en la UZ

- EN CONTRA DE LA PRIVATIZACIÓN y uso de recursos públicos para la universidad privada. CGT plantea el compromiso de resistencia al proceso de mercantilización y evaluación del servicio público universitario. Queremos más participación, diálogo y acuerdos globales en las negociaciones con los trabajadores. Podemos y debemos frenar los recortes en los derechos laborales, en general, para el personal docente e investigador de la UZ Queremos garantizar el carácter público del trabajo en la UZ.

Desde la CGT observamos con preocupación los recortes progresivos de derechos laborales, que se suceden ante la pasividad de los llamados sindicatos mayoritarios, contribuyendo al descrédito del conjunto del sindicalismo. CGT no apuesta por el pacto del Banco Mundial, el FMI, los mercados financieros y la CEOE, la prueba es que siempre hemos salido a la calle, prácticamente en solitario junto a parte de la sociedad civil, para defender un sistema de pensiones público y de calidad.

- Buscar y reclamar MAYOR FINANCIACIÓN PÚBLICA, aumentando la asignación de los presupuestos del Gobierno de Aragón y explorando nuevas vías de financiación colectiva, e INCREMENTAR EL RETORNO A LA SOCIEDAD a través de las diversas formas para COMPARTIR CONOCIMIENTO EN EL DOMINIO PÚBLICO: licencias *creative commons*, licencias de uso público-GPL, *copyleft* y *software* libre; tecnologías y plataformas públicas para la circulación y acceso al conocimiento, utilizando las diversas herramientas de código abierto de la web colaborativa, redes sociales y web semántica.

Dignidad y lucha

Sección Sindical de CGT

