

Negociació col·lectiva

L'equip de govern ultrapassa les línies vermelles de les relacions laborals

Des de que el Rector ha decidit que plegava no ha deixat passar cap oportunitat per atacar les bases de les relacions laborals a la UAB. Tot i que fa molt de temps que s'ha cristal·litzat un comportament anti-sindical, és responsabilitat del Rector fer retornar les relacions laborals a la normalitat.

Al juliol el rector va anunciar públicament que no esgotaria el seu mandat, que finalitza al novembre del 2009 i que convocaria eleccions anticipades abans de que acabés l'any. Les darreres notícies són que les convocarà a finals de febrer.

Vistes les actuacions del rector i del seu equip en aquesta última etapa el millor que li pot passar a la nostra universitat és que aquests mesos passin el més ràpid possible i sense deixar cap empremta, però sembla que no és aquesta la seva intenció. Deixarem per un proper número del nostre butlletí el balanç global dels set anys de Lluís Ferrer, però sembla evident que des de que va tenir clar que plegava no ha deixat passar cap oportunitat per atacar al que, durant molts anys, ha estat el nucli dur de la cultura laboral de la UAB: pactar les millores pels treballadors amb els seus representants, no fer servir l'acomiadament com a eina de reestructuració laboral i no fer servir el prestamisme laboral per a anar introduint empreses privades en àmbits on mai no havien estat.

Els fets son tossuts i difícilment ningú els pot posar en qüestió:

el 21 de juliol l'antiga directora del servei de publicacions va ser acomiadada de manera fulminant amb una carta signada pel Rector on es deia que es feia "davant la existència de causes organitzatives que ho justifiquen i en la necessitat de superar les dificultats que impedeixen el bon funcionament de la entitat, i per aconseguir una millor organització dels seus recursos i una major adequació d'aquests a les nostres necessitats d'activitat."

A més a més deia "cada any les despeses superen les de l'any anterior. Aquest efecte és degut principalment a la despesa de personal".

El 25 de juliol, un divendres, la Gerència va convertir una reunió de negociació amb la Junta

de PAS funcionari en un ultimàtum definitiu on o els representants dels treballadors o acceptaven el seu model de plantilla o la Gerència l'aplicaria igualment.

Segons argumentaven, venen retallades pressupostaries i les eleccions a Rector són immediates, per tant no es pot continuar negociant al setembre. Malgrat els esforços per acordar una aplicació provisional d'allò on hi havia acord i continuar negociant al setembre, va ser impossible trencar el "tot o res" de la Gerència".

El 28 de juliol, al dilluns següent, a les 10 del matí la Gerència va fer arribar a tot el PAS un e-mail anunciant l'aplicació "immediata" de tot un seguit de mesures de la seva proposta, evidentment sense cap acord amb els agents socials.

Per acabar-ho d'adobar a la tornada de vacances ens trobem amb que el Comitè d'empresa no té cap resposta a la carta que va fer a Gerència denunciant prestamisme laboral als SLIPIS de Ciències i Bio-Ciències i també ens trobem que el Vicegerent de Personal deixà el seu lloc

sense cap explicació oficial.

L'endarreriment de les eleccions per a Rector pot suposar o un procés de agreujament de la situació, (amb més acomiadaments, amb una o una altra excusa, amb més aplicacions de mesures unilaterals i amb més incrustació d'empreses privades a l'àmbit del PAS), o una última oportunitat per tancat aquesta etapa amb un mínim de dignitat institucional.

CCOO no té cap confiança en que aquesta Gerència pugui canviar d'actitud: fa molt de temps que han cristal·litzat el seu anti-sindicalisme i tothom veu que on ells prenen la decisió només hi ha lloc per a la confrontació, cada cop més aguda. És responsabilitat del Rector fer retornar les relacions laborals al lloc d'on mai no havien d'haver sortit, la discrepància, la negociació i l'acord.

