

Incompliment sistemàtic dels compromisos adquirits

La gerència absent

Després de tres mesos de la nova gerència ja ens fem una idea de quin és el seu model

A l'anterior número del DIA a DIA ens preguntàvem si el nou gerent suposaria un canvi de model i el trencament amb les maneres que havien caracteritzat la darrera etapa. A aquestes alçades ja podem dir que, en certa manera, sí que hi ha un canvi de model, però dubtem molt que sigui per millorar.

El primer que ha volgut deixar clar aquest gerent és que no pensa assistir a les reunions de negociació amb les juntes i comitès. És a dir, que no pensa exercir una de les seves principals funcions i que, a més, constitueix el mecanisme establert normativament per que l'equip de govern tingui coneixement tant de les demandes dels representants dels treballadors com de l'evolució de les relacions laborals.

Així, el màxim nivell d'interlocució que preveu aquest equip amb els treballadors és el del vicegerent de recursos humans. En teoria, amb capacitat per a decidir, però els fets són els següents:

No només no s'ha tancat cap tema dels heretats de l'anterior gerència, sinó que s'han incomplert sistemàticament tots els compromisos assumits. I ens referim tant als de l'anterior gerència, com als que li ha donat temps al nou vice-gerent d'assumir.

Al mateix temps, la Rectora es nega a atendre les peticions de reunió dels sindicats i de les juntes i comitès i quan els membres del PAS volen informar de la situació al Consell de Govern se'ls hi impedeix, retirant-los l'ús de la paraula.

Tot un panorama per entendre perfectament que volen dir les paraules "diàleg" i "negociació" per a aquest equip.

Fins ara l'única activitat que coneixem del gerent és un informe signat per ell on demanava al Consell Social que

transformés el seu propi lloc de treball (sí, sí, el del gerent) i el del vice-gerent de personal, passant-lo de laboral a laboral/funcionari, tot aduint que ens estalviaríem diners en cas de cessament (?) i que "Tanmateix la contractació laboral tampoc interessa als afectats als efectes de retorn a les seves respectives administracions".

Un retorn que, curiosament, el gerent ja farà com a "titular de facultat" perquè el seu nomenament, signat per la rectora, va aparèixer al DOGC casualment només dos dies abans de la seva designació com a gerent.

Això sí que és compromís amb la institució, sí senyor!. De moment ha retirat el document, però suposem que tornarà a la càrrega el més aviat possible. Per a aquestes coses segur que trobarà un forat a la seva agenda. Només és qüestió de tenir clares les prioritats.

En qualsevol cas, els temes de les places de lliure designació, en realitat càrrecs de confiança, haurien de ser objecte d'una negociació global.

En aquest sentit CCOO ha elaborat una proposta per reduir el nombre de places, i establir clarament el principi de que tant les funcions com el nivell laboral assolit per la via de la lliure designació només es mantingui, mentre duri la confiança de qui la designa.

Esperem que, com a mínim, en aquesta negociació puguem contar amb la inestimable presència del gerent.



Personal d'Administració i Serveis

Negociar la Carrera Professional

Per a nosaltres, els treballadors, es tracta d'un repte que volem aconseguir. Per a l'equip de govern és només una coartada per la inoperància i la no negociació



Des de CCOO sempre hem insistit en el tema de la carrera professional i hem treballat per preparar un document basat en el que l'EBEP diu que s'ha d'aplicar i ho hem volgut parlar amb tots els treballadors per incorporar el màxim d'opinions.

La rectora va omplir-se la boca al claustre dient que volia aplicar la carrera professional a tot el PAS, però a l'hora de la veritat ens hem trobat amb un equip absolutament inoperant i que només és eficaç a l'hora d'incomplir els seus compromisos.

Primer ens van demanar temps fins l'agost per presentar-nos una suposadament molt treballada idea de carrera professional que inclogués els col·lectius de PAS-L i PAS-F.

A la darrera negociadora ja van tornar a demanar ampliar el termini fins al desembre i van presentar dues fulles plenes d'abstraccions i on l'anàlisi prèvia de la plantilla apareixia al lloc 8è de les necessitats, però a més van reconèixer obertament que no la tindrien en compte

si d'allò es derivaven reclassificacions.

