

# Allioli

EXTRA UNIVERSITATS · Desembre 2018



CONTRA LA PRECARITZACIÓ DEL TREBALL I ELS SALARIS

**PER UNA UNIVERSITAT  
PÚBLICA VALENCIANA**

**Època IV – EXTRA UNIVERSITATS,  
desembre 2018  
SINDICAT DE TREBALLADORES I  
TREBALLADORS DE L'ENSENYAMENT DEL  
PAÍS VALENCIÀ  
(STEPV) · INTERSINDICAL VALENCIANA**

**CONSELL ASSESSOR:** Joan Blanco, Marc Candela, Beatriu Cardona, Mar Estrela, M. Ángeles Llorente, Jaume M. Bonafé, Batiste Malonda, Vicent Maurí, Antonio Nyacle, Emma Rodríguez-Castelló, Patri Teruel, Ramon Torres.

**REDACCIÓ**

**DIRECTORA:** Alícia Martí • **CAP DE REDACCIÓ:** Rafael Miralles • **DIRECCIÓ D'ART:** Amadeu Sanz • **CONSELL DE REDACCIÓ:** Marc Candela, Beatriu Cardona, Amadeu Sanz, Vicent Maurí • **DISSENY I MAQUETACIÓ:** Vicent Llorca, JuanRa Ortíz • **PORTADA:** Juan Pedro Quilón • **AUDIOVISUALS:** Manel Àlamo, Clara Esteve • **WEB:** Merche Arráez • **COL·LABORACIONS:** Vicent Contrí, Alfons Esteve, Carmen García, Maria Lozano, Sergi Maicas, Francesc Marí, Vicent Monroig, Andrés Piqueras, Begoña Siles.

**ADMINISTRACIÓ, REDACCIÓ I PUBLICITAT:** Juan de Mena, 18, baixos. 46008 València. Telèfon 963 919 147 · Fax 963 924 334 · *allioi*. stepv@intersindical.org · www.intersindical.org/stepv · **TIRATGE:** 1.000 exemplars · **ISSN:** 1576-0197 • **DEPÒSIT LEGAL:** V-1.454-1981 • **FRANQUEIG CONCERTAT:** 46/075

**INTERINDICAL VALENCIANA**

**ALACANT:** Glorieta P. Vicente Mogica, 5-12. 03005. Tel. 965985165 • **ALCOI:** Oliver, 1-5a. 03802. Tel. 966 54 06 02 • **ALZIRA:** Av. Luis Suñer, 28, 16. 46600. Tel. 96 240 02 21 • **ELX:** Maximilià Thous, 121, bxs. 03201 Elx. Tel. 966 22 56 16 • **CASTELLÓ:** Marqués de Valverde, 8. 12003. Tel. 964 26 90 94 • **GANDIA:** Av. d'Alacant, 18, 1r. C.P. 46701 Telèfon - Fax: 96 295 07 54. Tel. i Fax. 96 295 07 54 • **VALÈNCIA:** Juan de Mena, 18, bxs. 46008 València. Tel. 963919147 • **XÀTIVA:** Portal del Lleó, 8, 2a. 46800. Tel. 96 228 30 67 • **UNIVERSITAT D'ALACANT:** Edifici Ciències Socials. Tel. 965 90 95 12 • **UNIVERSITAT JAUME I CASTELLÓ:** Ed. Rectorat. Campus Riu Sec. Tel. 964 72 88 12 • **UNIVERSITAT DE VALÈNCIA:** Blasco Ibáñez, 21. Tel. 96 398 30 18 • **UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA:** Camí de Vera, s/n. Tel. 96 387 70 46 • **UNIVERSITAT MIGUEL HERNÁNDEZ (ELX):** Maximilià Thous, 121, bxs. Tel. 966 22 56 16 • **UNIVERSITAT CARDENAL HERRERA - CEU:** Alfara del Patriarca. Tel. 96 387 70 46 • **UNIVERSITAT CATÒLICA SANT VICENT FERRER:** Godella. Tel. 96 387 70 46

Amb la col·laboració de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport:

**SEMPRE  
TEUA**

La teua llengua

Amb la col·laboració de:



# SUMARI

- 4 PER UN ENSENYAMENT PÚBLIC I DEMOCRÀTIC**  
Andrés Piqueras
- 5 EXTERNALITZACIONS' EN ELS SERVEIS PÚBLICS, UNA VIA CAP A LA PRIVATITZACIÓ**  
Francesc Marí
- 6 CAP AL DIA MUNDIAL CONTRA LA PRECARIETAT EN CIÈNCIA**  
Sergi Maicas
- 7 PRIVATITZACIÓ I DRETS LABORALS EN LA UNIVERSITAT PÚBLICA**  
Alícia Martí
- 8 ENSENYAMENT EN VALÈNCIA (I EN ALTRES LLENGÜES) EN LES UNIVERSITATS PÚBLIQUES**  
Alfons Esteve
- 10 PUBLICACIONS CIENTÍFIQUES: LLEGIR PER IMPERATIU LEGAL**  
Maria Lozano
- 11 'MOBBING': LA VIOLÈNCIA INVISIBLE**  
Carmen García
- 12 EL PROFESSORAT ASSOCIAT DIU PROU**  
Vicent Monroig
- 13 CONTRA EL TREBALL PRECARI A LA UNIVERSITAT**  
Rafael Miralles
- 14 EL SINDICAT, AL DIA. CONVENI COL·LECTIU: ÚLTIMA HORA**
- 14 EN PANTALLA**  
Begoña Siles
- 15 LLEGIT AVUI**
- 16 RITMES D'ARA I ACÍ**  
Vicent Contrí





# EDITORIAL

## *Universitat pública, educació de qualitat*

L'àmbit universitari és –ha estat sempre– una peça clau en la conformació del projecte educatiu de l'STEPV: una educació pública, valenciana, laica i de qualitat des de l'etapa infantil fins a la universitat. Un dels nostres senyals d'identitat ha estat sempre la consecució d'un cos únic d'ensenyants. Però seguim defensant un model educatiu que descansa en una universitat pública, en valencià, feminista, laica, transparent i crítica, dotada amb un finançament públic i adequat,

---

### **La precarització de treball i salaris, i l'augment del cost dels estudis afecten les universitats públiques**

gestionada autònomament i participada per tota la societat, sense ingerències de gestió empresarial i privada i, en l'àmbit laboral, allunyada d'obsessions jerarquitzadores.

Les reculades generalitzades en la desregulació laboral, la privatització de serveis, la pèrdua de drets, la precarització del treball i els salaris o l'increment del cost dels estudis superiors afecten les universitats públiques, que han vist empitjorades les condicions laborals del seu

personal i una disminució de l'alumnat matriculat. En el context anterior sorgeix la conveniència de publicar una edició especial *d'Allioli* adreçada a les treballadores i els treballadors de les universitats públiques del País Valencià.

Recordem el model d'universitat pel qual apostem i lluitem cada dia, amb uns òrgans de govern i representació democràtics, on cada persona té dret a un vot, on cada vot té el mateix valor i on els diferents col·lectius i sectors tenen una representació equilibrada.

Abordem la precarització que es pateix en els ensenyaments superiors. Insistim en l'exigència d'assolir unes plantilles estables i el reconeixement dels mateixos drets per a tot el món, amb uns sistemes d'accés i promoció públics i transparents. Com en qualsevol altre entorn laboral, també ens preocupa l'assetjament psicològic, un fenomen ben nociu, particularment per la seua invisibilitat i les dificultats que planteja donar-ne respostes efectives, sobretot de manera preventiva.

Ara mateix, un dels grans problemes de la universitat pública valenciana és també l'externalització dels serveis, la privatització que provoca que determinades tasques les realitzen i gestionen empreses alienes a la institució. Això suposa que hi ha personal d'eixes empreses que cohabita

i sovint realitza les mateixes funcions que els empleats públics, amb importants diferències entre les condicions laborals i retributives d'uns i d'altres. En el mateix sentit, cal combatre la proliferació de fundacions i entitats satèl·lits opaques.

També analitzem l'ensenyament en valencià en les universitats públiques. En aquest capítol és preocupant, a excepció de la Universitat de València, l'estancament generalitzat de la docència en la llengua pròpia del

---

### **Un dels grans problemes de la universitat pública valenciana és l'externalització dels serveis**

País. Finalment abordem la perversió de les publicacions científiques: l'avaluació de la investigació i la docència no es pot aplicar amb els criteris dels models de productivitat empresarial. Demanem un sistema públic d'avaluació de la qualitat de la docència i de la producció científica universitària en obert, dins del qual l'impacte social en siga el principal element. Perquè la universitat que volem ha d'afavorir una producció científica oberta i destinada a la societat.



## UNA UNIVERSITAT AUTÒNOMA, UNES CONDICIONS LABORALS DIGNES

# PER UN ENSENYAMENT PÚBLIC I DEMOCRÀTIC

Andrés Piqueras Infante

Dept. de Filosofia i Sociologia,  
Universitat Jaume I de Castelló

**F**a 40 anys que STEPV treballa en pro d'un ensenyament públic integrat pel poble i desenvolupat pel poble. A diferència del que és merament estatal, allò públic no està concebut ni cobra vida per a mantindre les desigualtats socials, ni per tant, per a sostenir la reproducció de les elits i transmetre a la resta de la

societat els seus principis de classe –contribuint a fer-los hegemònics– sinó que precisament pel seu tarannà popular entén que és el poble treballador docent el que col·labora amb la resta del poble en la seua formació crítica, conscienciació –com a consciència en acció i comprensió del propi món–, com a servei que el poble es dóna a sí mateix. D'aquesta manera, l'ensenyament es concep com una tasca democràtica i inclusiva, destinada al progrés intel·lectual col·lectiu com a element de la pròpia emancipació i capacitat d'autogovern.

