

Volem continuar la línia que hem portat

## Noves fites d'acció sindical per al 2005

**Aquest any comença amb un nou panorama i nous reptes. Per fi tenim creada la Mesa d'Universitats i hem de negociar dos convenis col·lectius.**

A la Secció Sindical de CCOO a la UAB enfilem el nou any amb el propòsit de continuar la línia que hem portat al 2004, que ha donat bons resultats en termes generals.

A l'any 2004 vam signar uns bons acords a la UAB (Article 28, Acord marc dels funcionaris) i s'han constituït les meses de negociació dels convenis del PDI-L i PAS-L.

Això ha significat un treball de debat entre tots els treballadors i els òrgans de representació unitària (Juntes i Comitè). És des d'aquest punt de vista que CCOO valorem l'any 2004 com enriquidor.

Per al 2005 estremem les Meses de Negociació del sector d'Universitats, a nivell de tota Catalunya.

Pel PDI a la UAB ens proposem fer les passes per encetar la negociació des dels òrgans unitaris d'un

sistema similar a una Relació de llocs de Treball pel Personal Docent, on s'arribi a un acord sobre criteris i estructures sobre la composició quantitativa i qualitativa de la plantilla docent: quins llocs són laborals? com es calcula la dimensió de la plantilla?. A més a l'àmbit de tota Catalunya, cal negociar el complement autonòmic i continuar amb la negociació del primer Conveni Col·lectiu per al Personal Docent Laboral.

Per al PAS Funcionari, a la UAB cal revisar, dins de la dinàmica de l'acord marc, el sistema de retributiu i de nivells en els casos on les accions acordades no hagin estat suficients. Cal també prendre mesures per reduir el nombre d'interins amb noves convocatòries d'oposicions.

Per al PAS Laboral, a la UAB, creiem que un cop tancat l'article 28 cal

articular mecanismes de promoció assumint funcions de més valor afegit. També proposem treballar per a homogeneïtzar la plantilla reduint encara més el ventall retributiu. L'altra gran fita que ens marquem per aquest any és eliminar, tant com sigui possible, la precarietat que tenim en aquest col·lectiu (36% de la plantilla).

Pel conjunt del PAS a la UAB, ens proposem avançar en un acord per un Fons d'Acció Social. Ja hem presentat a la Junta i al Comitè una proposta per un mecanisme de jubilació parcial que permetrà al personal avançar la seva edat de jubilació percebent el 100% de les retribucions que li correspondria si ho fessin a l'edat de 65 anys. També volem acordar percebre un plus campus únic, que englobi els actuals fix i variable i que s'inclougi mensualment a la nòmina.

Ja la tenim, després de molts anys de reivindicació

### La Mesa General d'Universitats

**Tenim la possibilitat de negociar directament aspectes i millores de les nostres condicions de treball**

El Departament d'Universitats, Recerca i Societat de la Informació de la Generalitat de Catalunya i els sindicats més representatius del sector hem arribat a l'acord de constituir la Mesa General d'Universitats.

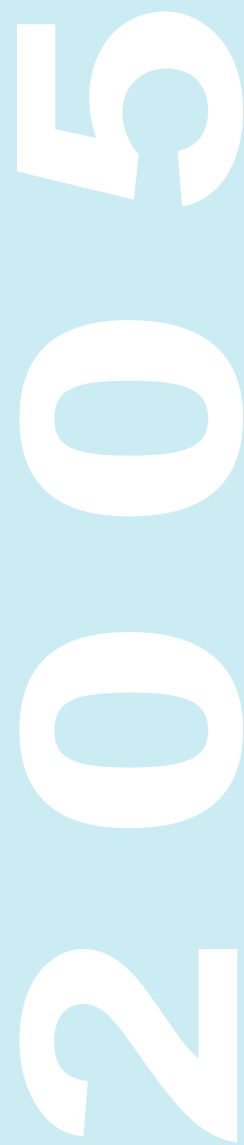
Aquesta fita, llargament reivindicada durant molts anys, és d'una importància molt gran, especialment pel personal funcionari de les Universitats públiques de Catalunya.

Cal explicar perquè hi ha un abans i un després. Sense aquesta Mesa, les condicions de treball, retributives, etc. del nostre personal funcionari s'establien al marc general de les Meses de la Funció Pública de Catalunya. Ara, amb el nou marc, tenim la possibilitat de negociar directament tots els aspectes que milloren les nostres condicions de treball.