Segons ells, necessitaven més temps perquè havien de preparar un macrodocument que inclogués coses com l'accés a una plaça a la UAB, els trasllats, la promoció vertical, (!?) ...

És important recordar que, al claustre, la Rectora va insistir en que la carrera professional del PAS havia de ser decidida al Consell de govern, i no en negociacions entre les juntes i comitès i la gerència.

Així per un cantó es tracta de posar en qüestió el conjunt de les normatives laborals, detreure-ho de les negociacions amb les juntes i comitès i (si són capaços de saber què volen) i finalment, regular-ho mitjançant un consell de govern on se'ns impedeix fins i tot l'ús de la paraula (com podeu comprovar a l'article de la contraportada).

Per un altre cantó, com que, segons ells, tot és carrera professional, no estan disposats a negociar res sobre col·lectius com els SLIPs, o laboratoris, ni a complir

l'acord de SIDs ni, en el cas del PAS-F, endreçar tot el que es deriva del caos que va deixar la suposada anàlisi de plantilla de l'anterior gerència, fins que no tinguin el seu mega-document.

Fins ara l'únic efecte pràctic d'aquesta "ambició" de la gerència ha estat inventar-se una plaça de 39.000 € a l'any, amb perfil d'assessor sobre carrera professional, que han disfressat de temporal per impedir que sortís a concurs intern, i que han convocat estratègicament a finals de juliol per assegurar-se que no es presentarà ningú que ells no vulguin.

Aquest és un equip del que no podem confiar-nos: ni a compleixen el que prometen, ni tenen capacitat per a generar cap proposta amb cara i ulls, ni tampoc estan disposats a negociar de bona fe. Nosaltres no pensem quedar-nos creuats de braços. I tu?

Juntes i Comitès

Canvis als organismes unitaris

Des de CCOO sempre hem apostat per impulsar la renovació tant al si del nostre sindicat com als organismes de representació, (juntes i comitès).

Fruit d'aquesta línia, i amb la voluntat d'optimitzar la nostra acció sindical, en les darreres setmanes hem fet canvis en la presidència de la Junta de PDI-F, que ha assumit la Fina Sala i al Comitè d'Empresa del PAS laboral, on la presidència l'ha assumit en Juan Montesinos.

PDI laboral

Un equip de govern nefast pel PDI laboral de la UAB

El professorat “fals” associat (300 persones) pateix precarietat i moratòries en la seva regularització. Encara es continua contractant malament i els casos concrets que us mostrem són veritablement escandalosos.

L'actitud prepotent i dictatorial d'aquest equip de govern afecta molt greument a les condicions laborals de tots els treballadors i treballadores de la UAB, però molt especialment als col·lectius que podem dir, tenen les condicions de treball més precàries. Dintre d'aquests és obligat parlar del cas del professorat associat que familiarment anomenem “fals” o “inadequat”, és a dir, que no aconsegueix els requisits legalment establerts per a la seva contractació en aquesta categoria.

L'abús que s'ha produït a la majoria d'universitats, i concretament a la UAB, en la utilització d'aquesta figura és un fet innegable. A la UAB hi ha actualment més de 300 persones en aquesta situació. Malgrat el mandat del conveni col·lectiu (finals de 2006) que obliga a les universitats a negociar un pla de regularització d'aquestes persones, a la UAB no hem tingut fins ara cap avenç. Es més, després de dos anys i mig de lluita infructuosa per part del Comitè d'Empresa, les negociacions s'han trencat sense cap tipus d'acord, i l'equip ha decidit implementar pel seu compte moratòries que entren en conflicte directe amb la legalitat vigent.

Val a dir que a la llista de persones afectades hi ha casos tan flagrants com més de 50 persones que tenen el títol de doctor, tenen una dedicació docent de 6 hores setmanals i amb antiguitat de 3 anys o més. La primera demanda per part del comitè d'empresa era que totes aquestes persones poguessin concursar a una plaça estructural si disposaven de l'acreditació necessària, o que passessin a ser investigadors post-doc durant un màxim de dos anys en cas de no tenir-la. Però la resposta va ser, com sempre, que no.

