

Con modelos como éste solo se consigue mediocridad y alienación

El proyecto de Ley Orgánica de Universidades y las condiciones laborales de los trabajadores de la universidad

Un proyecto de ley que no potencia en absoluto la motivación, la cooperación, la solidaridad ni la satisfacción en el trabajo y, por el contrario, potencia actitudes pasivas y negativas.

Partiendo de la base de que la calidad del servicio universitario depende en gran medida de las capacidades y actitudes de su personal, no deberíamos aceptar ninguna ley que no potencie unas y otras.

La propuesta de ley es absolutamente regresiva, se basa en modelos de organización del trabajo absolutamente anticuados y obsoletos. A lo largo de la historia reciente estos modelos ya han demostrado que son desmotivantes para el personal y tendentes al individualismo más extremo, que es uno de los males endémicos de nuestra universidad. Otros modelos de universidad, que se diferencian claramente del que conocemos, favorecen la formación de grandes equipos, lo cual se traduce a la larga en una buena producción científica.

El marco legislativo no debería de ninguna manera encorsetar las relaciones laborales por medio de una reglamentación excesiva, como sucedía con la sufrida LRU, que ha impedido la adaptación a las nuevas

necesidades, conduciendo incluso a pervertir figuras existentes.

En particular debería permitir invertir la tendencia actual a degradar las condiciones de numerosos puestos de trabajo, que se cubren bajo figuras precarias o transitorias impropias de las funciones a realizar.

Merece una atención especial la absoluta necesidad de dar tratamiento específico al personal que conforma un cuarto sector (además del PAC, PAS-F y PAS-L), sometido a una intensa privatización o externalización de servicios que a través de contratas, fundaciones, sociedades, etc. crece sin barreras y sin techo conocido.

No deberíamos permitir una ley que potencie los desequilibrios desgraciadamente ya existentes y que perfile una carrera académica tortuosa, individual y de pensamiento único, dado que la universidad debe ser motora de creatividad y del espíritu crítico. Con modelos como éste solo se consigue mediocridad y alienación.

Deberíamos ser muy críticos con una ley que ignora al PAS, y lo condena a un papel muy secundario, que propiciará la desmotivación y la no implicación en los procesos e iniciativas que proponga la institución, devolviéndolos a los modelos de funcionarios de "manguito" al servicio del profesorado y no de la universidad.

La propuesta de ley no aporta ningún tipo de solución para los problemas ocasionados por la incorporación masiva de becarios en las líneas de investigación. No los contempla en la carrera académica, por lo que los condena a la condición de futuros parados o de parias ignorados.

En definitiva, deberíamos rechazar rotundamente un proyecto de ley que no potencia en absoluto la motivación, la cooperación, la solidaridad ni la satisfacción en el trabajo y, por el contrario, potencia actitudes pasivas y negativas.

M^a José Saura



50 números del full informatiu "dia a dia"

Volem dedicar quatre ratlles a aquesta petita fita del nostre butlletí.

Les condicions, el format i la periodicitat han anat canviant. Hem anat posant la nostra il·lusió, les més airades protestes, les nostres propostes i una bona dosi d'esforç.

Hem intentat ser document de debat, de reflexió i també d'opinió. Hem anat rebent el vostre suport, ens heu fet arribar comentaris engrescadors i també crítiques ferotges.

Volem seguir arribant a tots vosaltres, amb el format que calgui, en paper o electrònic. I caldrà millorar en tots els aspectes. Volem seguir aportant la nostra visió sindical de tots els esdeveniments i situacions que ens afectin com a treballadors, tan puntualment com sigui possible, redoblant l'esforç, també econòmic, que significa l'elaboració d'aquest butlletí.

A la secció sindical de CCOO de la UAB, amb el vostre suport, **avancem dia a dia, avancem pas a pas.**

Sumari

- Avantprojecte de llei d'universitats
- Transport públic i aparcament a l'Autònoma
- Revisió de plantilla del PAS-F
- Reestructuració del Servei d'Informàtica
- Acord sobre pensions signat per CCOO
- Llei de conciliació de la vida familiar i laboral

Punt de partida per a la LU

L'LRU s'ha exhaurit. Cal un període de redefinició o de reforma. Les noves necessitats de la universitat (formació continuada, prestació de serveis i transferència de tecnologia, incorporació de les TIC als àmbits docents, investigadors i administratius) la obliguen a canvis en profunditat.

La universitat elitista i tancada de fa vint anys s'ha convertit en una universitat de masses. L'LRU va fer possible aquest canvi, juntament amb l'esforç de tots nosaltres, personal docent, investigador i de l'administració, que intentava superar la insuficiència de recursos.

El punt de partida de la nova reforma ha de ser la missió de la universitat com a servei, motor i consciència social, a través de la creació, conservació, desenvolupament i crítica del coneixement, i de la seva transmissió, atès el dret universal a l'educació superior.

És bàsic el principi d'autonomia universitària per a canalitzar les demandes socials a través dels estudiants, del mercat laboral, de les administracions públiques, de la comunitat científica, etc.

Aquesta autonomia ha d'anar de la mà d'una veritable democràcia interna que impedeixi la preponderància de sectors corporatius. També calen mecanismes transparents per a determinar objectius i per rendir comptes.