Queda poc temps i s'ha de fer i refer molta cosa. A CCOO hi dedicarem tots els esforços necessaris, si l'altra part fa el mateix ningú no podrà evitar l'acord.



PDI

La carrera acadèmica

Amb la última reforma és obligatori un canvi de reglament per les vies d'accés. És el moment de repensar la carrera acadèmica en global.

La reforma del sistema d'habilitacions per accedir als cossos docents universitaris ha engegat de nou el debat sobre la carrera acadèmica a la universitat, especialment a Catalunya, on s'havia optat per la doble via d'estabilització: funcional (via habilitació nacional) i laboral (via acreditació autonòmica o nacional).

Fins ara, l'accés a la via funcional implicava la superació del concurs d'habilitació a nivell nacional i d'una prova d'accés establerta per cada Universitat, mentre la laboral exigeix estar en possessió d'una acreditació (obtinguda sense cap prova presencial) per després passar un concurs amb varies proves presencials a la Universitat convocant.

Amb l'última reforma, el sistema d'accés a la via funcional ja no es fa amb habilitació, sinó amb un sistema d'acreditació molt semblant al de la via laboral, del qual s'encarrega l'ANECA.

Així doncs, el nou panorama obliga al canvi dels reglaments que les diferents Universitats tenen establerts per a la via d'accés funcional.

Aprofitant aquest canvi de reglament, és imprescindible repensar la carrera acadèmica

en global. Des de CCOO acceptem que la veritable carrera acadèmica d'un professor comença amb el contracte de lector (que ja exigeix una acreditació externa, sigui AQU o ANECA) o d'investigador ordinari (programa Ramón y Cajal o equivalent).

Per això, aquests contractes amb de constituir allò que els anglosaxons denominen tenure track i que aquí podríem traduir per professor universitari. L'entrada en una plaça tenure track sempre serà amb concurs públic, però un cop s'ocupi la promoció a les categories i nivell superiors (agregat, titular, catedràtic contractat o catedràtic funcional) ha de ser un dret tal i com estableix l'actual Estatuto Básico del Empleado Público, i per tant s'ha de fer per promoció interna automàtica si la persona interessada compleix els requisits legals establerts (posseir l'acreditació corresponent) i ho sol·licita.

D'aquesta manera el procés de promoció i consolidació resultaria menys llarg i penós, i sens dubte repercutiria positivament en la tasca investigadora i docent del professorat.

Paral·lelament, la Universitat hauria de reforçar

les mesures adreçades a facilitar que els professors lectors/investigadors ordinaris aconseguixin l'acreditació que els hi permeti la seva promoció i estabilització. Així per exemple, els contractes s'haurien de poder interrompre per tal de poder gaudir de beques de mobilitat, o per circumstàncies personals incloses en el conveni col·lectiu, sempre amb garantia de reincorporació en el lloc de treball.

Mesures com aquestes serien molt beneficioses de cara a minimitzar les conseqüències negatives que la legislació actual imposa sobre el professorat que s'ha d'acreditat, i que treballa i viu en una situació de tensió i pressió constant.

Els canvis proposats no haurien de ser els únics. No ens hauríem d'oblidar de tot el professorat que actualment es troba en una situació de precarietat ("falsos associats", becaris...) i que, en molts casos, porten anys dedicats a fer la seva carrera acadèmica amb recursos minsos, però fent un gran servei a la universitat en hores de docència. És de justícia promoure que aquestes persones tinguin oportunitat d'acreditar-se i estabilitzar-se.

