

**CGT UAB**

**Posicions i propostes per a les  
eleccions sindicals del 2019  
PDI i PAS**

**CGT** 20 JUNY  
**SEGUIM!**



**Confederació General del Treball  
Universitat Autònoma de Barcelona**

## Diagnòstic 1: Una conjuntura perillosa

● **El capitalisme imposa les seves regles i la seva precarietat, l'Estat exerceix sense embuts les seves prerrogatives, el patriarcat segueix humiliant les dones, mentre l'individualisme s'arrela enfront d'allò col·lectiu.**

Estem en una conjuntura històrica en la qual moltes coses estan canviant, en les formes, en les intencions i en les pràctiques, en el context polític i econòmic de les nostres vides.

**La lògica del capital:** Descubrim com el capital imposa les seves regles, convertint el lucre de les oligarquies depredadores en objectiu prioritari de les regles del joc. Assimila tot tipus de béns i de serveis a mercaderies, fins i tot, situa al nivell d'objectes rendibles a dones i homes reals, si treballen i/o consumeixen; i en prescindibles, si no són útils. La precarització de la vida, en les nostres ocupacions, en les nostres activitats i en les nostres relacions segueix imposant-se mitjançant la inseguretat i les incerteses, que pretenen regular la nostra docilitat.

**La coacció de l'Estat:** Assistim a una recuperació de l'exercici de coaccions de l'Estat (l'Estat espanyol, en el nostre cas) en les diferents escales de poder administratiu i governamental. Veiem com s'han anat posant en funcionament les prerrogatives que l'Estat reclama com a pròpies, a través de lleis, actuacions policials i judicials, cada cop més repressives contra els drets individuals i col·lectius. Això s'ha fet mitjançant procediments contundents, emparats en la legitimació del monopoli de la violència, i de la recuperació d'identitats assimilables al propi Estat, prenent ocultar els conflictes entre classes socials i les desigualtats de tot tipus, per dir-nos que anem en el mateix vaixell.

**La reacció patriarcal:** Constatem la reacció patriarcal creixent, mitjançant pràctiques androcèntriques i masclistes que semblava que s'anaven convertint en residuals, però que retornen amb renovat impuls, legitimades per magistrats, opinadors o partits polítics, al mateix temps que per les velles religions i els seus clergats, humiliant a les dones amb discursos, accions i omissions. L'acadèmia és, avui dia, un ens perpetuador d'aquesta realitat.

**L'assetjament d'allò col·lectiu:** Presenciem l'abandonament de valors, referents i principis que havien guiat els avenços de la humanitat. Des dels mitjans de comunicació, els discursos acadèmics i artístics, veiem com s'impulsa una deixadesa del sentit d'allò col·lectiu per imposar l'individualisme a ultrança, s'oblida la solidaritat horitzontal per cridar "nosaltres primer", es renega del suport mutu per deixar únicament el "què hi ha d'allò meu?", es desisteix de mantenir l'ètica i la coherència intel·lectual per deixar pas a l'utilitarisme i al pragmatisme. La conseqüència la podem percebre en una apatia creixent acompanyada de descoratjament o, en el pol oposat, en l'exaltació del supremacisme, la xenofòbia i l'èxit personal, que acaben alimentant a formacions polítiques feixistes o a idearis identitaris i fonamentalistes.

## Diagnòstic 2: Una universitat a la deriva

Aquesta perillosa conjuntura, com no podia ser d'una altra manera, impregna l'ambient universitari, tant en el nostre entorn immediat com a la resta del món afectant, per descomptat, la nostra universitat.

### La Universitat del capital

En la universitat d'avui el capital s'ha anat convertint en l'amo de la docència i de la recerca. Han arrelat les maneres i formes que han facilitat l'imperi de les relacions mercantils, de la valoració del preu i del lucre privat per sobre del valor del treball i del valor dels objectius comuns beneficiosos per a la majoria de la societat.

Enlloc de prioritzar el que representa la base de la recerca i la universitat, és a dir, les persones que en formen part, s'ha consolidat una concepció de gerència empresarial, on se situa en primer terme l'eficiència en termes monetaris, la rendibilitat en forma de "resultats" susceptibles a l'ús publicitari (ser convertits en mercaderia per a les empreses disposades a comprar-los mitjançant convenis, patents o creant "spin-offs") i l'increment del preu de la "marca" UAB (posicionament en rànquings internacionals).

El "Pla Bolonya" es va imposar violentament fa una dècada, malgrat la resistència que hi va haver per part del moviment estudiantil i d'alguns sectors del professorat a la nostra universitat. Això va ser possible gràcies a tot el suport atorgat des dels partits polítics, els sindicats institucionals i les institucions governamentals, amb la connivència d'altres sectors del professorat. L'entrada de la policia al campus va sancionar la implementació dels nous graus i els màsters i de les noves formes de gestió de les titulacions.

Des de llavors hem assistit a un increment de taxes a Catalunya, fins fer-les de les més elevades d'Europa, convertint les anteriors llicenciatures en la seva equivalència en grau + màster, on aquest segon cicle s'ofereix a preus desorbitats, mentre el primer cicle augmentava en paral·lel de forma desmesurada. El resultat ha estat la consegüent expulsió d'alumnat de classe treballadora, i la prioritjació d'alumnat extracomunitari disposat a pagar matrícules inaccessibles. I paral·lelament a això, s'incentivaven els beneficis d'entitats financeres promovent la sol·licitud de crèdits i reduint les beques d'estudis.

Al mateix temps, hem vist com es creaven o s'eliminaven titulacions, es reduïen grups de docència o s'augmentava la ràtio alumnat-professorat, basant-se en raons d'oferta-demanda, tot posant en risc els estudis universitaris bàsics i no aplicats i un ensenyament superior sòlid i crític. La justificació de la demanda del mercat ha disparat també l'aparició de centenars de títols de postgrau i màsters de caràcter "no-oficial", que en molts casos s'han convertit en un mitjà de lucre per a qui els ha gestat o per tal de comprar voluntats mitjançant honoraris sobredimensionats.

