

PROGRAMA DE CC.OO. PARA AS ELECCIÓNS SINDICAIS PARA O PDI Febreiro 2003

INTRODUCCIÓN

O sistema universitario atópase nun momento crucial. O reto fundamental que deberá superar é o de incrementa-la súa calidade para que estea á altura dos requirimentos de cualificación do mercado de traballo e das obrigas que debe satisfacer na creación do espazo universitario europeo, onde a homologación das titulacións debe cumprir cuns requisitos mínimos comúns. Superada a fase expansiva do sistema dos anos oitenta e boa parte dos noventa do século pasado, na que os estudos universitarios alcanzaron unha expansión sen precedentes, é o momento para loitar pola calidade do sistema.

Para superalo, o sistema universitario español bate con serias deficiencias de partida; unha das máis importantes é a diferenza de gasto público que dedica España ós estudos superiores fronte á media de gasto dos países da Unión Europea (o 0,8 e o 1,8 do PIB respectivamente) e que se traduce, entre outros, nun gasto medio por alumno dos mais baixos da Unión Europea e nunha taxa de precariedade laboral no profesorado universitario elevadísima (mais do 40% de media no conxunto do sistema español e galego.

Pero tampouco non hai que esquecer que a entrada en vigor da Lei orgánica de universidades (LOU), tan fortemente contestada, non axudará a superar este reto. Se algo precisa dun amplísimo consenso político e social ise é o sistema universitario que, de seu, precisa ter un horizonte claro no medio e longo prazo cara onde tirar. No momento que se coñeceron os primeiros borradores da lei, había un amplísimo acordo no mundo universitario, sindical e político de que había poñer en limpo a LRU: avaliar os logros (moi importantes) e corrixir as carencias, tamén importantes, en función dos obxectivos que se marcaba esta norma. Ademáis, os profundos cambios sociais ós que asistimos (formación continuada, transferencias de tecnoloxía e coñecementos, tecnoloxía de información e comunicación, globalización ...) e as novas e múltiples demandas que se derivan deles, son outros tantos motivos que aconsellaban esta revisión. A citada expansión do sistema universitario, co acceso ós estudos superiores dun elevado número de estudantes; o importante impulso a democracia interna do sistema, coa autonomía e a toma de decisións colexiadas como elementos claves; e o carácter aberto a sociedade foron avances notables que propiciou a LRU fronte o modelo anterior, elitista e pechado a sociedade; burocrático e uniformizador. Este salto non tería sido posible sen o voluntarismo da comunidade universitaria que compensou, con esforzo e imaxinación, a escaseza de recursos e as insuficiencias da lei. Pola contra, afondar na autonomía universitaria pero ben contrapesada coa mellora dos mecanismos de rendición de contas á sociedade, mellorar o sistema de igualdade de oportunidades para acceder á educación superior, mellorar a corresponsabilidade do persoal a través do goberno colexiado, propiciar estruturas diversificadas para potencia-la docencia, a investigación e a transferencia de tecnoloxía e a utilización de métodos profesionais de xestión interna e de planificación eran lagoas e defectos que había corrixir para que se cumprisen as funcións básicas da universidade e os principios antes apuntados.

Contrariamente, a LOU significou un claro retroceso nestes principios: a falta dun plan de financiamento, que permita a homologación da nosa universidade pública cos estándares do noso contorno; o ataque a autonomía universitaria, visible polo pulo centralizador (novo sistema de selección do profesorado; a administración central segue reservándose a postestade de crear universidades malia se ter completado as transferencias ás comunidades autónomas) ou a inxerencia de intereses políticos e empresariais externos (o cambio na caracterización do Consello Social, xunto coa súa representación no Consello de Goberno, abre a porta ós intereses políticos, empresariais ou corporativos –colexios profesionais ...- externos); a potenciación dos órganos xerárquicos e unipersoais fronte ós colexiados e unha carreira docente chea de obstáculos que fomenta a precariedade. Dificulta a incorporación regular de novos profesores, incrementando os obstáculos para a súa progresión; obriga a “transhumancia” e culmina nuns mecanismos de habilitación claramente análogos ás oposición pre-LRU que, sen dúbida, farán renace-los “clans” corporativos de profesorado.

