

L'hem aconseguit amb esforç i insistència

Ja tenim el 2% que ens devien

La mesa de la funció pública va acordar incorporar el diferencial entre l'IPC i l'augment pressupostari als sous. Al PAS de les universitats aquest any feien el ronso per a aplicar la mateixa mesura

El sistema de negociació col·lectiva pels treballadors públics de la Generalitat de Catalunya inclou el tenir una mesa sectorial que agrupa tant funcionaris com laborals. Els treballadors de les Universitats Catalanes, tot i que portem deu anys reclamant-la, no en tenim de mesa sectorial i anem aplicant el que s'hi aconsegueix.

Aquest any, les ja conegudes mesures addicionals a l'augment pressupostari venien com a conseqüència de l'acord de retribucions a la mesa de la funció pública i eren molt més contundents: un 2% adicional al

2% pressupostari, per a ajustar l'augment retributiu a la pujada de l'IPC. Potser per això tant la Generalitat com els Rectors es van fer el ronso a l'hora de aplicar-les: Que si el text de l'acord semblava que ens deixava fora, que si l'autonomia universitària, que no arribaven els diners...

Calia, per tant, treballar més encara per a ser tractats com a treballadors del sector públic i gaudir de les conseqüències retributives que s'havien aconseguit en la negociació:

esforç i treball

Des de CCOO vam posar tot

l'esforç i el treball necessari per mobilitzar, a través dels nostres delegats, als comitès d'empresa i juntes de personal de les Universitats.

Així vam arribar a un clima de reivindicació que vam voler culminar amb una concentració de delegats, juntament amb UGT, a l'acte d'inauguració del curs escolar que presidia en Jordi Pujol. Just el dia abans, el dia de la Mercè, mentre a Barcelona (i a la UAB) estàvem de festa, vam arribar a un compromís ferm amb el Conseller d'Universitats i els Rectors per al pagament del 2%. Per això vam desconvocar la

concentració de la inauguració.

insistència i mobilització

El clima de reivindicació es va anar fent amb la insistència i la participació de tots vosaltres. Cal mencionar l'èxit de la concentració a la Facultat de Veterinària amb motiu de la inauguració del CRESA: El conseller de ramaderia i pesca, que va venir en lloc de Jordi Pujol, va rebre de les mans del president del comitè d'empresa de la UAB una carta adreçada al president de la Generalitat on s'exposava la situació i la nostra voluntat de seguir lluitant.

Les dues conclusions que n'hem de treure tots és que la mobilització dels treballadors és cabdal i que els mitjans de negociació com la mesa sectorial són molt importants per a avançar. La clàusula de revisió salarial i els horaris són dos bons exemples del que s'aconsegueix a la mesa de la funció pública.

És urgent obrir un debat

Reduïm la burocràcia, professionalitzem la Universitat

En aquest moments la UAB conta amb un llistat de càrrecs acadèmics que ja arriba a les 482 persones amb un pressupost directe de més de 1.300.000eur.

Aquesta és una partida pressupostària que no ha parat de créixer ininterrompudament, més enllà del que seria justificable pel propi creixement de la UAB.

Als últims deu anys s'ha passat de 11 a 14 facultats i de 42 a 49 departaments, però els càrrecs acadèmics han passat de 319 a 482, un increment de més del 50%.

Per fer una comparació, a la Universitat Politècnica de Catalunya (una mica més petita que la UAB) els càrrecs acadèmics són 232 persones, menys de la meitat que a casa nostra. Pel que es refereix als diners, igualment l'increment ha estat constant, amb l'agravament

de que la majoria d'aquest càrrecs (una immensa majoria ocupats per catedràtics i professors titulars) van lligats a reduccions, totals o parcials, de càrrega lectiva i, en alguns casos de posterior gaudi d'anys sabàtics, agravants que generen uns costos indirectes (de substitucions) enormes.

No posem en dubte que molts d'aquest càrrecs signifiquen una sobrecàrrega de feina, que cadascu podrà trobar millor o pitjor pagada; en qualsevol cas es tracta de retribucions no lligades a cap compliment d'objectius (que sembla que ara és la moda a la UAB) i que en molts casos és només un esglaó més per fer currículum.

