

El 27 de maig
vota CCOO

Per avançar en la millora de les nostres condicions de treball

Eleccions sindicals per al PAS-L

El 27 de maig renovarem el Comitè d'Empresa de la UAB



El dia 27 de maig, dia de les votacions, el PAS laboral de la UAB escollirem les persones que compondran el Comitè d'Empresa. Un organisme per exercir la representació dels treballadors i treballadores del nostre col·lectiu i afrontar els reptes i reivindicacions per als propers quatre anys.

Durant aquests darrers anys els esdeveniments han marcat la nostra vida quotidiana, social i política:

S'ha aprofundit en la globalització, generant encara més desigualtats entre països rics i pobres. Els esdeveniments de l'11 de setembre van donar el tret de sortida per a les guerres imperialistes dels EUA (fins ara contra Afganistan i Iraq) que han marcat un abans i un després en les relacions internacionals.

A Espanya s'han consolidat les tendències conservadores i neoliberals amb l'execució totalitària de la majoria absoluta del PP. Això ha propiciat el desenvolupament i l'aprovació d'una sèrie de lleis, com la Llei d'Estrangeria, la Ley Orgànica de Universidades, la Llei de Qualitat de l'Ensenyament,

etc. Ha propiciat també retalls pressupostaris en matèria social, ensenyament, sanitat i també la flexibilització del mercat de treball. Tot plegat ha generat més precarietat en l'ocupació i inseguretat laboral. La tossuda negació de la realitat, com a la vaga general del 20-J o a la catàstrofe del Prestige, han culminat en una absurda postura en l'eix belicista que pot acabar declarant a la pròpia classe treballadora enemiga del seu model de societat, capitalista i amoral.

A Catalunya, la política desenvolupada pel govern de CiU (amb el suport parlamentari del PP) ha estat marcada per línies continuadores i d'acompanyament a la política del PP a Espanya, només matisades ara, en pre-campanya, amb gests com el canvi d'actitud en relació al pla hidrològic nacional (amb el trasvassament de l'Ebre), que no han de fer oblidar el suport que es

va donar a la pròpia LOU amb la seva seqüela, la LUC, etc.

Pel que fa al nostre àmbit, al de la universitat, el fet més important ha estat l'aprovació de les dues Lleis d'Universitats. Una aprovació feta sense el consens de la comunitat universitària, fet que ha quedat ben palès a les fortes mobilitzacions que s'han produït. Tot i que hi ha un nou sistema de repartiment del pressupost, no s'ha resolt la manca de finançament. Les noves lleis obliguen a redactar uns nous estatus que reflectiran, com a poc, una disminució en l'autonomia universitària. També han situat el professorat dins de dos models de contractació, han propiciat un model que aguditza l'externalització i privatització dels serveis, etc.

La creació d'una Mesa de negociació per les universitats públiques catalanes segueix sent un objectiu de CCOO. És necessari establir un marc de negociació pels treballadors d'universitat de Catalunya on estigui present la Generalitat, donat que és la responsable de transferir els recursos econòmics a les diferents universitats.

CCOO ens presentem a les eleccions amb el propòsit de defensar els interessos de les treballadores i dels treballadors i de defensar el caràcter públic de la Universitat. Per això contem amb les companyes i els companys que conformen la nostra candidatura i el vostre suport.



Avancem per a eliminar la precarietat

El 27 de maig, vota CCOO

Una part cada cop més important del PAS laboral s'engloba en el que s'anomena "capítol VI". Es diu així perquè les seves retribucions no s'inclouen al capítol I dels pressupostos de la UAB (els que recullen les despeses de personal) sinó al capítol VI (el que recull les **despeses per convenis** de la UAB amb empreses i institucions externes).

En principi es tractaria del personal de suport als convenis de recerca que signa la UAB. **A la pràctica**, sota aquesta fórmula s'han fet contractes temporals per **cobrir funcions permanents**, tant de recerca als departaments, com d'altres tipus a àrees centrals; s'han fet contractes **sense respectar** les categories, jornades, condicions de treball i retribucions que el conveni fixa per a tot el personal laboral de la UAB, i s'han fet contractes laborals per **pal·liar la falta de beques** pels estudiants que volen fer la seva tesi o aspirar a una plaça de professorat.

