

diada



FULL INFORMATIU DE
LA SECCIÓ SINDICAL DE
CCOO DE LA UAB

47

abril de 2000

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

COMENCEN LES MOBILITZACIONS

17 M

PAS-L:

Xiulada davant la mesa de negociació del conveni col·lectiu

Els representants de les gerències en la mesa de negociació del IV conveni col·lectiu per al personal laboral de les universitats públiques catalanes van rebre una xiulada fenomenal. Calia fer-los saber que no estem d'acord amb la seva actitud de bloqueig de la negociació.

L'assemblea de PAS-laboral va recordar-los en la seva pancarta que un quart conveni s'ha d'entendre com una evolució del tercer, no com un retrocés. Cal incorporar propostes que suposin una millora en el funcionament i en les condicions de treball.

Aquest quart conveni necessitarà tota la nostra força per a portar-lo endavant. El primer pas ha estat aquesta mobilització i, com a conseqüència, potser la mesa del dia 7 d'abril haurà experimentat un canvi en la posició de les gerències. Si no és així, caldrà seguir cridant amb més energia i contundència.

Totes i tots hem de mantenir el caliu i seguir demostrant que no estem disposats a acceptar un pas enrera en les nostres condicions de treball.

22 M

PAS-F, PAS-L, PDI:

Per un ensenyament públic de qualitat a Catalunya

El 22 de març va ser una jornada de mobilitzacions a tota Catalunya. Tots els sindicats representatius vam coincidir en mobilitzar-nos per aturar la degradació del sector i reivindicar un ensenyament públic de qualitat a Catalunya.

Tot l'ensenyament públic no universitari va fer vaga el dia 22, i a totes les universitats es van fer actes i mobilitzacions, a Barcelona hi va haver una manifestació a la Plaça Urquinaona.

A l'Autònoma, els tres sindicats representatius vam elaborar un manifest conjunt dels tres col·lectius, PAS-f, PAS-l i PDI, i vam celebrar una assemblea-concentració al vestíbul del Rectorat. Com a cloenda vam pujar a lliurar-li al Rector el nostre manifest, el qual, segons paraules del cap del gabinet, ja havia estat examinat per l'equip el dia abans.

Defensem i millorem el servei públic que és l'ensenyament, si no ens mobilitzem tot continuarà empitjorant.

Funcionaris

PROPOSTA D'OPOSICIONS ADMINISTRATIUS I PROMOCIÓ D'AUXILIARS

Com ja us vam avançar el passat mes de novembre durant les "Visites als Centres", s'acostava el moment en què la Gerència ens proposaria convocar oposicions d'administratiu.

En acabar el procés de la darrera convocatòria hi havia un compromís amb la Junta de revisar el contingut de la nova convocatòria. Aquesta revisió comporta modificar un acord del Consell Social que no ens garanteix compliment dels terminis que fixava l'acord de Promoció del PAS.

Per aquest motiu, en aquests moments estem treballant en una proposta d'oposicions, que tot i modificant alguns punts, s'ajusti a la normativa vigent. Les propostes de variació en altres convocatòries són les següents:

Sobre la prova:

Per poder preparar la prova, els opositors disposaran de models de casos pràctics amb les solucions i valoració de cada apartat.

Les proves s'atindran a aquests casos pràctics i versaran sobre tasques diàries, sense especialitzar-se en un àmbit concret i seran d'un nivell adequat.

Els resultats es faran públics amb el detall de la puntuació per a cada apartat establert.

Sobre la formació:

El nombre de persones que tindran accés a la formació serà igual al nombre de places convocades.

Es faran mòduls temàtics, amb intervals de temps raonables, i amb una distribució d'hores d'un 70% dintre de la jornada laboral i d'un 30% fora de la jornada. Es convalidaran aquells cursos, com per exemple informàtica, gestió econòmica, etc., a aquelles persones que ja els hagin cursat i

superat amb anterioritat.

Sobre el nivell C de català:

Estaran exempts d'acreditar-lo aquelles persones que ja van demostrar-ne els coneixements en accedir a l'escala auxiliar.

Maite Chordà
Responsable PAS-F

PROMOCIÓ DE L'ESCALA AUXILIAR A L'ESCALA ADMINISTRATIVA

Junt amb aquesta proposta d'oposicions, CCOO ha elaborat i presentat a la Junta una "Proposta de promoció de l'escala auxiliar a l'escala administrativa".

