

diària

Març
1999

FULL INFORMATIU DE
LA SECCIÓ SINDICAL
DE CCOO DE LA UAB

40

CC.OO. FEDERACIÓ
D'ENSENYAMENT
DE CATALUNYA

**Especial eleccions
sindicals del
PAS-laboral**

UAB Campus. Edifici Rectorat. 08193 Cerdanyola.Tel. 935811722 Fax. 935812000 E-mail SCCOO@CC.UAB.ES

Avancem dia a dia, avancem pas a pas

Els esdeveniments que s'han produït en el marc polític, econòmic i social des de les eleccions sindicals de 1995 i el triomf del Partit Popular tenen una clara repercussió en les nostres condicions de treball.

El PP ha anat consolidant un assentament polític i conformant, alhora, una majoria parlamentària amb les forces nacionalistes de dretes, que, sense estridències, ens ensenyen el seu rostre conservador amb tot un seguit d'accions com ara: una política social regressiva, un mercat laboral caracteritzat per la destrucció d'ocupació, la precarietat laboral i el percentatge d'atur més elevat d'Europa en un moment de dinamisme econòmic,

una privatització de les empreses públiques solvents, la imposició de la "medicamentada" per decret llei, la reforma fiscal que afavoreix una determinada classe social i, en definitiva, l'augment de les desigualtats socials.

En el nostre àmbit, la universitat, cal destacar, entre d'altres, la precarietat laboral del Personal d'Administració i Serveis, així com la d'una part important del col·lectiu del PDI, com a

conseqüència de la política portada a terme pels successius governs socialistes. La pèrdua d'impuls reformador es va traduir en una manca de planificació dels recursos humans i materials i, en última instància, en l'absència de compromisos financers per afrontar els nous plans d'estudis... que



han afavorit la "perversió" de les figures contractuals previstes a la LRU.

L'actual govern accentua encara més aquesta situació en apostar clarament per la universitat privada, i transformar, així, el model d'universitat pública. El retall pressupostari del sistema educatiu, especialment de l'ensenyament superior, ha obligat les universitats a cercar noves fonts de finançament, mitjançant

sofisticades formes de privatització, contractes d'investigació, proliferació de cursos de postgrau i de mestratge, increment de les taxes i un progressiu autofinançament dels serveis que ofereix la Universitat. Aquesta alternativa és en detriment d'uns serveis públics de qualitat, i incideix tant en la docència i la recerca com en el Personal d'Administració i Serveis, on la manca de recursos humans i d'infraestructura són el màxim exponent d'aquesta iniciativa privada.

CCOO defensa, d'una banda, l'ensenyament universitari com a servei públic de qualitat per a tots els ciutadans i ciutadanes i, de l'altra, la millora de les condicions de treball. I en aquest sentit situem el nostre marc d'acció en la negociació dels convenis col·lectius. No hem d'oblidar que el desenvolupament del III Conveni ha marcat les relacions laborals en el sector i, sobretot, que l'aplicació de les disposicions "transitòries" en el si de cadascuna de les universitats ha creat les seves pròpies condicions, i ha provocat desequilibris flagrants en els

diferents col·lectius del PAS laboral.

Conscients d'aquests fets, les nostres condicions de treball vindran determinades per la negociació del IV Conveni col·lectiu. És per això que la plataforma ha de recollir, entre d'altres, l'ampliació de l'àmbit d'aplicació, la revisió de les categories professionals, la reducció del ventall dels complements al lloc de treball, i un increment salarial per sobre de l'IPC que compensi la pèrdua de poder adquisitiu. També ha de prendre mesures respecte de la precarietat laboral, amb la salut laboral com a element prioritari i ha de considerar la comissió paritària com a instrument de seguiment i control de l'aplicació del conveni. En aquest marc, CCOO presenta un programa reivindicatiu i es compromet a treballar amb la col·laboració de tots vosaltres en els pròxims quatre anys.

VALORACIÓ

Si fem un balanç del que ha estat la nostra participació sindical en el Comitè d'Empresa, a grans trets podem dir que els nostres objectius s'han assolit.

En primer lloc, cal destacar el nostre caràcter democràtic, representatiu i participatiu de tot el col·lectiu del PAS laboral mitjançant els representants sindicals, com ho demostra la paritat en la Comissió Permanent del Comitè (dos representants per sindicat, independentment dels resultats electorals).

Un segon aspecte que cal destacar són les nostres aportacions en el si del Comitè en l'elaboració de propostes de negociació, amb l'ànim de millorar les condicions de treball a la UAB, com ara: el desenvolupament de la comissió de promoció, el plus campus, la reconversió del grup LG5

(ordenances) i LG5 (vigilants) a LG4, les aules d'informàtica...