En el Sindicat contemplem la Universitat com una part d'eixe ensenyament democràtic-popular-emancipador i, en conseqüència, les nostres reivindicacions, irrenunciables, estan destinades a avançar cap a eixos objectius. Moltes d'elles les concebem no com objectius finals, sinó com passos en tal camí.

### MODEL D'UNIVERSITAT

- Universitat pública en valencià, feminista, laica, transparent i crítica. Amb un finançament públic i adequat, gestionada autònomament i participada per la societat, sense ingerències i interferències de gestió empresarial ni, en general, de la gestió privada d'allò públic.
- Òrgans de govern i representació autènticament democràtics, on cada persona té dret a un vot, cada vot té el mateix valor, i els diferents col·lectius universitaris tenen una representació equilibrada. Els òrgans de govern universitari no poden estar controlats per elits privades, o cada vegada més influïts per elles.
- Plantilles estables amb el reconeixement dels mateixos drets per a totes les treballadores

- i tots els treballadors. Volem uns sistemes d'accés i promoció públics i transparents, a més d'unes condicions laborals dignes, saludables i que permeten la conciliació familiar i la realització personal.
- Avaluació de la investigació i la docència per criteris que no reproduïsquen els models de productivitat empresarial, sinó un sistema públic d'avaluació de la qualitat de la docència i de la producció científica universitària en obert, dins del qual l'impacte social siga el principal element. La universitat que volem ha d'afavorir una producció científica oberta i destinada a la societat, amb repositoris accessibles.
- Accés gratuït de l'estudiantat a la universitat, amb un sistema suficient

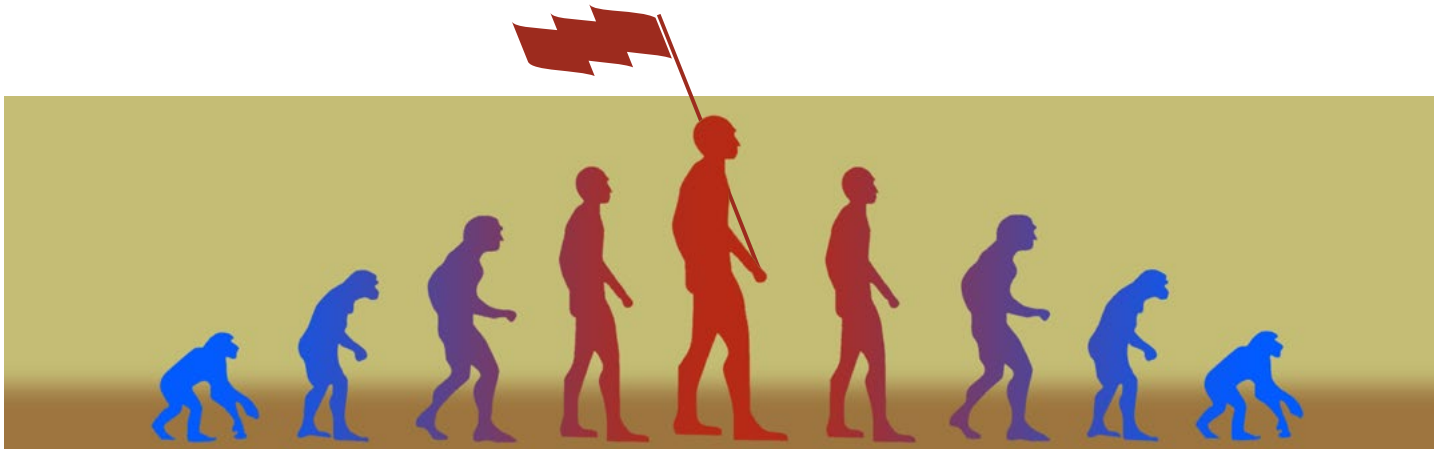
- i dinàmic de beques amb garanties efectives d'igualtat d'oportunitats.
- Conciliació del conjunt de l'estudiantat amb totes les facetes de la vida adulta, com ara el treball, la maternitat/paternitat, etc.
- Formació integral de les persones per a proporcionar elements d'anàlisi crítics, per a una participació plena i activa en la societat.
- Responsabilitat social universitària autèntica, sense externalitzacions ni precarització de serveis, proliferació de fundacions i altres entitats satèl·lits opaques, sense cap tipus de finançament d'entitats que no comparteixen els mateixos principis de responsabilitat.
- Universitat valenciana compromesa amb el territori, el medi, la llengua, la cultura i la cohesió social.
- Obertura i projecció de la Universitat a tota la societat.

### QUÈ DEFENSEM?

- Finançament suficient perquè les universitats públiques valencianes puguin seguir donant a la societat valenciana un servei públic de qualitat. Els pressupostos de les universitats públiques s'han vist reduïts durant anys, el retrocés ha sigut constant i tot

- això ha dificultat el desenvolupament normal de les universitats públiques.
- Autonomia universitària, front a qualsevol ingerència dels poders econòmics, polítics o religiosos.
- Finalització de les polítiques privatitzadores (en finançament, dependència i externalització) i d'empresarialització de la Universitat

- (trasllat dels criteris i els processos de decisió, gestió, funcionament i avaluació empresarials): la Universitat no és una empresa ni està al servei dels interessos privats empresarials.
- Avanç cap a una autèntica transparència institucional en tots els nivells.



# ‘EXTERNALITZACIONS’ EN ELS SERVEIS PÚBLICS, UNA VIA CAP A LA PRIVATITZACIÓ

Francesc Marí

Permanent STEPV,  
Universitat de València

L'externalització de serveis, sense un canvi en la seua titularitat, és una forma de privatització de les administracions públiques: determinades tasques passen a ser realitzades per empreses privades, suposadament especialitzades en la gestió d'aquests serveis. És discutible l'estalvi de recursos econòmics que l'externalització pot suposar per a les administracions públiques atés que les empreses licitadores busquen sobretot l'obtenció de beneficis.

Una de les raons adduïdes per a externalitzar els serveis és la major flexibilitat que es disposa per a substituir les baixes laborals. Una altra raó és la dificultat de contractar personal, per l'establiment d'unes taxes de reposició molt restrictives que en determinats serveis obliguen a les administracions a fer importants modificacions en les plantilles i a substituir empleats públics per personal d'empreses externes.

L'externalització, però, no suposa necessàriament una millora en la qualitat del servei i més aïna pot crear friccions

entre el personal d'empreses externes que cohabiten i sovint realitzen les mateixes funcions que els empleats públics, amb grans diferències entre les condicions laborals i retributives d'ambdós col·lectius. D'altra banda l'externalització de serveis pot representar per a les administracions públiques una font de problemes, per les pràctiques poc ètiques d'algunes empreses, que incompleixen les condicions dels plecs o que pateixen una insolvència econòmica.

## PRECARITZACIÓ LABORAL

En qualsevol cas la conseqüència de les polítiques d'externalització és que les administracions públiques contribueixen a crear en el seu àmbit borses de treballadores pobres. Les causes d'aquesta precarietat poden ser diverses: convenis d'empresa amb poca capacitat de negociació per part de les treballadores; manca de respecte dels convenis col·lectius; jornades de treball a temps parcial; propostes econòmiques a la baixa –fregant la baixa temerària– en els concursos; oferta de borses anuals d'hores gratuïtes, quan no l'impagament de les hores extres, així com del plus de nocturnitat o festius...

Durant molt de temps l'única resposta que les administracions han donat a

aquestes pràctiques ha sigut al·ludir a que són assumptes interns de l'empresa a què s'adjudicà la licitació del servei. Quan les persones afectades ho han advertit, el serveis jurídics del Sindicat s'han vist abocats a presentar una sèrie interminable de reclamacions i demandes, per tal que l'empresa no se n'eixira amb la seua.

Pel que fa a la normativa, el govern espanyol s'ha vist pressionat per tal de modificar la Llei de contractes del sector públic, per tal d'adaptar-la a les Directives del Parlament Europeu i del Consell 2014/23/UE i 2014/24/UE. Es tracta de disposicions legals que permeten introduir criteris de tipus social, mediambiental i laboral distints als estrictament econòmics. Al País Valencià, un Projecte de Llei per al foment de la responsabilitat social, contempla la incorporació de clàusules de responsabilitat social en la contractació pública (article 13). Si finalment s'aprova sense desvirtuar-se l'esmentada disposició legal, es donarà un pas important en la recuperació de drets d'un sector que, a més, és majoritàriament femení.

Intersindical Valenciana seguirà lluitant per la millora de les condicions de treball i dels salaris d'aquestes treballadores i treballadors i mantindrà una actitud vigilant per tal que no es vulneren els seus drets laborals.