Des de CCOO sempre hem considerat que les persones amb contractació de capítol VI hem de gaudir de **les mateixes condicions** que la resta del PAS-laboral. Així, **al IV conveni** vam aconseguir que a l'àmbit personal de vigència s'incloués "el personal laboral temporal contractat amb càrrec a projectes d'investigació i transferència tecnològica".

Posteriorment, i a iniciativa de CCOO, el comitè d'empresa i la Gerència van **signar un acord** al juny del 2001, on es feia constar explícitament que el personal contractat per aquesta via no podia ocupar places estructurals i havia de gaudir de les mateixes condicions retributives, de protecció social, jornada anual, vacances, etc. que la resta del PAS laboral.

Ara cal anar més enllà i demanar no només la equiparació en condicions de treball sinó l'estabilitat contractual. Hem de **crear una plantilla de personal tècnic de recerca, amb contractació fixa** i amb una formació àmplia en una de les quatre grans àrees de coneixement (ciències de la salut, ciències experimentals i tecnologia, ciències socials i ciències humanes) que puguin donar suport als diferents projectes i convenis que es vagin establint. Continuar en la situació actual vol dir condemnar a molts treballadors i treballadores a la temporalitat perpetua, crear greus distorsions dins de la plantilla i despilfarrar els coneixements que aquest col·lectiu de treballadors anem adquirint a la UAB.

Igualment lluitarem, com ho hem fet sempre, per una política de beques justa, però no consentirem que la utilització per part de la Universitat d'alumnat en formació distorsioni llocs de treball ni buidi de contingut els ja existents.

Avancem per a percebre el fruit del nostre treball

El 27 de maig, vota CCOO

Plantilla i Retribucions

La forta aposta que ha fet la gerència d'assignar places pel mètode de lliure designació en tota la part superior de la plantilla mostra la idea que moltes vegades dirigeix les accions de l'àmbit de gestió dels recursos humans. Per sobre de valors com l'eficiència, mèrit i capacitat, es tenen en compte altres com la "confiança" o la "lleialtat" que evoquen els eters fantasmes del servilisme i el nepotisme.

Cal que eliminem la lliure designació gairebé totalment, garantint així que les promocions i l'exercici del comandament es facin tenint en compte la igualtat d'oportunitats i la qualitat del treball i no la obediència cega o un pacte vitalici.

Cal que el sistema de concurs sigui absolutament universal per a tots els col·lectius. Cal que s'avanci en la homogeneització del sistema de convocatòria de places, ara a mida del desig de l'àrea o departament corresponent. L'arbitrarietat en els perfils i en els terminis fan impossible una correcta planificació i menys encara una convocatòria amb prou antelació com perquè es puguin preparar les proves.

Entenem que hauriem d'aconseguir fer convocatòries trimestrals, i tenir disponibles els temaris de les places per a tothom. Això ens obligaria a tots a fer una bona feina d'assignació de perfils i funcions.

Cal que la Universitat reflexioni sobre la desmesurada quantitat de recursos que ha gastat en augmentar la plantilla en la part superior de la piràmide, deixant de banda altres accions com ara aconseguir que es cobreixin sistemàticament totes les baixes per malaltia o maternitat amb la corresponent substitució. Els arguments d'estalvi que s'esgrimeixen s'en van per l'aiguera amb un sol sou de les places de comandament.

Les arbitrarietats que conserva l'actual sistema de retribucions es corregiran quan la gerència i el comitè d'empresa aconseguim acordar una nova estructura retributiva. Així es donarà compliment a l'encàrrec que s'ens fa des de l'article 28 del conveni col·lectiu.

Els sous no estan actualitzats als canvis que sí ha sofert el treball. Un treball que és de més complexitat o dóna més valor afegit i que no està més ben pagat.

Ens hem posat d'acord en què cal un estudi de valoració dels llocs de treball. Nosaltres, a CCOO, ja hem fet els deures i estem en disposició de defensar fites com ara que tots els llocs de treball tinguin un Complement, que només hi hagi uns 15 nivells retributius, i que, en general, es respecti el principi "igual valor, igual salari". Per això mateix considerem inadmissible que es mantinguin els greuges comparatius entre feines homòlogues (per exemple la eliminació dels complements de perillositat en les noves places. En aquest cas hem d'avançar en una fórmula que generalitzi aquesta remuneració en base a la classificació professional i que s'incorpori progressivament al salari base).

