

Ja tenim convocatòria de la sub-mesa de PAS funcionari

## La mobilització al conjunt de les universitats públiques dóna els seus fruits

Als últims mesos, haureu rebut diferents comunicats de la nostra secció sindical referent a la negativa de les Gerències i la Generalitat a complir el reglament de la Mesa General d'universitats.

Aquest reglament mai s'ha arribat a complir en la seva totalitat, però a la última reunió de la mesa General, el 24 de gener, les gerències i la Generalitat van voler aprofundir i fer definitiu aquest incompliment.

Per un cantó se'ns va dir que farien desaparèixer definitivament les sub-meses del PAS i el PDI funcionaris i que no constituïrien les sub-meses laborals, suposadament perquè ho impedeix l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. Evidentment, una excusa de mal pagador perquè l'EBEP va entrar en vigor cinc mesos abans d'acordar el reglament on es preveïen aquestes sub-meses.

Però a més a més, quan vam demanar l'aplicació del concilia català a tots els col·lectius se'ns va intentar fer xantatge obligant-nos a renunciar a qualsevol marc de negociació, no només al de les sub-meses, sinó al propi de cada junta i comitè amb la seva universitat. La seva voluntat és que la pròpia Mesa General fos l'únic àmbit de negociació sobre tots els temes que designessin com a "transversals", i que les normes allà aprovades deroguessin tots els acords previs, incloent-hi els convenis.

Per a CCOO aquesta pretensió era completament inacceptable i així ho vam dir públicament a les set universitats públiques catalanes. A més de dir-ho vam anunciar que començaríem tot un seguit d'accions contundents fins a aconseguir el compliment del reglament de la mesa general, sense amputacions i sense imposicions. La primera d'aquestes accions va ser una concentració de delegats i delegades, prop d'un centenar, de tots el col·lectius i totes les universitats, coincidint amb la inauguració de la Conferència Europea de rectors que es va fer el 27 de març a la Universitat de Barcelona.

Aquesta concentració va propiciar una reunió de negociació d'urgència d'on va sortir el compromís de les Gerències i la Generalitat de convocar properament la sub-mesa de PAS funcionari. Aquest compromís s'ha materialitzat en una primera convocatòria que sembla que serà pel

10 d'abril i en la dimissió de la Directora General d'universitats, que ja ha estat substituïda.

Esperem que aquests fets consolidin un canvi en l'actitud de les gerències, dels rectors i de la Generalitat i puguem posar en marxa els diferents àmbits de negociació necessaris per avançar en la millora de les condicions de treball de tot el personal de les universitats públiques catalanes. Des de CCOO no abaixarem la guàrdia i continuarem mantenint-vos informats.



Encara està pendent de redacció

## S'ha arribat a un principi d'acord sobre els SID

Per fi sembla que tenim un acord que posa fi al llarg conflicte dels treballadors dels Serveis d'informàtica Distribuïda. Han estat gairebé dos anys. Aquest principi d'acord no recull totes les demandes del col·lectiu però sí que garanteix un cert reconeixement de la feina feta fins ara, i també un inici de desenvolupament de la carrera professional. Estem pendents d'acabar la feixuga tasca de la

redacció definitiva del text, concretar els plans de formació, etc. Quan tot això estigui enllestit i signat us en farem arribar el contingut.

Volem agrair a tota la comunitat universitària la solidaritat mostrada i el recolzament que heu manifestat al personal. Sense això no hauria estat possible arribar a aquest acord.

Des d'ara el comitè d'empresa es posarà mans a l'obra per començar ja a negociar

i a parlar de les justes demandes d'altres col·lectius que, com sabeu, no poden esperar més. Evidentment aquest nous processos no s'han d'allargar tant en el temps com aquest últim dels SIDS i haurem de esforçar-nos, les dues parts, per poder tenir avenços importants abans de les vacances d'estiu. Això només serà possible amb el recolzament de totes i tots.

