

A la fi d'un procés negociador aspre

## Signat el IV Conveni Col·lectiu del personal laboral de les Universitats Públiques Catalanes

**Les mobilitzacions han aconseguit negar la via neoliberal que s'endevinava a la proposta inicial de les gerències.**

Els objectius que pretenien les gerències anaven encaminats a propiciar una desregulació en tots els àmbits, buidant de contingut el III conveni. A més a més retallaven aspectes del conveni (la 3a paga, el premi de jubilació, no aplicació de nous triennis, suprimir el plus de perillositat/toxicitat, etc.).

Es propiciava també la negociació de convenis interns en cada una de les Universitats. Això suposava la desmembració del sector del personal laboral a Catalunya. Un altre element a destacar de la seva

proposta era el de posar per davant les necessitats del servei als drets adquirits pels treballadors i consolidats a través de la negociació col·lectiva.

La situació d'estancament a la qual ens havien sotmès als representants dels treballadors de les universitats a la mesa de negociació va ser el detonant per l'inici (després d'haver informat al conjunt dels treballadors de quina era la situació) d'un procés de mobilitzacions amb l'objectiu de desbloquejar la situació. Els termes

del desbloqueig eren la retirada de la plataforma presentada per les universitats, mantenir el contingut del III conveni com a punt de partida irrenunciable i afegir millores per a obtenir un IV conveni digne.

Va ser després d'haver realitzat tot un procés de mobilitzacions (concentracions, pancartes, trameses, assemblees i convocatòria de vaga) que es va iniciar la veritable negociació en els termes esmentats.

### Un gran avenç en el tractament de la temporalitat

A CCOO considerem molt important haver aconseguit incloure dins del conveni els treballadors amb contracte temporal a càrrec de projectes d'investigació i transferència tecnològica, i al personal contractat a càrrec de subvencions públiques.

Directament hem aconseguit que es consignin la causalitat que motiva la contractació. La selecció es farà respectant els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, i el procediment i la constitució dels tribunals es determinarà en cada universitat d'acord amb els comitès d'empresa.

Les universitats es comprometen a no contractar a cap persona a través de les Empreses de Treball Temporal (ETT).

Hem d'acabar amb les remuneracions desordenades que fins ara semblaven els remanents després del repartiment dels diners del projecte. Això provoca que els tècnics de suport a la recerca, per exemple, amb tasques ben semblants, tinguin sous força diferents per a cada projecte.

Tot el procediment de contractació del Capítol VI, ple de bones paraules, quedarà ara subjecte a control i vigilància. Hauran de casar els numeros amb les categories definides.

I, és clar, aquests companys també gaudireu dels avantatges que suposen la resta dels articles. Un avenç en la lluita contra la desregulació i el mercat ferotge del treball.

Ara cal desenvolupar-lo

## El IV Conveni obliga a racionalitzar, homologar i adequar les plantilles

**Tant en l'àmbit de la Comissió Paritària com en el dels Comitès d'Empresa cal, dins de l'actual curs acadèmic, obtenir i aplicar models que corregeixin els problemes que arrossega el disseny de la plantilla des de fa anys.**

En l'àmbit de la Comissió Paritària, les part s'obliguen a, en el termini d'un any, elaborar un informe per a racionalitzar i homogeneitzar les plantilles (funcions i classificacions professionals, adscripció als grups i categories, anàlisi de les diferents especialitats del personal).

En l'àmbit dels comitès d'empresa i les universitats han de revisar les plantilles, en la línia d'adequar les

categories, complements de lloc de treball, etc.

Tindrem doncs l'oportunitat de desfer el sistema irracional d'assignació de complements, una eina que ha emprat la gerència de la Universitat durant anys per a desregularitzar i aplicar premis i càstigs a diferents llocs de treball. Caldrà també limitar el ventall de complements, deixant un número

més reduït que serveixi veritablement per a diferenciar tasques amb característiques determinades.

Probablement el resultat més important serà un veritable catàleg de classificacions professionals, que defineixi correctament les tasques que es duen a terme en els llocs de treball.

IV Conveni

**La batalla de les condicions retributives**

Els termes en que han quedat acordades les retribucions han intentat guarir en tot el possible la malaltissa consigna que impera per a tot el sector públic, que l'ha anat situant sempre per darrera del creixement dels preus:

**1999**

1,8% en tots els conceptes + 40.000 pts

**2000**

3,3% en tots els conceptes

**2001**

% revisió salarial excepte per al Complement de Lloc de Treball + 40.000 al CLLT

**2002**

% revisió salarial excepte per al Complement de Lloc de Treball + 50.000 al CLLT

**2003**

% revisió salarial excepte per al Complement de Lloc de Treball + 65.000 al CLLT

Per fer possible això s'ha acordat que tothom tingui CLLT

El fet d'haver signat el conveni ben entrat l'any 2000 ha pogut servir per a situar la taxa d'augment en un percentatge més "realista", tot i que, malauradament, els darrers esdeveniments econòmics ens deixen sempre un pas enrera. Pels anys següents, i obligatòriament dins del marc dels pressupostos de la Generalitat, hem dissenyat un coixí en el concepte de complement de lloc de treball que, si feu bé els números, veureu que garanteix una bona resposta al creixement dels preus alhora que procura un mecanisme corrector per a protegir els sous més baixos.

En la mateixa línia, i entenent bé el concepte dels triennis com un premi a la fidelitat en l'empresa, es manté la tendència d'assumir el trienni únic.

**La cosa pública**

Da lo mismo comenzar a leer el título del derecho que del revés; exceptuando al artículo determinado inicial, el resto: cosa y pública, comienzan a oler a rancio carente de abolengo; cosa, ¿qué cosa?; ¿una universidad?; pública, ¿como cuánto de pública?; ¿como la Universitat Autònoma de Barcelona?.

