

Canvi de gerent

Canvi de model?

El nou equip de govern de la UAB, tres mesos després de la seva presa de possessió, ha decidit canviar al Gerent. Malgrat la decisió ha pogut semblar sobtada és la conseqüència natural d'un procés de degradació que portava molts mesos en una situació terminal.

Balanç

Des del punt de vista de les relacions amb els treballadors i amb els seus representants la història d'aquesta gerència, com a mínim als últims dos anys, és de conflictes cada cop més virulents. Just abans de les vacances de l'estiu passat van arribar al seu punt més alt amb la decisió, sense cap precedent a la UAB, d'aplicar un suposat "anàlisi de plantilla" pel PAS funcionari, que ha multiplicat el caos i els greuges comparatius, de manera totalment unilateral i sense cap acord amb la junta ni amb els sindicats.

En aquell moment va quedar clar que aquesta gerència era absolutament incapaç de complir amb una de les seves funcions naturals: marcar una política de personal racional i en base a uns acords que asseguressin la "pau social". El primer símptoma de la descomposició inevitable de l'equip gerencial ve ser la "petició de trasllat" del fins aquell moment vicegerent de recursos humans que va abandonar la nau abans que s'enfonsés.

Recanvi demanat

Durant tot el procés d'eleccions a Rector i als actes de presentació dels programes la nostra secció sindical va demanar, entre d'altres qüestions, "Cessareu al gerent?". Cap dels dos candidats van voler comprometre's públicament a fer-ho, però cap d'ells va defensar ni la seva actuació fins al moment ni la seva capacitat cap al futur. Tots dos tenien clar que "s'havien de fer canvis" i fins i tot es van haver de sentir comentaris de "ja veurem si tenim prous diners per a pagar-li el "finiquito" .

Sortida

Finalment l'afer SUMMA (la implantació del nou aplicatiu de gestió econòmica) ha permès estendre a tot el campus, tant en docents com en PAS, la certesa de l'absoluta incapacitat d'aquest equip gerencial per a complir amb un mínim d'eficàcia les seves tasques. Evidentment no s'ha demanat cap disculpa al conjunt de la comunitat universitària, i a més, la Gerència ha arribat a dir als treballadors del PAS-F que els seus dies de permís a la Setmana Santa estaven en risc si

no es solucionava el caos que la implantació del SUMMA havia provocat.

Indemnització?

Val la pena remarcar que en la situació de crisi global on ens trobem i que evidentment també afecta als pressupostos de la UAB seria absolutament injustificable que el gerent se'n anés amb una "indemnització" milionària fruit d'alguna treta legal. La UAB ja ha tingut problemes amb la sindicatura de comptes per aquests temes i si es torna a produir una cosa semblant CCOO farà servir tots els mecanismes legals al seu abast per a depurar responsabilitats amb la màxima celeritat possible. Reclamem doncs transparència, compliment estricte de la legalitat i sentit comú.

Nou model?

Esperem que el canvi de gerent suposi el trencament amb totes aquestes maneres de fer que han caracteritzat aquesta última etapa. Des de CCOO posarem tot el que estigui al nostre abast per a que sigui així i el nou gerent ens trobarà per tot el que suposi millorar la universitat pública i les condicions dels seus treballadors i treballadores.

El recanvi

La decisió de la Rectora, pendent de la seva formalització, ha estat substituir al Gerent per un dels vicerectors que van formar part de la seva candidatura i del seu equip. Una decisió amb molts pocs precedents al conjunt de les universitats públiques arreu de l'estat a la última dècada i que planteja moltes incògnites.

Professionalització

Des de CCOO sempre hem defensat la separació entre la direcció política de la universitat i la gestió de la mateixa. Entenem que la primera s'ha de basar en un principi electiu, al mateix temps que creiem que a les universitats, amb l'actual legislació i més encara amb estatuts com els de la UAB que van ser dissenyats per a complir amb la LOU del PP, presenta greus mancances democràtiques. Per a nosaltres, en canvi, la gestió hauria de ser assumida per professionals escollits en base a criteris de capacitat i eficàcia tècnica.

