

En primera línea en la universidad

Nuestra candidatura forma parte de un sindicato confederal que está presente en todos los sectores de la producción y en las comunidades autónomas. Además, no sólo somos el sindicato mayoritario en cada uno de los ámbitos universitarios (PDIF, PDIL, PASF y PASL), sino que hemos recibido la confianza de los trabajadores para serlo también en la función pública

Pedro González
Secretaría de Universidad FE CC.OO.

ESE CARÁCTER de sindicato de clase y no corporativo nos hace defender los intereses de los trabajadores, sin olvidar la necesidad de mantener el Estado del Bienestar y los servicios públicos, frente a las políticas neoliberales y privatizadoras.

Estamos seguros de nuestra capacidad de hacer llegar propuestas con fuerza en las mesas u otros ámbitos negociadores. En este sentido hemos conseguido introducir mejoras en la Mesa de la Función Pública, en el pacto por la mejora de las pensiones, el derecho a la negociación colectiva de los funcionarios, los avances en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. También hemos participado activamente para introducir mejoras legislativas en el sistema educativo tanto en la LOE como en la modificación de la LOU.

En la Mesa General de la Función Pública vamos a trabajar para mejorar el Estatuto Básico del Empleado Público durante la tramitación parlamentaria. También lucharemos para mejorar las retribuciones de los funcionarios, tanto en su cuantía como en su estructura, y defender su capacidad adquisitiva con cláusulas de revisión salarial.

CC.OO. ha luchado por el establecimiento de una carrera docente clara, con mayor estabilidad en el empleo, en la que el PDI se establezca y promocione por méritos dependiendo sólo de la consecución de objetivos claros y realistas, y necesita tu voto para poder seguir defendiéndolo en nuestra universidad. CC.OO. ha expresado a todas las autoridades correspondientes su inquietud por el personal investigador de los programas Ramón y Cajal, Juan de la Cierva u otros similares.

El personal investigador debe ser ubicado en nuestro sistema universitario de forma estable y mediante políticas que no colisionen con los intereses del personal docente.

CC.OO. ha luchado porque el Estatuto del Personal Investigador en Formación recogiera las peticiones y necesidades de este colectivo, intentando que, con sus propuestas el EPIF siguiera de una manera más clara la Carta de los investigadores que la Unión Europea incluye en el Código de buenas prácticas que se deben seguir en las universidades y centros de investigación de Europa.

CC.OO. ha denunciado ampliamente las arbitrariedades de las agencias de evaluación, pidiendo criterios transparentes y realistas, adaptados a las realidades de los diferentes campos de conocimiento y figura

CC.OO. ha denunciado ampliamente las arbitrariedades de las agencias de evaluación, pidiendo criterios transparentes y realistas, adaptados a las realidades de los diferentes

campos de conocimiento y figuras. La presión de CC.OO. ha influido decisivamente en que los criterios de las agencias, y en concreto los de la ANECA se clarificasen y que su actuación se realizara de forma más transparente, y continuamos trabajando para que los criterios se adapten a las necesidades y posibilidades de nuestra universidad.

CC.OO. ha luchado por la igualdad de derechos entre personal contratado y funcionario, permitiendo que la reforma de la ley contemple el acceso a funciones de dirección y gestión al PDI que antes estaban reservadas solo al personal funcionario.

Una de las características del trabajo sindical es que éste no acaba nunca. Tenemos que continuar defendiendo al personal de nuestra universidad con sus especificidades y necesidades, llevando sus reivindicaciones como principal sindicato del sector en todos los ámbitos en los que sea pertinente.

De manera general para todo el personal de las universidades nuestras reivindicaciones se resumen en los siguientes puntos:

- Incentivar profesionalmente la movilidad voluntaria del PAS y del PDI para mejorar la calidad del sistema en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior.
- Estimular la jubilación anticipada y voluntaria con el mismo salario que se percibe en activo.
- Negociación de planes de relevo generacional, con la provisión de plazas.
- Permitir la reducción voluntaria de la carga laboral del personal mayor de 60 años para posibilitar una política de renovación de las plantillas.
- Defender la constitución de las mesas de universidad.
- Negociar el Estatuto del Personal de las universidades.
- Trabajar activamente para erradicar, prevenir y resolver los problemas de acoso y todo tipo de riesgos psicosociales.

