



EL PASQUIN

JUNY 2017

Publicació anarko-sindicalista de les companyes y companys de la UVEG.

EL PASQUIN no ha d'estar d'acord obligatòriament amb totes les opinions expressades en aquestes pàgines. Només seran censurades les manifestacions que afecten a la llibertat individual o que denoten un caràcter racista, sexista o xenòfob. Per favor, una vegada llegit aquest numero no l'esborres, contribueix a divulgar-lo.

EDITORIAL

Cors Segrestats. Gestió de Personal: entre el paternalisme i l'exploració

Encara recorde, quan vaig arribar a la universitat, com els problemes es repetien en acabar tots i cadascun dels processos selectius per a auxiliar administratiu. Quan amb prou feines havien desaparegut una o dues que per fi havien aprovat del grup de persones que coneixíem com *les històriques*, però la gran majoria començava de nou una altra etapa d'agonia, de saber si anava a continuar treballant a la Universitat o no, i on, i amb qui. Novament caps directes, companys de treball en els dos o tres últims anys, s'indignaven davant la possibilitat que algú a qui havien conegut i respectat treballant poguera perdre la feina. Novament les negociacions més o menys honestes per veure què es podia fer perquè es quedara... novament les protestes dels que havien aprovat tot i que sense plaça i veien amenaçada la seua possibilitat de treballar perquè les places vacants i els primers llocs de la borsa foren ocupats per *les històriques*... Aquesta amalgama de persones, que igual que les actuals havien aprovat sense plaça feia temps, o havien accedit a la universitat per les més diverses vies, -i ací deixe que la imaginació i l'experiència facen el treball.

I entremig companyes i companys, que havien compartit treball, dinars, el dia a dia dels últims anys sense saber quina carta quedar-se: la de la justícia que suposava aprovar una oposició, com elles mateixes havien fet, o la de la lleialtat a una amiga. I la universitat mentre, creant borses d'inestabilitat que permeteren aquestes situacions, drames personals i ruptures de projectes de vida, l'agonia de la qual s'allargava en el temps per poder teixir una xarxa clientelar que fes sempre més dòcils a totes les parts.

Records d'unes polítiques de personal que es dirien ja resoltes, però que només s'han transformat per presentar-se com necessitats peremptòries, causades per les polítiques d'un govern de dretes a qui tothom culpa però a qui ningú s'oposa.

I així seguim veient com, després de processos selectius, les polítiques universitàries continuen combinant el paternalisme amb els seus propis interessos, i com, davant la impossibilitat legal de cobrir els llocs imprescindibles per a prestar els serveis de forma digna, en lloc d'acudir a la reclamació contundent i posar sobre la taula com de perjudicials són les polítiques de personal en els fòrums que correspon, s'empara en la queixa amb sordina i a indagar noves formes de contractació, sense dubte fraudulent, per als qui comptaven amb engrossir les llistes del paro després d'haver suspès les oposicions.

Avda. Blasco Ibáñez, 21 Locals Sindicals. --Telèfon: 96 398 30 41

Correu: cgt@uv.es Pàgina web: <http://www.uv.es/cgt>

El problema d'aquestes mesures és la subjectivitat: A qui es crida? Per què en determinat serveis no es cobreix la vacant amb un excés i sí que es fa en un altre? Per què es reclama a aquest o aquella i no al de més enllà? totes aquestes opcions van generant un rosari de greuges entre els que els toca la loteria i els que tenen menys sort, i una borsa de possibles persones cada vegada més disposades a fer més hores, més feina (els corresponga o no) més responsabilitats... persones molt còmodes per a una universitat tan escassa de personal i d'uns serveis, que amb la millor voluntat a vegades, o no, van donant voltes de rosca al seu personal per aconseguir tirar endavant cada vegada més treball amb menys recursos.

I el funcionariat agraït, perquè l'arribada o renovació de les seues companyes o companys no deixa de ser un alleujament per a la seua càrrega de treball, i perquè encara que en moltes ocasions no poden deixar de constatar la injustícia que aquests processos comporten, és més fàcil preocupar o alegrar-se per les circumstàncies de la persona propera que d'aquella que no coneixes, i a més no has de tornar a ensenyar a ningú el seu treball per tornar a repetir la mateixa feina, en detriment de la teua, sis mesos després.

