Asociación Puertorriqueña
de Profesores Universitarios

Tel. (787) 764-0000 ext. 3008, 5690 • Tel-Fax:758-8232
appu.nacional@gmail.com • www.appu.org

Diciembre 2008

Activismo
para encaminar la Negociación Colectiva

Mensaje de la Presidenta APPU

Prof. María Gisela Rosado Almedina, Catedrática

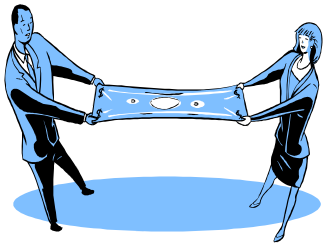
Saludos a todos los docentes miembros de nuestra asociación. Iniciamos un proceso crucial para nuestra organización a partir de la última Asamblea General en la cual se decidió crear el Capítulo APPU de Río Piedras. El esfuerzo por hacer de la APPU un organismo nacional ha sido el objetivo principal de nuestros miembros, el cual se ratificó en la Asamblea General del 2004. Esto responde a que nuestros miembros están conscientes de la necesidad de contar con un organismo sindical de docentes que encamine la negociación colectiva como el medio más eficaz para garantizar la seguridad y la calidad de las condiciones laborales de nuestros miembros en el Sistema UPR.

Otros sectores de la comunidad universitaria ya han logrado esta meta: la Hermandad de Empleados No Docentes (HEEND), el Sindicato de Trabajadores; mientras que la Unión Bona Fide de Oficiales de Seguridad (UBOS) y la Asociación de Gerenciales también luchan por lograr que se les reconozca el derecho a negociar sus condiciones laborales.

La APPU, fundada en marzo de 1961, antecede todas estas asociaciones u organizaciones sindicales y no puede, ni debe quedarse rezagada en ese esfuerzo. La negociación colectiva de los organismos que hoy la disfrutan no se obtuvo sólo al efectuar conferencias de prensa, reuniones con la Administración, o por el efecto de boletines o cartas dirigidas a rectores o presidentes. Cada uno de esos sectores demostró ***la fuerza de la participación activa de sus miembros*** en las actividades sindicales a las cuales les convocaron sus respectivas organizaciones. Cada uno de estos sectores así como otros organismos sindicales, aprendieron una lección básica: ***los esfuerzos individuales entorpecen o anulan el alcanzar los logros del colectivo.*** Ese es el juego del patrono, hacernos creer que individualmente lo lograremos, favorecer a sus allegados, llevarnos a pensar que una migaja de aumento salarial muy por debajo del aumento del costo de vida y de lo que un docente debería devengar a nivel universitario es suficiente. ¡Ya es ya! Es momento de sumar nuestras mentes y fuerzas para obtener un instrumento de negociación que termine con las arbitrariedades a las que estamos expuestos los docentes•

Nuestra matrícula está consciente de la necesidad de contar con un organismo sindical de docentes, que encamine la negociación colectiva como el medio más eficaz para garantizar la seguridad y la calidad de las condiciones laborales de los docentes.

La APPU promovió aumento en las compensaciones, pero la UPR se quedó muy cortita...



La APPU en su incansable lucha por la justicia salarial del sector más explotado y vulnerable, los docentes sin plaza, expuso ante la Comisión de Educación y Cultura y Comisión del Trabajo y Relaciones Laborales de la Cámara de Representantes que la escala de compensaciones que aplica, a este sector y a todos los docentes, no cumple con el principio constitucional de ***igual paga por igual trabajo***. Estas escalas no se habían revisado por más de cinco años a pesar de que se establecía en la certificación que las mismas se revisaran cada tres años.

El 20 de mayo de 2008 la APPU envió a dicha comisión tripartita la recomendación de aumento sustancial en la escala de compensaciones a razón de **$7,000** para los docentes con doctorado, **$5,652** con maestría y **$4,974** con bachillerato. Este aumento propuesto, para los docentes sin plaza, **beneficiaría a todos los profesores que tuvieran compensaciones, porque TODOS recibimos por éstas un pago verdaderamente ridículo**.

Como respuesta a nuestro firme reclamo en la Legislatura, la Junta de Síndicos autorizó un aumento del **9%,** en una nueva Certificación #87 (2008-2007) que dejó sin efecto la **Certificación #15** (2005-2006) y eliminó de facto la revisión de las escalas de compensaciones que leía: *"Que se revise la escala de compensación adicional aprobada en esta certificación al menos cada tres años".* O sea que, *pasarán más de mil años muchos más…* antes de que se vuelvan a revisar estas escalas nuevamente. Esta nueva certificación es una burla que rinde buenos dividendos al patrono y facilita jugosos salarios para los funcionarios de la Administración Central y además, les permite contratar asesores e incurrir en gastos no prioritarios, mientras los docentes continuamos mal pagados. Añádase la tendencia de aumentar la cantidad de estudiantes matriculados por sección como medida para reducir secciones, lo que no sólo afecta la calidad académica sino que nos recarga de trabajo al tener sección y media o el equivalente a dos secciones que se pagan como una. Esta modalidad es patente en Río Piedras, Ponce y Utuado, pero estamos seguros de que se trata de una medida presupuestaria aplicada a la mayoría de los recintos de la UPR.