A part de la docència, en la investigació també hem assistit a una deriva cap a la prioritació de convenis amb empreses i administracions, on el sentit de la recerca de coneixements ja no és un referent, i on preval la submissió a allò que els interessos empresarials reclamin, ja que s'ha de trobar desesperadament fons de finançament paral·leles que, en la majoria de casos, marquen les prioritats de la recerca.

En termes generals, la privatització dels beneficis ha marcat el full de ruta mentre se socialitzen les pèrdues. Les empreses signatàries de convenis, les entitats financeres, les "spin-offs" o els màsters privats s'han endut els ingressos, mentre que el finançament de tot un entramat d'entitats i fundacions (Parc Científic, Esfera UAB) han acabat portant a la fallida econòmica de la UAB, explicitat sense embuts en l'últim Claustre del passat 30 de maig. No només això, en una ostentació de fonamentalisme liberal, hem vist una rebaixa considerable del cànon que la UAB aplica a l'activitat privada, amb la subseqüent disminució dels ingressos. L'existència de trames de corrupció ha estat assenyalada pel nostre sindicat en nombroses ocasions.

En aquest context, també hem vist com tant la gestió com l'anomenada "transferència" (venda mercantil de docència o recerca), s'han erigit en activitats a premiar, equiparant-les als treballs científics i acadèmics, amb recompenses en forma de plusos salarials o de rebaixes de la càrrega docent.

La plasmació definitiva de tots els objectius propis d'una universitat del capital s'han anat consolidant a la UAB a través del model de dedicació variable que s'ha convertit en el "Model de Dedicació Acadèmica" que ha imposat recentment l'Equip de Govern de la rectora Arboix. La conseqüència ha estat el desmantellament d'una Plantilla de Referència ("Plantilla Teòrica") i la submissió de les polítiques relatives al professorat i al personal d'administració i serveis a una extrema flexibilitat, que porta aparellada la precarització més absoluta de qui

treballem en aquesta universitat, ja sigui en forma de contractes-escombraries, ja sigui en forma de càrregues docents imprevisibles. Les ficcions comptables en el còmput de la docència assignada estan a l'ordre del dia, el valor del temps de treball s'ha diluït i solament queda en peu un incompreensible sistema de càlcul d'hores lectives, que, com també hem denunciat, solament serveix per ocultar la sobrecàrrega laboral, sobretot als sectors més precaris del professorat.

La progressiva privatització de serveis també s'ha consolidat. Tasques que podrien formar part de les assignades a la plantilla de la nostra universitat han passat a les mans d'empreses privades, que no solament no milloren els serveis, sinó que, a la recerca del benefici, tendeixen a empitjorar les condicions de les seves treballadores i treballadors: a més, s'ha demostrat de forma reiterada que acaben incrementant els costos finals. Des de la restauració a la reprografia, passant pels serveis de neteja i altres tasques de manteniment, com els serveis de correu electrònic, d'emmagatzematge virtual o, fins i tot, de vot electrònic, estan en mans externes a la comunitat universitària. I en el cas de la gestió informàtica, cedint a empreses privades procediments o informació molt sensible, o situant en servidors allotjats en territoris ignots totes les comunicacions i bases de dades de la nostra universitat.

## **La repressió a la universitat**

Els campus de les universitats, i el campus de la UAB per descomptat, han estat sempre espais de conflicte, on la crítica a l'*status quo* i les mobilitzacions per aconseguir avenços en les condicions polítiques i econòmiques han estat indissociables de la vida acadèmica. Han sigut nombroses les expressions d'aquest conflicte, amb manifestacions, concentracions i ocupacions de diferents espais del campus (facultats, espais oberts, edificis del Rectorat). Una part important de l'actual personal acadèmic de la UAB ha participat en aquest tipus d'actuacions en un moment o altre dels 50 anys d'història de la nostra Universitat.

No obstant això, en els últims anys hem assistit a una creixent criminalització d'aquestes activitats d'acció crítica. Amb la complicitat d'alguns sectors del professorat o de les autoritats acadèmiques de torn, i amb la lògica implicació de la Fiscalia corresponent i de la Policia, hem vist com una de les habituals protestes universitàries, contra l'inassumible increment de matrícules, l'any 2013, s'ha convertit en un dels més vergonyosos processos judicials que afecta a l'àmbit universitari al nostre país, i que ens hem de retrotraure al govern de Francisco Franco per trobar alguna cosa similar. El cas "Som 27 i més",

on estan acusats i pendents de judici estudiants i treballadors de la UAB, incloent-hi l'Ermengol Gassiot Ballbé, company de la nostra secció sindical de CGT a la UAB, està pendent de judici i posa damunt de la taula la fosca situació que travessa la universitat i la seva posició davant les institucions de l'Estat.

També una altra companya de la nostra secció sindical, i professora de la nostra universitat, Anna Gabriel Sabaté, en aquest moment es troba sota l'amenaça d'enjudiciament, i ha hagut de sortir dels límits de la jurisdicció de l'Estat per evitar el seu empresonament, evidenciant que fins i tot les pràctiques del parlamentarisme poden ser objecte de persecució, si no s'ajusten als paràmetres dels poders fàctics estatals.

En l'àmbit de l'activitat sindical també hem vist com s'han anat instaurant formes de coacció i de repressió d'intensitat creixent. La "Llei Mordassa" del Govern de Mariano Rajoy ha estat utilitzada de manera prolixa en les intervencions policials al campus contra mobilitzacions laborals. En aquest sentit hem vist com els piquets informatius, emparats per la legislació de llibertat sindical, han patit l'assetjament policial, recorrent a la imposició de multes a algunes companyes de CGT a la UAB.

La presència policial al campus de la UAB s'ha convertit en habitual, i tal com ha succeït en la recent vaga de PDI convocada per CGT el passat 28 de maig, quan la Policia va retenir i identificar, dins del campus, a membres del PDI, i algun PAS, que exercien el seu dret a la informació sindical. L'històric resguard que oferien els espais universitaris davant les forces policials sembla haver desaparegut i, bé per trucades de les autoritats acadèmiques o bé per intervencions dirigides des dels comandaments policials, sembla que ja no existeixen espais lliures a les universitats.

