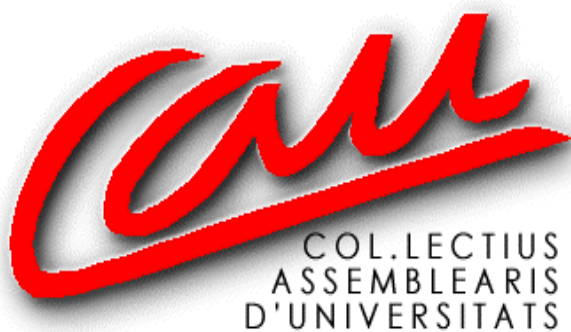




Butlletí informatiu desembre 2006

Sumari

- Aturem la marxa enrera de la UAB.
- La JPF rebutja la proposta del CAU d'elaborar una plataforma unitària del PAS-Funcionari de la UAB.
- PDI's als tribunals de selecció de PAS, no gràcies.
- Conciliació de la vida laboral i familiar per tots. I pel personal de tarda, també.
- Vulneració de drets i irresponsabilitat en el procés de reestructuració del Servei de Publicacions.
- Sense que Junta i Comitè hagin rebut cap informació previa: La gerència prepara el traspàs del Hospital Clínic Veterinari a la FUAB

No podem deixar passar més temps

Aturem la marxa enrera de la UAB

La Universitat Autònoma de Barcelona ha gaudit, durant anys, d'una imatge de baixa conflictivitat laboral que avui s'esmicola per moments. Per alguns, la UAB (i l'administració pública en general) constitueix un paradís de drets laborals, bons horaris i condicions salarials més que dignes. Res més lluny de la realitat present.

Ja fa anys que les condicions laborals del personal docent investigador (PDI) no funcionari han assolit quotes de precarietat alarmants. Aquesta situació, agreujada des de l'aprovació de la LOU, afecta principalment al segment més jove d'aquest col·lectiu: negociació de drets laborals, contractes escombraries i dubtosos mecanismes de selecció. Tot i el treball realitzat des de les centrals sindicals i la pressió dels membres del mateix col·lectiu mitjançant l'assemblea de precaris serà molt difícil el readreçament de la situació. Ben aviat, després de les eleccions d'aquest novembre, començarà a treballar el recentment constituït Comitè d'Empresa del PDI laboral i la Junta de PDI funcionari, les tasques que hauran d'afrontar seran realment difícils. Ara mateix, un cop aprovat el Conveni Col·lectiu, les universitats amenacen ja en convertir en "becaris" una gran quantitat de places de PDI laboral, un becaris que no estaran subjectes al conveni i que es podrà continuar explotant com a treballadors sense drets reconeguts.

Però la negociació de drets s'extén més enllà. El personal d'administració i serveis (PAS), que tradicionalment havia vist respectats en gran mesura els seus drets laborals, es troba, cada dia, més en una situació d'assetjament col·lectiu amb la clara intenció de retallar, de mica en mica, tots aquells avantatges socials aconseguits amb anys de lluita i esforç de generacions de treballadors. Les negociacions del Vè Conveni Col·lectiu s'arrossegueu des de ja fa dos anys, sense que s'auguri un possible acord. Mentrestant, les gerències de totes les universitats han acordat no aplicar les avantatges socials de la llei de l'administració pública de conciliació de la vida familiar i laboral, possiblement com a arma per a forçar les centrals sindicals a una rebaixa dels plantejaments del nou conveni.

La precarització dels contractes d'obra i servei s'extén per tot el campus, hi han hagut acomiadaments de treballadors després de 10 anys a l'empresa per a evitar reconèixer el caràcter indefinit de la contractació. S'apliquen expedients disciplinaris com a forma de gestió del personal, un exemple: un cap de servei acusa a dos treballadors d'arribar 15 minuts tard de la seva pausa descans, els treballadors acusats ho neguen. Cansats del que consideren una pressió laboral excessiva per part dels seus superiors envien una carta al rector sol·licitant la seva intervenció i protecció. Els dos treballadors, finalment, han estat sancionats amb una suspensió de sou i feina de 10 dies pels 15 minuts de retràs i de 3 mesos per la carta enviada al rector.

