

La visió de la Gerència sobre els agents socials

## CCOO en el més dolent dels eixos del mal

**Esperem, sincerament, que la gerència reflexioni i reconduïxi la situació actual de les relacions laborals.**

Arriben les vacances de fi d'any i pensem que és un bon moment per a reflexionar sobre l'actuació de l'actual gerència pel que fa a les relacions laborals i la gestió amb els agents socials.

En el primer cas pensem que la situació no és ni de bon tros la que desitjariem, doncs l'actuació de la gerència es caracteritza per una execució de les seves atribucions francament decebedora. Aplica polítiques de personal absolutament improvisades, sense cap contingut estructural global, i en molts casos aquestes polítiques són inexistents.

Aquesta situació genera falses expectatives entre els treballadors i provoca desordre en les relacions laborals.

La manca d'un model estructural i de projecte global de plantilla del PAS fa que les decisions sobre aquest tema ja neixin curtes de vista.

El més greu, al nostre entendre, és que no serveixen per a donar resposta a les noves necessitats de la UAB. Quan les decisions de la gerència s'apliquen per a voler "arreglar" situacions parcials o particulars es creen

greuges comparatius i situacions injustes per a la resta de la plantilla.

La posició dels organismes unitaris (juntres i comitè) i de la secció sindical de CCOO ha estat la de cercar el diàleg i els acords per aconseguir les justes reivindicacions dels treballadors.

Sempre hem tingut en compte que prestem els nostres serveis en una institució pública i que aquest caràcter públic mereix tots els esforços possibles per part de tots els treballadors.

Sembla que aquesta no és la visió de la nostra gerència, doncs intenta demonitzar als agents socials, en particular al sindicat CCOO, situant-los en el més dolent dels eixos del mal. Des de aquestes línies li demanem que reconduïxi aquests esforços en cercar línies de diàleg i consens, i avançar en les relacions laborals.

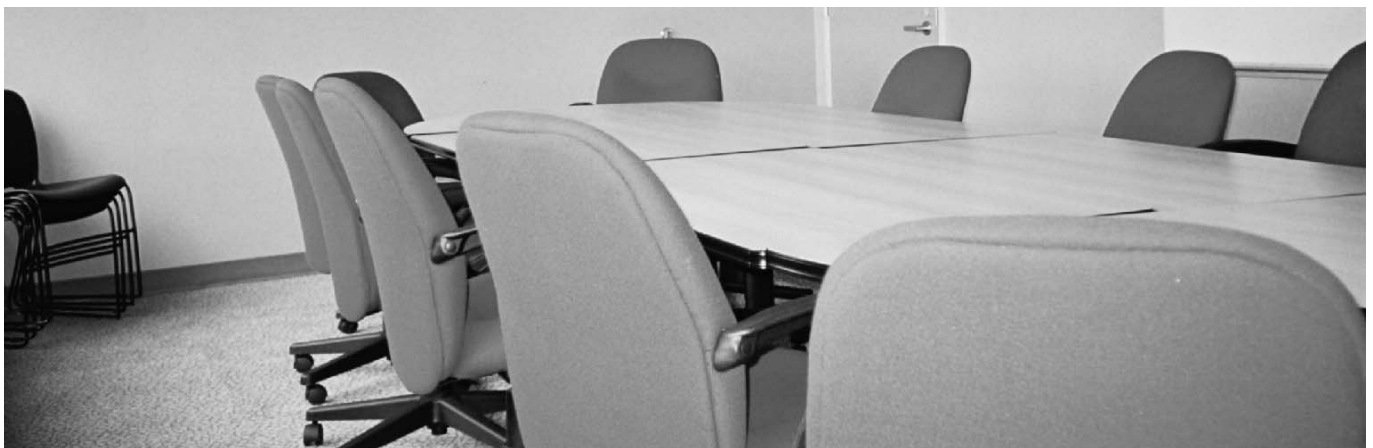
Si ens fixem atentament en el contingut dels documents i projectes que confeccionen l'Equip de Govern, Consell de Govern, Consell Social, Claustre, etc. sobre el model d'universitat i sobre "cap a on anem" ens adonarem que el PAS juga un paper fonamental. En aquesta

línia, des de CCOO, juntes i comitès hem fet una lectura de com transformar aquesta demanda en polítiques d'avenços per als treballadors.

Hem fet propostes d'elaboració d'una plantilla que s'adapti a la realitat, que signifiqui l'existència d'una carrera professional a partir d'uns mínims per cada categoria, que catalogui totes les places donant-les contingut funcional obert i revisable. Hem fet propostes de programes formatius de ràpida adaptació, de promoció dels treballadors garantint transparència i igualtat d'oportunitats, programes de mobilitat periòdics i voluntaris, propostes de contractació estable, etc.

Doncs aquests són els nostres pecats, mantenir la coherència i la responsabilitat institucional. La secció sindical de CCOO ens hem caracteritzat per aquesta actitud, i hem tingut com a objectiu principal els interessos dels treballadors als quals representem legítima i democràticament.

