

## Tancament definitiu del Vè Conveni PAS-L

**La nit del 12 de desembre, els sindicats presents a la mesa negociadora del Vè Conveni varem tancar la redacció definitiva del document.**

En aquesta darrera fita del tancament vam poder acordar la recuperació de l'import íntegre del Plus Conveni, sense proporcionalitats, per a tot el personal que estava contractat en la data de pagament inicial pactada (octubre de 2007). Així, d'ara en endavant, els pagaments de Plus conveni es faran al PAS-L contractat en la data de pagament pactada.

A la UAB el text definitiu va ser refrendat pels treballadors en una assemblea (en torns de matí i tarda) al dia següent, 13 de desembre.

Des de CCOO valorem el resultat com a positiu perquè els objectius bàsics han estat assolits. Malgrat el retard i el munt d'obstacles que hem hagut de superar

Tenim Vè Conveni!

Hem superat amb escreix els imports rebuts al quart conveni i no hem fet cap passa enrere en els drets assolits al quart conveni.

Hem afegit la carrera professional i els seus itineraris, la clàusula de revisió salarial, fem possibles les permutes, plans plurianuals de promoció, la percepció dels triennis pels temporals, se'ns aplicarà el concilia català, amb el gran avenç social que suposa, hem afegit també la transformació del grup IV, l'aplicació de les jubilacions parcials amb contracte de relleu, mantenim el Plus Conveni i el premi de jubilació, un augment substancial del Fons d'Acció Social i del pressupost destinat a la Formació. Per últim, també constituïrem la Sub-mesa del PAS-L dins de la Mesa General d'Universitats. obrint un nou ventall de possibilitats de negociació que provenen de l'aplicació autonòmica de l'EBEP al personal d'Universitats.

Pel camí han quedat objectius i propostes que ha estat impossible de dur a bon port. Però no renunciem a seguir treballant per elles.

Han estat quasi tres anys plens d'entrebancs i imponderables que ens han alligonat i marcat. Cal aprofitar aquesta experiència per a treure més profit en la negociació dels nostres projectes. És evident que s'està produint un canvi en les relacions laborals. Un canvi que ens afecta i afectarà més en un futur molt proper. Caldrà estar preparats. Això no s'ha acabat, més aviat acaba de començar. El redactat acordat ens encoratja encara més, hem de continuar la nostra acció sindical a cadascuna de les universitats durant els propers anys per omplir de contingut totes les possibilitats que s'obren amb aquest nou conveni.

Tenim feina.

Felicitem a tots aquells que amb el seu treball han fet possible aquesta signatura.

Un conflicte pel reconeixement de la feina feta

### La lluita dels SIDS continua

**El conflicte de les treballadores i treballadors dels Serveis d'Informàtica Distribuïda s'està convertint en un dels més llargs i virulents de la petita història de les relacions laborals a la UAB**

Primer va costar gairebé un any que la Gerència presentés una contra-proposta al document del Comitè d'empresa que demanava un canvi de grup generalitzat pels tècnics mitjans i especialistes. Després, sis mesos més per que acceptessin un reconeixement generalitzat de les tasques assumides fins ara pels treballadors del grup III i que els situés en un punt de partida digne per començar una "carrera professional" (encara per concretar). Finalment el conflicte encara continua perquè la Gerència es nega a fer el mateix reconeixement pels tècnics mitjans.

S'ha de saber que el Comitè d'empresa i els treballadors hem renunciat, per tal de aconseguir un acord, al canvi de grup generalitzat i hem assumit

plantejar mecanismes d'avaluació individualitzada per a la carrera professional dels treballadors que ho desitgin. Tot ha estat inútil davant la obsessió de la Gerència per no reconèixer les noves funcions assumides col·lectivament.

El que podia haver estat un primer exemple de com arribar a acords de revisió de la plantilla i establir mecanismes de carrera professional, que fins ara no existeixen a la UAB, s'ha convertit en un conflicte on les fòbies ideològiques de la Gerència han primat sobre el sentit comú i la visió estratègica.

