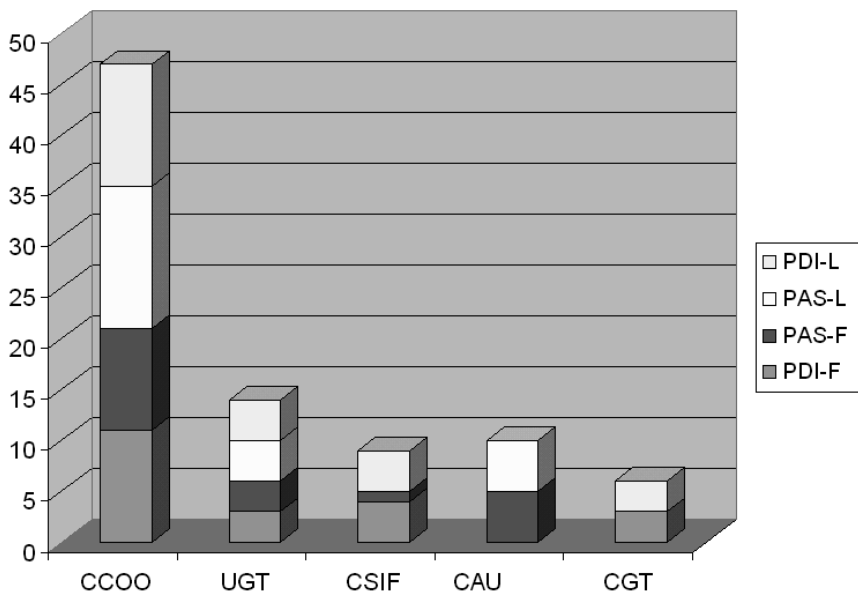


Amb la majoria absoluta de delegats en les 2 juntes i els 2 comitès

## CCOO, la primera força sindical a la UAB

**Renovem el compromís de seguir treballant en la línia de propostes, mobilitzacions i acords, tot des de la responsabilitat de pertànyer a una empresa del sector públic**

**Delegats a Juntes i Comitès a la UAB**



S'ha tancat el període de processos electorals a la UAB que es va iniciar al maig de 2006 amb les eleccions del PAS funcionari, va continuar al novembre del 2006 amb les dues eleccions del PDI i ha culminat el dia 30 de maig de 2007 amb les eleccions del PAS Laboral.

Aquests processos electorals han servit per situar a CCOO com la primera força sindical a la UAB, i ha obtingut la majoria absoluta de delegats en els quatre organismes unitaris de representació de tots els treballadors (juntes i comitès de PAS i PDI). La resta de forces sindicals han sofert una davallada generalitzada i, en alguns casos concrets, un estancament en els seus resultats.

S'ha de destacar el naixement d'un nou organisme unitari: el Comitè d'Empresa del PDI Laboral. S'ha creat com a conseqüència

de la definició de la nova figura de professor contractat laboral a la Ley Orgànica de Universidades.

Des de CCOO hem percebut que els índexs de participació s'han mantingut en els

nivells de fa quatre anys amb un lleuger retrocés del PDI i un modest ascens en el conjunt del PAS.

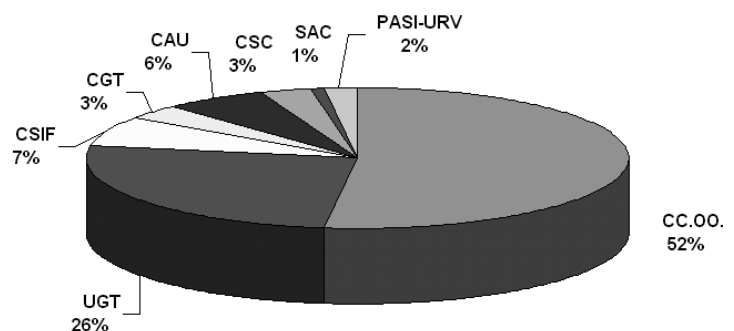
CCOO pensem que hem de posar en marxa instruments i reforçar processos (com la transmissió de la informació i la visibilitat del treball sindical) per a propiciar l'augment de la participació en les properes eleccions.