Recuerdo cuando la sola mención del término universidad despertaba una mezcla de sentimientos entre el respeto, la admiración (que siempre incluye una dosis del componente anterior) y el recogimiento expectante, casi místico, con el que quienes formamos parte del vulgo intentábamos saber lo que se "cocía" en sus despachos, corredores, aulas y cafeterías (en este orden) con intención de interpretar mediante nuestra cabalística personal, el influjo que las corrientes de pensamiento, hallazgos científicos conseguidos y proyectos de investigación en curso pudieran llegar a tener en su exterior, en el resto de la sociedad en el cual – como adscritos y mantenedores de ella mínimamente porcentuales- esperábamos de continuo sus revelaciones.

Quien mas quien menos aguardaba el advenimiento de la razón y su difusión radial –en torno a los diferentes Campus- del mismo modo que los chiitas integristas esperan el retorno del segundo Mahoma histórico; aquel que se perdió en la cueva por los años ochocientos, según cálculos de la curia romana y los doscientos de los imanes ismailitas.

Pasó el tiempo o nos fuimos desgastando (el reloj no deja de ser un

invento, mientras que el deterioro celular es un hecho de fácil constatación diaria) y algunos de quienes sabíamos de la existencia de las universidades tan solo por referencias, hubimos de ingresar en sus círculos en calidad de clase de tropa para el cuidado del mantenimiento de sus mecanismos como PAS (pueblo llano) con la función de lubricar los engranajes que dentro de ellas ponen en contacto a los estudiantes (nobleza) con el profesorado (clero).

Y el clero (sea clerical de bellota – sección teológica y/o espiritual- o de forraje y piensos varios –sección de especialidades del saber terreno-) ha sido siempre mucho clero.

El segundo tipo de clero tiene asignadas un par de funciones perfectamente delimitadas sobre el plano (impartir docencia y desarrollar investigación) pero al igual que les sucedió a los integrantes de la orden del Temple que fue fundada por el caballero Hugo y siete amiguetes, para proteger de asaltos musulmanes los caminos que recorrían los peregrinos cristianos hacia Tierra Santa y acabó siendo la primera entidad bancaria de occidente, con sucursales en todo el orbe conocido de entonces, al tener que organizarse para administrar los recursos que recibían en forma de diferentes tipos de donaciones para el logro de su objetivo, la docencia y la investigación –que también requieren de donaciones llamadas ahora asignaciones- genera dentro de las universidades públicas la aparición de nuevos grandes maestros que, aparte de estar presentes en el "combate de

las aulas", realizan la recluta de los componentes de sus caballeros departamentales, designan tesoreros para la administración de los recursos que reciben vía convenios y escogen a los "hermanos postulantes" que han de llevar a cabo la prédica de la fe en sus especialidades por las infieles tierras de empresas privadas.

Puede que todo ello venga a ser el resultado de la cicatería insultante con que, tanto el Ministerio como la Conselleria autonoma correspondiente, mantenido/a el uno y la otra con cargo a los fondos del erario público, ayudan inopinadamente (previas miserables asignaciones a las universidades –tan públicas como él y ella, fijense- de recursos económicos) al nacimiento y consolidación de la gestión y control de los centros de enseñanza superior por manos privadas obligando, a los "abades tocados con mitra" de cada Campus, a investigar (con especial ahínco) el lugar en donde se pueda hallar el vil metal que no les llega en cantidad suficiente desde el MEC o alguna de las sucursales autónomas del mismo, para firmar con el mismísimo Lucifer (si llega el caso) el convenio y particulares condiciones de turno que hagan falta, con una mano, mientras la otra deba seguir sosteniendo el báculo que requiere la dignidad de su rango.

Si alguien entendiera algo, por favor, no deje de explicarlo en el siguiente número de éste, su órgano de expresión.

**E. Gómez Ortega**

El Conveni, també una eina de futur

**Formació, Salut laboral i Mesa sectorial**

**Els avenços en aquests camps donaran fruit a mig termini en una plantilla homologada, adequada al canvi tecnològic i menys exposada als accidents laborals.**

Les noves atribucions dels comitès d'empresa en l'elaboració del pla de formació, junt amb l'increment pressupostari i la garantia d'un mínim d'hores de formació per al treballador, permetran que la promoció interna sigui una veritable eina de

desenvolupament de les capacitats de la plantilla.

L'adequació ja endarrerida a la Llei de Prevenció de Riscos Laborals també està contemplada en els articles de salut laboral. Aquesta adequació permetrà una millor qualitat en el lloc

de treball.

Finalment la disposició addicional que promou la constitució de la mesa sectorial d'universitats de Catalunya, prepara el camí per a un futur disseny del "treballador públic d'universitats".

L'acord UAB-SAT

## El control del malalt

**El passat mes de novembre l'Àrea de Personal d'Administració i Serveis va enviar un comunicat a tot el personal de la UAB informant-nos que la Universitat ha signat un acord amb la Mútua SAT per ampliar la cobertura de prestacions.**

Des de l'any 1991 la UAB té concertat amb SAT la gestió dels accidents laborals i malalties professionals; a partir d'ara, també gestiona les baixes per malaltia comuna i accident no laboral (ITCC). Malgrat que la Universitat emfasitzi aquest acord, les mútues no fan res d'extraordinari, res que no estigui reglamentat, com és la gestió (a petició de l'empresa) del subsidi de baixa per malaltia comuna i poden donar serveis de prevenció a les empreses que hi estiguin associades (sempre i quan contractin aquest servei). Però, curiosament, l'Autònoma s'ha oblidat d'informar-nos què significa **el seguiment i el control de les prestacions econòmiques per incapacitat temporal**, que també està regulat en

la gestió i, nosaltres, els treballadors i les treballadores, en som, com veurem, els principals "actors".

Quant a la gestió de les ITCC per part del SAT, ens diuen que no representa cap despesa per a la UAB ni canvia el sistema habitual de tramitació dels documents de baixa, confirmació i alta mèdica, ni la visita al nostre metge de capçalera, **a excepció de la notificació dels incidents a la Mútua per part de la UAB**. També completa l'assistència sanitària, especialment en l'avançament dels processos de diagnòstic i l'increment de centres assistencials. Aquestes línies són fantàstiques: res a canvi de molt. Un gest altruista digne d'admiració. Però, a qui hem d'atribuir-ho? A la Mútua? A la Universitat? Ve-t'ho aquí la qüestió.