Esperem, sincerament, que la gerència reflexioni i reconduïxi la situació actual de les relacions laborals.



PAS funcionari

## Malestar a la plantilla amb una Gerència que no vol negociar

**Rebutgem una política que fomenta la inestabilitat i la precarietat dels interins. Joc brut en les reclassificacions puntuals. Els compromisos electorals del Rector sobre conciliació no es desenvolupen.**

Tal com us anunciàvem en la darrera edició del DIA A DIA, es preveia una tardor calenta i així ha començat.

L'incompliment d'acords per part de la gerència i el tarannà de la negociació ens ha portat a emprendre accions que posen de manifest el malestar del conjunt de la plantilla de PAS Funcionari de la UAB.

Començant amb temes de plantilla, l'Acord Marc estableix el compromís d'analitzar amb els agents socials les places ocupades amb personal interí de reforç per un període superior a un any.

La possibilitat de que aquestes places es converteixin en places estructurals implicaria la convocatòria d'oposicions d'accés a l'escala auxiliar. I no només això, sinó que aquesta entenem ha de ser la política de planificació de RR-HH, la qual estigui orientada a minimitzar la inestabilitat i precarietat laboral que implica el personal interí.

Si fa un any, es va fer l'esforç conjunt d'acordar una convocatòria extraordinària de 70 places d'auxiliar que va minimitzar (no resoldre) el nombre d'interins, ara ens trobem amb la decisió unilateral per part de la gerència d'una convocatòria d'interins que farà créixer novament el col·lectiu que havíem aconseguit reduir.

Des de CCOO hem manifestat públicament i per escrit el nostre rebuig a una política que fomenta la inestabilitat i la precarietat, abusant de les categories del personal interí (D14) envers les tasques encomanades, abaratint el cost del treball realitzat.

És per això que demanem a la gerència s'assegui a negociar i treballar per planificar les necessitats de plantilla, prèviament a la convocatòria de nous reforços.

Mentre no tinguem una estructura clara de l'evolució de la plantilla i de les noves necessitats fruit dels avenços en beneficis socials (com ara el pla "concilia"), no aconseguirem fer front a les necessitats que es van generant i continuarem amb

mesures paliatives que van en detriment dels treballadors.

Pel que fa a l'anàlisi de plantilla, insistim en els principis que des de CCOO entenem són bàsics per avançar en la negociació:

- Necessitats i requeriments formatius de tots els llocs de treball amb la planificació de la formació necessària

- Adequació dels nivells retributius a les tasques assumides.

- Planificació i definició d'una carrera professional, centrada en:

- Definició d'un model de promoció interna des de l'escala D fins a l'escala A, orientat a les tasques reals dels diferents llocs de treball.

- Definició d'un itinerari de carrera professional que permeti planificar els objectius que haurà de complir el PAS que es vulgui promocionar, els mitjans amb que comptaran, els mecanismes d'avaluació per certificar si els han aconseguit i la categoria i nivell retributiu al qual accediran en cas d'acomplir-los.

És condició indispensable per a nosaltres, que la gerència garanteixi el compromís de no fer cap actuació (reclassificació o acció econòmica puntual) fins no tenir un acord global de plantilla amb un calendari d'aplicació. Aquest compromís no ha estat garantit ni per la gerència ni per l'equip de govern, el que fa entreveure una mena de joc brut que no es agrada gens.

Les mobilitzacions dels C16 i BB19 són una primera mostra de que cal arribar a un consens de mínims i que seguirem amb les

mobilitzacions de la resta de plantilla si no hi ha voluntat de treballar plegats.

Pel que fa als compromisos de conciliació de vida laboral i familiar que el Rector recollia en el seu programa electoral, val a dir que des de CCOO hem elaborat dues propostes que hem portat a la Junta i que s'han entregat a la gerència. A tall d'exemple podriem citar algunes de les qüestions que es recullen:

- Possibilitat de gaudir de les mesures que el concilia estatal millora respecte al concilia català.
- Ampliació de la flexibilitat horària i extensió a tot el PAS-f de les millores aconseguides.
- Ampliació del període de jornada continuada (igual al calendari escolar)
- Possibilitat de que els permisos de Nadal i S.Santa, es puguin bescanviar per dies de regularització a petició de l'interessat.

Sobre aquestes propostes, la gerència manté que qualsevol millora de conciliació haurà de ser acordada a la Mesa General d'Universitats i que en termes de flexibilitat horària se'ns farà arribar una proposta que haurem de valorar.

No entenem com un compromís electoral es transforma en un joc de "treure pilotes fora" sense la voluntat de trobar mecanismes que facilitin la conciliació entre treball i vida personal.

Des de CCOO pensem que les nostres propostes són possibles, només cal que la gerència tingui voluntat de treballar i d'arribar a acords.

Farem la carta als Reis.

Amb la nova Gerència a ple rendiment

## Cap acord i atacs constants al PAS Laboral

Ha estat impossible avançar en cap de les negociacions. Han posat el punt de mira en quatre serveis, amb l'objectiu de suprimir-los.