Aquesta decisió de la Rectora així com altres senyals, com el nomenament d'un comissionat per a les TICs que ningú ha definit com es relaciona amb la estructura pròpia del Servei d'Informàtica i amb altres serveis, o fins i tot la idea expressada a l'últim claustre d'incrementar la participació directa del Consell de Govern en la definició de la carrera professional del PAS, ens fa pensar que cal un debat en profunditat sobre aquests temes. Des de CCOO buscarem la manera de organitzar-lo amb el conjunt de la comunitat universitària.



PAS funcionari

Negociar la Carrera Professional

La novetat que aporta l'EBEP és la regulació d'una "carrera horitzontal" que permet la promoció en el lloc de treball, sense necessitat de canviar de lloc per a promocionar-nos dins la mateixa escala.

Obligació preceptiva de negociar

Els empleats públics tenim l'oportunitat de millorar les nostres condicions laborals amb les garanties que ens ofereix l'EBEP. El reconeixement del dret a la negociació i la creació de taules de negociació conjuntes pel personal funcionari i laboral, són un avenç important que no podem desaproveitar si volem equiparar i millorar les nostres condicions laborals.

Si el dret a la negociació és preceptiu per obligar a les gerències a asseure's amb els agents socials, l'EBEP ens empeny a un dels reptes més importants que els treballadors públics haurem de tenir regulada amb garanties la carrera professional

Promoció en el lloc de treball

L'EBEP reconeix el dret a una carrera professional i a la promoció interna dels funcionaris. A més de la tradicional "carrera vertical" que permet l'accés a les diferents escales de funcionaris, la novetat és

la regulació d'una "carrera horitzontal" que permet la promoció en el lloc de treball, sense necessitat de canviar de lloc per a promocionar-nos dins la mateixa escala.

El cas UAB

A la UAB, un dels factors que incideix en la promoció, és el lloc de treball que se'ns assigna en "tenir plaça de propietat". En funció de si el lloc evoluciona més o menys, factor aliè al treballador, depèndrà la millora del seu nivell i retribució. Per tant, la promoció i el reconeixement professional, passa en la majoria dels casos, per canviar de lloc de treball concursant a d'altres llocs i competint amb companys que estan en iguals circumstàncies

L'EBEP ens dona la possibilitat de trencar aquest model traumàtic, i dissenyar una carrera professional que mitjançant la formació permeti avançar tant en les retribucions com en la professionalització del treballador.

Formació i avaluació per la promoció

Des de la secció sindical de CCOO no desaprofitarem aquesta ocasió i proposem que continuant la línia ja encetada de promoció de l'escala D a l'escala C, s'estableixin mecanismes per que a través de la formació es garanteixi la promoció dins la mateixa escala. En aquest sentit tot el personal administratiu de gestió i tècnic haurà de poder assolir el màxim nivell que li permet l'escala a través de la formació pel lloc de treball i la posterior avaluació d'objectius.

La negociació d'una carrera professional per al PAS de la UAB haurà de tenir com a resultat uns millors professionals amb unes retribucions adequades.

PAS Laboral

El pressupost de formació i l'enginyeria de costos

El V Conveni col·lectiu del PAS Laboral fixa un pressupost d'un mínim del 2% de la massa salarial del personal laboral per a tirar endavant el pla de formació.

Ens trobem amb la desagradable sorpresa de com es realitza la despesa d'aquest pressupost. En el desgloss, veiem imputacions a conceptes estructurals o a temps de treball dels treballadors que hi assisteixen (com si fós una pèrdua!).

Troblem inadmissible aquesta manera de comptabilitzar la despesa i un engany tant pels treballadors com per a la mateixa direcció de la universitat, que creu haver invertit en el perfeccionament integral i professional de la plantilla i el que es fa és justificar una gran quantitat de diners per no res.