Alguns serveis es troben en fase de desmantellament, el servei de publicacions es reestructura i plana sobre d'ell l'amenaça de privatització. El mateix succeeix amb l'Hospital Clínic Veterinari. El Consell de Govern aprova el tancament del serveis de ràdio i televisió de la Fac. de C. de la

Comunicació: es preveu el trasllat forçós d'una dotzena de treballadors d'aquest servei, però, mentrestant i sense cap tipus de procés públic de selecció, es contracten altres treballadors per a realitzar les tasques dels futurs traslladats.

Les baixes relacionades amb patologies laborals psicosocials es disparen de forma alarmant, estres, ansietat, depressió... Els presumptes casos d'assetjament es multipliquen, la única defensa possible de les víctimes és sol·licitar el trasllat. En alguns llocs de treball es respira autorepressió i por, els treballadors no s'atreveixen a opinar per evitar represàlies.

La legislació laboral preveu la solució d'aquests conflictes mitjançant les assemblees dels treballadors i la mediació dels seus representants, escollits legítimament de forma democràtica a les eleccions sindicals. Però la política de l'equip de govern i la de la gerència és la de menystenir els representants legítims dels treballadors. No hi ha voluntat negociadora amb la Junta de PAS funcionari ni amb el Comitè d'Empresa de PAS laboral. No s'arriba a nous acords i s'incompleixen els vells. Des de la gerència es distreu als representants dels treballadors en un laberint de comissions i reunions on no es pot acordar mai res.

A la UAB, el paradigma de la universitat com espai democràtic de diàleg i negociació, com espai de llibertat d'opinió i de debat de les idees, com a exemple a la societat de com i sobre què s'han de basar les relacions laborals i humanes, sembla definitivament trencat.

És hora de que el conjunt de treballadors de la UAB es posin en marxa per aturar aquest procés. És hora de que els òrgans de representació sindical encetin accions específiques que afavoreixin la implicació i la mobilització dels treballadors en defensa dels seus drets.

Sense participació i capacitat de decisió del PAS-Funcionari, la mobilització és impossible

La JPF rebutja la proposta del CAU d'elaborar una plataforma unitària del PAS-Funcionari de la UAB.

A la reunió celebrada, el passat 9 de novembre, els companys de CC.OO. van fer servir la seva majoria absoluta per rebutjar una proposta que pretén afavorir una dinàmica de participació col·lectiva en la definició d'una plataforma que reculli els aspectes principals de les reivindicacions plantejades tant per grups específics del PAS-Funcionari de la UAB com per la globalitat del col·lectiu.

El CAU va presentar aquesta proposta per què partim de la base de que és molt difícil potenciar la mobilització dels treballadors sense que es desenvolupi la seva capacitat d'aportar i decidir respecte als temes que els afecten.

Aquest és un plantejament que creiem que té una vigència permanent respecte a l'acció de qualsevol sindicat democràtic que realment vulgui defensar els interessos generals dels treballadors.

Aquest és un plantejament que encara és més necessari a la UAB en els moments actuals.

Efectivament, Junta i Comité han denunciat de manera pública tot un seguit d'actuacions de la universitat que, d'una manera o d'altra, són clarament desfavorables als interessos dels seus treballadors.

Si davant d'aquesta situació, no som capaços de mobilitzar als treballadors, quin panorama ens espera?

I si, a més, en el cas de la Junta de PAS-Funcionari, sembla que comença a utilitzar-se la majoria absoluta per manipular de manera sectària la seva activitat, encara estem fent pitjor les coses.

Necessitem un canvi de manera de fer, i aquest canvi és responsabilitat, per una banda, de les seccions sindicals, que són les que han de posar-ho en pràctica. Però també és responsabilitat del conjunt de treballadors de la UAB que hem d'exigir als nostres representants que ens donin la oportunitat de participar i de decidir.

PDI's als tribunals de selecció de PAS, no gràcies.

Finalment, la pressió del CAU i la constatació de la inutilitat de l'acord, han tingut efecte i el passat mes d'octubre, la JPF va decidir no ratificar l'acord referent a la presència de PDI als tribunals de PAS funcionari de la UAB.