El sistema administratiu universitari, d'altra banda, ha sofert una inflació de procediments i mecanismes de tramitació i de gestió, que comporten un notable creixement del temps requerit per realitzar tasques que manquen d'objectius docents o científics. La multiplicació de rutines de formalització de les anomenades "guies docents", de les auditories de titulacions o del llenguatge buit justificatiu de les matèries impartides, juntament amb un sistema de còmput de les hores del professorat allunyat de la realitat de l'activitat lectiva, han convertit el treball del personal docent en una tasca desagradada, que cada vegada afecta a més companyes i companys que sofreixen la síndrome del *burn-out*. Activitats "burocràtiques" sobredimensionades que semblen tenir més l'objectiu d'assegurar el compliment de normatives i la docilitat del personal acadèmic i del PAS, que no pas la millora de la

qualitat docent i, encara menys, l'excel·lència en la formació de l'alumnat o la relació entre professorat i estudiants.

I el mateix podem dir respecte a les activitats de recerca, on cada vegada preval més la tramitació de sol·licituds, d'informes i de justificacions que la qualitat de les tasques científiques. El sistema de barems de mèrits plasma de manera evident que el que es valora no és la qualitat dels treballs científicotècnics, sinó la quantitat d'entrades en els curricula, tant en forma de projectes-convenis, com en forma de publicacions, valorades més pel seu contenidor (revista o mitjà) que pel seu contingut. Aquest procés ha instal·lat uns hàbits de funcionament acrític, que prioritzen l'acomodació als camins ja marcats en cada disciplina, per tal d'assegurar l'acumulació d'ítems, allunyats del mèrits de recerca.

Quant a les eines de vigilància i control, podem afirmar en aquest moment que el campus de la UAB ja no és un lloc segur. La videovigilància s'ha convertit en un mitjà normalitzat de control de qui treballem a la UAB, com demostra la proliferació de càmeres en cada vegada més punts, sense informació per a qui som objecte de seguiment. La instauració de mecanismes de control sens dubte inclou també els instruments informàtics que, en ser privatitzats i en mans d'empreses o gestors sense supervisió, poden servir per fer un seguiment personalitzat encaminat a detectar dissidències.

## **La Universitat d'una realitat patriarcal**

El diagnòstic de la nostra universitat solament pot concloure que segueix sent part del sistema patriarcal imperant. Més enllà de proclamar desitjos d'igualitarisme entre homes i dones, o de constituir un "Observatori" sobre el tema, la realitat es plasma en una estructura on es manté una piràmide invertida en el percentatge de presència masculina en les diferents categories. Les dones són majoritàries en l'alumnat de la major part de titulacions, però la seva presència es va reduint en els llocs de personal acadèmic a mesura que avança la carrera del PDI. El predomini de les dones en les categories més precàries és notori, i, no obstant això, entre el professorat funcionari les tres quartes parts són homes.

Hem de recordar les conseqüències que això comporta a nivell de relacions jeràrquiques en els Departaments i els grups de recerca, que posicionen a les dones de la nostra universitat en les situacions de màxima debilitat respecte a les posicions superiors ocupades pels seus companys masculins.



El moviment feminista ha denunciat reiteradament totes aquestes situacions, però no hem d'oblidar que l'entorn acadèmic no solament és reflex d'unes condicions generals en la societat, sinó que l'asimetria homes-dones s'accentua en la vida universitària.

Les encara evidents asimetries laborals en contextos de docència i de recerca mantenen unes condicions que possibiliten l'existència de relacions on poden aparèixer diverses formes d'assetjament, sigui laboral o sexual. I, encara que la seva publicitat és habitualment molt escassa, sabem que existeixen alguns casos de *mobbing*, amb situacions de silencis còmplices que afecten a algunes de les nostres companyes.

Des de CGT hem estat sempre del costat de qui està en risc de patir aquestes circumstàncies. I, per descomptat, ens alineem amb el moviment feminista en el qüestionament de les condicions que puguin fer possible que en la UAB es reactivi qualsevol tipus de masclisme o de reacció patriarcal.

El nostre compromís des de CGT ha quedat explícit en què hem estat el sindicat que ha donat cobertura legal a la UAB a les vagues generals feministes del 8 de març de 2018 i de 2019.

## **La Universitat de la competitivitat**

Com ja s'ha apuntat, l'ambient universitari està completament impregnat d'individualisme i competitivitat. De fet, és freqüent trobar-nos amb que la competència es proclama com un valor positiu.

La competència s'ha instal·lat de manera general en tots els nivells de l'activitat universitària. Podríem començar per l'alumnat, que cada vegada més es veu impulsat a competir per les notes, per aconseguir unes qualificacions que els permetin aspirar a accedir a beques, contractes predoctorals o places de treball de personal tècnic, etc. La nociva actitud competitiva moltes vegades està induïda pel professorat, i la conseqüència no està allunyada de la cada vegada major desatenció a tot allò que no és útil per a la millora dels currícula.

Aquesta mateixa actitud individualista i competitiva travessa les diferents categories del personal universitari. Veiem com es focalitza l'atenció en l'acumulació de mèrits que permetin obtenir puntuacions en els barems implementats, basats més en la quantitat d'ítems

inclosos que no pas en la qualitat del treball realitzat o els assoliments del treball cooperatiu.

Encara que els grups d'investigació, on s'hi integren professorat, investigadors, investigadores i personal tècnic, puguin semblar un context que promogui el treball en equip, en realitat afavoreix que qui estan en el graó inferior de la jerarquia competeixin per ascendir o assegurar-se un lloc de treball. Per tant, fàcilment es veuen situacions en les quals el seu treball beneficia finalment al graó superior i a qui dirigeix com a "IP" aquella investigació.