Però el veritable problema no és de pressupost sinó de model d'Universitat. Hem arribat a una situació en que gairebé una quarta part del professorat a temps complet ocupa algun càrrec acadèmic. Tenim treballadors a aquesta casa que durant deu o quinze anys s'han format per donar classes i investigar, per produir i transmetre coneixements, i que ara els tenim dedicats una bona part del seu temps a gestionar petites parcel·les de poder. Al mateix temps la plantilla de PAS no està prou dotada ni formativa, ni tècnica, ni quantitativament per donar un servei de qualitat i de cada cop més valor afegit.

Des de CCOO sempre hem defensat un model de separació clara entre la direcció política de la Universitat i la gestió de la mateixa. Entenem que aquesta última ha d'estar en mans de professionals i que mantenir l'actual esquema vol dir desperdiciar les capacitats de creadors i transmissors de coneixements del personal acadèmic i mantenir al PAS en un paper de subordinació, en comptes de establir una relació clara entre professionals de diferents àmbits: la producció de coneixement i la gestió de la Universitat.

Evidentment cal una mínima estructura de direcció política, però l'actual macrocefàlia amenaça amb ofegar la nostra Universitat. És urgent obrir un debat i donar passes efectives per reduir aquest número de càrrecs, per optimitzar els recursos i per avançar cap a una Universitat de professionals.

Profesorado Laboral

Cualquier situación siempre es empeorable

Este principio, que no es atribuible a nadie en concreto pero que refleja cualquier situación política y social, está convirtiéndose en el resumen más certero de la situación de la Universidad en los últimos años.

De la LRU a la LUC

Después de haber sufrido todos los avatares que condujeron al informe Bricall, (cuántos árboles cortados para tanto papel inútil), el PP se descolgó con una Ley de Universidades que iniciaba el desmantelamiento de la poca autonomía lograda en la LRU del período socialista, con el apoyo entusiasta de CiU. ¿Cuál fue el plato de lentejas? Una capacidad legislativa en Catalunya que les permitiese aumentar un intervencionismo que ya viene ejerciendo desde su conocida postura intelectual, base de su moderna ideología, del *qui paga mana*. El resultado fue la infausta LUC.

Los nuevos profesores laborales

En realidad el resultado ha sido un marasmo de normas, reglamentos sugeridos pero no concretados en nada. Siguen sin desarrollarse las dos leyes, y así estaremos un año más, dada la situación electoral que vamos a sufrir. Se provoca así una multiplicidad de interpretaciones que no logran más que aumentar la confusión y la desazón en los diferentes colectivos del profesorado. En especial el formado por los **profesores contratados laborales**, centenares en nuestra universidad, muchos más en toda Catalunya, contratados de forma irregular al no tener ni definición de puesto de trabajo ni categoría profesional, carentes de cualquier tipo de reconocimiento sindical por parte de las administraciones. En definitiva, un colectivo que, aunque en principio es el futuro núcleo de la universidad de la próxima década, parecen destinados a recibir todas las iras y desahogo de frustraciones pasadas de gentes que confunden la política con el constante recordatorio de que son la autoridad, empezando por la ministra ex maoísta cristiana y por el *cursi* ex-PSUC compañero de Piqué *quien te ha visto y quien te ve*.

Esa era la situación al finalizar el curso pasado y esa ya no es la situación que tenemos ahora que, como enunciaba en el encabezamiento de esta reflexión, es una situación peor.

Itinerario o carrera de obstáculos

Sigue sin convocarse una mesa negociadora basándose en tecnicismos que solo muestran la nula voluntad de negociación. Los mandarinatos clásicos, a los cuales pertenece el conseller y amigos, tienen una percepción entre paternalista y autoritaria, quizás por eso, de la carrera profesional que a duras penas logra esconder las ansias de control, de imponer el sistema de selección ideológica y de clase de los futuros profesores. ¿Alguien se ha parado a pensar en el camino a superar y a las pruebas a las que debe someterse

cualquier individuo que decide dedicarse a la carrera universitaria?