Parlar d'aquest acord és parlar d'una simbiosi entre la Universitat i la Mútua. Les dues busquen el màxim benefici d'aquesta gestió. I a nosaltres, els treballadors i les treballadores de la UAB, ens aporta algun benefici? Malauradament, el dia a dia ens mostra que darrera d'aquest suport al malalt s'amaga una realitat molt més crua: el control al malalt. Un control que en situació de baixa, només respon a l'interès comú de la Mútua i l'Autònoma d'apressar el treballador/a perquè s'incorpori, sigui com sigui, al servei, ja que quant menys temps estigui de baixa menys li han de pagar. Això atempta contra el dret que tenim, els treballadors i les treballadores, a la salut i a una atenció adequada en cas de malaltia.

### Què representa aquest acord a l'Autònoma?

Si tenim en compte que la UAB està practicant una política de personal a la baixa caracteritzada per una malaltissa visió del PAS (de base), al qual considera el causant de tots els mals econòmics d'aquesta casa, se'ns fa difícil pensar que els preocupa la nostra salut, tot i que el seu escrit comença "En la línia de millorar les condicions d'atenció mèdica (...)". Quin sentit té un acord que ens obliga a sotmetre'ns al reconeixement d'un metge designat per l'empresa? Creiem que la finalitat d'aquest acord és comprovar "l'estat" de la persona de baixa.

Altres frases d'aquest escrit donen peu a tot un seguit de preguntes. Realment milloren les nostres condicions d'atenció mèdica? Qui ens dóna aquesta atenció mèdica? Per què vetllen? Per la nostra salut o pels seus interessos? Per què no diuen que s'han de notificar les baixes a la Mútua? Volen escurçar el nostre patiment o afavorir la seva economia? Evidentment, aquest acord no és tan fantàstic. No està fet per millorar la nostra salut sinó per controlar el que de manera genèrica es denomina "absentisme" i, si és possible, limitar-lo per disminuir el cost que comporta a l'Autònoma les nostres baixes.

No hem d'oblidar que la Mútua és fa càrrec del subsidi de baixa en les mateixes condicions que la Seguretat Social, és a dir, a partir del setzè dia de baixa laboral ens paga un percentatge del nostre sou. Aquesta prestació ha estat millorada en el nostre conveni: la Universitat ens paga el 100% del sou en el moment en què es fa càrrec del subsidi i, a més, a partir del dia setze aporta la part de prestació que resta per arribar al 100% del nostre sou mentre duri la incapacitat temporal. Per tant, quant menys temps estiguem de baixa menys ens haurà de pagar i, tenint en compte aquest interès, que és compartit per la Mútua, desapareix el "suport al malalt" que tant ens han intentat vendre en aquest acord.

## Algunes qüestions sobre les mútues

**Volem remarcar alguns aspectes de les mútues que ens permetrà conèixer com es financen i a on van a parar els beneficis que els aporta aquesta gestió.**

Un primer aspecte és la definició que fa el Reglament (RD 1993/1995) de les mútues com a entitats sense ànim de lucre col·laboradores de la Seguretat Social, autoritzades pel Ministeri de Treball i Seguretat Social, que actuen sota la direcció i tutela de l'esmentat Ministeri.

Què vol dir que són entitats sense ànim de lucre? En teoria, que són empreses que cerquen objectius estrictament socials i intenten millorar l'eficiència per donar un millor servei. A la pràctica, parlem d'empreses que apliquen els mateixos criteris de gestió que qualsevol empresa privada, és a dir, criteris que busquen obtenir el màxim benefici possible. I els beneficis, on van a parar? Està clar, a les arques de l'Estat.

Com que les mútues són entitats col·laboradores de la Seguretat Social i gestionen algunes de les prestacions (accidents de treball i malalties professionals, contingències comunes i accidents no laborals, serveis de prevenció), s'han d'ajustar, dins del règim de comptabilitat pública, al Pla General de Comptabilitat de la Seguretat Social. Això implica que tots



els ingressos que obtinguin formen part de la Seguretat Social (és el "principi de caixa única"). També resta a càrrec seu la prestació econòmica per incapacitat temporal derivada de contingències comunes, en les mateixes condicions que la Seguretat Social.

A canvi, les mútues reben de la Tresoreria General de la Seguretat Social una fracció de les quotes de cotització dels/de les treballadors/es que els empresaris, en el nostre cas l'Autònoma, estan obligats a ingressar

mensualment (a través del TC-1 i el TC-2) a la Seguretat Social. I com que les mútues estan sotmeses al control i la tutela de l'Estat, aquest finançament el portarà a terme el Ministeri de Treball i Seguretat Social.

Per això, les Mútues han d'incloure a la memòria anual les cotitzacions rebudes i les prestacions econòmiques fetes com a conseqüència de la col·laboració en la gestió del subsidi de baixa per malaltia comuna o accident no laboral, i també el resultat econòmic de l'esmentada gestió al final de cada exercici. Els resultats positius d'aquesta gestió (l'excedent), es destinaran, d'una banda, a dotar en la seva quantia màxima l'anomenada reserva d'estabilització d'incapacitat temporal per a contingències comunes (establerta en un 25% de les quotes de cotització rebudes per l'exercici de la gestió), per atendre els possibles resultats negatius de futures gestions; de l'altra banda, de la resta de l'excedent, un 90% s'ingressarà a la Tresoreria General de la Seguretat Social i el 10% restant es destinarà a dotar les reserves voluntàries de l'entitat.

