



Secció Sindical CGT Universitat València

Locals Sindicals: Blasco Ibáñez s/n

Tf: (9639) 83041 e-mail: cgt@uv.es

ACLARANDO CONCEPTOS

Según el diccionario: **DEMAGOGIA** .- “Política fundamentada en la utilización de métodos emotivos e irracionales para estimular los sentimientos de los gobernados para que acepten promesas y programas de acción impracticables”.

Desde la **Sección sindical de CGT** de la UVEG queremos aclarar y matizar algunos conceptos a propósito del desarrollo del punto 7 del orden del día de la última Mesa Negociadora (16 abril 2008) : “*Aprobación, si procede, de los criterios para la modificación de la plantilla del PAS*”

Un poco de historia:

*En los presupuestos de la Universitat de los **últimos 4 años** se vienen dedicando cantidades cercanas al **3% de la masa salarial** del PAS al concepto de **ampliación de plantilla** y se hacen referencias a que este dinero se dedicará preferentemente a mejoras retributivas y que éstas serán negociadas.*

*En la mesa negociadora de junio 2007 la universitat nos “informa” de que compañeros son, ese año, los beneficiados de la mayor parte del dinero dedicado a ampliación de plantilla (en base a “**criterios objetivos aunque no negociados**”). Al mismo tiempo se nos comunica que se dedicará un 2% de la masa salarial de los próximos años a mejoras salariales y que tendremos oportunidad de negociar los criterios generales de reparto de estas cantidades para el 2008*

Esta propuesta se plantea nuevamente a los sindicatos por el Vicerrectorado de Economía como contrapartida a nuestro apoyo (o mejor dicho, nuestra “no oposición”) a los Presupuestos Generales de la UVEG para el año 2008.

Desde la parte sindical se contestó que era una cantidad insuficiente para mejoras retributivas efectivas que nos acerquen a otras universidades. También se dirigió un escrito al rector y los claustales del PAS (varios de ellos no apoyaron los presupuestos presentados) en el que se pedía:

- 1) Un **pla global d’actuacions** de millora econòmica per a tots els grups, categories i col·lectius de PAS en què les condicions econòmiques no siguen inferiors a les dels mateixos col·lectius que els de les altres universitats públiques valencianes.
- 2) Una **periodització** per al que queda de legislatura on es detalle com i quan s’efectuaran les millores en cadascun dels col·lectius de PAS afectats.

En resumen, en las líneas presupuestarias no hay en las cantidades y objetivos referentes al PAS grandes modificaciones de un año para otro lo que indica que no se cumplen o los avances son escasos: según los presupuestos llevamos años reduciendo la inestabilidad, promoviendo la carrera administrativa, medidas conciliación, recuperando poder adquisitivo....

Por tanto, y volviendo a la situación actual, nuestra postura se centra, en la necesidad de llegar a acuerdos, claros y negociados que permitan una mejora real y visible de nuestras condiciones de trabajo frente a objetivos grandilocuentes pero con escaso reflejo práctico.

¿Cómo alguien, con dos dedos de frente, puede llegar siquiera a plantearse que CGT está en contra de la homologación?, ¿o que cualquier sindicato se pueda oponer de manera general a mejoras retributivas? ¿Cómo se puede tener tan mala memoria? Y si no es cuestión de memoria, ¿Cómo se puede tener tan mala fe?.

CGT ha estado, está y estará a favor de la homologación y, para ello (solos o con otros sindicatos) hemos promovido y participado en asambleas, concentraciones inauguraciones de curso, campañas de elección de Rector, etc.

Aunque llegados a este punto convendría aclarar que más bien deberíamos hablar de **Mejoras Retributivas** directas (*reclasificación* salario) e indirectas (promoción interna, creación de nuevas plazas, etcétera, etcétera), no de una homologación que, con las cantidades que han aparecido sobre la mesa, se nos antoja **Imposible**.

En cualquier caso, la sección sindical de CGT está dispuesta a sentarse a la mesa, pero no con las cartas marcadas:

- Concreción de la cantidad económica disponible:

a) En los **presupuestos 2008 se fija un 3% de la masa salarial para ampliación de plantilla**: la Universidad presenta una **propuesta de negociación para el 2%** pero parece reservarse discrecionalmente el reparto del 1% restante (“necesidades del plan estratégico”)

b) Más allá de porcentajes venimos pidiendo en diferentes ocasiones **unas cuentas claras**. La última respuesta ha sido “me han dicho que se puede contar con” 900.000 € más 100.000 € de remanente 2007” (pero si miramos los presupuestos esas cantidades no acaban de cuadrar...)

- Cantidades 2008 en buena parte ya gastadas y/o comprometidas

Por ejemplo según la información proporcionada:

Dinero destinado a reclasificaciones: 500.000 € (50% del total)

Dinero ya gastado: 350000 € (aprox.)*

Dinero restante disponible: 150000 €

*(según modificación de plantilla 1/08 y algunas modificaciones provisionales posteriores)

Por ejemplo

Dinero destinado a promoción por transformación de plazas: 400.000 €.

Pero en el documento de modificación de plantilla presentado en la misma mesa y rechazado **unánimemente** por la parte sindical se incluía una propuesta de transformación de plazas en el que ya se gastaría aproximadamente la mitad de esta cantidad. (**Dinero restante 200.000?**)

- **Discrepancias de fondo y forma en los criterios planteados**

Los criterios no han sido pactados con la parte sindical y lastran de forma irreversible una negociación en toda regla.

En este sentido volver a destacar que CGT consideró inaceptable dar el visto bueno a un **documento que recogía la amortización como método para la creación de nuevas plazas**

La experiencia del día a día nos enseña que buena parte de este aspecto de la política de personal de la UVEG se aplica para plazas de los grupos inferiores (principalmente, grupo D) para reconvertirlas, en muchos casos en plazas de los grupos A y B que ni siquiera repercuten en mejoras de ocupación para la plantilla ya que suelen cubrirse acudiendo al Servei Valencià d'ocupació.

Esta forma de proceder esta suponiendo por un lado, un incremento de la situación de precariedad y por otro limita la carrera administrativa.

También hay que valorar que las posibles transformaciones de plazas conduzcan a una **promoción en igualdad de oportunidades** y no sirvan para la práctica que se viene dando de mejoras individualizadas.

Por último la mención al final del documento de que el posible acuerdo esté "**Sujeto a disponibilidades presupuestarias**" deja en suspenso la confianza y garantías que debe marcar un proceso negociador.

Repetimos, que la sección sindical de CGT de la UVEG está dispuesta a sentarse a negociar un acuerdo pero sin trampa ni cartón, un acuerdo en el que podamos hablar de los criterios que lo rigen y la forma de concretarlo. En definitiva, un acuerdo justo y que recoja algo más que cantidades económicas. Nunca hemos comulgado con eso de "todo por la pasta".

Sección Sindical de CGT de la UVEG