¿I quan passen els sis mesos? Què ha passat quan han passat els sis mesos? doncs cada lloc, cada persona, cada circumstància ha tingut les seues pròpies respostes, tornem a veure alguns noms de memòria ja gairebé ancestral que novament tenen la gran sort d'empalmar els sis mesos amb una reclamació de substitució de llarga durada, encara que vinguen de les borses dels 90 i estiguen en el nombre set-cents i escaig. Hi ha qui després de quatre, cinc, sis anys i sis mesos han hagut de marxar a casa i esperar que la sort els somriga en forma de reclamació, o fins i tot, si no van quedar malament a la borsa perquè els toque; i hi ha qui en nom de la imaginació i la desesperació de necessitar algú si o si, i que ni el govern, ni la Generalitat, ni la Universitat de València estiguen disposades a resoldre el problema de manera legal i definitiva, han trobat les solucions més diverses, òbviament cap d'elles confessable públicament.

Hi ha tants secrets ! tants esborrals! per aconseguir senzillament que un servei funcione i estiga al nivell de l'excel·lència que tant reclama la universitat i que en moltes ocasions no és més que un aparador darrere els vidres del qual s'oculta una infinitat de pedaços gestionats per persones funcionàries, interines, contractades, de contractes... a qui cada dia no només se'ls exigeix més, sinó que se'ls separa en categories, amb més o menys privilegis, amb millors o pitjors condicions laborals, cosa que genera picabaralles i malentesos, que divideix i permet que ningú pose el dit a la nafra del veritable problema: La pèssima gestió de personal d'aquesta casa.

Avda. Blasco Ibáñez, 21 Locals Sindicals. --Telèfon: 96 398 30 41

Correu: cgt@uv.es Pàgina web: <http://www.uv.es/cgt>

La Carrera professional: millora econòmica que augmenta la bretxa salarial

Diem “crisi” al procés d'acomiadaments i baixades generalitzades de salaris a les treballadores de base que permet (o garanteix) la continuïtat de l'augment exponencial dels beneficis empresarials i del capital, i un augment dels sous d'alts càrrecs en general, fins i tot quan haja estat la gestió d'aquest empresariat la que ha produït quantioses pèrdues. Però sembla que la culpa siga sempre del treballador, i que els qui treballem hàgem de dir contínuament: *Gràcies per deixar-me treballar, mil gràcies senyoret, Déu li ho pague!*, i acontentar-nos amb el que bonament ens vulguen donar, perquè demanar un pagament just pel treball realitzat sembla una insensatesa en aquests temps.

Per a mantenir el procés pot ser necessari donar alguna propina als treballadors mitjanament qualificats, fins i tot oferir-los una xicoteta possibilitat de millora: que vegem que es poden aconseguir llocs més alts, amb responsabilitats i ben remunerats. Les empreses públiques no ens escapem del pla, encara que el que s'estalvia, estrenyent-nos, no enriqueix al nostre “empresariat”, l'Estat, els deutes del qual no paren de créixer, sinó que més aviat augmenta la despesa en alts càrrecs (millores de sou o qualificació, creació de nous llocs de lliure designació...)

El procés continuat de retallades als sous baixos i millores de sous als alts genera l'augment continuat d'una “bretxa salarial” entre uns treballadors “rics”, ben remunerats, i altres “pobres”, que amb prou feines poden cobrir les seues necessitats bàsiques. Açò ocorre també en el sector públic i per descomptat en la Universitat de València, encara que es dissimule amb mesures com les abans esmentades: una mica de promoció (poca, clar) i ara una propina generalitzada: la “carrera professional”.

Li dic propina per diverses raons: com tants altres complements no és un augment percentual de sou, ni un plus per antiguitat, ni és per a tots, ni és per a tots igual. Com ocorre amb quasi tots els complements, és major per als sous alts i farà que les pujades anuals els augmenten també més. Per exemple, suposem que un complement augmenta 100 € a un sou d'1.400 € i 300 a un sou de 3.000, unit a una pujada anual d'un 2%, sumarà en un any al primer 130 (els 100 del complement i el 2% de 1.400) i al segon 660 (els 300 del complement i el 2% de 3.000), cinc vegades més, quasi la meitat del que cobrava el primer, encara que el sou inicial era amb prou feines el doble. Any rere any el funcionariat d'alt nivell augmenta el seu sou molt més que el de baixa qualificació, i no solament percentualment, gràcies a tants complements que no són lineals, ni tan sols proporcionals, que premien considerablement als de dalt i són propines per als de baix.