Permisos i Llicències

A CCOO pensem que cal aprofundir en el tractament laboral de la maternitat, la paternitat i d'altres situacions derivades de qualsevol tipus de convivència. Entenem que els avenços que es plasmen en la llei de "compatibilització de la vida laboral i familiar" han de continuar i han d'anar configurant un veritable "salari social".

Acció Social

L'article 53 de l'actual conveni estableix que la UAB hauria de tenir un fons social de 5 milions de pessetes (30.000 •) per a ajuts de caràcter social a determinar d'acord amb el comitè d'Empresa. Fins ara la gerència no ha donat ni un sol pas en aquesta direcció mentre que tant el personal de la Generalitat com d'altres universitats catalanes ja en disposen.

Des de CCOO volem avançar en l'establiment d'aquest fons, en la regulació d'unes normes de prioritització dels ajuts i la creació d'una comissió paritària (Gerència-Comitè d'Empresa) per tal de vetllar per la equitat en el repartiment dels ajuts.

Pel futur cal avançar en un fons d'acció Social per a tot el PAS de la UAB (laboral o funcionari) amb una dotació mínima del 0,2% de la massa salarial global o un equivalent a 250 • per treballador/a.

Serveis de Campus

L'escola bressol per al PAS laboral no només no ha de fer cap pas enrera sinó que hem d'aconseguir que l'educació 0-3 anys ens resulti gratuïta, rebuda com a salari social, fins que es converteixi en un dret universal per a tota la població.

Els serveis que ofereix la UAB a la seva comunitat hem de poder rebre'ls amb un tracte econòmic preferencial.

Actualment el PAS laboral de la UAB hem de pagar uns 48• al trimestre per accedir al SAF, des de CCOO volem que l'accés a les instal·lacions del Servei d'Activitat Física sigui gratuït per al PAS, i que els preus de les activitats que s'ofereixen tinguin descomptes.

Volem que la subvenció que actualment es dóna per realitzar cursos d'idiomes al SIM s'ampliï i continuarem reclamant la creació d'una aula d'autoaprenentatge de caràcter gratuït per al PAS.

El SAS (Servei Assistencial de Salut) cal que ofereixi veritables descomptes pel PAS de la UAB ja que els preus que ofereix actualment són els de mercat.

Demanarem un tracte més avantatjós d'empreses com ABACUS i d'altres que operen al campus, per tal que el PAS tingui la condició de client preferent.

Avancem per treballar amb qualitat

El 27 de maig, vota CCOO

Formació

La formació hauria de ser el mecanisme gràcies al qual podem donar un servei cada cop millor al conjunt de la societat i alhora, podem fer realitat les nostres expectatives de **millora professional i promoció**. La UAB sembla més disposada a fer servir la formació com a mitjà per suavitzar els canvis que decideix unilateralment i, fins i tot per castigar o premiar al personal.

La creació d'una comissió paritària (gerència-PAS) de formació, a proposta de CCOO, ens ha permès augmentar la incidència dels treballadors i les treballadores en la **determinació de la oferta formativa** i en els mecanismes de **transparència** per atendre les sol·licituds de cursos. Pel futur cal continuar reclamant el compliment de l'article 29.2 de l'actual conveni, que fixa una **despesa** equivalent a l'1,5% de la massa salarial global, una **oferta sistemàtica** de cursos d'idiomes i ofimàtica i l'**atenció especial** a col·lectius fins ara poc atesos com el personal de laboratoris, de SID i de vigilància. La comissió de formació ha de poder controlar a la pràctica que cap persona es queda sense formació per l'arbitrarietat del seu cap.

Jornades i horaris

Des de CCOO apostem per la jornada continuada a la UAB, concretada en dos torns, de matí i de tarda.

En la línia d'aconseguir aquest objectiu, proposarem, pel col·lectiu que fa jornada partida, l'adscripció al model de jornada que es fa a la Generalitat, amb 3 tardes lliures.

Aquest ha de ser només un primer pas. CCOO es proposa seguir treballant per fer extensiva, de forma voluntària, la transformació a tota la plantilla, establint les dues jornades d'horari continuat com a opció majoritària.