Després de les eleccions a Rector, el novembre de l'any passat, la Gerència encara va trigar força temps en completar el seu organigrama i agafar les regnes de les relacions laborals. Fins al mes d'abril, va ser el Delegat del Rector qui va protagonitzar els últims acords amb el comitè d'Empresa, referents a les jubilacions parcials i a la reducció de la precarietat al PAS laboral.

Des de la tornada de les vacances de Pasqua, i amb l'Equip de Gerència al complet, ha estat impossible avançar en cap de les negociacions pendents i la Gerència s'ha centrat en dues activitats: convocar places de lliure designació a tort i a dret i posar en el seu punt de mira diferents serveis de la UAB amb l'objectiu declarat de suprimir-los, per privatitzar-los, o substituir el seu actual personal.

Tenim pendent una negociació sobre plantilla i relació de Llocs de Treball, on la Gerència havia manifestat que volia tenir analitzats els àmbits de SIDs, SLIPs i tècnics de laboratori abans de final d'any. El Comitè, ja abans de l'estiu, va presentar una proposta referida al personal de SIDs i encara esperem resposta. El que sí que ens ha arribat és una "proposta" sobre els SLIPs: tornem a tenir cap de primera i de segona categoria, i ara, a més, també auxiliars de servei: d'una plantilla de 90 persones, a cinc se'ls apujaria el complement de lloc de treball.

Quedava pendent, també, la negociació sobre estabilització i equiparació de condicions laborals del personal de Capítol VI. No s'ha convocat cap reunió i es segueix incomplint l'acord de Consell de Govern que marca que tots els treballadors d'aquest col·lectiu amb cinc anys d'antiguitat han de tenir un contracte indefinit. Ara, a més, s'incompleix la reforma laboral que diu que no es pot encadenar més d'un contracte durant un període de mes de dos anys.

Però no només és que no s'avanci i no es compleixin ni els acords ni les lleis, és que, al mateix temps, tenim com a mínim quatre serveis objecte dels intents de supressió de la Gerència. El Servei de Laboratoris de Ràdio i Televisió ja ha estat falsament suprimit pel Consell de Govern, doncs evidentment es continua donant el servei. Ha estat un procés que hauria de figurar en tots els manuals de "com no s'han de fer les coses". La Impremta està en procés de tancament en un horitzó d'uns

pocs anys. El Parc Mòbil figura com objectiu declarat a privatitzar per part de la Gerència i, aquest mateix mes ja han començat a sonar les alarmes a l'Hospital Clínic Veterinari que, sembla, es vol traslladar a la Fundació UAB.

Fa quinze dies que, des de la Gerència i l'equip de govern, s'ens va assegurar que es convocarien comissions negociadores sobre plantilla i estabilització abans de marxar de vacances i que es canviaria el tarannà, però no només no hem vist cap fruit d'aquests compromisos, sinó que a posteriori ens hem assabentat del cas del HCV i de trasllats a dit, sense passar cap concurs ni tenir en compte als representants dels treballadors. Sí que vam aconseguir, en aquesta reunió, un compromís clar i concret per part del Delegat del Rector: a 1 de gener del 2007 no hi haurà cap treballador de Capítol VI amb mes de cinc anys d'antiguitat treballant a la UAB amb un contracte temporal. Els fets diran quant valen aquests compromisos.

Des del Comitè ja hem començat amb assemblees amb els treballadors dels SIDs, i dels SLIPs i volem continuar amb els altres col·lectius per

fer una veritable anàlisi de plantilla i de circuits de carrera professional. Estem responant amb diferents iniciatives als intents de tancament amb l'objectiu central de salvaguardar els drets i els interessos dels treballadors afectats. Hem convocat diferents assemblees i concentracions contra el tancament dels laboratoris de ràdio i televisió i, en el cas dels SIDs ja hem començat amb una primera campanya d'informació a tots els usuaris respecte a l'incompliment dels compromisos de revisió dels seus perfils i categories.

Sembla que l'últim claustre el rector va manifestar les seves dificultats per a poder conèixer les opinions del PAS. Des de CCOO prenem el compromís de fer-li saber a ell i a tot el seu equip quina és l'opinió dels treballadors i treballadores d'administració i serveis. Ja hem començat a fer-ho amb pancartes, amb comunicats, amb engantxines...

Segurament caldrà que a la tornada de vacances busquem d'altres mitjans per fer arribar amb claredat el missatge:

**Volem millores i no tancaments!**



La Gerència i l'Equip de Govern a Ciències de la Comunicació

## No han desperdiciat cap oportunitat per equivocar-se

**Podia haver estat un procés de negociació per reestructuració, però s'ha primat el principi d'autoritat sobre el de la dignitat dels treballadors**

Ja fa anys que els tècnics de ràdio i televisió a Ciències de la Comunicació tenien diferents reclamacions pel que es referia als seus perfils i retribucions. La cosa va empitjorar amb la decisió de "fusionar" aquest servei amb el SID de la facultat i posar un cap en funcions que ha perllongat la seva provisionalitat durant sis anys. Al 2004 el Comitè va demanar a l'antiga gerència constituir una comissió paritària per reconduir la situació, però es van negar i van muntar una comissió per parlar dels perfils d'aquests treballadors, on participaven els càrrecs acadèmics de la facultat i a la qual, òbviament, no va assistir el Comitè d'Empresa.