L'objectiu d'aquest document és arribar a un acord amb la Gerència per tal de garantir la promoció dels auxiliars a administratius a (hores d'ara hi ha 307 auxiliars) en un termini de dos anys (154 places l'any 2000 i 153 places l'any 2001). Atès que les tasques d'auxiliar són pràcticament inexistentes, cal que l'escala auxiliar estigui prevista únicament per a l'accés.

Per aquest motiu caldrà fer convocatòries periòdiques d'accés a l'escala auxiliar (20 places p.ex.) i d'administratiu (promoció). La periodicitat de convocatòria del col·lectiu d'auxiliars es fonamentarà en la promoció d'escala en un màxim de dos anys.

Aquesta mateixa proposta exigeix que, d'acord amb la promoció del grup LG5 al grup LG4 del personal laboral i durant els anys de transició d'escala (2000 i 2001), el col·lectiu d'auxiliars haurà de percebre un complement específic retributiu que faci que es superi el sou anyal dels auxiliars de servei (LG4).

**IV Convenio Colectivo
para el personal
laboral de las
universidades públicas
c a t a l a n a s**

situación actual

Poco se ha avanzado en lo que a la negociación del IV convenio se refiere.

Después de varias sesiones de negociación, las posiciones se mantienen distanciadas. Las causas que provocan dicha situación las hemos explicado en anteriores números de este boletín.

Los sindicatos, con la intención de avanzar en la negociación, hemos pedido que las propuestas de las gerencias las "matizaran" y las plasmaran por escrito. Manteníamos así la esperanza de que las ajustaran y acercasen a lo que en esencia es el contenido de nuestra plataforma y el III Convenio.

La respuesta por parte de las gerencias nos ha dejado estupefactos, pero no sorprendidos. Pues el contenido de esa respuesta agrava más, si cabe, la plataforma que nos presentaron en su inicio.

Entrando en la valoración de lo que nos proponen, encontramos:

Ámbito

En el ámbito de aplicación del Convenio siguen manteniendo la propuesta inicial y solamente introducen una modificación (del

todo lógica), que consiste en incorporar a los afectados por la contratación temporal, al conjunto del convenio.

La respuesta por parte de las gerencias nos ha dejado estupefactos, pero no sorprendidos

Siguen con la propuesta de suprimir los conceptos de trienios y toxicidad, manteniéndolos congelados hasta su extinción.

Proponen crear un fondo adicional de un importe igual al que se establezca en el marco de la negociación de los empleados de la Generalitat. Los criterios para el reparto de este fondo se nos antojan demagógicos y obsoletos, pues se basan en modificación de funciones, reorganización de plantillas, productividad, etc.

Jornadas y horarios

En el apartado de jornadas,

proponen que la jornada normal de trabajo esté dentro de la banda horaria de 8 a 22 horas; la jornada podría ser continuada o partida.

Retribuciones

En materia de retribuciones mantienen el incremento que establece la Generalitat para los empleados públicos, sin tener en cuenta la pérdida de poder adquisitivo que hemos sufrido en los últimos años.

El eslogan de los tiempos que nos toca vivir: «vamos a más»

Contratación

La propuesta de contratación que nos hacen es la de crear un nuevo grupo profesional, con un amplio abanico de retribuciones, para los trabajadores contratados temporalmente, a cargo de proyectos de investigación.

Jubilación

Sobre la jubilación y más concretamente sobre los premios de jubilación que están establecidos en el III Convenio, repiten lo que propone la plataforma de las gerencias, es decir, reducir las cuantías establecidas actualmente por dicho concepto.

A tenor de lo visto, desde CCOO, no sabemos si la propuesta obedece a una broma de mal gusto o, por el contrario, obedece al eslogan de los tiempos que nos toca vivir: «vamos a más».

Pero lo que sí es cierto es que la propuesta es inaceptable para los trabajadores.

PDI

El acuerdo MEC-Sindicatos

Uno de los objetivos que perseguía el PSOE al promover la ley de Reforma Universitaria, LRU, era el de estabilizar al colectivo de profesores no numerarios, PNN, a través de su funcionarización. Esta acción no sólo reafirmaba el carácter funcional de la carrera docente sino que simultáneamente reducía los costes de plantilla al no estar sometidos estos trabajadores al régimen general de la Seguridad Social.