Polítiques d'igualtat

Tot i que la creació de la comissió d'igualtat està regulada per Conveni, sembla que aquest sigui un tema menor i no s'ha avançat gens en aquest sentit; per tant, ens hi abocarem per a concretar definitivament aquesta creació.

Hem de dotar-nos d'eines per a estudiar, analitzar i diagnosticar situacions de discriminació. La incorporació de mètodes i enquestes ja validats en altres institucions públiques i empreses és un primer pas. Cal tenir el compromís de fer-les servir per a tota la plantilla i repetir els estudis amb una periodicitat prou intensa.

A CCOO seguirem incidint per a que la dona es decideixi a participar per a decidir, per anar guanyant espais amb naturalitat.

Salut laboral

La Llei de Prevenció de Riscos Laborals reforça el protagonisme social en salut laboral i, especialment, la participació i la consulta dels treballadors i les treballadores. La prevenció ha de començar en les formes de direcció i comunicació de la Universitat per expandir-se en totes les activitats que es duen a terme: les pràctiques docents, els procediments de treball, l'adquisició d'equips, etc.

El nostre objectiu general és, doncs, defensar la seguretat i la salut i fomentar la cultura preventiva a la universitat, promovent formes de participació en tots els moments de l'actuació preventiva. Per tant, la nostra acció sindical ha de ser identificar els riscos, proposar alternatives preventives i avaluar els resultats amb l'opinió del personal afectat. És impossible fer prevenció sense l'aportació dels nostres companys i companyes de treball.

Hem de desenvolupar i aprofitar al màxim els drets sindicals d'aquesta Llei. Però no ens podem quedar en els aspectes legals, hem d'impregnar tot el teixit universitari de prevenció des d'una visió integral (amb la qualitat i el medi ambient).

Avaluació de riscos: Per a prevenir s'ha d'avaluar els riscos, és a dir identificar i mesurar l'exposició als diferents factors de riscos, i desenvolupar les mesures necessàries per a la seva eliminació o control. Les avaluacions de riscos representen només el primer pas en la responsabilitat que l'Autònoma té vers la salut labora. Les accions correctives s'han d'executar amb diligència propiciant els canvis necessaris en l'organització del treball, en el medi ambient laboral, els relatius a la seguretat, etc. Continuarem participant activament en les avaluacions de riscos per millorar dia a dia les nostres condicions de salut i de treball.

La vigilància de la salut: El primer dret dels treballadors i les treballadores és el dret a una vigilància de la salut per a evitar que aquesta es vegi deteriorada per les condicions de treball. En aquest sentit incidirem en els reconeixements mèdics segons els riscos específics de cada treball.

Formació en prevenció de riscos: La formació en prevenció de riscos, amb independència de la modalitat de contractació, ha d'estar centrada en la tasca que es desenvolupa en el lloc de treball, adaptant-se a l'avaluació de riscos, i s'actualitzarà sempre que calgui.

Plans d'emergència i d'autoprotecció: A hores d'ara, la UAB continua sense tenir implantats els plans d'emergència i d'autoprotecció de molts dels seus edificis, tampoc s'ha implantat un pla general. La ventada i la nevada només van servir per a fer un estudi preliminar i estem esperant les accions que ha de realitzar un nou cap de seguretat, contractat en conseqüència.

Des de CCOO hem insistit reiteradament, i continuarem fent-ho, en la necessitat d'augmentar el ritme de realització dels plans, dotant amb els mitjans necessaris aquest aspecte que considerem essencial per a la nostra seguretat al lloc de treball.

Gestió de les indisposicions lleus i la mútua: Amb el vostre recolzament de les signatures i les mobilitzacions hem aconseguit retornar la gestió de les ILT a la Seguretat Social.

Hem demostrat l'activitat dels que anomenem "metges policia" i hem denunciat un fals discurs de control de l'absentisme. Esperem que ara tindrem una gestió respectuosa amb els treballadors i treballadores malalts.

Amb aquests precedents és indispensable que la resta d'activitats que realitzi la mútua (col·laboració amb la OSHA, SAS, etc.) siguin vigilades i avaluades en una comissió gerència-comitè.

Avancem per a sumar esforços

El 27 de maig, vota CCOO

Mesa d'universitats

Com a conseqüència de la nova llei d'universitats, tindrem quatre juntes i comitès a les universitats: PAS-Laboral, PAS-Funcionari, PDI-Laboral i PDI-Funcionari. En les clàusules addicionals s'estableix la creació d'un sistema de meses sectorials.