La qualitat del servei i l'eficiència en l'ús dels recursos són irrenunciables. Cal una planificació adequada per part de les Administracions Públiques dels ensenyaments i àrees a cobrir per cada universitat, i la cooperació entre elles per a impulsar la docència i la investigació. La competitivitat que això comporta no ens ha de fer oblidar que aplicar les lleis del mercat a l'educació superior no resulta eficient per a distribuir recursos, ni molt menys garanteix la equitat social i territorial.

Davant l'avantprojecte presentat pel PP

Aspectes a abordar en la nova Llei d'universitats

Alguns dels punts clau perquè la universitat pugui afrontar adequadament els nous reptes i les demandes socials

Finançament

És imprescindible un pla de finançament que ens equipari a altres països del nostre entorn:

- La despesa en Educació Superior equival a només un 1,1% del PIB, davant l'1,6% de la mitjana de la OCDE.
- La despesa pública en recerca equival només al 0,55% del PIB, davant el 0,9% % de la mitjana de la OCDE; la despesa privada és solament del 0,35% davant l'1,3% de la mitjana.
- Tenim un dels nivells més alts de taxes acadèmiques (22,5% de despesa privada, davant el 7,5% de la mitjana de la UE), en contrast amb un dels més baixos en beques (0,06% del PIB davant el 0,24% de la mitjana de la UE)
- Tenim uns nivells retributius situats en la franja més baixa de la UE.

A més de subsanar aquestes deficiències cal evitar derivacions de finançament públic cap a les universitats privades. L'aportació pública (subvenció nominativa, ajuts

a estudiants, etc.) ha de mantenir-se, al menys, en el 80% del total, acostant-nos també a la mitjana de l'OCDE.

Això faria possible augmentar substancialment la quantitat i qualitat de les beques i apropar els nivells retributius a la mitjana europea, garantir l'accés a les TIC del PDI, PAS i estudiants. Cal dir que, encara que disminueixi la massa estudiantil per raons demogràfiques, l'augment de l'aportació pública és imprescindible per a aproximar les ratio despesa/estudiant i estudiant/professor als nivells de qualitat del nostre entorn.

Cal disminuir o, al menys, congelar les taxes acadèmiques, doncs segueixen sent el principal obstacle per a una veritable igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ensenyament superior.

Quant a la recerca, l'aportació privada suposa només el 40% del total, davant el 60% de la mitjana de l'OCDE. La política a seguir no ha de ser, com és ara, la d'atorgar crèdits i ajuts públics a les empreses privades, les quals, encara pitjor, estan fixant actualment les prioritats.

Organització de la universitat

Per a millorar l'eficàcia cal professionalitzar el personal propi dedicat a la gestió i articular canals específics per als temes laborals, lluitant així contra les perversions corporatives en els òrgans de govern.

Els consorcis o entitats específiques emanats de les universitats han de respondre als objectius i seguir les directrius i pautes de funcionament i govern de les universitats. S'ha d'assegurar el control polític i econòmic d'aquestes entitats per a evitar una supeditació externa o

una desvirtuació de funcions.

Aquest nou espai, que ja totes les universitats han obert, cal tractar-lo específicament com a personal del quart sector, posant de manifest que estem davant d'una intensa privatització o externalització de serveis (contractes, subcontractes, fundacions, societats anònimes amb capital universitari o mixte, serveis d'ocupació) que creix sense cap sostre conegut.

Estructura de personal

La qualitat del servei universitari depèn força de les capacitats i actituds del seu personal. L'exigència en l'acompliment i solvència en l'exercici de les seves funcions ha d'anar acompanyada d'una suficient estabilitat laboral i unes expectatives raonables de promoció.

La nova llei hauria de dissenyar la regulació de l'empleat públic d'universitats, però ha d'evitar temptacions reglamentistes, que en el cas de la LRU ha conduït, fins i tot, a la perversió de certes figures de professorat.

La regulació dels drets, deures, retribucions, accés, carrera professional, etc, del professorat i del PAS s'ha de deixar per a un posterior Estatut, negociat amb la representació sindical dels treballadors.

En els convenis col·lectius s'ha de regular les condicions de treball del personal del quart sector (plecs de condicions dels concursos, subrogació del personal de les contrates i demés serveis externalitzats). La comunitat universitària ha

d'establir els límits de l'externalització de serveis, els seus objectius i les responsabilitats dels que dirigeixen aquests procediments.

S'ha d'invertir la tendència actual a degradar llocs de treball, que es van cobrint amb figures precàries o transitòries.

Pel que fa a la selecció de professorat, una fórmula viable, que no suposaria augment de despesa ni de tramitació, seria que el tribunal d'experts actual fos un filtre inicial, deixant la decisió final en mans de cada universitat.

Aquesta solució harmonitzaria l'autonomia, el manteniment dels equips de treball i la solvència i mèrit dels seleccionats.

Cal també considerar que s'ha d'augmentar el control dels requisits d'igualtat, mèrit i capacitat en la fase d'accés a la condició de professor en formació (ajudants, etc.) i acompanyar-lo d'una veritable i seriosa avaluació que permeti mecanismes d'estabilització laboral.