El proceso, conocido como Pruebas de Idoneidad, convirtió en funcionarios a una gran parte de los PNN con titulación de doctor y a más de un agregado de cátedra en catedrático. Así mismo, fijó la relación entre profesores numerarios y en formación (4 a 1) que caracterizaría la plantilla teórica de las universidades.

En casos determinados y en unas condiciones de prestigio profesional, se creaba la figura del profesor asociado, en todos los casos a tiempo parcial y por una duración contractual de no más de tres años.

La modificación de los planes de estudios y la creación de nuevas titulaciones se llevó a cabo sin una financiación específica general, provocando con ello una degeneración de la figura del asociado y, simultáneamente, la generación de un colectivo de falsos asociados o de asociados no acordes a la LRU, que trabajan en condiciones tan lamentables de salario y estabilidad como la de los antiguos PNN.

Por otro lado, la congelación real de plantillas tuvo como consecuencia que cada universidad buscara caminos de

resolución del problema en función de sus recursos económicos.

CCOO, ya en la última legislatura del partido socialista, abanderó una negociación con el MEC, logrando una serie de acuerdos y preacuerdos que, posteriormente, fueron ignorados hasta los últimos días de la legislatura pasada (hasta el cambio ministerial liderado por

el equipo Rajoy).

Así, las movilizaciones llevadas a cabo durante el curso pasado, forzaron al equipo ministerial a la negociación, obteniéndose como resultado el acuerdo MEC-Sindicatos

Este acuerdo implica a la administración central, que distribuye dos tercios de la partida económica (casi 30.000 millones de pesetas en tres ejercicios presupuestarios), a las comunidades autónomas, que aportan el otro tercio, y a las universidades, que finalmente aplicarán la partida económica que les corresponda.

Nada más publicarse en el BOE el

¿Cuál es la situación en la UAB?

Hace tres años, CCOO se propuso dinamizar un programa de promoción y estabilidad del profesorado que tuviese, además, dos objetivos estratégicamente fundamentales: la renovación generacional del profesorado, que en la actualidad tiene más de 50 años en el 50% de los numerarios, y la redistribución de los recursos entre los departamentos y la suavización paulatina de las diferencias de dotación.

Este proyecto que entre nosotros conocimos como plan «renove», fue finalmente llevado a cabo bajo la iniciativa por parte del equipo de gobierno de la UAB, el cual, desde el principio de las negociaciones, encontró una coincidencia entre los objetivos que propusimos y los de su línea programática. Así, se abrió un proceso de negociación con los representantes sindicales de la JPDI y con la participación activa de diversos representantes del profesorado contratado. El resultado final fue el documento «Plan de promoción y estabilización del profesorado», presentado por el vicerrector Sr. Tomás Ibáñez, en el Claustro de 3 diciembre de 1998.

Ante el acuerdo MEC-Sindicatos, la JPDI solicitó una mesa paritaria con el equipo de gobierno aclarar las dudas que surgían en el colectivo de profesores contratados. La conclusión de dicha reunión es: Se mantiene el programa de profesorado pactado y aprobado por el Claustro, independientemente de la cifra que resulte de la aplicación del acuerdo publicado en el BOE. La cantidad que le sea asignada a la UAB, una vez que el Gobierno de la Generalitat se atenga a razones y firme el acuerdo, se dedicará a avanzar en la aplicación del programa sin que dichos recursos sirvan para compensar la partida inicialmente comprometida, o sean dedicados a otros fines. Se decidió de común acuerdo, una vez conocida la cifra definitiva y restados los compromisos adquiridos por el mismo decreto con otros colectivos de profesores, abrir una nueva negociación para fijar las prioridades en la aplicación del restante.

acuerdo MEC-Sindicatos, surgió una gran preocupación, especialmente en el colectivo de los profesores contratados, acerca de la aplicación finalista del acuerdo.

Se han llevado a cabo diversas movilizaciones en la mayoría de comunidades autónomas, logrando que en diferentes ámbitos (comunidad autónoma, universidad) se firmasen acuerdos que garantizaran dicha aplicación de manera coherente con el acuerdo logrado.

¿Cuál es la situación en Cataluña? En primer lugar, el Gobierno de la Generalitat no tiene una consellería específica, las universidades se encuadran en un Comissionat dependiente, como casi todo, de Presidencia.

