

<http://cutudc.blogaliza.org>



o PASQUÍN

CENTRAL UNITÁRIA DE
TRABALLADORES DA UDC



Editorial

SIC
Servizo de
Informática e
Comunicacións

Convenio
Colectivo

Próximas
negociacións

Máis
alternativas

Boloña



Pasquín (*Pasquino* en italiano) é o nome con o que o pobo de

Roma bautizou unha vella e escarallada estatua que, encontrada en 1501 no decurso das obras de pavimentación da rúa e reestruturación do Palazzo Orsini (hoxe Palazzo Braschi), foi erguida na esquina da Piazza di Parione (hoxe Piazza di Pasquino), polo Cardeal Oliviero Carafa.

Foi precisamente este purpurado quen, sen querer, deu ao Pasquino o don da palabra cando no Día de San Marcos de 1501 (25 de Abril, Sempre!) inaugurou unha cerimonia anual consistente en cubrir con unha toga o seu marmóreo torso e pendurar dela inocentes e latinos epigramas.

O decoroso evento inicial non demorou en saírse de nai convertendo a estatua do Pasquín no soporte ideal para os poemas satíricos escritos por persoas críticas co Santo Pai e o seu goberno.

Por metonimia, estes escritos pasaron a ser chamados igual que a estatua que os soportaba e, aínda hoxe en día, a primeira acepción que a palabra 'pasquín' ten nos nosos dicionarios é "sátira, fixada en lugar público, contra a autoridade ou goberno" (e-Estraviz), "escrito fixado en lugar público con expresións inxuriosas ao goberno ou persoa constituída en autoridade; panfleto difamatorio" (Porto Ed.) ou "sátira fixada en lugar público" (Aurélio).

Editorial

Congratula ver a posición crítica que os sindicatos con representación na universidade van amosando nos últimos tempos. Desde a óptica da **CUT** isto é gratificante porque entendemos que a obriga dos sindicatos é a de vehiculizar, representar, a vontade dos traballadores trasladando o descontento crecente coas actitudes desta equipa reitoral. En definitiva, non converterse en parte do problema perdendo a credibilidade necesaria para que os/as traballadores/as se sintan vinculados ás súas propostas.

Os traballadores e traballadoras tiñamos grandes expectativas no cambio que parecía supor esta equipa reitoral e vimos, na práctica, que o cambio que se pregoaba nunca chegou ao colectivo, as cousas mudaron na fachada pero o interior está como estaba (o feito de que esta equipa obteña agora as maiorías absolutas que tiña Meilán é significativo de que o camiño que se segue é moi semellante ao do seu antecesor e que serve a intereses moi semellantes).

É estraño que sendo o grupo de goberno da UDC un conglomerado de xente pertencente, ou próxima, a sindicatos de clase, teña tan pouca sensibilidade cos problemas que preocupan aos traballadores, así cousas como a profesionalización da xestión, eliminación do subemprego, rematar coa externalización de servizos ... , que parecen políticas progresistas e defendidas, teóricamente, desde a óptica sindical que din defender son aplicadas de xeito contrario, estando a situación peor que cando tomaron posesión.



Permítese, por acción ou omisión, situacións inverosímiles:

- Ábrese un expediente a un traballador por incumprimento das súas funcións no que os xefes directos (dos que depende organicamente) son os que o xulgan, a comisión non convoca aos representantes do traballador, esta comisión determina unha sanción que, recorrida polo propio traballador, é declarada improcedente polo xuíz. Cómo se lle repón a ese traballador o dano causado?.
- Outro traballador é agredido e acosado laboralmente, con coñecemento da xerencia, desde fai anos polo director do centro sen que se tome ningunha medida na súa contra, non só isto senón que se volveu a presentar a director do centro e volveu a saír.

A inacción da empresa obrigará ao Comité a denunciar estas situacións en Inspección.

