

Programa Universidad

Introducción

Desde las elecciones sindicales de 1986 y 1987 se han producido dos acontecimientos históricos en el panorama sindical de nuestro país:

- La Huelga General del 14-D (1988)
- Los Acuerdos Gobierno-Sindicatos (1990)

Estos hechos han sido fruto del esfuerzo de los sindicatos de clase y, muy especialmente, de la fuerza que los trabajadores dieron con su voto a CC.OO. en los procesos electorales del 86 y 87.

CC.OO. hemos empleado la fuerza de esos votos para luchar por la ampliación de los derechos sindicales, para profundizar en la unidad de acción con el sindicalismo de clase, lo que permitió la Huelga General del 14-D, que empezó a dar sus frutos con los acuerdos Gobierno-sindicatos del presente año y para mejorar las condiciones de vida y trabajo no sólo de los trabajadores y trabajadoras en activo, sino también para quienes estaban en situación de paro o de jubilación.

El reconocimiento del derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos y la consiguiente modificación de la LOR, el control sindical de contratos y nombramientos y la cláusula de revisión salarial constituyen algunos ejemplos de la importancia que el voto bien orientado tiene para conseguir avances significativos en el terreno sindical y social.

Nuestras señas de identidad

CC.OO. somos un sindicato de clase, no corporativista, caracterizado por un modelo de participación abierto que trata de potenciar los órganos de representación unitarios (comités de empresa, juntas de personal) y que, desde la independencia política que el pluralismo de nuestra afiliación y nuestros propios estatutos le reconocen, luchamos por el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo en nuestros centros en el marco de una acción solidaria con el conjunto de los trabajadores.

Objetivos generales

Como sindicato de clase, nuestros objetivos tienen una doble orientación.

- La mejora de las condiciones de vida y trabajo de todos los empleados públicos de la Universidad.
- La defensa del uso racional de los fondos públicos para impulsar la mejora del servicio público de la enseñanza superior.

En ese doble marco, defendemos:

Universidad pública

Frente a la tendencia, de hecho, a la privatización encubierta, que supone:

- La utilización abusiva del artículo 11 de la LRU, que acaba siendo un mecanismo más de subvención a las empresas por la compra de servicios de investigación y docencia a precios inferiores a los del mercado.
- La concesión de servicios en régimen de contrata y subcontratas, que suponen destrucción de empleo público estable, sustituido por empleo precario privado.

Universidad de calidad

Dotación de la infraestructura necesaria (medios materiales y humanos) que permita el aumento de la oferta de plazas universitarias y la disminución de la actual masificación, así como una atención más directa a los estudiantes.

Control democrático de la calidad de la docencia y la investigación por las universidades con las debidas garantías sindicales.

Financiación y gestión

La consecución de un incremento sustancial de la financiación pública constituye un requisito fundamental para la obtención de una universidad pública de calidad. Y resulta, además, imprescindible una gestión democrática, transparente y ágil de los fondos públicos para acabar con la financiación de otros capítulos mediante los excedentes del capítulo de personal y aprovechar al máximo las posibilidades de incremento de la Oferta de Empleo Público.

Universidad democrática

Modificación de la LRU y la legislación universitaria en una doble dirección:

- Adecuación a la legislación sindical vigente.
- Vinculación de la universidad a su realidad social y democrática, sin privilegios corporativos y en el marco de la autonomía universitaria.

Igualmente, CC.OO. nos comprometemos a impulsar y promover cuantas iniciativas en el ámbito universitario tiendan hacia la consecución de la paz, la colaboración internacional y la defensa y mejora del medio ambiente.

Objetivos laborales y profesionales

1. Derechos sindicales

En aplicación y desarrollo de los acuerdos Gobierno-sindicatos, defenderemos que sean objeto de negociación por los representantes sindicales (juntas de personal, comités de empresa y sindicatos) las materias siguientes:

- La determinación y aplicación de las retribuciones de los empleados públicos.
- La preparación y diseño de los planes de Oferta de Empleo Público, previa ampliación de las relaciones de puestos de trabajo.
- La clasificación, elaboración y modificación de las relaciones de puestos de trabajo.

- La determinación de los programas y fondos para la acción de promoción, formación y perfeccionamiento.
- Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional del colectivo.
- Medidas de salud laboral y prestaciones sociales.
- Todos los anteproyectos de ley que afecten, de algún modo, al acceso a la situación de empleado público, carrera profesional, retribuciones y a las condiciones de trabajo y al ámbito de las relaciones del personal de la universidad y sus organizaciones sindicales con la Administración.