Personal Docent i Investigador

Substitucions Docents

La UAB arrossega el problema de regularitzar el seu professorat associat i l'arrel del problema està en les substitucions. Signifiquen contractacions precàries i greus entrebancs per la carrera acadèmica dels substituïts

Fa més de dos anys, quan es va signar el conveni col·lectiu de les universitats catalanes i es va constituir el Comitè de PDI laboral, que la UAB arrossega el problema de regularitzar el seu professorat associat.

No hi ha dubte que l'arrel del problema està en les substitucions docents. Qualsevol baixa o reducció de docència, sigui pel motiu que sigui (baixa mèdica, sabàtic, càrrec de gestió) històricament ha estat coberta amb la dotació d'una plaça de professorat associat.

Certament és la via més barata, però alhora és la més perniciosa per a tot el sistema.

Primer perquè permet la contractació precària de persones que treballen a la UAB amb dedicació completa, però amb sous minsos i dedicació docent pràcticament idèntica a la del personal estable.

Segon, perquè clarament contradiu l'objectiu d'excel·lència acadèmica i investigadora que

tant proclamen els nostres governants. L'ús de la figura d'associat per a cobrir les substitucions ha derivat bé en la contractació de persones que estan realitzant la seva tesi doctoral bé en la de recents doctorats.

Però, per raons evidents, la comptabilització de 4 ó 6 hores de classes teòriques a la setmana amb la realització de la tesi doctoral suposa sovint l'abandó o l'aturada d'aquesta darrera, entrant així en una dinàmica difícil de trencar i amb greus conseqüències per assolir les fites de la carrera acadèmica.

Les persones que estan realitzant les seves tesis doctorals, haurien de ser contractades com personal investigador en formació, amb una dedicació docent mínima, de pràctiques i directament relacionada amb el seu àmbit de recerca.

Els doctors amb les acreditacions externes establertes, no haurien de ser professorat

associat, sinó professors a temps complet amb la categoria per a la qual tenen l'acreditació corresponent i per tant amb un reconeixement de la seva dedicació. A la resta de nivells d'ensenyament no es permet aquesta precarietat que es dona en la contractació del professorat universitat.

Mentre no s'afronti d'una vegada el problema de les substitucions docents, les mesures de regularització del personal associat estan condemnades al fracàs. L'equip de govern hauria de fer un plantejament seriós de la situació i acceptar solucions que garanteixen alhora el dret del seu professorat a unes condicions de treball dignes i el dret dels alumnes a rebre una docència de qualitat. Drets que, si més no, són deures de la institució amb la societat.

Davant dels greus problemes generats a les universitats públiques catalanes per l'aplicació del procés de Bolonya el Consell de la Federació d'Ensenyament de CCOO de Catalunya vol manifestar el següent:

1.- La Declaració de Bolonya de l'any 1999 signada per 29 estats europeus juntament amb els acords de Lisboa sobre objectius educatius per a Europa i les posteriors declaracions de Praga, Berlín, Bergen, Londres configuren les bases per la construcció de l'Espai Europeu d'Educació Superior (EEES). Aquest espai neix amb l'objectiu de millorar la qualitat en l'ensenyament superior, establint un marc comú a totes les universitats europees, preservant la singularitat de cadascuna de les universitats i comprometen als estats en el procés per implementar els canvis als països respectius.

2.- La federació d'ensenyament de CCOO de Catalunya fa seus els següents objectius necessaris per la nostra Universitat.:

- Millorar la mobilitat de l'alumnat, professorat, investigadors en l'espai europeu,

- La necessitat de promoure noves metodologies i nous models docents

- L'impuls de la qualitat,

- Fomentar l'ocupació i l'aprenentatge al llarg de la vida,

- Afavorir l'equitat.

3.- Exigim que l'aplicació del procés compleixi amb aquests objectius i no suposi una pèrdua d'equitat, o signifiqui un increment de desigualtats en l'accés i el flux d'estudiants. A més a més, s'ha de garantir els drets i condicions laborals dels treballadors i treballadores de les universitats.

4.- Estem davant d'uns canvis profunds que emmarcats en les polítiques de les nostres administracions sobre la universitat on impera la restricció pressupostària, i on s'arrossegà un dèficit de molts anys, l'aplicació de Bolonya no està exempta d'incerteses.