La Mesa General tindrà la funció de coordinar les submeses que s'han

creat per a cadascun dels sectors d'ocupació pública que conviuen a la Universitat (PAS-L, PAS-F, PDI-L i PDI-F)

Des de CCOO celebrem molt que per fi s'hagin constituït les meses, ja tenim el lloc on posar a sobre de la taula aspectes com la homologació entre totes les Universitats, la carrera administrativa, fons econòmics per a la formació, polítiques d'acció social, etc.





## Salut laboral

# Els Equips de Protecció Individual (EPI)

**La UAB ha de tenir una participació molt activa, assegurant-se, amb accions positives, de que s'utilitzaran i conservaran adequadament.**



*El RD 773/1997 sobre disposicions mínimes de seguretat i salut relatives a la utilització d'EPI estableix les obligacions per a l'empresari*

### A l'article 3 (Obligacions generals de l'empresari) entre d'altres:

Ha de determinar on és necessària la utilització d'EPI, donant sempre prioritat a l'eliminació del risc i als mitjans de protecció col·lectiva i analitzant els riscos, les parts del cos a protegir i el tipus d'EPI que s'han d'utilitzar.

Elegir els EPI d'acord als principis de protecció eficaç i que mai suposin un risc per ells mateixos.

S'han de proporcionar gratuïtament els EPI i reposar-los quan sigui necessari.

S'ha de vigilar per què els EPI s'utilitzin adequadament.

Assegurar que el manteniment dels EPI es realitza segon les recomanacions del fabricant.

### A l'article 8 (Obligacions en matèria d'informació) entre d'altres:

L'empresari haurà d'informar als treballadors, prèviament a l'ús dels equips, dels riscos contra els quals els protegeixen, així com de les activitats o ocasions en les quals deuen utilitzar-se. Així mateix, haurà de proporcionar-los instruccions preferentment per escrit sobre la forma correcta d'utilitzar-los i mantenir-los.

- El manual d'instruccions estarà a la disposició dels treballadors.

- La informació haurà de ser comprensible per als treballadors.

L'empresari garantirà la formació i organitzarà, si escau, sessions d'entrenament per a la utilització d'equips de protecció individual, especialment quan es requereixi la utilització simultània de diversos equips de protecció individual que per la seva especial complexitat així ho faci necessari.

En les darreres setmanes s'han fet lliurament d'EPI (Equips de Protecció Individual) a membres del PAS, juntament amb un document on se li demana:

#### Que ell certifiqui:

que ha rebut els EPI especificats, que ha rebut la informació escrita "instruccions d'ús" i "operacions on utilitzar-los"

#### que ha comprés:

Riscos dels que el protegeix, Utilització correcta, Operacions i activitats on utilitzar-los, Limitacions d'ús, manteniment, enmagatzematge i vida útil dels EPI

Davant d'aquest document hem demanat al SEPMA que ens aclareixi els aspectes que fan referència a la informació escrita lliurada:

les instruccions d'ús, que per ells es limita a les instruccions del fabricant

les operacions on utilitzar-los, determinades per l'avaluació de riscos, que és una informació que ha de donar el responsable del/de la treballador/a

#### I llavors, a CCOO ens preguntem:

Els responsables dels treballadors, a efectes del document, els caps directes, són els que han de informar i formar els treballadors en els termes que s'estableixen en el Reial Decret?

Els responsables estan capacitats per donar aquestes instruccions (instruccions d'ús i operacions on utilitzar-los), a banda de les instruccions del fabricant?

Els responsables són els encarregats de comprovar que la informació ha estat entesa per la persona signant?

És el propi treballador que s'autoinforma i s'autocomprova que ha entès la informació?

Si és així, al SEPMA entenen que el seu paper es limita exclusivament a portar un registre dels EPI lliurats. Des d'aquest punt de vista (simplificat a un registre) i, amb coherència amb la

Llei de Prevenció de Riscos Laborals, el SEPMA només hauria de demanar que el treballador/a signes conforme ha rebut els EPI i no incloure en el document que ha rebut una informació i que l'ha comprés.

**Doncs no**, si llegiu amb atenció la informació que us adjuntem veureu que les obligacions de l'empresari en quan als EPI van més enllà de tenir un registre d'EPI i òbviament el paper del SEPMA també.

I no passen per demanar una declaració del treballador conforme li recauen funcions d'autoinformació i autocomprovació.

Cal que la Universitat posi fil a l'agulla en determinar quins EPI fan falta i a on fan falta i **que siguin veritablement la darrera mesura paliativa** un cop fetes les actuacions correctives per eliminar riscos (i això ho ha de treure d'unes bones evaluacions de risc, que, a casa nostra, no arriben a especificar els que s'han de fer servir).