El vicegerent de recursos humans saboteja l'aplicació de l'acordat amb l'Equip de Govern

## Entrebancs per l'accés a la formació dels treballadors de Capítol VI

**Des de la Secció sindical de CCOO hem portat una feina constant, mitjançant el Comitè d'empresa, per avançar en la igualtat de drets del personal de Capítol VI**

Com a part d'aquesta feina vam presentar a la darrera comissió de negociació un document per aconseguir el que anomenem "l'equiparació social", és a dir, la igualtat en l'accés als drets no directament lligats a contractació ni a retribucions (formació, roba de treball, ajuts per transport, conciliació, etc). Concretament, pel que es refereix a la formació, proposàvem que aquests treballadors hi tinguessin accés en igualtat de condicions que la resta del PAS-L i que el pressupost de formació s'incrementés en un percentatge equivalent al 2% de la massa salarial d'aquest col·lectiu per tal que la seva inclusió no anés en detriment de la formació que ja reben els treballadors de plantilla.

L'equip de govern va mostrar el seu acord general, tant en la igualtat d'accés com en l'increment pressupostari, però limitant-ho només a aquells treballadors de capítol VI que tinguessin contracte indefinit, al voltant d'un centenar. El comitè d'empresa va

acceptar aquest primer pas i només calia fer-lo efectiu en el pressupost i en els criteris d'accés que havia d'aprovar la comissió de formació per a l'any 2008.

La comissió de formació es va reunir la primera setmana d'abril i el Vicegerent de recursos humans es va negar a incrementar el pressupost i a incloure a aquests treballadors entre els que tenen dret a l'accés a la formació. Evidentment no és un "malentès", el vicegerent era present a la comissió de negociació, no va manifestar cap problema a l'acord, aquest extrem està gravat, i fins i tot s'ha informat del seu contingut a alguna comissió institucional. Els representants del comitè d'empresa li ho vam recordar però va ser inútil, la posició del vicegerent és que o ho paguen els investigadors amb els diners dels seus projectes o els treballadors de capítol VI no tindran accés a la formació. És a dir, exactament la mateixa situació que abans d'haver arribat a un acord amb l'Equip de Govern.

Per a CCOO es tracta clarament de la violació d'un acord i per tant d'un engany, que tindrà conseqüències en els diferents àmbits de negociació oberts amb la Gerència. Però ningú no hauria d'obviar que també es tracta d'un pols a l'equip de govern, un missatge de "digueu el que vulgueu que jo ja faré el que em doni la gana". Un missatge que no per casualitat arriba en aquest moment però que pot tenir conseqüències pel futur. Si l'equip de govern abdica de les seves responsabilitats en la negociació amb els agents socials i permet que persones i actituds com aquestes es consolidin, no només es posarà en perill la "pau social" sinó que les institucions democràticament elegides quedaran presoneres d'una "camarilla" que no té més objectiu que perpetuar-se i anar col·locant als seus amics. Esperem que aquest missatge arribi clar tant a aquest equip com als que puguin venir en el futur. Des de la secció sindical de CCOO farem tot el que estigui a les nostres mans per que així sigui.

Sobre l'ocupació i la càrrega dels mossos a Lletres el 4 de març.

## Tots els drets per a tothom

**No compartim el format de la protesta però qui va convertir un conflicte sobre política universitària en un problema d'ordre públic va ser el Rector**

La majoria de treballadores i treballadors de la UAB hem escoltat diverses versions sobre el succeït a la Facultat de Lletres el passat 4 de març. Per a CCOO, aquell dia es van produir actuacions que no s'haurien de tornar a repetir.

Pel que es refereix a l'inici dels fets resulta evident que una cosa és una tancada, una altra una ocupació i una altra un desallotjament forçat dels treballadors i estudiants que es troben en una facultat. La veritat és que el 4 de març els estudiants que van ocupar la facultat van forçar als treballadors i a d'altres estudiants a desallotjar-la sense tenir en compte per res la seva opinió i es van violentar, per tant, els drets, tant

individuals com col·lectius, d'aquestes persones.

Per a CCOO la intervenció de la policia a un campus universitari només pot ser justificable quan hi hagi un perill concret per a les persones o un atac especialment greu contra els bens públics de la universitat. Quan el rector va decidir cridar als mossos no existien cap d'aquestes circumstàncies i, per tant, aquesta decisió ens sembla injustificable. La càrrega contra uns estudiants que, de manera totalment pacífica, donaven suport als que es trobaven a dins de la facultat és un fet especialment greu que rebutgem completament.

Malgrat la nostra discrepància amb el format de la protesta, qui va convertir un conflicte sobre política

universitària (en aquest cas l'aplicació de Bolonya) en un problema d'ordre públic no van ser els estudiants mobilitzats sinó el Rector i això és molt greu.