Els 13 punts bàsics per a la nova Llei d'universitats

- Augment de la despesa en Educació Pública Superior de l'1,1% a l'1,6% del PIB, amb una participació pública, com a mínim, del 80%
- Augment dels ajuts als estudiants del 0,06% al 0,34% i congelació de les taxes acadèmiques en termes absoluts
- Dignificació de les retribucions de personal
- Augment de la despesa pública en I+D del 0,55% al 0,9% del PIB, estimulant encara més l'increment de l'aportació privada
- Gestió professionalitzada per part del PAS, diferenciada del govern
- Limitar el tamany del Claustre General i configurar la Junta de Govern com la seva permanent, mantenint les seves competències de màxim òrgan de govern i de control ordinari, respectivament. També la participació plural en ambdós per part de tots els estaments universitaris
- Articulació de meses de negociació sindical dels treballadors de la universitat, (als tres nivells: estatal, autonòmic i de cada universitat, delimitant les competències de cada una d'elles) i d'òrgans democràtics de representació dels estudiants (consell d'estudiants, delegacions, etc.)
- Reforçament i profundització de les funcions d'intermediació social, control, avaluació de resultats i rendició de comptes dels consells socials, ben diferenciades i complementàries als òrgans de govern ordinari
- Inclusió al "Consejo de Universidades" de representants dels agents socials i d'altres institucions cíviques, i creació d'òrgans similars a cada comunitat autònoma
- Creació d'òrgans i mecanismes d'avaluació i acreditació per a les diferents activitats de la universitat
- Configuració d'una carrera acadèmica per al PDI (evitant la separació en cossos estancs amb les mateixes funcions, i la marginació per les titulacions impartides) mitjançant mecanismes adequats d'avaluació i promoció, incloent-hi etapes específiques de formació, investigadora i docent. El seu desenvolupament es faria posteriorment en un estatut específic. Igualment, configuració d'una carrera professional per al PAS, basada també en mecanismes d'avaluació i promoció
- Regularitzar la situació laboral de tots els llocs de treball, garantint condicions dignes i evitant les bosses de precarietat, per exemple en les etapes de formació o en el cas de creació de noves figures de professorat contractat, adaptables a les necessitats de docència i investigació. En particular, eliminació del contracte administratiu
- Aplicar per a cada plaça de PDI a cobrir, un procediment descentralitzat de selecció en dues fases: preselecció i informe, atenent a la solvència i capacitat dels candidats, per part d'experts externs anomenats *ad hoc* i amb competències només per a cada plaça. Selecció definitiva per part de la pròpia universitat, d'acord a l'adequació de les funcions a desenvolupar

Propostes de CCOO per a la reforma

Els òrgans de govern de les universitats

Al principi d'autonomia universitària s'ha d'afegir el de participació i corresponsabilitat, evitant el presidencialisme o la preeminència del unipersonal sobre el col·legiat. No s'ha d'oblidar que hem de ser escola i exemple de democràcia i participació cívica.

Autonomia i responsabilitat social

Hem de mantenir el precepte constitucional de l'autonomia universitària, entenen-lo acompanyat de la necessària rendició de comptes a la societat. L'autonomia s'haurà de precisar en la triple vessant: financera, de gestió i acadèmica.

Elecció del rector

El rector ha de seguir essent elegit per la comunitat universitària, per tots els membres del Claustre General. El vot amb ponderació difumina l'obligació del escollit de rendir comptes davant dels sectors que el van escollir. Tot això amb el problema de la valoració de cada vot segons el col·lectiu de procedència.

El sufragi directe però ponderat que proposa l'avantprojecte reforça el caire personalista d'un òrgan unipersonal, el rector, i limita les responsabilitats i decisions de l'òrgan col·legiat. Aquesta proposta no introdueix més democràcia i no afegeix més valor a la funció directiva.

El vot estamental possibilitaria que un rector fos majoritari en uns i minoritari en d'altres. Representaria a uns en front dels altres. La nostra proposta és mantenir el sistema d'elecció dels claustrals per a reforçar el caire representatiu d'aquest sistema.

Avaluació i control

Senyalem un model mixt que combini un primera avaluació interna amb una d'externa per part de la Comunitat Autònoma, amb models objectivables paràmetres concrets. L'objectiu ha de ser millorar la qualitat de la universitat, sense caure en la simplificació de la elaboració de rànquings o coses similars.

Govern de la Universitat

A l'LRU es va optar per un model col·legial, davant els burocràtics o empresarials, que va permetre la transformació de la universitat elitista del franquisme a l'actual, oberta. El punt clau d'aquest èxit ha estat la corresponsabilització, per tant, no considerem convenient augmentar les capacitats executives dels òrgans unipersonals.

Hem de simplificar i agilitar el funcionament dels òrgans de govern, limitant-ne el seu tamany. Refusem rotundament el projecte de creació de l'anomenat "consejo de gobierno" i proposem mantenir l'actual Junta de Govern, entesa com a permanent del Claustre.

Els consells socials

Han de seguir mantenint un caire no executiu i, per tant, no han de tenir representants en el ja criticat "consejo de gobierno". Denunciem que l'avantprojecte intenta fer-los servir com a controladors político-administratius com es veu a la iniciativa legislativa a la Comunitat Valenciana.