Modalitat	Quantitat
Fills disminuïts (33% a 49%)	1.600 €
(50% a 70%)	3.000 €
(a partir de 71%)	5.000 €
Llar d'infants	400 €
Sepeli	1.000 €
Naixement o adopció d'un fill	400 €
Ulleres, lens de contacte i reducció de diòptries	30% de la factura fins a un màxim de 200€
Tractament odontològic i ortodòncies	30% de la factura fins a un màxim de 400€
Ascendents, descendents o parelles dependents	1.000 €
Tractaments oculars, auditiu i ortopèdia	30% de la factura fins a un màxim de 400€
Tractament de foniatria	30% de la factura fins a un màxim de 400€
Casos excepcionals no contemplats en els apartats anteriors	import necessari, depenent de la situació i el sou del treballador

PAS laboral

El FAS del PAS(L)

El FAS és el Fons d'Acció Social, no confondre amb la Fundació Autònoma Solidària, que no té res a veure.

Fa uns mesos que en venim parlant. El FAS ja té un reglament. El procés de negociació sobre la regulació del repartiment d'aquest fons ha acabat cuallant en un acord, el primer sobre el tema.

Hem de reconèixer que és fruit de la feina de molta gent, no només de la que hem estat a la taula negociant, sinó també de la que ho ha discutit a plenaries del comitè d'empresa i de la que n'hem dialogat abastament en jornades successives a les seccions sindicals. També cal sumar la feina dels companys que no han vist, en anys anteriors, concretada la seva voluntat de fer complir els diferents convenis col·lectius que en parlaven però que han servit per propiciar l'inici de les negociacions.

L'acord del FAS ha esdevingut un ens viu, pactat amb la intenció de que les seves modalitats i quantitats es revisin cada any, fent-lo evolucionar en funció de necessitats reals. És, podem dir, un acord dinàmic.

Ara treballarem per a fer-lo efectiu. Tenim

present, però, que aquest primer any serà dels més dificultosos, no només per la posada en marxa de tot l'engranatge del procés i per fer arribar a tothom la informació, sino també perquè canvia la situació respecte a l'any passat.

La gerència ja feia un repartiment d'aquest fons on la imputació era a any que començava, i només per a alguna de les modalitats contemplades actualment.

A partir de la signatura de l'acord, les modalitats d'ajut es reparteixen en base a situacions esdevingudes l'any anterior. A més, el nombre de modalitats ha augmentat i les quantitats també.

Sabem que hi ha un pressupost fixat, i ha de donar per a tot això. D'aquest primer any en traurem prou experiència per a la revisió de l'any vinent. I de les vostres aportacions.

Perquè volem que l'acord segueixi viu i dinàmic.

PAS funcionari

Crònica d'una negociació tramposa amb una gerència en descomposició

La proposta de la junta va ser rebutjada i les pretensions de la gerència van ser inacceptables. Ara els que s'en van aplicar el seu model. Es generarà caos, desorganització i malestar.

Al darrer número del butlletí ja us vàrem explicar l'estat en que es trobaven en aquell moment les negociacions de plantilla del PAS Funcionari i el perquè de les mobilitzacions que la junta havia decidit emprendre.

Com totes i tots sabeu, la Junta havia fet una proposta que contenia una concreció de la revisió de la plantilla i un model per l'inici d'una carrera professional.

La proposta significava revisar tots els llocs de treball, de totes les categories i escales i plantejava una plantilla equilibrada sense distincions entre àmbits diferents, sinó que es valoraven de la mateixa manera les complexitats i les responsabilitats dels llocs de treball, fossin quins fossin els àmbits implicats. Es fugia de privilegis i es cercava l'objectivitat en tot moment.

La proposta contenia el canvi d'escala tant de B a A com de C a B de molts llocs de treball intentant reconèixer la responsabilitat de les tasques desenvolupades i alhora apropar-nos a l'estructura de plantilla del PAS Laboral. I també significava un canvi de nivell per la majoria del personal.

A la darrera comissió de negociació, el passat 25 de juliol, vàrem fer tots els esforços per tal d'aconseguir un preacord que mínimament pogués satisfer totes les parts. Intentàvem donar-nos temps per tal de poder continuar al setembre sense cap altra pressió de calendari.

Amb aquesta premissa vàrem acceptar que els canvis d'escala de B a A es poguessin fer al final del procés d'aplicació de la plantilla, al 2010.

