



Programa de compromisos CGT UC3M 2010-2014



COMPROMISO 1: JORNADA INTENSIVA FLEXIBLE SIN PÉRDIDA SALARIAL

El modelo de jornada laboral de la UC3M es obsoleto: no aporta ni eficiencia, ni calidad de servicio y además impide la conciliación familiar y laboral. No firmaremos ningún acuerdo que trabaje desde la premisa de las dos tardes falsamente voluntarias, sostenidas sobre una fuerte coacción económica. Las jornadas son más productivas cuanto más cortas y flexibles son. Así ocurre en Holanda, Alemania y Bélgica. En las jornadas intensivas y flexibles la productividad de los empleados aumenta entre un 15 y un 20% y se reduce su absentismo hasta en un 30%. No hay excelencia posible con nuestro modelo de jornada arcaico y presencialista. La estacionalidad de nuestras cargas de trabajo abre caminos a jornadas anuales flexibles muy beneficiosas para los trabajadores y para la organización, por supuesto sin pérdida salarial alguna. La conciliación familiar es productividad, conciliación es excelencia.



COMPROMISO 2: SISTEMA DE PROMOCIÓN LIMPIO Y ABIERTO.

La promoción debe ser un sistema de reconocimiento, no un sistema de control premio/castigo ni de intercambio de favores. Un reglamento de carrera profesional honesto es posible. Por un sistema de promoción que no predetermine la asignación de plazas y que genere una verdadera concurrencia competitiva en el acceso a la promoción.



COMPROMISO 3: CONSULTAS ASAMBLEARIAS



CGT es un sindicato asambleario. Lo que nos afecta a todos debemos decidirlos todos, con igual voz, con igual voto. Tu voto no es un cheque en blanco con el que podemos hacer lo que nos parezca durante 4 años. Tu voto es un mandato permanente para nosotros de informarte, consultarte y atender tu voz. Nuestra obligación es abrir el debate de los temas laborales a la participación de todos. En la unión asamblearia ha estado siempre la fuerza de nuestro colectivo, todos los logros y los avances han venido por este camino. Nosotros no traicionamos las decisiones de las asambleas.

COMPROMISO 4: CATÁLOGO DE FUNCIONES.



Hay que poner fin a la filosofía de que aquí todos estamos para todo lo que nos manden. Los niveles y escalas delimitan las responsabilidades. Un catálogo de funciones acabaría con los agravios comparativos en el reparto de responsabilidades y cargas de trabajo en relación con reconocimiento y promoción y pondría las bases para un clima laboral justo, equitativo y respetuoso. El sobredimensionado colectivo “proyectos” deja a un buen puñado de trabajadores en el estado máximo de indefensión en este sentido.

COMPROMISO 5: POR LA FORMACIÓN.



Por un plan de formación serio. Hay que invertir en ofrecer a los trabajadores y trabajadoras muchas y buenas actividades formativas dentro de nuestro horario laboral, dentro de un plan de formación bien estructurado. Basta de cursos de idiomas en horarios intempestivos. Basta de cursos con acceso limitado.



COMPROMISO 6: NO ENTRAREMOS EN CONNIVENCIA CON LA GERENCIA.

Ese modelo sindical y sus consecuencias ya lo conocemos. Nosotros no estamos para abrazarnos a ninguna autoridad que conduzca las cuestiones laborales por los caminos engañosos de su interés particular. Lamentablemente hemos visto ya demasiados directivos que ocupan el 95% de su tiempo en hacer creer a quien les ha nombrado que su trabajo es excelente, en ocultar todo aquello que insistentemente da indicación de la creciente deriva institucional en que vivimos. En CGT no estamos en venta ni nos seduce la elaboración conjunta de pasteles con los directivos a cambio de una palmada en la espalda.

COMPROMISO 7: INFORMACIÓN, CRÍTICA, ANÁLISIS, TRANSPARENCIA.

En más de 20 años de historia ninguna sección sindical se ha planteado ni de lejos mantener un discurso ásperamente crítico sobre los detalles nunca nombrados del funcionamiento interno de las cuestiones laborales. Fuimos los primeros y seguimos siendo los únicos en este planteamiento. Una media de más de 7000 visitas al año a nuestros blogs nos avalan.

Intentamos, además, apartarnos de los topicazos huecos del aguado dialecto sindical.

La difusión de información y opinión sobre cuestiones laborales internas de la UC3M es la prioridad fundacional de nuestra sección sindical. Todo lo que un representante de los trabajadores sepa debe saberlo cada uno de sus representados. La negociación colectiva debe ser documentada en actas públicas cuya difusión es obligación de los representantes sindicales. Nos comprometemos a mantener y ampliar nuestra política de información y análisis y a ampliar nuestra política de implantación en redes sociales: Facebook, Twitter, Youtube, y por supuesto nuestros blogs.



Si la filosofía de la “casa” es atender sólo los problemas “cuando hacen ruido”, independientemente de su importancia, nosotros convertiremos lo importante en ruidoso.