En els últims 30 anys en la UV les pujades anuals no han sigut tantes, i el poder adquisitiu dels salaris baixos ha disminuït encara que la massa salarial haja augmentat bastant, gràcies a reclassificacions i complements que premien especialment als sous alts i es queden en almoines per als baixos. Les poques pujades anuals han beneficiat als “rics” molt més que als “pobres”, augmentant la “bretxa salarial” sense parar. Mai s'han

Avda. Blasco Ibáñez, 21 Locals Sindicals. --Telèfon: 96 398 30 41

Correu: cgt@uv.es Pàgina web: <http://www.uv.es/cgt>

realitzat millores salarials de tipus lineal, que permeteren recuperar alguna cosa del poder adquisitiu perdut als salaris inferiors. La pèrdua continuada de poder adquisitiu situa a aquests últims en nivells de risc de pobresa real (si només hi ha un sou a casa i hi ha família, no és fàcil viure a València amb 1.300€ nets, encara que t'augmenten 100 de carrera professional) mentre que a caps i càrrecs que ja compten amb bons salaris, els complements els reporten augments molt majors. Si queden dubtes, és fàcil calcular l'augment total del sou d'una administrativa de la UV entre 2007 i 2017, i comparar-lo amb el d'un cap de servei o el del professorat titular amb càrrec acadèmic en el mateix període, amb una antiguitat en l'empresa i unes càrregues familiars similars, sumant o no als primers la carrera professional...

L'augment generalitzat i continuat de la bretxa salarial sol anar acompanyat d'un enduriment de les condicions de treball per a la plantilla de base i de millores per als càrrecs afins a la direcció. Quan les lleis impedeixen pagar més als alts càrrecs, s'amplien els nivells dels complements, es creen pagues de productivitat, etc., fins que ocorren coses tan curioses com que un alt funcionari cobre més que el President.

A més, les universitats públiques, com tots sabem, tenen dues classes de personal: PAS i PDI. Després de la batalla dels "PNN" en la transició, en el PDI eren tots funcionaris amb sous més o menys raonables, però des que es va iniciar la "crisi" també en el PDI s'està ampliant la bretxa salarial entre el professorat fix i ben pagat (molts amb càrrecs acadèmics a més) i el professorat eventual amb figures contractuals laborals penoses, malament utilitzades i pitjor remunerades, malgrat la seua classificació en el grup A (la bretxa és tan gran que és visible fins i tot dins del grup més alt), com són els contractes d'associats, investigadors en formació, etc... Curiosament, la UV ha tingut durant els últims 30 anys equips de govern i rectors que s'han considerat progressistes, nacionalistes d'esquerres o socialdemòcrates, així que és l'esquerra moderada (i els seus més preclars intel·lectuals!) la que porta 30 anys creant i ampliant bretxes salarials i afavorint una redistribució de la riquesa cap als més rics!

La resposta a aquest problema per part dels sindicats de classe majoritaris hauria d'anar (com també la dels partits socialdemòcrates i de nacionalistes "d'esquerres", segons els seus líders) en el sentit d'afavorir un repartiment de la riquesa cap avall i reduir la bretxa, exigint pujades més lineals (que els complements augmenten diferències entre nivells menors que la diferència percentual en el salari total en compte de majors), la integració dels complements existents en el sou base, l'establiment de màxims per a la diferència entre el major i el menor sou públic (p. ex. que un no puga ser més del triple o del quíntuple que l'altre)

Com molts sabreu, CGT s'ha negat a signar un acord sobre els nous complements en una mesa negociadora a la qual se'ns ha cridat perquè subscriguem el que ens presenta la UV, sense negociar ni admetre modificació alguna, fora del que ja han acordat la Universitat, la UPV i la Conselleria: pagar el 100% dels nous complements al PDI i el 30% al PAS, un exemple més que no tots juguem en primera divisió.

Avda. Blasco Ibáñez, 21 Locals Sindicals. --Telèfon: 96 398 30 41

Correu: cgt@uv.es Pàgina web: <http://www.uv.es/cgt>

YA CONOCEN LAS NOTICIAS... AHORA LES CONTAREMOS LA VERDAD...

ALLÒ QUE LA PROMOCIÓ DEL PDI AMAGA

Tal vegada aquelles persones que heu seguit any rere any la política de promoció de la Universitat, estareu sorpresos per l'accés a una nova era de baques grosses, on la quantitat de places de promoció sembla quasi il·limitada: enguany un total de 160 places, i l'any vinent rondarem les 200 places!!! Tot aquest munt de places ha de permetre buidar la borsa actual en CDInterins així com assegurar la promoció a càtedra de 2/3 dels Tus Acreditats a Càtedra.