Per cert, no ens cansarem de repetir que les accions correctives, tan necessàries, a casa nostra no s'estan portant a terme en la majoria dels casos.

Cal que apareguin i s'assignin els diners necessaris per a comprar tots els EPI. La única partida que consta ara, de 6.000 euros, no és ni de bon tros suficient i per cert, la vam conèixer ben bé de casualitat doncs no s'havia explicat, per exemple, al Comitè de Seguretat i Salut.

Cal que hi hagi la cura necessària, com diu la llei, per assegurar-se que el treballador coneix com utilitzar els EPI, a través d'accions positives de formació.

**I també cal que les avaluacions de risc tinguin en compte totes les persones. Hores d'ara no s'hi diu res sobre el PDI**, treballadors tan presents a laboratoris i centres com ho està el PAS.

### la Guia tècnica de la utilització dels EPI estableix també les obligacions de l'empresari:

La formació i informació haurà de comprendre l'efecte que sobre la seva salut produeix el risc i com pot presentar-se; això els permet entendre les raons per les quals deuen utilitzar EPI, quines són les parts del cos o vies d'entrada que es deuen protegir, les limitacions que un EPI presenta. La no explicació d'aquestes podria causar en l'usuari del EPI una sensació "de falsa seguretat" que li induís a creure que està completament protegit.

A més, cada treballador haurà de rebre una informació suficient sobre la utilització correcta, seguint instruccions del fabricant i completant-lo quan fos necessari mitjançant cartells il·lustratius, el manteniment del mateix com garantia de la seva eficàcia.

Tota aquesta informació haurà d'estar a la disposició dels treballadors, comprovant que la mateixa ha estat entesa per aquests.

#### Obligacions dels treballadors.

Utilitzar i cuidar correctament els equips de protecció individual conforme a l'indicat pel fabricant en "el seu Fullet Informatiu", o bé conforme a les directrius, procediments o instruccions establertes per l'empresari.

Informar immediatament al seu superior jeràrquic directe de qualsevol defecte, anomalia o dany en l'equip de protecció individual utilitzat que, al seu judici, pugui comportar una pèrdua de la seva eficàcia protectora. La detecció i comunicació per part del treballador de qualsevol anomalia, defecte o dany en els EPI és fonamental per a evitar situacions que en qualsevol cas puguin donar lloc a un risc greu i imminent.

Per a consultar el text íntegre de la llei:  
<http://www.mtas.es/insht/legislation/RD/epi.htm>  
[http://www.mtas.es/insht/practice/g\\_epi.htm](http://www.mtas.es/insht/practice/g_epi.htm)

Primer Convenio Colectivo para el Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Catalunya

## Situación actual en la Mesa de Negociación

**PDI-L Hemos empezado por el ámbito de aplicación, personal y territorial. Además, hemos tratado la definición de las categorías profesionales**

La mesa de negociación se constituyó el pasado mes de diciembre y está compuesta por ocho representantes de las siete universidades públicas catalanas, ocho representantes de UGT y ocho de CCOO. El presidente del convenio después de diversas discusiones es D. Ferran Cardenal, antiguo gobernador civil de Barcelona y actual Jefe de Inspección de Trabajo de Catalunya.

En las dos primeras reuniones después de su constitución se está negociando un criterio de avance económico a



cuenta del resultado del convenio. Después de rechazar la oferta de los equipos de gobierno de un aumento del 2,7%, más un incremento significativo para una de las posibles categorías, y quedar sorprendidos por la oferta inicial de UGT de un aumento del 2,5% (!?), Nuestra petición inicial fue de un aumento lineal de 3000 euros a cuenta.

En estos momentos la situación se puede resumir así:

Los equipos de gobierno están dispuestos a dar un 2,7% a cuenta, considerar la pérdida de poder adquisitivo desde la promulgación de la LUC, estimada alrededor del 7%, y aplicar las tablas salariales resultantes del convenio a efectos de 1 de enero de 2004. Así mismo, acercándose a la postura expresada a lo largo de la negociación por CCOO, se propone una paga a cuenta de esta aplicación, que tenga en cuenta franjas salariales

de forma que su aplicación sea inversa a las mismas.

La única condición expresada tres veces por los portavoces de las universidades es que esta propuesta sea aceptada por los dos sindicatos. Y aquí seguimos. UGT no acepta, UGT dice no oír lo mismo que oímos nosotros, y que consta en acta, UGT se niega a una aplicación inversa a los ingresos actuales, UGT desbordada por la propia "patronal" se cierra en banda y aduce trampas procelosas en esa propuesta.

El día 17 continuará.