El seguiment i el control de les malalties

## La gestió de les ITCC per part de la Mútua SAT

**La mútua portarà un registre on constaran les dades del treballador. Podrà disposar que sigui reconegut pel seu servei mèdic i instar l'alta**

Perquè la Mútua SAT pugui gestionar les baixes per malaltia comuna i accident no laboral (ITCC), hi ha d'haver una petició de la Universitat. La reglamentació recull que quan l'empresari hagi formalitzat la protecció pel que fa a les contingències professionals (accidents de treball i malaltia professional) del seu personal amb una mútua col·laboradora de la Seguretat Social, també podrà optar per la cobertura de la prestació econòmica per incapacitat temporal derivada de contingències comunes de tots/es els seus/les seves treballadors/es, amb la mateixa mútua. Aquesta opció quedarà formalitzada en un "annex al document d'associació", en el qual s'especificaran els drets i obligacions de l'empresari i la mútua. Per això l'Autònoma ha pogut ampliar la cobertura de prestacions que ofereix la Mútua SAT, amb la gestió de les baixes per malaltia comuna i accident no laboral.

La Mútua portarà un registre de les contingències comunes, en què constarà ordenadament les dades

dels/de les treballadors/es afectats per la malaltia comuna o accident no laboral, incloent el nom, el domicili, el número d'afiliació i el codi de compte de cotització corresponent, la data de baixa, l'import del subsidi abonat i la data d'alta mèdica.

Per afavorir una actuació eficaç de la gestió de les prestacions econòmiques per incapacitat temporal per contingències comunes, la Mútua podrà establir acords de col·laboració amb els Serveis de Salut, per avançar els processos de diagnòsi i els possibles tractaments quirúrgics o mèdics.

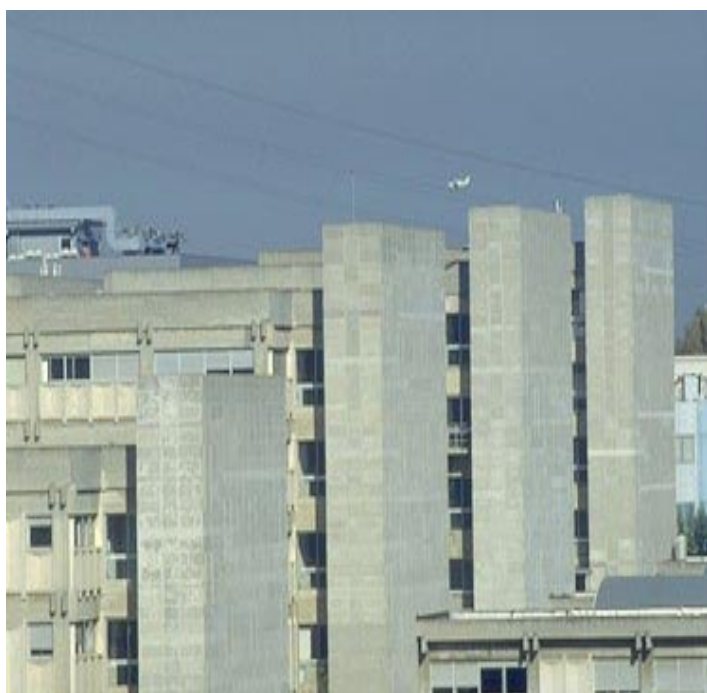
Quant al seguiment i el control de les prestacions econòmiques per incapacitat temporal, l'empresa ha de remetre al SAT, les còpies dels comprovants mèdics de baixa, confirmació i alta, presentats pels/per les treballadors/es, en el termini de 10 dies des de la data d'expedició. A més, la Mútua podrà disposar que els/les treballadors/es que es trobin en situació de baixa per malaltia comuna siguin reconeguts pel seu servei mèdic, i aquests hauran de portar a la Mútua l'històric clínic (si en tenen) o

l'informe mèdic del Servei de Salut.

Cal assenyalar que si el/la treballador/a es nega a passar aquesta revisió, la Mútua SAT podrà instar l'alta mèdica, a través de la Inspecció Mèdica dels Serveis Públics de Salut, al metge de capçalera, el qual haurà de pronunciar-

se en el termini de 10 dies, a partir de la data de la proposta emesa per la Inspecció. En cap cas la Mútua podrà donar l'alta mèdica directament.

Ara bé, les mútues, com ja hem esmentat, són entitats col·laboradores de la Seguretat Social i, per tant, assumeixen el pagament del subsidi a partir del setzè dia de baixa. Això implica que la Mútua SAT només podrà fer els reconeixements mèdics a partir del dia que assumeix el subsidi de baixa. Si ens crida en els primers quinze dies de baixa, aquest reconeixement és a instància de l'empresa i les despeses corren al seu càrrec.



Prestació econòmica vs. salut

## A la cerca del màxim rendiment

**Si ens curem ràpidament, abans ens incorporarem al servei**

Què més podem dir del seguiment i el control que fa la Mútua SAT de les prestacions econòmiques per incapacitat temporal derivada de contingències comunes, és a dir, de la baixa per malaltia?

D'una banda, el propi enunciat ens ho està dient: seguiment i control de la prestació econòmica, no de la malaltia que ens afecta.

De l'altra, com que busquen obtenir el rendiment més alt, han d'escurçar el màxim de temps de baixa; i sense cap mena d'escrúpols fan de policies i no de metges: intimiden els malalts amb

trucades telefòniques o visites a domicili; fan reconeixements paral·lels mitjançant el seu servei mèdic; donen pautes contràries a una bona praxis mèdica; estableixen acords de col·laboració amb centres assistencials que pertanyen a la Seguretat Social, per avançar els processos de diagnòsi i no endarrerir el possible tractament mèdic o quirúrgic (és obvi si ens curem ràpidament abans ens incorporarem al servei); insten la Inspecció Mèdica de la Seguretat Social perquè doni l'alta mèdica en els termes ja esmentats.

Una actuació fonamental per promoure la millora de les condicions de treball

## L'actuació preventiva de la Mútua SAT

**Col·laborarà en l'actuació preventiva de l'empresa, sobretot si tenim en compte que finançarà les especialitats necessàries per constituir el Servei de Prevenció de la UAB i també l'avaluació de riscos laborals**

A banda de la gestió de les ITCC, la legislació vigent atorga a les mútues la possibilitat de desenvolupar, per a les empreses que hi estiguin associades, les funcions corresponents als serveis de prevenció. Val a dir que l'acord UAB-SAT també té en compte que la Mútua desenvolupi aquestes funcions a l'Autònoma.

La Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals té com a objectiu promoure la seguretat i la salut dels treballadors i les treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció dels riscos derivats del treball. En aquest sentit, estableix que l'empresari ha d'estructurar l'acció preventiva mitjançant l'actuació d'un o diversos treballadors de l'empresa designats específicament per a aquesta activitat. Ha de constituir un servei de prevenció propi o bé ha de concertar aquest servei amb una entitat especialitzada aliena a l'empresa.

A efectes de la Llei, es considera servei de prevenció propi el conjunt de mitjans humans i materials necessaris per dur a terme les activitats preventives a fi de garantir la protecció adequada de la seguretat i la salut dels treballadors i les treballadores, per la qual cosa han d'assessorar i assistir l'empresari, els treballadors o els seus representants i els òrgans de representació especialitzats. I per servei de prevenció aliè es considera una entitat especialitzada que concerta amb una empresa la realització de les activitats de prevenció, assessorament i suport necessari segons els riscos.

A més, el Reglament dels Serveis de Prevenció regula que l'empresari està obligat a constituir un servei de prevenció propi quan, entre altres, compti amb més de 500 treballadors/es. Referent als mitjans humans, estableix que ha de ser

personal amb dedicació exclusiva i, com a mínim, han d'estar formats en dues de les quatre especialitats tècniques (seguretat en el treball, higiene industrial, ergonomia i psicologia aplicada, i medicina de treball). Les especialitats que no assumeixi el servei de prevenció propi, hauran de ser concertades per l'empresari amb un o més serveis de prevenció aliens.

Les activitats preventives que han de desenvolupar aquest servei, ja sigui propi o concertat, seran les mateixes: el disseny, l'aplicació i la coordinació dels plans i els programes d'actuació preventiva; l'avaluació dels factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut dels/de les treballadors/es, a partir de l'avaluació inicial de risc; la prestació dels primers auxilis i l'elaboració dels plans d'emergència; la informació i la formació dels/de les treballadors/es en matèria de prevenció de riscos; la vigilància de la salut dels/de les treballadors/es en relació amb els riscos derivats del treball.

Després d'aquestes consideracions, no deixa de sorprendre que una universitat que vetlla per la nostra salut s'hagi descuidat d'informar-nos que la Mútua SAT col·laborarà en l'actuació preventiva de l'empresa, sobretot si tenim en compte que finançarà les especialitats necessàries per constituir el Servei de Prevenció de la UAB i també l'avaluació de riscos laborals. Dues actuacions fonamentals

per promoure la millora de les condicions de treball i potenciar el nivell de protecció de la salut i la seguretat dels treballadors i les treballadores.

La protecció dels treballadors i les treballadores davant dels riscos laborals exigeix una actuació a l'empresa que va més enllà del simple compliment formal; ha de fomentar la cultura preventiva i això només és possible amb la implicació de tothom (empresa i treballadors/es) en la prevenció. Per això, no val informar els representants dels treballadors/es, en el sentit més estricte de la paraula, és a dir, en forma de "full volander" (per cert, podien haver-lo adreçat a tothom). La Llei recull que l'empresari ha de consultar els representants dels/de les treballadors/es, amb la deguda antelació, l'adopció de les decisions relatives a l'organització i el desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i la prevenció dels riscos professionals a l'empresa, incloent-hi la designació dels/de les treballadors/es encarregats/des d'aquestes activitats o la contractació d'un servei de prevenció extern. La UAB, malgrat s'omple la boca de bones intencions ("apostem per la prevenció"), actua contràriament a l'esperit de la Llei, la qual es fonamenta en la informació, la consulta i la participació dels treballadors i les treballadores en matèria preventiva.

### Què és la prevenció?

Parlar de prevenció és parlar d'unes condicions de treball que no siguin generadores de danys per al treballador/a. Dos conceptes que apareixen constantment en la prevenció de riscos laborals i que estan definits en els textos legals. S'entén per prevenció el conjunt d'activitats o mesures adoptades o previstes en totes les fases d'activitat de l'empresa, amb la finalitat d'evitar o disminuir els riscos derivats del treball. Condició de treball és qualsevol característica d'aquest que pugui tenir una influència significativa en la generació de riscos per a la salut i la seguretat del/de la treballador/a. Queden específicament incloses en aquesta definició les característiques generals dels locals, les instal·lacions, els equips, els productes i altres estris existents en el centre de treball; la naturalesa dels agents físics, químics i biològics presents a l'ambient de treball, i les seves corresponents intensitats i concentracions o nivells de presència; també els procediments per a la utilització d'aquests agents que puguin influir en la generació dels riscos laborals; i altres característiques de la feina, incloent-hi les relacionades amb la seva organització i la seva ordenació, que influeixen en la magnitud dels riscos als quals estigui exposat el/la treballador/a.

Per això, les condicions de treball i la seva organització des d'una òptica preventiva contribueixen a incrementar el nostre nivell de salut i, per tant, la nostra qualitat de vida. *La prevenció de riscos laborals és més que una entelèquia, és una garantia de la nostra salut en el treball que no té preu. Potser per ignorància o amb premeditació ens han parlat de salut però no de prevenció.*



## Suport Logístic

No digo que el nivel de producció de aquells/as que han hallado modo de realizarse, profesionalmente, en el seno de las actividades científicas mensurables se halle adormecido -¡el Dios de Abraham me libre de concebir tal proyecto de pensamiento infame, de modo gratuito!- pero lo que sí detecto dentro de las lindes de nuestro amado Campus, de un tiempo acá, es la febril actividad que desarrollan los/as encargados/as de velar por el origen y significado de las palabras; los/as técnicos/as en semántica; ¡qué barbaridad!; cuando comenzamos a habituarnos a decir "pinícula", resulta que los/as cineastas acaban por descubrir que mejor sería decir de aquello que es un "flin" (tal y como nos describe la situación el tan popular como antiquísimo chiste).