Les nostres universitats acumulen dèficits en la recerca, l'adaptació a canvis metodològics i estructurals, i poca ocupabilitat dels titulats. El nostre país està a la cua d'Europa en el procés d'implantació del EEES, arrosseguem un fort dèficit d'informació i participació de tots els actors implicats, professorat, alumnat, i agents econòmics i socials.

5.- En aquest canvi un dels elements fonamentals que permetrà garantir l'èxit de la transformació és el personal que integra les universitats. Sustentat per un compromís de canvi de model organitzatiu requereix polítiques de personal diferent a les dels últims anys, que permetin una major implicació en els canvis.

Estem davant d'una oportunitat per augmentar la qualitat del sistema universitari, però cal invertir-hi decididament i treballar complicitats participació. Així doncs, no podem esperar un canvi a millor i obtenir uns retorns socials

desitjables sense un increment real de la inversió, i que aquesta inversió repercuteixi en millors polítiques laborals i professionals de personal i en l'adequada formació del personal de les universitats. També caldrà garantir polítiques de beques, ajuts per l'alumnat que garanteixin l'equitat en l'accés al sistema i garantir una autonomia de les universitats públiques que no les faci depenent de decisions d'altres agents econòmics.

6.- Des de la FE CCOO instem a les administracions i institucions implicades en el procés a millorar:

- El finançament públic de les universitats, que en aquests moments es troba

- molt per sota de la mitjana de l'OCDE.

- El diàleg amb i entre els actors protagonistes de dur-lo a terme (PDI, PAS i estudiants), creant meses de diàleg de tots els sectors implicats per fer el seguiment de l'aplicació i garantir arribar en condicions d'equitat.

- Les polítiques de personal que permetin tenir una plantilla amb la mida i les qualificacions necessàries per aconseguir els objectius marcats.

- L'increment de la valoració de la docència.

- La política de beques, que en aquests moments són merament assistencials i no garanteixen la reducció de desigualtats en l'accés.

- Els itineraris flexibles per fer una realitat l'aprenentatge al llarg de la vida, per poder fer compatible l'estudi amb l'ocupació.

- La creació d'un fons de garantia per al cas de préstecs, per no endeutar més les famílies.

- La promoció de les llengües europees més enllà de l'anglès.

7.- Reclamem de tots els sectors implicats i les administracions que descartin l'ús de la violència i es creïn els espais de diàleg i respecte que permetin una convivència constructiva i la reivindicació justa i responsable de tots els sectors afectats i al conjunt de la societat.

8.- Finalment, la FECCOO fa una crida a la Comunitat Universitària, per tal d'evitar que l'aplicació d'aquest procés serveixi de coartada per afeblir el caràcter públic i democràtic de la nostra Universitat.

Barcelona, 31 de març de 2009



PAS Laboral

Jornades i horaris: un assumpte pendent

Estem convençuts que la confiança i el compromís (a més de tenir els millors professionals, com ja sap la rectora) són els valors més importants en el personal d'una organització per a tirar endavant qualsevol projecte.

I en una organització com la nostra sabem que de confiança n'hi ha per tot arreu per la gran quantitat de càrrecs d'aquesta mena que tenim en les anomenades places de lliure designació.

La confiança pot néixer del no-res? aparèixer i desaparèixer? (tant de bo s'apliqués en aquestes places la premissa de què, de la mateixa manera que s'ocupa en virtut només de la confiança que se't té, es deixa lliure i es torna allà on eres quan la confiança desapareix!).

Però la confiança també es pot anar treballant dia a dia. Posem per exemple la gestió horària, per a què ens anem "organitzant" les jornades i els horaris i així poder complir el mandat del conveni, la realització de les hores pactades. La gestió horària és una eina de (des)confiança mútua: les hores de presència estan assegurades, perquè ho diu una màquina. La gerència pot estar tranquil·la, i els treballadors també. I tots (des)confiem, els uns en els altres.