No només no s'ha arribat a cap acord ni pla a mig termini per regularitzar el professorat associat, sinó que es continua incrementant la “bossa” d'associats “inadequats”. Durant el curs 2008-09 s'han fet 39 nous contractes d'associat a la UAB que no s'ajusten als requisits del conveni. I hem tingut la desagradable sorpresa de trobar-nos amb casos concrets que ens donen una bona idea de la manera de fer i de les intencions que predominen en aquesta institució. Per a mostra quatre botons. No cal dir que tenim la documentació i els testimonis necessaris per demostrar que tots els casos exposats són reals:



a) A un departament, un professor de nova incorporació ha estat fent docència més de tres mesos sense cap tipus de contracte. Després d'aquest temps el van convidar a acomiadar-se dels alumnes (faltaven 2 setmanes de classe) perquè no el podien contractar, i fins i tot li van explicar que només se li abonaria una petita part del salari pactat en concepte de “conferències”.

b) Una persona encarregada de gestionar un servei no docent, implementat a una Facultat, va ser contractada com a professora associada durant 6 mesos en comptes de com a PAS (no cal dir que el primer és molt més barat que el segon). Per descomptat, aquesta persona no va tenir cap encàrrec docent durant tota la vigència del contracte.

c) A una professora associada que espera un fill pel proper octubre se li va exposar que, atès que durant el primer semestre del proper curs no podria fer docència, no li farien el contracte, i que ja li tornarien a fer al febrer.

d) Una professora associada “inadequada” amb molts anys d'antiguitat, dedicació a 6 hores setmanals, doctora i acreditada com a doctora, se li nega la transformació de la plaça que ocupa cap a lectora malgrat tenir un certificat de discapacitat del 65%. La UAB incompleix reiteradament l'obligació legal de reserva un 4% dels seus llocs de treball per a incapacitats.

Sense resposta, ni als problemes diaris ni als compromisos adquirits

Paràlisi en Salut Laboral

Promeses a la campanya electoral

Durant la campanya electoral, i en resposta a una de les nou qüestions que des de CCOO vam fer arribar, la Rectora va afirmar:

Considerem que la política de prevenció, seguretat i salut en el lloc de treball és un fet distintiu de la nostra universitat, tot i que quedi un camí encara per recórrer. El manteniment d'una figura a nivell de delegat, és a dir, al màxim nivell polític, com a responsable de prevenció és un compromís que adquirim públicament. El nostre objectiu és tenir uns campus saludables, donant a la paraula saludable un sentit integral.

El compromís clar i concís de preservar la salut de les persones i considerar la prevenció com un tret distintiu de la nostra universitat, donaven brillantor a una campanya electoral que, en canvi, no va ser gens engrescadora.

Primera i única acció política

Però, fins ara, l'única actuació política que hem constatat en matèria preventiva ha estat, tot just al començament del mandat, la desaparició de la figura política (l'Adjunta a la Vicerectora d'Economia per a la Prevenció, la Seguretat i la Salut), que durant els tres últims anys ha donat un impuls integral en aquest aspectes.

Una decisió política que ha vulnerat el compromís ferm de garantir, des del màxim nivell, unes condicions de treball segures i saludables i ha comportat un clar retrocés en el camí preventiu que havíem iniciat amb bon peu. Ens ha deixat sense un interlocutor polític i ens ha paralytitzat tota la dinàmica preventiva.

Sense resposta per part de la Rectora

Hem adreçat diversos escrits i peticions de reunions amb la Rectora que, o bé no han estat contestats, o bé ens ha donat llargues o finalment els ha derivat a altres membres de la institució, però ha estat impossible poder tractar-los directament. Hem demanat si continuava en ferm el compromís de mantenir una figura al màxim nivell polític com a responsable de prevenció, i la seva resposta ha estat el silenci.