Tot plegat ens hauria de servir per fixar entre tots límits i evitar que mai més es tornin a produir fets com aquest. Malauradament no som optimistes. L'encaparrament de totes les parts en no reconèixer cap error, en no fer la més petita autocrítica i en el cas concret del Rector en reiterar públicament que "crec que ho tornaria a fer" potser servirà per mantenir cohesionada la pròpia parròquia, però ens perjudica com universitat pública i situa els drets dels treballadors i estudiants que formen part de la UAB en una posició de provisionalitat que ens fa a tots una mica menys lliures.

PAS funcionari

## Plantilla i carrera professional, una negociació pendent

**La negociació és imprescindible per arribar a acords, però el calendari no pot ser un element que condicioni els nostres objectius. Si cal emprendre accions reivindicatives per aconseguir un acord de plantilla dependrà de l'evolució del procés negociador.**

Fa gairebé dos anys que exigim a la gerència la negociació d'un acord de plantilla i la revisió dels perfils dels llocs de treball. El que volem fer és adequar-los a les noves tasques que s'estan assumint sense reconeixement. En definitiva, el que des de CCOO estem exigint no és més que el desenvolupament de l'Acord Marc signat al 2004.

Al llarg d'aquests dos anys hem discutit sobre uns perfils elaborats per l'àrea de recursos humans amb la participació de treballadors de diferents àmbits. Es van fer dues versions. La darrera, amb data març 2006, s'ha quedat en un calaix. Els temes que ja s'han abordat són el nivell mínim de l'escala administrativa (C16) i la carrera professional que ha de fer possible la promoció en el lloc de treball.

Des de CCOO sempre hem pensat que la revisió de llocs de treball i l'actualització de la plantilla és una tasca feixuga però que amb voluntat de treball i amb una metodologia consensuada és possible d'enllestir i es poden arribar a acords. En aquest sentit la nostra secció sindical ha elaborat tant una proposta de plantilla com un projecte de carrera professional que ja ha estat aprovada per la junta i presentada a la gerència.

La proposta de plantilla es centra en dos eixos fonamentals per encetar la discussió:

- la categoria professional s'ha de reconèixer a les diferents escales i nivells del personal funcionari. Entenem per categoria l'encàrrec o funció que tot professional desenvolupa en el seu lloc de treball.

- l'especificitat del lloc de treball (volum, dimensió, complexitat...) caldrà definir-la mitjançant el complement específic. Aquest complement ha de permetre la discriminació, per exemple, entre la gestió d'un centre/àrea/departament gran d'un de petit.

El que pretenem amb la proposta de carrera professional és, primerament, fer possible la promoció en el lloc de treball mitjançant la formació i l'aportació personal que s'obté amb l'experiència i, en segon lloc, la formació necessària per a la promoció a altres llocs de treball.

La proposta de plantilla que la gerència va presentar a la darrera negociadora no encaixa en cap dels nostres plantejaments. La seva és una proposta que no reconeix la categoria professional i que utilitza els factors de dimensió per decidir si som tècnics o gestors. Pels administratius i auxiliars, simplement no hi ha proposta.

De totes maneres, hem vist que hi ha apropaments pel que fa a carrera professional i, de fet, ja estem discutint sobre la nostra proposta. La gerència estaria disposada a la promoció dels nivells bàsics a través de la formació, però amb una avaluació final feta pel cap, extrem que des de CCOO no podem assumir.

Però hi ha un altre element nou que cal tenir en compte i no menysprear. La gerència va manifestar la voluntat d'arribar a un acord de plantilla en un termini aproximat de dos mesos. Abans de les vacances de Pasqua, la Junta va rebre un calendari de reunions negociadores setmanals des de març fins a juny.

Des de CCOO considerem que la negociació és imprescindible per arribar a acords i per això valorem positivament el fet de tenir un calendari que marqui una negociació dinàmica. Ara bé, no permetrem que el temps sigui un element que condicioni els objectius que volem assolir.

Valorarem conjuntament, agents socials i treballadors quines són les propostes, com evolucionen i si cal emprendre accions per aconseguir un acord de plantilla que acabi amb els greuges actuals i que reconegui amb igualtat el treball i les retribucions de tot el PAS.

Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)

## Ja fa dies que ens deuen dies

**Ni la gerència ni el Rector volen complir amb al que s'hi diu sobre els dies addicionals de vacances. Ens proposen renunciar a altres acords. Des de CCOO hem iniciat els tràmits per a denunciar-ho als tribunals.**

Amb l'entrada en vigor el passat mes de maig de l'*Estatuto Básico del Empleado Público* (EBEP) se'ns dona dret a gaudir de dies addicionals de vacances a partir del compliment del sisè trienni, incrementant un dia per cada trienni complert a partir del vuitè.

Vam exigir l'acompliment d'aquest dret a la gerència de paraula i per escrit, obtenint una resposta negativa en ambdues ocasions. També ho varem sol·licitar al Rector un bon nombre de treballadores i treballadors individualment i la resposta ha estat en el

mateix sentit: denegació.

Els arguments per a la no aplicació d'aquest benefici han passat per proposar-nos la renúncia als dies addicionals reconeguts tant a l'Acord Marc com al V Conveni del PAS laboral i per "tirar pilotes fora" i ajornar la discussió a la Mesa d'Universitats.

El cert és que, hores d'ara i quasi un any després de l'entrada en vigor de l'EBEP, som l'única universitat pública catalana on el seu PAS no gaudeix d'aquest dret (sense detriment de l'aplicació d'altres acords que es puguin tenir a cada universitat).

Alguna cosa fa que la UAB, que havia estat la universitat catalana capdavantera en acordar i reconèixer millores per als seus treballadors, ens els darrers anys hagi passat a la cua de la llista. Serà la nostra gerència? Serà!

Però des de CCOO no deixarem d'exigir l'aplicació d'aquest dret i és per això que hem iniciat els tràmits per a denunciar-ho davant el tribunal contencios administratiu. Us mantindrem informats de l'evolució del procés.



## II Pla d'igualtat a la UAB

# La igualtat, un dret en la negociació col·lectiva

**Tot just ara acaba el període d'aplicació del I Pla d'acció per a la igualtat entre homes i dones a la UAB i encetem l'elaboració del següent.**

Cal comentar que el marc en què es va desenvolupar l'elaboració del primer i el marc actual són ben diferents. Per exemple, el primer pla es va concebre com a una iniciativa de la UAB (similar a la d'altres universitats). Ara el pla és una obligació per a totes les empreses de més de 250 treballadors.

És una de les obligacions de l'empresari on no ha de tenir en compte forçosament als agents socials (no ha d'haver acord per a la seva aplicabilitat), però, per sort, no sembla que aquest sigui el tarannà a la UAB, i, tant en l'elaboració del primer, com en la d'aquest segon, s'ha demanat la participació de comitès i juntes de personal.

Una de les bases de l'elaboració d'un segon pla consisteix en l'avaluació dels resultats del primer. Es vol fer una valoració de cada una de les mesures per a esbrinar si l'objectiu que es pretenia s'ha arribat a aconseguir, o bé si la línia és la correcta, o si convé mantenir la mesura perquè l'objectiu està fixat a llarg termini, etc.

Dels cinc eixos en què estava organitzat el primer pla d'igualtat, el primer, la visualització del sexisme, sensibilització i creació d'estat d'opinió, és, potser, el més treballat al desenvolupament del primer pla (cosa natural, també, si tenim en compte que veníem del no-res). Però, tot i que a les convocatòries de concursos ja estem acostumats a la nomenclatura "tècnica/a", "gestor/a"..., encara podem trobar al directori de la UAB alguna dona amb el càrrec "Directora del departament...".

És clar que les mesures d'aquest eix s'hauran de mantenir encara durant el següent pla. D'altra banda, potser les estadístiques s'elaboren totes amb la variable sexe, però no sempre arriben així a tot arreu.

El segon eix, el referent a l'accés en igualtat de condicions al treball i la promoció professional, és el que ens caldrà treballar més en el nou pla. Les estadístiques esmentades anteriorment ens fan veure, per exemple, que, al PAS-L, el nombre de dones i homes en grups I i II han augmentat en la mateixa quantia durant els darrers 5 anys. Però l'increment del nombre de dones en grups III i IV supera en 5 vegades el dels homes en els mateixos grups!. És clar que el treball femení ha esdevingut la gran bossa per a la precarietat. I aquestes

dades són encara més crues si es tracta de contractes temporals.

Una altra línia a estudiar és si encara es manté l'estructura a la que l'Administració Pública ens té tant habituats: unitats organitzatives formades per un munt de dones funcionàries i un cap (home) laboral. I encara tenim pendent esborrar de les nostres ments la imatge "suport informàtic igual a home".