Després de que la gerència no acceptés la negociació en l'àmbit laboral normal, van començar amb les garrotades: dos treballadors amb un expedient per arribar tard d'esmorzar i per escriure una carta al Rector. Proposta de sanció: acomiadament. Quan el Comitè va intervenir la sanció va quedar en tres mesos i deu dies i el rector ens va demanar

el compromís d'obrir una negociació sobre el servei. Evidentment era una altra oportunitat per redreçar la situació i vam acceptar encantats.

A començaments de setembre ja coneixem en què consisteix la negociació: a l'ordre del dia del Consell de govern apareix un punt que diu literalment "Proposta de supressió del servei de laboratoris de ràdio i televisió de la Facultat de ciències de la Comunicació", sense cap negociació prèvia amb el Comitè, sense que sàpiga res la Junta de Facultat, i amb un informe del degà on es culpabilitza als treballadors d'aquest servei de totes les mancances que pugui tenir. Segons l'informe del degà la feina que ara fan els tècnics la farien professors associats que, a la practica resulten ser alumnes que tot just han acabat els seus estudis i que se'ls contracta en precari. En aquest context el Comitè ha de reconèixer que la normativa laboral permet el trasllat forçós dels treballadors i fem una proposta de mínims que passi per respectar la dignitat professional dels treballadors, retirant

els expedients i la culpabilització de l'informe, i assumint que si es continua donant el servei s'ha de considerar com una reestructuració, i els nous treballadors han de tenir els mateixos drets i garanties que els antics. El delegat del Rector pel PAS s'ocupa personalment de dir que no retiraran cap expedient i de repetir una i una altra vegada que el tancament del servei no és objecte de negociació amb el Comitè d'Empresa.

El que podia haver estat un procés de negociació normal d'una reestructuració per temes tecnològics o pedagògics i on tots haguéssim col·laborat per minimitzar la tensió s'ha convertit en un conflicte on s'ha fet primar el principi d'autoritat per sobre de la dignitat dels treballadors. Com sabeu, el Comitè va convocar una concentració al Consell de Govern que finalment va aprovar el tancament del servei. El que està clar és que el conflicte continuarà, tant per la via judicial com per la de les mobilitzacions.

## Afegint més llenya al foc

Amb el conflicte de Platós en un punt àlgid, qualsevol Gerència mínimament intel·ligent hauria intentat que la resta de la facultat, i molt especialment el PAS, semblés tranquil·la com una bassa d'oli. Encara que només fos per intentar aïllar als treballadors afectats.

Però també en això s'ha fet el contrari del normal i s'ha permès l'actuació de l'Administradora de centre, la representant de la gerència a la facultat, que en comptes de posar pau ha incrementat constantment la tensió entre els treballadors, no només dels platós, sinó també del SLIPI, dels departaments i a tot arreu.

Al Comitè ens van arribar queixes de treballadors escridassats, humiliats, i que es sentien assetjats. Quan finalment

vam informar a la gerència de que el Comitè acompanyaria a una treballadora citada per l'administradora al seu despatx l'administradora ens va rebre amb una actitud xulesca i es va negar a escoltar-nos.

El Comitè llavors va empaperar la facultat demanant la destitució de l'Administradora i això va servir con a mínim per què el Gerent ens rebés per parlar del tema.

Per nosaltres el tema és molt clar: els treballadors de la Facultat de Ciències de la comunicació tenen dret a treballar en pau, a que s'els respecti com treballadors i com persones, i fins que això no quedi clar per tothom no ens aturarem.



## V Conveni del PAS laboral

### Les Gerències continuen dient que no

#### Tots els sindicats defensem la mateixa plataforma de tancament del Vè Conveni del PAS-L

Els tres sindicats presents a la mesa de negociació de conveni hem pogut posar-nos d'acord en una plataforma on es reflecteixen els punts fonamentals per tancar el Vè conveni. La plataforma ha estat presentada en assemblees del PAS laboral de les universitats públiques catalanes i ha comptat amb el suport gairebé unànime de tots els assistents.

Fins ara les gerències feien servir la falta d'acord entre els diferents sindicats per justificar la seva negativa a concedir les millores que són necessàries. Ara ja no tenien aquesta excusa i l'11 de desembre ens van donar una resposta a la nostra plataforma.

La veritat és que, com ja ens temien, després de 36 sessions de mesa negociadora del que serà el Vè conveni, la situació continua estancada.

La part empresarial manté una posició immobilitista. Aquesta posició no permet cap avanç en les negociacions:

En la part econòmica no han mogut ni un cèntim de la proposta ridícula que ja van presentar abans de l'estiu i continuen intentant malmetre drets ja reconeguts a l'actual conveni (supressió del premi de jubilació, conversió del plus de perillositat en un complement personal, etc)

En els temes socials no només no volen incorporar cap nova mesura, sinó que es neguen a aplicar la llei 8/2006 de conciliació laboral i familiar que ja gaudeix el PAS funcionari de les universitats.

