

## CCOO davant les eleccions al Rectorat de la Universitat de València

El proper 20 de febrer de 2014 s'elegirà el Rector de la Universitat de València i, en aquest sentit, CCOO., com a sindicat confederal i de caràcter sociopolític vol aportar unes reflexions generals a aquest procés que van més enllà del propi àmbit de les relacions laborals i davant de les quals demanem als candidats els següents compromisos :

**Defensa davant de la Generalitat Valenciana d'un finançament adient** que permeta a la Universitat prestar el servei públic que té encomanat en les millors condicions. El finançament públic ha de ser la via fonamental d'accés als recursos financers per a l'UVEG, tot defugint la privatització financera tant pel que fa a la docència, com a la investigació. Atesos els greus incompliments dels darrers anys, cal una actitud decidida de la Universitat front a la Generalitat (fins i tot amb accions judicials, si s'escau), exigint el pagament dels deutes pendents i dels interessos que han generat, així el compliment puntual de les obligacions de tresoreria.

**Una Universitat Pública de caràcter progressista i un compromís clar de la nostra Universitat amb la Societat per a situar-se com a referent cultural, científic i cívic.** La Universitat ha de ser veritablement pública, no només per la seua titularitat o el seu finançament, sinó també pel no sotmetiment de la seua docència i la seua investigació a interessos privats. A tal efecte, cal evitar la privatització, revertint al caràcter públic serveis que han estat externalitzats, assegurant l'interés públic en la transferència del resultat de la investigació i garantint la seua disponibilitat pública. En aquest sentit, cal la creació d'estructures no mercantils de transferència del coneixement al conjunt de la societat, la prioritització de línies d'investigació d'interés social, així com l'establiment de mecanismes redistributius del finançament generat pels contractes d'investigació que possibiliten l'accés equitatiu a la investigació universitària sense discriminacions derivades de la capacitat de compra. Així, la missió dels Departaments i Instituts Universitaris no pot ser mai la d'actuar com a gabinets d'investigació de les empreses, sinó la de generar investigació per al conjunt de la societat (mercantil i no mercantil), així com formar investigadores i investigadors per a les mateixes, amb una formació de postgrau d'una durada i qualitats adequades.

Cal, així mateix, potenciar un augment de la democràcia interna en la gestió de la Universitat, tot impulsant la veritable participació de tots els col·lectius i una major transparència i rendició de comptes.

**Una aposta ferma per la gestió pública dels serveis i activitats.** Davant la realitat, particularment durant els darrers anys, de l'augment de situacions conflictives en les condicions laborals d'empreses contractades, cal defugir cap procés més d'externalització i en el cas dels serveis que encara continuen externalitzats cal assegurar la participació sindical a les comissions de contractació amb l'objectiu de garantir unes condicions laborals dignes per als

seus treballadors i treballadores, evitant la precarietat i fugint tant de la subcontractació com de la prestació de serveis de qui no respecte uns criteris bàsics a les relacions laborals. La Universitat ha de dotar-se, d'un protocol de criteris socials a aplicar en la seua política de contractació que possibilita la participació sindical amb la finalitat de garantir unes condicions de treballs dignes per al personal d'aquestes empreses.

En aquest mateixa línia, cal també harmonitzar les condicions laborals i professionals de les treballadores i treballadors de les fundacions creades per la Universitat i realitzar un racional ús d'aquest mecanisme de gestió.

**Una política integral del PAS** que permeta la racionalització de la plantilla de personal, amb la premissa que tots aquells canvis que s'hi pogueren introduir com a resultat de l'informe de diagnòstic integral del PAS han de ser negociats i acordats amb els sindicats prèviament a la seua aplicació. L'objectiu central d'aquest període ha de ser la implantació de la carrera professional i del complement de productivitat. Pel que fa a l'estructura d'administració i a les funcions de gestió, aquestes han d'estar ocupades per PAS i clarament separades de la gestió docent, tot defugint solapaments i confusions en la presa de decisions.