S'hauria de considerar un altre model per a l'elecció del president; al reglament hi hauria d'haver les funcions, competències i incompatibilitats de la secretaria, dels vocals, del president i dels altres membres. Per a superar la mera designació directa del president per part del Govern de la Comunitat Autònoma caldria fer participar a les entitats que estiguin presents al Consell Social.

Els Consells Interuniversitaris a les Comunitats Autònomes

Aquests consells, tot i ser actualment heterogenis, han aportat una bona experiència en la definició del mapa de titulacions i dels sistemes propis i complementaris de les beques. Han de ser impulsats des de la nova llei.

El Claustre General

Ha de mantenir-se com el òrgan de govern més representatiu de la universitat. Ha d'escollir el Rector i el seu equip, i si n'hi hagués, la Junta de Govern. Ha de mantenir una periodicitat, al menys, quadrimestral i la seva composició ha de ser proporcional al nombre de membres de la comunitat universitària, amb un màxim al del Congrés de Diputats

Transport públic i aparcament

Anar a treballar a la Autònoma

Quines son les causes per les quals molta gent ve en cotxe? Son eficients, ràpids i econòmics els transports públics? Quines mesures s'han pres per promoure o facilitar l'ús del transport públic?

He llegit un article (editorial de la revista Campus) i estic força cabrejada!, encara que voldria que el que diu fos veritat, no entenc com es pot estar tant lluny de la realitat. Això sí, és "políticament immillorable", encara que no sé de quina universitat parla. L'únic que tinc clar és que de l'Autònoma no. L'article no mostra cap interès per esbrinar les causes per les quals molta gent ve en cotxe. Serà que som masoquistes i volem patir els embussos i després la manca d'aparcaments?...serà que volem perdre diners en benzina?...

Es diu que l'Autònoma té 6.000 places d'aparcament, potser el problema rau que a les zones de major afluència de gent és on hi ha menys places....L'incivisme dels conductors del qual parla crec que és obvi que a la majoria dels casos és l'efecte dels problemes d'aparcament que patim i no pas la causa.

Respecte a les "meravelles" dels transports públics de les quals parla, jo com a usuària en tinc una opinió ben diferent. Es diu que són eficients, ràpids i econòmics...jo no estic d'acord amb cap de les tres virtuts. No són ràpids, de fet ara trigo més del doble de temps venint amb els autobusos de Sarbus (Barcelona, Avgda. Meridiana- Campus uns 45-50 min.) del que abans trigava venint en cotxe. Quant a l'eficiència que els atribueix l'article només posaré un exemple que molts dels que venim a treballar a l'Autònoma vam patir l'any passat: l'horari d'agost dels autobusos va començar, sense cap avís, el dia 31 de juliol. Vam estar-nos una hora i mitja a la parada de Barcelona esperant. Finalment un cop al Campus el conductor va dir-nos que tocava recorregut de dissabte (ni era agost, ni era dissabte!) per la qual cosa ens va deixar a la Vila Universitària perquè anéssim a peu, ara que hi penso, potser aquell dia tocava posar en pràctica l'eslògan "Fes esport, mou-te". I què dir del factor econòmic? m'he portat el cotxe durant un temps

per calcular l'estalvi. Si les meves vacances són en funció del que m'estalviï, us asseguro que no aniré molt lluny!. En cotxe la despesa en benzina setmanal "de porta a porta" és de 2.000 pts., a l'autobús amb la targeta T-10 de dues zones és de 1.800,- pta. ¡guau! potser creuaré l'Atlàntic aquest estiu!

Servei públic

Malauradament els transports públics arreu són insuficients i el Campus no és una excepció, ja que els assumptes públics des de fa temps són cada cop menys públics i menys serveis i cada vegada es busca més i només l'aspecte lucratiu. Encara que tots pensem, crec, que un servei públic hauria de tenir com a principal objectiu les necessitats de la comunitat que en fa l'ús.

D'altra banda, fa poc entrà en vigor la tarifa integrada i com que el que realment suposa és un increment, mal camuflat, de les tarifes, vaig posar-me en contacte amb ATM (Autoritat del Transport Metropolità) per deixar constància que al col·lectiu de persones que utilitzem només un mitjà de transport ens perjudica molt i que ens surt més car que el cotxe. La resposta fou al·lucinant: que no desapareixien els bitllets antics, ni l'abonament antic de 10 viatges i que per tant continuaria pagant el mateix import, i respecte del cotxe al transport públic es pot anar llegint i sentint música. A l'hora de la veritat a cap lloc vénen els antics tiquets ni els bonus i segons els conductors ja no es poden

fer servir (la mà esquerra no sap el que es fa la mà dreta?).

Subvenció

Pel que fa a l'Autònoma, l'any passat vaig llegir a una pàgina web de la universitat que hi havia un acord del Consell Social on es deia que els treballadors teníem dret a un 50% de subvenció en els preus del transport públic dels abonaments (per cert sembla ser que aquest acord no existeix i que el que deia a la pàgina era una errada). Fins ara gaudíem de pocs abonaments, però segons m'he assabentat últimament, ara ja no gaudim de cap (ni de FFCC, ni el de Cerdanyola-UAB i el de Barcelona a la UAB mai no ha existit). Significa això que no tots els transports públics són iguals? no tots mereixen la mateixa subvenció? si vinc amb RENFE hi tinc dret i si vinc amb Sarbus o FFCC no?...és una mica arbitrari això, no?