Cada vegada és més important que el sector d'universitats tinguem una mesa comuna, la mesa sectorial, on puguem negociar amb presència del nostre principal proveïdor de finançament, la Generalitat. Els darrers avenços en la mesa de la funció pública (4% d'augment i clàusula de revisió segons l'ipc) és un bon exemple dels avantatges d'una mesa sectorial.

Conveni col·lectiu

El IV conveni està a punt de finalitzar. Moltes de les nostres propostes i reivindicacions que heu llegit fins ara han de ser incorporades al V conveni.

El Nou conveni ha d'avançar en l'eliminació de la precarietat, ha d'establir compromisos més ambiciosos en salut laboral, ha de perfilar la nova classificació professional i els complements associats i ha de fer possible millors garanties en les retribucions, tant salarials com socials per a totes les Universitats Catalanes.

AVANCEM DIA A DIA, AVANCEM PAS A PAS

Programa electoral de CC.OO per a les eleccions al Comit  d'Empresa del PAS-L

Capítol VI

- Aplicació de polítiques d'estabilització immediates
- Creació d'una plantilla de personal tècnic de recerca

Plantilla i Retribucions

- Eliminació de la lliure designació i de les places a mida
- Convocatòries de places trimestrals
- Elaboració de temaris per a la promoció
- Cobertura sistemàtica de les baixes amb substitucions
- Elaboració d'una nova estructura retributiva amb 15 nivells com a màxim
- Salaris iguals per a places iguals

Permisos i Llicències

- Adopcions i preadopcions equiparades als naixements i gaudir dels mateixos permisos i avantatges socials que les maternitats biològiques
- Manteniment del 50% del sou durant el primer any d'excedència per maternitat o paternitat
- Permisos retribuïts, fins a quatre dies, per a tenir cura de familiars de primer grau, en cas de malaltia no greu i per poder acompanyar-los a l'assistència sanitat ria
- Perm s retribuït fins a l'alta hospitalària en cas de malaltia greu i hospitalització d'un familiar de primer grau
- Perm s retribuït per a tràmits personals de caràcter públic o privat, durant el temps indispensable per a realitzar-los (renovació DNI, gestions notariales...)
- Aplicació a les parelles de fet de tots els permisos i llicències per situacions familiars
- Un mes de perm s per naixement d'un descendent, a gaudir pel pare
- Un perm s sab tic, per a tots els treballadors i treballadores, de tres mesos, per cada nou anys de servei a la UAB
- Modalitats més flexibles de reducció de jornada per cura d'un descendent i exteses fins als dotze anys d'edat

Polítiques d'igualtat

- Vetlla per la igualtat entre dones i homes dins de l'àmbit del PAS laboral
- Estudi, anàlisi i diagnosi de situacions de discriminació
- Prevenció per a evitar casos d'assajament moral a la feina
- Negociació de mesures d'acció positiva per a anar assolint la igualtat entre els treballadors i les treballadores

Acció Social

- Ajut per a disminuïts
- Ajut per a estudis
- Ajut per cura d'ascendents i descendents
- Foment de col·locació-jubilació
- Indemnitzacions per invalidesa i mort
- Pr stecs i bestretes
- Prestacions assistencials
- Oci, esbarjo, cultura i esport
- Matrícula gratuïta sense costos fiscals

Serveis de campus

- Escola bressol subvencionada
- SAF, ABACUS, socis gratuïts
- SIM, SAS amb reduccions de preu

Formació

- Despesa equivalent a 1.5% de la massa salarial
- Oferta formativa sistematitzada
- Control efectiu de l'adjudicació
- Atenció especial per a col·lectius professionals

Jornades i Horaris

- Generalització progressiva de la jornada continuada
- Jornada partida amb 3 tardes lliures

Salut laboral

- Fomentar la cultura preventiva des de la participació
- Execució d'accions correctives del risc i revisions mèdiques específiques
- Formació en prevenció de riscos a cada lloc de treball
- Veritables plans d'emergència acabats i provats
- Creació d'una comissió de control de la mútua

Accions conjuntes

- Creació de la mesa sectorial d'Universitats
- Projectió en el nou conveni col·lectiu



El dia 27 de maig

vota **CCOO**