Después de haber sido testigos mudos -aunque no por ello menos presenciales- de los cambios de denominación que afectaron en su día a parte de las Áreas, Servicios (¡con el trabajito que costó, también, que fueran reconocidos como tales!) y Oficinas (que se fueron transmutando en Fundaciones) ahora asistimos a la contemplación de cómo les llega el turno a las unidades ubicadas en los vestíbulos de acceso a los edificios; los/as compañeros/as que han venido desarrollando sus tareas en las mismas (según comentario reciente de uno de ellos) comienzan a acudir, en tropel, a consultorios psicológicos, aquejados del síndrome de carencia de identidad profesional; claro que otros/as valoran positivamente el mencionado cambio de look

semántico, diciendo que al leer en sus currículos que han sido ordenanzas, conserjes, auxiliares de servicio y, ahora, soportadores (nunca mejor utilizado un término, según mi opinión) de la logística, perciben la gratificante sensación de estar enumerando una relación pormenorizada de hipotéticos ascensos y, eso, no nos llamemos a engaño, siempre acaba dando fuste a cualquiera que sea la situación de la que se hable.

Lo que me pregunto es a qué puede deberse esta redenominación de las caducadas, en cuanto a terminología y solo en cuanto a terminología, conserjerías.

¿Tendrá algo que ver con un proceso osmótico diseñado para que las gentes que habitan este tipo de dependencias

-mediante membrana invisible y semipermeable- asuman funciones tradicionalmente reservadas a los/as compañeros/as de las gestiones académicas y viceversa, oiga usted?; caso de ser así ello, ¿qué prevalecerá en sus relaciones con la empresa?, ¿la Ley de la Función Pública o el Convenio Colectivo vigente del momento?; ¿acaso Alguien ha comenzado a hablar, ya, del concepto de empleado público (sin distinguos entre funcionarios y laborales) en los foros principales de la Pça. Sant Jaume?; si es así, bienvenido el esfuerzo semántico; en caso contrario... ¿para qué estos cambios?, ¿ein?, ¡a ver! ¿para qué?.

**José Ulloa**

PAS - Funcionari

# Preacord de millora de les condicions laborals del PAS-F 2000-2001

Després de les mobilitzacions convocades per la Junta de PAS-f durant el passat mes de juliol (el 13 al Rectorat i el 26 a la Facultat de Dret) per tal de forçar un acord que reguli la promoció del col·lectiu d'auxiliars, acabem de signar un preacord que millora les condicions de totes les escales de funcionaris de la UAB.

Aquest preacord que va ser presentat davant l'assemblea convocada el dimarts 17 d'octubre, la qual el va ratificar, obre una via de millores a curt termini per a la promoció dels auxiliars i a la vegada millora les retribucions de tot el PAS-f.

El principal objectiu que ens va dur a iniciar la negociació d'aquest acord va ser la minorització de l'escala auxiliar i aconseguir un complement retributiu per aquest col·lectiu, el qual assumeix tasques no reconegudes i té una retribució inferior a la dels auxiliars de servei (LG4).

Amb aquest acord s'arriba a establir un calendari a curt termini de promoció interna de 250 auxiliars amb una millora de la fase d'oposició i un compromís d'arribar a una ràtio 4 a 1 (per cada 4 administratius, 1 auxiliar) un cop finalitzat el procés d'oposicions.

Cal tenir en compte que l'equiparació

del nostres sous amb els dels funcionaris de la Generalitat fan que l'augment aconseguït sigui consolidable, la qual cosa no era possible amb el complement retributiu que ens equiparava al grup LG4 del personal laboral. Aquest complement es demanava provisionalment per al personal auxiliar mentre no accedia a l'escala administrativa.

Un dels temes que han allargat el procés de negociació ha estat arribar a un compromís de transformació de places de jornada partida a jornada continuada. Els principis bàsics establerts són que aquesta transformació no impliqui un increment de places ni una reducció del servei. D'aquesta manera es varen fixar els àmbits d'aplicació més immediata. Després d'una llarga discussió es va arribar al compromís de fixar un màxim de 50 places a transformar fins juny del 2001. Un cop s'arribi a aquesta data, la Comissió encarregada de treballar sobre les places transformables, caldrà que segueixi estudiant les futures places amb possibilitat de canvi d'horari.

Pel que fa a la formació, es garanteix la formació en matèria preventiva dels delegats de prevenció i es marca com a objectiu assolir una mitjana de 40 hores de formació per persona.

En definitiva aquest és un acord que millora les nostres retribucions i accelera la promoció del col·lectiu d'auxiliars i que ens deixa la porta oberta per a seguir treballant i millorant en les nostres condicions de treball. Cal fer constar que aquest ha estat el fruit de l'esforç tant per part dels

nostres delegats com del PAS que ens ha donat suport a les convocatòries de reivindicació.

**Maite Chordà**

## Punts més destacables d'aquest preacord

- Aplicació de l'increment addicional 1,3% amb efectes 1.1.00 proporcional per a tota la plantilla de PAS-f.
- Equiparació de totes les escales retributives de la UAB amb la Generalitat (auxiliars amb efectes 1.9.00, administratius a 1.1.01 i escales B i A a 1.1.02).
- Minorització de l'escala auxiliar amb convocatòries internes d'oposicions d'administratiu (125 places octubre 2000 i 125 places 1er. semestre 2001).
- Adequació del sistema d'oposició (nivell d'exigència, facilitació prèvia de models d'exàmens resolts, publicació de les línies generals de correcció, etc.).
- Mòduls de formació pels opositors que superen la prova, un 60% dins de la jornada laboral i un 40% fora d'aquesta jornada. Aquests cursos es podran convalidar, cas que hagin estat superats anteriorment i de cara a posteriors convocatòries.
- Compromís de convertir 50 places aprox. de jornada partida a jornada continuada abans de juny de 2001. El nombre de places es podrà incrementar d'acord amb els estudis realitzats per la Comissió creada a tal efecte.
- Garantir 40 hores de formació anual per a cada treballador.