L'any passat (cap a l'octubre) vaig escriure al Cap de l'Àrea de Logística i Medi Ambient per parlar-li del tema. M'informaren del procediment que havia de seguir perquè se'm pagués la meitat de l'import, ja que es reconeixia el greuge comparatiu. A l'hora de la veritat, quan ja havia fet tots els tràmits necessaris i enviat tota la documentació que se'm demanava (al desembre), m'han contestat al febrer, a través del Síndic de Greuges, que no es pot fer (donde dije Digo digo Diego) i que s'estan "negociant" nous abonaments. Com sempre la manca d'informació ja que ningú sap res d'aquestes negociacions.

Abonaments

Molt bé, esperaré a veure aquests nous abonaments per a tothom, si els aconseguim en unes condicions justes, és a dir, si la universitat pren el compromís d'afavorir l'ús del transport públic destinant partides pressupostàries/diners del seu pressupost per subvencionar-lo, no m'importarien les "gestions personals" perdudes.

Algú podria dir, per "despistar" del tema que si se subvenciona el transport públic llavors la gent que ve en cotxe demanarà també que se'ls hi subvencioni. No té cap sentit dir això, per a qualsevol queda clar que el transport públic s'ha de subvencionar precisament perquè és públic i beneficia tothom, a més de ser molt menys contaminant. Per acabar ja amb aquest tema, em queda el dubte següent: des de fa molts anys existeix una partida al pressupost de la UAB (article 485) per subvencionar el transport públic al personal de la universitat, per què molts no rebem res d'això? per què cada cop es perden més abonaments? per què aquesta partida en comptes d'anar pujant, almenys l'increment de l'IPC, s'ha retallat més de la meitat?....

M'he assabentat recentment que els alumnes disposen d'una Borsa d'Ajut al Transport (malgrat són molts pocs els que es beneficien ja que només ho poden fer els becaris que no tenen un altre ajut al transport), la qual cosa em sembla un idea molt bona, tot i que hauria d'arribar a un col·lectiu més ample d'alumnes, ja que ells, per la seva condició d'estudiants, crec que pateixen més el problema econòmic dels transports.

Penso que els motius per fomentar l'ús del transport públic són molts i molt importants, però crec que de res serveix omplir-se la boca parlant-ne si no fem res per facilitar-ne REALMENT l'ús.

Ana Medina



PAS funcionari

És l'hora de seguir avançant

CCOO ha elaborat una proposta de revisió de plantilla on s'estableixen els criteris bàsics per engegar un sistema de reclassificacions en el lloc de treball

Un cop signat el darrer acord del PAS funcionari el qual aposta per la minorització de l'escala auxiliar i la promoció d'un total aproximat de 250 places d'auxiliar a l'escala administrativa, és l'hora de seguir avançant amb propostes de reclassificacions que incideixin en el conjunt de la plantilla de la UAB.

CCOO ha elaborat una proposta de revisió de plantilla on s'estableixen els criteris bàsics per engegar un sistema de reclassificacions en el lloc de treball, el qual afavoreixi a tot el PAS-F. La proposta va ser presentada a la Junta per a la seva aprovació i seguidament es va entregar a la Gerència a la Comissió de Negociació del passat mes d'abril.

Els punts que argumenten la proposta són:

L'aprovació de plantilles teòriques

d'àmbits concrets (Àrea d'Alumnes, EDFC, Autònoma Interactiva, etc.) fa que la resta de llocs de treball se'n ressentixin, provocant greuges comparatius tant pel que fa als nivells com a la promoció dintre de les diferents escales. Aquestes reclassificacions que es produeixen per l'aprovació de plantilles teòriques i que es materialitzen a curt termini, venen raonades per l'assumpció de noves responsabilitats i la tecnificació de determinats llocs de treball. Som conscients que aquest raonament és ben cert, però cal veure com aquest element afecta a la resta d'àmbits no revisats. L'assumpció de noves tasques suposa, en molts casos, l'assumpció de noves tasques per a altres àmbits.

L'acord de promoció de l'escala auxiliar ens assegura una segona convocatòria d'un màxim de 125

places d'administratiu de promoció interna, immediatament després de finalitzar la convocatòria que està en procés. Si amb aquesta segona convocatòria s'arriba a la ràtio 4/1, l'acord haurà assolit el màxim de transformacions que proposava. Fent números i sense comptar amb la possibilitat d'accés de nous auxiliars, podem arribar a complir l'acord amb una plantilla d'aproximadament 111 auxiliars. Malgrat haver minorat la plantilla d'auxiliars un 67% en un any, cal seguir avançant per tal que l'escala auxiliar sigui la porta per accedir al cos de funcionaris de la UAB i que transcorreguts els dos anys que marca la llei per poder oposar a l'escala administrativa, aquestes places es vagin transformant progressivament en places d'administratiu.