Davant la situació de paràlisi que estàvem vivint en l'àmbit de la prevenció, vam demanar una altra reunió per tractar el tema amb qui havia doncs de ser la persona responsable de la política preventiva a la UAB, és a dir la Rectora, i no va haver reunió sinó un correu electrònic dient **els membres de l'equip de govern estem**

estudiant, amb tot deteniment, els aspectes relatius a la política global de prevenció, salut i seguretat de la nostra universitat. Aquest és un tema al que li atorguem molta importància i que, per tant, mereix un temps de reflexió per a poder prendre la decisió més encertada, no només sobre les línies de treball que cal seguir, sinó també sobre el perfil de la persona que hauria d'ostentar la delegació de la rectora per a aquestes qüestions. Posaré en coneixement de la comunitat les decisions que prenguem al respecte tan aviat com sigui possible.

Incompliment dels compromisos

Però, mentre la política preventiva resta a l'espera de les reflexions de l'equip de govern, el dia a dia no s'atura. S'ha de donar resposta a tot un seguit de compromisos en matèria preventiva que han estat adquirits en anteriors equips, dels quals molts d'ells formaven part, i per tant en són coneixedors.

És el cas del "brindis al sol" fet en el Document de funcions i responsabilitats en matèria preventiva de tota la comunitat universitària aprovat pel Consell de Govern, i que no s'està complint, i també és el cas de la POLÍTICA PER A LA DIGNITAT DE LES PERSONES, Instrument per a garantir un entorn lliure d'assetjament a la UAB que va estar aprovat pel Consell de Govern en 24 de juliol de 2007. Hores d'ara, tenim processos oberts de la Comissió d'Intervenció i Resolució

de Casos d'Assetjament (CIRCA), que han estat paralytitzats.

Manca de valentia amb els assetjaments

Hem sol·licitat reunir-nos amb la Rectora per tractar el tema de la CIRCA i no ens ha rebut. És un tema que cal afrontar institucionalment i actuar preventivament, malgrat sigui espinós i pugui aixecar bullofes.

S'ha trencat tota la dinàmica preventiva que s'estava duent a terme, els membres de la CIRCA no sabem a qui dirigir-nos, no podem donar respostes a peticions que ens arriben, i el que és més greu és que s'ha fet sense tenir en compte les persones afectades. Persones que s'han vist indefenses, malaltes per culpa del treball i sense saber a qui demanar ajut.

Exigim una acció responsable

Estem d'acord que encara ens queda un llarg camí per recórrer, però el més important és acordar fer-lo, per garantir el dret que tenim de sentir-nos en un entorn segur i saludable quan realitzem la nostra activitat.

Un camí que no és possible fer sense l'assumpció d'un compromís tant per part de la Universitat, com institució, els agents socials, delegats i delegades de prevenció i, en definitiva, tots els membres de la comunitat universitària.



Sis treballadores del servei de reprografia de la UAB han estat acomiadades de manera fulminant. Entre les accions de solidaritat que hem fet de manera unitària tots els sindicats de la UAB està aquest comunicat que volíem llegir al consell de govern. L'actuació de la Secretaria General retirant l'ús de la paraula als representants del PAS ho va fer impossible.

L'autoritarisme de l'equip de govern no impedirà que complim amb el nostre deure de solidaritat amb aquestes treballadores i al setembre proposarem noves mobilitzacions contant amb tota la comunitat universitària.

No als acomiadaments al servei de reprografia

OCE Espanya forma part d'una multinacional present en una trentena de països i que només a Espanya i Portugal ha facturat més de 100 milions d'euros l'últim any. Una de les bases del seu negoci són les concessions de les administracions públiques, entre elles, moltes universitats.

A la Universitat Autònoma de Barcelona, OCE detenta la concessió administrativa del servei de reprografia des de fa 10 anys. En ser aquesta una universitat "de campus", això li ha suposat en la pràctica una clientela captiva de desenes de milers de persones durant tots aquests anys.

El passat 20 de juny OCE acomiada a dues treballadores fixes del servei de reprografia de la UAB. El 2 de juliol, 11 dies més tard, acomiada a altres quatre treballadores fixes i no renova el contracte de dues treballadores temporals.

En cap moment l'empresa es reuneix amb les delegades de OCE a la UAB per negociar una sortida pactada al conflicte. S'ha acomiadat expressament a treballadores fixes, amb més antiguitat i que no depenien de les arbitrietats empresarials de OCE, (perquè tenien dret a subrogar-se amb l'empresa que en el futur tingués la contracta de reprografia de la UAB) i s'ha fet de manera fulminant i sense cap possibilitat de negociació amb els seus representants sindicals.