- Varios traballadores contratados por obra en proxectos de investigación denuncian o seu despedimento declarándose improcedente e fixando o xuíz a súa situación como de contrato indefinido, a UDC segue a facer contratos do mesmo tipo a sabendas de que se poden volver a denunciar.
- Hai sentenza definitiva, sen posibilidade de recurso, dunha traballadora de Ferrol contratada tipo "Labora" en aula de informática que gañou o seu posto como indefinida derivado da reiteración dese tipo de contrato para eses postos.
- Regúlanse as bolsas para que sexan un elemento formativo máis pero a realidade é que se utilizan para cubrir "carencias laborais" suplindo postos de traballo, sendo un elemento máis de sobrexplotación.

Estes postos de traballo (Labora e bolseiros en postos de PAS), xunto cos derivados da prometida profesionalización da xestión, reclamáremos na negociación da RPT, de non conseguirse denunciáremos todos como Comité de Empresa.

En cada número analizaremos a situación dun servizo



No caso do PAS Laboral especial mención merece o SIC (servizo de informática e de comunicacións), nel xúntanse un montón de irregularidades. O presidente do Comité xa falou co Xerente da necesidade de tratar especificamente sobre este servizo.

Xa, en anteriores comunicados, vos referimos o que se pretendía facer:

Nomeouse un adxunto con plenos poderes para actuar, á vista do falado coa xerencia, á marxe da propia xerencia.

Este señor organiza ao seu antollo o servizo cambia de funcións e de área aos traballadores/as sen que a xerencia tome cartas no asunto.

Incúmprense acordos asinados cos sindicatos, o reparto por áreas bótase abaixo e os analistas coordinadores xa non cumpren, nalgún caso, co obxecto do seu nomeamento. (o pactado foi que cada analista se responsabilizase dunha área dentro do servizo, hoxe a área de internet-intranet ten dous analistas coordinadores, pero, a pesar desta circunstancia, para o proceso de cambio no correo electrónico contratouse unha “consultoría” externa.

Todo isto lexitímase no Consello de Dirección do SIC no que regulamentariamente non pode participar o dito adxunto, no que seguen participando representantes de técnicos especialistas cuxa representación xa decaeu polo paso do tempo (a representación é por 2 anos) e outro colectivo, o de técnicos de grao medio, non ten representantes porque os que se nomearan xa son técnicos superiores.

Dos acordos do dito órgano non se ten coñecemento algún, só se aplican o que parecen ser as súas decisións.

De todos os xeitos a nosa consideración é que este órgano non ten capacidade para realizar ningún cambio que afecte aos traballadores, por elo a intención de tratar este asunto dun xeito especial coa xerencia.

De conseguir a unidade no servizo poderíamos pensar incluso nalgunha medida mobilizadora.

CONVENIO COLECTIVO



Dada a súa importancia centramos a nosa actividade recente (comezamos a finais de xaneiro) en rematar coa súa negociación.

Coa finalidade de axilizar o acordo, como xa vos dixemos nas asembleas, non fixemos grandes cambios na súa redación, propuxémonos:

- **Execución da transitoria 2ª, promoción sen mobilidade dos grupos 4A e 4B.**

“Unha vez publicada a RPT do ano 2009 convocarase unha promoción sen mobilidade das telefonistas do grupo IVB ao grupo IVA.

A Universidade comprométese a establecer, inmediatamente despois da aprobación da RPT do ano 2009, un calendario negociado co Comité de Empresa para a promoción de todos os grupos de traballo do grupo IVB ao grupo IVA e ás sucesivas promocións dos grupos laborais afectados (do grupos IVA ao grupo III). Todas as promocións serán sen mobilidade.

Todo o negociado quedará reflectido na RPT do ano 2009 e os procesos derivados dos acordos levaranse a cabo durante a vixencia desta.”