Aquesta quantitat de places segur que actuaran com a bàlsam per alleugerir els diversos malestans que els col·lectius de professorat acumulen. Justament, que això passe en any pre-electoral no li ve gens malament a les persones amb pretensions de governar-nos.

Però aquests grans números no han de fer-nos oblidar altres dinàmiques que aquesta política de promoció alimenta. Avui només volem fer esment a dues d'elles.

Primerament, una promoció tan centrada en la generació de places de funcionari va eludint una qüestió any rere any reclamada per CGT: la dignificació de la via laboral. Novament la nostra demanda de garantir l'equiparació econòmica i acadèmica entre CDs i Tus.

La negativa sistemàtica de la Universitat a l'equiparació amaga una pràctica hipòcrita: l'equiparació és real ja en quant als deures d'aquests dos col·lectius, i el Reglament dels Llocs de Treball de la Universitat (més conegut com RLT) els equipara de facto. Només una mirada classista per part de l'equip de govern de la nostra institució, que considera que ser TUs és 'més i millor' que ser CD, impedeix l'aplicació d'una demana ja història per part del Comitè d'Empresa d'aquesta universitat, i que a més a més, en la seua vessant acadèmica, no genera cap despesa econòmica.

D'altra banda, caldrà estar molt atents l'any vinent quan el professorat CDInterí vaja a promocionar, per a que no acabe obligant-se-li a passar directament a TU i no a CD a aquelles persones que ho desitgen.

En segon lloc, que finalment el criteri per promocionar siga l'antiguitat en l'acreditació, i no l'antiguitat en la categoria –acreditant l'obtenció de l'acreditació-, col·loca a tot el professorat, però especialment al professorat temporal, en situació de competició permanent per arribar més ràpid i primer a l'obtenció dels paperets que assegurin aquesta acreditació, passant per sobre de la resta de tasques docents, de companys i companyes, i de les obligacions i compromisos que la vida ens pugui posar al davant.

L'opció per un criteri com aquest amaga una visió perversa i simplera de la nostra feina: qui és més ràpid és millor, qui arriba el primer és millor..., i per tant, qui arriba després és per que no s'ha esforçat el suficient, perquè és un manta..., i per tant, no és mereixedor/a.

Aquesta universitat, a la que se li omple la boca de paraules com: conciliació, pla d'igualtat, solidaritat, atenció a la diversitat... mostra la manca de profunditat de les mateixes, quan al cap i a la fi, acaba ballant al so de la competitivitat i del 'que es salve qui pugui'.

AVE, CAESAR, MORITURI (per promocionar) TE SALUTANT

Avda. Blasco Ibáñez, 21 Locals Sindicals. --Telèfon: 96 398 30 41

Correu: cgt@uv.es Pàgina web: <http://www.uv.es/cgt>

A continuació reproduïm un escrit del grup Dignitat Predoctoral i Postdoctoral València

La figura del personal investigador en formación (PIF), presente en la mayoría de departamentos de las universidades españolas (y en centros de investigación ajenos a las mismas), saltó a la palestra de los medios de comunicación hace unos meses por culpa de una curiosa polémica relacionada con los códigos de contratos de la Seguridad Social. Entonces, como ahora, nadie tenía demasiado claro cuál era su posición dentro de sus lugares de trabajo, ni siquiera por parte de la propia administración que los tendría que haber normalizado y definido como corresponde: los trabajadores y trabajadoras predoctorales existimos en un limbo.

La inmensa mayoría de nuestros contratos proceden de ayudas públicas, programas como el FPI o el FPU a nivel nacional o el VALi+D a nivel regional, que no sólo son enormemente diferentes entre sí, sino que ni siquiera coinciden entre convocatorias del mismo programa. Al largo proceso de solicitud de estas ayudas, que en muchas ocasiones no se resuelven hasta poco antes de comenzar el curso académico, se le suma el cambio en las condiciones y exigencias al personal ya contratado de un año a otro, imponiendo cada vez más obligaciones pero sin compensarlas con más derechos, limitando la flexibilidad del personal investigador en formación, llegando incluso a incurrir en graves desigualdades salariales. El resultado es un día a día kafkiano, la conversión de cada permiso o actividad (una estancia en el extranjero, el pago de la matrícula de doctorado, la cumplimentación de memorias cuyos contenidos se solapan de manera irremisible o la posibilidad de docencia) en una aventura burocrática cuyo proceso y resultado es incierto e incomprensible.

