



ELECCIONS A LA JUNTA DE PERSONAL FUNCIONARI DE LA UAB – MAIG 2014

Els CAU, un sindicat assembleari i participatiu a les universitats catalanes

Els companys i companyes més veterans a la UAB ja coneixeu el nostre sindicat: és la segona força sindical de la UAB des de fa més de 20 anys. Però pels més nous a la UAB potser les sigles CAU (Col·lectius Assemblearis d'Universitats) comporten algunes incògnites que volen aclarir.

Els CAU a la UAB van néixer a partir d'un grup de treballadors i treballadores que, cansats de no veure'ns representats adequadament pels sindicats "majoritaris" van decidir funcionar com a col·lectiu autònom i assembleari. Pocs mesos després ens van presentar a les eleccions sindicals a la JPF com a grup d'electors, sent la segona candidatura més votada.

Des del 1990, els CAU és un sindicat assembleari amb presència a les principals universitats públiques catalanes (UAB, UB, UPC) i el seu objectiu específic és la defensa dels interessos dels treballadors i treballadores de les universitats catalanes a partir d'un plantejament independent i de democràcia directa.

La nostra vocació d'aglutinar-nos a propostes sindicals properes a la nostra forma de fer en va portar a formar part des de la seva creació de la Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC), junt amb la USTEC-STEs (ensenyament), CATAC (administració de la Generalitat), FTC i CATAC-CTS (sanitat) i FSEF (bancs i caixes).

Hem de recuperar tots els nostres drets i les nostres condicions laborals perdudes amb “les retallades”

Amb l'excusa de la crisi econòmica, des dels 2010 fins a dia d'avui, els governs estatal, autonòmic i de la UAB no s'aturen en desballestar les nostres condicions de treball. Es imprescindible que la JPF que surti de les properes eleccions sindicals tingui com a prioritat la reivindicació permanent, fins a aconseguir la seva recuperació, de les condicions prèvies a la crisi. Aquesta fita només s'assolirà amb la mobilització conjunta i unitària dels treballadors i treballadores públics. Us fem una relació de les retallades sofertes i que hem aconseguir revocar-les:

Retribucions i ajuts

2010

- Retallada del 5% global de les retribucions.

2011

- Congelació salarial.

2012

- Supressió paga extraordinària del mes de desembre de 2012.
- Incapacitat laboral transitòria (ILT) pèrdua del complement de salari els 3 primers dies sou del 50% del 4 al 20 dia, sou del 80%.
- Pèrdua de drets assolits amb l'acord Concilia, la reducció de jornada amb reducció per cura de fill, passa a ser proporcional a la reducció de les retribucions. Suspensió del complement de productivitat o concepte assimilable.
- Suspensió del plus menjador.
- Suspensió dels ajuts FAS i altres ajuts d'acció social.
- Suspensió de l'ajut a la matrícula universitària.
- Suspensió de l'ajut de transport.

2013

- Supressió del import d'una paga extraordinària del personal del sector públic.

2014

- Supressió del import d'una paga extraordinària del personal del sector públic.

Condicions laborals

2010

- Pèrdua del gaudi dels dies EBEP més els dies addicionals.

2012

- D'acord amb l'article 38 de l'EBEP se suspenen parcialment tots els acords i pactes sindicals.
- Els permisos per assumptes personals passen a ser els mínims contemplats a l'EBEP.
- La jornada laboral passa a ser de 37,5h de mitjana setmanal. Es perd la jornada laboral anual de 1462h.
- Es suspèn la cobertura de baixes i jubilacions.

La Junta de PAS funcionari ha de fer un canvi en el seu funcionament i en la seva actuació, i des dels CAU volem i treballarem per que la JPF:

1. Recuperi la dinàmica participativa i decisòria del conjunt de treballadors per tal de que, en tot moment, l'actuació de la JPF respongui als interessos del PAS-f.
2. Potenciï la mobilització i unitat dels treballadors per donar una resposta contundent als continus atacs a les nostres condicions de treball provinents dels governs estatal, autonòmic i de la UAB.
3. No renunciï a les legítimes reivindicacions del PAS-f de recuperació de les condicions laborals i retributives anteriors a l'actual crisi.
4. Immediatament després de les eleccions, redacti una proposta de plataforma reivindicativa pel període 2014-2018 que ha de ser discutida, esmenada i aprovada per una assemblea general del PAS-f.
5. Es compromet a que consultarà al PAS-f qualsevol possible acord amb la gerència de la UAB. Serà el PAS-f mitjançant assemblees o referèndums el que tingui la decisió final sobre la signatura o no de qualsevol acord.