Cal remarcar que el plec de condicions de la contracta estableix literalment que "Durant la vigència del contracte, l'adjudicatari no podrà incrementar ni disminuir unilateralment el nombre de treballadors amb contracte fix o discontinu sense l'acord exprés de l'òrgan competent de la UAB".

En diferents ocasions hem sentit explicar la teoria segons la qual el nucli de la universitat és la docència i la investigació, i tot el que s'allunya d'aquest nucli, tots aquells serveis que, tot i necessaris, no estan directament relacionats amb la docència o la investigació, tot això és perifèric segons aquest esquema. Tot això és "externalitzable" - "privatitzable".

És una teoria que no es correspon amb la realitat, perquè, per començar, en el mateix nucli, la docència i la investigació, hi ha un fort i creixent component "externalitzat" - "privatitzat": escoles adscrites, centres propis, títols propis...

Però la lògica del discurs s'entén perfectament. És la preferència abastament demostrada pels gestors de la universitat pública per la privatització del que ells anomenen "serveis auxiliars". En aquest esquema, les condicions laborals i salarials dels treballadors de les empreses externes: neteja, fotocòpies, vigilància, restauració... és un tema del qual la universitat no se'n fa càrrec. És un tema aliè a la universitat. És un tema que correspon als treballadors (si tenen representació sindical) i a l'empresa concessionària. Això és, al menys, la teoria que ens volen fer creure.

I amb la que no estem en absolut d'acord. Perquè quan l'empresa concessionària precaritzava les condicions laborals, com és el cas de les empreses de neteja, que han estès els contractes parcials en detriment dels contractes de jornada completa (amb el que les treballadores no arriben als 400 euros de sou mensual), o retalla la plantilla, com és el cas de l'empresa concessionària del servei

de reprografia, amb 6 acomiadaments i 2 no renovacions de contracte, la universitat no resta al marge, sinó que avala i permet amb el seu consentiment aquesta situació de precarietat. Avala i consent l'atropellament que representa veure's de cop i volta en el carrer després de molts anys d'estar treballant en un servei de la universitat.

Exigim de la Universitat una actuació decidida envers l'empresa concessionària del servei de reprografia que l'obligui a retirar els acomiadaments i a buscar una sortida negociada i que, en el cas que OCE no readmeti a les treballadores acomiadades li sigui retirada immediatament la concessió administrativa.

Agraïm a les diferents seccions sindicals de fora de la UAB i a les organitzacions estudiants i polítiques la seva solidaritat, així com als mitjans de comunicació que s'han fet ressó del conflicte la seva professionalitat i reiterem la nostra decisió de continuar al setembre amb noves mobilitzacions per assegurar el reingrés de les companyes acomiadades o forçar la ruptura del contracte de la UAB amb OCE.

Seccions sindicals de CAU, CCOO, CGT i UGT de la UAB

PDI funcionari

L'equip de govern ens nega el dret a la negociació que reconeix l'EBEP

Només informa, tard i sense incorporar res de les nostres propostes. El model de comptabilització de l'esforç docent, el programa de càtedres 2009, clars exemples on es regulen condicions laborals, han estat imposats sense negociar

Desde fa dos anys i mig, amb l'aprovació de l'"Estatuto Básico del Empleado Público" (Ley 7/2007, de 12 de abril, del BOE número 89 de 13/4/2007; Pag. 16270-16299), la universitat pública hauria de viure una nova realitat. Les paraules negociació, pacte i acord haurien de estar presents en el dia a dia a la Universitat Autònoma de Barcelona.

Tal com diu l'Article 31.1, els empleats públics tenen dret a la negociació col·lectiva, a la representació i a la participació en la determinació de les seves condicions de treball.

La creació, a la UAB, de les meses de negociació col·lectiva amb l'anterior Rector, ens va fer creure que les coses començarien a canviar.

Però les reunions que hem tingut amb l'equip de govern d'ençà d'aquell moment no han tingut la dinàmica d'una negociació, en general l'equip s'ha limitat a informar-nos dels seus plans, tard i sense assumir aquesta nova realitat.

Com a mostra del que han estat aquests dos anys us fem arribar alguns dels fets que han succeït.