També vàrem acceptar partir de la base de l'acord no signat sobre el tractament de les persones que no tenen la titulació requerida i ocupen una plaça que ha de ser motiu de reclassificació a l'escala A o B, amb el

compromís que caldria revisar totes les situacions per trobar solucions als possibles problemes derivats.

I vàrem acceptar que s'establís un compromís d'una dotació mínima de 2'5 milions d'euros per l'aplicació de tot el conjunt.

La Junta demanàvem, com a contrapartida, que s'acceptés el nostre model de carrera professional i que aquesta comencés a comptabilitzar-se des de l'1 de gener de 2008.

Vàrem demanar també que s'acceptés la proposta d'increment de les retribucions del personal de l'escala administrativa C18, C21 i C22 en 500 euros.

I vàrem demanar que si la Gerència volia aplicar immediatament algunes mesures aquestes fossin únicament aquelles que apareixien de la mateixa manera en les dues propostes de plantilla.

A partir d'aquesta situació la cosa va començar a derivar en un intent de la Gerència de sotmetre la Junta a la seva voluntat. El compromís econòmic va passar a ser una fita que en cap cas quedava garantida.

La Gerència pretenia aplicar parts del seu model amb les que no estàvem d'acord i que nosaltres diguéssim amén sense cap compensació i ens remetia al setembre per a negociar no ja sobre el model de plantilla sinó simplement algun petit canvi sobre el seu model. També pretenia que la carrera professional comencés al gener del 2009 i que renunciéssim a l'increment de retribucions de l'escala administrativa.

Davant d'aquestes pretensions la junta va decidir no acceptar aquest preacord. En cap moment cap de les parts va donar les negociacions per tancades. La nostra sorpresa va ser dilluns quan ens trobem que la Gerència decideix comunicar que aplicarà les mesures

que per algun motiu inconfessable ha decidit prioritzar sobre la resta.

Davant aquesta actitud que vulnera qualsevol principi de bona fe negocial hem d'entendre que es donen per trencades les negociacions. És obvi que no es compleixen els mínims de confiança entre les parts per poder continuar negociant.

El passat dia 26 vàrem acudir a l'acte d'inauguració del curs acadèmic per denunciar l'actitud autoritària i antidemocràtica de la Gerència i de l'Equip de Govern al vulnerar el dret a la negociació col·lectiva.

Ens havien convocat a una comissió negociadora a la que, a la fi, la junta va decidir no anar. Una decisió ratificada pels treballadors donat que vam saber que només ens convocaven per "informar-nos".

Vàrem demanar a la Gerència que si només volia donar-nos informació, que ens la fes arribar per escrit.

I sembla que efectivament hem tingut resposta. El passat 2 d'octubre la Gerència ha comunicat que aplicarà a la nòmina d'octubre tot el seu model de plantilla i deixa pel proper gener l'inici de la carrera professional del personal administratiu.

Deu ser que tots els integrants de la gerència que se'n van volen deixar la feina enllestida abans de tocar el dos.

Ara, el caos, la desorganització i tot el malestar que generarà aquest model que no és ni objectiu ni equilibrat queden servits per als nous fitxatges. Seran altres, doncs, qui el tindran que gestionar.

S'apropen temps turmentosos, estarem preparats per fer-lis front i per fer que torni a sortir el sol.

Slipsis, el primer pas

UAB S.A.

La UAB esta de moda, però us podem assegurar que no és per la qualitat de la docència, de la investigació o de les instal·lacions, com alguns volen vendre, sinó pel model empresarial privat que s'està estenent de forma gradual a àmbits fins ara desenvolupats pel PAS Laboral. Avui ens referim als Suports Logístics.

Des de fa molt anys a CCOO estem demanant la revisió de les funcions i la estructura d'aquests àmbits i el reconeixement als seus treballadors de les noves tasques assolides.

