

Eleccións Sindicais 2019

#9maio



Para gañarmos
unha **UVigo** con
FUTURO

PDI con dereitos e sen precariedade

Análise da situación actual

A SITUACIÓN ACTUAL: unha universidade lastrada pola precariedade e os recortes que debe apostar polo seu profesorado

As universidades galegas viven nestes últimos anos atadas polos efectos do maior período de inestabilidade na súa historia recente, con importantes recortes orzamentarios que lastraron e continúan a dificultar a aposta pola investigación e a estabilización e mellora de condicións de traballo do persoal docente e investigador. As políticas regresivas do Partido Popular, sexa na matriz madrileña, sexa na Xunta, supuxeron un auténtico freo para a mellora da calidade do sistema universitario galego. O deseño dunha política de restrición e de privatización pasiva, pola vía da redución da oferta nas tres universidades públicas vese agora acompañada pola ameaza da privatización activa, co apoio decidido que a Xunta vén de ofrecer á creación dunha universidade privada no país. A Xunta tamén obrigou a introducir no Plano de Financiamento un principio de estabilidade no número de estudantes, o que provoca un efecto de desvío cara ás universidades privadas das persoas que non conseguen praza nas titulacións máis demandadas.

A incerteza política actual, acompañada da febleza do actual goberno español e a falta de iniciativas, implica que a estrutura normativa implantada polo goberno Rajoy se manteña inalterada. Malia ter anunciado a negociación dun novo Estatuto do PDI, non se produciron máis movementos por parte do Ministerio de Ciencia, Innovación e Universidades. O RD 43/2015, que modi-





ficou a ordenación das ensinanzas universitarias co rexeitamento de toda a comunidade educativa, política e sindical, e o RD-L 14/2012, que sumou ao encarecemento das taxas e ao empeoramento das condicións de traballo do profesorado un ataque frontal ao sistema de titulacións, seguen inalterados e non foron derogados –como pediu a CIG na mesa de universidades do ministerio– polo goberno do PSOE.

Os efectos das políticas educativas tanto do PSOE, na etapa final do goberno Zapatero, como especialmente nos mandatos do PP, supuxeron unha carga de profundidade contra as propias universidades e, desde a perspectiva sindical, para as nosas condicións de traballo. Nesta última década abriuse unha fenda xeracional coa implantación de taxas de reposición que, primeiro, dificultaron e, finalmente, imposibilitaron a muda e renovación de persoal docente e investigador. As portas pechadas para cubrir as xubilacións aumentaron os xa perniciosos efectos dunha precarización que veu para ficar nun marco, o universitario, que debería ser un referente de excelencia, non só na docencia e investigación senón tamén nas condicións nas que desempeñamos o noso traballo. As universidades galegas están entre as máis avellentadas do Estado polo que urxe unha renovación que lle dea pulo á docencia e á investigación.

Os acordos asinados polo anterior goberno do PP cos sindicatos estatais (CCOO, UGT e CSIF), respectados polo actual executivo español, consolidan dous elementos moi negativos á hora de reverter todo o campo minado que deixaron os recortes dos últimos dez anos. Por un lado, poñen o contador a cero: aceptan que os procesos de estabilización pactados para todo tipo de persoal desde 2018 a 2020, tamén o PDI, partan da imposibilidade de superar as cifras de persoal existente no ano 2017. Isto é, asumen os efectos dos recortes durante os anos álxidos da crise que paralizaron a contratación e reposición nas universidades. E mais alá do 2020, aceptan que se instauren novamente as

taxas de reposición do persoal docente no 100% (só cubrir as vacantes existentes), cando nunca antes do 2010 existira a taxa de reposición. Se é unha realidade que superar todo o lastre dos recortes e precarización destes últimos anos xa se presentaba especialmente complicado nun marco de redución de alumnado e de políticas regresivas como as que sufrimos coas limitacións impostas pola Xunta, a asunción desas limitacións no pacto sindical estatal non fai máis que estender o problema de cara ao futuro, sen resolver a situación dun colectivo docente altamente precarizado.