¿Es para lograr la excelencia o para asegurarse de que sólo sobreviven los que a ellos interesen? De momento lo que se puede percibir es que dicha calidad, esa susodicha *excelencia* se está convirtiendo en *excrecencia*, y que su tamaño y difusión cada vez hará más difícil una solución que no sea estrictamente quirúrgica.

Actitud de los rectores

¿Qué papel están jugando los nuevos rectores? Pues ellos sabrán, porque además de aceptar entrar en el juego de programas de profesorado contratado completamente envenenados bajo el punto de vista financiero, han aceptado unas figuras profesionales sin discutir siquiera aspectos tan fundamentales como definir en qué consisten dichas figuras, en definitiva, qué naturaleza contractual tendrán.

¿Qué ocurre para que los rectores no puedan expresar una postura de fuerza ante un señor que dentro de dos meses, gane quien gane, no estará? ¿Es tan grande la capacidad de coacción de esa consellería para que no se oigan sus voces más allá de los comentarios delante de una taza de café? ¿Tendremos que empezar a temer que el proceso seguido por la ministra y el conseller es contagioso?

En casa, goleada

El equipo de Gobierno de la UAB se comprometió en la última mesa paritaria con los sindicatos representados en la Junta de Personal Docente e Investigador, a potenciar la consecución de la mesa de universidades o como mínimo a, si ésta no era posible, a iniciar una negociación para el desarrollo de convenio que regule la actividad laboral de los profesores nuevos contratados, a los que para acabar de simplificar la situación, habrá que sumar los becarios que, en breve, deberán ser contratados laboralmente.

Estamos aún a la espera, pero sospechamos que no entra dentro de sus prioridades. Una vez más la mesa paritaria pasa por el peligro de parecerse más a una de esas tertulias de los antiguos ateneos en las que se arregla el país o se limpia uno las lágrimas en el hombro del de enfrente, pero luego cada uno a su casa y Dios en la de todos.

La respuesta a ese compromiso no queremos ni pensar que sea la normativa acordada en Consell de Govern de 30 de septiembre pasado.

Es una normativa que rezuma de nuevo ese comportamiento de miedo a la actuación caciquil y para ello se imponen criterios caciquiles, hiperreglamentados.

Se machaca al candidato de cualquier tipo, reflejando ese comportamiento tan cuartelario, tan peninsular, de ***si yo lo sufrí ahora tú te vas a enterar***.

El proceso de selección

¿Cómo puede hacerse compatible un sentir tan "moderno y objetivable" copiado de los USA en la valoración de los méritos de uno mismo y no adoptar la sencillez del proceso de selección de ese mismo modelo?

En especial en lo que se refiere al profesorado permanente contratado se elude la definición del perfil laboral de las categorías que se refieren, se sobredimensiona el peso del rector en el nombramiento de las comisiones del concurso, al nombrar este último a uno de los tres miembros, sin que sea necesario que pertenezca al área del puesto de trabajo. Parece que eso es un matiz que no tiene importancia y sin embargo, si se entrase a discutir las propuestas que CCOO tiene redactadas de convenio laboral para profesorado, seguro que muchos se rasgarían las vestiduras ante un a propuesta que garantiza aún más los, aludidos en la normativa, principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, cual es que un profesor sea propuesto por el comité de empresa de dichos trabajadores. ¿O es que el criterio unipersonal del rector es más válido que el de los representantes de los profesores contratados?.

Es norma común en el ámbito laboral, regulado por la ley del estatuto de los trabajadores, que los criterios de los concursos de acceso, de promoción, de sustitución, se regulen, tanto en sus ámbitos como en la composición de las comisiones que los determinen, dentro de un convenio laboral. Ese convenio laboral es un derecho irrenunciable de los trabajadores, y desde la sección sindical de CCOO de la UAB no entendemos si la inmovilidad del equipo rectoral en este sentido es debida al desconocimiento (difícil de aceptar en personas de muy reciente y prolongada actividad sindical o política) o miedo sólo atribuible a amenazas veladas de la consellería (que deberían salir a la luz) o a algún discreto acuerdo dentro de la conferencia de rectores que aún se nos haría más difícil de comprender.

Progreso o espejismo

Espero haberme equivocado en esta percepción y que pronto podamos anunciar a todos que estaba equivocado, que tenemos un equipo que está de nuestro lado, un equipo que no sólo presume, con todo el derecho del mundo, de ser progresista sino que además lo ejerce, en especial en lo que se refiere a las relaciones laborales.