El compromís també es pot treballar. Una persona amb una gestió integral del seu temps resolta (el temps de feina, el temps d'oci, el temps de família, el temps de desplaçaments d'un costat a l'altre...) se sentirà més involucrada en cada un dels seus moments. Una organització que facilita la gestió integral del temps de la seva plantilla fa que el compromís d'aquesta augmenti.

A CCOO hem treballat molt recentment per a augmentar la conciliació de la vida laboral i personal quan en aquesta darrera es produeixen fets remarcables, excepcionals (matrimoni, naixements, adopcions, malalties de familiars...). Ara començarem a treballar per a facilitar la mateixa conciliació en les etapes de la vida en que no hi ha fets d'aquesta mena, assegurant que aquest dret arribi a tothom, sense obrir bretxes, sense treballadors de primera i de segona.

Sentireu a parlar de jornades, d'horaris, de flexibilitat i de teletreball. Comptem amb vosaltres per a enriquir el debat.

Comissions de treball

Informació i posició davant del model d'universitat

La nostra participació en les comissions i òrgans de govern significa poder expressar la nostra proposta d'objectius socials de la UAB.

Entre les comissions de treball en que està organitzada la secció sindical tenim la Comissió Institucional, que es l'encarregada de coordinar la nostra participació als òrgans institucionals de la universitat: claustre, Consell de Govern, Consell social, i comissions delegades.

La nostra secció sindical no presenta, com a tal, candidats o candidates a les eleccions al claustre ni als altres organismes institucionals, sinó que recomana el vot per a aquells membres de la comunitat universitària que creiem que millor poden representar als diferents col·lectius. En conseqüència busquem maneres flexibles i basades en el consens de coordinar a les companyes i companys compromesos en els principis de defensa de la universitat pública, increment de la democràcia i millora de les condicions dels seus treballadors.

La comissió institucional treballa en un doble sentit: analitza els documents, les propostes, les informacions, provinents dels òrgans en els que hi som presents i discuteix i posa en comú les nostres propostes. I tot això també en un doble sentit: fent el seguiment dels temes quotidians i al mateix temps treballant per a incloure en les agendes del claustre o del Consell de Govern les nostres propostes estratègiques més a mig termini, com les que vam incloure als últims números del DIA A DIA de les eleccions al claustre o a la elecció de Rector o Rectora.

Igualment, mitjançant la participació al Consell de Govern i al Consell Social tenim accés a la documentació de tots els

assumptes que la normativa legal obliga a la universitat a que siguin aprovats en aquests òrgans, des de els pressuposts, fins a qüestions de tràmit. Accedir a aquesta informació ens ajuda a conèixer les intencions de la gerència, l'equip de govern o els deganats i ens permet fer que els interessos dels treballadors de la UAB siguin tinguts en compte.

Una universitat més democràtica i més participativa

És conegut que la representació dels diferents col·lectius que conformen la comunitat universitària als òrgans de govern està fortament escorada a favor del PDI i dins d'aquest col·lectiu a favor de l'anomenat sector A, el format per professors amb vinculació permanent amb la universitat. A aquest col·lectiu pertanyen la pràctica totalitat dels membres dels diferents equips de govern i la legislació estatal arriba fins al punt de restringir la possibilitat de ser Rector o Rectora només pels catedràtics, que configuren així una mena d'elit dirigent.

CCOO sempre hem defensat la necessitat de millorar la qualitat democràtica de les nostres universitats. Una part depèn de la necessària reforma de la legislació, tant estatal com autonòmica, que arriba a extrems d'imposició com el que esmentàvem abans.

Una altra part, i gràcies a la reforma de la LOU que ha suavitzat alguns dels aspectes més negatius d'aquesta llei

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 la nostra comissió institucional

del PP, depèn dels estatus de les universitats que tornen a tenir capacitat per a auto-regular qüestions com l'elecció de Rector.

Ja a la primera sessió del Claustre vam reclamar que s'iniciï un procés de reforma dels estatuts que creiem és una necessitat compartida per la majoria de la comunitat. Igualment, la millora de la qualitat democràtica de la nostra universitat s'ha de fer dia a dia i començant ara mateix.