Fa molt de temps que els agents socials reclamàrem tractar en aquestes reunions com es duria a terme la implantació de l'Espai Europeu d'Educació Superior a la UAB. I no és fins ben avançat aquest curs 2008/09, en què ja estaven en marxa 3 nous graus, que l'equip ens presenta el seu model de comptabilització de l'esforç docent.

A la mesa de negociació del 8 de maig

es va acordar que el vicerector de professorat portaria a la del mes de juny un estudi en el que s'inclogués una comptabilització més real de l'esforç de preparació de l'assignatura.

El vicerector va suspendre unilateralment la següent reunió i no ens va convocar a cap més. I a la sessió de juliol va treure -unilateralment- aquest punt de l'ordre del dia i ens va comunicar que utilitzaria aquest model -no negociat- per comptabilitzar l'esforç docent pel curs 2009-2010.

Al consell de govern del 15 de juliol, s'exclou en la gairebé totalitat de les comissions delegades, la representació dels agents socials com podeu llegir a la contraportada d'aquest mateix butlletí. La presència en totes les comissions estava garantida per un acord històric dels representants dels treballadors i l'equip de govern que pretenia assegurar el dret legalment establert a rebre tota aquella informació que afecta a les condicions laborals.

La primera notícia que tenim sobre el nou programa especial de càtedres 2009 és la seva presentació en un punt especial en el mateix consell de govern del 15 de juliol.

Aquest acte ens sembla incompatible amb l'Article 37.1, que estableix que són àmbit de negociació les normes que fixen els criteris generals en matèria d'accés, carrera, provisió i sistemes de classificació de llocs de treball.

Aquests fets han derivat en un trencament, per part de l'equip, de la negociació col·lectiva amb el PDI i per tant hem iniciat un conflicte col·lectiu davant l'autoritat laboral entre el PDI i l'equip de govern de la UAB.

Ara no ens queda altre alternativa que estudiar les accions necessàries que cal emprendre junt amb aquest conflicte per tal de restituir el dret a la negociació del PDI reconegut legalment al "Estatuto Básico del Empleado Público".



PAS funcionari

La gerència fa un discurs de bons propòsits que es plasma en una realitat molt diferent

El número d'interins ha arribat a la fita més alta, més de 200 . Uns altres 250 treballadors no han tingut cap increment retributiu des del 2004. La gerència segueix generant desigualtats entre treballadors amb les seves mesures.

La nova gerència ha mostrat símptomes de quina serà la política respecte al PAS. Només han calgut uns pocs mesos per saber que aquesta gerència vol decidir sobre les condicions de treball del PAS, menyspreant la negociació col·lectiva amb els agents socials i posant en dubte el que ja tenim acordat.

Qüestions com que l'escala auxiliar administrativa és l'escala d'accés a l'administració de la UAB i que aquests llocs de treball al cap de dos anys s'han de transformar a l'escala administrativa, són història per la nova gerència.

La secció sindical de CCOO sempre ha defensat l'estabilització dels treballadors com un dels eixos principals de la negociació. En aquest sentit, el constant increment d'interins sempre ha estat un tema a resoldre, i per això vam fer l'acord d'estructurar places cada dos anys i el compromís de convocar oposicions d'accés a l'escala auxiliar.

En aquests moments el nombre d'interins ha arribat a la fita més alta de la història de la UAB. Més de 200 treballadors en condició d'interinatge, fan de reforços, substitueixen PAS amb responsabilitat, i tot això dia rere dia sense cap garantia de que en un futur puguin ésser estabilitzats.

Ben al contrari, l'acord d'analitzar i estructurar places està qüestionat per una gerència que s'estima més tenir una gran "bossa d'interins" on poder escollir en tot moment què i qui l'interessa més.

El suposat anàlisi de plantilla que va realitzar l'anterior gerència, segueix generant desigualtats entre els treballadors. L'actual direcció l'assumeix parcialment i depenent de cada cas.

Els recents administratius han passat un procés d'oposició singular pel que fa al resultat. Si el compromís fins ara havia estat que tots els opositors amb els requisits per a concursar, podien afrontar l'oposició amb garanties de superar-la, aquest darrer procés ha deixat sense promoció a quatre companys. Aquesta és una nova senyal de canvi respecte al que venia passant en anteriors processos.