Referent a aquest últim punt val la pena deixar constància de que el Vice-gerent de la UAB es va comprometre a afavorir que les altres gerències acordessin la aplicació immediata de la llei i ningú no ha vist cap traducció pràctica d'aquest compromís.

L'únic element que va impedir el trencament de la mesa és que, a proposta de la patronal, ens hem emplaçat a una reunió abans de vacances per veure les possibilitats d'acostament de les dues parts

Creiem que la combinació de la negativa de la patronal i de la nostra defensa d'una plataforma comuna entre tots els sindicats fa possible, i necessari, posar en marxa un conjunt de mesures de pressió (mobilitzacions serioses i contundents) i que tindran un caire unitari.

# PROPOSTA UNITÀRIA DE TANCAMENT DEL V CONVENI DEL PAS Laboral

## 1) Pagament per tancament de conveni

- a) 300 € en pagament únic durant la vigència del conveni.
- b) Plus de tancament de 50 € mensuals a partir del novembre de 2006, que quedaran consolidats al sou base l'1/01/2009.

## 2) Desenvolupament professional

- a) En el termini màxim d'un any, les gerències de les universitats conjuntament amb els seus respectius comitès d'empresa establiran un "itinerari de desenvolupament professional" per a cadascuna de les categories professionals presents a cada Universitat. Aquests itineraris podran tenir en compte els criteris de l'espai europeu d'educació superior, i contindran, com a mínim, una descripció actualitzada de les funcions de cada grup professional, els objectius de millora d'aquestes funcions, la formació necessària per assolir aquestes millores i el mecanisme per el qual els treballadors podran promocionar-se.
- b) Estudi i actualització, si s'escau, de les places del grup III i II, així com la modificació dels CLT del grup I, en especial incidència a aquelles places que no hagin estat objecte de l'estudi emanat del IV Conveni

## 3) Transformació Grup IV

- a) Es denominaran tècnics especialistes i quedaran inclosos en el grup III a partir de la signatura d'aquest conveni, totes les places de les categories recollides en el grup IV del IV Conveni, per a les quals el seu accés sigui una titulació de formació professional de primer grau o equivalent.
- b) Per a la resta de categories del grup IV, en el termini màxim de sis mesos, les gerències de les universitats amb els seus respectius comitès d'empresa, previ anàlisi, establiran els mecanismes adients per les places del grup IV que, per l'assumpció de noves funcions, major polivalència en el lloc de treball i tecnificació dels mitjans de treball, podran ser reclassificades a grup III, mitjançant l'obtenció d'un títol professional o bé mitjançant la superació d'un pla de formació específic que es derivarà de l'anàlisi fet a cada Universitat. c) Dins del pla de formació de les universitats hi haurà una acció específica per a la formació del grup IV que els hi faciliti l'obtenció de les capacitats necessàries per exercir funcions tècniques en els àmbits d'informàtica, audiovisuals, manteniment, laboratori i altres.

Dins d'aquests plans, amb l'objectiu de cobrir les places vacants del grup III, les universitats es comprometen per al torn de promoció interna a organitzar formació específica per al personal del grup IV que s'hi vulgui presentar.

## 4) Altres temes:

- a) Premis de jubilació: manteniment de la situació actual.
- b) Durant la vigència d'aquest conveni s'acordarà en la Mesa Paritària del Vè Conveni, l'aplicació de l'article 12.6 de l'estatut dels treballadors i el real decret 1132/2002 de 31 d'octubre, que regulen el desenvolupament de les jubilacions parcials amb contracte de relleu, amb l'objectiu de que siguin operatives abans del 2008.
- c) Plus de Perillositat manteniment de la situació actual.
- d) Les Universitats compliran el que estableix la Llei de prevenció de riscos laborals, mitjançant l'establiment d'un pla de prevenció i seguretat, per a garantir les condicions òptimes de seguretat i salut.
- e) Condicions laborals: Aplicació d'aquells aspectes que millorin els acords pactats a les universitats, de la llei 8/2006 (concilia català) i inclusió d'un permís remunerat per acompanyar els familiars de fins a segon grau, al metge.
- f) Fons Social: 1% de la massa salarial
- g) Formació: Quedaran garantides 60 hores de formació anuals, dins de la jornada laboral per a cursos de promoció i/o especialització no propis del reciclatge, ni de la formació contínua del lloc de treball als que l'empresa està obligada, dins de l'horari de treball. Tanmateix, a les Universitats públiques de Catalunya, els cursos d'anglès i Català tindran la consideració de reciclatge i per tant no consumiran aquestes hores de formació.
- h) Ensenyament Universitari: El personal actiu, els jubilats i els que es trobin en situació d'incapacitat temporal i permanent tindran ells, els fills a càrrec seu, els seus orfes i el seu cònjuge o parella de fet, dret de matrícula gratuïta als centres universitaris.
- i) Permutes: Les permutes entre el personal laboral de les universitats públiques de Catalunya es podran produir sota les mateixes condicions que el trasllat.
- h) RLT: Les universitats negociaran i acordaran amb els respectius comitès d'empresa les seves relacions de llocs de treball.
- j) Àmbit funcional i personal: S'hi inclourà el personal que treballa a les institucions dependents de les universitats.