En el Comité Europeo de Enseñanza Superior vamos a trabajar para que la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior se haga contando con los trabajadores (homologando condiciones de trabajo, facilitando la movilidad con derechos,...) y no sin o contra ellos. También pedimos que se aplique la Recomendación de la UNESCO de 1997 relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior. Además, frente a la financiación competitiva de las universidades, reivindicamos el papel del Estado como compensador de las desigualdades territoriales.

Asimismo, reclamamos un programa específico para el personal de administración y servicios (PAS)

Por lo que respecta a las retribuciones, reivindicamos el reconocimiento de la antigüedad de los trienios independientemente de la relación contractual; el establecimiento de una cláusulas de revisión salarial; la recuperación de la pérdida del poder adquisitivo; la eliminación de las horas extraordinarias y que en caso de que sean necesarias, se recompense a los trabajadores con descanso laboral

Igualmente, pedimos que se armonicen las retribuciones entre el PAS funcionario y el PAS laboral de las universidades, la dignificación salarial para todo el personal de la universidad: establecimiento de salarios mínimos, el reconocimiento de la formación, mediante el establecimiento de un complemento de formación, y la creación de complementos retributivos autonómicos para el personal de administración y servicios.

Carrera profesional

En lo que se refiere a la carrera profesional, plantearemos el desarrollo de una carrera en el marco de la negociación del Estatuto del Personal de las Universidades, que contemple el acceso cumpliendo los principios de igualdad, mérito y capacidad, la promoción por méritos personales evaluables con criterios objetivos, homogéneos, negociados y conocidos de antemano y la valoración de la experiencia como mérito en las ofertas de empleo público.

También pedimos la consideración del grupo C/3 como el grupo básico para el personal de administración y servicios, establecer acuerdos de reciprocidad entre las diferentes comunidades autónomas y/o universidades y trabajar por la correcta clasificación del personal (PAS o PDI) vinculado a proyectos, convenios y programas de ayuda a la investigación, y la inclusión de ellos en los convenios colectivos correspondientes.

Pedimos que se armonicen las retribuciones entre el PAS funcionario y el PAS laboral de las universidades y la dignificación salarial para todo el personal de la universidad

En el marco de la negociación del Estatuto del Personal de las Universidades, plantearemos el desarrollo de una carrera que contemple el progreso por procesos de evaluación y no de selección, la promoción por méritos personales evaluables con criterios objetivos, homogéneos, negociados y conocidos de antemano y la promoción automática de quienes tengan la acreditación para el cuerpo superior

También pedimos el derecho efectivo a los traslados, la valoración y prestigio de la función docente universitaria frente a la tendencia exagerada de valorar casi en exclusiva la función investigadora, la promoción automática de los TEU doctores a TU si finalmente quedan a extinguir

Queremos que se garantice la estabilidad de todo el profesorado LRU, permitiendo su continuidad hasta que puedan acceder a figuras funcionariales o laborales indefinidas, y que se permita la reconversión automática de los contratos administrativos LRU en contratos de profesor colaborador o contratado doctor.

Modificación de la LOU

En cuanto a la modificación de la LOU, hemos logrado introducir algunas propuestas en el proyecto de ley porque pensamos que es manifiestamente mejorable. Para ello incidiremos especialmente en promover un acuerdo educativo-político por la educación superior que dé estabilidad y garantías de financiación pública a nuestro sistema universitario. Asimismo, pedimos que se incremente el gasto en educación superior e investigación hasta alcanzar la media del resto de países de la OCDE y de la UE, haciendo hincapié en equiparar tanto las retribuciones del personal como las tasas de los estudiantes.

Otras de nuestras reivindicaciones son:

- Cambiar la estructura de la ANECA, garantizando que los criterios y baremos de evaluación del profesorado sean transparentes y negociados con los sindicatos. Incluir representantes de los agentes sociales en el Consejo de Universidades.
- Transferir competencias sobre el complemento específico a las comunidades autónomas, que permitan la negociación anual de nuestros salarios en pie de igualdad con los demás funcionarios, evitando seguir perdiendo poder adquisitivo.
- Basar el gobierno de las universidades en la corresponsabilidad, la democracia y la participación.
- Disociar los órganos unipersonales de gobierno con la pertenencia a un determinado cuerpo.
- La posibilidad real de una carrera profesional fundamentada en la promoción por méritos personales y que contemple la posibilidad de los traslados.
- El mantenimiento del profesor colaborador.
- Un tratamiento sin discriminación para el cuerpo de titulares de Escuela Universitaria respecto a otros cuerpos declarados a extinguir.
- La posibilidad de funcionarización del profesorado contratado.
- La solución definitiva al problema de estabilidad del antiguo profesorado LRU.
- La total igualdad de derechos entre el profesorado contratado y funcionario.
- El pleno reconocimiento de los derechos sindicales.