Aquests serien els dos punts que justifiquen un acord de

reclassificacions de plantilla i aquest és el projecte en el qual estem treballant des de CCOO. Un cop ja tenim l'estructura de la plantilla contrastada i agrupada en cinc àmbits (Àrees Centrals, Biblioteques, Departaments, Gestions Acadèmiques i Gestions Econòmiques) proposem establir punts de connexió i homogeneïtat, per tal d'eliminar diferències de nivell entre tasques d'igual responsabilitat. El ventall de nivells existent a la UAB per a cada escala és excessiu i dona marge per a que es produeixin aquests greuges comparatius. Proposem, doncs, que els nivells de l'escala auxiliar oscil·lin entre el 16 i el 18, els d'administratiu entre el 18 i 22, Gestió 23 i 24, Bibliotecaris 22 i 24 i Tècnics, 24 i 26.

Maite Chordà

Servei d'Informàtica

Les condicions de la reestructuració

S'ha signat un acord que garanteix la qualitat del lloc de treball i una remuneració adequada a les noves funcions que desenvoluparà el personal

El passat 8 de maig es va signar l'acord "entre l'Equip de Govern i el Comitè d'Empresa de la UAB, referent a la reestructuració del personal tècnic del Servei d'Informàtica". A CCOO considerem que ha estat, tot i el que llegiu, un acord positiu.

En primer lloc hem de fer notar que es tracta d'un acord com a conseqüència d'una reestructuració en profunditat del Servei.

La reestructuració, en termes absoluts, és força negativa, doncs es subcontracta una bona part del servei a una empresa privada (Cap-Gemini) fent efectiva la política de

"modernització" de la Universitat que ja tantes vegades hem denunciat. Una política contrària al reforçament del sector públic i que, no ho dubtem, també en aquest cas, posarà de manifest a curt termini el conflicte d'interessos entre l'empresa subcontractada i els objectius de la Universitat.

Probablement el preu, ja astronòmic, de 128 milions de pessetes anuals del subcontracte s'augmentarà a caprici d'aquesta empresa, quan posi preu als requeriments que li vagi fent la Universitat. No hi valdrà ni la tant esmentada "lleï del mercat" que

consagra la competència com a regulador del preu, doncs, a la vista de com va anar el concurs i el que està costant fer la transferència de funcions, tindran ben agafada a la Universitat pel lloc que fa més mal.

Però pel que fa a la plantilla afectada de la Universitat cal dir que hem aconseguit que el canvi de funcions que se li encomana no es faci en detriment de la qualitat del lloc de treball, i que les noves funcions es remunerin adequadament.

Aquest acord s'ha d'encabir entre l'experiència de l'acord sobre

laboratoris que l'ha inspirat i la propera actuació que s'ha de fer als SID, de la que també hem recollit el compromís d'arribar a un altre acord amb els representants dels treballadors. A més, caldria poder esmentar aquesta experiència quan es compleixi l'article 28 del IV Conveni Col·lectiu, on es diu que les gerències de les universitats i els comitès d'empresa han de revisar la plantilla i les seves funcions, facilitant les reclassificacions.

Sintel

La Secció Sindical de CC.OO. de la UAB es solidaritza amb els treballadors/es de SINTEL acampats a Madrid al Passeig de la Castellana des del passat 29 de Gener (més de 100 dies) en l'anomenat "Campamento de la Esperanza" rebent el suport solidari dels veïns de la zona, recordant èpoques ja oblidades. Els hi deuen nou nòmines, els han aplicat un expedient de regulació d'ocupació que afecta la totalitat de la plantilla, 1.800 treballadors, a més a més dels 3.000 llocs de treball de les filials de SINTEL. Reivindiquen els endarreriments que els hi deuen, un lloc de treball i un pla de viabilitat. Tenen de la seva part la unitat de totes les organitzacions sindicals i l'encàrrec de tots els grups parlamentaris del Congrés perquè el Govern, juntament amb la direcció de l'empresa, trobi una solució al conflicte.

La solució d'aquest conflicte, segons ho veiem des de CCOO, passa per trobar un soci industrial que garanteixi la viabilitat de l'empresa, i si no es troba, per la recol·locació dels treballadors de Sintel a Telefónica. Aquesta situació ens ha de fer reflexionar sobre les conseqüències que poden tenir els subcontractes que es fan també aquí, a la UAB. La recerca de la màxima rendibilitat no ha de deixar que es facin plecs de subcontractació sense unes mínimes garanties per als treballadors, o millor encara, s'hauria de valorar que, sense aquest element de màxima explotació no surt a compte la subcontractació, vet aquí on estava la trampa, no?

Més drets, més garanties

Algunes raons per a un acord sobre les pensions

La negociació d'aquests temes és, potser, la més important que fa un sindicat, pel volum de persones afectades i la durada dels seus efectes.

Com coneixereu a través de la premsa, CCOO ha signat recentment un acord sobre pensions amb el govern i amb la patronal. Aquest acord, no subscrit per UGT, ha estat motiu de força polèmica i ha estat àmpliament discutit als mitjans de comunicació. Des del Secretariat Interuniversitari volem donar-vos a conèixer alguns dels elements que inclou aquest acord per tal que els afiliats i afiliades i, en general totes les persones que treballem a les universitats públiques catalanes, disposin de més elements de judici que permetin valorar el pacte.