Como pano de fondo, figura unha estrutura dos estudos universitarios actuais que levou nos últimos anos a inverter a tendencia e provocar a redución nun 15% do alumnado matriculado nos estudos de Grao no SUG mentres aumentou un 19% o que cursa estudos de mestrado. Unha tendencia que, vinculada á política de taxas e falta de financiamento e axudas para o alumnado, está a incidir na súa segregación por motivos económicos, cunha implantación do modelo 3+2 que, tal e como está concibido, sería o golpe definitivo para a exclusión de alumnado con menos recursos, ao incidir nunha educación superior que renuncie á equidade social.

A esta situación hai que engadir os efectos da queda demográfica do noso país e a competencia das universidades privadas que duplican a matrícula en mestrados (30,2% do total do Estado) ao respecto dos graos. O aumento da oferta privada, centrada no lucro e sen as limitacións que se aplican na pública (as titulacións con menos de 20 alumnos son o dobre na universidade privada), así como o incremento da oferta a distancia, supón un problema para a estabilidade dos cadros de persoal das universidades públicas.

Na defensa da recuperación dunhas retribucións xustas

Despois de sufrir os maiores recortes salariais na última década e dunha importante perda do poder adquisitivo entre o 2010 e 2018, abriuse a porta para mellorar as nosas retribucións. Era o momento de recuperar o que nos arrebataran coa excusa da crise. O momento de asentar as bases para que as nosas retribucións se vinculasen por lei, como mínimo, ao IPC real e evitar que o persoal do sector público sexa usado como comodín nas políticas dos diferentes gobernos en momentos de inestabilidade económica.

Porén, o acordo asinado en Madrid polos sindicatos estatais e o goberno do PP implicou exactamente o contrario. Por un lado deixouse de lado a recuperación do que nos roubaron, xa que o pacto salarial leva a un incremento previsto do 6,12% para o 2020 (que podería chegar ao 6,38% en función dun



PIB que xa neste momento non se prevé acadar). **Esa suba deixa de lado que no momento da sinatura do acordo xa sumábase un 13% de perda de poder adquisitivo.** Mais se iso é un insulto a todas as demandas sindicais e sociais dos últimos anos (mesmo dos propios sindicatos asinantes) non o é menos o feito de que, **por vez primeira na historia, os nosos salarios se desvinculen do IPC**, tomando como referencia o PIB, un valor que non ten nada que ver co sector público en xeral e co profesorado universitario en particular.

Así, no ano 2018 os nosos salarios subiron un 1,5% de xaneiro a xullo e outro 0,25% adicional até decembro. Tendo en conta o IPC interanual de decembro (1,2%) teríamos unha suba de 0,55%, superior á alza dos prezos, cando o obxectivo expreso do acordo era recuperar o que se nos quitou. **De se manter ese saldo e cunhas subas salariais como as previstas para este trienio, precisaríamos máis de dúas décadas para recuperar o que perdemos desde 2010.**

A CIG-Ensinu defendeu naquela negociación un pago adicional sobre o acordo pactado do 2,54% en cinco anualidades para recuperar a desviación dos nosos salarios nos anos anteriores e unha **cláusula de revisión salarial** para protexernos no caso dunha nova deriva inflacionista. Esa posición levounos a denunciar o acordo e negarnos ao asinar e será, tamén, a que fixe as nosas propostas no momento en que remate a vixencia do pacto en 2020: negarnos a esquecer o que é noso por dereito e non renunciar a termos uns salarios xustos no futuro.

O factor económico ten, nun sector como o universitario, un papel determinante e os efectos dos recortes económicos e a fraude dun pacto que non nos permite recuperar o roubado amosa dúas realidades que a CIG combateu e seguirá a combater: por un lado, a importante perda de poder adquisitivo no caso do funcionariado e do PDI contratado doutor e, por outro, o incremento das contratacións con salarios moi baixos e a tempo parcial, estendendo aínda máis a precariedade na universidade.

Seguiremos a reclamar a recuperación do poder adquisitivo perdido na última década, tamén o pago completo das pagas extras en conceptos que dependen do Estado: o salario base e os trienios, que se manteñen recortados. Para alén disto, aínda non nos devolveron o complemento específico das pagas extras recortadas durante catro anos, 2013- 2016, un “feito diferencial” do goberno Feijóo que provoca que sexamos a única Comunidade Autónoma en que ou non se pagou ese complemento ou non se negociou a recuperación dese recorte, que supuxo un dos principais motivos da nosa perda salarial ao respecto das outras e outros docentes do Estado.