Recibidos los representantes de CCOO por el comissionat, Sr. Mas Colell y su director general d'Universitats, Sr. Giró, mostraron su sorpresa ante las negociaciones llevadas a cabo en otras autonomías, solicitándonos prácticamente bibliografía sobre el tema. Adicionalmente, las declaraciones públicas del comissionat, rechazando el acuerdo, su cuantía económica y proponiendo figuras nuevas de profesorado, hacen pensar en que la aplicación del acuerdo pelagra en las universidades catalanas.

Incluso la petición parlamentaria de una mesa negociadora ha sido rechazada por el conseller de Unió Democràtica, Duran i Lleida razonando (?) que el profesorado pertenece al MEC o a las universidades, pero no a la Generalitat.

POLÍTICAMENT INCORRECTE

Hem complert dos anys com a delegats a la nova Junta de PAS-F i pensem que estem en condicions de fer una valoració del tarannà de la Gerència davant les propostes i el temes diversos que hem anat treballant fins ara.

Pensem que és important que el PAS conegui també com han anat els processos de negociació i quins han estat els entrebancs que finalment han donat bons o menys bons fruits. Però això forma part d'un altre article que potser vosaltres mateixos podríeu redactar.

El més recent ha estat l'acord signat sobre el "Divendres tarda". El que en principi semblava que no havia de tenir gaires complicacions, es va convertir en un amagatall de temes encoberts que a poc a poc hem hagut d'anar desvetllant.

La dinàmica que ha marcat la Gerència convé tenir-la en compte amb vista al futur. Una de les estratègies marcades en el procés de negociació de l'acord "Divendres tarda" ha estat el fet d'allargar el procés, conduint-lo a extrems on havíem d'estar alerta

per mantenir-ne els punts de partida. El temps s'anava allargant mentre es consultava amb els responsables dels diferents àmbits quin seria l'impacte d'aplicació de l'acord. Als responsables de cada Àrea o Administració no se'ls va ocórrer res més que aprofitar l'estudi encomanat per arribar a pactes individuals amb els treballadors, "pental d'intentar que poguessin gaudir el màxim de persones i organitzar el servei", deien. Aquest fet és molt greu perquè desvirtuava a la mateixa Junta, el preacord aleshores encara no signat, i creava una situació molt difícil de remprendre. La trampa ja estava parada: "Si ara no signeu l'acord, la Gerència es veurà obligada a comunicar que és la Junta la que no vol signar". Al final l'assemblea va decidir i de moment disposem d'un acord que cal vigilar

molt de prop. Cal que tots (Junta i PAS) reflexionem sobre els fets que van succeint i que pensem quin és el paper que ens toca jugar davant d'una Gerència que, un cop passats els fets, reconeix que potser la manera com s'ha actuat no ha estat "políticament correcta".



Afganistan, un malson per a les dones

Es tracta d'un país devastat per la guerra, sense cap mena d'estructura, sanitària, educativa ni econòmica



El passat 16 de març, dins d'un seguit de visites que tenia programades a Espanya, va venir, convidada per la Lliga dels Drets dels Pobles, de Sabadell, una representant d'HAWCHA (Human Assistance for Women and Children of Afganistan). La seva estada entre nosaltres va incloure una trobada amb CCOO del Vallès Occidental.

HAWCHA és una ONG, creada l'any 1998, que desplega la seva activitat als camps de refugiats afganesos al Pakistan i a l'interior d'Afganistan. És, de moment, una organització petita que compta amb el treball voluntari de 45 persones, 20 de les quals treballen de manera clandestina dintre d'Afganistan. Els principals objectius d'HAWCHA són la millora de les condicions de vida de les dones i els nens, tant als camps de refugiats com a l'interior del país, la qual cosa implica donar classes d'alfabetització i crear escoles als camps de refugiats. També s'intenten millorar les condicions sanitàries i d'assistència mèdica, especialment entre les dones a l'interior d'Afganistan. Aquesta tasca resulta molt difícil de portar a terme, no sols per la manca de recursos, sinó per la situació que

es viu a l'Afganistan sota el règim taliban. Penseu que es tracta d'un país devastat per la guerra, sense cap mena d'estructura sanitària, educativa ni econòmica. Un país absolutament destrossat sota la fèrula del règim taliban, el qual no permet ni l'educació ni l'assistència mèdica a les dones; amb un únic hospital a la capital, Kabul, i amb una sola dona metgessa. Un règim que empresona les dones dins les parets de casa seva, que no poden ser vistes ni escoltades, que només poden sortir de casa acompanyades d'algun