La segregació ocupacional és una realitat en la que caldrà incidir en el desenvolupament del nou pla. Caldria, però, mesures de vigilància de la contractació que no representin un càstig per a les poques dones que ja hi són, i a sobre, els hi donem feina extra. Caldria matissar mesures que facilitin la incorporació del sexe menys representat quan aquest sigui el masculí mentre no es constati que aquesta mateixa mesura també s'aplica quan el sexe menys representat és el femení. Caldria mesures agosarades que premiïn la participació de les dones en grups d'investigació, potser sacrificant una mica del famós "cànon UAB" apostant d'una manera que vagi més enllà de les bones intencions.

Caldria invertir en el futur, incidint en l'ànim de les i els estudiants que tenen el primer contacte amb la universitat, per a suplir la mancança de la societat que no els ha fet veure que la ciència i la tècnica també poden ser dedicacions de dona i la sanitat i l'educació dedicacions d'home.

El tercer eix, l'organització del treball, s'haurà de treballar amb més seriositat si realment es creu en la necessitat d'equiparació. Ja es disposa d'una base promoguda per les recents lleis de conciliació catalana i espanyola. Ara cal que la interpretació dels objectius de les lleis no quedi desvirtuada: si l'objectiu és que dones i homes assumeixin les responsabilitats que els pertoca en la vida familiar, per què hem d'acceptar que el permís paternal sigui cedit de l'home a la dona? No ens enganyem: de vegades, les mesures pensades per a incentivar un canvi serveixen per a

**A la darrera assemblea d'afiliats es va decidir reestructurar 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 en els diferents temes.**

**Us presentem algunes propostes que hem començat a elaborar des de la nostra comissió d'igualtat**

perpetuar una situació.

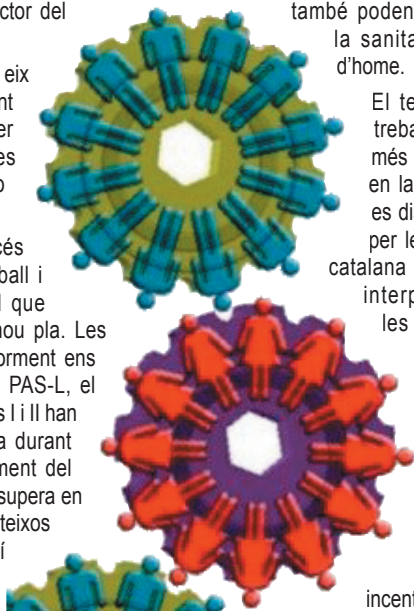
El pla d'igualtat pot ser una eina per a fer que la doble presència (o doble jornada) deixi de ser un risc exclusiu de les dones. A més, situacions previstes han de tenir solucions previstes. La baixa maternal d'una docent és una situació ben prevista que no ha de dependre per a ser solucionada de si aquesta disposa d'una xarxa de coneguts i amics que li faran les classes durant aquest període.

D'altra banda, la formació és una necessitat bàsica a cobrir durant un període d'inactivitat d'una persona que s'acull a reducció de jornada o excedència per a cura d'un dependent si es vol que després es reincorpori plenament a la feina. I, si parlem d'organització de treball amb perspectiva de gènere haurem de treballar en tots els àmbits la cultura del respecte pels horaris, com el foment de que les reunions comencen i acaben a una hora concreta i prefixada.

Respecte al quart i el cinquè eixos, tot i que la representació de les dones en els òrgans de més alt nivell a la UAB te en aquest moment un índex que podríem considerar paritari, cal recórrer la resta del cim de l'estructura per copsar la realitat de la situació.

A la secció sindical de CCOO hem volgut aplicar-nos la mateixa crítica. Creiem en la igualtat i les llistes per a les eleccions sindicals als quatre òrgans de representació les vam concebre amb aquest esperit, i durant aquests darrers anys hem tingut presidència femenina a la Junta de PAS-F i al Comitè d'empresa de PDI-L.

Però, precisament perquè ja som moltes, perquè ja no cal demostrar que es pot, cal que altres dones s'incorporin a la vida sindical, per a seguir treballant en igualtat per la igualtat.



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.cat](mailto:sccoo@uab.cat) · <http://www.uab.cat/ccoo>

Redacció: Jordi Hernández, Juanjo Bravo, Maite Chordà, Imma Gamó, Juan Montesinos.

Afília't

CCOO  
el teu sindicat