Unha acción sindical centrada en eliminar as discriminacións e a precariedade

A CIG-Enseño centrou as súas demandas nestes últimos anos en mellorar as condicións de traballo do PDI. Nunhas condicións adversas, cunhas universidades tuteladas coa perda de autonomía agravada polo RDL 14/2012 que submete os orzamentos, titulacións e política de persoal ao control externo e impide toda renovación dos cadros de persoal.



En moitas ocasións a única saída foi a vía xudicial, o que non deixa de ser unha constatación do fracaso da negociación e da irrelevancia das Mesas de Negociación en Madrid (practicamente inexistente) e en Galiza (bloqueada pola Xunta e inexistente nestes últimos catro anos).

Conseguimos o dereito a cobrar os complementos docentes e de investigación para o persoal interino e loitaremos para estendelo a todo o persoal temporal.

A CIG-Enseño promoveu diferentes recursos contra a exclusión do persoal docente temporal dos complementos autonómicos docentes e de investigación, conseguindo que a Xunta e a ACSUG os aceptasen parcialmente. En abril de 2018 recoñeceu, na resposta a nosa demanda, que era discriminatorio excluír destes complementos ao “persoal contratado doutor cuxa praza non sexa fixa ou estábel”. Os atrancos postos pola Consellaría de Facenda levaron a que non se executase esa resolución, que en todo caso deberá facerse con carácter retroactivo e efectos do ano 2017 (ao que se refería a convocatoria impugnada pola CIG-Enseño) e senta un claro precedente para vindeiras convocatorias.



Para a CIG-EnsinO a ACSUG fai unha interpretación restritiva e pretende limitar o cobro deses complementos ao persoal interino a tempo completo. Desde o sindicato entendemos que o persoal interino con contrato a tempo parcial debe ter dereito ao cobro proporcional deses complementos e que todas as demais figuras contractuais (colaborador, axudante doutor...) deben ser incluídas no pago desas contías, que supoñen unha mellora de arredor de 1.000€ anuais no complemento docente e 900€ no de investigación. En resumo, con independencia da relación contractual, **todo o PDI temporal debe ter dereito a acceder aos mesmos complementos que o PDI funcionario ou contratado doutor.**

Logramos o recoñecemento do cobro de quinquenios para o persoal interino ou temporal.

Tamén na vía xudicial conseguimos o recoñecemento do dereito do pago de quinquenios, logo dunha sentenza que afecta ao persoal da USC, como antes acontecera na UVigo. Unhas sentenzas que están na liña da xurisprudencia do Tribunal de Xustiza da Unión Europea, que iguala os dereitos retributivos e laborais do persoal temporal e fixo.

A CIG-EnsinO demandou a convocatoria da Mesa Sectorial galega de Universidades e instou ás tres equipas reitorais a que se implicasen na extensión dese pagamento ao total do PDI interino ou temporal. Desde o noso punto de vista non poden existir diferenzas salariais no desempeño dun mesmo posto de traballo e o noso obxectivo é que todo o PDI teña os mesmos dereitos, sen diferenzas entre as tres universidades galegas, polo que renovaremos a nosa



demanda para que todo o persoal temporal poida solicitar os quinquenios, evitando as diferenzas que a día de hoxe xa existen no SUG.

O traballo na mesa sectorial de universidades do ministerio

A CIG-Ensinu asistiu á comisión de traballo convocada pola ANECA para poñer sobre a mesa unha valoración crítica dos novos criterios de acreditación. A reforma do sistema de acreditación, feito sen consulta previa nin consenso coas universidades ou os sindicatos, endurece desproporcionadamente os criterios na maioría das áreas e burocratiza, aínda máis, a promoción profesional.

A CIG-Ensinu asistiu tamén á Mesa de Universidades do Ministerio e trasladou unha valoración moi negativa da ausencia de actuacións para frear o deterioro das universidades e os recortes. O Ministerio non enfrenta os principais problemas que sofre o profesorado universitario derivados dunha política continuada de restrición orzamentaria e recortes. A taxa de reposición, nomeadamente, estrangula a renovación do cadro de persoal e impide a promoción profesional. A contratación precaria e os sucesivos recortes salariais colocan unha masa crecente de profesorado en condicións laborais inadmisíbeis.