Inquietuds sobre el transport públic que arriba a la UAB

## Penjolls i arrecades per a potenciar l'ús del transport públic

L'augment del preu de l'abonament de FFCC del darrer any ha estat del 13%, el servei de RENFE és molt incomplet, i la resposta del vicerector només "sona bé".

El passat mes de juliol tres delegats de CCOO representants a la Junta de PAS-f i Comitè d'Empresa varem tenir una reunió amb el Vicerector de Campus i Qualitat Ambiental, Manel Sabés, per tal de fer-li arribar les nostres inquietuds sobre el transport públic que arriba a la UAB (RENFE, FFCC i SARBUS).

Li varem demanar que ens expliqués en què es basava l'augment de l'abonament de FFCC per l'any 2000 (13% respecte l'any anterior) donat que hi ha un conveni entre aquesta empresa i la Universitat que regula l'increment anual de la quota. El vicerector es va comprometre a cercar el conveni i donar-nos resposta immediata.

En quant a RENFE li exposarem la nostra indignació pel que fa a la reducció del servei en dies que l'empresa considera de poca aflluència (darrera

setmana de juliol, dies feiners entre festius o "ponts", etc.). El període de l'abonament no és per un any sencer sinó per 10 mesos i 3 setmanes. El pagament cal fer-lo en efectiu sense possibilitat que es descompti via nòmina (igual que a FFCC). Els continus retards dels trens incideix en la connexió amb els autobusos de la UAB i els horaris previstos per les parades del Campus. No existeix un servei de circumvalació dintre del

Campus, ja que punts extrems com el Dispensari i la Facultat de Lletres, per exemple, no estan connectats.

El vicerector va recollir totes les nostres queixes i es va comprometre a donar-nos una resposta abans de vacances (d'estiu, es clar). Després d'una llarga espera ens arriba una carta el 29 de setembre que ens diu el següent (en negreta i cursiva es transcriu literalment l'escrit del vicerector):

***Voldria disculpar el retard en la resposta, això ha estat motivat perquè no m'ha estat possible trobar el conveni entre FFCC i la nostra Universitat.*** De tota manera no cal amoinar-se doncs

està a punt de finalitzar. Com és possible que un document d'aquestes característiques es perdi entre els arxius i papereres? Clar que amb la "lleï de l'arxiu", passats cinc anys ja no cal guardar papers. Ara que hi caic, potser no cal guardar ni els

Estatuts...

De les negociacions amb RENFE, diu ***han donat alguns fruits***, ametlles amargues potser, ***allarguen els dies de servei***, en comptes de 24 hores en tindràn 36?. ***Dels sistemes de pagament encara no podem dir res***, és clar, és una sorpresa. Però és que ***el reduït volum d'usuaris i d'abonaments de treballadors de la casa fa difícil la seva negociació***. I és que amb aquest servei no ens estranya que en siguin pocs.. Però ha pensat senyor vicerector que amb el nombre reduït d'usuaris, i un esforç per part de la Universitat, es podria augmentar una miqueta l'ajut del 15%?

l'horitzó no està clar, s'esperen pluges pensareu (tantdebó) però, o tenim clar que cal potenciar l'ús del transport públic o la resta són paraules que sonen molt bé però que a l'hora de la veritat es queden en penjolls i arrecades que fan bonic.

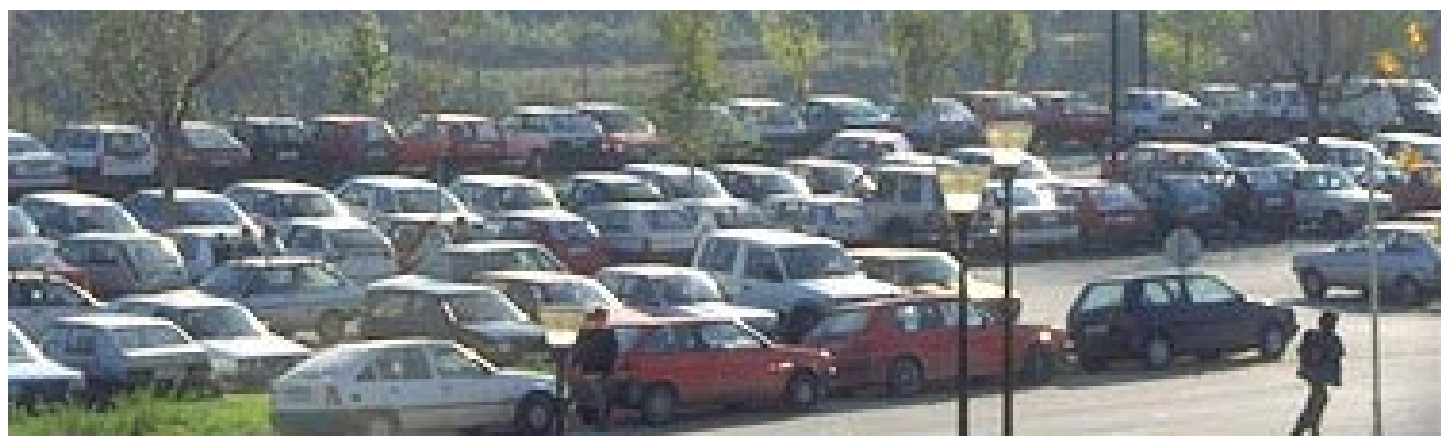
I per acabar-ho de matar, ***entrant en temes més filosòfics, sigui quin sigui l'increment que hagi tingut el transport col·lectiu en els darrers anys, en cap cas aquest ha estat superior a l'increment que han tingut les coses relacionades amb el vehicle particular. De promig, escollir venir en cotxe particular a la UAB és deu vegades més car que amb transport públic.*** Home, la gent quan es compra el cotxe -amb totes les despeses que això suposa, assegurança, benzina, etc.- no només ho fa per venir a treballar a la UAB, per tant, imputar tot aquest

cost al desplaçament al lloc de treball és un argument falç.