De la mateixa manera, en la distribució de la càrrega docent, el professorat més precari pot competir per aconseguir mèrits docents, moltes vegades sobrecarregant la seva capacitat docent, d'acord amb els seus contractes. O que, fins i tot, es realitzin tasques lectives no reconegudes en els plans docents, per tal d'atreure l'atenció de qui pugui després decidir sobre el seu futur professional.

En qualsevol de les categories del personal acadèmic aquesta competència té com a conseqüència prioritzar l'acumulació quantitativa de projectes-convenis o de publicacions, en perspectives de treball a curt termini, que no permeten aprofundir en activitats científiques rigoroses i a llarg termini.

La recent aprovació del "Model de Dedicació Acadèmica" de la UAB ha servit per consolidar la pèrdua de valors col·lectius i cooperatius i la superficialitat de les tasques docents i investigadores, en premiar amb rebaixes de la càrrega docent a qui pugui aportar un major nombre d'ítems susceptibles de ser computats a tal fi.

Amb tot això, la solidaritat, la cooperació i el treball en equip es ressenten, i la coherència intel·lectual deixa pas al pragmatisme. Al mateix temps que per facilitar la supervivència en el l'entorn acadèmic es promouen actituds acrítiques i apàtiques.

Amb aquests antecedents, fàcilment sorgeixen referències exteriors poderoses, que es converteixen en fars que, per assegurar l'èxit, atreuen fàcilment cap a posicions supremacistes, xenòfobes o classistes, on créixer es relaciona amb la convenient integració en el corresponent grup corporatiu, facilitant la proliferació d'idearis identitaris, fonamentalistes o feixistes.

## **CGT, la resistència: Un sindicat que vol recuperar la dignitat**

CGT som un sindicat que ens caracteritzem, al llarg de tota la història que ens precedeix i fins avui, per mantenir una posició de resistència cap a tot allò que comporta la pèrdua de dignitat. Som un sindicat que ens reconeixem com a classe treballadora i que denunciem i denunciarem qualsevol situació en la qual s'afavoreixin els privilegis i els beneficis per a aquells que posseeixen el poder, reclamant sempre l'eradicació de l'opressió, els abusos i la supremacia d'un col·lectiu sobre els altres, d'homes sobre dones, d'autoritats d'institucions sobre qui es troba sota les mateixes, d'una oligarquia sobre les treballadores i els treballadors. Lluitem i lluitarem per acabar amb la precarietat en les nostres ocupacions en la UAB i en les nostres vides.

### **Som un sindicat anticapitalista**

- Exigim acabar amb els criteris de mercat en el funcionament de la universitat, tant en l'existència de titulacions a preus "no-oficials", com en l'acceptació de directrius en la investigació basades en l'aportació privada de fons (convenis).
- Volem que s'acabi amb la fragmentació de les categories contractuals del PDI i del PAS, que generen dobles, triples o múltiples escales salarials i de condicions laborals per a les mateixes tasques i responsabilitats, de manera que anem cap a l'equitat de tota la plantilla de la nostra universitat, amb les millors condicions com a objectiu.
- Reivindiquem l'abolició del "Model de Dedicació Acadèmica", que desvaloritza el treball del PDI, al mateix temps que imposa la flexibilitat de la plantilla del PDI i del PAS. Exigim, per tant, la recuperació d'un "Model de Plantilla Teòrica" lligat a uns objectius socials generals en la docència i la investigació.
- Volem promoure la incompatibilitat de qualsevol mena de reducció en la docència reglada oficial amb el fet d'impartir classes remunerades en mestratges i cursos no oficials i/o a preus no subvencionats, tant si són en el si de la UAB com en fundacions o altres entitats. S'aplicarà el mateix principi per a qualsevol activitat (tasques de consultoria, assessorament, spin-offs etc.) que també sigui remunerada.

- Defensem l'eliminació de les taxes de matrícula, que comporten l'exclusió d'alumnat de classe treballadora de la universitat, en lògica convergència amb l'eliminació de les traves per superar l'ensenyament primari i secundari.
- Estem en contra de les institucions privades d'ensenyament superior ("universitats") i dels mecanismes que faciliten l'obtenció de títols de grau o de màster mitjançant pagaments, de la mateixa manera que defensem la generalització d'un sistema d'ensenyament primari i secundari públic i la finalització del finançament d'escoles privades ("concertades").
- Reclamem la desaparició de totes les entitats que drenen fons del pressupost de la UAB (empreses, fundacions, "Parc Científic") i que les seves tasques, instal·lacions, equipaments i treballadores siguin reintegrats a l'estructura pública de la universitat.
- Auditar les diverses fundacions des de l'any 2001 en les que participa la UAB, tot garantint que no hi hagi hagut una transferència neta de recursos públics envers les mateixes ni que s'avalí cap préstec o passiu financer.
- Per a resoldre el dèficit de la UAB sense afectar els drets dels i les treballadores ni el preu de la docència oficial, es promourà un increment del cànon fins el 50% sobre convenis vinculats a la docència en cursos i mestratges no oficials i/o a preus no subvencionats, empreses de base tecnològica i spin-offs o a tasques de consultoria i assessorament, atès que el professorat que intervé ja té una remuneració salarial.
- Donar més transparència a l'execució del pressupost de la UAB així com en el de les fundacions, subjectes a la presentació i aprovació en el Claustre. Garantir el compliment de les resolucions del Claustre General de la UAB del 22/2/2013 i les del 16/12/2010.
- Llitem per la reincorporació a la UAB de tots aquells serveis privatitzats (restauració, neteja, reprografia, suport informàtic, etc.), amb la recuperació de les plantilles de les empreses que ara han obtingut les corresponents concessions.

## **Som un sindicat de resistència**

- Volem acabar amb la criminalització de la dissidència en l'àmbit de la nostra universitat i, també, amb el recurs a mecanismes coercitius, policials o judicials com a mecanisme de resolució de conflictes.
- Exigim tot el suport de la comunitat universitària i de les autoritats acadèmiques per als nostres companys i companyes sotmesos a causes judicials, començant pel suport necessari en el cas de "Som 27 i més".
- Exhortem a l'Equip de Govern de la UAB a negar explícitament i contundentment la presència de forces policials al campus.
- Reclamem que desapareguin els sistemes de vigilància i control que han convertit el campus de la UAB en espai insegur.
- Exigim que es recuperin per a la comunitat universitària els sistemes de gestió de la informació i del correu electrònic i que tornin a estar a la nostra universitat i no en mans en empreses privades, que poden fer usos inadequats dels registres que se'ls han cedit.