Fins ara les primeres actuacions del nou equip de govern ens semblen francament millorables: la no presentació davant del claustre d'un programa concret pel primer any –per escrit i sotmès a votació–; la designació del membre del PAS que tria la Rectora al consell de Govern sense demanar el seu parer als claustrals del PAS (com s'havia fet des de l'aprovació dels últims estatuts al 2003), o la indefinició, (després de quatre mesos de la seva presa de possessió) de les comissions amb que contarà el Consell de Govern ens generen molts dubtes. El compromís expressat per la Rectora de buscar solucions pels dos primers temes que esmentem ens donen marge per a l'esperança. El temps dirà si fem bé.

PDI

Esforç docent amb els nous títols

El nou model de dedicació que ha presentat l'equip de rectorat significa un empitjorament en les condicions de treball i genera desigualtats, greuges i conflictes.

Als representants de CCOO –conjuntament amb els representants dels altres sindicats– estem proposant en el marc de la mesa de negociació mesures per evitar que els nous plans suposin un increment de la càrrega docent del professorat que aniria en detriment de les seves condicions laborals i suposaria un possible empitjorament de la qualitat de la docència.

En aquest sentit s'ha proposat que la forquilla de dedicació del professorat en cap cas superi els 18 ECTS; o el què seria el mateix estar encarregat entre 2.5 i 3 assignatures ECTS; que sigui un sistema transparent, de senzilla aplicació en forma homogènia a tota la universitat.

L'esborrany del nou model de dedicació que ha presentat l'equip de rectorat a la comunitat universitària no s'ajusta a les demandes que els agents socials hem fet.

El model comptabilitza que un professor només necessita 25 hores per preparar una assignatura de 6ECTS.

Això suposa assimilar la qualitat de la docència al nivell de l'institut o de la bàsica on el professor davant de la manca de temps per preparar les seves classes ha de limitar-se a seguir

uns llibres de text preestablert.

Aquest esborrany contempla la variabilitat en el nombre d'alumnes que ha d'assumir un professor, però no contempla la diversitat d'assignatures que el professor ha de preparar.

El resultat és que la proposta actual de l'equip de rectorat suposa un variabilitat molt gran en la dedicació docent del professor. Això significa un empitjorament en les condicions de treball d'una part del professorat:

L'equip de govern proposa un model que contempla que un professor que tingui grups grans pugui fer 2.4 assignatures de 6 ECTS, mentre que aquell professor que tingui grups petits pugui fer 4 assignatures de 6 ECTS; és a dir, el doble de grups que el primer professor.

Que un professor pugui veure's obligat a fer 24 ECTS per cobrir la seva càrrega docent és inacceptable. Si fins ara la càrrega docent màxima eren 24 crèdits, no es pot acceptar un model on un professor hagi de fer 24 ECTS, quan una assignatura de 6 ECTS suposa un volum de feina tant per l'estudiant com pel professor superior als antics 6 crèdits.

El nou model té com a conseqüència que dins dels

departaments puguin haver condicions laborals molt diferents, i per tant greuges i conflictes.

Si un professor pot haver de tenir el doble d'assignatures que un altre en funció de la grandària del grup:

- ¿Com es regularà que no siguin sempre els mateixos professors els que els toca assumir les 4 assignatures?

- ¿Tots els professors podran optar a fer assignatures de grup gran?

- ¿Els professors acabaran suspent més per assegurar-se que el seu grup sigui gran?

- ¿Com podran fer-se els plans docents a l'abril-maig si encara no sabem quants matriculats tindrà l'assignatura x l'any següent?

Es per tot això que estem molt preocupats per la proposta de l'equip i hem exigit que es respecti la legislació vigent i es discuteixi en el marc de la mesa de negociació abans de l'aprovació/presentació dels plans docents pel proper curs acadèmic.

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, Juanjo Bravo, Maite Chordà,
Guadalupe Souto, Imma Gamo, Juan Manuel Gómiz,
Carlos Alonso, Fina Sala.

Afília't



el teu sindicat