Dels companys que han superat l'oposició, uns han passat a nivell 18 ó 21 i d'altres s'han quedat amb el 16 sense cap altra opció per a la promoció que el concurs intern. Aquesta desigualtat, es basa en el suposat anàlisi de plantilla i que d'altra banda promocionava a tots els administratius 16 amb un any d'antiguitat. Pels actuals, la

gerència no té cap intenció d'aplicar el que va fer l'anterior.

Un altre tema sense resoldre, és el del PAS que ocupa places de gestió i li manca la titulació per poder optar a la categoria. La proposta de dissenyar una titulació pròpia que resolgués la situació va fracassar.

La realitat és que mentre es troben solucions per a determinats treballadors ja sigui pagant la diferència retributiva per la via complementària o "laboralitzant" la plaça, no hi ha solució per a un seguit de treballadors que fan la feina sense cobrar-la.

Tot això desemboca en que més de 250 treballadors no han vist cap increment retributiu des que al 2004 es va signar l'Acord Marc. Dins d'aquest col·lectiu s'inclou el PAS de Biblioteques pel que no hi ha cap referència en l'anàlisi i ja acumula un seguit d'incompliments per part de la gerència. Desconfiem molt i molt que estiguin treballant seriosament sobre la plantilla d'aquest col·lectiu.

Altres qüestions que no són merament econòmiques i que ens permetrien avançar com són l'aplicació dels dies EBEP, són un clar greuge comparatiu del PAS funcionari respecte al PAS laboral.

Els nostres companys van guanyar en sentència

el gaudi d'aquests dies en funció dels triennis acomplerts i amb efectes retroactius des de l'any 2008. Per al PAS funcionari l'oferta de la gerència és gaudir-los de manera provisional i a comptar des de l'any 2010.

Val a dir que som la única universitat pública catalana que no aplica aquest benefici als seus treballadors funcionaris.

A tot això cal afegir la dificultat que els agents socials tenim per accedir a la informació i per comunicar-nos amb els treballadors. Des de la secció sindical de CCOO considerem que aquest és un fet que atempta contra el dret a la informació i denunciarem als jutjats la vulneració d'aquest dret.

Amb aquest clima laboral que la gerència està creant hem de fer arribar el nostre malestar a qui té "el privilegi de dirigir-nos".

Molt han de canviar les coses per que el PAS es senti motivat en una institució on s'exigeixen bons professionals i on els recursos públics es reparteixen amb clara desigualtat i amb criteris obscurs.

En els propers dies CCOO proposarà en assemblea a tots els treballadors un calendari de mobilitzacions que faran que aquesta tardor sigui ben calenta



La manera de procedir de l'Equip de Govern

Governança o autoritarisme?

no portem avui discussions teòriques, relatem actituds concretes i fets concrets dels quals hem estat testimonis o protagonistes

Ha passat bastant més dels 100 dies de gràcia que es concedeix a tot nou govern des que l'actual equip de la rectora Ripoll va assumir les seves funcions, a més estem finalitzant el curs i semblaria un moment oportú per a examinar les formes de procedir de l'Equip de Govern .

Aquí repassarem els seus procediments i actituds en els organismes institucionals: Claustre i Consell de Govern, i no ho farem amb discussions teòriques; ens limitarem a relatar actituds concretes, actes de l'Equip de Govern que són suficientment indicatius de la seva actitud autoritària i d'anorreament dels qui no diuen amén a totes les seves actuacions.

Primer exemple.

