



# Papers sindicals

Secció sindical a la UAB

CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL

Gener-febrer de 2010

<http://www.cgt-uab.net>

[cgt.ensenyament@uab.cat](mailto:cgt.ensenyament@uab.cat)

## Llista de continguts:

- L'acció sindical possible davant la reforma capitalista de les universitats ..... 1
- Denúncia de contractació irregular a la UAB ..... 3
- La postura de CGT davant les negociacions amb el Rectorat ..... 4

## L'ACCIÓ SINDICAL POSSIBLE DAVANT LA REFORMA CAPITALISTA DE LES UNIVERSITATS

Als darrers anys les universitats han experimentat contínues reformes que s'estan traduint en un increment de la precarietat laboral dels seus treballadors i treballadores (des dels serveis com la reprografia i personal d'administració i serveis fins al professorat), un augment significatiu del cost global dels estudis, dificultats més grans per compaginar-los amb una activitat laboral i una incidència creixent de l'empresa privada, tant en la definició dels continguts docents com en l'orientació de la recerca. La CGT ha manifestat repetidament la seva opinió, tant a nivell confederal com des d'alguns sindicats d'ensenyament i seccions sindicals, enfront d'algunes situacions que s'han derivat d'aquest procés.

Tanmateix, no sempre hem sabut definir de manera clara i concreta les línies d'actuació sindical dins dels col·lectius del personal docent i investigador (PDI) de les universitats. Aquestes dificultats sovint provenen de la migrada consciència com a treballadors/res del nostre col·lectiu i de la dificultat d'aïllar com a treball una activitat com la nostra que, generalment, conté dosis elevades de motivació i d'interès personal. La conjuntura actual de restricció pressupostària més o menys explícita i d'implementació de l'Espai Europeu d'Educació Superior (EEES) a partir del curs actual i d'algunes de les mesures previstes en les diferents LOU ofereixen una oportunitat per plantejar un seguit d'eixos d'actuació.

Tot seguit passem a esposar alguns d'aquests punts per tal que pugui ésser discutits:

1. CGT considera que les relacions laborals a les universitats públiques segueixen cada cop més un model empresarial, amb gerències de personal i direccions orientades cap a l'obtenció de beneficis en detriment de la reducció de la despesa en força de treball. Actualment és una fal·làcia l'afirmació segons la qual les universitats públiques les conformin el conjunt dels seus treballadors i treballadores.
2. En aquest context, cal que CGT defensi inequívocament el caràcter públic també de l'ensenyament universitari, com una etapa prèvia de la seva autogestió per part d'una societat lliure. En aquest procés, és bàsica l'illa lluita per la dignificació de les condicions de treball, i aquesta passa per defensar l'eliminació de les jerarquies i desigualtats que actualment es donen en les plantilles. El principi que ha de guiar aquesta activitat ha de ser "a treball igual, salari igual". En definitiva, cal plantejar:
  - a. La supressió de la dispersió actual de modalitats de contractes, dins del personal laboral no funcionari. Especialment, es pot exigir la transformació en contractes laborals estables del professorat associat fals (contractes eventuais, a temps parcial amb nivells de salari que no superen pràcticament mai els 900 € i molt sovint inferiors als 600 € al mes, sense reconeixement de l'activitat desenvolupada).



# Papers sindicals

Secció sindical a la UAB

CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL

Gener-febrer de 2010

<http://www.cgt-uab.net>

[cgt.ensenyament@uab.cat](mailto:cgt.ensenyament@uab.cat)

ment d'antiguitat, etc.) que en moltes universitats suposa entre el 25 y el 35% de la plantilla, amb un reconeixement ple de la seva activitat laboral.

b. L'eliminació de la doble escala salarial i l'equiparació progressiva de les plantilles laborals i funcionaris.

c. Un increment de les plantilles amb la finalitat de disposar de bosses de recursos que permetin reduir els contractes de substitució, que a hores d'ara són uns dels focus principals de precarietat laboral.

d. Un compromís clar i inequívoc de no utilitzar cap tipus de becari/a per a realitzar activitats laborals, ja sigui per mitjà de beques del capítol VI (associades a projectes d'investigació) com a través de l'anomenat personal investigador en formació. Les activitats tècniques en la recerca poden cobrir-se perfectament amb contractes i, en qualsevol cas, assumir que els costos de personal relacionats amb aquestes activitats han d'ésser més elevats per permetre dignificar les condicions dels qui les duen a terme.