Sempre és bo estar ben documentat, però, què li hagués semblat si a més hagués trobat el conveni amb els FFCC?. Llavors si que tirariem coets per la Festa Major.

El que està clar és que ***seguirem treballant amb les tres companyies pel que fa a facilitar i millorar el servei amb la Universitat i a la que tinguem un horitzó més clar...*** Aquí hem arribat al fons de la qüestió,

**Maite Chordà**





Marxa mundial  
de les dones  
2000

**C**om ja us vam explicar en un article anterior, aquest any 2000 s'ha organitzat a nivell mundial, una marxa per tal de conscienciar sobre la discriminació que milers de dones patim pel sol fet de ser-ho.

La marxa intenta centrar l'atenció sobre la situació que arreu del món, i amb diferents matissos, segons el país, la religió i les diferents cultures, vivim les dones. **Una situació que si fos positiva no caldria denunciar.** El fet és que sí cal. Des de les situacions més angoixants de pobresa extrema, que no necessàriament es donen sempre als països del tercer món, fins a aquelles en les quals el factor que més ens colpeja no és la situació econòmica sinó el menyspreu cultural cap al nostre gènere i que es tradueix en violentes relacions de poder que arriben fins els maltractaments físics o psicològics, (a Espanya, fins el darrer mes de Juliol de 2000 es portaven comptabilitzades oficialment 32 dones mortes per maltractaments).

Evidentment, la situació no és igual a

Cal que se'ns comenci a mirar primer com a persones

## Marxa mundial de les dones 2000, contra la violència i la pobresa

**La marxa intenta centrar l'atenció sobre la situació que arreu del món vivim les dones.**

tot arreu. Es donen diferents tipus de vexacions segons la cultura dominant, però el que queda clar és que a tots els països del món es violen en major o menor intensitat els drets de les dones, en alguns d'ells amb una impunitat total, i que, malgrat les lleis en molts països occidentals, principalment, garanteixen la igualtat, en realitat continuem essent ciutadanes de segona. No se'ns contempla bàsicament com a persones sinó com a dones, de les quals s'espera que continuem acceptant el rol que a la societat patriarcal li ha estat més còmode atorgar-nos: mares, mestresses de casa, infermeres, vetlladores dels malalts, familiars, encarragades de la intenció domèstica: alimentació, higiene, responsables del benestar emocional dels membres de la família, (compte, no tinguis gaire geni; les dones hem de ser dolces, comprensives, solidàries, el nostre temps no és nostre, primer és dels altres, etc. etc.).

Ara treballem fora de la llar, però tot i així caldria analitzar la nostra situació laboral majoritàriament definida per jornades a temps parcial, sous més baixos i taxa més elevada d'atur femení. Ara, se'ns respecta la decisió de voler treballar amb un sou remunerat, sempre i quan a casa tot segueixi funcionant com cal. Són

moltes les responsabilitats que com a gènere femení hem d'assumir i que moltes vegades xoquen frontalment amb les nostres necessitats com a persones, com a professionals. Són molts els tòpics contra els que hem de lluitar, tant a nivell personal, (que psicològicament som més febles, que no podem ser agressives..) com laboral: que faltem més a la feina, que la nostra formació és inferior a la dels homes, (caldria veure-ho per grups d'edat), que el nostre rendiment laboral és més baix, etc. Cal que la situació canviï.

Cal, sobretot, que lluny de tòpics se'ns comenci a mirar primer com a persones, i per tant se'ns respecti la nostra manera de ser i les diferents opcions personals que lluny dels estereotips socials, cadascuna de nosaltres de vegades prenem.

És per això que CC.OO com a sindicat, i juntament amb moltes altres organitzacions d'un total de 155 països, hem decidit donar suport en aquesta iniciativa que culmina el dia 14 d'Octubre a Brusel.les, i el dia 17 d'Octubre a Nova York.

**Esther Pardo**

### La marxa a la Xarxa

#### Catalunya

[www.pangea.org/dona/marxa2000/](http://www.pangea.org/dona/marxa2000/)

#### Galícia

[www.u-lo.com/especiais/marcha/](http://www.u-lo.com/especiais/marcha/)

#### Principat d'Astúries

[www.igijon.com/personales/marcha](http://www.igijon.com/personales/marcha)

#### Europa

[www.marchofwomen2000.org](http://www.marchofwomen2000.org)

#### Bèlgica

[www.marchofwomen2000.org/FR/Europe.htm](http://www.marchofwomen2000.org/FR/Europe.htm)

#### Itàlia

[www.ecn.org/reds/campagnamarcia.html](http://www.ecn.org/reds/campagnamarcia.html)

#### Portugal

[homepage.oninet.pt/682mda/](http://homepage.oninet.pt/682mda/)

#### Suïssa

[www.marche-mondiale.ch](http://www.marche-mondiale.ch)

#### Austràlia

[www.uq.net.au/march2000/](http://www.uq.net.au/march2000/)

#### Brasil

[www.sof.org.br/marcha2000/](http://www.sof.org.br/marcha2000/)

#### Camerun

[www.gcnnet.cm/marche2000/](http://www.gcnnet.cm/marche2000/)

#### Canadà

[www.canada.marchofwomen.org](http://www.canada.marchofwomen.org)

#### Estats Units d'Amèrica

[www.worldmarch.org](http://www.worldmarch.org)

#### Mèxic

[www.laneta.apc.org/mmm](http://www.laneta.apc.org/mmm)

#### Quebec

[www.ffq.qc.ca/marchequbec/](http://www.ffq.qc.ca/marchequbec/)

#### Senegal

[www.famafrique.org/nouv/nouv5-11-99.html](http://www.famafrique.org/nouv/nouv5-11-99.html)



Hem d'ésser milers, milions de dones als carrers de les nostres ciutats l'any 2000 !