## **Som un sindicat feminista**

- Combatem el patriarcat en totes les seves formes.
- Denunciem tota estructura que faciliti condicions per a la continuïtat de jerarquies que prevalguin als homes sobre les dones en qualsevol entorn del PDI o del PAS.
- Llitem per eradicar qualsevol forma d'assetjament sexual o de demèrit cap a les dones.
- Demanem que els òrgans de decisió, als grups de recerca, als departaments i instituts, a les facultats i al equip de govern de la nostra universitat tendixin cap a la paritat entre dones i homes.
- Reclamem equiparar el reconeixement de la maternitat als estàndards europeus (18 mesos per la Comissió Europea en lloc de 6 mesos a la UAB i MINECO), facilitar a les dones l'accès a places amb contractació indefinida de PAS o de PDI.

- Proposem que s'estableixin criteris de discriminació positiva cap a les dones, amb quotes de gènere als contractes indefinits al PAS i al PDI, per revertir la sobrerepresentació masculina al llocs de treball amb millors condicions laborals.

### **Som un sindicat solidari i antifeixista**

- Com a sindicat de la classe treballadora lluitem per recuperar el suport mutu i la cooperació, enfront de l'individualisme i la competitivitat.
- Defensem una posició solidària tant dins com fora de la UAB, al nostre entorn i a nivell internacional, amb les treballadores i treballadors del món.
- El nostre sindicalisme no té com a objectiu la defensa d'interessos corporatius, sinó de beneficis col·lectius per a la majoria.
- La nostra feina sindical no busca ni la creació ni el manteniment d'un aparell administratiu o de gestoria, per tant, no acceptem l'existència d'alliberades o alliberats en la nostra secció sindical.
- Per mantenir-nos lliures en les nostres decisions, no acceptem les aportacions econòmiques que ofereix la UAB per a la publicitat i la campanya a les eleccions sindicals.
- Ens oposem a qualsevol posició supremacista, xenòfoba o classista, i exigim que qualsevol actitud feixista sigui eradicada, i expulsada de la UAB.

## **CGT, un sindicat combatiu: Acció directa i eines de lluita**

En les campanyes electorals s'espera que s'ofereixin programes d'actuació futura, almenys per al període que separa una convocatòria electoral d'una altra. Malgrat això, tothom dóna per fet que el que s'ha dit en campanya electoral serà oblidat després dels nomenaments de delegats i delegades de les llistes votades en les urnes, als quals no es podrà qüestionar fins a anys més tard, d'acord amb el principi bàsic de l'anomenada democràcia representativa dins del sistema parlamentari actual, que ha estat traslladada a les eleccions sindicals.

Per això les nostres eines de lluita més importants, són les que sempre ho han estat per a la classe treballadora, recorrent a aquelles que puguin resultar més útils en cada conjuntura.

### **El recurs de la legislació**

En el marc de les possibilitats que ofereix la legislació vigent, recorrem a les opcions que l'entramat normatiu i les institucions estatals ofereixen, en la mesura en què resultin útils com a eines per aconseguir els objectius col·lectius. En aquest sentit, hem recorregut, emparant-nos en la legislació laboral, a reclamar a Inspecció de Treball que supervisés una sèrie de situacions d'irregularitat o il·legalitat detectades en les pràctiques de la UAB a l'hora d'establir les contractacions i les condicions del personal de la nostra universitat.

### **La negociació i els acords**

Els nostres objectius sempre han estat aconseguir la millora de les condicions de les treballadores i treballadors de la nostra universitat. Per tant, hem participat sempre, com a secció sindical de CGT en la UAB, en les meses negociadores que ha ofert l'Equip de Govern de la nostra universitat.

No entenem que la negociació comporti una estratègia de concertació amb el poder universitari o amb les seves autoritats, sinó que veiem

en el diàleg una possibilitat d'avançar en la direcció estratègica dels nostres objectius de defensa dels interessos col·lectius de qui treballem en la UAB.

### **La vaga com a eina**

Les treballadores i treballadors compten amb la vaga i l'acció directa col·lectiva com a instrument per pressionar la patronal i l'Estat per avançar en el camí de millorar les condicions de la vida laboral i en general de la vida social.

En aquesta clau, la història de la nostra activitat sindical demostra que hem utilitzat, d'acord a les condicions en cada cas, la convocatòria de vaga a la nostra universitat, bé únicament en la UAB, bé en convergència amb altres universitats de Catalunya o amb el conjunt de les treballadores i treballadors de l'Ensenyament.

L'última convocatòria de vaga s'ha produït recentment, el passat 28 de maig, amb notable èxit, atès que es va aconseguir el gruix de la base reivindicativa del Personal Investigador en Formació, en acceptar la UAB la implementació de l'Estatut del PIF.

És una eina que hem utilitzat també en la convocatòria de vagues generals en les quals s'ha implicat la totalitat de la classe treballadora del nostre entorn.

És el cas de la vaga general convocada el 3 d'octubre de 2017, contra l'actuació de les forces policials l'1 d'octubre.

O de les vagues generals feministes convocades el 8 de març de 2018 i el 8 de març de 2019, impulsada pel moviment feminista i en defensa de la vida i les condicions laborals de les dones, en una perspectiva internacional.

### **Situar les decisions en espais participatius i horitzontals.**

La pràctica anarcosindicalista de CGT ja té un centenar d'anys d'història. En aquesta línia de continuïtat, no entenem que les decisions que afecten als diversos col·lectius de treballadores i treballadors de la nostra universitat s'adoptin en espais tancats, en reunions o en òrgans



de representació sindical (Comitès i Junes), on no hi ha mecanismes de control col·lectiu del que es fa, s'acorda o s'imposa.