O PAS tampouco sae ben parado nesta lei. A diminución clara da corresponsabilidade deste colectivo (e dos estudantes), a través da diminución da súa representación nos órganos de goberno e xestión universitaria, vai acompañada da ausencia de mención algunha sobre a carreira profesional ou sobre os mecanismos de promoción –ligados á formación e a avaliación- ó tempo que facilita a entrada na universidade de empregados públicos procedentes doutros ámbitos da administración a través de concursos pero sen que este dereito sexa bidireccional.

Igualmente, a LOU potencia a privatización do sistema. Ó tempo que as limitacións sinaladas para as universidades públicas lle supoñen graves dificultades para facer fronte as novas demandas, a LOU deixa o campo libre á actación das privadas e, especialmente, as impulsadas pola igrexa católica, que se ven eximidas de diversos controis e requisitos sobre a base do Concordato coa Santa Sé. Mais aínda, LOU abre a porta a diversas formas de privatización encuberta da universidade pública.

Sen embargo, un dos poucos aspectos positivos desta lei, e aínda insuficientemente valorado, é o carácter laboral dos contratos para o profesorado contratado, do que CC.OO. foi o principal impulsor. O contrato laboral confire a estes profesores o dereito á negociación colectiva e, polo tanto, a acordaren coa universidade as súas condicións de traballo (acceso, promoción, retribucións, xornada, etc.), que deben plasmarse por forza nun convenio colectivo. Isto terá, ademais, un efecto de arrastre sobre as condicións de traballo do PDI funcionario.

A aplicación da LOU en Galicia está chea de incertidumes. E os sinais que están chegando aumentan a preocupación. O decreto de contratación do profesorado, que debería paliar en parte, os efectos perniciosos da LOU foi aprobado pola Xunta de Galicia sen a negociación coas centrais sindicais nin o Consello Económico e Social de Galicia. Este órgano consultivo rexeitou con contundencia a proposta da Xunta; fixo propostas en liña coas defendidas polas centrais sindicais e recomendoulle reelabora-lo decreto negociado cós sindicatos Lamentablemente, a Xunta fixo caso omiso destas recomendacións e hoxe temos un decreto que fomenta a adicación a tempo parcial do profesorado contratado; non establece un sistema claro de retribucións nin de

acceso e, sobre todo, traslada toda a responsabilidade da adaptación dos actuais profesores contratados as figuras LOU a cada universidade ó carecer de disposicións transitorias que homoxeinizen a solución para toda Galicia. Malia insistencia sindical en negociar estes aspectos nuha mesa de negociación sindical, a Xunta de Galicia non aceptou ningunha das propostas sindicais sobre este asunto de capital importancia laboral; a solución queda, así, ó albur do que se acorde en cada universidade.

A este respecto, cómpre facer un comentario sobre a actitude de cada universidade sobre este problema. Unha vez dacordo en que, neste momento, non é posible a negociación dun convenio colectivo para este profesorado porque aínda non se coñece o novo plan financeiro das universidades galegas, que deberá entrar en vigor no ano 2004, sí cabía empezar a acordar como se aplicaría a LOU para o curso 02/03 tendo en conta os remates de contrato de bastantes profesores; especialmente axudantes e asimilados. Feitas as oportunas peticións de negociación colectiva a cada unviersidade, cá única a que chegamos a un acordo para aplica-la neste curso foi coa Unversidade de Santiago, acordo enmarcado, ademáis, no Plano de Estabilidade e Promoción do Profesorado universitario (Plan PEP), aínda vixente e que supón, entre outros aspectos, que non fóse despedido ningún profesor. Pola contra, na Universidade de Vigo non houbo ningún acordo e foron despedidos 55 profesores asociados; na Universidade da Coruña, malia os esforzos sindicais, para os axudantes a término se inventa unha especie de contrato de obra e servicio para este curso pero que non recoñece a condición de contratado doutor que reclamabamos os sindicatos, coa conseguinte perda de dereitos académicos e laborais.