- **Conseguir un proceso de consolidación que posibilite aos compañeiros/as interinos presentarse ás oposición nas mellores condicións posibles para acadar a praza, acorde co que está a pasar no resto das administracións.**



“Malia o disposto no segundo parágrafo do artigo 18 deste convenio, que será o de aplicación con carácter xeral, de xeito excepcional e unicamente para o primeiro proceso selectivo de cada categoría laboral da RPT de 2005, que se convoque dende a entrada en vigor deste convenio, estes procesos selectivos valoraranse do seguinte xeito:

- _ Fase de oposición: 60 puntos
- _ Fase de concurso: 40 puntos. A antigüidade valorase a razón de 0,625 puntos por mes na mesma categoría e grupo na UDC e 0,15 puntos por mes na mesma categoría e grupo noutras administracións ata un máximo de 30 puntos. Os 10 puntos restantes conseguirase pola valoración da formación relacionada coa categoría da praza, acreditada suficientemente e impartida por centros e organismos oficiais e organismos de recoñecido prestixio. Estas convocatorias deberán incluír a totalidade das prazas vacantes no momento da convocatoria coas correspondentes reservas ás quendas de promoción interna, agás as que se determinen de común acordo co Comité de Empresa para a súa amortización.”

- **Un salario que compense a perda de poder adquisitivo.**

Coma sempre dixemos, agora confírmase, temos que negociar sempre que poidamos, si non o facemos temos que recuperar, en posteriores negociacións o que perdemos por non facelo con anterioridade. Isto sucede co ano 2008, ao non negociar nese ano agora complícanos a negociación dos sucesivos.

Neste convenio páctase:

- A percepción das pagas extra completas (de xeito que se vai incrementado a percepción ata facelo na súa totalidade en Xuño de 2010)
- Incremento do plus convenio, de xeito progresivo, en 100€ e, nos grupos IVA e IVB incremento, a maiores, do 33% da diferenza entre cada categoría coa de referencia (conserxes e telefonistas). Isto reforza a nosa política de que parte do salario, o que determina a lei de presupostos, sexa porcentual e outra parte do salario sexa lineal para que non se disparen as diferenzas entre grupos.
- Redución do número de pluses en cada grupo, tentamos, nesta negociación, que en cada grupo non haxa máis de dous pluses.
- O salario e complementos para 2010 incrementaranse, a maiores, no que determine a lei de presupostos para ese ano.



Tés ao teu servizo un simulador de nómina na páxina web do comité:
<http://www.udc.es/comiteempresa/nomina.htm>

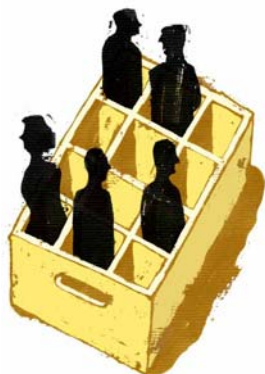
- **Vacacións e licenzas. Inclusión de:**

- **Vacacións:** teremos dereito a un día hábil adicional ao cumprir quince anos de servizo, e engadirase un día hábil máis ao cumprir os quince, vinte, vinte e cinco os trinta e os trinta e cinco anos de servizo, respectivamente, ata un total de vinte e sete días hábiles por ano natural (establecido na Regulamentación de xornada, vacacións...).
- **Permisos:**
 - 29 días para o pai en caso de nacemento, acollemento ou adopción de fillo, que chegará ata os 35 no caso de que sexa múltiple.
 - Nos exames parciais que coincidan coa xornada de traballo, polo tempo indispensable.
 - Así mesmo e de acordo co artigo 76.3 do decreto legislativo 1/2008, terase dereito, no permiso por asuntos particulares, ao goce de dous días adicionais ao cumprir o sexto trienio, que se incrementará nun día adicional por cada trienio cumprido a partir do oitavo.

- **Modificación no regulamento de listas de agarda que o faga máis xusto e transparente.**

Como sabedes a nosa opción primeira foi a de que, á traballadora/or que estando con contrato para unha substitución e ocupando un posto preferente na lista de agarda, de aparecer unha vacante se lle ofrecese a posibilidade de ocupala.