Tenim molt en compte que el mandat dels treballadors per a aquests propers quatre anys és continuar amb el que anomenem "compromís de seguir treballant en la línia de propostes, mobilitzacions i acords, tot des de la responsabilitat de pertànyer a una empresa del sector públic".

Els resultats obtinguts per CCOO a les quatre juntes i comitès garanteixen que continuarem lluitant per la millora de les condicions de treball i per aconseguir-ho seguirem cercant la unitat d'acció entre tots els sindicats representats.

Hem pogut constatar una altra vegada que els treballadors heu dipositat la vostra confiança en aquest sindicat i us transmetem sincerament el nostre agraïment.

**Total de delegats a les Universitats Públiques Catalanes**



PAS Laboral

## Petites millores i cap avenç als temes centrals

**Després de les mobilitzacions del 8 de febrer hem aconseguit trencar el bloqueig de les negociacions, però continuem sense avenços als temes centrals de carrera professional i reducció de la precarietat.**

A les comissions de negociació que hem mantingut a febrer i maig hem pogut concretar petits avenços que responen, no tant a acords interns de la UAB com a l'aplicació de normes generals. Aquestes normes en principi, no recollien al PAS laboral de les universitats al seu àmbit directe d'aplicació i hem hagut de reclamar a la gerència la seva extensió.

La llei 8/2006 de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya no ens incloïa a al seu àmbit d'aplicació, però si als companys del PAS funcionari. Des del primer moment varem demanar la equiparació, i a finals del mes de gener, des del Comitè d'empresa, es va llençar una campanya d'informació i denuncia que vam anomenar "universalitzem la conciliació". Finalment la Gerència ho va acceptar i va signar el 21 de febrer un "acord per a l'equiparació de les condicions de permisos i llicències del PAS-L amb el PAS-F de la UAB".

Igualment l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, que va entrar en vigor el 13 de maig, estableix que els funcionaris interins han de cobrar triennis. Nosaltres entenem que, això també s'ha d'aplicar al PAS laboral i a la negociadora del mes de maig hem aconseguit que la Gerència així ho accepti i signarem de manera immediata un acord que permetrà a tot el personal temporal (tant de capítol I com de capítol VI) cobrar els triennis, amb efectes 1 de juny d'aquest any.

Malauradament aquesta dinàmica positiva s'ha limitat a la transposició d'acords, però als grans temes que teníem plantejat el PAS laboral de la UAB no ha estat possible arribar a cap acord.

Pel que es refereix a la carrera professional, la negociació continua estancada al col·lectiu dels SIDs. Fins a la negociadora del mes de maig de 2007 no hem aconseguit una resposta de la Gerència a la proposta que el comitè d'empresa els va fer arribar al març

del 2006. El contingut de la resposta és molt pitjor del que tots podíem esperar: 14 places de grup III que es transformen a grup II, i que podrien guanyar, o no, alguns dels tècnics dels SIDs i introduir una mena de retribució a destajo per la participació en projectes.

A la negociació sobre estabilització i equiparació del personal de suport a la recerca no hem aconseguit cap avenç, més enllà del reconeixement retòric de que "hi ha molta feina a fer". Aquesta retòrica no es correspon amb els fets, començant per la reiterada negativa a complir l'acord signat ja fa mes de dos anys que estableix que tot el personal de l'àmbit de laboratoris ha de ser, com a mínim, grup III. Després de mesos i mesos demanat la seva aplicació al capítol VI el comitè d'empresa ha interposat una demanda judicial per obligar a l'equip de govern i la gerència a complir-ho. Esperem que aquest no sigui el camí que estiguem obligats a seguir per defensar els drets d'aquest col·lectiu.