Al mes de maig de 2005, i incomprensiblement pel CAU, els sindicats CCOO i UGT presentaven una proposta d'acord amb l'equip de govern i la gerència que permetia la presència del PDI a diversos concursos de selecció de PAS funcionari. No era intenció de la majoria de la JPF que recolçava l'acord, sotmetre-ho a l'aprovació del personal funcionari en assemblea. Finalment i per la pressió de la nostra secció sindical es va convocar assemblea decisòria de funcionaris pel 23 de juny de 2005. Per un resultat molt ajustat (40 vots a favor i 32 en contra), l'assemblea va aprovar l'acord que a finals d'aquell mes es va signar. El comitè d'empresa també va signar un acord similar en aquest cas sense consultar al personal laboral. El CAU laboral va interposar un conflicte col·lectiu per aquesta qüestió. El judici va tenir lloc el 26 d'octubre de 2005 a Magistratura de Treball i la sentència ens donava la raó: l'acord no era legal en el cas del personal laboral.

Durant el temps de vigència de l'acord s'han constatat els problemes que el CAU ja anunciava abans de la seva signatura que bàsicament podem concretar en que la presència del PDI significava una ingerència interessada en els concursos i una distorsió en el procés de selecció que a vegades desembocava en que s'escollija al candidat que volia el PDI.

Al setembre d'aquest any, el CAU planteja en el plenari de la JPF que tal com constava a l'acord, aquest tenia un caràcter transitori i que havia de ser "sotmès a revisió en un termini no superior a un any des de la data de la seva signatura". En aquest sentit, el CAU volia acollir-se a la revisió i proposava que la JPF no el ratifiqués. La resposta de CCOO va ser que optava per la ratificació definitiva de l'acord tal qual s'havia signat. Però pocs dies després i com a resultat d'un nou enfrontament a un concurs on la gerència intentava aplicar una interpretació de l'acord encara més favorable als seus interessos, vam assistir a un sobtat canvi d'opinió dels companys de CCOO i UGT que va permetre la unanimitat a la JPF respecte a la no ratificació de l'acord.

Esperem que aquest replantejament es produeixi també en el si del comitè d'empresa perquè creiem que les posicions que defensava el CAU des del primer dia han quedat suficientment confirmades pels fets. Alhora, és necessari recuperar la unitat d'acció sindical per reivindicar, amb mesures concretes, la no ingerència directa dels PDI en els tribunals de selecció del PAS, cosa que encara està molt lluny d'aconseguir-se.

Conciliació de la vida laboral i familiar per tots

I pel personal de tarda, també

Quan el 5 de juliol d'aquest any va ser aprovada la nova Llei de conciliació de la vida familiar, laboral i personal se'ns plantejava d'entrada el dubte de si la nova normativa estaria a l'alçada de les expectatives que havia creat.

En efecte, dins de l'àmbit de millores socials un dels aspectes més importants és el que aquesta llei intenta regular. Malauradament un cop conegut el text ja suscita una forta prevenció, i és que ideat en el marc de l'Administració Estatal la normativa està pensada per un personal que desenvolupa la seva tasca en horari de matí, punt de partida que s'ha mantingut en l'aplicació catalana del Pla Concilia.

És aquí on ens preguntem, ja que no es contempla aquesta circumstància, com ha de conciliar la seva vida el personal que en el si de la UAB presta els seus serveis en horari de tarda. No es tracta d'una mera pregunta retòrica, ben al contrari es tracta d'una problemàtica ben concreta que ja afecta el dia a dia d'un bon nombre de persones i que potencialment pot afectar tot el col·lectiu de tarda, que pel simple fet d'haver estat destinat en un horari concret poden veure vulnerat el seu dret a conciliar la seva vida familiar en les mateixes condicions que la resta de personal. De moment per part de l'empresa no només no s'ha manifestat la voluntat de trobar alternatives satisfactòries, sinó que s'ha delegat qualsevol millora a la negociació que s'està duent a terme a la Mesa d'Universitats.

No voldríem ser suspicaces, però temem que això sigui una maniobra dissuasòria per defugir la responsabilitat de trobar solucions adients per a tothom i que finalment s'implanti aquesta llei sense les adaptacions necessàries perquè qualsevol s'hi pugui acollir equitativament. Novament i lamentablement, tenim la prova que el personal de tarda no rep la mateixa consideració, ni el mateix tracte, realitat encara més injusta si es té en compte que en aquesta ocasió estem parlant d'aspectes que afecten la vida privada. De solucions n'hi ha, només cal una bona predisposició per part de l'empresa.