DEFENDEREMOS, igualmente:

- La constitución de órganos de mediación y arbitraje, para la resolución de conflictos sin necesidad de apelar al sistema judicial.
- El control sindical de los contratos y los nombramientos para potenciar la creación de empleo estable.
- La creación de comisiones de seguimiento de acuerdos para garantizar su correcto cumplimiento.
- La reglamentación del empleo precario encubierto a fin de acabar con el uso de las becas para encubrir relaciones de naturaleza laboral.

2. Modificación del marco de negociación

Constitución de las mesas sectoriales de universidad, en sus distintos ámbitos (universidad, comunidades autónomas y estatal), delimitando claramente las capacidades de cada una de ellas y sin perjuicio de las competencias de los órganos de representación unitarios.

3. Seguridad Social y pensiones

3.1. Potenciación y mejora del Régimen General de la Seguridad Social y equiparación al alza en las prestaciones de todos los regímenes actualmente coexistentes para los empleados públicos.

3.2. Aproximación progresiva de la pensión al salario real percibido en el momento de la jubilación. Ello debería pasar por la homologación del Régimen de Pensiones de Clases Pasivas con el Régimen General de la Seguridad Social, mejorado en los siguientes aspectos:

- Jubilación, siempre voluntaria, a los sesenta años.
- La base reguladora para el cálculo de las pensiones deberá ser la suma de todas las retribuciones personales de percepción fija.
- Derecho a la percepción del 50 por 100 de la base reguladora a los diez años de cotización, para alcanzar el 100 por 100 a los treinta.

3.3. Revalorización de las pensiones generadas de acuerdo con el régimen anterior.

3.4. Cuando se haya cotizado por los dos regímenes y hasta tanto se consigue la equiparación total, derecho a optar por el sistema de jubilación que el interesado considere más beneficioso según su propio criterio.

4. Salud laboral

- Dotación de un porcentaje a negociar de la masa salarial presupuestaria para esta atención.
- Cogestión paritaria de plan, así como de los fondos adscritos.
- Creación de los gabinetes sanitarios de empresa (o gabinetes asistenciales), con dotación de medios humanos en la plantilla de la universidad y elementos materiales suficientes en todos los campos.
- Constitución de comités de salud laboral (anteriores comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo), como órganos paritarios de participación de todos los sectores universitarios y con funciones efectivas en esa materia.
- Negociación de un plan de salud, seguridad e higiene y elaboración de planes de prevención obligatorios en los centros, que comprendan mapas de riesgos, acciones preventivas y planes de evacuación y emergencia.
- Impartición de cursos de seguridad e higiene con periodicidad anual.
- Control por el Comité de Salud Laboral de la salubridad e higiene en todas las dependencias de las universidades.
- Eliminación de las barreras arquitectónicas que dificultan el acceso a centros públicos a personas con minusvalías.
- Garantías para el traslado de puesto de trabajo, si resulta necesario, de la trabajadora embarazada, sin merma de derechos económicos ni profesionales, e incorporación a su puesto anterior después del parto.

5. Prestaciones sociales

- Dotación presupuestaria negociada de un porcentaje de la masa salarial.
- Cogestión paritaria de la ejecución y aplicación de los fondos para prestaciones sociales.
- Seguro combinado de vida y accidentes y responsabilidad civil obligatoria.
- Creación de un sistema de compensación económica mediante bonos, dirigido al personal cuya renta no supere, en dos veces y media, el Salario Mínimo Interprofesional, para cubrir las siguientes atenciones:
 - Educativa: Becas de material didáctico para el compañero o la compañera e infancia a su cargo.
 - Asistencia a escuelas infantiles de los menores.
 - Vivienda: Alquiler subvencionado.
 - Salud: Odontológica y óptica no incorporadas a la Seguridad Social o MUFACE.
 - Transportes públicos colectivos subvencionados.
 - Comedor y cafetería subvencionados.

- Incremento de dotación en los fondos para anticipos y préstamos, superando los límites fijados actualmente y con participación de representantes sindicales en su concesión.
- Plantear un acuerdo entre universidades para crear una red internacional y nacional de intercambios en vacaciones, aprovechando la infraestructura de colegios mayores, residencias y comedores universitarios.