

Elecciones Sindicales 2022
Universidad de Murcia
Programa CCOO-UMU



EL PODER DE CAMBIAR LAS COSAS ESTÁ
EN TU MANO,
TU COMPROMISO Y TU VOTO

El Poder de Cambiar las Cosas

La Universidad de Murcia atraviesa una situación de penuria económica quizá como nunca vista desde los años 80, lo que acarrea unas políticas de personal claramente antisociales y regresivas. La pandemia primero, y la guerra después, han sido la excusa para reducir derechos y conquistas que parecían consolidadas.

Seguimos asistiendo a intentos de desmantelamiento y privatización de los servicios públicos, como Educación y Sanidad, pese a haber sido dos de los puntales que más han ayudado a superar las dificultades que trajo la terrible pandemia.

Por ello, la situación de la UM no es casual, siendo rehén de un Gobierno Regional que no cree en la Educación Superior Pública y de un equipo de gobierno que se conforma con salvar los muebles, sin ofrecer resistencia seria ante la ofensiva liberal-conservadora que ahoga su funcionamiento y favorece la extensión de la universidad privada.

Sigue siendo necesario que la ciudadanía, las personas trabajadoras, nos involucremos en la defensa de nuestros derechos: con propuestas, participación, en la elección de representantes que defiendan y amplíen lo que tanto ha costado conseguir.

Por otro lado, a nivel estatal están surgiendo muchas leyes que van afectar de manera más o menos directa al día a día de la Universidad y que nos deberían permitir **PODER CAMBIAR LAS COSAS**

En los últimos meses han ido saliendo del horno la **Ley de Convivencia Universitaria** y la **Ley de la Ciencia**, próximamente será la **LOSU**, y se están negociando el **Estatuto de los y las Becarios** y el futuro **Estatuto del PDI** en el nuevo marco de **Mesa Sectorial de Universidades**, donde nuestro sindicato está presente a través de compañeros y compañeras de distintos territorios. De tal forma que en el horizonte se divisa un futuro cuya forma no es aún cierta pero cada vez se perfila más, y que en cualquier caso queremos aprovechar cualquier resquicio para la mejora de las condiciones laborales y de nuestra vida en la universidad.

Complementando estas leyes, los últimos **acuerdos y medidas para las administraciones públicas** incidirán más en derechos fundamentales que no siempre se ven reflejados o atendidos, aunque en la UMU se supone que existen para al menos alguno de los colectivos. Así, solamente haciendo valer el último acuerdo marco podemos cambiar las cosas, con, por ejemplo, la exigencia de la jornada de 35 horas semanales –que no siempre se respeta en el caso del PAS– o lo estipulado para el PDI laboral; el rejuvenecimiento de la plantilla como medida acordada para la Función Pública debería facilitar el paso a la funcionarización de tantas personas que rozan o pasan los 50 de edad, con una carrera de fondo a cuestas y todas las trabas de las tasas de reposición.

En una clave más genérica deberían regir también actuaciones, procesos y negociaciones en el seno de la universidad las reformas y Decretos referentes a, por ejemplo, el **Acoso Laboral por Razón de Sexo**, todavía persistente como parte del machismo estructural enraizado en nuestra cultura y en nuestra sociedad (a la que la universidad no es ajena, siendo más bien reflejo fiel), que se contempla en la recientemente estrenada **Ley Orgánica de Garantía Integral de la**

Libertad Sexual. Como señal de su implicación inequívoca contra esta forma de acoso laboral, Comisiones Obreras ha estrenado su propio Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo el pasado 10 de noviembre. Desde la Universidad de Murcia lucharemos también para su erradicación.

Esta y otras muchas leyes en proceso de ejecución o a punto de salir a la luz nos deben ayudar a combatir tantos casos de diversa índole que afloran más si cabe en la "Post-pandemia": la experiencia que llevamos como Sección y Representantes (delegadas y delegados de Comités y Juntas, delegadas y delegados sindicales, y delegadas y delegados de prevención), nos da una medida muy clara de esa realidad que se ha visto parcialmente mutada tras la pandemia. Si antes la **salud mental** ya se manifestaba como un problema entre la plantilla, según los resultados – no difundidos lo suficiente, para nuestro gusto – que arroja la encuesta de riesgos psicosociales, tras la pandemia dichos resultados han empeorado todavía más, pero van saliendo a la luz más todavía si cabe.