Hai que remarcar, así, que a solución destes problemas depende, fundamentalmente, da vontade política que cada universidade teña para abordalos. A USC, có peor financiamento das tres universidades galegas, fai un esforzo notable para manter a súa plantilla actual, a costa doutros investimentos. A de Vigo despide ós 55 profesores asociados citados, selecciona neste curso unha chea de falsos asociados e visitantes (en vez de recurrir a Axudantes LOU) e propón pagar con horas extraordinarias a impartición de ...créditos por profesores funcionarios, por non falar da pintoresca figura de profesor conferenciante, un invento desta universidade que non contempla a LOU. A Universidade da Coruña, coa cerrazón habitual do seu rector, tampouco deixou ben parados ós axudantes que remataron o seu contrato, como se comentou mais enriba.

O presente texto é o *PROGRAMA DE CC.OO.* para o vindeiro mandato electoral e ten os *SEGUINTE EIXES REIVINDICATIVOS*:

NO PLANO DA ACCIÓN INSTITUCIONAL, E CO SLOGAN “POR UNHA UNIVERSIDADE PÚBLICA E DE CALIDADE”, DEFENDEREMOS:

Financiamento público para as universidades públicas ata acada-la media de gasto dos países da OCDE (o 1,6 % do PIB), compromiso recollido nunha lei de financiamento do sistema como garantía deste.

Defensa da autonomía universitaria pero, tamén, do control social sobre a súa actividade a través dos Consellos Sociais.

Composición do Consello Universitario Galego máis social e menos política, con inclusión das centrais sindicais máis representativas.

Amplio acordo social e político sobre o novo Sistema Universitario Galego, que recolla un financiamento suficiente e plasmado nunha lei de financiamento.

Un novo sistema de financiación para as universidades galegas, que non xire, de xeito exclusivo, sobre o número de alumnos e que recoñeza as plantillas reais actuais das universidades galegas. Desta maneira é posible combinar flexibilidade na adicación as tarefas docentes con estabilidade laboral. Dentro dunha franxa de adicación docente, é fácil adaptar a carga docente ó número de alumnos sen que sufra o número de prazas de profesores: ante unha diminución temporal do alumnado, o profesorado pode adicarse mais tempo a investigación e viceversa, e sempre dentro da franxa de adicación docente citada.

NO PLANO DA ACCIÓN SINDICAL, E CO SLOGAN “POLA CALIDADE NO EMPREGO”, DEFENDEREMOS:

PARA TODOS:

Para as retribucións:

Superar a actual coraza retributiva para o profesorado universitario que impide calquer mellora do soldo que non sexa as acordadas nos presupostos xerais do estado, nin tan sequera as retribucións adicionais que se negocian para o resto dos empregados públicos nas comunidades autónomas, toda vez que o profesorado universitario é, obxectivamente, o gran perdedor nestes últimos anos das melloras retributivas acadadas para o resto dos empregados públicos.

Sen embargo, os próximos meses abren algunha esperanza de mellora. A anunciada reforma do decreto de retribucións do profesorado universitario lle seguen as posibilidades que se abren para o profesorado contratado laboral de negociación colectiva en Galicia así como a posibilidade de que se chegue a un acordo sobre retribucións adicionais vía tramos autonómicos galegos, todo isto debe permitir ir recuperando a perda de poder adquisitivo dos últimos anos.

En consecuencia, as liñas de actuación de CC OO serán:

Suba mínima anual igual ó IPC e cláusula de revisión salarial.

Revisión do decreto de retribucións do profesorado que inclúa:

Complemento de destino: nivel 30 para CU, 29 para TU e CEU e 28 para TEU e 26 para os Mestres de Taller e asimilados.

Complemento específico: para negociar en cada comunidade autónoma.

Homoloxía retributiva entre o PDI funcionario e o PDI contratado.

Complementos de Consello Social ou Autonómicos (arts. 55.2 e 69.3 da LOU) e consolidación destes.

Mesa Sectorial das universidades galegas

A existencia deste ámbito de negociación é unha reivindicación sindical moi sentida. Este foro de negociación permitiría un consenso sobre condicións de traballo comúns para persoal que traballa nas universidades galegas. Desta maneira, acceso, sistema retributivo, xornada, formación, saúde laboral, etc serían iguais para todos.

Acción social, formación e saúde laboral:

Igual para todos, negociada coas centrais sindicais nunha mesa intersectorial en cada universidade e que inclúa, entre outros:

Plan de pensións coas mesmas condicións cás do PAS laboral.

Servicio de gardería onde non exista.