Estem treballant per aconseguir un acord

Estat de les negociacions per el PAS-F

si no hi ha un acostament entre ambdues parts, CCOO proposarà a la Junta convocar una assemblea informativa a la qual es proposarà un calendari de mobilitzacions.

D'ençà que la nova gerència ha començat a seure's a les negociacions iniciades amb l'anterior gerent, estem treballant per aconseguir un ACORD MARC que reculli les reivindicacions del PAS laboral i del PAS funcionari. Aquest acord, que tenia el compromís de la gerència d'estar redactat el 31 d'octubre, haurà de recollir pel PAS funcionari els següents punts bàsics:

1. Homologació de la retribució per antiguitat del PAS-f al PAS-l

Segons es desprèn del IV Conveni del PAS Laboral els triennis tenen el mateix valor pels grups 2, 3 i 4 i un altre diferent pel grup 1. El personal funcionari percep pel mateix concepte el preu que determina el BOE. Aquest import és diferent per a cada escala i es percep segons els anys que es pertany a cada escala (vegeu el quadre adjunt).

CCOO pensa que aquest és un greuge retributiu pel personal funcionari, el qual rep en concepte d'antiguetat a la UAB un import inferior al personal laboral. És en aquest sentit que aquesta ha estat una de les reivindicacions prioritàries que hem posat damunt la taula de negociació. El concepte retributiu hauria de ser un complement addicional que s'incrementés cada 3 anys, coincidint amb el compliment del trienni corresponent.

La gerència reconeix l'existència del greuge retributiu, però considera que la diferència retributiva entre el PAS-L i el PAS-F cal buscar-la fent una comparativa entre el salari íntegre entre les diferents escales i grups. La correcció de la diferència sembla ser que només afectaria a les escales més baixes (D i C) i no s'incrementaria al llarg del temps, a mesura que s'anessin complint

triennis.

CCOO es manté en la postura inicial perquè entén que la proposta de la gerència no corregeix que un mateix concepte (triennis) es percebi de manera diferent per ambdós col·lectius de treballadors.

2. Jornada i horaris.

Farà casi un any que CCOO va fer una proposta a la Junta de PAS funcionari en el sentit de que el PAS amb jornada partida pogués repartir les 35 hores de treball setmanal de manera que es permetés lliurar 3 tardes. La proposta va ser consensuada per la Junta i es va presentar als treballadors en assemblea i a la gerència. Després de demanar reiterades vegades una resposta sobre aquest tema, la gerència condiona el gaudi d'aquest horari a la flexibilització d'horaris de manera que es doni resposta a altres demandes d'horaris que s'han rebut des de les administracions de centre. Aquestes noves demandes són els horaris a la carta (p. ex. d'11h a 19h). Aquests horaris signifiquen concentrar la feina de dos torns en una sola franja acomodada al caprici de la direcció acadèmica i suposen un endarreriment en la conciliació de la vida laboral i familiar.

CCOO exigeix l'aplicació del nou horari a l'igual que s'està aplicant a la resta d'Universitats Públiques Catalanes. Hores d'ara som la única Universitat que no té acord en aquest sentit.

3. Revisió de plantilla (reclassificació i promoció).

Els avenços tecnològics han permès una optimització del temps de treball que a la vegada ha derivat en l'assumpció de noves tasques i com a conseqüència l'assumpció de noves responsabilitats. Des de CCOO hem defensat que cal una valoració dels diferents llocs de treball tenint en compte la seva evolució en quant a les funcions i tasques que es venen desenvolupant. També considerem que tenim un ventall de nivells excessiu, el qual provoca diferències salarials entre treballadors amb iguals responsabilitats.

Una vegada assolits els objectius de l'acord de 2000, el qual contempla la promoció d'auxiliars a administratius, ens trobem amb una concentració de PAS a l'escala administrativa que cal

Proposta d'estructura retributiva

ESCALA	NIVELLS
D	16 i 18
C	18, 20 i 22
B	20 i 23 per Bibliotecaris i nivells 22 i 24 per a la resta de gestió.
A	20 (per Tècnics de Suport a la Recerca) 23, 24, 28 i 29

promocionar a l'escala B. En aquest sentit des de CCOO hem elaborat una proposta amb el consens de la Junta a la qual s'estableixen les ràtios necessàries per descongestinar les diferents escales.