# A L'ESTAT ESPANYOL, NOMÉS STEPV I UNA ASSOCIACIÓ DEL CSIC FORMEN PART DE LA FEDERACIÓ MUNDIAL WFSW

## CAP AL DIA MUNDIAL CONTRA LA PRECARIETAT EN CIÈNCIA

Sergi Maicas i Prieto

Dept. de Microbiologia i Ecologia,  
Universitat de València

La Federació Mundial dels Treballadors i Treballadores en Ciència (WFSW) és un organisme internacional que aglutina diferents associacions de ciència així com sindicats de classe d'arreu del món que lluiten pels drets laborals i mantenen un fort compromís amb la pau i el medi ambient. La WFSW és una organització internacional no governamental, soci oficial de la UNESCO, fundada el 1946 per iniciativa de personalitats científiques de molt alt nivell i un sindicat britànic, l'Associació Britànica de Treballadors Científics. L'existència de la WFSW constitueix, sobretot, una crida a tota la comunitat científica per contribuir a posar la ciència i la tecnologia al servei del benestar de la humanitat. En novembre de 2017, la WFSW va rebre l'encàrrec de la UNESCO per ajudar a que els i les científiques puguen dur a terme una activitat professional emancipada.

El coneixement científic s'ha convertit en decisiu en la majoria de les activitats humanes. Els treballadors científics, homes i dones, siguen investigadors, professors, enginyers o tècnics es plantegen cada vegada més qüestions sobre la seua responsabilitat per l'impacte del seu coneixement i la seua recerca sobre el futur de la societat i la sostenibilitat del seu desenvolupament. Davant la sensació que la ciència és totpoderosa, tant en un sentit positiu com negatiu, cal dir que l'orientació del desenvolupament de la societat no és una qüestió purament científica. La ciència sola no té poder per a lluitar contra la pobresa, les desigualtats, la fam, les guerres, la

destrucció dels recursos naturals o les amenaces al medi ambient.

El factor més important és la voluntat dels pobles, la voluntat política dels poders establerts. La ciència, la investigació científica, l'ús de descobriments, la innovació es col·loquen, com la resta de l'economia, sota el domini del mercat, en particular el mercat financer mundial. Els treballadors científics aspiren a lliurar-se d'aquesta càrrega i alhora volen respondre a les necessitats i qüestions de la humanitat. Senten la necessitat d'actuar d'acord amb la seua ètica. Si bé respectant la llibertat acadèmica i la responsabilitat individual, la comunitat científica, la societat civil i, en general, tots els ciutadans haurien de participar en la definició de prioritats. Aquest és el significat que el WFSW dóna a la idea de la responsabilitat social i és en aquest marc que l'organització es dedica a lluitar per la pau i el desarmament, la solidaritat entre els pobles, el desenvolupament social i sostenible i un ordre econòmic mundial.

L'estat espanyol només compta amb dos membres al si d'aquesta federació: l'Associació del Personal Investigador del CSIC i, des de la darrera assemblea general, celebrada a Dakar del 4 al 8 de desembre de 2017, el Sindicat de Treballadores i Treballadors de l'Ensenyament del País Valencià.

Som l'únic sindicat amb capacitat per a aglutinar les demandes i reivindicacions dels treballadors i treballadores de la ciència en la seua lluita contra la precarietat i a fi de millorar les seues condicions laborals en un organisme d'àmbit internacional. La precarietat del personal que treballa en ciència continua creixent a totes les edats i, com a resultat, les condicions de vida i de treball es fan més difícils. Els contractes de treball de durada limitada són generalitzats i obliguen els investigadors a vagar contínuament, per la qual cosa el

futur professional per a molts científics es torna incert.

Aquests fets colpegen doblement a les dones científiques, que a més es veuen afectades pel fet d'haver de renunciar o posposar la maternitat si volen desenvolupar una carrera científica en condicions d'igualtat amb els homes.

Els resultats a curt termini tenen prioritat i els projectes a llarg termini es descarten.

Així mateix, certs temes importants són abandonats, en particular en la investigació fonamental. En conseqüència, l'experiència adquirida es perd a causa del canvi continu de la línia d'investigació. Tot això afecta a la qualitat i el contingut de la investigació. D'altra banda, en un món amb la rendibilitat i la competitivitat com a criteris principals, la gestió privada es generalitza mentre es redueix la llibertat acadèmica i es qüestiona la investigació pública.

La proposta del Sindicat i de WFSW consisteix a actuar de manera conjunta per a revertir aquesta tendència i obtenir llocs de treball estables per a dones i homes: investigadores, mestres, enginyeres, tècniques, joves graduades. En paral·lel entenem que cal orientar l'activitat científica i tècnica cap al lliure creixement del coneixement i la seua més àmplia difusió, cap a la resposta a les necessitats de la humanitat i els desafiaments que ha d'enfrontar, i per aconseguir la pau i la democràcia, eradicar la fam i les malalties i aturar l'escalfament global.

Aquestes propostes han derivat en la Recomanació sobre investigadors i científics, adoptada per la UNESCO el 13 de novembre de 2017, on es manifesta un suport per al desenvolupament de la ciència com un bé comú i per a la consideració i garantia de condicions materials i morals estables per a tot el personal científic.

STEPV i WFSW proposem a la comunitat científica la participació en un Dia Mundial i en altres activitats perquè a cada país es posen de manifest les demandes científiques i s'informe a la població, i que aquestes demandes es presenten a les autoritats públiques.

Les properes activitats suportades per STEPV i WFSW són la 89a Assemblea General de la Federació a Orà (Algèria) en desembre de 2018 i la convocatòria per a una campanya mundial i un Dia Mundial contra la precarietat en ciència el 15 de març de 2019. Per a divulgar aquestes iniciatives s'han dissenyat els webs [insecure-science.org](http://insecure-science.org) i [researchforplanet.net](http://researchforplanet.net)

# NOTES ENFRONT DE LA PRECARITZACIÓ DEL TREBALL EN ELS ENSENYAMENTS SUPERIORS

# PRIVATITZACIÓ I DRETS LABORALS

# EN LA UNIVERSITAT PÚBLICA

L'àmbit universitari és una peça clau en la conformació d'STEPV. L'exigència d'una educació pública, valenciana, laica i de qualitat inclou totes les etapes educatives, també la universitat. El Sindicat manté com a senyal d'identitat la consecució d'un cos únic d'ensenyants.

**Alícia Martí**

Dept. de Didàctica de la Llengua i la Literatura, Universitat de València

**D**efensem un model educatiu que descansa en una universitat pública, en valencià, feminista, laica, transparent i crítica, una universitat dotada amb un finançament públic i adequat, gestionada autònomament i participada per tota la societat, fora de les ingerències i interferències de gestió empresarial i de la gestió privada, i allunyada d'obsessions jerarquitzadores en l'àmbit laboral.

## RETROCESSOS

Les reculades generalitzades en la desregulació laboral, la privatització de serveis, la pèrdua de drets, la precarització de treball i salaris o l'increment del cost dels estudis superiors afecten les universitats públiques, que han vist empitjorades les condicions laborals del seu personal i una disminució de l'alumnat matriculat.

## DEMOCRÀCIA

Necessitem uns òrgans de representació i de govern de la universitat autènticament democràtics, amb un respecte escrupolós al principi una persona un vot i una representació equilibrada dels diferents col·lectius.

## ESTABILITAT

Volem unes plantilles estables amb el reconeixement dels mateixos drets per a totes les treballadores i tots els treballadors i uns sistemes d'accés i promoció públics i transparents.

## CONDICIONS LABORALS

Exigim unes condicions laborals i salarials dignes, saludables, no discriminatòries, que permeten la conciliació familiar i la realització personal, que respecten el principi "a igual treball, igual salari".

## INVESTIGACIÓ

La investigació i la docència, al marge dels models de productivitat empresarial, han de disposar d'un sistema públic d'avaluació de la qualitat, on l'impacte social en siga el principal element.

## NO A LA PRIVATITZACIÓ

L'externalització dels serveis és una forma de privatització en què determinades tasques són a càrrec d'empreses privades. Per a realitzar les mateixes funcions, a les universitats públiques treballen persones d'empreses externes que pateixen unes condicions laborals i retributives molt pitjors que les del sector públic.

## PROFESSORAT ASSOCIAT

A la Universitat de València, per exemple, es calcula que un 75% de la docència dels graus recau en el professorat associat. Aquest col·lectiu docent se'l defineix com a

personal amb "vinculació no permanent", un eufemisme que oculta que hi ha qui fa més de 25 anys que fa classes.

## RESPONSABILITAT SOCIAL

Una autèntica responsabilitat social universitària ha d'evitar l'externalització i precarització de serveis, la proliferació de fundacions i entitats satèl·lit opaques i el finançament d'entitats que no comparteixen aquests mateixos principis.

## REIVINDICACIONS

- Recuperació del poder adquisitiu perdut des del 2010.
- Recuperació del 100% de les pagues extres.
- Incrementos salarials anuals iguals que l'IPC. Clàusula de revisió salarial anual automàtica, per compensar la pèrdua acumulada del poder adquisitiu.
- Eliminació de la taxa de reposició.
- Homologació retributiva a l'alça dels llocs de treball: a igual treball, igual remuneració.
- Reducció de la jornada laboral progressiva per a tot el personal major de 55 anys fins a l'edat legal de jubilació, sense minva de les retribucions.
- Rejuveniment de la plantilla.
- Nou Conveni Col·lectiu per al personal laboral, incorporació de les reivindicacions i negociació àgil.
- Constitució de la Mesa Sectorial d'Universitats.