Propostes per a una plataforma reivindicativa unitària del PAS-f de la UAB

1. Plantilla i Relació de Llocs de Treball (RLT)

1.1. Negociar un nou anàlisi de plantilla per tal que la RLT contempli la situació real de les necessitats de la UAB i reconegui les reclassificacions que se'n desprenguin.

1.2. Exigir a la gerència l'entrega a la JPF de tots els perfils dels llocs de treball del PAS-F.

1.3. Negociar amb la gerència que les provisions provisionals extraordinàries (comissions de serveis, etc..) siguin cobertes dintre del mateix àmbit on es produeixen i que únicament s'apliqui aquesta fórmula de provisió, com diu la llei, en casos d'urgència i necessitat.

1.4. Exigir que totes les places ocupades actualment en comissió de serveis surtin a concurs en breu.

1.5. Demanar que als llocs de treball on es facin feines polivalents (places amb tasques de funcionaris i laborals) es faci l'avaluació pertinent per a que es pugui percebre el complement de polivalència corresponent.

1.6. Demanar a la UAB que estableixi un sistema de permutes que faciliti la mobilitat entre universitats i administracions públiques catalanes.

1.7. Negociar amb la gerència que el Servei d'Activitat Física sigui un servei gratuït o amb quota molt reduïda per a tot el PAS-f.

2. Selecció

2.1. Creació d'una comissió de treball JPF-gerència que en el termini de 6 mesos elabori un nou manual de selecció que garanteixi per als processos selectius a la UAB la màxima objectivitat i transparència i respecti els principis de legalitat, igualtat, mèrit i capacitat.

2.2. Que semestralment surtin a concurs totes les places vacants a les diferents escales del PAS-f.

3. Formació

3.1. Reformulació de la Comissió de formació que la faci decisòria no pas consultiva com fins ara.

3.2. Destinar el 2% de la massa salarial a formació (despeses directes).

3.3. Negociació dels criteris de concessió de cursos.

3.4. Augment i millora de l'oferta formativa (especialment a la tarda).

3.5. Dret a gaudir de 80h. anuals de formació per a cada PAS-F.

3.6. Compensació horària als treballadors que hagin de fer cursos fora de la seva jornada laboral.

4 Carrera professional horitzontal

4.1 La carrera professional l'entenem com a instrument de motivació i de reconeixement de la qualitat de la feina de tots els membres del PAS-F. Es per això que volem l'aplicació progressiva i negociada d'un sistema de carrera professional horitzontal que amb formació permeti la promoció al lloc de feina.

5. Jornada i horaris

5.1. Revisar i actualitzar el manual d'horaris.

5.2. Millorar la flexibilitat horària d'entrada i sortida a tots els torns per facilitar la conciliació laboral i personal.

5.3. Possibilitar l'horari de 8 a 15h. a tots els funcionaris amb horari de 9 a 17h. que ho sol·licitin.

5.4. Possibilitar la reducció de jornada per assumptes propis.

5.5. Possibilitar el canvi d'horari al personal, especialment al de tarda i biblioteques (davant la manca de mobilitat), per facilitar la conciliació de la vida laboral i personal.

5.6. Aplicació definitiva del programa de teletreball per a tot el PAS-f de la UAB.

5.7. Reducció d'una hora de treball diària durant el període de l'1 de juny al 30 de setembre.

5.8. Reducció d'una hora de treball diària per als treballadors/es majors de 60 anys tal qual ja s'està aplicant a universitats del nostre voltant (UB i UPC).

5.9. Dret a gaudir de les vacances en qualsevol període de l'any.

5.10. Negociar un acord amb la gerència per a l'aplicació al PAS-f del treball no presencial per franges horàries.

6. Salut laboral

6.1. Garantir de manera específica la protecció de les treballadores i treballadors que siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball i de les treballadores embarassades, fent propostes d'adaptació del lloc de treball i si s'escau de canvi de lloc per motius de salut.

6.2. Exigir que cada treballador/a sigui informat dels riscos específics del seu lloc de

treball i de les mesures correctives o preventives proposades.

6.3. Aconseguir l'aplicació efectiva de la normativa de prevenció i seguretat en totes les obres de reparació, manteniment i construcció de nous edificis al campus de la UAB.