Todas estas incongruencias repercuten en nuestra actividad diaria. Entre otras cuestiones relacionadas con lo mucho que todo esto repercute en nuestro tiempo de estudio, investigación y trabajo, también dificulta nuestra integración en los centros de trabajo. A pesar de tener garantizado el derecho a participar en la toma de decisiones dentro de los órganos de gobierno de los departamentos de los cuales se forma parte durante tres o cuatro años a tiempo completo, los y las PIF somos tratadas como trabajadoras de segunda, cuya opinión, tiempo, votos y trabajo vale menos que el de los demás. No son raros los casos en los que carecemos de representación directa en los consejos de departamento o nuestra participación se ve limitada a un número de votos menor del que nos correspondería. Esta situación se desarrolla de manera paralela a la paupérrima representación de nuestro colectivo en el Consell de Govern de la Universitat de València, que, junto al estudiantado, es uno de los más subrepresentados. De los más de cuarenta miembros de este órgano (de los cuales quince son designados directamente por rectorado, once son representantes del profesorado y quince representan a decanatos y centros de investigación) sólo una persona acude como nuestra representante y cinco como representantes del alumnado.

Avda. Blasco Ibáñez, 21 Locals Sindicals. --Telèfon: 96 398 30 41

Correu: cgt@uv.es Pàgina web: <http://www.uv.es/cgt>

Las malas prácticas relacionadas con el trabajo que el personal investigador en formación realiza en su respectivo centro son habituales, desde incongruencias con nuestras tareas docentes (que no se nos forme e informe adecuadamente para la tarea docente, que sirvamos para las asignaturas y clases de las que el resto del departamento no

quiere hacerse cargo, etc.) hasta abusivas horas extra frecuentemente imposibles de calcular dadas las especificidades de cada investigación, pasando por la asignación de tareas que no nos corresponden (véase, por ejemplo, la vigilancia de exámenes de otros profesores) y los posibles (y en ocasiones graves) problemas con el profesorado encargado de dirigir y tutorizar nuestras tesis, a quienes, por supuesto, no se les exige el mismo nivel de responsabilidad. En este sentido, nuestros desafíos a corto plazo se resumen del siguiente modo: es necesaria la regulación a nivel estatal de la figura del personal investigador en formación para evitar incoherencias y abusos, pero también que los centros de trabajo reconozcan y respeten a sus contratados y contratadas predoctorales.

Sobra decir que todo esto, por supuesto, no garantiza ningún tipo de futuro ni permite asegurar la continuidad de la carrera académica. La inseguridad e incertidumbre laboral pesa sobre nuestros hombros de manera continua, sentimiento que la endogamia departamental y los incoherentes procesos de contratación y promoción de los que somos testigos día a día no ayudan a paliar. A pesar de ser personal formado y preparado, nuestras perspectivas son cuanto menos sombrías y pasan por enlazar una convocatoria con otra, un contrato temporal con otro, una situación inestable con otra, y por tener que aceptar la movilidad dentro de España o incluso al extranjero no como una posibilidad sino como una obligación. Nos negamos a normalizar la precariedad laboral imperante y creemos que las instituciones públicas, en especial la Universidad, debe garantizar la transparencia y unas condiciones de trabajo dignas.

Por todo esto y mucho más, exigimos la definición legal del colectivo de personal investigador en formación en estatuto a nivel nacional prometido en la Ley de Ciencia 14/2011 que regule las discordancias que existen entre las diferentes ayudas, programas y centros de trabajo. Exigimos que se confirme y clarifique la figura del PIF con independencia de la de PAS y PDI para evitar todos los problemas derivados del desconocimiento de nuestra posición dentro de la universidad. Exigimos que se respeten nuestros derechos como trabajadoras y trabajadores a tiempo completo y que se establezcan procesos para evitar los abusos, malas prácticas y menosprecio al que nuestra figura se ve sometida día tras día. Exigimos, en resumen, dignidad laboral.

El grup Dignitat Predoctoral i Postdoctoral València es part de l'assemblea
del PIF

Avda. Blasco Ibáñez, 21 Locals Sindicals. --Telèfon: 96 398 30 41

Correu: cgt@uv.es Pàgina web: <http://www.uv.es/cgt>

HISTORIAS DE LA C@SA NOSTRA

LA CARRERA POR LA MEDALLA

En toda esta parafernalia que ha acompañado a la ¿negociación? De la aplicación al PAS de la UVEG de la carrera profesional , hay algo que llama poderosamente la atención: La obsesión de parte de nuestra representación sindical por aparecer todos los santos días en nuestros correos con la murga de la C.P. en un intento desesperado por hacerse visibles en toda esta historia y poder colgarse la medalla de rigor, medalla que no les corresponde en absoluto porque lo que ha llegado a nuestra Mesa Negociadora ha sido un documento negociado en otros foros por otros interlocutores que no admitía modificaciones, así que ha sido bastante gracioso por no decir patético ver los esfuerzos de los compas para vendernos una burra que no les pertenecía.