Si no és possible un acord en aquest col·lectiu voldrà dir que el conjunt dels treballadors de la UAB ens haurem de preparar per una llarga etapa de conflictes amb aquesta Gerència i que

la possibilitat de consensuar el que entenem per carrera professional haurà quedat bloquejada mentre no canviï l'equip gerencial.

Volem des d'aquí agrair al conjunt de la comunitat universitària el suport que està donant als treballadors en conflicte, malgrat les molèsties que, inevitablement, pateixen i volem també assumir públicament el compromís de fer tot el possible per arribar a un acord que permeti reconèixer la feina feta i començar a parlar, en un clima constructiu, de quin model de carrera professional és el més adient pel conjunt del PAS de la UAB.

## Dies addicionals d'assumptes propis i de vacances per antiguitat

Anys d'antiguitat	EBEP	Acord Marc	Total
1	0	0	0
2	0	0	0
3	0	0	0
4	0	0	0
5	0	0	0
6	0	0	0
7	0	0	0
8	0	0	0
9	0	0	0
10	0	0	0
11	0	0	0
12	0	0	0
13	0	0	0
14	0	0	0
15	0	0	0
16	0	1	1
17	0	1	1
18	2	1	3
19	2	1	3
20	2	1	3
21	2	2	4
22	2	2	4
23	2	2	4
24	3	2	5
25	3	2	5
26	3	3	6
27	4	3	7
28	4	3	7
29	4	3	7
30	5	3	8
31	5	4	9
32	5	4	9
33	6	4	10
34	6	4	10
35	6	4	10
36	7	4	11
37	7	4	11
38	7	4	11
39	8	4	12
40	8	4	12

No volem treballadors de segona

## Alguna cosa es mou en el món del Capítol VI

**El comitè d'empresa signa un acord per a fixar la categoria mínima en l'àmbit de laboratoris i porta a negociació la demanda d'equiparació**

L'acord entre gerència i el comitè d'empresa de 27 de maig de 2005 que pactava la reclassificació automàtica de tot el personal de laboratoris de LG4 a LG3 s'estava incomplint de manera manifesta en les noves contractacions de personal de capítol VI d'àmbit de laboratoris.

El comitè d'empresa va denunciar diverses vegades aquest fet en successives reunions amb gerència i finalment va presentar, el mes de juliol passat, un procediment de conflicte col·lectiu. L'objectiu és obtenir el reconeixement a favor del personal de suport a la recerca classificat com a LG4 per a assolir el grup professional LG3.

Aquesta demanda ha estat retirada in extremis (es tenia fixada data per al judici a 5 de desembre) per la signatura d'un acord en la sessió negociadora del 3 de desembre. En aquest acord es fixa el grup 3 com a grup mínim en l'àmbit de laboratoris i la seva aplicació en la noves contractacions.

La signatura d'aquest acord permetrà desbloquejar les negociacions sobre equiparació social del personal de capítol VI que vam intentar encetar al juliol. La gerència s'havia escudat en que no podia estar sotmesa a pressió en part del col·lectiu per a poder tractar assumptes que afectaven a la totalitat.

Per a CCOO, el personal de capítol VI representa l'eix central de la precarietat a la UAB. Estem treballant per a aconseguir tant la màxima estabilització com la plena equiparació amb la resta del PAS laboral, sense perjudici d'aquest.

En aquesta línia, hem debatut el tema al comitè d'empresa i, finalment, hem presentat a gerència propostes de mesures que s'han d'aplicar en els àmbits de formació (accés als cursos de l'àrea de formació en igualtat de condicions que la resta del PAS-L), de gratuïtat de la matrícula als centres universitaris en les mateixes condicions que la resta del PAS-L, d'ajuts de fons social (i més tenint en compte que, a partir de la signatura del Vè conveni, s'incrementarà la quantitat destinada a aquesta finalitat), d'ajut al transport (eliminant les diferències existents actualment), de cobertura de les baixes de maternitat per al personal amb contracte indefinit i de roba de treball.