familiar masculí, i que, quan ho fan, han de vestir el "burka" que les cobreix totalment de cap a peus amb una única obertura a l'alçada del ulls. Un país on tots el homes han de deixar-se créixer la barba a l'estil taliban; un país on les úniques fonts d'ingressos són el comerç d'armes, el cultiu d'opi, el tràfic de drogues, la trata de blanques, la compravenda d'infants....Negocis tots aquests en mans del règim taliban que terroritza la població,

tant homes com dones, amb les seves lleis medievals, amb càstigs i execucions públiques als qui s'atreveixen a desobeir-les; on fins i tot es fa difícil obtenir conreus de la terra perquè el territori està sembrat no de llavors sinó de

m i n e s .
En aquest país dominat pel terror, les dones són essers invisibles, a qui es neguen els més mínims drets humans: no poden estudiar, no poden treballar, no poden ser tocades més que

Les dones són éssers invisibles

pel seu marit...De retuc, se'ls està negant qualsevol assistència mèdica perquè cap altre home no pot tocar-les i com que els és prohibit treballar fora de la llar, no hi pot haver dones metgesses. L'educació els és prohibida, tant dins com fora de la llar, i, per tant, les classes que el voluntaris d'HAWCHA intenten organitzar per alfabetitzar-les són clandestines i es munten amb l'ajut i la complicitat del veïnat.

Un desastre per al drets humans

Així doncs, aquest és l'esgarrifós panorama que presenta la situació a Afganistan, el país del món, tot i que d'això la premsa no se'n fa

El règim taliban terroritza la població

ressò, amb el nombre més gran de refugiats: aproximadament 2 milions de persones vivint principalment als camps de refugiats del Pakistan i de l'Iran. Un país on cada dona té, aproximadament, entre 10 i 14 fills, molts dels qual neixen morts, i on la mitjana de vida de la població és de 44 anys. A l'Iran i al Paquistan la situació dels refugiats és una mica millor. Almenys les dones poden assistir a classe; tenen dret a l'assistència sanitària (sempre que tinguin recursos econòmics, és clar) i disposen d'una relativa llibertat de moviments. Tot i així les condicions de vida són molt dures: no hi ha treball per als homes que, en qualsevol moment, poden ser expulsats de nou cap a l'Afganistan. Porten vint anys vivint en tendes de campanya o en petits habitatges, i ni tan sols no tenen cap mena de documentació que els identifiqui.

La representant d'HAWCHA, de la qual obvio el nom, perquè podria tenir problemes a la tornada al Pakistan, ens va fer arribar tota la duresa de la vida al seu país, i als camps de refugiats on malviuen sense gaire mitjans. Per això ens ha demanat el nostre suport i ajut financer per tal de portar a terme alguns dels projectes que tenen en marxa, com ara l'organització d'escoles de primària als camps pakistanesos i la creació de xarxes d'alfabetització a l'interior d'Afganistan. Aquesta ajuda, tal que concretem com fer-la efectiva, però estem segurs que un dels objectius de la seva visita es complirà: evitar que el drama de la població afganesa, especialment el que viuen els col·lectius més desprotegits com són les dones i la població infantil, caigui en l'oblit de la nostra memòria.

Esther Pardo

«Ecos de universidad»

L'afer dels serveis informàtics a la UPC

L'assemblea dels treballadors de SIG va presentar a la Junta de Govern un comunicat sobre la privatització dels serveis informàtics.

Els antecedents són del 8 de febrer, quan la gerència va presentar una proposta de reconfiguració organitzativa dels serveis informàtics generals a la Junta de Govern on es proposava la transformació d'un servei tècnic en una societat limitada. És a dir, una privatització del servei. En aquesta proposta es proposava als treballadors del SIG que rescindissin el seu contracte amb la UPC i que en signessin un de nou amb l'empresa UPC-Net S.L.

Davant d'aquesta situació, els treballadors van proposar en el seu comunicat que s'ajornés la votació d'aquesta proposta fins que hi hagués una discussió més en profunditat al Claustre General de la UPC. Els treballadors pensen que ha estat una proposta precipitada, que han estat exclosos del procés i que no tenen coneixement de cap estudi de viabilitat de la nova empresa, etc. La Secció sindical de CCOO a la UPC va denunciar que darrere d'un assumpte presentat com a organitzatiu s'amaga una decisió profundament política. Exigeix que es justifiqui aquesta decisió amb els suposats estudis i auditories d'un afer que de ben segur fa més d'un any que s'està preparant. Demana que s'obri el debat i que no es compti amb que la Junta de Govern hi digui amén.