Por cierto, últimas noticias: parece que había acuerdo Universidades Públicas del solicitar a Generalitat el primer tramo de la Carrera Parece ser que la hacer alguna consulta a una Mesa Negociadora, lo encomendarse ni a Dios ni al Diablo, envió la solicitud en solitario a Generalitat dejando en bolas al resto de universidades. Como diría aquel: ¡Joder, vaya tropa!



Según nos informan, entre las gerencias de las País Valencià para pago del 40% en el Profesional (año 2017). Politècnica necesitaba interna. Llevó el asunto aprobó y sin

OKUPACION

Como sabéis, el C.M. Luís Vives está ocupado desde el pasado uno de mayo por una gente a la que desconocemos que se hace llamar “La ingobernable”. Parece ser que “La ingobernable” pretende hacer del Vives un centro social abierto donde desarrollar diversas actividades. Bien, eso es lo de menos, lo de más es que esta ocupación se veía venir por el inexplicable y bochornoso abandono que ha sufrido el Colegio Mayor, al parecer y según la UVEG por presentar presuntos fallos estructurales y decimos presuntos porque ya se han alzado voces (Fundación Goerlich) desmintiendo este extremo, además si esos fallos fueran reales, dudamos mucho que la Institución hubiera permitido esta ocupación por el riesgo evidente que supondría para la integridad física de los okupas. El caso es que todo este asunto se ha convertido en un circo de tres pistas. Al principio se puso una tropa de miembros de seguridad y se rodeó el Vives con vallas para impedir el acceso de más okupas, hasta que se les colaron

Avda. Blasco Ibáñez, 21 Locals Sindicals. --Telèfon: 96 398 30 41

Correu: cgt@uv.es Pàgina web: <http://www.uv.es/cgt>

en tropel, ahora parece ser que hay un equipo de mediadores intentando negociar con “La Ingovernable” y el juzgado está a la espera de que la UVEG denuncie la ocupación para dar el paso a aprobar una intervención policial en fin....Ah, ¡que tiempos aquellos en los que la UVEG vivía por y para el ladrillo!

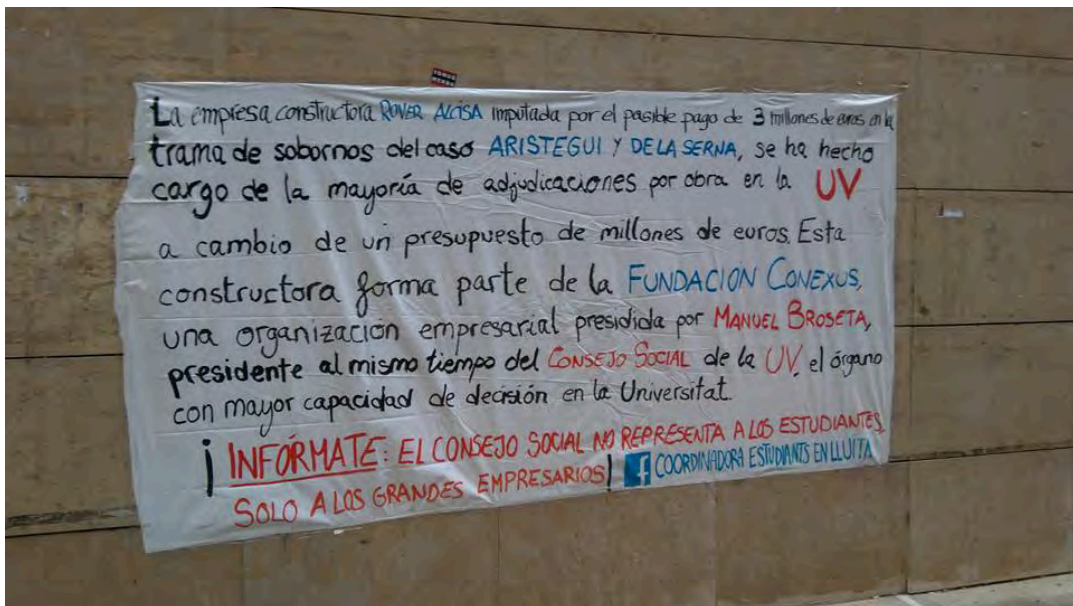
Ultimas Noticias: El Consejo de Gobierno ha aprobado por mayoría denunciar el asunto y solicitar a las autoridades competentes que desalojen el edificio. Parece que aunque ha intentado evitarlo por todos los medios, nuestro Rector, D. Esteban Morcillo va a tener que cargar con el mochuelo de una intervención policial en la Institución. ¡Que lástima! ¡Con lo poco que le quedaba para marcharse y pasarle el marrón al/la siguiente!