Alguna cosa s'està movent, perquè alguna d'aquestes propostes (gratuïtat de les matrícules) ja ha estat aprovada en la Comissió d'Economia. Ara el que cal és que aquest senyal de bones intencions es traslladi a la resta, que no s'apliquin de manera unilateral i que s'arribi a un acord d'equiparació que no ens faci tenir "treballadors de segona".

Conciliació de la vida personal i laboral

## Dues mesures complementàries

**Al quadre adjunt podeu consultar el total de dies addicionals**

A l'acord marc entre l'equip de govern i les seccions sindicals de la UAB "referent a la millora de les condicions laborals del PAS-F" de 22 de juny de 2004 s'exposava que l'acord "aplega accions de millora orientades a tot el personal d'administració i serveis" i que "la UAB es compromet a facilitar la conciliació de la vida personal i laboral (...) en aquest sentit s'han inclòs algunes millores en aquest acord".

Concretament l'acord sobre vacances diu:

**En la línia de millora de les condicions laborals del col·lectiu funcionari, s'accepta d'aplicar la llei estatal 53/2002, del 30 de desembre, que fa referència al gaudi de dies addicionals de vacances en funció dels anys d'antiguitat laboral.**

Aquests dies addicionals de vacances es fan efectius de la següent manera:

**"Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente**

**al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.**

El "Estatuto Básico del Empleado Público" (EBEP) diu:

### CAPÍTULO V

**Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones**

**Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos.**

(...)

**2. Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los funcionarios tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.**

Amb aquestes dues conquestes socials complementàries comença a ser una realitat disposar de més temps per a conciliar la vida personal i laboral.

PAS Funcionari

## Estat de les negociacions

**Després del gest imperatiu de la gerència a l'hora d'aplicar noves mesures horàries no acordades amb els agents socials, continua el diàleg sobre altres temes no menys importants.**

### Interins (auxiliars i bibliotecaris)

Per a CCOO l'estabilització del personal interí sempre ha estat un tema cabdal a l'hora de prioritzar els temes de negociació. En aquest sentit la negociació ha anat avançant i les propostes de CCOO s'han anat acceptant en el transcurs de les reunions amb la gerència.

D'una banda s'ha negociat un procés d'oposicions de l'escala auxiliar i bibliotecaris que reconeixerà l'experiència i la feina feta pels 96 interins que actualment té la universitat.

D'altra banda, s'ha discutit el nombre de places per a cada una de les convocatòries, la qual cosa haurà de facilitar i ajustar les necessitats de la institució i l'estabilització del personal interí.

Per a determinar el nombre de places s'ha tingut en compte el temps que un interí està ocupant un lloc de treball i com a conseqüència la necessitat d'estructurar una plaça. D'altres

casos com són les cobertures per permisos, baixes per malaltia, etc. s'han comptabilitzat al 50%. (2 interins cobrint substitucions = 1 plaça).

Si bé és cert que amb aquestes mesures no s'arriba a estabilitzar el total d'interins, estem arribant a un nombre de places que amplia amb escreix el nombre inicial ofert per la gerència. A l'espera d'una darrera reunió de negociació per aquest mes de desembre, el nombre de places que ofereix la gerència és de 65 auxiliars més 6 bibliotecaris. La proposta que CCOO portarà a la taula de negociació serà la d'ampliar aquest nombre al màxim.

Pel que fa al procés d'oposició es manté el concurs-oposició per a l'accés a l'escala auxiliar i s'introdueix l'entrevista amb el tribunal. Aquests dos elements hauran de facilitar l'estabilització del personal interí amb experiència a la UAB.