**Un política integral de professorat** que per a garantir unes condicions de treball dignes cal que compute adequadament tota l'activitat docent (classes, seminaris i tutories), reduint la dedicació docent a un màxim de 240 hores, així com garantint una grandària adequada dels grups (en funció del tipus de docència, però mai superior a 50) per fer possible l'aplicació de metodologies per a un "aprenentatge centrat en l'estudiant" com propugnen els documents per a l'EEES. Això exigeix fonamentalment prioritzar les dotacions de noves places per atendre aquestes necessitats docents. S'ha de garantir així mateix una carrera docent ben definida i que mantinga els compromisos d'estabilitat del PDI (aconseguint eliminar els límits a la taxa de reposició), alhora que s'atenen raonablement les expectatives de promoció del PDI funcionari.

Cal també equiparar les condicions retributives del professorat funcionari i laboral amb les mateixes funcions, i garantir condicions adients per a la seua estabilitat i promoció. Així mateix, han de millorar-se les condicions retributives i la participació als òrgans de govern del professorat associat, garantint l'aplicació de criteris objectius pel que fa a la seua continuïtat.

La política d'investigació ha de garantir, mitjançant la negociació col·lectiva, d'una banda, unes condicions laborals i de carrera professional dignes per al personal investigador i, d'una altra, una adequada valoració de l'activitat investigadora del PDI, adient a les diferents àrees acadèmiques.

**Una efectiva conciliació de la vida personal i laboral** amb l'activació dels serveis i recursos necessaris per a implementar el Pla d'Igualtat de Gènere, evitant amb els mitjans escaients, pràctiques discriminatòries i afavorint de manera activa una comunitat universitària més igualitària.

Cal impulsar el recentment aprovat Pla d'Igualtat de Gènere com un dels instruments que articulen les polítiques d'igualtat, amb el propòsit d'abordar la desigualtat que existeix entre dones i homes, com es desprèn del seu diagnòstic de situació.

**El reforç de la negociació col·lectiva**, defugint la individualització o fragmentació de les relacions laborals i garantint que totes les qüestions que afecten a les condicions laborals del conjunt del personal de la Universitat, tant PDI com PAS, es negocien amb la representació sindical a la Mesa Negociadora, òrgan on pertoca i que els Òrgans de Govern de la Universitat respecten els acords que es prenen entre la Institució i els Sindicats fruit de la negociació col·lectiva. Cal seguir avançant en la sindicalització de les relacions laborals per avançar en la seua millora i reforçar la política de relacions amb les seccions sindicals per establir un diàleg social estable i permanent. Cal, entre altres temes, un compliment efectiu del dret a la recuperació de pagues extres d'anys anteriors, així com la minimització dels impactes de les retallades en les condicions laborals imposades pels diferents Governos i la recuperació dels drets i les condicions de treball perdudes.

**L'impuls de la constitució de la Mesa Sectorial d'Universitats amb la Generalitat** en tots els àmbits on estiga present el Rectorat de l'UVEG, com a únic àmbit on es puga avançar en l'harmonització de les condicions laborals i retributives del personal de les Universitats Públiques, amb particular atenció a la resolució dels problemes que apareixen als nous sectors emergents (Personal d'Investigació, Personal Docent i Investigador Laboral...). En aquest sentit, la Universitat de València s'ha de comprometre a impulsar la negociació immediata del nou Conveni Col·lectiu del Personal Laboral de les Universitats Públiques Valencianes, per tal de millorar-ne les condicions laborals.

**Compromís amb la solidaritat, la igualtat de gènere, la salut laboral, la cooperació per al desenvolupament, la compra pública ètica, el consum responsable i sostenible, i el comerç just.** Una potenciació del compromís que s'ha de traduir tant en accions concretes dintre de la Universitat, com en la incorporació d'aquestes qüestions com a eixos fonamentals en la docència i la investigació, així com en la col·laboració de la Universitat amb les entitats i organitzacions socials que treballen en aquesta direcció.

**Potenciació de la cultura i el patrimoni**, fomentant la creació i difusió cultural en la comunitat universitària i en la societat valenciana. Així com mantenir i reforçar el **compromís amb la llengua**, de manera que la UVEG continue essent un referent bàsic de l'ús social de la llengua i de la unitat lingüística, i garantint l'efectivitat de l'ensenyament en valencià (amb particular èmfasi en el postgrau), la qual cosa exigeix augmentar-ne l'oferta docent i els incentius a professorat i estudiants.