A universidade negouse de plano a esta posibilidade polo que habilitamos o que, ao noso parecer e o método “menos malo”:



4. Establecerase unha prioridade na que os candidatos deberán indicar a súa **disponibilidade no que respecta ás seguintes variables**, no caso de optar por máis dunha, deben aceptar o contrato que se lles ofrezca en primeiro lugar, e que os deixará en situación de suspenso no resto das variables da listaxe correspondente a esa categoría. Farano no momento de entregar a solicitude de inscrición na oposición ou proba, **e poderán modificar esta prioridade unha soa vez**, que surtirá efectos, para as solicitudes presentadas entre o día 1 e 15 de cada mes o día 1 do mes seguinte, para as solicitudes presentadas entre o 16 e o 31 do mes o día 15 do mes seguinte :

a. Campus da Coruña vacantes

b. Campus de Ferrol vacantes

c. Calquera contrato no Campus de Ferrol

d. Calquera contrato no Campus da Coruña

No caso de esgotar os candidatos nunha das variables, comezarse a facer chamamentos polo final no resto das variables, comezando pola que coincida en campus, ata rematar esa variable. Esgotada esta, continuarase pola que coincide en variable, do outro campus. Se os candidatos chamados rechazan a oferta de traballo decaerán definitivamente da listaxe desa categoría.

PRÓXIMAS NEGOCIACIÓNS:

Temos que recuperar moito en pouco tempo, por diante temos moito traballo:

(segundo propoñiamos no programa electoral)

Negociación dos temarios e convocatorias de consolidación.

EN RELACIÓN CO CONTIDO DOS TEMARIOS.

- Os contidos dos temarios de cada convocatoria deben axustarse escrupulosamente ó nivel da categoría profesional e os requisitos de formación que se esixen para o seu desempeño evitando definicións xenéricas e sempre adaptados ao posto de traballo.

Unha vez pactados os temarios convocaranse os cursos de formación que posibiliten a mellor realización das probas

EN RELACIÓN CO DESENVOLVEMENTO DAS PROBAS:

- Os criterios de avaliación e corrección deberán ser públicos antes da celebración dos exames.
- No suposto de exames tipo test, a nota de corte deberá ser pública antes da celebración dos exames, os erros non computarán negativamente.

NEGOCIACIÓN DA RPT DE 2009 que deberá cumprir as condicións:

- **Recoller todos os postos cubertos por persoal contratado e incrementar os necesarios para o mellor funcionamento da Universidade (quendas de tarde nos servizos que sexan necesarios, desaparición das quendas partidas).**

- o **Recoller os postos de traballo desenvolvidos por persoal contratado en precario.**

Temos que rematar coa precariedade laboral incorporando este tipo de traballo á nosa RPT **NESTA UNIVERSIDADE HAI MOITO TRABALLO PERTENCENTE Á DENOMINADA ECONOMÍA SUBMERXIDA** (tipo do aparecido no CITIC e outros que teñen carácter precario como os das Aulas de Informática e outro persoal que, contratados como LABORA, proxectos, convenios etc., os seus servizos son necesarios durante todo o ano, estando actualmente nunha situación de subempregados).

Xa hai algunha sentenza que, neste sentido, condena á universidade.

CONTRATOS TIPO LABORA que deberían integrarse a día de hoxe :

- 23 Técnicos FP2 Aulas NET.**
- 3 Técnicos FP2 Informática**
- 2 Psicólogos**
- 2 Psicopedagogos**
- 2 Animadores socioculturais**
- 1 Técnico de orientación e información**
- 1 Filólogo**
- 3 Bibliotecarios**
- 2 Contratos pendentes de formalizar**

Neste eido compre rematar, tamén, coas bolsas que cobren postos de traballo que se teñen que desempeñar polo PAS Laboral, **de non ser así denunciarémolas en Inspección.**



- o **Recoller os postos de traballo que de verdade fagan efectiva a demandada profesionalización da xestión (os servizos deben ter unha estrutura piramidal tendo que estar cuberta toda a estrutura por PAS Laboral.** Terán un director, que deberá reunir as características de profesionalidade e especialidade correspondente á súa xestión e coordinación técnica, rematando coa proliferación de persoal docente neses postos ou similares).