# ENSENYAMENT EN VALENCIÀ (I EN ALTRES LLENGÜES) EN LES UNIVERSITATS PÚBLIQUES

Alfons Esteve i Gómez

Servei de Política Lingüística,  
Universitat de València

**En el nou context polític del Govern del Botànic la contraplanificació lingüística ha desaparegut però tampoc no hi ha una planificació clara**

**E**n l'informe publicat en *Allioli* 263 (juny de 2016) dèiem que “per entendre bé els resultats de l'ensenyament en valencià, i també en altres llengües, en les universitats públiques valencianes, caldrà partir del marc en què això ocorre i remarcar ben clarament un tret fonamental del món universitari valencià: la seua profunda heterogeneïtat”. Entre d'altres, apuntàvem com a fets que motivaven aquesta heterogeneïtat la gran diferència d'estudiants, de PDI i de PAS entre unes universitats i altres; els diversos campus; les diferents titulacions que imparteixen o el territori on radica cada universitat.

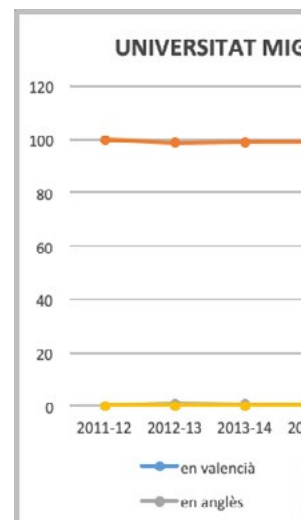
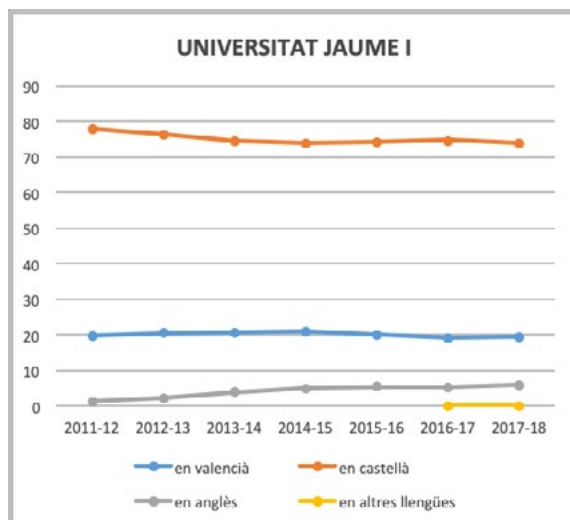
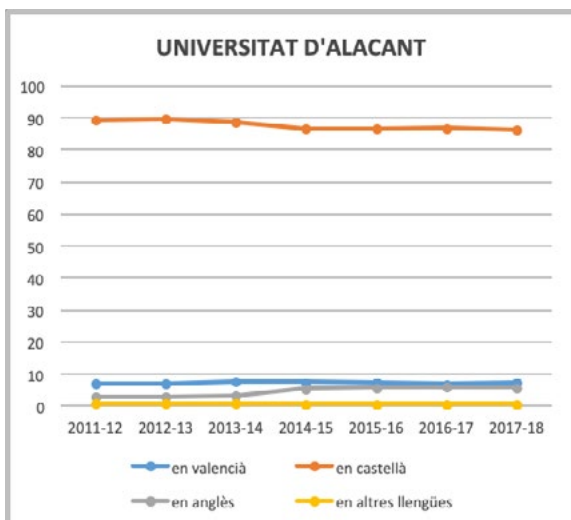
També senyalàvem el context polític viscut, amb molts anys marcats no sols per la manca de promoció de la llengua pròpia per part dels poders públics, sinó més aviat per tot el contrari: una contraplanificació lingüística orquestrada envers la llengua pròpia, executada pels diferents governs del PP de la Generalitat

Valenciana i de l'Estat. O també la manca de finançament que han patit les universitats públiques.

Des de 2015, en el nou context polític del Govern del Botànic la contraplanificació lingüística ha desaparegut però tampoc no hi ha una planificació lingüística clara. Sí que hi ha hagut intents d'avançar en ús del valencià en l'ensenyament no universitari, amb la publicació del decret i la llei de plurilingüisme o amb les convocatòries de subvencions per a augmentar l'ús del valencià en tots els àmbits socials. Curiosament, però, no s'ha publicat cap normativa que obligue a fer docència en valencià en l'àmbit universitari o que regule la capacitat lingüística, ni del PDI ni del PAS.

## DADES GLOBAIS

La situació de l'ensenyament en valencià és ben distinta en les cinc universitats públiques. Per veure la situació global





hem pres de base els set darrers cursos de totes les universitats (del 2011-12 al 2017-18) i hem detallat el percentatge de l'ensenyament en quatre apartats diferents: en valencià; en castellà; en anglès; i en altres llengües. En aquests apartats hem exclòs, en tots els casos, les matèries de les àrees lingüístiques, atès que aquestes s'han d'impartir, lògicament, en la llengua corresponent.

## ANÀLISI DE LES DADES

L'ensenyament de les universitats es fa majoritàriament en castellà. Pel que fa a l'ensenyament en valencià, la part més positiva la tenim en la Universitat de València (UV) en el darrer curs (2017-18), on la docència arriba al 36,20%. La més negativa correspon a la Universitat Miguel Hernández (UMH), que en els darrers set cursos no ha impartit pràcticament cap assignatura en valencià.

Les dades sobre les llengües de la docència es mantenen molt estables en cada universitat, excepció feta de la UV. Concretament, la docència en valencià creix de manera significativa en els set cursos analitzats. Així, s'augmenten 10,5 punts percentuals des del curs 2011-12 (25,7%) al curs 2017-18 (36,2%). De l'altra banda, la UMH no té pràcticament cap assignatura de docència en valencià; la Universitat Politècnica de València (UPV) es mou en percentatges entre el 4 i el 6,5%; la Universitat d'Alacant (UA), al voltant del 6,7 i 7,5%; i la Universitat Jaume I (UJI), entre el 19,2 i el 21%.

En sentit contrari, l'ensenyament és pràcticament monolingüe en castellà en la UMH (sempre en percentatges superiors al 99%); la UPV es mou entre el 85,9 i el

93,5%; la UA, entre el 86,37 i el 89,5%; la UJI, entre el 73,9 i el 76,5%; i la UV ha baixat del 68,2% al 54,2%.

Cal destacar l'augment continuat de la docència en anglès i que en els darrers cursos, excepció feta de la UMH, arriba a més del 5,5%. En el curs 2017-18 la UV assolix un 7,5% i la UPV un 7,4%.

La docència en altres llengües és ben poc significativa i potser només caldria ressaltar l'1,9% en la UV.

## CONCLUSIONS

El resultat de l'anàlisi de les dades dona un estancament generalitzat de l'ensenyament en valencià, a excepció de la UV, on els set darrers cursos sí que es produeix un augment significatiu de 10,5 punts percentuals.

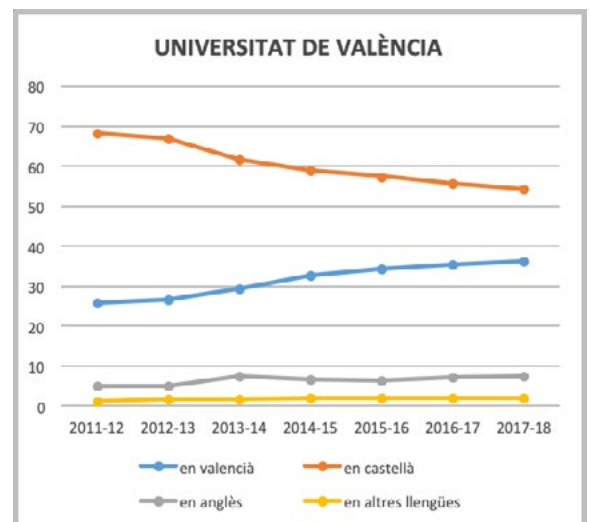
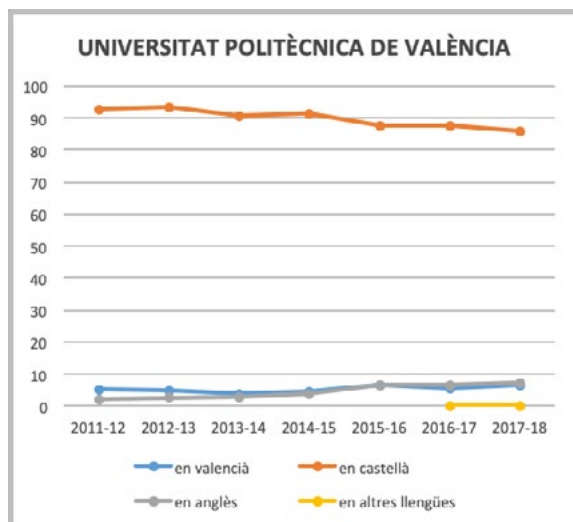
Així doncs, i vists els resultats, potser seria bo que les universitats posaren en marxa un pla similar al de la Universitat de València. Un pla que, partint de la

realitat de cada universitat, establisca una periodització clara per a poder arribar a la igualtat lingüística o, si més no, un nivell elevat de docència en valencià. El pla necessàriament ha d'establir els mínims a assolir cada any i ha d'haver-hi el compromís dels òrgans de govern de complir-los.