---

La falta d'acord entre les gerències bloqueja el 5è conveni

$$7 \times 5 = 0$$

**Els diferents equips gerencials (7) són incapaços de posar-se d'acord. Cada gerent vol un redactat del (5è) conveni a la seva mida i ningú té prou capacitat de lideratge per proposar una solució (0)**

Quan escrivim aquestes línies la situació de la negociació del 5è Conveni Col·lectiu del PAS laboral de les Universitats Públiques Catalanes és d'absolut bloqueig. A finals de 2006 els tres sindicats vam presentar una proposta unitària de tancament que només va rebre com a resposta l'oposició frontal de les gerències. Des de CCOO hem fet tots els intents possibles de trobar sortides favorables pels treballadors i hem aprofitat la falta de convocatòria de la mesa oficial de negociació per a establir contactes exploratoris amb tots els interlocutors implicats. La nostra conclusió és clara: els diferents equips gerencials són incapaços de posar-se d'acord

en cap resposta a les demandes sindicals, més enllà del "no a tot". La possibilitat de trobar punts d'acords en temes parcials es veu constantment bloquejada perquè cada gerent vol un redactat a la seva mida i ningú té prou capacitat de lideratge per proposar una solució alhora clara i flexible.

Al mateix temps la implicació dels rectors i de la Generalitat no ha arribat fins al punt d'aconseguir trencar aquesta dinàmica. En una situació normal les negociacions laborals formen part de l'àmbit d'actuació de les Gerències, però després d'anys de bloqueig cal agafar el toro per les banyes, abans de que els treballadors no

tinguem cap més sortida que posar en crisi la institució universitària.

A CCOO no tenim cap dubte de que hem donat mostres més que sobrades de paciència i flexibilitat. Si algú ha volgut interpretar aquesta flexibilitat com feblesa comet un error que, si no hi posem remei, acabaran pagant les universitats públiques en el seu conjunt.

Fem una crida a que els equips de govern i les gerències prenguin consciència de les seves responsabilitats i desbloquin les possibilitats d'acord, permetent tancar aquest conveni abans de marxar de vacances.

## PAS funcionari

# Després de la mobilització s'obre la negociació i s'avança pas a pas

**La mobilització del PAS del passat 8 de febrer va posar de manifest el desacord amb la política arbitrària de la gerència i, com a conseqüència, el malestar que aquesta genera entre els treballadors. La manca de negociació i la necessitat de diàleg per donar sortida a les propostes que des de la Junta i Comitè s'havien posat damunt la taula, també va ser un dels elements claus que es van denunciar amb la protesta.**

Durant aquests quatre mesos s'han obert la taula de negociació i les comissions tècniques on les propostes han estat debatudes i treballades.

### Horaris

La Junta de PAS Funcionari (en base al document que va proposar CCOO) va presentar una proposta que representa un avenç general en la flexibilitat horària de tot el col·lectiu:

El PAS-F amb jornada continuada de matí cal que pugui gaudir d'una hora de flexibilitat en igualtat de condicions que la resta de companys d'altres horaris.

També l'escala tècnica ha de poder acollir-se a la flexibilitat de cinc matins i dues tardes.

Les persones amb reducció de jornada, han de poder gaudir d'una hora de flexibilitat aplicada a la seva jornada reduïda i a l'entrada i sortida.

La reducció de jornada per al PAS amb jornada partida de 9h. a 17h. ha de poder convertir-se en una jornada continuada amb la reducció corresponent.

Per a les jornades continuades de tarda, proposem acumular la flexibilitat que permeti avançar la sortida els divendres a la tarda.

Altres propostes sobre jornada i que permeten una millor conciliació de vida laboral i personal, com la jornada continuada coincidint amb el període no escolar, disposar a voluntat del treballador, dels permisos de Nadal i Pasqua com a dies de regularització a gaudir durant tot l'any, la compensació de dies de vacances fora dels mesos de juliol i agost, també es van presentar a la taula de negociació i es van treballar a la comissió tècnica específica.

Aquestes són les qüestions sobre el tema d'horaris que hem proposat inicialment des de CCOO, i són ara la proposta de la Junta de PAS-F, i que pensem són possibles d'assolir si realment hi ha voluntat de cercar sol·lucions en aquells casos que puguin presentar alguna dificultat.