e. Un canvi en les prioritats actuals de molts equips de govern de les universitats que actualment se centren en la formulació de programes de promoció dels segments més elevats de la plantilla (per exemple, els programes de promoció a càtedres) que, en la situació actual, contribueixen a incrementar les desigualtats en les plantilles, tant salarials com de privilegis a l'hora de captar recursos, definir l'activitat laboral, docents, etc. Els pressupostos d'aquests programes, que generen plantilles bipolars amb una base molt precaritzada i unes elits molt ben pagades i privilegiades), han de reorientar-se en primer lloc cap a la supressió de la precarietat laboral i de vida de gran part del PDI laboral.

f. Un rebuig frontal i inequívoc de les hores extres,

tant per cobrir substitucions com activitats (per exemple la docència d'alguns grups) per a les quals no s'ha definit una dotació específica de recursos.

g. Exigir que les relacions laborals dins de les fundacions de les universitats es regeixin pel conveni col·lectiu del ram i sota control dels òrgans de representació existents (juntetes de personal i comitès d'empresa) i dels sindicats.

h. Davant la transformació dels plans d'estudi i, en teoria, dels models docents, plantejar debats públics sobre els nous models de càlcul de la dedicació laboral del professorat universitari. Aquest models no han d'aprovar-se sense la concurrència de sindicats i òrgans de representació dels treballadors. Els nous models han de contemplar la recerca però també el grau de dispersió en assignatures diferents dels plans docents individuals i la variació en assignatures d'un any a l'altre (normalment són els sectors més precaritzats del professorat els qui assumeixen assignatures diferents en cada curs).

3. Addicionalment CGT s'oposarà frontalment i denunciarà amb els mitjans de què disposi la utilització de les instàncies universitàries per al lucre privat, com massa vegades succeeix amb la realització de convenis amb empreses privades, la docència en màsters privats o, recentment, amb la creació d'empreses de base tecnològica i "spin-off" per part de determinats membres del professorat. Un primer pas en aquesta oposició ha de ser la negativa a concedir reduccions en la dedicació laboral en l'esfera pública per a qui participi en aquestes iniciatives.

L'acció sindical en l'àmbit universitari és possible. L'experiència del darrers anys de la secció de CGT a la Universitat Autònoma de



# Papers sindicals

Secció sindical a la UAB

CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL

Gener-febrer de 2010

<http://www.cgt-uab.net>

[cgt.ensenyament@uab.cat](mailto:cgt.ensenyament@uab.cat)

Barcelona ha donat certs fruits en aquest sentit. Plantegem alguns dels eixos següents:

1. Participació dels nostres delegats a la JPDI i el Comitè d'empresa del PDI-L. Aquesta participació s'ha concretat en primer lloc en l'exigència del transvasament d'informació de la part empresarial (Rectorat) a aquests òrgans, tot complint les disposicions legals en vigor. L'accés a aquesta informació, per exemple relacionada amb la situació de la plantilla, ha estat difícil per les dilacions plantejades per la universitat i quan s'ha aconseguit, això ha estat clar per poder definir l'actuació sindical i, alhora, poder fer-la arribar al conjunt dels treballadors/res.
2. La promoció i participació a les assemblees de treballadors/es quan s'han produït, oferint-los

cobertura legal per a determinades actuacions (per exemple la convocatòria de vagues), proporcionant-los informació, invitant-los a assistir a reunions de negociació amb el rectorat i assumint les seves decisions i reivindicacions.

3. L'exigència que els contractes i dedicacions laborals s'ajustin a les normatives existents (LOU, convenis col·lectius, estatuts del personal investigador en formació, etc) quan això no passi i actui en perjudici del treballador/a. En aquest sentit s'ha obligat al respecte a la dedicació docent de determinades categories (per exemple les 60 hores pel que fa a professors/res ajudants no doctors) i s'han formulat denúncies davant inspecció de treball per alguns contractes irregulars de professorat associat.

## DENÚNCIA DE CONTRACTACIÓ IRREGULAR A LA UAB

A finals d'octubre, i a proposta de la Secció sindical de la CGT, qui va realitzar les consultes jurídiques i preparar la documentació necessària, els diferents sindicats presents al Comitè d'empresa del PDI-laboral i a la Junta del PDI va presentar una denúncia a inspecció de treball per la contractació irregular, durant el curs 2008/2009, de 39 professors/es associats. Les contractacions denunciades davant d'inspecció de treball, a criteri dels sindicats denunciants, es va realitzar fora del que estableixen els articles 11 i 16 del Conveni col·lectiu per al personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes per al període del 10.10.2006 al 31.12.2009 i dels supòsits d'aplicació de l'Acord entre el Comitè d'empresa i l'equip de govern de la UAB per a la regularització del professorat associat prevista a la disposició transitòria del I Conveni col·lectiu del personal docent i investigador del

personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes signat el 17 d'abril de 2008.