Equipo de mediadores de la UVEG

MANUEL BROSETA DUPRÉ

Hace un par de meses, el Campus de Burjassot amaneció de esta guisa por mor de la Coordinadora d'Estudiants en Lluita



Avda. Blasco Ibáñez, 21 Locals Sindicals. --Telèfon: 96 398 30 41

Correu: cgt@uv.es Pàgina web: <http://www.uv.es/cgt>



Lógicamente las pancartas fueron vistas y no vistas ya que el personal de seguridad las retiró a la mayor brevedad posible, sin embargo, creemos que aportan material suficiente para la reflexión. Como muchos sabréis, Manuel Broseta Dupré, hijo del Catedrático Manuel Broseta asesinado por ETA en el 92, es el presidente del Consell Social de la UVEG. Aquí os enlazamos una semblanza de Broseta hijo escrita por Adolf Beltrán y publicada en “el País” de fecha 23 de junio de 2013. [Artículo de A. Beltrán](#)

Después de leer el artículo, la pregunta surge sola: ¿Es Manuel Broseta Dupré la persona más adecuada para presidir el Consell Social de una Institución como la Universitat de València? Nosotras, sinceramente, pensamos que no.

EL CUPON (ES LA ILUSIÓN DE TODOS LOS DÍAS)

Resulta que la Mutua Aseguradora que trabaja con la UVEG (UMIVALE), ofrece un cupón de bonificación de 50.000 pavoles anuales a la Universidad si esta cumple con los objetivos propuestos en materia de prevención de riesgos laborales (Curioso: La UVEG contrata a una mutua que luego le ofrece un cupón de 50.000 Euros en una simbiosis perfecta) pero ocurre que hay un pequeño problema: la UVEG no los cumple porque queda pendiente realizar las evaluaciones de riesgos laborales de entorno a unos 20 centros, casi res y ese es un requisito indispensable para recibir la bonificación y a ese problemilla se añade otro: somos gente decente y dado que el cobro de la cantidad depende del voto favorable y unánime de [l@s delegad@s](#) de prevención aquel no se hará efectivo por el voto en contra de la delegada de CGT porque haber hecho lo contrario tiene un nombre muy claro: **CORRUPCIÓN**.

Avda. Blasco Ibáñez, 21 Locals Sindicals. --Telèfon: 96 398 30 41

Correu: cgt@uv.es Pàgina web: <http://www.uv.es/cgt>

PER LA PROHIBICIÓ DE L'ÚS DEL VALÈNCIA A LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Estimat company,

M'adrece a tu per tractar de convèncer-te per què t'unisques a aquesta petició, de cara a eliminar ja d'una de la Universitat la molèstia de la llengua valenciana. Que tots sabem que ara mateix només aprofita per fotre la promoció a contracte indefinit de la gent castellanoparlant.

Mira, els acreditats a càtedra no tenen el requisit del coneixement de valencià per a promocionar. I eixa exempció la van aprovar TOTS els sindicats excepte els anarkistes flipats de la CGT, així que alguna raó de ser tindrà. Fins i tot va votar-ne a favor gent vinculada en teoria a la defensa de la llengua i la identitat valencianes, gent del sindicalisme més "nacionalista", gent que escriu a La Veu del País Valencià. La mateixa gent que en una reunió va dir "els acreditats a càtedra són tan excel·lents que de segur no tindran cap problema en traure's el Mitjà", a la reunió següent va votar a favor de eximir-los del requisit! Nyas coca! Eixa gent, i els acreditats a càtedra, en saben MOLT, més que tu i que jo! Vas a discutir-li a un càtedro, eh? Doncs ja està!