Por otro lado hemos empezado a fijar los ámbitos de aplicación del convenio, territoriales y personales, iniciando, por necesidad, el debate de las categorías laborales en que podemos clasificar al PDI-L. Una vez más UGT se desmarca

de cualquier acuerdo y bajo la excusa que están por un modelo de universidad funcional, no proponen nada pero se oponen a cada paso, a cada propuesta. La última: reconocer la existencia de investigadores de universidad, una clasificación que contemplan en su propuesta tanto los representantes de las universidades como CCOO.

En alguna asamblea se tendrán que explicar.



Amb un any de retard

## Comença la negociació del Cinquè Conveni Col·lectiu

**El procés d'inici de les negociacions del cinquè conveni del PAS-L ha estat ple d'entrebancs que han fet que fins al 10 de febrer no hem pogut començar a discutir de l'articulat amb les Gerències.**

El primer entrebanc que ha endarrerit la constitució de la mesa durant molt de temps ha estat la tossuderia de la portaveu de les Gerències, Olga Lanau de la UB, en canviar les regles del joc de tots els convenis anteriors prenent que la part social estigues formada pels Comitès d'Empresa i no

pels sindicats mes representatius. Finalment la Conselleria de Treball va posar les coses al seu lloc i s'ha pogut constituir la mesa amb 6 representants de CCOO, 4 de la UGT i 4 dels CAU.

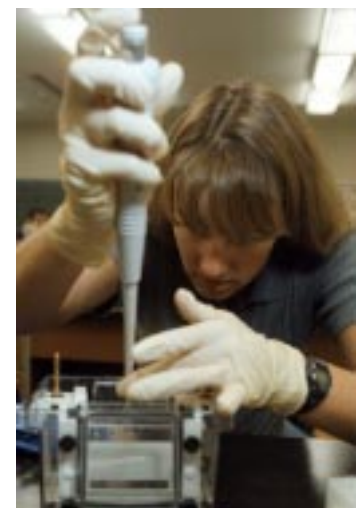
La falta d'una plataforma unitària entre els tres sindicats també ha dificultat

arribar a un acord sobre el president i l'increment a compte de l'any 2004. Gracies a l'acord entre CCOO i UGT hem aconseguit tenir un president independent i amb experiència i un increment a compte del 2,7% que ja hem vist reflectit a les nostres nòmines des del desembre.

Finalment, els tres sindicats hem aconseguit iniciar un procés de unitat entre les diferents propostes i ja hem pogut presentar un text comú davant les Gerències del primer capítol del Conveni on s'han de plasmar temes tan importants com l'àmbit d'aplicació, la clàusula de revisió salarial i la durada del Conveni.

A la reunió del 10 de febrer les Gerències només han vingut preparades per discutir els quatre primers articles, pels que han proposat diverses modificacions, totes en el sentit d'empitjorar la redacció de l'actual Conveni. Tanmateix, l'experiència d'unitat total entre els sindicats, defensant les mateixes

postures, ha suposat un gran pas endavant i esperem que per aquest camí aconseguirem un conveni favorable per a tot el PAS laboral de les nostres universitats.



A la Secció Sindical de CCOO de la UAB

## Diem NO a aquesta Constitució Europea

**Aquesta no és una "Constitució" que permeti avançar en termes socials, ni democràtics, ni de pau**

El 20 de febrer tindrà el lloc el referèndum per aprovar, o no, l'anomenada "Constitució Europea".

En realitat es tracta d'un tractat intergubernamental que no neix de la sobirania dels pobles, que és la font dels poders democràtics, si no d'institucions de representació indirecta controlades pels sectors conservadors europeus. Per això aquesta "constitució" no té autoritat política, moral i legal sobre les constitucions democràtiques ni capacitat de limitar i regular els poders polítics.

Aquesta no és una "constitució" que permeti avançar en termes socials ni democràtics, ni de pau.

La "Constitució" fixa amb gran detall les opcions polítiques, econòmiques i socials que ens afectaran als propers anys, i va en la direcció de la dominació del mercat. Es consagra la política de "dèficit 0" (art. III-198) i al mateix temps no es permet l'harmonització de la legislació laboral i social (art. III-172) i s'estableix la regla de la unanimitat per establir uns drets mínims (III-210).

El text de la "Constitució" no reconeix l'existència dels serveis públics, si no que els substitueix pels anomenats "serveis d'interès general", els quals poden ser prestats per qualsevol entitat o empresa privada. Això significa la liberalització i privatització dels serveis públics i, quan hagi estat aprovada,



aquesta constitució s'erà l'instrument que legitimarà, més tard o més d'hora, la demolició de les institucions de la solidaritat social.