En aquest sentit, el Pla d'Increment de la Docència en València de la Universitat de València, aprovat el 2012 –partint que en el curs 2011-12 la docència en valencià representava el 25,7%– va establir que cada any es fixarien “els percentatges mínims de docència en valencià per a les titulacions de grau, llicenciatura, diplomatura i enginyeries, amb un increment anual que permeta assolir l'objectiu mínim d'un 35% en cinc anys i la distribució equitativa de l'oferta docent impartida en les dues llengües oficials en un termini màxim de 10 anys des de l'aprovació d'aquest pla.”

## CANVIS PER UNA ALTRA POLÍTICA LINGÜÍSTICA

- Canvi substancial en les polítiques lingüístiques per a augmentar any a any la docència en valencià. Proposta d'igualtat lingüística: l'estudiantat universitari ha de tindre docència en valencià, en castellà i almenys en una llengua de comunicació internacional.
- Normativa de la Generalitat que prescriba uns mínims de docència en valencià i en llengües de comunicació internacional.
- Generalització de l'exigència del coneixement del valencià per a accedir a la funció pública universitària, tant de PDI com de PAS.
- Canvi en la política lingüística en els ensenyaments preuniversitaris, on la base de l'ensenyament s'ha de fer en valencià.
- Impuls decidit a l'augment de l'ensenyament en una llengua de comunicació internacional, també en l'ensenyament no universitari.



## PUBLICACIONS CIENTÍFIQUES, 'VAGOS Y MALEANTES'

## LLEGIR PER IMPERATIU LEGAL

Maria Lozano Estivalis

Dept. de Teoria i Història  
de l'Educació, Universitat  
Jaume I de Castelló

**E**n una sentència recent el Tribunal Suprem obliga l'Agència Nacional d'Avaluació de la Qualitat i Acreditació (ANECA) a què les comissions d'avaluació de mèrits del personal docent i investigador (PDI) hagen de llegir tots els articles i treballs presentats, encara que no hagen estat publicats en revistes indexades. "Per a què? –protesten alguns– Quina pèrdua de temps i d'energia! Com s'assumeix la

dir que no siga un imperatiu ètic repensar el mecanisme de producció intel·lectual. És mal símptoma que s'haja externalitzat una part substancial de l'avaluació per a posar-la en mans de determinades empreses editorials –sobretot anglosaxones– el prestigi de les quals es mesura pel volum de cites reproduïdes en un context endogàmic i poc transparent. Tampoc no és un bon senyal que per cada veu dissonant que apunta les perversions d'aquest sistema isquen dos o tres paladins de l'excel·lència acadèmica a qüestionar la capacitat de qui discrepa per a publicar en una d'aquestes revistes: "Ganduls, incapaços i ressentits", acusaven a uns companys en una rèplica.

Temps foscos per a la intel·ligència si l'autocrítica es pren com a traïció, si la dissidència no cap en la vida universitària. Recorde una reunió d'un grup d'investigació on festejàvem la publicació d'un article en una revista de màxim nivell. Dos anys (!) van haver de transcórrer entre la redacció inicial del text i la incorporació dels ajustos exigits per a adaptar-se al criteri de les persones avaluadores. Em va sorprendre que haguérem de mutilar una part del treball que em semblava important: m'explicaren que eixe fragment generava discrepància amb un avaluador i que per a assegurar la publicació era millor obviar-lo. Vaig celebrar l'èxit dels companys, però des d'aleshores no m'he pogut llevar de damunt una incòmoda sensació d'alienació, docilitat i autocensura, qualitats molt útils per a sobreviure en la carrera acadèmica, però difícilment compatibles amb la llibertat de càtedra i la diversitat de creació i expressió, justament la base de l'activitat universitària.

## PENSAR PER A CANVIAR EL MÓN

Jesús Ibáñez (1928-1992) deia que el pensament és una tasca de *vagos y maleantes*. El sociòleg apuntava que cal saber perdre's per poder traçar un mapa i vagar pels marges i els deserts, com fan els nòmades que descobreixen altres llocs; que cal provocar pensaments roïns

entre la gent benpensant i assetjar les seus de la veritat, el bé i la bellesa, perquè així es com es pot millorar el món. Ibáñez volia una universitat que fóra capaç de qüestionar-se contínuament a qui havia de servir. Dubte molt si l'obra de l'il·lustre catedràtic superaria el filtre actual de l'ortodòxia acadèmica ni si els seus treballs es podrien publicar en revistes indexades de Quartil 1. Si en la universitat del seu temps Ibáñez ja era una *rara avis*, potser ara esdevindria un merescut *honoris causa entre els vagos y maleantes* que sobreviuen en els nostres campus.

Tant de bo la universitat estiguera a l'altura i aprofitara la sentència del Suprem per a plantejant-se noves preguntes sobre

### Temps foscos per a la intel·ligència si l'autocrítica es pren com a traïció, si la dissidència no cap en la vida universitària

lectura de totes les produccions de les persones aspirants a una acreditació?".

Tal com està muntada l'actual estructura d'accés al reconeixement professional de la docència universitària el sistema que ara es prescriu des de l'alt tribunal és senzillament inviable. De fet, des del més pur pragmatisme, seria molt més funcional disposar d'un filtre extern legítim per l'aparat burocràtic de la institució universitària que regulara el trànsit de les investigacions "acadèmicament correctes" i, ja de pas, tinguera la *ment* d'obra ben domesticada.

### REPENSAR LA PRODUCCIÓ INTEL·LECTUAL

Que, en les actuals circumstàncies, siga materialment impossible generar una valoració de l'activitat investigadora més qualitativa i contrastada no vol

### Cal saber perdre's per poder traçar un mapa i vagar pels marges i els deserts, com fan els nòmades que descobreixen altres llocs

els criteris de reconeixement professional del PDI. Les comissions d'avaluació i contractació es preguntarien, per exemple, per què s'ha assumit que no cal conèixer el pensament no etiquetat prèviament per instàncies alienes a la pròpia comunitat universitària. Com és possible que, entre tanta investigació prefabricada, acceptem privar-nos d'accedir a un altre saber capaç d'agitar el coneixement?

Estic convençuda que adés i ara paga la pena llegir i aprendre d'aquesta mena de produccions intel·lectuals, encara que no encaixen en la plantilla avaluadora o es neguen a participar en el negoci de les revistes indexades. La sentència del Suprem hauria de servir-nos per a obrir vies cap a unes altres condicions laborals i rutines acadèmiques que facen possible el reconeixement i la valoració del pensament i la investigació lliures i plurals. Acò és una condemna? Depèn a qui vulguem servir.

## ASSETJAMENT PSICOLÒGIC O 'MOBBING'

# LA VIOLÈNCIA INVISIBLE

Carmen García

Permanent STEPV, Universitat Politècnica de València

L'assetjament laboral consisteix a sotmetre a qui treballa a una pressió psicològica que provoca la seua marginació. Mitjançant l'assetjament psicològic es dispensa un tracte vexatori i desqualificador a algú amb la finalitat de desestabilitzar-lo psíquicament. Tots i totes som part del problema si no contribuïm a la seua solució mitjançant el rebuig actiu a qualsevol expressió de violència i el suport decidit a la víctima: ser testimonis muts ens fa còmplices.

En 1990 Heinz Leymann va definir l'assetjament laboral com "la situació en la qual una persona exerceix una violència psicològica extrema, de forma sistemàtica i recurrent i durant un temps perllongat sobre una altra persona o persones en el lloc de treball amb la finalitat de destruir les xarxes de comunicació de la víctima o les víctimes, destruir la seua reputació, pertorbar l'exercici dels seus treballs i aconseguir que finalment aquesta persona o persones acaben abandonant el lloc de treball". El lloc de treball constitueix l'últim camp de batalla en el qual una persona pot matar a una altra sense el risc d'arribar a ser processada davant un tribunal, segons el mateix autor. D'altra banda, hi ha estudis que asseguren que entre un 10% i un 15% dels suïcidis en l'estat espanyol tenen el seu origen, directe o indirecte, en una situació d'assetjament.

Leymann va classificar 45 activitats de mobbing en cinc apartats.

### LIMITAR LA COMUNICACIÓ

1. El cap o assetjador no permet a la víctima la possibilitat de comunicar-se.
2. S'interromp continuament a la víctima quan parla.
3. Els companys i companyes li impedeixen expressar-se.

4. Li criden i l'injurien en veu alta.
5. Es produeixen atacs verbals criticant els treballs que realitza.
6. Es fan crítiques cap a la seua vida privada.
7. S'atempta la víctima amb trucades telefòniques.
8. Se l'amenaça verbalment.
9. Se l'amenaça per escrit.
10. Es rebutja el contacte visual amb la víctima, amb gestos de menyspreu...
11. S'ignora la seua presència, com si no existira.

### LIMITAR EL CONTACTE SOCIAL

12. No es parla mai amb la víctima.
13. No se li deixa que s'adrece a algú.
14. Se l'assigna a un lloc de treball per a aïllar-la.
15. Es prohibeix parlar amb la víctima.
16. Es nega la presència física de la víctima.