I després, el valencià a la Universitat... per a què? Assumim la situació ja d'una: el valencià és a dia de hui una llengua que no es creu ningú. El primer el senyor Rector, que fa els discursos dels Premis Universitat-Societat mig en castellà mig en valencià, per si s'enfada algun empresari present a la sala. Donar classes d'universitat en valencià només aprofita per què els professionals formats a la Universitat de València puguen exercir les seues professions en valencià. I volem això, per l'amor de Déu? Volem metges, mestres, químics, físics, advocats, economistes... parlant en valencià? No! Si tenim això, igual els milions de pobres desgraciats que encara parlen la llengua per ahí es pensen que paga la pena seguir parlant-la, que no és una llengua d'ignorants, que hem d'educar els nostres fills en valencià, que la poesia de Vicent Andrés Estellés o Maria Mercè Marçal està xula encara que no siga en castellà. Anem a malbaratar així tants anys de persecució i "anormalització"? leee, compte que aquest terme, "anormalització", me l'he copiat d'un article d'un xic que va votar a favor de l'exempció del requisit lingüístic per als càtedros: com s'heu quedat, eh!?

Requisits lingüístics, xe... tu trobes que una persona que ha d'investigar per a acreditar-se amb l'ANECA té temps d'estudiar valencià? A més, investigar s'investiga en anglés, redéu. El que en tot cas es pot fer en valencià es donar classes. I a qui l'importa en aquesta Universitat com es donen les classes? La docència és un càstig per als que investiguen poc i tenen el sexenni mort! Què voleu, que damunt que els castiguem a donar classes els afegim el càstig de donar-les en valencià?

Per tot açò, et demane que recolzes aquesta petició. Per què, com deia la publicitat de postguerra, "Hable bien. Sea Patriota. No sea bárbaro. Es de cumplido caballero, que Vd. Hable nuestro idioma oficial o sea el castellano. Es ser patriota. VIVA ESPAÑA Y LA DISCIPLINA Y NUESTRO IDIOMA CERVANTINO"...jo és que

Avda. Blasco Ibáñez, 21 Locals Sindicals. --Telèfon: 96 398 30 41

Correu: cgt@uv.es Pàgina web: <http://www.uv.es/cgt>

m'imagine un càtedro dels bons, dels que haurien denunciat a Peset a l'any 41, dels que no van a traure's el Mitjà ni a donar una classe en valencià en la punyetera vida, dient açò ben alt a l'Aula Magna de La Nau i M'ABORRONE, de veres. Vinga, a veure si d'ací poc entre tots aconseguim declaracions així a l'apertura oficial del curs!

PER UNA UNIVERSITAT QUE RECUPERE EL LLOC QUE LI CORRESPON EN LA SOCIETAT VALENCIANA.

EM SORPRÉN que la Universitat de València continue mantenint un sistema de castes, en el qual el vot de cada un del seu personal no valga el mateix, que no es tinga una representació democràtica. Em sorprén i per què no dir-ho? M'averonyeix.

EM SORPRÉN que la seua estructura siga una estructura tan jerarquitzada. En el segle XXI ja hi ha altres universitats que funcionen d'altra manera i no cal dir en l'empresa pública i en societats més avançades. S'ha demostrat que la col·laboració és millor que l'obediència i açò també és excel·lència, excel·lència en la manera d'entendre una col·lectivitat i un sistema organitzatiu. Em sorprén i per què no dir-ho? M'averonyeix.

EM SORPRÉN que encara es treballes en un horari tan estandaritzat, sense considerar la diversitat de feines, que no hi haja una flexibilitat horària més àmplia, perquè tothom puga conciliar la vida laboral i la vida personal, quan s'ha demostrat que d'aquesta manera les persones treballen millor, són més eficients i més felices. Açò també és innovació, innovació laboral, en la qual la Univeritat també s'hauria d'implicar. Em sorprén i per què no dir-ho? M'averonyeix.

EM SORPRÉN que no es prenguen mesures que no aporten cap despesa econòmica però si evidencien una consideració i respecte cap al personal que hi treballem, com la disminució de la jornada laboral en arribar als 55 o 60 anys, com fan moltes altres universitats, la Universitat d'Alacant sense anar més lluny. Em sorprén i per què no dir-ho? M'averonyeix.

La qüestió només seria un problema personal si no fóra perquè averonyeix i indigna la majoria de les persones que treballem a la UVEG i a la societat valenciana quan se n'assabenta d'aquestes coses, probablement, només la sorprén, això sí, molt negativament.

NECESSITEM UNA ALTRA UNIVERSITAT, UNA QUE ESTIGA A L'ALTURA DE LES CIRCUMSTÀNCIES, AL COSTAT DEL SEU PERSONAL I DE LA SEUA ÈPOCA!

Avda. Blasco Ibáñez, 21 Locals Sindicals. --Telèfon: 96 398 30 41

Correu: cgt@uv.es Pàgina web: <http://www.uv.es/cgt>