### Promoció

S'ha iniciat el procés de promoció interna de l'escala auxiliar a l'escala administrativa després d'acordar el model formatiu per a fer front a l'oposició.

Des de CCOO sempre hem defensat que aquest procés sigui el més facilitador possible per al treballador. D'aquesta manera, hem anat avançant amb una formació prèvia a la prova, encarada a afrontar

l'examen i a que els coneixements adquirits siguin d'aplicació al lloc de treball.

Un altre procés de promoció interna que hem plantejat i que en aquest cas és nou a la UAB, és el del pas "d'administratiu a gestió". Des de CCOO hem fet una proposta que faci possible la promoció en el lloc de treball de manera similar a l'anterior procés "de D a C".

La reclassificació de places d'administratiu a places de gestió ha de permetre que, amb una formació prèvia, a la qual tingui accés tot el PAS de l'escala D, es puguin presentar a promoció interna les persones que tinguin els requisits exigits per a l'accés a escala.

Pels casos de persones que no tinguin la titulació requerida, CCOO ha fet una proposta a la Universitat per tal que s'ofereixi una titulació pròpia que permeti assolir aquest requisit. Proposem un sistema de convalidació de crèdits, ja sigui realitzant cursos de la unitat de Formació o altres que pel seu contingut es puguin convalidar.

Les places de gestió de nova creació s'oferirien primer a trasllat i després es convocarien a concurs extern. El fet d'oferir una titulació pròpia de la UAB per al PAS també obriria la possibilitat de poder accedir a concurs extern.

La gerència ha acceptat treballar en aquesta línia i es preveu que la titulació pugui oferir-se al curs 2008-09.

### Interins

La proposta de gerència de convocar 20 places d'accés a l'escala auxiliar i una convocatòria d'interins de bibliotecaris va ser rebutjada rotundament per la Junta, atès el nombre d'interins actual (més de 100 persones entre auxiliars i bibliotecaris).

Des de CCOO sempre hem defensat una plantilla estable de treballadors funcionaris que fessin front a les diferents necessitats que ara cobreix el personal interí. Aquest col·lectiu de treballadors que ocupen places susceptibles de convertir-se en estructurals, que fan substitucions per malalties, reduccions de jornada, etc. cal que tinguin una estabilitat laboral.

La solució podria ser reconeixent la plaça com de plantilla o bé definint-la com a plaça de funcionari pool que cobreixi la necessitat puntual.

Amb aquests arguments, hem demanat a gerència que obri la negociació per tal de arribar a un compromís en quant a les necessitats de plantilla i en conseqüència el nombre de places a convocar.

Seguint el pla de treball, negociarem una nova convocatòria d'auxiliars administratius i bibliotecaris per aquest any 2006. Esperem que d'aquesta manera

es redueixi al màxim el nombre d'interinatges, convertint-los en places de plantilla fixes.

Pel que fa a la convocatòria específica de bibliotecaris, CCOO ha presentat una proposta de canvi en quant al tipus (concurs-oposició) i al model de convocatòria. En aquesta proposta el temps treballat a la UAB serà un valor a tenir en compte i pel que fa al model, aquest s'ajusta més al perfil dels actuals bibliotecaris.

La secció sindical de CCOO ha convocat dues assemblees amb el PAS interí per tal d'informar-los de les negociacions i rebre també les seves aportacions i inquietuds.

### Carrera professional i plantilla

Fa molt temps que sentim a parlar de perfils de lloc de treball i anàlisi de plantilla. Aquest és un procés laboriós però que cal que comenci per acordar els criteris de valoració dels llocs de treball i quines seran les retribucions en funció del resultat.

Això és el que des de CCOO hem demanat a totes les reunions de negociació. La gerència sembla que no entén el concepte "metodologia de treball" i constantment ens trobem en reunions on el que se'ns presenten són anàlisis d'àmbits de treball amb propostes de reclassificacions que no obeeixen a cap criteri objectiu.