Formación específica en habilidades pedagóxicas e utilización de novas tecnoloxías.

Plano integral de prevención de riscos laborais:

Malia os avances producidos nos últimos anos, é necesario dar un salto cualitativo neste ámbito. Nas tres universidades galegas están constituídos os Comités de Seguridade e Saude; a USC e a Universidade de Vigo teñen Servicio de Prevención propio pero desigualmente desenvolvidos. É necesario loitar para que as tres universidades teñan servizos de prevención con todas as especialidades; que realicen a avaliación inicial de riscos de tódolos centros e, en consecuencia, que destinen un presuposto específico para prevención. Igualmente, as universidades deben cumprir coa obriga de ter un plan de evacuación de cada centro e contar coa participación de todo o persoal, non só a través dos seus representantes senon tamén coa creación dunha ampla rede de participación en cada centro de traballo para detectar fontes de risco e conseguir a colaboración efectiva de todos nas medidas de prevención que se propoñan.

Mención especial merece o fenómeno denominado Acoso Laboral ou *Mobbing*. Este problema está extendidísimo nas universidades e quen o padece vive un auténtico inferno. Non é novo pero sí se está facendo visible, cada vez con mais frecuencia. A gran dificultade é detectálo, especialmente nun sistema como o universitario, moi xerarquizado e de fortes dependencias do acosador/a-acosado/a. O prioritario para abordar este problema é a prevención do mesmo. Por iso será proposta prioritaria de CC OO un plan de actuación sobre o acoso laboral, que sexa acordado no Comité de Seguridade e Saúde e que inclúa un estudo sobre as condicións que favorecen a aparición deste problema, a difusión deste estudo e o compromiso da universidade de actuar sobre o mesmo, con especial atención á prevención pero sen descoida-la denuncia.

PARA O PDI CONTRATADO

Defenderemos un convenio colectivo único no que se estableza o modelo de carreira académica paralela ou complementaria á de funcionario e que inclúa:

Acceso inicial mediante proceso selectivo e posterior progresión, a través da promoción interna, dunha figura a outra por méritos e con especial importancia da antigüidade na universidade que convoca.

Contratos fixos de cadro de persoal para os contratados doutores e colaboradores.

Creación de tres categorías de contratados doutores: inicial, titular e catedrático.

Creación de tres categorías de colaboradores: inicial, medio e superior.

Plan de formación plurianual que inclúa o dereito a estadías fóra da universidade, como mínimo de dous anos, co fin de garanti-lo acceso á condición de profesor axudante doutor.

Retribucións homólogas ás dos profesores funcionarios.

Para os actuais profesores contratados con carácter administrativo: adaptación ás novas figuras establecidas na LOU coas características seguintes:

Con carácter xeral, a transformación sería, reunindo o resto dos requisitos, a contratados doutores. Para os non doutores, as opcións serían as de profesor colaborador ou axudante, segundo os casos.

Para o acceso: especial importancia da antigüidade na universidade que convoca e ter superada unha proba de acceso para profesores contratados ou en formación nela. En todo caso, defenderemos que a adaptación sexa automática, ata onde o permita a lei.

Negociación dos criterios de avaliación externa na Comisión Avaliadora da Calidade para o sistema universitario galego. CC.OO. defenderá que existan tres grupos de criterios (investigación, docencia e xestión) con oito ou dez elementos de valoración en cada grupo. Para acadar unha avaliación positiva abundará con ter tres ou catro criterios en, polo menos, dous dos grupos.

E TAMÉN, POR SUPOSTO:

Catálogo de funcións académicas e deseño de RPT (relación de postos de traballo) real, deseñada para o medio/longo prazo e que inclúa tódolos aspectos que inflúen nela (POD, ano sabático, etc).

Diminución do número de alumnos por grupo para incrementa-los cadros de persoal.

Habilitación para a investigación en áreas específicas (diplomado sen segundo ciclo natural).

Creación da figura do “persoal de investigación”, con contrato laboral, e distinguindo entre persoal de investigación en formación (PIF) e persoal de investigación contratado por necesidades conxunturais.

Desaparición das diferentes fórmulas de contratos-lixo: conferenciantes, bolseiros de apoio á docencia, etc.

Regulación do concurso de traslados entre campus.

SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO.