

12dejunio
elecciones

vota

CCOO



12 de JUNIO 2013

ELECCIONES SINDICALES A LA JUNTA DE PDI

Resulta evidente que en plena época de recortes es absurdo recordar los resultados que se obtuvieron con anterioridad, fruto del buen trabajo de todos/as los/as representantes sindicales de la Junta del PDI. Pero es necesario, para valorar lo que tenemos, hacer una pequeña mención a la renovación de los Complementos Retributivos, los planes de rejuvenecimiento de la plantilla por medio de las prejubilaciones, los programas de incentivo para que TEUs y Profesores Colaboradores pudieran desarrollar sus Tesis, etc. Sobre todo porque también nos sirve para reflexionar sobre lo que nos están quitando y lo que aún podemos perder en el futuro.

Ese buen trabajo de los sindicatos queda difuminado ante las bajadas salariales, la eliminación de la paga extra, las restricciones para convocar plazas de Catedrático/a, los recortes presupuestarios, el incremento del horario en la carga docente, la reducción de las plantillas de PDI, la prohibición de prejubilaciones, el incremento de las tasas académicas con la lógica disminución de estudiantes matriculados y otras tantas medidas que nos mantienen en una constante situación de incertidumbre.

Sin embargo, **esta época de restricciones y recortes ha logrado que todos los sindicatos refuercen la unidad luchando por defender nuestros derechos**, olvidando viejos enfrentamientos y trabajando conjuntamente para lograr que la ULL trabaje como un bloque único en defensa de su carácter de servicio público y en defensa de nuestros derechos laborales, académicos y profesionales.

Es en este momento cuando ha vencido el mandato de la Junta de PDI y se celebran elecciones sindicales para su renovación. **Proceso al que CCOO presenta una candidatura con la incorporación de nuevos compañeros y compañeras que han aceptado contribuir a este trabajo en circunstancias tan difíciles como las actuales y las que posiblemente queden por venir.**

Es en este momento cuando nuestro principal esfuerzo se dedica a la lucha contra los recortes intentando evitarlos, organizando el trabajo unitario de sindicatos, universidades, rectores, asociaciones e instituciones, como en el caso de los aplicados en I+D+i; suavizarlos como en lo referido a los despidos de profesorado y el incremento de la dedicación docente que establecía el Decreto Wert de 2012, así como reconvertirlos en logros como los derivados de las sentencias ganadas sobre la paga extra de Navidad.

DEFENSA DE LA PLANTILLA DEL PDI

Nuestra mayor preocupación es la defensa de la plantilla del PDI. El motivo es doblemente preocupante: porque cualquier despido significa una tragedia personal y familiar para los/as afectados y también porque una disminución de la plantilla implicaría necesariamente un deterioro de la calidad en nuestra universidad y un empeoramiento de las condiciones laborales y académicas de quienes logren conservar su trabajo.

GARANTIZAR LA PRÓRROGA DE LOS COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS

En materia retributiva **resulta esencial garantizar la continuidad de los Complementos Retributivos Autonómicos**, aspecto sobre el que se ha logrado un gran avance al firmar un acuerdo de prórroga con el actual Consejero de Educación al que es necesario dotar de una garantía jurídica sólida y continua, ya que en las condiciones actuales únicamente vincula al Gobierno mientras siga en su puesto el consejero firmante, tal y como hemos podido comprobar en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma 2013 donde solamente son prorrogados hasta el 31 de diciembre. Desde **CCOO** hemos propuesto que esa garantía jurídica de prórroga indefinida se obtenga por medio de la ratificación en la Mesa Sectorial de Universidades (formada por los sindicatos, las universidades y la propia Consejería de Educación), ya que el resto de las alternativas implican la conformidad por sistema de la Consejería de Hacienda, algo absolutamente imposible en estos momentos.

Además, exigimos una solución inmediata, ágil y eficaz para **desbloquear el problema en el pago de nuevos tramos adicionales**. Sobre todo porque gran parte del futuro trabajo de estímulo en la investigación pasará necesariamente por este proceso.

MANTENIMIENTO DE LA PROMOCIÓN

Uno de los pilares básicos para la mejora de la calidad es el establecimiento de estímulos positivos y la configuración de una carrera profesional y académica que premie el esfuerzo y la dedicación. **Por eso es imprescindible defender la promoción del profesorado acreditado a plazas de Catedrático/a y Titular de Universidad**, sin menoscabo de la estabilidad del profesorado contratado. Desde **CCOO** somos conscientes de que actualmente existe una prohibición-limitación que dificulta este proceso de promoción, pero consideramos que hay que buscar fórmulas alternativas para ponerlo en marcha de forma inmediata.

En paralelo hay que seguir manteniendo y ampliando el programa de apoyo y estímulo para la transformación de TEUs y Profesores/as Colaboradores.

ENCARGO DOCENTE

En **CCOO** somos conscientes de que el acuerdo sobre el *Encargo docente* no es el ideal, pero no podemos obviar que la negociación estaba absolutamente condicionada y limitada por el Decreto Wert de 2012 y por los recortes presupuestarios que ha sufrido la ULL. Resulta evidente que no se trataba de lograr un acuerdo para mejorar, sino para suavizar los efectos negativos de la política del Gobierno del Partido Popular en esta materia.

El acuerdo alcanzado ha permitido evitar los despidos de profesorado y el consiguiente incremento de carga docente en el resto del PDI que esos despidos habrían provocado. **Pero existen numerosas situaciones que es necesario resolver para evitar injusticias, sobrecargas innecesarias y desmotivación.** El carácter abierto del documento pactado, con la previsión de su revisión, permite que se pueda empezar a trabajar en su mejora. Sin olvidar el imprescindible acuerdo sobre promoción y estímulo a la investigación que se está negociando y que permitirá reducir gran parte del encargo de quienes se han visto forzados a incrementar su carga docente.

Además, es necesario regular la jornada para que redunde en una mejora de la calidad de la enseñanza de modo que tenga en cuenta la dispersión de horarios, el número máximo de asignaturas en las que se puede impartir docencia, etc, y reconocer en el cómputo de la carga docente todas las actividades docentes adicionales a las de las clases presenciales (realización de seminarios, coordinación de curso, participación en proyectos de innovación docente, dirección de trabajos de fin de grado, de máster, y de proyectos fin de carrera, coordinación de titulaciones conjuntas, gestión de acuerdos Erasmus y de convenios entre universidades, etc.).

MEJORAR LA CALIDAD DOCENTE EN EL EEES

¡No a la *desfuncionarización* propuesta por “los expertos de Wert”!. En el caso de aplicarse esta medida significaría la congelación de plazas de PDI funcionario (Catedráticos de Universidad y Titulares de Universidad) durante los próximos diez años, ya que la proporción actual de la ULL entre PDI funcionario y contratado es 1.200F/500C y la “reforma Wert” pretende establecerla en 850F/850C (50%/50%), es decir trescientos cincuenta profesores y profesoras funcionarios/as menos de los que tenemos actualmente y con el único objetivo de ahorrar costes y facilitar futuros despidos, de forma similar a como ya están haciendo otras universidades.

Junto con el mantenimiento de la plantilla del profesorado **hay que garantizar el equilibrio entre Departamentos**, de forma que todas las Áreas puedan asumir la docencia con las mismas posibilidades e idéntico esfuerzo. Y, dentro de este objetivo, es imprescindible que el encargo docente sea público. Para lograr ese equilibrio creemos necesario recuperar el plan de rejuvenecimiento, manteniendo el derecho a la jubilación voluntaria.

POTENCIAR LA INVESTIGACIÓN, EL DESARROLLO Y LA INNOVACIÓN

La investigación es el segundo pilar básico de las universidades, pero a partir de ahora incrementa considerablemente su importancia. Se convierte en un elemento aún más

relevante porque “las reformas de Wert” lo utilizarán como referencia a la hora de distribuir el presupuesto adicional a las universidades, de tal forma que podrán configurarse universidades bien dotadas y otras de bajo nivel de calidad, con pocos medios y dedicadas exclusivamente a la enseñanza.

Más allá de expresar nuestro absoluto rechazo a este modelo de distribución presupuestaria, tenemos que reivindicar una mejora sustancial en el modelo actual de la ULL, en el sentido de otorgar más peso a la investigación de forma que podamos afrontar los cambios que se anuncian en las mejores condiciones posibles.

Y en este contexto debemos partir necesariamente del reconocimiento y apoyo a todas las fórmulas de trabajo que han venido desarrollando nuestros/as investigadores/as. Las que han sido reconocidas por los *sexenios* y las que no lo han sido, las colectivas y las individuales, las más reconocidas y las más locales o silenciosas, evitando discriminaciones inútiles y sin fundamento. Desde **CCOO** defendemos que el Decreto Wert de 2012 y sus reformas pretenden centrar la investigación en un único modelo muy limitado y parcial: el de los *sexenios*, y ya hemos manifestado nuestro desacuerdo con ese criterio por discriminatorio. Pero también queremos resaltar que ese desacuerdo no significa un menosprecio al trabajo desarrollado por el PDI para obtenerlos, es más, lo valoramos especialmente por el esfuerzo adicional que supone.

Para lograr ese cambio es imprescindible que los responsables de la ULL y los representantes sindicales consigan consensuar un proyecto de colaboración común. La Universidad de La Laguna debe reconocer el derecho a la negociación colectiva en los temas de investigación en la medida que afectan a nuestras condiciones de vida laboral, sobre todo a partir del momento en el que la dedicación investigadora implica más o menos horas de dedicación docente. Pero, al mismo tiempo, el PDI debe implicarse y cooperar con la mejora en la investigación de nuestra universidad, intentando incrementar la repercusión de nuestro trabajo y ampliar la proyección de la ULL.

DEFENDER LA UNIVERSIDAD PÚBLICA, DEFENDER LA ULL

Pero ninguna de estas propuestas y ningún esfuerzo obtendrán resultados si nos olvidamos del carácter público de la ULL, de la necesidad de que nuestra universidad este al servicio de la sociedad canaria y funcione como un verdadero servicio público.

Por eso hay que exigir el mantenimiento de la financiación básica e impedir que ésta se sustente en una supuesta autofinanciación que, según plantea el Ministro Wert procedería simplemente del incremento de las Tasas académicas.

Un aumento del precio de las matrículas y del coste de la enseñanza supone la expulsión de gran parte del alumnado que no podrá pagar. Las restricciones de las becas, además, incrementan aun más ese efecto de exclusión y condenaría a las universidades públicas españolas a su reducción y/o desaparición en beneficio de las privadas.

Por eso, junto con la defensa de nuestros derechos laborales y académicos, exigimos el mantenimiento del servicio público universitario y la defensa de la ULL.

¡¡QUIEREN ACABAR CON TODO!!

**Defiende la
universidad
pública**

**Defiende
la ULL**

**DEFIENDE TUS
DERECHOS**

¡TENEMOS QUE IMPEDIRLO!

**QUIEREN
ACABAR
CON TODO**