6.4. Reactivació i potenciació de totes les comissions destinades a prevenir els riscos psicosocials i

l'assetjament a la UAB, per tal de garantir l'eradicació d'aquesta problemàtica a la nostra universitat.

7. Retribucions

7.1. Recuperar la demanda històrica del PAS-f que la retribució dels triennis s'equipari a la que percep el PAS-laboral.

8. Personal Interí Auxiliar Administratiu:

8.1. Negociar davant la gerència l'aplicació de la proposta de pre-acord aprovat en assemblea del personal interí auxiliar administratiu que vol aconseguir:

8.2 Evitar l'acomiadament de cap interí a la finalització de qualsevol contractació aconseguint una nova adscripció.

8.3. Promoure un sistema transparent per a l'adjudicació de les contractacions de substitucions i/o

suplències, creant una comissió JPF-gerència que vetlli per correcte procedir en les adjudicacions.

8.4. Aconseguir un sistema d'oposicions a l'escala auxiliar administrativa on s'inclogui l'antiguitat a la UAB en el procés.

8.5. Aconseguir que al personal interí auxiliar administratiu se li reconegui a nivell retributiu si cobreix una plaça d'escala i/o nivell superior.

9 Personal Auxiliar Administratiu:

9.1. L'escala auxiliar només ha de ser una escala d'accés a la UAB i no pas una escala de

permanència.

9.2. Tenir preparada la convocatòria d'oposicions a l'escala administrativa, per quan legalment es puguin celebrar, a la que puguin accedir tots els auxiliars administratius.

10 Personal Administratiu:

10.1. El nivell mínim i d'accés a l'escala ha de ser el C-18.

10.2. Revisió de l'actual plantilla per fer aflorar més places de l'escala administrativa que puguin ser

reclassificades a l'escala de gestió i així possibilitar la promoció d'escala a més administratius.

11 Personal de gestió:

11.1. Que els complements atorgats a places d'aquesta escala en les mesures unilaterals de la gerència del 2008 s'absorbeixin via nivell. Així desapareixerà la possibilitat d'anul·lar aquests complements.

11.2. Revisar la situació dels funcionaris que ocupen plaça catalogada com a C/B.

12 Personal de biblioteques:

12.1. Revisió de plantilla de l'àmbit de biblioteques més enllà de les mesures contemplades a l'acord de febrer de 2011.

12.2. Evitar l'acomiadament de cap bibliotecari interí a la finalització de qualsevol contractació aconseguint una nova adscripció.

12.3. Possibilitar la promoció de l'escala administrativa dins de l'àmbit de biblioteques fins al C-22.

12.4. Valoritzar les places de les biblioteques de Medicina, Sabadell i Veterinària, amb menys estructura i, per tant, amb més complexitat per l'assumpció de diferents funcions en un mateix lloc de treball.

12.5. Pas dels administratius C16 a C18 per eliminar aquesta doble escala salarial.

12.6. Possibilitar el canvi d'horari al personal de tarda per conciliació de la vida laboral i familiar per altres vies diferents a l'ordinària davant la inexistència d'oferta de places vacants en horari de 8h. a 15h. o de 9h. a 17h.

13 Personal que treballa al torn de tarda:

13.1. Endegar mesures per fer efectiva la promoció i la mobilitat del personal d'aquest torn.

13.2. Aconseguir que tots els administratius d'horari de tarda tinguin la plaça catalogada com a C-21 ja que la major part de la seva jornada laboral no tenen el recolzament de cap responsable i això comporta assumir una sèrie de responsabilitats laborals que s'han de reconèixer a nivell retributiu.

13.3. Augmentar l'oferta formativa en horari de tarda. Compensació horària pels companys i companyes d'aquest torn que hagin de fer cursos en altres horaris.

13.4. El personal que treballa en aquest torn és el que més dificultats té per conciliar la vida personal i laboral. Es per això, que calen mesures específiques per aquest col·lectiu, entre d'altres:

- Augmentar la flexibilitat horària d'entrada i sortida, incloses les persones amb reducció de jornada.
- Regular la flexibilització dels horaris del torn de tarda per tal que puguin treballar tres tardes i dos

matins.

- Facilitar el canvi de l'horari de 14h. a 21h. pel de 9h. a 17h. per situacions familiars i/o personals

concretes.