Alguns exemples del que passa últimament a la UAB

Vulneració de drets i irresponsabilitat en el procés de reestructuració del Servei de Publicacions

L'any 2001 el Sr. Albar, antic cap del Servei de Publicacions, va demanar la seva reincorporació a la UAB després d'una excedència, però des de l'Àrea de Personal se li va notificar que no hi havia, en aquell moment, cap plaça equivalent a la seva. La casualitat va fer que quedés vacant la seva anterior plaça. La gerència de la UAB, amb l'excusa de que canviava el nom de la plaça i de que era un càrrec de lliure designació, no el va acceptar; l'any 2002 va fer un concurs i va escollir a una altra persona a la fase final del concurs van arribar el sr. Albar, el sr. Marset i la sra. Polo. Aquesta fase final havia de consistir en una entrevista als tres candidats però només va ser entrevistada la sra. Polo a qui es va adjudicar directament la plaça.

El Sr. Albar va recórrer a la Magistratura de treball, mitjançant demanda, per lluitar pel seu dret a la reincorporació. La Magistratura li va donar la raó i la UAB va recórrer la sentència. Finalment el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya va dictaminar en contra de la UAB. Entre interposició de demanda i apel·lacions el procés va durar tres anys. Paral·lelament l'equip de govern pretenia negociar una reestructuració del Servei de Publicacions i la supressió del servei d'impremta. La justificació d'aquesta supressió és que les prioritats de l'equip no eren invertir en la maquinària que necessitava l'impremta per ser competitiva.

Això sí, han hagut de trobar els diners per sufragar el cost de l'acomiadament improcedent i de la tramitació dels salaris de tots els anys de litigi del Sr. Albar, que sumat als pagaments de la quota patronal de la Seguretat Social, a la liquidació de les retencions que han estat practicades al sr. Albar en concepte d'IRPF i de quota obrera a la SS, als costos judicials i del despatx d'advocats que ha portat el cas, ascendeix aproximadament a uns 300.000 euros.

Davant d'aquests fets, hem de denunciar públicament:

- la **vulneració** al legítim dret de reincorporació després de les excedències,
- l'**abús** per part de la UAB de la utilització de la contractació per lliure designació al marge de l'Estatut dels Treballadors, del Conveni Col·lectiu i de qualsevol acord amb el Comitè d'Empresa vulnerant el dret de lliure concurrència i posant en dubte l'accés legítim dels ciutadans a l'administració pública al marge de qualsevol discriminació,
- la **irresponsabilitat** manifesta de l'equip de rectorat davant del malbaratament de diner públic, en forma d'indemnització per acomiadament indegut, que respon tant sols a interessos particulars totalment inustificables.

Sense que Junta i Comité hagin rebut cap informació previa

La gerencia prepara el traspàs del Hospital Clínic Veterinari a la FUAB

Fa pocs dies que van arribar informacions al comitè d'empresa i a la Junta de Pas-Funcionari, segons les quals la gerència vol traspasar la titularitat de l'Hospital Clínic Veterinari a la Fundació UAB amb les conseqüents implicacions pels treballadors d'aquest servei.

El passat 5 de desembre, el comitè d'empresa va convocar una assemblea dels treballadors afectats (laborals i funcionaris) per conèixer amb més detall la veracitat d'aquestes informacions i decidir les actuacions que calguessin.

Efectivament, a l'assemblea es va informar de que aquest procés d'externalització del servei estava en marxa i que, inclús, ja s'havien fet reunions amb els treballadors afectats per començar a parlar de les alternatives que sel's oferien.

Els representants de Junta i comitè assistents van informar als treballadors que, fins el moment, tot aquest procés s'estava fent a esquenes dels òrgans de representació sindical, i que, de manera immediata, s'exigiria una reunió amb la gerència per coneixer al detall els plans de la UAB respecte a l'Hospital i els seus treballadors. A partir d'aquesta informació, treballadors i representació sindical decidirem conjuntament els objectius a defensar i les accions a emprendre.

En qualsevol cas i una vegada més en els últims mesos, la UAB actua de manera unilateral sense ni tan sols informar prèviament als òrgans de representació sindical, respecte d'una acció que afecta de manera greu a un grup específic dels seus treballadors.