Aquesta proposta es basa, per tant, en dos objectius: la reducció de nivells dintre de les escales i la promoció d'escala. Vegeu-la en el quadre adjunt

En quant a la promoció i accés es proposa:

Escala D (accés): convocar anualment totes les places de plantilla cobertes per funcionaris interins més un nombre de places addicional que permeti tenir funcionaris pool destinats a cobrir els diferents permisos i baixes.

Escala C: convocar totes les places d'auxiliar cobertes per funcionaris amb antiguetat mínima de 2 anys a l'escala. Les convocatòries hauran de ser anuals.

Escala B: convocar les places necessàries per arribar a la ràtio 1 a 1,74 (1B per a 1,74 PAS-f de la resta de la plantilla).

Escala A: convocar les places necessàries per arribar a la ràtio 1 a 13 (1A per a cada 13 PAS-f de la resta de la plantilla).

Sobre aquesta proposta de reclassificació i promoció encara no tenim resposta definitiva, però amb les diferents reunions que hem tingut, la gerència manifesta la voluntat de vincular la reclassificació a la mobilitat i la polivalència. Aquests dos factors no són nous, ja que fa molt temps que se'n parla i que s'aplica (pel cas de polivalència pensem en els nous models de plantilla ETSE, FTI, etc.) en contra de la posició de la Junta.

Aquests 3 punts exposats són els que s'estan treballant amb prioritat per el PAS funcionari. Dels dos primers, que són dels que ja hem intercanviat propostes, aquestes sembla que no van en un sentit convergent. Per tant, si no hi ha un acostament entre ambdues parts, CCOO proposarà a la Junta convocar una assemblea informativa a la qual es confeccionaria un calendari de mobilitzacions.

Preus actuals dels triennis

PAS-F	PAS-L
A 38,72 eur.	LG1 41,50 eur.
B 30,98 eur.	LG2 34,71 eur.
C 23,25 eur.	LG3 34,71 eur.
D 15,53 eur.	LG4 34,71 eur.

S'obre el camí de la negociació

Avancem cap al compliment de l'article 28

El IV Conveni col·lectiu del PAS-Laboral de les Universitats Públiques Catalanes acabarà la seva vigència el proper 31 de desembre, però encara no hem aconseguit el compliment de l'article 28.

Com la majoria ja sabeu, aquest article del conveni estipula que, en el termini d'un any, els Comitès d'Empresa i les gerències, han de revisar les funcions dels llocs de treball per veure si s'ajusten al grup i el complement de lloc de treball que tenen atribuïts i, en cas contrari, ajustar-los, tot amb l'esperit de racionalitzar la plantilla i reduir el nombre de complements.

Ja a l'anterior Comitè CCOO va presentar una proposta de canvis de CLT i grups amb aquest objectiu. Finalment, el nou Comitè ha aprovat una proposta de consens de tots els sindicats, i s'ha presentat a la Gerència a l'inici d'aquest curs. La primera resposta que vam obtenir va ser intentar lligar el compliment de l'article 28 amb les velles propostes de Gerència de mobilitat i polivalència i tot un seguit de reflexions sobre les persones, una resposta que anava en la línia dels seus personalitzats.

Evidentment des de CCOO no estem disposats a supeditar el compliment del conveni a l'acceptació de les demandes de Gerència i així ho hem fet palès tant a la pròpia Gerència, com al si del Comitè i a les assemblees amb els treballadors. Finalment la Gerència ha presentat al Comitè d'Empresa una contra-proposta centrada en l'àmbit de l'article 28, i esperem que, encara que sigui amb

tres anys de retard, per fi puguem obrir el camí de la negociació.

De totes maneres aquesta primera proposta (veure requadre) pateix d'una greu manca de concreció i queda molt lluny del que seria mínimament acceptable per CCOO ja que l'acompliment de l'article 28 ha de aconseguir eliminar les diferències retributives injustificades i que cadascú cobri correctament per la feina que realitza.