En els últims anys, s'ha generalitzat la idea interessada i falsa de que el sistema públic de pensions camina cap a una fallida econòmica irreversible i que, davant d'aquesta situació, les solucions s'han de buscar en l'àmbit privat. No cal dir que des de CCOO aquesta és una idea que no només no compartim sinó que rebutgem amb força. El que és cert però és que els agents socials, i molt especialment, els sindicats ens hem d'implicar per assegurar-nos que es basteix un sistema econòmicament viable i per garantir el futur i de milions de treballadors. En aquest sentit, van les llargues negociacions que han culminat en l'acord sobre pensions. Com en totes les negociacions, el resultat final està lluny de les nostres expectatives però, malgrat això, considerem que aporta suficients elements positius, molt especialment considerant el context d'enorme agressió als treballadors i a tot allò que és públic, per part d'un govern de drets i d'un context internacional dominat pel pensament únic i la pràctica neoliberal. Podríem dir que aquest acord suposa un avanç respecte a la situació actual però un avanç insuficient considerant el creixement econòmic experimentat en els últims anys i les situacions de

flagrant injustícia patides per alguns col·lectius. Us esmentem alguns dels elements que valorem més positivament i també aquelles qüestions en les quals les nostres expectatives s'han vist més frustrades.

Què s'ha aconseguit?

1. Que el govern admeti que les quantitats necessàries per pagar els complements de les pensions mínimes que reben les persones que han cotitzat menys i tenen pensions que no arriben al salari mínim s'abonin a càrrec dels Pressupostos Generals de l'Estat. Es tracta de 700.000 milions de pessetes en 12 anys que pagarem entre tots els ciutadans i no només els treballadors de les nostres cotitzacions.
2. Es quantifica i es garanteix el Fons de Reserva, per a prevenir possibles ensurts en el futur, en 800.000 milions, ampliables a un bilió, que hauran d'estar garantits abans del 2004.
3. S'assumeix l'increment de les pensions més baixes del SOVI i les de jubilació i viudetat dels menors de 65 anys.
4. S'amplien els anys en els que els orfes poden cobrar la pensió i s'inicia una tímida millora de la vergonyosa situació de les pensions de viudetat amb el compromís de passar del 45% actual al 52% de la base de càlcul.
5. S'amplia el nombre de persones que es poden jubilar anticipadament. Abans només podien fer-ho aquelles persones que ho conservaven com un dret adquirit havent cotitzat amb anterioritat al 1967. Quan aquest acord es converteixi en llei podran fer-ho tots aquells que tinguin 61 anys i hagin cotitzat 30 anys i que tinguin una causa d'extinció no imputable al treballador. S'incrementa també el

càlcul de les pensions d'aquestes persones que es jubilen anticipadament.

Allò que no ens satisfà

1. Els increments de les pensions són molt inferiors al que seria de justícia en una època de bonança econòmica en la que el PIB ha crescut notablement i també ho han fet els beneficis empresarials però encara ens trobem amb pensions d'autèntica misèria. L'increment, tot i que positiu, és insuficient
2. Algunes de les mesures aprovades poden permetre l'endarreriment de la jubilació per sobre dels 65 anys compatibilitzant treball i pensió. Aquesta mesura, tot i que potser positiva en algunes situacions individuals, té el perill d'allargar indefinidament la vida laboral, incidint negativament sobre l'ocupació i sobre les expectatives de futur de les noves generacions.
3. L'increment del nombre de persones que poden accedir a la jubilació anticipada és insuficient. La jubilació anticipada als 60 anys és una vella reivindicació del sindicat que encara no hem assolit.

En definitiva, un acord que suposa un avanç però que queda lluny del que hauria de ser un sistema socialment just de pensions. Davant l'actual onada del pensament neoliberal que amenaça amb arrassar amb els fonaments de l'Estat del Benestar, els sindicats i també totes aquelles persones d'esquerra i progressistes, ens hem d'implicar en la defensa d'un sistema públic de pensions que permeti garantir una vellesa digna i en condicions. Per això, cal continuar reivindicant, lluitant i treballant amb rigor i responsabilitat per defensar les nostres pensions.

Resumen de los aspectos más importantes reformados por la Ley

Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

Permisos retribuidos: Art. 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores

Junto al permiso de dos días que ya existía por el nacimiento de hijos, la enfermedad grave o el fallecimiento de familiares cercanos, la nueva ley contempla ahora también los supuestos de ACCIDENTE y HOSPITALIZACIÓN de estos mismos familiares. En estos casos, el permiso será de DOS DÍAS, que podrán ser CUATRO si es necesario hacer un desplazamiento.