La "constitució" suposa donar poders plenipotenciaris a altes instàncies fora de tot control democràtic, com són la Comissió Europea i el Banc Central Europeu, els quals tenen com a única missió el mantenir l'estabilitat de preus i bloquejar les polítiques pressupostàries, tot plegat en detriment dels serveis públics, la despesa social i l'ocupació.

El Parlament Europeu, l'únic òrgan elegit directament pels ciutadans, tindrà retallada la seva capacitat legislativa, perquè haurà de exercir-la en combinació amb el Consell de Ministres i, en canvi, bona part de les polítiques que ara es decideixen als parlaments dels Estats seran decidides per la Comissió Europea i el Banc Central.

Aquesta "constitució" no suposa l'enfortiment d'Europa, si no la submissió a l'OTAN i a la política exterior i militar dels Estats Units d'Amèrica (Art. I-41.2 i 41.7). També promou el militarisme, i exigeix el creixement de la despesa militar a

cadascun dels països membres (I-41.3). Evidentment aquesta obligació d'increment, combinada amb la del dèficit 0, es fa inevitablement en detriment dels recursos que haurien d'anar destinats a la convergència econòmica i social dels actuals 25.

No és cert que aquesta "constitució" sigui un pas endavant, que després puguem anar millorant, si no més aviat al contrari; si aquest text es ratifica després serà necessari l'acord dels 25 membres per modificar-lo, la qual cosa és pràcticament impossible. També serà impossible decidir, per exemple, avenços en la lluita contra el frau fiscal, doncs qualsevol decisió hauria de prendre's per unanimitat.

Finalment, en front del discurs de la por, del discurs dels que diuen que és "això o el caos", cal dir que si no s'aprova aquest Tractat continuarà en vigor el Tractat de Niça i s'obrirà una nova oportunitat per fer un autèntic procés constituent.

Una altra Europa és possible i el camí per fer-la comença el 20 de febrer votant NO a aquest tractat.

### 8 de març, dia de la dona treballadora

#### Conciliar la vida laboral i familiar no només és cosa de dones

Se'n parla molt darrerament, de la conciliació de les dues vides, com si tinguéssim dos barrets i ens els canviéssim al sortir de casa o de la feina...

Es promouen polítiques per a fer més "lleugera" la càrrega total de feina. Polítiques que, de vegades, contribueixen tan sols a perpetuar una concepció de societat en què la dona s'encarrega de les feines domèstiques i de l'educació i de la cura dels familiars dependents...

Va sent hora que els homes entenguin que les dues vides existeixen per a

tothom, que la problemàtica de llicències i permisos no és una qüestió de gènere, que la conciliació a nivell sindical no consisteix només en lluitar per la ampliació del permís "maternal", que cal recolzar les polítiques d'igualtat amb accions positives en els convenis col·lectius i sobre tot, va sent hora que els homes sentin la necessitat d'això que en diuen "conciliar". Les dones estarem amb ells, de la mateixa manera que ells han estat amb nosaltres ajudant-nos a guanyar espais aquestes darreres dècades.

### Tecnologia

#### No només és cosa d'homes

Un dels aspectes que més contribueix a la segregació per gènere en el món laboral és la suposada animadversió de les dones per la tecnologia. A la nostra universitat, tenim exemples que no contradiuen el paradigma: la major part del personal dels SIDS és masculí i homes són també la majoria dels estudiants a l'ETSE.

És un repte de la nostra societat acabar amb aquesta segregació, denunciant estereotips, animant als canvis de rols, donant a conèixer a

cada sexe els camps, les aficions, la formació i els gustos que han estat tradicionalment desenvolupats per l'altre sexe. És un repte d'homes i de dones atrevir-nos a dir "per què no?" i de portar-ho a la pràctica.

Mentre tant, des de les empreses es pot anar avançant reconeixent aquesta segregació i apostant, des dels convenis col·lectius, per la implantació de mesures destinades a la correcció d'aquesta situació.

fem

diària

Full informatiu de la Secció Sindical de CCOO de la UAB  
Edifici Rectorat, Campus de Bellaterra. 08193 Cerdanyola del Vallès  
Tel. 93 581 1722 · e-correu: [sccoo@uab.es](mailto:sccoo@uab.es) · <http://magno.uab.es/sccoo>

Redacció: Jordi Hernández, Juanjo Bravo, Imma Gamo, Julián Lluís  
Pilar Pérez, Maite Chordà, Miguel Martín

Afília't  
**CCOO**  
el teu sindicat