Mi pregunta es...

¿hasta cuándo los docentes toleraremos esta situación?

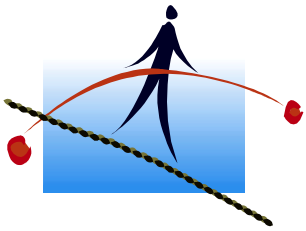
No jueguen con nuestro retiro…

Es de conocimiento general que **se redujo la aportación patronal a nuestro sistema de retiro cuando los actuarios sugirieron mantener esa aportación estable en un 15%. Nuestro patrono, la UPR, redujo dramáticamente a un 12%** esta aportación, lo que implica poner en riesgo nuestro sistema de retiro, el de todos los empleados universitarios, en total desprecio a lo que implica que aquellos que hemos laborado tantos años en esta institución pública no logremos disfrutar de un retiro en condiciones holgadas para enfrentar el paulatino aumento del costo de vida. De hecho, todos los docentes deberíamos aumentar a un 11% nuestra aportación a retiro no sea que, previo al momento de acogernos a la merecida jubilación, tengamos que incurrir en un préstamo por 20,000 o 30,000 dólares o más, como le ha venido ocurriendo a muchos compañeros(as).

Nuestro patrono, la UPR, pone nuevamente en riesgo nuestro sistema de retiro, el de todos los empleados universitarios.

Estas decisiones que afectan nuestro Sistema de Retiro las toma el Presidente de la UPR de turno y una Junta de Síndicos, compuesta mayormente por personalidades extrauniversitarias a quienes de seguro, les esperan planes de retiro jugosos y una vida acomodada en su vejez, mientras que afectan nuestro Sistema de Retiro con decisiones riesgosas. Tal y como dicta la ley, el Director del Sistema de Retiro lo elige esa Junta de Síndicos y no los participantes. Por tanto, naturalmente el director se debe a quienes le contratan, con mayor fidelidad que a los que realmente somos los dueños de ese sistema: sus participantes. Independientemente de la calidad del trabajo del Director actual, se trata de que **los participantes tengamos mayor injerencia en todo lo concerniente a nuestro retiro**.

Yo me encargo de resolver mis problemas laborales solito(a)...



Es mediante estas prácticas de silencios y amapuchos que nuestros derechos comienzan a tambalearse.

Todos estos asuntos y otros más nos enseñan que la acción individual, que oscila entre ingenua y acomodaticia, pretende estar personalmente bien, aunque el resto de los docentes sea presa de procesos universitarios arbitrarios o de condiciones laborales inadecuadas o injustas.

Uno se pregunta, ¿qué alcanzan los esfuerzos individuales en ese juego? De seguro satisfacen asuntos inmediatos, si es que *alguien* con *algo* de poder se apiada del afectado o si tienen "amigos" entre los que deciden**. No se trata de resolver un asunto hoy y otro en unos meses o años, sino garantizar -mediante un convenio- las óptimas condiciones de trabajo, un cumplimiento cabal y equitativo de las normativas institucionales y un verdadero apoyo a los asuntos medulares de la academia que son la enseñanza, la investigación, creación y publicación.**

Algunas de las modalidades que afectan nuestro mundo académico y las condiciones laborales de los docentes:

- Aumento de estudiantes por sección.
- Arbitrariedad en los procesos de evaluación de personal docente.
- Aumento de salario por debajo del aumento en costo de vida.
- Ninguna bonificación o beneficios para docentes con post doctorados, por ejemplo, apoyo para publicaciones o creaciones.
- Ninguna asistencia a los docentes con horario administrativo para su desarrollo profesional, publicaciones, investigaciones, etc.
- Incumplimiento de las disposiciones de la Ley ADA para docentes con discapacidades.
- Enmiendas unilaterales a contratos ya firmados por los docentes.
- Cierre de plazas y reducción de carga académica de docentes sin plaza.
- Contratos de 11 meses, 8 ó 5 meses a docentes sin plaza.
- No reconocer carga completa de docentes por contrato que trabajan en dos recintos, ni ofrecerles derecho al plan médico con aportación patronal entre ambos recintos. *¿No somos un Sistema?*
- Discurso de pobreza institucional, patente por la práctica de no aumentar los presupuestos de los recintos, decanatos o programas, mientras la Administración Central derrocha en salarios exorbitantes, creación de nuevas oficinas administrativas y decanatos especializados; contratos leoninos de asesores, publicistas y bufetes de abogados muy costosos.
- Salud del Sistema de Retiro y que el patrono aporte lo recomendado por los actuarios para mantener la salud de dicho sistema.

Te invitamos a reflexionar seriamente en este escenario, y a que hagas de la APPU tu espacio de lucha para lograr condiciones justas para la docencia.

Por un convenio colectivo de avanzada para la docencia.

¡Únete a la APPU!