Negociación dos procesos de promoción sen mobilidade.

Para estes procesos a nosa alternativa é a que se veu realizando ata agora, cursos de formación específica para estes compañeiros/as e realización de proba acorde co temario do curso. Partimos da base de que este persoal realizará, esencialmente, as mesmas funcións que viña realizando ata o momento.

ALTERNATIVAS Á SITUACIÓN ACTUAL:

Tratar conxuntamente coa representación do persoal funcionario unha alternativa á política social da Universidade.

Entendemos, desde a CUT, que a acción social da institución debe ser común para todos os traballadores/as e, polo tanto, préstase a un pacto conxunto entre todos os colectivos que formamos parte da UDC.

Así a prestación do 100% do salario en caso de xubilación por incapacidade debe ser para todos/as, a gratificación por xubilación debe gozarse por todos os traballadores/as etc.

Outros temas como a formación, actualmente desatendida, ampliación do período de vacacións etc., entendemos que son susceptibles de ser tratados tamén conxuntamente.

Comprometémonos a convocar aos representantes do PAS Funcionario para tratar sobre estes asuntos.



Boloña

Boloña ou o capitalismo académico

Estes días de atrás vimos como, en Barcelona, os Mossos d'Esquadra lle partían a cara a estudantes, transeúntes e xornalistas.

Previamente desaloxaran os estudantes que se pecharan en protesta polo chamado Plan Boloña.



O conselleiro de interior, responsable deste feito, milita en Iniciativa per Catalunya, aliado de Izquierda Unida.

Non deixa de ser curioso que ex-universitarios que presumen do moitísimo que fixeron aló polo ano 68 correndo diante da policía, sexan agora os que reprimen as iniciativas dos que loitan pola pervivencia da universidade pública.

Esta curiosa situación vívese, tamén, aínda que de diferente xeito, no noso contorno. Aquí o que se utiliza é a indiferenza, a ocultación, o querer que nada se mova.

A ver se agora, desde a instancia de goberno da Universidade da Coruña, e despois de subscribir os manifestos pertinentes, se fai algo pola universidade pública e de calidade que, segundo parece, queremos todos/as. Non podemos esquecer que, como universidade periférica que é a nosa, será unha das máis afectadas.

Tamén queremos subliñar que desde o equipo de goberno da UDC se pode facer moito máis que o que se está a facer neste sentido. (Sábese que esta Universidade, que difunde comunicados en contra do Plan Boloña, logo subscribe os acordos que o apoian, que segundo parece se asinan por unanimidade nas reunións de reitores).

Tamén, ao noso entender, o problema creado polo Espazo Europeo de Ensino Superior non é só de cartos, é esencialmente un problema de concepto de universidade.

- Por un lado o Plan Boloña busca que o financiamento corra, cada vez máis, a cargo dos petos dos estudantes e das propias universidades, facendo os seus produtos máis atractivos para a súa aplicación empresarial.
- Por outro lado a profesionalización xa non é unha finalidade entre outras da educación superior, senón que tende a se converter na principal liña directriz de todas as reformas educativas. Co argumento de que a educación superior debe atender as demandas sociais, faise unha interpretación claramente reduccionista do que é a sociedade, como se esta se reducise unicamente aos intereses das grandes empresas, recórtanse así presupostos para proxectos improditivos de orientación humanística e/ou crítica.

É preciso defender unha universidade que se comprometa coa sociedade, que sexa motor de transformación social. Mais o Plan Boloña non pretende cambiar a sociedade desde a universidade para facela máis xusta, máis sabia, máis universal, máis equitativa, máis comprensiva, senón adaptar a universidade ao mercado, a unha parte moi concreta da sociedade, cuxas finalidades non se orientan precisamente á xustiza ou á equidade, como á vista está. Ler máis: <http://cutudc.blogaliza.org/files/2009/01/bolona.pdf>

Outro proceso de converxencia é posible

Consultado o servizo, o PAS seguirá gozando da matrícula gratuita, nos graos e posgraos, igual que até agora