## Resta de l'articulat :

- Adequació i adaptació a la legislació vigent dels articles no negociats, en aquells aspectes que millorin el redactat del IV Conveni.
- Aquells articles que no calgui modificar, mantindran el redactat vigent al IV Conveni.
- Millorar semànticament aquells que generin dubtes d'interpretació.

Eleccions Sindicals de PDI laboral i funcionari

# CCOO obté la majoria absoluta a les dues juntes

**S'escull per primera vegada el Comitè d'Empresa del PDI. Augmenta en més de 10 punts el recolzament a la candidatura de CCOO**

El propassat 29 de novembre van tenir lloc les eleccions sindicals per renovar la Junta de PDI funcionari i per escollir el primer Comitè d'Empresa de PDI a la UAB.

Aquestes eleccions han estat marcades bàsicament pel naixement d'aquest nou òrgan de representació i pel recolzament a la candidatura de CCOO que ens situa amb majoria absoluta tan a la Junta com al Comitè de PDI.

Pel que fa al PDI Funcionari s'escollien un total de 21 delegats, 2 menys que a l'anterior Junta com a conseqüència del trasvàs del cens als contractats laborals, i es van presentar quatre candidatures. Aquests han estat els resultats obtinguts per cada un dels sindicats:

JPDI	vots	delegats
CCOO	234	11
CGT	53	3
UGT	63	3
CSIF	85	4

El nou Comitè d'empresa estarà format per 23 delegats i aquests són els resultats de les quatre candidatures presentades.

Comitè PDI	vots	delegats
CCOO	169	12
CGT	49	3
UGT	57	4
CSIF	52	4

Des de CCOO volem destacar algunes qüestions que considerem significatives:

La participació, que ha estat del 36% per als funcionaris i del 17% per als laborals, es situa en la banda baixa especialment per als laborals. Aquest fet negatiu, que segueix una línia continuista en les eleccions a Junta, és encara més greu per al recent estrenat Comitè d'Empresa.

La confiança que les treballadores i treballadors han donat a la candidatura de CCOO. La nostra llista a la Junta ha millorat molt augmentant en més de 10 punts el resultat del 2003 i l'estrena al Comitè està en la mateixa línia. L'escenari envers les anteriors eleccions passa a ser el següent:

percentatge de vots	JPDI 2003	JPDI 2006	C.E. 2006
CCOO	39%	52%	52%
CGT	22%	14%	13%
UGT	22%	14%	17%
CSIF	17%	19%	17%

Pel que fa a la distribució de delegats, CCOO recupera la majoria absoluta, creixent en 2 delegats amb una Junta més petita. La UGT i la CGT perden delegats i percentualment mostren una clara davallada.

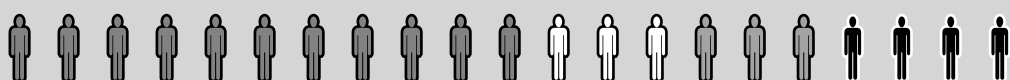
Entenem que heu validat el treball i la responsabilitat que els delegats de CCOO hem demostrat en la defensa dels interessos del PDI, d'un model d'Universitat pública i de qualitat, i en la construcció del nou marc de relacions laborals per al PDI laboral, plasmat en el seu primer Conveni Col·lectiu.

Tanmateix des de CCOO seguirem treballant per desenvolupar aquest nou marc normatiu i seguir reivindicant un model d'Universitat pública i de qualitat.

Us agraïm a totes les treballadores i treballadors el suport i la confiança que ens heu traslladat, a la vegada que assumim el compromís d'esmerçar les noves energies per liderar el treball, amb més empena que mai, per tot el Personal Docent i Investigador de la UAB.

## Representants Sindicals del PDI a la UAB

Junta



CCOO

CGT

UGT

CSIF

Comitè



Personal Docent i Investigador Laboral

## Ja tenim Conveni Col·lectiu

**Després d'un any i mig i 41 sessions de negociació hem signat un conveni del PDI Laboral que reflecteix una bona part dels objectius de CCOO**

### El procés de negociació

La negociació del I Conveni Col·lectiu del Personal Docent i Investigador de les Universitats Públiques Catalanes comença a finals de l'any 2004 i acaba al cap d'un any i mig i després de 41 sessions de negociació.

Com a primer pas ens vam proposar aconseguir uns principis bàsics comuns on es barrejaven principis sindicals i també polítics i purament econòmics.

Una altra dificultat va ser la manca d'experiències, doncs ha estat, recordem-ho, el primer Conveni Col·lectiu. Anteriorment el marc de contractació era exclusivament el contracte administratiu i el nomenament de funcionaris.