Pel que fa a l'accés a l'escala BB, la proposta que CCOO va presentar a la Junta es centrava també en el reconeixement del temps treballat a la UAB (concurs-oposició) i amb una prova que s'ajusti a les necessitats de les actuals biblioteques.

Totes les propostes que ens han fet avançar en la negociació han estat fruit del treball conjunt amb els treballadors afectats, que ens han fet aportacions a les diverses assemblees convocades.

### Relleu a la presidència de la Junta de PAS-F

El nostre company Ernesto Castañes ha rebut de mans de la Maite Chordà el relleu en la presidència de la Junta de PAS Funcionari.

Aquesta acció s'engloba dins del nostre objectiu continuu de renovació i de compromís amb els treballadors.

La Maite Chordà segueix com a delegada de la Junta de PAS-F i col·laborarà, més activament si cap, en altres tasques de la Secció Sindical.

Aprofitem per agrair la seva dedicació en aquest càrrec que ara deixa juntament amb un balanç que entenem molt positiu de la seva gestió.

cap a l'escala de gestió. El model inclou aquest reconeixement professional mitjançant el concurs oposició i dóna la possibilitat d'obtenir la titulació requerida amb la creació d'una titulació pròpia de la UAB, la qual farà possible la promoció i la professionalització dels futurs gestors/es.

Encara queda molt per avançar, però feia molt de temps que defensàvem un model de concurs-oposició per a l'escala de gestió que fos similar al que ja tenim per a l'escala administrativa i ara sembla que ja comença a tenir forma.

Caldrà seguir fent propostes per arribar a la promoció a l'escala tècnica.

### Promoció, carrera professional i plantilla

Aquests són tres conceptes que entenem han d'anar estretament lligats si el que pretenem és tant la promoció en el lloc de treball (carrera horitzontal) com el pas d'escala i la mobilitat a altres llocs de la universitat.

Des de CCOO hem elaborat diverses propostes en la línia de resoldre i impulsar aquest engranatge.

Per començar, CCOO va presentar una proposta de plantilla a la Junta que pretén el reconeixement de les categories professionals del PAS funcionari de la UAB.

Les categories professionals es divideixen en quatre escales (A, B, C i D) i van associades a uns perfils genèrics que, a la vegada, i segons la complexitat de les tasques i el seu volum, tenen uns nivells i un complement específic associat. Amb aquests arguments el que pretenem és acabar amb els greuges comparatius que ens mostra la plantilla actual. Feines iguals o similars es reconeixen de manera diferent per diverses raons i a tall d'exemple, les noves mesures aplicades per la gerència en són un dels motius més punyents.

Aquesta revisió i actualització de plantilla ens situarà en un marc d'igualtat, i a la vegada haurà d'establir quines són les necessitats formatives necessàries per a desenvolupar les tasques associades a cada lloc de treball. Aquestes necessitats que són canviants per la pròpia evolució de les tasques, noves aplicacions, etc. (nou marc Europeu ¿EBBS?, descentralització de processos, etc.) s'hauran de revisar i retribuir de manera dinàmica, i a la vegada es garantirà la formació necessària per assolir les noves exigències.

Aquest principi s'haurà d'assegurar i pautar tant per a la promoció en el propi lloc de treball com per a la promoció en altres llocs de superior categoria.

L'oposició per al canvi d'escala s'haurà de basar en un procés formatiu per a la promoció on també ha de tenir cabuda el reconeixement de l'experiència i professionalitat del treballador.

És en aquest sentit que CCOO ha fet una proposta de promoció interna per al pas d'escala C a B, que permetrà la continuïtat de la carrera professional del personal administratiu



## La necessitat de formar-se

*A la darrera assemblea d'afiliats es va decidir estructurar la feina dels membres de la nostra executiva mitjançant el treball en comissions d'afiliats.*

*Ha de ser un mecanisme que ajudi a elaborar i implementar les nostres propostes ens els diferents temes.*

*Us presentem algunes propostes que hem començat a elaborar des de la nostra comissió de formació.*

La nostra acció sindical pel que es refereix a la formació del PAS es desenvolupa, de manera prioritària, mitjançant la participació en la "comissió general de formació" (CGF) on estem representats de forma paritària la Junta i el Comitè per una banda i la Gerència per l'altra.