### DESPRESTIGIAR LA PERSONA DAVANT EL COL·LECTIU

17. Se la maleeix o se la calumnia.
18. Tànteries i rumors orquestrats per l'assetjador.
19. Es ridiculitza a la víctima.
20. Se li atribueix ser una malalta mental.
21. S'intenta forçar un examen o diagnòstic psiquiàtric.
22. S'inventa una suposada malaltia de la víctima.
23. S'imiten els seus gestos, la seua postura, la seua veu...
24. S'ataquen les seues creences polítiques o religioses.
25. Es fa burla de la seua vida privada.
26. Es fa burla dels seus orígens o la seua nacionalitat.
27. Se li obliga a realitzar un treball humiliant.
28. Es monitoritza, s'anota, es registra i es consigna el seu treball en termes malintencionats.
29. Es qüestionen o contesten les seues decisions.
30. Se l'injuria en termes obscens o degradants.

31. Se l'assetja sexualment amb gestos o proposicions.

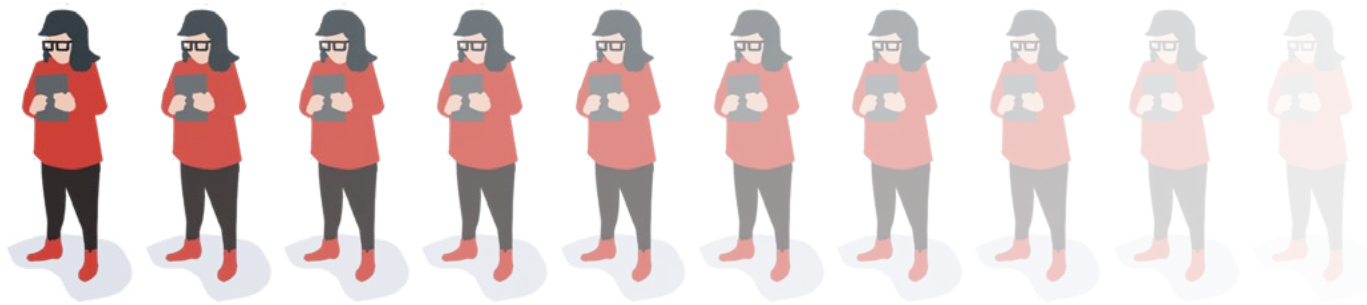
### DESPRESTIGIAR I DESACREDITAR LA CAPACITAT PROFESSIONAL

32. No s'assigna a la víctima cap treball.
33. Se li priva de qualsevol ocupació.
34. Se li assignen tasques inútils o absurdes.
35. Se li assignen tasques molt inferiors a les seues capacitats o competències.
36. Se li assignen tasques noves sense parar.
37. Se li fa executar treballs humiliants.
38. Se li assignen tasques que exigeixen una experiència superior.

### COMPROMETRE LA SALUT

39. Se l'obliga a realitzar treballs perillosos o nocius per a la salut.
40. Se l'amenaça físicament.
41. Se l'agredeix físicament sense gravetat, com un advertiment.
42. Se l'agredeix físicament sense contindre's.
43. Se li ocasionen voluntàriament despeses amb la intenció de perjudicar-la.
44. S'ocasionen desperfectes en el seu lloc de treball o en el seu domicili.
45. Se li agredeix sexualment.

Aquestes manifestacions d'assetjament es poden manifestar entre persones de la mateixa jerarquia; d'un superior cap a una subordinada – o a l'inrevés – i d'un superior a una subordinada, amb la col·laboració d'altres persones. Entre les conseqüències, cal ressenyar la tendència a l'aïllament; la falta de comunicació i augment de la conflictivitat; el descens del rendiment laboral; el deteriorament de la relació amb els companys i companyes; l'augment de l'accidentalitat i la pèrdua del treball. L'obstacle principal per a abordar la prevenció i la resolució de l'assetjament psicològic és la seua falta de visibilitat, l'enorme dificultat que hi ha per a percebre'l i aplicar una solució eficaç, tant preventiva com a pal·liativa.



## LA PRECARITZACIÓ DEL TREBALL DOCENT A LES UNIVERSITATS PÚBLIQUES

# EL PROFESSORAT ASSOCIAT DIU PROU

Vicent Monroig

Dept. d'Educació Comparada  
i Història de l'Educació,  
Universitat de València

**E**n els darrers anys, els col·lectius docents més precaris (entre ells, el professorat associat) s'han mobilitzat per a denunciar les injustes condicions que pateixen, absolutament indignes d'unes universitats que pregonen l'excel·lència i trauen pit en veure's elevades als primers llocs dels rànquings que elles mateixes dissenyen per a orgull propi. Lamentablement, ni els equips rectorals, ni la Conselleria d'Educació ni el Ministeri d'Educació donen resposta a aquestes denúncies.

Davant de la situació de precarietat amb uns salaris miserables, a banda de la falta de reconeixement dels més mínims drets socials i de representació (reconeguts per a altres figures contractuals), el Personal Docent i Investigador (PDI) associat ha alçat la veu i s'ha empoderat per a demanar justícia i dignitat sota el principi de "A igual treball, igual salari". Les demandes del PDI associat no s'esgoten en la reclamació d'allò més bàsic, un salari just: el col·lectiu vol un reconeixement del seu treball, des del punt de vista laboral i social. Això és, tenir els mateixos drets que la resta de treballadores i treballadors de la universitat i no ser únicament i exclusivament mà d'obra barata

d'usar i tirar. Les universitats públiques han abusat progressivament d'aquesta figura contractual fins a convertir-la en mà d'obra qualificada a preu de saldo i sense a penes drets laborals: no hi ha una cotització digna a la seguretat social; es perd el dret a la renovació del contracte si hom es troba de baixa laboral o perd el seu treball principal; no es té dret a cap tipus d'excedència; es renova anualment el contracte, malgrat portar de manera encadenada al mateix durant cinc, deu, quinze, vint o més anys. La perversió a què ha estat sotmesa aquesta figura contractual ha arribat a tal desmesura i desvergonya, que es fa difícil de trobar, en aquests temps actuals tan durs, cap empresa privada que aconseguisca contractar en condicions tan precàries un personal tan altament qualificats.

D'aquesta manera, el professorat associat, juntament amb l'increment de les taxes acadèmiques i la reducció de les beques de l'estudiantat, s'ha convertit en l'instrument clau per a mantenir una universitat *low-cost* per als nostres governs autonòmic i estatal, tot i que amb un cost molt alt per a les classes socials més desfavorides. Això sí, amb l'etiqueta propagandística de l'excel·lència.

Durant els últims anys de la crisi, les universitats valencianes han incrementat, fins a uns límits gairebé extra legals, el nombre de docents associats: vora del 35% en la Universitat de València –quasi el 50% amb el professorat assistencial hospitalari– que imparteix prop de les tres quartes

parts de la docència dels graus, amb unes retribucions de cinc euros l'hora de treball, aplicant els criteris de càlcul de la mateixa Universitat de València.

Davant els recents processos electorals viscuts en algunes de les nostres universitats públiques, els equips rectorals continuistes han atret el vot del professorat amb vinculació permanent o a temps complet amb mesures com l'estabilització, la reducció de crèdits docents i altres mesures de caràcter social, mentre que han menyspreat i humiliat, encara més si és possible, el professorat associat. Com a conseqüència d'aquest maltractament laboral continuat, el PDI Associat, no només del valencià, ha dit que ja n'hi ha prou. I s'ha alçat per a defensar-se de d'aquesta discriminació tan indigna.

### EL QUE DEMANEM ÉS DE JUSTÍCIA

- Una remuneració digna, adequada i d'acord amb el nostre nivell de qualificació i que permeta satisfer les nostres necessitats humanes: "A igual treball, igual salari".
- Consideració del professorat associat com a personal indefinit després de la concatenació de successius contractes, tal i com estableix la normativa laboral.
- Reconeixement de l'experiència laboral, docent i investigadora en la carrera professional, sense cap tipus de discriminació.
- Possibilitat de promoció i estabilització per a qui tinga els requisits i n'estiga interessat.
- Aplicació, sense cap discriminació, de les mateixes millores socials que el professorat a temps complet. Reconeixement d'iguals drets salarials, laborals, socials i polítics que la resta de treballadores i treballadors de les universitats públiques.



# LA PRECARITZACIÓ, UN PEATGE PROVISIONAL PER QUI ASPIRA A UN FUTUR ACADÈMIC CONTRA EL TREBALL PRECARI A LA UNIVERSITAT

Rafael Miralles

Dept. de Teoria dels Llenguatges  
i Ciències de la Comunicació,  
Universitat de València

Les transformacions dels ensenyaments superiors a l'estat espanyol afecten la vida de docents i personal investigador, a la trajectòria professional i l'estratègia laboral de joves que decideixen fer la seua carrera professional en la Universitat. El llibre de Castillo i Moré pretén acostar-se a la realitat d'aquest precariat: treballadores i treballadors sense drets, sense xarxes de seguretat, sense continuïtat en l'ocupació, amb salaris devaluats, sense perspectives de promoció professional ni ascens social.

En la carrera professional universitària la precarització s'ha estès com una mena de peatge provisional que han de pagar les persones aspirants a un futur acadèmic. Davant d'aquesta precarització, la institució universitària, que fins fa ben poc representava un espai de rebel·lia i contestació, ara calla.