Des de CCOO ens comprometem a continuar pressionant i informant als treballadors per aconseguir els nostres objectius: una reducció significativa dels grups retributius que no poden superar la vintena, un complement mínim de lloc de treball per a totes les categories clarament per sobre de l'actual, un increment de retribucions per a la immensa majoria de la plantilla i una prioritització dels grups més baixos.

proposta de la Gerència

- | | |
|---------------|--|
| grup 1 | reducció de 18 a 11 complements complement mínim R |
| grup 2 | reducció de 15 a 8 complements mínim R, màxim D |
| grup 3 | reducció de 9 a 7 complements mínim S, màxim L |
| grup 4 | reducció de 4 a 3 complements mínim T, màxim Q |

L'efecte Quiñonero

Al mes de juliol l'empresa regentada pel Quiñonero junior, va fer suspensió de pagaments i fallida.

Això significa que cap dels seus acreedors arribarà a cobrar tot el deute que aquest senyor va contraure. La UAB portava ja un temps sense cobrar el cànon i els proveïdors de begudes i menjar arrossegaven comandes sense cobrar.

Altres acreedors, com ara la Seguretat Social i els propis treballadors ja es

mesuren des del punt de vista de les responsabilitats del subcontractador i com una incidència laboral gravíssima, doncs els treballadors van deixar de cobrar, inclosa la paga extra i van perdre, momentàniament, el seu lloc de treball.

La UAB es va fer càrrec dels salaris dels treballadors i va convocar concurs de concessió i es va aconseguir que la nova empresa donés continuïtat a tots els llocs de treball i es fes càrrec de la situació.

El tema no es pot donar per tancat. Cal reflexionar sobre la qualitat de la

vigilància que ha exercit la UAB sobre les empreses concessionàries de serveis, i com i perquè s'ha arribat a aquesta situació. I el que és més important, cal treballar per a garantir que la subcontractació es concedeixi a qui mostri també ser millor en la qualitat de la seva gestió, tant econòmic-financera com sociolaboral.

Finalment, hom no pot deixar d'interpretar la darrera pujada de preus dels restaurants com el resultat d'una política liberalitzadora exigida per a afrontar les conseqüències de la fallida.

El futur cinquè conveni col·lectiu

La vigència de l'actual conveni s'està acabant: tant pel que fa a la seva data de caducitat com per la necessitat d'actualitzar el seu contingut.

Aquests quatre anys d'aplicació han de servir com a referent per al disseny del nou conveni. Les qüestions com la classificació professional i l'estructura retributiva, que no van quedar prou ben lligades, han d'afermar-se i actualitzar-se.

Les noves lleis sobre conciliació de la vida familiar i laboral ens han deixat un escenari on les noves reivindicacions sobre permisos i llicències tenen ara un sostre molt més alt.

Les prioritats que vam haver d'aplicar en aquella, recordem-ho, aspre negociació van deixar aspectes un xic endarrerits, com és el cas de les mesures d'acció social. Els ajuts, bestretes, prestacions, matrícules gratuïtes, etc i la gestió i quantia del Fons d'Acció Social son matèries imprescindibles per aquest nou conveni.

Si el marc normatiu actual no és suficient per a evitar les males pràctiques en la gestió de recursos humans (accés, selecció, promoció) caldrà negociar i posar-se d'acord en un text que eviti ambigüitats i pràctiques que entenem perjudicials per a aconseguir les legítimes aspiracions de promoció en igualtat d'oportunitats.

També serà objecte de negociació aconseguir una clàusula de revisió salarial que tingui com a objectiu garantir que no perdem poder adquisitiu, que les jornades i horaris siguin homologables a la resta del sector públic i que es reflecteixin compromisos seriosos en matèria de seguretat i higiene laboral.

fem

diària

Full informatiu de la Secció Sindical de CCOO de la UAB

Edifici Rectorat, Campus de Bellaterra. 08193 Cerdanyola del Vallès

Tel. 935811722 · e-correu: sccoo@uab.es · <http://magno.uab.es/sccoo>

Redacció: Jordi Hernández, Maite Chordà, Juan José Bravo, Julián Lluís, Miguel Martín