Fa mesos que el Comitè d'empresa va fer arribar a la Gerència una proposta de avenços i de carrera professional, sense que haguem tingut cap resposta.

Evidentment tampoc no han donat cap pas en el compliment del conveni que estableix que cal analitzar d'acord amb el comitè d'empresa els llocs de treball del grup IV que han de passar al grup III.

Semblaria, doncs, que la gerència ha optat per fossilitzar els SLIPIS i mantenir indefinidament la seva estructura i

les categories professionals dels seus treballadors, encara que no, òbviament, les seves càrregues de feina.

Els últims fets ens fan pensar que les intencions reals son força pitjors.

La Gerència amb l'encobriment de l'Equip de Govern, esta vulnerant greument l'ordenament jurídic actual, per ser exactes l'article 43 del l'Estatut dels treballadors on sanciona, fins i tot amb penes de presó, als empresaris que practiquin el PRESTAMISME LABORAL.

La UAB està utilitzant treballadors de l'empresa privada Seguridad Express, que és qui té atribuïdes les tasques de vigilància a tota la UAB, per a realitzar les tasques dels Auxiliars de Serveis.

Aquesta situació ens la trobem a les Facultats de Ciències i Biociències, en horari de 17 a 21 hores, en un cas des de fa gairebé 3 anys i a l'altre des de començaments d'aquest any, i s'ha estès als últims mesos al nou Mòdul-A de recerca, durant tot el dia.

En aquests llocs, els auxiliars de servei del torn de tarda

van signar una carta on asseguraven que l'empresa privada estava realitzant tasques com el lliurament de claus, la recollida de canons de projecció, la recepció de paqueteria o la informació als usuaris. Aquesta carta es va lliurar a la Gerència per intentar resoldre la situació el més aviat possible.

¿Sabeu quina va ser la resposta? Cap.

Vist el menyspreu i la prepotència que practica aquesta Gerència cap als treballadors d'aquesta casa, vam decidir emprendre la via judicial. Era el següent pas imprescindible davant l'estil impositiu més propi de règims passats.

Si Gerència continua bloquejant la negociació també haurem de fer servir aquesta via per aconseguir el reconeixement de les categories i nivells adients per al Pas del conjunt dels SLIPIS.

Un cop més des de CC.OO lluitarem pels drets dels treballadors i us mantindrem informats de qualsevol novetat.

Comissions de treball

Prevenció de qualitat, no pals a les rodes

Volem qualitat tècnica, rigorositat, que generi confiança, que sigui àgil, anticipació als problemes i solucions operatives.

La comissió de salut laboral no és una comissió de nova creació, de fet estem treballant des de l'entrada en vigor de la Llei 31/95 de prevenció de riscos laborals per la millora continuada de les nostres condicions de treball.

El que sí pretenen és reforçar en tots els àmbits la nostra participació i en aquest sentit, a més dels quatre delegats i delegades de prevenció contem amb més companys i companyes que s'han integrat en la comissió.

Fent balanç d'aquests darrers anys és obvi que hem millorat en matèria preventiva, sí, però no podem passar per alt que ha estat, en gran part, per la creació d'una figura que considerem essencial, imprescindible i fonamental i per la que vam apostar clarament en les nostres propostes a l'actual rector: "l'adjunta a la vicerectora d'economia per a la prevenció i salut".

Ara bé, el temps en ha demostrat que la prevenció no pot recaure en el grau d'implicació d'aquesta persona que malgrat havent demostrat la seva sensibilitat, esforç i dedicació, ha de tenir un equip que li faci costat. Un equip que ha de ser necessàriament el servei de prevenció.

Paradoxalment aquest servei, fruit d'una herència

directiva d'escassa sensibilitat preventiva, no ha tingut el mateix grau d'implicació, tot el contrari, ha fet una prevenció de butaca que, en molts casos, l'hem rebut com una pèrdua de temps, un llençar pilotes fora. Hem vist com de vegades fugia de les seves responsabilitats i es dedicava a traslladar les tasques tècniques als altres, en nom d'una interpretació restrictiva i partidista de l'anomenada "integració de la prevenció". I, com no podia ser d'una altra manera, hem vist com la Inspecció de Treball li feia sortir els colors en més d'una ocasió.