Retribuciones

En el marco de la negociación del Estatuto del Personal de las Universidades, plantearémos la modificación del decreto de retribuciones del personal docente para incluir los siguientes puntos:

- Cambio de los niveles de complemento de destino: CU 30; TU y CEU 29; TEU doctores 28; TEU 27.
- Apertura del Específico para que puedan asignarse complementos (sin estar vinculados a evaluaciones) en las comunidades autónomas.
- Recuperación del poder adquisitivo perdido desde el año 1989 mediante un incremento lineal de las retribuciones para todo el profesorado.

Reivindicamos un incremento salarial lineal que complete la homologación con otros cuerpos de la Administración. Además, queremos mejorar los complementos retributivos mediante subidas que respeten los siguientes criterios: universalidad: para todo el PDI; linealidad: que no dependa del cuerpo o categoría del profesor; globalidad: que se incluyan toda las actividades del profesorado universitario (docencia, investigación, gestión y transferencia del conocimiento) y proporcionalidad, de modo que se baremen los méritos individuales de forma que la cantidad sea proporcional a los puntos obtenidos en dicho baremo; es decir, que no se trate de obtener "todo o nada"

Desde CC.OO. se ha afrontado la reforma de la LOU, traumática por la parada que ha supuesto en la carrera académica del Personal Docente e Investigador de nuestras universidades, luchando para mejorar su estabilidad y condiciones de trabajo.

Al mismo tiempo, hemos influido hasta donde ha sido posible con propuestas atrevidas para intentar que la reforma de la misma implicase una mejora sensible de nuestras condiciones de trabajo. En este punto, y tras la publicación del proyecto de ley sobre la Ley Orgánica de Universidades, aunque CC.OO. tiene claro que ésta no es la ley que esperaba, sí ha visto recogidas por el Gobierno algunas cuestiones.

Para el profesorado contratado reivindicamos su carácter laboral, la posibilidad de que el PDI laboral con vinculación permanente pueda optar a cargos académicos (decano o director de Escuela o Departamento); regulación estatal y mayor estabilidad del Contratado Doctor (CD); eliminación de los tres años de antigüedad como doctor para ser CD; posibilidad de alargar hasta cinco años el periodo de ayudante y suprimir el requisito de dos años de desvinculación para ayudante doctor

PDI laboral

En el sector del PDI laboral concretamente hay muchas cosas por hacer. Señalamos a continuación las más importantes:

- Constitución conforme a derecho de los órganos de negociación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT): Mesa sindical para PDI laboral.
- Negociación y acuerdo de la RPT de PDI definiendo los criterios de variación de plantillas (movilidad, contratación, profesores eméritos, visitantes, etc.)
- Trabajar por la correcta clasificación del personal (PAS o PDI) vinculado a proyectos, convenios y programas de ayuda a la investigación, y su inclusión en los convenios colectivos.
- Desaparición de la figura del becario y que la fórmula contractual del Estatuto del Personal Investigador en Formación sea 0+4 (contrato laboral desde el primer día)
- Convenio Colectivo
- Creación y regulación de bolsas de trabajo para la sustitución del PDI.
- Desarrollo y control sindical de los perfiles investigadores
- Control sindical y negociación de los procesos para la evaluación de la actividad docente del PDI

Por último, reivindicamos la armonización retributiva entre el PDI funcionario y el PDI laboral de las universidades, el reconocimiento del derecho al cobro del complemento por méritos docentes (quinquenios) y el complemento por productividad investigadora (sexenios), negociar los complementos autonómicos (docencia, investigación, gestión y transferencia de conocimientos); desarrollar las especificidades de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el PDI; negociar un Plan de Pensiones y un Plan de Jubilaciones anticipadas.

Oferta adecuada de formación

EN EL CAPÍTULO de la formación del personal universitario, si se tiene en cuenta la situación de la universidad española dentro del marco del Espacio Europeo de Educación Superior, nos parece fundamental una oferta pactada de programas de formación para el personal de administración y servicios.

Además, reivindicamos un programa específico para el PDI funcionario y con contrato administrativo.