CCOO vol seguir aprofundint en aquesta línia de treball. I és per això que us presentem alguns aspectes concrets com a proposta de treball.

CREACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

L'actual situació laboral, una taxa d'atur al voltant del 20% i una precarietat laboral tres vegades superior a la de la Unió Europea, situa el nostre país al capdavant quant als indicadors de marginalitat social. Dins d'aquest marc laboral, el nostre sindicat persegueix la creació de més llocs de treball i millors condicions laborals mitjançant diverses mesures, entre les quals la reducció de la jornada laboral a 35 hores setmanals (aquesta política ja s'està portant a terme en alguns països de la Unió Europea).

Des del nostre àmbit de treball, la Universitat, on la jornada laboral ja és de 35 hores setmanals, també és possible generar més llocs de treball. I en aquest sentit CCOO defensarà:

Jornada continuada.

Eliminació total de les hores extraordinàries.

Regularització del treball a temps parcial.

Contractes de substitucions per a cobrir: baixes per malaltia, permisos, reducció de jornada per qüestions personals, hores sindicals ...

Incrementar les ofertes d'ocupació i avançar en la contractació indefinida.

SEGURETAT I SALUT

La Llei de Prevenció de Riscos Laborals estableix, d'una banda, el dret que tenen tots els treballadors i treballadores quant a la seva salut; respecte d'això, la Llei reconeix els drets d'informació, formació, consulta, participació i vigilància de salut. D'altra banda, la Llei estableix les obligacions dels empresaris i de l'Administració Pública d'arbitrar les mesures necessàries per tal de garantir la salut dels seus treballadors i treballadores.

Pel que fa als riscos laborals, la universitat té l'obligació de protegir eficaçment els seus treballadors i treballadores, i garantir-ne la seguretat i la salut. Això implica adaptar el lloc de treball a unes condicions ambientals, de seguretat, d'higiene i de comoditat per als treballadors i treballadores, i no a l'inrevés. Per això, cal prendre tot un seguit de mesures preventives i correctores que, a hores d'ara, encara no es veuen reflectides en els nostres llocs de treball.

Perquè hi hagi qualitat laboral, proposem que la Universitat compleixi la Llei i estableixi:



Un Pla de salut laboral, amb el mapa de riscos pertinent que inclogui:

Avaluació inicial dels riscos.
Plans de prevenció d'edificis.
Plans de protecció dels treballadors i treballadores (subministrament dels equips de protecció individual [EPI], vestuari adequat...)
Pla de seguiment i control de totes les accions portades a terme
Pla de formació i informació per a tots els treballadors i treballadores de la UAB.
Assignació d'una partida pressupostària destinada a la salut laboral que s'inclogui en el pressupost anual de la universitat (1% de la massa salarial)

FORMACIÓ

El desenvolupament del dret a la requalificació en el decurs de la vida professional, juntament amb els continus canvis tecnològics que es produeixen en el nostre entorn laboral, fan que la formació hi tingui un paper hegemònic. Basant-nos en el dret a la formació que tenim tots els treballadors i treballadores, reivindicuem:

Destinar, com a mínim, el 5% de la massa salarial del personal laboral per a la formació professional.

Constituir la Comissió de Formació com a instrument de participació dels treballadors i treballadores.

Elaborar i supervisar un pla de formació que garanteixi i permeti el reciclatge i la promoció dels treballadors i treballadores de la UAB.

Establir un mínim anual de 40 hores remunerades per treballador i treballadora per a la formació.

Establir que el treballador o treballadora que hagi demanat un permís per a tenir cura de familiars de primer grau pugui par-

ticipar en els cursos de formació de la UAB.

FONS D'ACCIÓ SOCIAL

L'article 52 de l'actual Conveni preveu que les universitats públiques catalanes estableixin un fons social de 3 milions de pessetes per a ajuts als treballadors i treballadores en el seu àmbit.

Per a nosaltres, aquesta quantitat s'hauria d'incrementar a l'1% de la massa salarial pressupostada i també caldria reglamentar l'assignació dels ajuts. Per això demanem la creació d'una comissió de seguiment i control del fons social on se n'estableixin els criteris d'assignació, les priorititzacions, el seguiment i el control.

Aquest fons es destinarà a compensar les despeses sanitàries i socials que no hi estiguin garantides o cobertes, com ara pròtesis, ulleres..., així com ajuts per a escoles bressols, material didàctic i bestretes retornables sense interessos per tal d'atendre circumstàncies imprevistes.

Els possibles romanents es destinaran a ajust als damnificats per catàstrofes naturals, etc..., com a aportació solidària del PAS, mitjançant els canals establerts a la UAB.