Y es que si la pandemia ha ayudado a algo es a distanciarnos de nuestro escenario laboral y a decidir cómo queremos trabajar y qué nos resulta ya obsoleto y rancio. Y si surgen ahora denuncias de **acoso** día tras día es posiblemente porque esa nueva mirada nos lleva a cierto inconformismo, pues no en vano hemos parado –o trabajado más, según los casos – para decidir que no estamos por aguantar en silencio el *estatus quo*. Desde nuestra afiliación nos llegan denuncias de toda índole, y suponemos que habrá muchas más, pero aparte de que se gestionen y persigamos su resolución con todas las herramientas en nuestro haber y no sin dificultades, esto nos lleva a ir al origen:

Las incertidumbres ante la falta de datos que nos permitan forjar expectativas reales respecto a temas como **promoción, conciliación o carrera profesional**, por decir tres ejemplos, se solucionan con normativas y acuerdos claros y **transparentes** ("blanco y en papel").

Los abusos de superioridad y el acoso mismo –ya sea laboral, por razón de sexo o de identidad de género, etc. –, se solucionan de la raíz con **normas y criterios claros** (para confeccionar Planes de Ordenación Docente, para decidir quién teletrabaja, para tantas cosas que nos afectan ...), en el mejor de los casos, y con el buen funcionamiento de los Estamentos de Protección en sus distintas vertientes (Defensoría, Inspección de Servicios, etc.), para casos más graves y sobreenidos. Por eso es fundamental que quienes gestionan estas unidades, servicios o estamentos ostenten una **demostrada capacidad** en su ámbito de actuación, tanto por su formación como por el conocimiento experto de lo que llevan entre manos, pero también por la demostrada valía como personas con un mínimo de sensibilidad y actitud constructiva y proactiva ante la tarea que tienen por delante.

El mismo **Plan de Igualdad II**, que lleva un año registrado, contiene medidas, muchas por estrenarse todavía, que toda la plantilla debería conocer y hacer suyas; hay que exigir su cumplimiento para no quede en papel mojado, porque de él depende la **mejora las condiciones laborales** no solo de las trabajadoras, sino las de toda la plantilla por extensión.

De tal forma que insistiremos más si cabe para que se cumplan las leyes, acuerdos y planes, sin desestimar la vía de judicialización ante la callada por respuesta o la falta de aparentes soluciones en el seno de esta casa. Si nuestro sindicato se caracteriza por algo es porque no nos conformamos y llegamos hasta el final. Porque que también es evidente que podemos servir a la sociedad mejor si trabajamos en mejores condiciones y con menos incertidumbres gratuitas: queremos poner en valor la capacidad de trabajo de la plantilla de la UMU, de la que somos testigos directos (lo contrario es la gran excepción). Y merecemos tener la tranquilidad de que nuestros derechos se cumplen y de que las reglas del juego son claras y aplicables a todo el mundo por igual.

Estos y otros frentes en los que estamos actuando y/o pensamos actuar se desarrollan en el resto del programa que te presentamos. Tener una afiliación detrás nos impulsa a trabajar cada vez más y mejor por el cumplimiento de nuestros derechos, y por eso te animamos a que sigas ahí, compartiendo tus preocupaciones, sugerencias y realidades.

Si todavía no eres afiliado/a, no olvides que quienes finalmente seamos delegados/as representaremos **a toda la plantilla**. Y que cuantas más delegadas y delegados seamos, más podremos escucharte y defender tus intereses y tus derechos, y en definitiva colaborar en la **transición a otra universidad**, siempre de calidad, pero también justa con su plantilla y realmente **transparente, igualitaria y dialogante**, para servir mejor a la sociedad. Una universidad del siglo XXI donde los cuidados se materialicen de muy diversas maneras, pero sobre todo en forma de pautas claras y respeto a la persona que hay detrás de cada trabajador y trabajadora, mediante conceptos clave como **prevención y transparencia**, que pongan a la persona en el centro, tal y como como planteara Nuria Oliver en su lección inaugural durante la ceremonia de Apertura de Curso a principios de octubre en Cartagena.

Tener gente detrás **NOS DA FUERZA Y PODER PARA CAMBIAR LAS COSAS**

Luchando por tener estos mimbres y con tu apoyo, tendremos cada vez más