Durant el primer, i únic, Claustre celebrat després de les darreres eleccions els estudiants claustrals van elegir els seus representants a la Mesa Interuniversitària de discussió de Bolonya, i els seus representants al Consell de Govern. Com que a les eleccions a Claustre les candidatures assembleàries van guanyar amb molt marge, els representants dels estudiants claustrals també van ser membres de les llistes assembleàries. Això si, la Rectora va poder anomenar directament a un estudiant com membre del consell de govern, sense tenir en compte l'opinió dels estudiants claustrals, perquè així li permet el reglament. Durant el primer Consell de Govern, després del Claustre, més d'un conseller va elogiar la decisió dels estudiants de participar en els òrgans democràtics, perquè així "farien sentir la seva veu i alhora aquests òrgans de direcció, especialment el propi Consell, coneixeria les seves opinions de forma directa ". Tot perfecte ... només que a l'hora de triar l'estudiant del Consell de Govern per assistir a la Comissió Interuniversitària de Catalunya, es van presentar dues candidatures: una de les "díscols" assembleàries i una altra la de

l'estudiant nomenat directament per la rectora, i mira per on aquest últim va ser l'elegit, ja que en aquesta ocasió no eren només els estudiants qui votaven, sinó tots els membres del Consell de Govern.

Segon exemple.

L'Equip de Govern, després d'un incident de manca de quòrum en la Comissió Delegada d'Economia del Consell de Govern que va impedir aprovar la proposta de pressupost per elevar al propi Consell, proposa reformar les comissions delegades per fer-les més operatives. Cinc dies abans del consell, es fa arribar una modificació on s'eliminen els representants de les Juntes de funcionaris i dels Comitès d'empresa tant de PAS com del PDI de totes les comissions a les que fins ara hi assistien, amb veu i sense vot. Les úniques comissions a les que no s'aplica aquest rodret són les de Personal Acadèmic i la d'Investigació, que mantenen la presència dels representants de la Junta i el Comitè del PDI. Val a dir que es tractava d'un dret, simplement de conèixer i de donar l'opinió dels representants dels treballadors, que no tenia cap efecte sobre el quòrum, que té mes de catorze anys de vigència i que ha sobreviscut a quatre equips de govern, però que la Rectora Ripoll ha eliminat a la primera oportunitat.

Tercer cas.

És sabut que la Festa Major és un assumpte controvertit, i que en les darreres edicions s'han produït algunes actuacions incíviques per part de grups minoritaris que han portat a diferents membres de la UAB, principalment professors i PAS, a expressar la seva disconformitat amb l'actual format. Per tant, estaria plenament justificat obrir un debat entre tots els integrants de la comunitat. Però el que fa l'Equip de Govern és una enquesta telefònica (als telèfons particulars) d'una mostra de persones dels tres estaments (sense explicar com s'elabora

la mostra), cuina els resultats i llança en el Consell de Govern del passat dia 15 de juliol la decisió de suspendre la Festa Major actual i, un cop suprimida sense ni tant sols una votació al Consell de Govern, "obrir un debat" per decidir què es fa en el futur. Semblaria que la forma democràtica i participativa de portar el tema hauria de ser començar tractant-lo en primer lloc amb les associacions d'estudiants que són els actors principals en l'actualitat de la Festa Major, discutir-ho al Consell de Govern i després deixar que aquest prengués una decisió. No s'ha fet així, de nou es substitueix l'opinió col·lectiva de les organitzacions d'estudiants, en aquesta ocasió per "esbandides" demoscòpiques i l'"ordeno i mando" de l'Equip de la Rectora.

Últim cas.

En la reunió de l'esmentat darrer Consell de Govern, del passat 15 de juliol, la Secretària General va retirar la paraula, en dues ocasions amb un interval de mitja hora, als dos representants del PAS. Un fet sense cap precedent que ha provocat l'escàndol de molts membres del consell de govern i fins i tot el distanciament d'algun vice-rector amb més sensibilitat democràtica. Com a conseqüència d'aquest comportament de la Secretaria General, els membres del PAS van abandonar el Consell de Govern.

Quan es protesta per actuacions com les relatades o altres similars, sempre es diu que es deu a inexperiència, a errors involuntaris. Seria creïble si aquestes actituds no conjuminessin perfectament amb les posicions de l'Equip i de la Gerència en altres àmbits. També més o menys obertament, l'Equip deixa caure que són necessaris mètodes de govern més eficients, que assegurin la "governança", terme de moda, però no es veu per nulloc més efectivitat, només augment de l'autoritarisme.

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, Juan Montesinos, Guadalupe Souto,
Juanjo Bravo, Pilar Pérez, Maite Chordà,
Joan Torregrossa, Carlos Alonso.

Afília't



el teu sindicat