En la cerca de noves vies d'articulació i mobilització d'una política alternativa per a la universitat, Castillo i Moré desvetllen les activitats dels seus principals actors: les polítiques dels rectorats –que marquen i limiten les possibilitats de la gent que tenen per baix–, les facultats i els departaments. Però també de sindicats presents en els campus, amb la seua implicació en les polítiques de gestió, de vegades allunyades de les propostes de moviments i col·lectius autònoms.

La fragmentació del col·lectiu docent és evident, subratllen els autors, entre becaris, professorat associat, doctors amb contracte precari, etc., i altres docents ben situats que gaudeixen d'una menor càrrega de treball i de docència gràcies a la sobrecàrrega dels primers. Una polarització

que es detecta entre la gent amb contractes i situacions de treball estables i els precaris. "Com es pot avui resistir en el treball?", es pregunten retòricament.

## TREBALL DEL PDI UNIVERSITARI

Què és "temps de treball"? Com interfereix el treball universitari en la pròpia vida personal? La tasca docent i la investigació va més enllà de l'aula i el despatx: inclou el treball a casa, en caps de setmana i fins i tot en vacances, a més de la consulta permanent del correu electrònic. És una situació que experimenta de manera especial el personal precari, amb contractes de durada determinada que es renoven (o no) segons el que disposa la jerarquia universitària. Una part important del treball en l'educació, argumenten els autors, es materialitza "en els marges temporals i espais ocults fora de l'acadèmia".

La precarietat del treball en la Universitat –contractació, salaris, càrrega de treball docent i de recerca– és una



*Universidad precaria, universidad sin futuro [En liquidación]*

Juan José Castillo, Paloma Moré  
Fuhem Madrid, 2018, 188 pàgines

qüestió molt rellevant per a entendre la crisi i la degradació de la institució. La precarietat està instal·lada en tots els campus, en tots els nivells de treballadors i treballadores que fan funcionar, malgrat tot, la mateixa Universitat i molt especialment entre uns treballadors i treballadores amb alts percentatges de contractació precària que en alguns casos arriba a violar la legislació vigent.

## UNA UNIVERSITAT SENSE FUTUR?

- No hi ha futur per als joves acadèmics per la precarització de les perspectives d'una carrera acadèmica.
- És difícil o quasi impossible construir identitats acadèmiques fermes i previsibles.
- Els salaris són molt baixos i sense garanties, la majoria no arriben al salari mínim.
- Hi ha una càrrega de treball acadèmic molt extensa i malament pagada que repercuteix greument en la vida de les persones.
- Les escasses convocatòries de llocs de treball estables i el foment de la competència entre iguals frena la possibilitat d'una acció col·lectiva i solidària.
- Els col·lectius precaris de la Universitat comencen a organitzar-se.
- La qualitat de l'ensenyament del professorat precari és tan alta o més que la del funcionari.
- Cal atendre les polítiques creuades dels governs, també els rectorals, deganals, departamentals...
- Una majoria del professorat ignora la realitat dels col·lectius més vulnerables i vulnerats.
- Per a millorar la universitat pública, calen estudis rigorosos i compromesos amb les polítiques de canvi.

## EL SINDICAT, AL DIA

## CONVENI COL·LECTIU: ÚLTIMA HORA

En la negociació del Conveni Col·lectiu del personal laboral de les universitats públiques valencianes hi ha una distància immensa entre els objectius d'STEPV i el text que les universitats i la Conselleria estan disposades a firmar:

- Les universitats aposten per la heterogeneïtat: deixar molts assumptes pendents de concreció en cada universitat.
- La Conselleria presenta unes taules retributives per al PDI molt allunyades de l'equiparació salarial reivindicada, que no arriba ni al 3% d'augment. L'oferta de les universitats per al personal investigador i de suport a la investigació és un poc més alta que el salari mínim que proposa el Govern.
- Les universitats es mostren reticents a fer les més mínimes concessions a les reivindicacions del professorat associat. També són reàctes a introduir cap canvi per al personal investigador i de suport.
- Les universitats tampoc volen que el conveni fixe la dedicació docent del PDI a temps complet en 24 crèdits com a

màxim. Aposten pels models actuals de cada universitat: més heterogeneïtat.

- Les universitats accepten que el personal ajudant i el professorat ajudant doctor tinguen contractes de dos anys –en lloc de l'any que fixa la llei–. Eixa actitud no l'estenen ni al professorat associat ni al personal investigador pre i postdoctoral, menys encara al personal amb contractes amb càrrec a conveni.
- Les universitats no volen comprometre's a prioritzar l'estabilització del professorat ajudant doctor que acaba contracte. La Conselleria vol acabar amb la figura del professorat contractat interí, però sense proposar cap alternativa.
- El professorat associat podrà promocionar depenent de la universitat en la qual treballa. Sobre promoció per al personal investigador i de suport a la investigació les universitats no en volen saber res.

Després de més de dos anys de negociacions, les universitats poden perdre una oportunitat històrica de canviar les coses que no funcionen i de construir una universitat més justa i responsable

socialment amb el seu personal. Per la seua banda, la Conselleria d'Educació no sembla tindre una política d'universitats: les seues intervencions només fan referència als diners. I sobre la resta de qüestions sembla mancar de criteris.

## QUÈ DEMANEM?

- Homogeneïtzar les condicions laborals en totes les universitats públiques.
- Equiparar els salaris del PDI laboral a figures equivalents de PDI funcionari, i garantir un salari digne al Personal investigador i al PAS.
- Acabar amb la situació precària d'alguns col·lectius, com el professorat associat i el personal investigador i de suport a la investigació.
- Retornar la dedicació docent a la situació prèvia al decret Wert.
- Apostar per l'estabilitat amb contractes més llargs.
- Establir uns sistemes de promoció iguals i transparents, que acaben amb injustícies com el professorat contractat doctor interí.
- Dotar al personal investigador i de suport d'un itinerari professional.

## EN PANTALLA

XII edició Curtmetratges per la Igualtat  
CURTS PER UN MÓN MILLOR

Begoña Siles Ojeda

“El nostre deure és fer d'aquest món un lloc millor per a les dones”. Les paraules de la sufragista Christabel Pankhurst, citades en el documental *Lo que contamos*, de Laura Uría Arranz, contenen l'essència del contingut dels audiovisuals seleccionats en l'última edició de Curtmetratges per la Igualtat, amb el lema *Un Metoo col·lectiu*, molt que contar. La mostra també inclou *Humana, el cuerpo fuera del cuerpo*, de Josep Gresa; *Te'n podria dir mil*, de Laura Capsir; *Youtubers por la igualdad*, de Sara Gallardo; *Simbiosis Carnal*, de Rocío Álvarez Valera i *Patis vius, patis coeducatius*, de Sandra Molines i Paqui Méndez. Les temàtiques de les pel·lícules es resumeixen, segons Méndez, directora del certamen, en “violències de gènere, apoderament i estratègies transformadores”.

Sí les accions del moviment *Metoo* són l'avançada del feminisme, el documental és l'avantguarda de l'escriptura feminista. A

través d'aquest format, les dones aposten per conscienciar i eradicar la desigualtat de les dones. Són històries de dones, “valentes, orgullosos, lluitadores, bones”, com reconeix una de les protagonistes del film de Gresa que, seguint la proposta de la ceramista Sweet Sue, ens convoca a reflexionar sobre els cànons estètics que la societat imposa sobre el cos de la dona.

En el seu curt, Laura Capsir mostra el projecte “Igualem-nos”, que desenvolupa l'institut Càrcer de València per tal d'evidenciar la falta de referents femenins en els textos educatius: “el que s'explica no és només el que existeix sinó tot el que ens configura com a humans”. En *Lo que contamos*, diferents dones expliquen els assetjaments i agressions que pateixen pel fet ser dones, un tema que també mostra el curt de Gallardo. *Patis vius, patis coeducatius* mostra l'experiència de centres del País Valencià que transformen els seus patis escolars amb propostes coeducatives i d'igualtat.

En tots els casos es tracta de curtmetratges narrats amb mirades i paraules feministes que aposten per



abolir la diferència sexual i transformar la societat en un espai per a una convivència més igualitària entre les persones, transformació que s'ha d'iniciar en la institució escolar des dels primers anys de socialització de xiquets i xiquetes.

## LLEGIT AVUI

## EN LOS LÍMITES DE LO POSIBLE: POLÍTICA, CULTURA Y CAPITALISMO AFECTIVO

Alberto Santamaría Fernández  
Akal, Madrid 2018, 216 pàgines



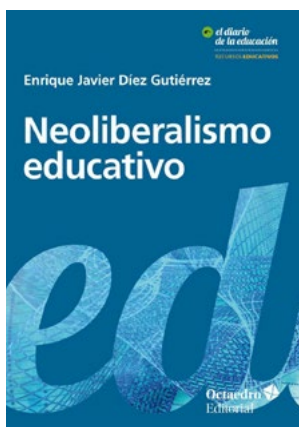
**E**l llibre radiografia la quotidianitat del neoliberalisme i revela les bases en què descansa l'anomenat «consens social». El neoliberalisme, el període del capitalisme iniciat en la dècada dels anys vuitanta del segle XX, és un sistema de dominació que necessita legitimar-se per a sobreviure, reproduir-se i expandir-se.