Universitat de Girona

Per fi les negociacions s'han desbloquejat. Després d'unes jornades de mobilitzacions del PAS laboral, la Gerència de la UdG s'ha assegut a negociar amb el comitè d'empresa.

Els continguts d'aquest acord són els que al seu dia el rector es va comprometre a negociar: la reclassificació del col·lectiu de manteniment del grup 4 al grup 3, i la reclassificació del personal de laboratoris del grup 4 al grup 3.

Els criteris per a dur a terme aquestes reclassificacions estan establerts a la redacció de l'acord que es va signar.

Universitat de Tarragona

En la URV de Tarragona, el equipo de gobierno tomó la decisión unilateral de romper el acuerdo de catálogo que tenía firmado con los representantes de los trabajadores.

Este acuerdo contenía toda una serie de medidas económicas que afectaban al conjunto del colectivo del PAS. Estas medidas no se hicieron efectivas en su momento y, por lo tanto, quedaba sin efecto el referido acuerdo. El comité de empresa, junto con los trabajadores, iniciaron un proceso de movilizaciones que han logrado que la dirección de la universidad acepte abrir un proceso de negociación sobre el tema.



La universidad, a debate



En las recientes jornadas de universidad celebradas por CCOO en Lleida, concretamente en el campus de esa ciudad, se han debatido una serie de ponencias que nos han servido para visualizar y analizar el momento en el cual nos encontramos en el terreno de la acción sindical y para concretar nuestras propuestas situándolas en el contexto tanto actual como futuro.

El programa lo constituían cinco ponencias entre las cuales figuraba una de interés particular para el colectivo del PAS. Se titulaba “Es posible la homologación de las condiciones de trabajo de los empleados de las universidades públicas de Catalunya”. En el centro del debate se situaron los elementos que han condicionado la actual situación de los trabajadores y la acción sindical en el seno de cada una de las universidades. Se ha pasado de ser tres universidades, durante la década de los ochenta, a constituir un grupo de siete, sin haber podido evitar que se establezcan diferentes condiciones de trabajo en el seno de cada una de ellas.

Tener dos tipos diferentes de colectivos en las universidades (laborales y funcionarios) entraña de por sí una serie de inconvenientes. A éstos hay que sumar los derivados de las intervenciones de las gerencias, que inciden en la toma de decisiones políticas de cada una de ellas. Estos elementos ayudan a dispersar aún más el normal desarrollo de las relaciones laborales.

La homogeneidad del PAS, como sector que debiera tener intereses laborales comunes, se encuentra

difuminada y ramificada. De hecho, nos hallamos ante la presencia de siete patronales distintas que defienden intereses estructurales y políticos diferentes entre sí.

El no tener constituida la mesa sectorial de universidad de Catalunya supone para nuestro sector la ausencia de centralización de los temas a negociar. Este hecho facilita la dispersión del sentido global de las propuestas y fomenta la negociación de carácter interno en el seno de cada una de las universidades.

Con estas claves hemos de entender el marco actual de las relaciones laborales en el seno de cada universidad.

En cuanto al tema de fondo, de si es

posible la homologación entre PAS-F y PAS-L, desde CCOO creemos que es posible pero para conseguir este objetivo es necesario avanzar en las siguientes líneas:

Abrir ámbitos de negociación en cada una de las universidades que traten este aspecto y negociar los procesos de homologación.

Elaborar la propuesta homologadora y esgrimirla como instrumento de debate y negociación.

Exigir a la Generalitat la creación de la mesa sectorial de universidad de Catalunya con el objetivo de establecer un acuerdo único de condiciones para el conjunto del sector, del cual emane la figura del empleado público de las universidades públicas de Catalunya.

Canvis a la Junta de PAS-f i al Comitè d'Empresa

Darrerament han estat escollits els companys de CCOO José Luis Costa, com a nou president de la Junta de PAS funcionari, i Jordi Hernández, com a nou president del Comitè d'Empresa.

Aquests canvis formen part de la línia de renovació que sempre ha mantingut CCOO en aquesta universitat.