A propòsit d'això es va cercar homologar en funcions i retribucions a Agregats i Catedràtics amb els funcionaris TU i CU.

Un altre principi bàsic va ser posar les bases per acabar amb la precarietat del professorat contractat.

### El contingut

El resultat, plasmat a l'articulat, fortament inspirat en la proposta inicial de CCOO, té el contingut propi d'un conveni col·lectiu i estableix l'àmbit personal, territorial i funcional i la vigència (fins al 2009). S'estableixen les taules salarials, any per any, amb efectes retributius a gener de 2004. El conveni regula la jornada, dedicació, calendari, vacances, permisos, llicències i excedències. També hi consten la classificació professional i les seves categories, el sistema d'accés i la descripció dels concursos corresponents.

Formació, acció social, seguretat i salut i drets sindicals, temes de conciliació de la vida laboral i familiar, assetjament sexual, moral o psicològic també consten al redactat.

### La nostra valoració

Estem moderadament satisfets amb el conveni resultant, doncs reflecteix una bona part dels nostres objectius

També és un èxit en sí mateix doncs hem de recordar que la creació del col·lectiu de PDI Laboral és una proposta històrica de CCOO.

Valorem positivament el disseny d'una carrera professional que permet plantar cara a la precarietat que significa el contingut de la LOU.

Entenem que es posa fre a la utilització de "mà d'obra barata" i es regularitza la situació dels falsos associats.

El resultat és suficientment bo i permet que, d'ara en endavant, es faci un treball sindical des dels Comitès d'Empresa de gran importància.

Ahora toca aplicar-lo, és el moment on els nous protagonistes, la gerència de cada universitat amb el Comitè de Empresa corresponent, prenguin el relleu dels negociadors i desenvolupin el contingut del Conveni. Si encerten, faran bo el conveni.

## Depèn per a qui, sí que hi ha diners Sembla mentida

Al l'octubre del 2003 ja vam denunciar en un "dia a dia" la quantitat absolutament exagerada i injustificable de càrrecs acadèmics que patia la nostra universitat i la càrrega que això suposava pels nostres pressupostos. En aquell moment eren 482 persones, que rebien de manera directa més de 1.300.000 €. Al pressupost de l'any 2006 s'ha passat a 510 persones i més de 1.450.000 €.

Com ja indicàvem en aquell moment, hi ha un problema més de fons que té a veure amb el model de gestió de la universitat, i que "l'actual esquema vol dir desperdiciar les capacitats de creadors i transmissors de coneixement del personal acadèmic i mantenir al PAS en un estat de subordinació en comptes de establir una relació clara entre professionals de diferents àmbits: la producció de coneixement i la gestió de la Universitat".

Des de l'Equip de govern mai es va voler entrar en aquest debat, però al consell de Govern del dia 20 de desembre hi va a l'ordre del dia una "proposta de nou tractament dels càrrecs acadèmics de direcció i

de gestió". És una proposta on es reconeix que hi ha massa càrrecs, que els costos totals (incloent-hi substitucions i sabàtics) és de cinc milions i mig d'euros i que l'actual model es insostenible, però paradoxalment la única mesura concreta és incrementar les retribucions que es reben per ocupar aquests càrrecs.

Segons la proposta els directors de departaments s'incrementarien les retribucions en un 70%, els degans en un 60% i l'equip de govern (inclòs el Rector) en un 50%. Els càrrecs de "segona fila" tindrien un increment del 20%. A més a més s'incrementen els permisos sabàtics lligats a l'exercici d'aquests càrrecs.

Parlem de l'exercici d'uns càrrecs que figuren com deures del personal acadèmic a l'article 129 dels estatuts de la UAB. Parlem d'unes retribucions que s'han incrementat any rere any i que en alguns casos, com el del Rector que a data d'avui cobra 16.576 € anuals (a banda, evidentment del seu sou com a catedràtic), superen les retribucions totals

de molts professors laborals, per no parlar del PAS.

Sembla impossible que el mateix equip de Govern que es nega a donar un plus conveni digne pel PAS laboral, que ha discutit fins a l'últim moment per no pagar els triennis als professors que no tenen contracte indefinit, que diu que no hi ha diners per pagar correctament als funcionaris que ara són C16, sigui capaç d'atribuir-se un increment en les seves retribucions absolutament escandalós.

L'explicació és doble. No són els seus diners, són els que paguem tots els ciutadans amb els nostres impostos. I no han de rendir comptes a ningú, només cal que ho aprovi el Consell de govern, on els membres de l'Equip, els degans i els directors de departament sumen les dues terceres parts dels membres.

És una nova versió de Juan palomo: "tú lo pagas, yo me lo como".