Volem que la universitat faci prevenció, sí, però volem que sigui de qualitat i per això hem de tenir un servei de prevenció també de qualitat, que es dediqui a fer prevenció i no a posar pals a les rodes, a marginar la participació dels delegats de prevenció a bandejar les seves propostes argumentant criteris tècnics i a fer judicis de valor fora de lloc que no els hi correspon.

No volem documents estèrils, ni informes confosos, ni propostes de mesures correctores absurdes que són justificades només sota l'òptica pressupostària. Volem un servei de prevenció que sigui tècnicament rigorós, pròxim

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 en els diferents temes.

Us presentem algunes propostes que hem començat a elaborar des de la nostra comissió de salut laboral i empreses campus

als treballadors i treballadores, que les seves propostes generin confiança, que sigui àgil a l'hora de donar respostes a les demandes, que contribueixin activament en la seva planificació i que sàpiga donar resposta a la institució i als treballadors i treballadores de les necessitats específiques en matèria de salut i seguretat anticipant-se als problemes i oferint solucions operatives. En definitiva, que es dediquin a fer el que han de fer, prevenció.

CCOO ho té clar: prevenció sí però de qualitat i per això cal, entre d'altres, la participació dels treballadors i les treballadores i dels seus representants. I no acceptarem cap succedani en nom de prevenció, perquè la nostra salut és un dret irrenunciable i la nostra participació és imprescindible per assolir una gestió de la prevenció eficaça dins de la UAB.

Empreses Campus

El treball amb empreses campus o externes està desenvolupat per sis companys i companyes que lluiten per configurar un espai de col·laboració amb els diferents Comitè d'empreses i seccions sindicals de CCOO, defensant unes condicions de treball dignes i proposant aquelles millores preventives que els hi permeti desenvolupar el seu treball amb el màxim grau de benestar.

En el campus hi ha un nombre considerable d'empreses (més de 300) que desenvolupen la seva activitat diària dins de les instal·lacions de la UAB. Dit així sembla que estiguem parlant en abstracte, però quan s'aprofundeix en el que representa i comporta aquestes empreses en el campus ens adonem que, en molts casos, la universitat està

contribuint a una precarització subtil, fruit de la segmentació que es produeix entre el personal propi de la UAB i els companys i companyes de les empreses externes que dia rere dia ens trobem en el passadís, laboratori, oficina o despatx, pel fet que se'ls apliquen condicions de treball diferent a les nostres.

CCOO es proposa una acció sindical basada en el seguiment i control de les empreses que campus, amb unes premisses bàsiques, com són: conèixer el tipus de contractació que realitza la UAB amb referència a aquestes empreses; conèixer el volum de subcontractació i les condicions en què es desenvolupa; evitar la cessió il·legal de treballadors i assegurar que els treballadors i treballadores autònoms desenvolupen la seva activitat a la UAB

tal i com ho preveu la llei.

També volem aconseguir que documents proposats per l'equip de govern sobre la responsabilitat social de les empreses subcontractades no estigui buit de contingut com és l'actual sinó que reculli veritables compromisos respecte de les condicions de treball en aquestes empreses.

Per tot això estem establint mecanismes de participació als comitès d'empreses i a les seccions sindicals, per tal de conèixer les condicions de treball específiques i evitar la vulneració dels drets d'aquests treballadors i treballadores.

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 · <http://www.uab.cat/ccoo>

Redacció: Jordi Hernández, Maite Chordà, Juanjo Bravo, Imma Gamo, Juan Montesinos, Ernesto Castaños, Pilar Pérez.

Afilia't

CCOO
 el teu sindicat