COMPROMISO 8: POR LA SALUD LABORAL.

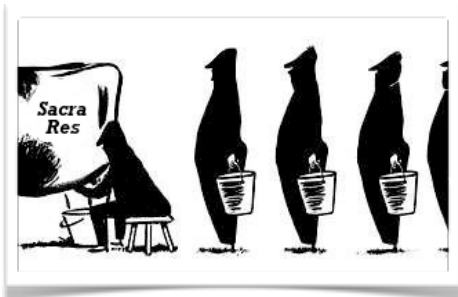
Esta organización necesita con urgencia un análisis de riesgos psicosociales, un análisis de clima laboral y un procedimiento serio de prevención y manejo de acoso laboral. Una organización que no se preocupa de la salud de su plantilla es una organización anticuada, permisiva con la violencia, organizativamente desestructurada, condenada a una deriva ética creciente. Tu salud es lo primero. El comité de salud debe dejar de ser un órgano simulatorio e inoperante.

COMPROMISO 9: POR LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Nuestra plantilla es escasa (excepto en contratos de alta dirección) y se mantiene en situación de interinidad a decenas de trabajadores y trabajadoras. La nula planificación de los RRHH sigue siendo seña de identidad de la casa. La estabilidad en el empleo no es un lujo, es un derecho.

COMPROMISO 10 : REDUCCIÓN DE CONTRATOS DE ALTA DIRECCIÓN

Otra seña de identidad de la casa: Mientras se proclama la escasez de recursos económicos para la contratación de personal, se presupuesta anualmente una cantidad desorbitada de cientos de miles de euros para mantener y aumentar contratos de alta dirección y fuera de convenio difícilmente justificables. Por una RPT ética, planificada y equitativa.





COMPROMISO 11: BECARIOS COMO PROBLEMA LABORAL:

Los becarios son mano de obra barata. Este monumental disparate, tal como se ha planteado aquí, es un fenómeno prácticamente único en las universidades españolas. El uso masivo y desordenado de alumnos para cubrir la escasez numérica de la plantilla se ha convertido en un problema de dimensiones exageradas que sólo provoca disfuncionalidad y costes ocultos. Lo barato nos sale caro, muy caro.



COMPROMISO 12: ESCUELA INFANTIL.

Es un elemento imprescindible para una apuesta consistente por la conciliación laboral y familiar. Conciliación es excelencia.

No nos pueden seguir pidiendo más sin dar nada a cambio. Que no se parapeten detrás de la crisis cuando sabemos que la crisis no es igual para todos.



COMPROMISO 13: SERVICIO MÉDICO:

Es económicamente viable. Sólo la falta de voluntad e interés hace que no tengamos servicio médico en los campus. Nuestra seguridad y bienestar laboral no se puede medir en términos de coste-beneficio a corto plazo. No hay campus de excelencia sin servicio médico.



COMPROMISO 14: POR EL SOFTWARE LIBRE.

Gran parte de los programas informáticos “de pago” que desangran los presupuestos anuales de la Universidad tienen equivalentes gratuitos. Cada año la Universidad gasta cientos de miles de euros en licencias de software. Gran parte de ese gasto podría evitarse con una apuesta por el software de fuentes abiertas. Ahorro y ética se dan la mano en esta opción que la UC3M apenas mira de soslayo.

Hay que avanzar en el respeto a la privacidad de los datos y el acceso al conocimiento. Hay que apoyar los archivos abiertos para la ciencia frente al dominio de las editoriales privadas.

COMPROMISO 15: POR LAS CLÁUSULAS SOCIALES EN LOS PLIEGOS DE CONTRATACIÓN.



Porque el personal de seguridad, cafetería, limpieza, etc. también son nuestros compañeros. Una universidad pública debe vigilar con quien subcontrata. La responsabilidad social corporativa no está sólo en el medio ambiente. Los problemas laborales de los trabajadores /as de las subcontratas son nuestros problemas laborales.

COMPROMISO 16: IGUALDAD DE GÉNERO.



El fracaso estrepitoso en materia de igualdad de género causado por la racanería y cortedad de miras de los planteamientos rectorales necesitan una rectificación integral. Debemos promoverla. Tolerancia cero con el marketing en torno a la igualdad y la cooperación. Se trata de transformar el lenguaje sexista, vigilar el acoso sexual y erradicar la permisividad con la discriminación por razón de género, no de vender una bonita imagen de corrección política.



COMPROMISO 17: ¿EXISTE EL CRECIMIENTO SOSTENIBLE?

Quizás el discurso de la “sostenibilidad” no se puede mantener mientras se busca inspiración acrítica en las grandes universidades del capitalismo. Habría que debatir y confrontar las teorías del crecimiento sostenible con las del decrecimiento, más silenciadas y no absorbidas ni absorbibles por el marketing corporativo. Si hay que hablar de proteger el medio ambiente, hay que hacerlo en serio.