La proposta que defensem des de CCOO comença per definir una plantilla estructurada amb categories professionals (A, B, C /D), amb els nivells per a cada escala i les retribucions associades a cada lloc de treball. També caldrà definir i ofertar la formació necessària per a cada una de les categories, dissenyant una carrera professional transparent i a l'abast de tots els treballadors.

Un cop s'estableixin els perfils i la formació necessària per a desenvolupar les tasques pròpies del lloc de treball, haurem de tenir un mecanisme d'avaluació que determinarà si les tasques assumides justifiquen una nova categoria professional.

El pas d'escala C a la B, mitjançant la promoció interna, és una proposta que fa molt temps que CCOO volia abordar i que finalment s'està discutint amb la gerència en els termes que us hem explicat en el punt anterior. Aquest és un element nou que cal incloure dins l'eix de la carrera professional del PAS.

¿Quins interessos s'amaguen al darrere?

## L'Equip de Govern amenaça amb una onada de noves fundacions

**L'Hospital Clínic Veterinari és el primer afectat. Al personal que hi treballa se'l obligaria a optar entre deixar de ser personal de la UAB o reubicar-se en un altre lloc de treball.**



A l'últim número del DIA A DIA informàvem de que havien començat a sonar les alarmes a l'Hospital Clínic Veterinari, que semblava que es volia traslladar a la Fundació de la UAB.

Ara ja podem confirmar que la decisió de l'equip de govern és constituir una fundació específica per aquest servei i obligar al PAS que hi treballa a optar entre continuar a l'Hospital i deixar de ser personal de la UAB o continuar a la UAB i buscar un altre lloc de treball on es puguin ubicar.

A la reunió que vam mantenir amb el gerent, ens va avançar la seva intenció de fer tot un plantejament global sobre els serveis de la UAB que, vista la experiència, molt possiblement acabarà amb la proposta de desarrelament d'algun altre servei per convertir-lo en fundació o adscriure'l a alguna de les ja existents.

Segons l'equip de govern i la Gerència aquesta obsessió fundacional ens reportarà molts beneficis. Vegem-ho:

plantilla es substitueixen per nous contractes en pitjors condicions.

¿I la institució en el seu conjunt? La UAB, com a tal, només perd.

Perd la seva capacitat de control institucional d'aquestes parts segregades de la UAB i perd transparència, però ha de continuar pagant dels seus pressupostos els dèficits que any rere any continuen generant les fundacions.

Però així, qui hi guanya?

Doncs guanyen els futurs gestors d'aquests xiringuitos que podran fer i desfer amb els seus patronats on, a diferència de les juntes de facultats i el Claustre General, no hi ha representants electes sinó designats pel Rector, i si ha algun PAS serà com director, i no hi ha cap presència dels usuaris. Guanyen també perquè podran tenir una plantilla amb pitjors condicions i prou atomitzada per que

La majoria de la comunitat universitària no hi guanya res.

L'experiència de l'Escola Bressol demostra que els usuaris no tenen ni millors serveis, ni millors preus. Tampoc no hi guanyen res els treballadors: el PAS directament afectat o marxa de la UAB o marxa del seu lloc concret de treball i les perspectives de creixement de la

no puguin tenir comitè d'empresa ni estar sota l'aixopluc dels convenis del PAS i el PDI, ni sota les normatives del personal funcionari de les universitats públiques. Guanyen perquè si el balanç de la seva gestió és deficitari aniran a alguna sub-sub-sub-comissió de la UAB per que ells mateixos, ara amb el barret de membres de la UAB, autoritzin que dels nostres pressupostos surtin els diners per tapar les seves pèrdues.

Des de CCOO demanem a l'equip de govern que faci una reflexió en profunditat i canviï el rumb. Queden dos anys de mandat i no ens podem permetre que el llegat que li quedi a la UAB sigui un esmicolament de la Universitat passant per sobre de les persones, de les seves condicions de treball i dels controls institucionals.