Reducción de la jornada: Art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores

La ley 39/99 introduce una serie de novedades respecto a la reducción de la jornada laboral (en un mínimo de un tercio y un máximo de la mitad de la misma)

- Se podrá reducir también la jornada laboral por el cuidado directo de un familiar cercano que no pueda valerse por sí mismo por razones de EDAD, ACCIDENTE o ENFERMEDAD, y que no desempeñe ninguna actividad retribuida.
- Dos trabajadores/as podrán reducir su jornada simultáneamente respecto al mismo familiar común a su cuidado, pero si trabajan en la misma empresa, el empresario podrá limitar el ejercicio de este derecho (por razones organizativas)
- El/la trabajador/a será quien determine cómo y cuándo va a reducir su jornada laboral (dentro de los límites legales), tan solo deberá poner en conocimiento del empresario, con un preaviso de 15 días, el momento de su reincorporación a la jornada ordinaria. La nueva Ley también introduce un procedimiento urgente para solucionar los casos en que haya discrepancias entre ambas partes (Art. 189.1 de la Ley de Procedimiento Laboral).

Excedencias: Art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores

Con anterioridad, la ley sólo permitía solicitar la excedencia por el nacimiento o la adopción de hijos, por un período máximo de tres años. Tras la reforma, se han introducido varios cambios:

- Se amplía la posibilidad de solicitar la excedencia a los casos de ACOGIMIENTO, tanto permanente como preadoptivo.
- Se crea un nuevo supuesto de excedencia

por el cuidado directo de familiares cercanos, que no puedan valerse por sí mismos por razones de EDAD, ACCIDENTE o ENFERMEDAD, y que no desempeñen actividad retribuida. Este periodo especial de excedencia tendrá la duración máxima de UN AÑO.

- Si dos trabajadores/as de la misma empresa solicitan la excedencia respecto al mismo hijo o familiar común, el empresario podrá limitar el ejercicio de su derecho, al igual que ocurría en la reducción de jornada.

Suspensión con reserva del puesto de trabajo: Arts. 45.1 d), 48.4 y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Las principales novedades que la ley introduce son las siguientes:

- El periodo de disfrute de la licencia por maternidad, adopción o acogimiento (permanente o preadoptivo) será de 16 semanas, que en caso de haber más de un hijo serán ampliadas en dos semanas más por cada nuevo hijo (Se suprime el límite de 18 semanas).
- El padre podrá ahora disfrutar de una parte del periodo de suspensión (como máximo 10 semanas), de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, siempre que la suma de ambos periodos no exceda de las 16 semanas (o de las que correspondan en caso de parto múltiple).
- Para los casos de adopción y acogimiento, se amplía la edad del menor a SEIS AÑOS. También se disfrutará de una licencia de 16 semanas al adoptar o acoger niños mayores de seis años, cuando reúnan ciertas características especiales que dificulten su inserción social o familiar (Discapacitados, de entornos marginales, extranjeros, etc.)
- También se otorga una licencia a las trabajadoras en los casos de RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, cuando haya peligro para su seguridad o salud o las del feto, y no sea posible un cambio de funciones, o de puesto de trabajo, a otros exentos de riesgo.

Protección frente al despido: Arts. 52, 53.4 y 55.5 del Estatuto de los Trabajadores y 108.2 y 122.2 de la Ley de Procedimiento Laboral

La medida concretamente incorporada consiste en suprimir la posibilidad de declarar un despido como improcedente cuando el trabajador o la trabajadora en cuestión se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.
- Disfrute del permiso de lactancia, o previamente al mismo una vez solicitado.
- Reducción de la jornada para el cuidado de un hijo o de un familiar cercano, previamente a su disfrute una vez solicitada.
- Solicitada la excedencia para el cuidado de un hijo o de un familiar cercano, prevista en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

De este modo no es posible la compensación económica vía indemnización caso de que se entienda que el despido es ilícito, pues en tal caso resulta obligado proceder a la declaración del despido como nulo.

Normas modificadas

- Estatuto de los Trabajadores
- Ley de Procedimiento laboral
- ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales
- Ley General de la Seguridad Social
- Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública
- Ley de Funcionarios Civiles del Estado
- Leyes de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas y de los Funcionarios Civiles del Estado



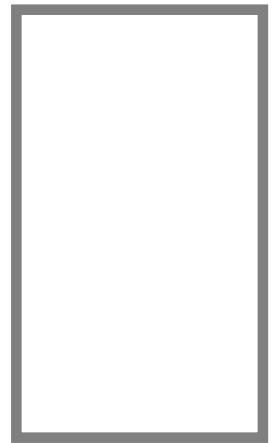
Melitón Manzanás,
torturador franquista



Medalla al mèrit civil per
al torturador



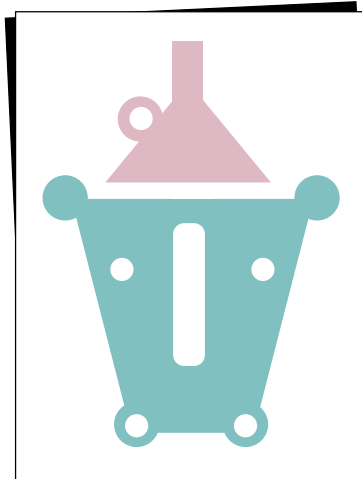
el "paseo militar"



Urani empobrit



Tireless



Vaques boges



Tòxics a Doñana



Stock Options



Ampliació de la base naval de Rota

No cal col·leccionar més cromos, ja n'hi ha prou de les bestieses del PP