El nostre compromís és traslladar els debats i decisions que afectin a les treballadores i treballadors de la UAB fora d'aquests òrgans, o dels despatxos i reunions, a espais participatius i horitzontals, on tothom pugui aportar i valorar les implicacions de les decisions, acords i trajectòries d'acció col·lectiva.

## **Línies d'acció sindical a la UAB**

### **Les nostres línies d'actuació per a les treballadores i treballadors de la nostra universitat.**

Entenem que la totalitat de la plantilla de la UAB formem el col·lectiu de treballadores i treballadors de la nostra universitat, i considerem que som imprescindibles, en conjunt, per desenvolupar les tasques de creació i transmissió de coneixements, encaminades a la millora de la vida social, de la vida de les dones i homes de la nostra societat, que han de constituir els serveis públics que atorga a la universitat la seva raó de ser.

Per això, des de la nostra perspectiva, qualsevol aspecte que afecti a qualsevol col·lectiu ens interpel·la a la totalitat, ja siguin les millores o les situacions de precarietat, retallades o polítiques de pèrdua de drets. I lluitem per millorar sempre, i en primer lloc, començant pels col·lectius més precaris i que tenen pitjors condicions laborals.

Des d'aquesta posició, per començar, ens oposem a qualsevol intent de fragmentar els col·lectius mitjançant la inflació de categories contractuals, que tenen com a conseqüència generar dobles, triples o múltiples escales salarials i de condicions laborals, atemptar contra la capacitat de prendre consciència col·lectiva com a classe treballadora, i en moltes ocasions obrir bretxes i incentivar la confrontació entre col·lectius per aparents conflictes d'interessos.

## **PDI: PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR**

### **PDI: Personal docent i investigador en formació (PIF).**

- Demanem l'aplicació immediata i sense dilacions de tot el que implica el nou Estatut del Personal Investigador en Formació (RD 103/2019).
- Obligar a oferir finançament institucional suficient a les persones que es matriculen en un programa de doctorat. La quantia d'aquest finançament ha de ser equivalent a la que està recollida al nou Estatut del Personal Investigador en Formació (RD 103/2019) i ha d'estar vehiculada preferentment en forma de contracte predoctoral.
- Cobrament dels triennis (segons conveni col·lectiu, uns 600 euros anuals).
- Gratuïtat de la matrícula de doctorat.
- Cobrament de la quitança i de la indemnització per finalització de contracte, com qualsevol altre treballador/a.
- En el cas de les persones amb contractes PIF que vulguin realitzar docència, obligatorietat de realitzar els cursos formatius durant els primers 6 mesos de contracte.
- No s'ha de poder fer docència els últims 6 mesos de contracte, en concepte de dedicació total a la tesi doctoral.

### **PDI: Professorat en procés d'estabilització.**

Podríem assumir l'existència d'un breu període d'estabilització del PDI, en la mesura en què dos o tres anys des de l'accés a una plaça fins a la seva consolidació hauria de ser més que suficient. No ens importa si a aquest període se l'anomena amb la vella terminologia de "ajudanties" o de "lectorats", però entenent que en qualsevol cas ha d'existir en la plantilla teòrica una plaça estable, que en aquest període d'estabilització s'ha d'ocupar de manera interina. Per això, el més

coherent seria establir directament l'interval i condicions d'aquesta etapa interina, com s'hi accedeix i com es consolida, per tal d'evitar els models de "carrera acadèmica" que perpetuen la incertesa i impedeixen, fins i tot en edats avançades, la definició de projectes de vida personal.

### **Professorat associat:**

La utilització fraudulenta de la figura del professorat associat és de sobres conegudes. Aquest tipus de contractació que tal i com queda recollit al conveni col·lectiu del PDI i a la LOU, estava pensat per professionals externs que esporàdicament acudien a la universitat per fer algunes classes, s'ha convertit en la via per contractar mà d'obra docent barata. Assumeix càrrecs de gestió no remunerats i tasques de recerca. Fins i tot en els concursos de places de professorat associat es valora la seva producció en revistes científiques, quan es tracta d'un tipus de contracte únicament docent. La manca d'obertura de places estables ha provocat que sigui el tipus de contractació més habitual quan es necessita algú per fer com a mínim tasques docents. Actualment representa un 52% de la plantilla del PDI, i per a la gran majoria es tracta de la seva feina principal.

En un termini breu proposem eliminar la figura del professor associat i que les treballadores i treballadors contractats en aquesta figura siguin estabilitzats mitjançant l'obertura de places de professorat lector (en el cas de les persones que disposin d'acreditació) o altres figures menys precàries per als perfils docents com podria ser la figura de professorat col·laborador. Aquesta estabilització és la línia principal que proposem i l'única solució a la precarietat d'aquest col·lectiu, no obstant, de cara al curs vinent, proposem les següents mesures d'aplicació immediata:

1. Garantir la continuïtat de totes les persones contractades sota la figura de professorat associat.
2. Pujar els contractes de categoria A2 a categoria A3, cap rebaix dels actuals contractes de categoria A4.
3. Prohibició de fer tasques de gestió.

Es tracta de mesures d'urgència per un període breu de transició tenint clar que la figura del professorat associat ha de ser eliminada, garantint la continuïtat laboral amb contractes menys precaris i més estables.

**Professorat lector:**

Respecte a la categoria de professorat lector, considerem que la contractació en el marc del "programa Serra Húnter" de la Generalitat de Catalunya, constitueix una ingerència en l'autonomia de les Universitats en la mesura en que suposa establir directrius i un control centralitzat de les polítiques pròpies de la UAB. Aquesta ingerència repercuteix al fet que els Departaments veuen limitada la seva capacitat de definir perfils que corresponguin a les seves necessitats docents.