L'obra furga precisament en els mecanismes i els relats que legitimen el sistema, el que l'autor denomina l'activisme cultural

neoliberal. El sistema ha dissenyat «un escenari afectiu sobre el qual produir consens (...) ha sigut capaç de dissoldre el territori conflictiu que sempre va ser inherent a les emocions, als afectes; a la cultura, en una paraula» i ha marcat alhora «els límits d'allò possible i d'allò que es pot dir»: l'economia és el mitjà, però l'objectiu és canviar-nos l'ànima.

## NEOLIBERALISMO EDUCATIVO

Enrique Javier Díez Gutiérrez  
Octaedro, Barcelona 2018, 112 pàgines



**A**questes pàgines pretenen combatre l'onada de neoliberalisme educatiu que vol privatitzar el dret a l'educació per a convertir-lo en un nínxol de negoci. Es tracta d'una guerra ideològica que imposa imaginaris col·lectius afins al pensament dominant, amb la instrumentalització dels sistemes educatius, un espai idoni per a desplegar les narratives del lobby neoliberal. L'autor, responsable de polítiques educatives d'Izquierda Unida, aposta per un altre model

educatiu, democràtic i inclusiu que cultive el gust pel saber, la passió per l'aprenentatge i la formació d'una ciutadania crítica i compromesa amb la millora de la societat; un projecte d'educació autènticament postcapitalista, postcolonial i postpatriarcal. Perquè davant el dilema educació o barbàrie, la neutralitat no és possible; està en joc el futur de la generació més jove i, al capdavant, del conjunt de la societat.

## LA CRISI COM A TRIOMF DEL CAPITALISME

Josep Fontana  
Tres i Quatre, València 2018, 230 pàgines



**A**l llarg dels diferents textos que conformen aquesta obra pòstuma de Josep Fontana, l'autor analitza l'entramat de decisions polítiques que van conduir l'Europa Occidental cap a la crisi de l'última dècada i hi insereix una anàlisi de més llarga durada. Fontana considera que la crisi només ha estat un pas més en el procés de desmantellament de l'estat iniciat els anys setanta, quan la Unió Soviètica va deixar de ser percebuda com un perill per a les classes dominants dels estats occidentals les quals «van començar a destruir un estat del benestar creat per allunyar les

classes populars de la revolució». Fontana ens explica on som, on ens trobem, com hem arribat fins ací i què queda del missatge alliberador i solidari de les velles utopies revolucionàries, de les seues derrotes i posteriors renovacions i reviscolades.

## ANTIFA. EL MANUAL ANTIFASCISTA

Mark Bray  
Capitán Swing, Madrid 2018, 312 pàgines



**L'**autor, un dels organitzadors del moviment Occupy Wall Street, és un jove historiador de drets humans, terrorisme i radicalisme polític que imparteix classes en el Dartmouth College, una de les universitats més prestigioses del món. Arran de la violència entre supremacistes blancs i manifestants contraris (Charlottesville, Virgínia, EUA, 2017), el moviment antifa va aparèixer de sobte per tot arreu. En la seua investigació, Mark Bray presenta la primera història transnacional de l'antifeixisme de

postguerra, amb la ideologia que defensa i les diverses tàctiques i accions que desplega. Bray ultima ara un estudi sobre les primeres campanyes pro drets humans amb motiu de la repressió per part de l'Estat espanyol contra la dissidència política, pels bombardejos i assassinats anarquistes de finals del segle XIX i primers del XX.



## RITMES D'ARA I ACÍ

## DOCENTS UNIVERSITARIS I MESTRES DEL ROCK I LA CANÇÓ

Vicent Xavier Contrí

Les universitats valencianes han estat sempre unides a la música i no només perquè aquesta siga matèria curricular dels estudis a diferents facultats. Des de sempre, les principals institucions acadèmiques del nostre país han impulsat la música amb la creació de cors i orquestres i recolzant tota mena de grups i solistes que han passat per les seues aules.

La llista és llarga. Molts dels alumnes de les nostres universitats públiques ja han estudiat o estudien als conservatoris o en les 547 societats musicals que té el País Valencià. Així doncs, la música està ben viva als campus. De fet, per exemple, la Universitat de València (UV) obri una borsa de grups de pop rock amb membres que formen part de la UV. L'objectiu és dinamitzar la programació cultural de la mateixa universitat i potenciar les formacions amb publicitat i actuacions. A més, les grans universitats valencianes celebren cada any les seues festes de benvinguda. Uns events dels més massius de les ciutats de València, Alacant, Castelló i Elx.

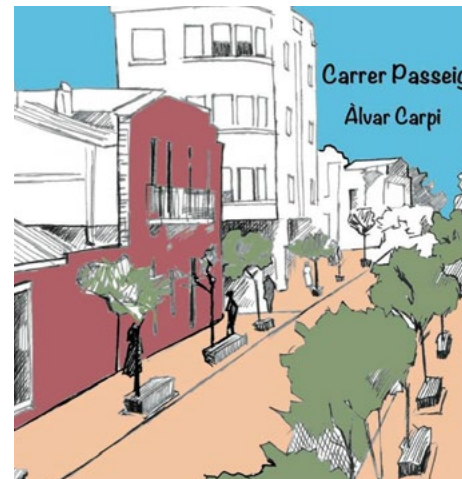
Pel que fa al rock, estem davant d'una generació de grups amb un nivell universitari alt. L'estigma que ha envoltat la música moderna en les darreres dècades ha canviat. Ja no són majoritaris els músics sense estudis, que busquen en el rock una manera d'expressar-se i de guanyar-se la vida. En les bandes trobem enginyers, arquitectes, filòlegs, biòlegs, advocats i un llarg etcètera de titulacions.

Hui, us proposem quatre escoltes. Parlem d'uns pocs docents universitaris que fora de les aules i laboratoris es penjen la guitarra i fan concerts de rock o cançó d'autor.

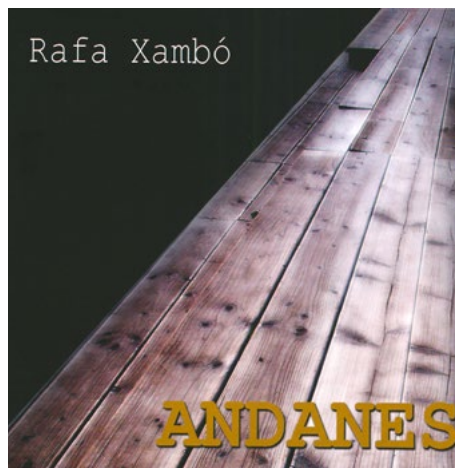
El primer d'ells és **Francesc Pedroche**, professor en la Universitat Politècnica de València, de la qual és doctor des de fa 25 anys. Dóna classes a l'Escola Tècnica Superior d'Enginyeria d'Edificació i ha format part de bandes com Cutrones i Drope (possiblement aquesta siga la més coneguda). Amb el nom artístic de **Dr. Drope**, Francesc Pedroche prepara



Àlbum *Psicòtrops*, de Doctor Drope



Àlbum *Carrer Passeig*, d'Àlvar Carpi



Àlbum *Andanes*, de Rafa Xambó



Àlbum *Terra*, d'Obrint Pas

noves cançons que voran la llum el 2019 després d'Entraran a ta casa (2005) i *Psicòtrops* (2009). Gran guitarrista, ha aparcat el hard blues de Drope, i ara s'apropa a la cançó d'autor amb poesia i dosis d'ironia en algunes de les seues composicions. També l'escoltareu a la **SUM Big Band de Museros**.

Altre dels il·lustres de la música en valencià és el sociòleg **Rafa Xambó**, professor a la Universitat de València en el Departament de Sociologia i Antropologia Social. S'inicià en els anys 70, embarcat dins de la segona generació de la Nova Cançó, i retornà en el segle XXI per a oferir-nos mitja dotzena de discos destacats. Entre ells, el fantàstic *Andanes* (2010), treball que va guanyar dos Premis Ovidi Montllor (millor disc de Cançó d'Autor i millor tema per "A Glasgow"). El 2013, va musicar en català els sonets de Shakespeare sota el títol *T'estimo tant*.

També en els laboratoris de la Facultat d'Odontologia s'escolta la música i el mestratge d'**Àlvar Carpi**. En solitari segueix rodant el seu disc *Carrer passeig*

i el treball per a xiquets *Contes contats i cantats a l'Escoleta Bressol de Benimaclet*. Però molts el coneixeran per formar part de la banda de **Dani Miquel**, la gran estrella de la música infantil. Com a guitarrista ha tocat amb el milloret de casa nostra: **Miquel Gil, Òscar Briz, Quamlibet, Soul Atac...**

Tanquem aquesta tria amb **Josep Pitarch**. Com a professor, ha donat classes durant set anys en Comunicació Audiovisual a la Universitat de València. Ara, és el cap d'imatge d'À Punt Mèdia i ha hagut d'abandonar el campus. Porta 25 anys tocant. Fou un dels fundadors i membre destacat d'**Obrint Pas** (la banda de rock més exitosa del panorama valencià). També ha format part de **Tashkenti, Soul Atac i BKS**. Els darrers anys ha participat en nombroses bandes de covers de blues i rock setanter. Si voleu escoltar-lo, seguiu l'agenda de clubs i sales que ofereixen música en directe. És el baixista de dues formacions de versions: **Viva Las Vegas** (rock) i **Delta Celta Top** (country folk americà).