## Al vostre servei

**Marta Garsaball**

És dimarts. Són les 12. obro la consulta, engego l'ordinador i lleigeixo els correus electrònics de la setmana. Un dels mails que hi ha a la safata d'entrada és d'un company que es diu Joan i que acaba de ser pare. Em pregunta per la seva baixa de paternitat, per si hi té dret i com i quan la pot demanar. Li contesto per correu electrònic que em sap molt de greu, però que, com que forma part del PAS Laboral, no hi té dret (encara), ja que la nova llei de la Generalitat només preveu que sigui d'aplicació als funcionaris. El PAS laboral haurà d'esperar a que s'inclouï al conveni que s'està negociant...

Mentor contesto altres mails amb preguntes diverses arriba la Mercè. És professora lectora i té molt d'interès a conèixer les novetats que inclou el conveni col·lectiu per al PDI que s'acaba d'aprovar. Concretament vol saber si té dret a que li reconguin trams de docència i de recerca i saber com ho ha de demanar. Comentem els tràmits que haurà de seguir i s'acomiada manifestant la seva satisfacció pels avanços que s'han fet en aquest sentit.

A continuació em truca en Pau. Actualment està contractat com a tècnic superior de suport a la recerca i té la sensació que no està cobrant el que hauria de cobrar per la seva categoria. Li dic que seria millor que em vingués a veure i em portés els contractes i les nòmines del darrer any, per fer-hi una ullada. Si realment no cobra el que li correspon l'ajudaré a redactar un escrit reclamant la quantitat correcta i els endarreriments pertinents.

Se succeeixen les visites, les trucades i els correus electrònics. A les 16 hores tanco la consulta amb la sensació d'haver fet bona feina. Els companys es mostren agraïts per aquest servei, per saber a quina porta ha de trucar quan tenen algun dubte sobre la seva situació laboral, sobre els permisos, sobre la categoria i el sou, sobre els convenis i els acords i tantes coses que afecten la nostra vida professional i que moltes vegades se'ns fa difícil comprendre...

## Acció Sindical

# Assessoria laboral més a prop

**Estrenem un petit gabinet on us atenem personalment, telefònicament o per correu electrònic.**

Ara fa gairebé dos mesos que vam iniciar una nova forma d'apropar-vos els serveis sindicals de CCOO.

Tot i que sempre hem atès i seguirem atenent totes les vostres preocupacions i consultes des del local sindical, hem estrenat una petita infraestructura per facilitar-vos la resolució de dubtes, problemes i reclamacions.

Es tracta del que hem anomenat CCOONSULTES. Un parell de companys delegats, amb la suficient experiència sindical i formació acadèmica us atenen personalment o telefònicament, com vulgueu, dos dies a la setmana. A més, hem posat en funcionament una adreça electrònica pròpia.

Hem pensat en, principalment, donar cobertura més especialitzada en temes jurídics, de seguretat social, jubilacions i pensions. Els temes d'assessoria laboral estan igualment coberts com ho podeu constatar en les següents xifres d'utilització.

### Un inici força intens

S'han tramitat ja 42 consultes en aquest curt període de funcionament.

Alguns dies s'ha arribat a atendre fins a 8 persones

S'han atès 18 consultes per correu-e, 18 presencialment i 6 per telèfon

Gairebé la meitat de les consultes s'han resolt el mateix dia, i la pràctica totalitat en menys de dues setmanes. En aquests moments queden 10 consultes en tràmit que corresponen a les realitzades la darrera setmana.

### Repartiment entre col·lectius

Les consultes de personal laboral (tant PDI com PAS) han significat entre tots dos la meitat de les consultes i es reparteixen entre ells a parts iguals.

Les consultes del PAS funcionari han significat una mica més de la quarta part del total. No hem tingut gairebé cap consulta de PDI funcionari.

L'altra quarta part se l'emporten els companys de Capítol VI i del programa Ramón y Cajal.

### Els temes consultats

Els objectes de consulta els podem dividir en quatre parts iguals:

Una mica més del 25% són consultes derivades de les condicions de contractació (antiguitat, excedència, cotitzacions, jubilació, etc.)

Les consultes relacionades amb paternitat i maternitat (a parts iguals) han significat un altre 25%.

Una altra quarta part són consultes relacionades amb les condicions de treball.

I la darrera quarta part són consultes sobre retribucions.

**Considerem, amb aquestes xifres, que el nou format ha estat un gran encert. Hem aconseguit apropar-vos l'acció sindical, hem trobat un mitjà que us és més còmode i hem contribuït a resoldre molts petits i no tan petits problemes. Esperem continuar mereixent la vostra confiança.**

**ccoonsultes**  
 Edifici Rectorat, desp'tx A6-109B  
 (abans d'entrar a l'ICE, passadis de l'esquerra)  
 Telèfon 2931 - ccoonsultes@uab.cat

Dimarts de 12 a 14 i de 15 a 16  
**Assessoria Laboral**

Dimarts de 12 a 14 i de 15 a 16  
**Seguretat Social, Pensions i Jubilació**

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: [scco@uab.es](mailto:scco@uab.es) · <http://www.uab.es/ccoo>

Redacció: Jordi Hernández, Maite Chordà, Julián Lluís, Juanjo Bravo, Marta Garsaball.

Afília't  
  
 el teu sindicat