**Personal investigador postdoctoral:**

La proliferació de contractes de diverses categories, relacionades a la obtenció de recursos per al desenvolupament de projectes amb finançament externs (programes "Juan de la Cierva", "Ramón y Cajal", etc.) ha generat nombroses irregularitats. Ens trobem amb "contractes de pràctiques" que no poden ser acceptables per a persones amb doctorat. Per tant es produeixen situacions insostenibles que reclamem que siguin regularitzades d'immediat:

1. Exigim que tot contracte postdoctoral amb el format "de pràctiques" es passi al format del tipus "obra i servei", en relació al projecte de referència, amb efectes retroactius al seu començament.
2. Reclamem mesures efectives de control de la docència per tal d'evitar la sobrecàrrega docent en personal postdoctoral i també exigim que les hores de docència extraordinàries dutes a terme el curs passat es remunerin o compensin cara al curs vinent. Destaquem que aquest col·lectiu pateix una sobrecàrrega docent, amb dedicació molt per sobre del màxim de 80 hores que estableix la Llei de la Ciència (Llei 14/2001).
3. Demanem que, cara al setembre, s'actualitzi el salari base del personal investigador postdoctoral del Capítol I amb l'IPC.
4. Demanem que es prioritzi la revisió de la retribució del personal postdoctoral del Capítol I per tal de reflectir la seva formació i les tasques docents i de recerca que duen a terme. Actualment, *els salaris de personal investigador postdoctoral són inferiors als de personal investigador predoctoral de 4rt any.*

## **Front les agències d'acreditació**

L'AQU o l'ANECA, en tant que agències d'acreditació del professorat en vies d'estabilització estan jugant un paper de filtre respecte a les possibilitats d'accés a contractes estables del professorat. D'aquesta manera, aquestes agències poden facilitar retallades de plantilla o de pressupostos, al no donar les acreditacions que es requeririen per a les persones que han arribat a nivells viables en el desenvolupament acadèmic per a obtenir una plaça permanent, amb contractació indefinida.

Per tant, front a les restriccions en l'adjudicació d'acreditacions, i la implementació de criteris i barems d'impossible compliment, exigim la revisió i l'ajustament dels barems i dels procediments d'acreditació. No es acceptable l'actual política de restriccions en les acreditacions i el seu paper de recolzament de les reduccions de les plantilles a la universitat.

## **PDI: Professorat permanent.**

Defensem l'existència d'un cos únic de professorat permanent, recuperant reclamacions històriques a les nostres Universitats, i enfront de la fragmentació i inducció a la competència entre estaments o entre variants contractuals.

En aquest sentit creiem que seria necessari acabar amb la doble escala salarial, contractual i de condicions laborals que suposa l'existència de professorat permanent funcionari i de professorat permanent contractat, per a les mateixes tasques i responsabilitats, unificant les dues formes laborals en la categoria que ofereix les millors condicions, en aquest cas el cos de professorat titular d'universitat.

Davant del model actual, d'utilitzar essencialment al professorat associat, per tal de fer-se càrrec d'una part important de la docència, bé de manera estructural, bé de manera eventual, com a conseqüència de requeriments derivats de baixes mèdiques, excedències, càrrecs de gestió o períodes sabàtics, propugnem un model de contractes estables que atorguin als departaments la suficient flexibilitat com per fer front des de les seves pròpies plantilles a situacions imprevistes o

sobrevingudes, i a les situacions previsibles derivades de la rotació de càrrecs.

Defensem, per tant, l'eradicació d'aquest model precari i el seu reemplaçament per unes plantilles teòriques fixes, que incorporin, amb suficient elasticitat les necessitats previsibles o sobrevingudes. Amb això els departaments haurien de comptar amb suficient professorat permanent, que no hauria de fregar la càrrega màxima de la seva capacitat laboral, com ara succeeix, sinó que disposés d'un marge de reserva de càrrega laboral per fer front als imprevists. Per tant, defensarem que la càrrega lectiva habitual no sobrepassi el 75% de la càrrega màxima, incloent la cobertura de reemplaçaments previsibles, per rotació de càrrecs (recuperant el anterior model de dedicació a la nostra universitat, quan el màxim docent assignable era de 6 sobre 8 hores setmanals), comptant amb el 25% restant per a imprevists.

**PDI: Personal docent i investigador convidat.**

Podríem acceptar l'existència de PDI convidat en raó de la formació i experiència de persones que realitzen treballs de gran interès per a l'activitat científica o docent, mitjançant la realització d'assignatures o mòduls específics, directament vinculats al camp del seu domini, com a professorat contractat per a aquestes matèries, o com a professorat, investigadors o investigadores visitants, procedents d'altres centres científics o universitaris, que per un breu període, de mesos, un o dos cursos, realitzen una estada a la nostra universitat i cooperen amb les tasques d'un departament, i sempre que s'acompleixi amb l'establert amb la normativa vigent. Però, com fins ara, ens oposarem frontalment a la il·legítima utilització de models contractuals (tipus PDI associat o visitant) per obtenir personal barat per cobrir activitats estructurals de manera massiva, i per salaris de misèria.



## **PAS: PERSONAL ADMINISTRATIU I TÈCNIC**

### **PAS: Plantilles de personal tècnic.**

Volem que qui col·laboren en la docència i la investigació a partir de tasques com a especialistes configuren un cos estable de personal, directament vinculat a una plantilla teòrica, d'acord amb la projecció docent i científica dels Departaments. Ens oposem, per tant, a la precarietat dels contractes per obra i servei, lligats a projectes finalistes, i al finançament directe dels contractes des de grups d'investigació, de manera que els recursos disponibles per a contractacions de grups i projectes reverteixi en els ingressos de la UAB, però que la universitat assumeixi la continuïtat i estabilitat del personal especialista. Per tant, defensarem l'eliminació dels contractes vinculats al Capítol VI dels pressupostos, i reclamem la seva incorporació a la plantilla del Capítol I.

Exigim la regularització dels falsos contractes del personal tècnic, finançat amb el Capítol VI, que es realitzen amb la finalitat de desenvolupar feines de recerca, sovint fins i tot tesis doctorals, i que es converteixen en contractes de "Formació d'Investigació" en el marc del EPIF.