Per l'any 2008 ens marquem els següents objectius:

Participar activament en l'elaboració i aprovació del pla general de formació prestant especial atenció a la detecció de les necessitats formatives, recollint les demandes dels diferents col·lectius mitjançant els nostres delegats a Junta i Comitè i fent d'elles el criteri central per a l'elaboració del pla.

Fer un especial seguiment de l'establiment i desenvolupament dels plans de formació vinculats a la promoció general i als processos d'oposicions de determinats col·lectius.

Participar en la creació d'una normativa clara sobre concessió/denegació de cursos, que garanteixi el dret real a la formació per a tots els treballadors i treballadores de la UAB i elimini les arbitrarietats en aquest camp..

Estendre l'oferta formativa als treballadors de Capítol VI, amb el corresponent increment pressupostari.

Fer un veritable pla de formació integral en anglès per a tota la plantilla, planificant que es puguin fer tots els cursos des del nivell 0, de manera continuada i tenint en compte tots els horaris que tenim a la UAB (matí i tarda).

Aconseguir el ple compliment del conveni pel que es refereix a la despesa formativa, sense que s'imputi a aquesta partida coses com les despeses corrents de l'àrea o el pla de "llars connectades a Internet".

## Formació sindical a la UAB

# Aula de formació sindical "Quim Obradors"

## Una iniciativa per a millorar la feina sindical i retre un petit homenatge a un dels fundadors d'aquesta secció sindical

Gairebé la meitat dels delegats i delegades de CCOO a les diferents juntes i comitès ho són per primera vegada. Aquest element de renovació, que valorem com molt positiu, ens obliga a fer un esforç complementari de formació.

Volem que els nostres delegats i delegades tinguin els coneixements i les aptituds necessàries per a complir de la millor manera possible les seves tasques d'informació i assessorament als treballadors, elaboració de propostes, negociació amb la Gerència i l'Equip de Govern, denúncia de les injustícies i mobilització dels treballadors.

És per això que hem decidit crear l'AULA DE FORMACIÓ SINDICAL QUIM OBRADORS

Aquesta Aula de Formació va dirigida a formar els nostres delegats en qüestions jurídiques bàsiques de les relacions laborals i de l'acció sindical aplicada a l'àmbit de la UAB.

El nostre objectiu és que comenci a funcionar en el mes de Gener, amb sessions setmanals de dues hores i amb una assistència limitada de 20 participants.

La nostra proposta és fer cinc grans blocs temàtics:

Nòmines, Seguretat Socials i Pensions.  
Contractació.

Dret Sindical: drets i deures dels delegats, eleccions sindicals, estructura de CC.OO.

Reclamacions jurídiques: Inspecció de Treball, Magistratura, Contencions Administratiu.

Nova normativa sobre conciliació de la vida laboral i familiar.

Aquesta Aula de Formació porta el nom Quim Obradors en record del nostre company que, com molts de vosaltres sabeu, va ser un dels fundadors d'aquesta Secció Sindical i que va mantenir el seu compromís amb CCOO i amb els treballadors fins al mateix dia de la seva mort. El millor homenatge que li podem retre és ajudar a formar nous sindicalistes que continuïn la seva obra.

Esperem que aquesta primera edició, de l'any 2008, sigui un èxit i en altres successives puguem ampliar el seu abast al conjunt d'afiliats i afiliades.



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://www.uab.es/ccoo>

Redacció: Jordi Hernández, Maite Chordà, Juanjo Bravo, Beatriz Marín, Imma Gamó.

Afília't  
  
CCOO  
el teu sindicat