La denúncia presentada persegueix en primer lloc defensar els drets dels i les treballadores afectades, que han estat objecte d'un tipus de contracte possiblement fraudulent i, en conseqüència, tenen dret a les mesures reparadores que estableix la llei. En segon lloc, la denúncia també cerca impedir que des de les universitats en general i la UAB en particular prescindixin en ocasions del marc normatiu per a definir les seves actuacions en matèria de contractació de personal, sovint a partir de criteris conjunturals i no públics. Es persegueix, d'aquesta manera, evitar situacions d'arbitrarietat i d'indefensió per part dels treballadors/es afectades tot facilitant, als diferents departaments i unitats, uns criteris estables i públics de cara a que puguin planificar la seva plantilla.



# Papers sindicals

Secció sindical a la UAB

CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL

Gener-febrer de 2010

<http://www.cgt-uab.net>

[cgt.ensenyament@uab.cat](mailto:cgt.ensenyament@uab.cat)

## LA POSTURA DE CGT DAVANT LES NEGOCIACIONS AMB EL RECTORAT

La Secció Sindical de CGT a la UAB referma la postura que en els darrers anys ha mantingut en el Comitè d'Empresa del PDI-Laboral i en la Junta del PDI-Funcionari així com en els diferents òrgans i àmbits de negociació amb l'Equip de Govern en els quals té representació. Aquest posicionament parteix del reconeixement que per al correcte funcionament de la UAB i, en concret, dels seus Departament, per a garantir els drets laborals del conjunt del PDI i per evitar que els directors/es de Departaments hagin d'afrontar en solitari la planificació del proper curs acadèmic, és necessari:

1. Definir urgentment un model clar i inequívoc de càlcul de la dedicació laboral del PDI de la UAB, inclòs el còmput de l'esforç docent. Aquest model, que ha de servir per a poder definir d'una manera transparent la plantilla teòrica de les diferents unitats de la UAB, ha de ser negociat en primera instància amb els òrgans de representació dels i les treballadors, seguint la legislació laboral vigent.
2. Disposar d'informació transparent i actualitzada de la distribució d'hores extres, si és que se n'estan realitzant, als òrgans de representació dels i les treballadors, tal i com indica l'Estatut dels Treballadors.
3. Disposar també de la informació sobre els tipus de contractes del PDI, la seva distribució per centres i les atribucions laborals per a cada cas, que des del Comitè d'Empresa, d'acord a les competències que li atribueix l'Estatut dels Treballadors, ha sol·licitat reiteradament al Vice-rectorat de Personal Acadèmic.
4. Disposar d'una diagnosi acurada del balanç financer actual de la UAB, identificar els factors i les mesures responsables del dèficit acumulat i conèixer el disseny de mesures, i el seu termini d'aplicació, per a redreçar aquesta situació econòmica.

Sobre aquesta base, que és sobre la qual suposadament l'Equip de Govern ha definit la seva previsió d'actuacions, la Secció Sindical de la CGT a la UAB emplaça a promoure una negociació sense dilacions entre el Rectorat i els òrgans de representació sindical competents en cada cas per a tractar, de manera prioritària, els següents aspectes:

1. Regularització de la plantilla del PDI, eliminant pràctiques contractuals actualment fora del marc legal vigent, com és el cas de part del professorat associat. Aquesta regularització s'ha d'efectuar considerant l'antiguitat dels i les treballadores afectades, els greuges que han patit en ser objecte d'una contractació inadequada i reconeixent la seva aportació al funcionament de la UAB.
2. Cercar formes d'eliminació progressiva de la precarietat buscant reconvertir els contractes de substitució a places estructurals i generant "pools" de recursos docents en les diferents unitats a fi de cobrir les substitucions i baixes.
3. Definir una política clara referent a la figura de l'"investigador/a postdoctoral" abans de començar a fer-ne un ús generalitzat, com succeeix en algunes unitats. No fer-ho comportarà generar una nova bossa de precarietat i d'instabilitat laboral a la UAB difícil de resoldre a mig termini.
4. Definir reglaments i mecanismes de promoció laboral, començant per aquelles figures amb contractes temporals amb la finalitat de cercar una estabilització de la plantilla.

La Secció Sindical de la CGT a la UAB considera igualment que aquest procés de negociació no pot estendre's més enllà del mes d'abril, atès que les persones afectades i els sindicats han de poder actuar en conseqüència dels resultats assolits i els diferents Departaments han de poder efectuar la seva programació docent per al curs vinent amb coneixement de causa.