### **PAS: Plantilles de personal administratiu.**

De la mateixa manera que amb el personal tècnic, per al personal administratiu també defensarem l'estabilització de tota la plantilla i la distribució de llocs de treball d'acord a models clars de plantilla teòrica, i no a contingències i imprevists.

## **PAS: Externalitzacions i privatitzacions, NO.**

Creiem que és necessari recuperar els serveis privatitzats, actualment en mans d'empreses, per reincorporar a la plantilla de la universitat a les treballadores i treballadors que realitzen totes les tasques imprescindibles per al funcionament de la UAB.

Tenim el convenciment que resultarà amb menors costos i major eficàcia i qualitat un servei públic en mans d'una administració pública. Per tant, lluitarem perquè s'incorporin a les diferents categories de PAS corresponents els qui ara es troben vinculats a empreses externes de serveis.

## **SOBRE L'ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA DE LA UAB, L'HORARI LABORAL, L'ACCÉS A LES PLACES I LES CONDICIONS LABORALS**

### **Sobre concursos i accés a les places.**

Per descomptat, en tots els casos, defensarem que els concursos d'accés a les places siguin transparents, sotmesos a decisions col·lectives col·legiades, subjectes a valoració pública i que contemplin valors oberts a consideracions qualitatives, i no únicament a la quantificació de certes mètriques, que dubtosament representen la vàlua, considerant, per descomptat l'experiència i la implicació en dinàmiques de projecció social de la universitat, i no únicament paràmetres d'acumulació de suposats mèrits individuals, que solament incentiven la competitivitat i la introversió universitària.

Per facilitar la transparència i justícia en l'accés a les contractacions, combatrem els usos i pràctiques de dependència i lleialtat personal a certs grups de PDI que utilitzen la seva posició de privilegi ("IPs" en projectes, càrrecs de gestió departamentals o supradepartamentals, nomenaments en institucions externes que atorguen capacitats de decisió) per assegurar-se un poder personal, del seu grup d'investigació o del seu cercle en formes relacionals properes al vassallatge feudal. Una normativa de nomenaments de comissions per avaluar accessos a contractes que eviti conflictes d'interessos entre els qui formen part d'elles i qui opten a les mateixes, facilitaria la neteja en les decisions adoptades.

### **Sobre hores de dedicació laboral màxima i hores extraordinàries.**

Exigim una màxima claretat en les hores de dedicació laboral de cadascuna de les categories contractuals de la plantilla de la UAB.

Des de el nostre sindicat ens posicionem contundentment en contra de les hores extraordinàries, ja que són una porta d'entrada a l'explotació de determinades categories laborals o de privilegis per a altres, conduint habitualment a encobrir les necessitats reals d'un increment de plantilla.

No obstant, en casos concrets, com son les feines de recerca en certs laboratoris, podria fer-se necessari la realització d'horaris nocturns o de caps de setmana.

En aquests casos, en base al nou decret RD 8/2019, demanem registre de les hores extraordinàries i compensació d'aquestes, amb reducció d'horari laboral altres dies.

## **Sobre gestió econòmica i avançament de pagaments**

Exigim que en cap cas la realització de tasques de recerca de camp, o de viatges per qualsevol motiu (reunions científiques, coordinació de les activitats de recerca, etc.), suposi l'avançament del pagament per part de les persones involucrades. Per tant, reclamem bestretes per a cobrir una part o la totalitat de les despeses de camp o desplaçament a congressos, evitant així destinar diners de la nòmina que no seran retornats fins tres mesos mes tard.

## **Sobre l'assetjament laboral (*mobbing*)**

En qualsevol categoria laboral a la plantilla de la UAB, del PAS o del PDI, ens podem trobar amb situacions de *mobbing*, d'assetjament. Diverses companyes i companys estan patint un deteriorament de les seves condicions a la feina, amb clares repercussions psicosocials.

Habitualment el *mobbing* es produeix en condicions de relacions jeràrquiques i d'exercici de poder sobre persones. Malauradament les condicions laborals han empitjorat de manera creixent amb la precarització, però que també afecta a qualsevol persona sotmesa a abusos d'autoritat, sigui quina sigui la seva relació contractual. Impartir docència, realitzar recerca o fer tasques tècniques o d'administració amb assetjament, comporta un nivell d'estrès insuportable, de manera que treballar en aquestes condicions resulta un perill i una gran incertesa.

Reclamem que les polítiques sobre riscos psicosocials se situïn en les actuacions de prevenció, amb intervencions proactives, i no pas en accions sempre reactives, com a conseqüència d'un requeriment en realitats on ja ens trobem condicions molt deteriorades.

Les mesures que reclamem, davant de persones que exerceixen els abusos desde posicions de poder, comportarien una intervenció directa en front dels assetjadors, i no pas la mediació que posa al mateix nivell a víctimes i a qui pateix el *mobbing*.

## **Recuperació d'una plantilla teòrica: La relació de llocs de treball de la UAB.**

Resulta vital per recuperar el sentit de qualitat i dignitat del treball universitari l'abolició dels models de plantilla flexibles, com el recentment aprovat "Model de Dedicació Acadèmica".

La flexibilitat solament comporta dinàmiques de competència i individualisme, a nivell personal, però també entre departaments i facultats. També impossibilita qualsevol planificació, deixant l'assignació de places i de contractes a la discrecionalitat de les autoritats gestores a cada moment. Encara que es disfressi la discrecionalitat mitjançant formes d'assignació quantificades, o mitjançant paràmetres *ad hoc*, sense una definició clara i transparent de les necessitats docents i investigadores de cada unitat o organisme de la nostra universitat, l'única cosa que s'anirà consolidant i augmentant són les contractacions precàries, alegalis o directament en frau de llei.

Per tant, un dels eixos d'actuació del nostre sindicat serà combatre el "Model de Dedicació Acadèmica", i denunciar totes les irregularitats derivades del seu manteniment, amb l'objectiu de recuperar una plantilla teòrica, una relació de llocs de treball per a la nostra universitat, en la qual es conjuguin les places de PDI i de PAS.