CONCURSOS, TRASLLATS, PROMOCIÓ INTERNA I NOU INGRÈS

Tot i que el capítol III del Conveni defineix amb prou claredat com s'ha d'actuar en cadascun dels processos esmentats, a la pràctica els concursos es presenten amb serioses i sovint problemàtiques dificultats: proves per al torn de trasllat, requisits no adequats a la categoria de la plaça, destinació no especificada,

retribució econòmica incorrecta...

Per a un desenvolupament de la normativa sense conflicte, CCOO proposa:

L'acompliment de l'article 19 «Concursos» del Conveni, respectant l'ordre i les valoracions ja establertes: torn de trasllat i incorporació d'excedències, torn de promoció interna i nou ingrès.

La transparència en els concursos.

La igualtat de condicions per a tots els aspirants preseleccionats en el torn de promoció interna i nou ingrès.

Informació pública del procés de selecció dels concursos.

PERMISOS I LLICÈNCIES

A més del permisos i llicències establerts en el Conveni, pensem que cal aprofundir en el tractament laboral de la maternitat i la paternitat; per això reivindicuem:

Les adopcions han d'estar equiparades i gaudir del mateixos permisos i avantatges socials que les maternitats.

El manteniment del 50% del sou durant el primer any d'excedència per maternitat o paternitat.

Dret a la reserva del lloc de treball en els casos d'excedència



per maternitat o paternitat fins als tres anys.

L'articulació de **permisos retribuïts**, fins a quatre dies, per a tenir **cura de familiars de primer grau**, en cas de malaltia no greu i per poder acompanyar-los a cal metge. En cas de malaltia greu i hospitalització, el permís s'allargarà fins que el familiar sigui donat d'alta hospitalària.

L'adequació de l'horari laboral a l'horari escolar dels fills i filles durant els vuit primers anys per als treballadors i treballadores amb horari no coincident.

Aplicació a les **parelles de fet** de tots els **permisos i llicències** per situacions familiars.

Quinze dies de permís per naixement d'un fill, a gaudir pel pare.

Possibilitat d'**acumular les hores equivalents al permís de maternitat.**

Permís sabàtic, per a tots els treballadors i treballadores, de **tres mesos per cada nou anys de servei a la UAB.**

PROPOSTA DE REEQUILIBRI DE LA PLANTILLA DEL PAS LABORAL

Passades les darreres eleccions sindicals, CCOO va endegar un estudi sobre l'estat de la plantilla del PAS laboral: situació econòmica, complements del lloc de treball, grau de responsabilitat, afinitats de les funcions, complexitat tècnica ...

D'aquest estudi meticulós va sorgir la idea d'elaborar una proposta de **reequilibri de la plantilla del PAS laboral mitjançant la reducció del ventall de complements**, ja que aquest, al nostre entendre, respon a criteris purament arbitraris; així ho vam transmetre al Comitè a fi de presentar una proposta conjunta, que actualment està en vies de negociació.

Ara a CCOO volem donar un pas endavant; el nostre repte és consolidar la negociació de la proposta en dos fronts: primerament, **pal·liar les diferències econòmiques reduint el ventall de complements** i, posteriorment, **minimitzar aquestes diferències dintre de la reducció complementària**, és a dir, ajustar les diferències retributives dels complements dintre de cada grup laboral.

ACORD ÚNIC PER A LABORALS I FUNCIONARIS DE LA UAB

Un dels nostres objectius és l'**homologació de les condicions de treball de tot el Personal d'Administració i Serveis**, ja que el nostre "empresari" és el mateix però no són iguals les condicions de treball del personal laboral i funcionari. Si bé s'han donat passos en aquest sentit, encara estem lluny d'aconseguir un acord únic per a tot el personal de la UAB. Pensem que, amb el suport de tots vosaltres, **podem continuar avançant cap a l'equiparació del PAS laboral i funcionari.**

CREACIÓ DE LA COMISSIÓ PER A LA IGUALTAT

Conscients que existeixen situacions de discriminació a la universitat, CCOO veu la necessitat de crear una comissió per a la igualtat, a fi de corregir les possibles situacions de desigualtat, ja sigui per raons de malaltia, permís maternal, diferències personals, sexe... **L'objectiu d'aquesta comissió és vetllar per la igualtat estudiant, analitzant i diagnosticant i denunciant situacions reals de discriminació, i negociant mesures d'igualtat per a tots els treballadors i treballadores de la UAB.**

Aquesta és una síntesi d'alguns dels eixos que marcaran la nostra tasca en el Comitè d'Empresa que sortirà de les eleccions sindicals del proper 18 de març de 1999. És per això que et demanem el vot a la candidatura de CC.OO. a la UAB.

