

Universitat Autònoma de Barcelona

Al voltant d'algunes de les últimes actuacions dels sindicats "institucionals"

Una reflexió sobre models de sindicalisme a la UAB

Algunes de les últimes actuacions de les seccions sindicals d'UGT i, especialment, de CC.OO., ens porten a fer una reflexió crítica respecte a quina mena de sindicalisme es fa avui a la nostra universitat i quina mena de sindicalisme defensem des del CAU.

Fem una mica de memòria

1.- Al juny, CC.OO. i UGT pacten amb la gerència un acord de participació del PDI als tribunals de selecció de determinats concursos de selecció del PAS, sense que, en el cas dels laborals, tinguessin ni la possibilitat de decidir-ho en una assemblea. A hores d'ara continuem sense saber quina va ser la contrapartida que va justificar un acord totalment contrari als interessos del PAS.

2.- A la tardor, vam assistir a la negativa sistemàtica del Comitè (amb els vots de CC.OO. i d'UGT) i la Junta (unànimement amb els vots de CC.OO.) a donar suport a les peticions del personal de tarda per debatre les propostes i aprovar democràticament una plataforma comuna de tot el col·lectiu.

Com "alternativa" es van convocar dues assemblees informatives separades, una per laborals i altre per funcionaris, on les reivindicacions del personal de tarda es tractaren conjuntament amb d'altres temes. A les esmentades assemblees, i especialment a l'assemblea de funcionaris, la major part dels assistents, companys de tarda, van demanar que es convocés aquesta assemblea conjunta i decisòria, rebent de nou una resposta negativa per part de la presidenta de la Junta, del sindicat CC.OO.

3.- Poc abans de les vacances de Nadal, els esmentats sindicats signen un acord de lliurament econòmic del Ve-Convener del PAS-Laboral sense cap mena de millores específiques respecte a l'antigor convener.

Per al CAU, i creiem que per d'altres companys del PAS de la UAB, la reflexió que s'hi deriva d'aquests fets és molt clara:

Crítica al sindicalisme institucional

Al sindicat CC.OO., majoritari a la UAB, i sentim que a una part del sindicat UGT, no els hi agrada que els

treballadors s'impliquin i es mobilitzin, de manera autònoma i unitària, per les seves reivindicacions. Volem tenir-ho tot controlat i ser els els qui decideixin el qui, el com i el quan es plantegen aquestes reivindicacions.

D'aquesta manera, aconseguïem desmobilitzar als companys més conscients i més disposats a implicar-se en la defensa dels seus drets laborals i, de pas, aconseguir que la taca sindical, absolutament necessària i justa, aparegui davant de la majoria dels treballadors de la UAB com un tema allè a la seva quotidianitat, controlat per una posició -habitualment els mateixos- i al que únicament s'acosten quan hi ha alguna cosa que els hi afecta directament, especialment a la seva butxaca.

És aquest un estil d'acció sindical clarament antidemocràtic, que minva la capacitat de mobilització i de control dels treballadors respecte a l'actuació dels seus representants, i que, en últim terme, desarma la capacitat real de pressió del personal de la UAB en qualsevol procés de negociació.

És aquest un estil d'acció sindical que desmotive a molts companys a implicar-se en responsabilitats de representació, quedant aquestes, moltes vegades, en mans de persones sobre les que es tenen dubtes -fundades o no- de capacitat i, inclús, d'honestetat.

De tot això, qui més es beneficia és l'empresa i quins surten perjudicats som tots els treballadors.

Per un sindicalisme democràtic i participatiu

Modestament, i moltes vegades contra corrent, el CAU planteja una altra manera de fer sindicalisme, basada en:

1.- El suport als processos d'autorganització que permeten la implicació efectiva dels treballadors en la

defensa dels seus interessos i en el control dels seus representants.

2.- La participació efectiva del conjunt de treballadors en la presa de decisions respecte a qüestions són les reivindicacions, com defensar-les i en què moment s'han de plantejar.

3.- La defensa de la unitat d'acció dels organismes col·lectius de representació laboral (Comitè i Junta) en base a les opinions democràticament expressades pels treballadors en assemblees o qualsevol altra mena de mecanisme real de participació.

4.- La defensa del paper de Comitè i Junta no com espais on de manera força habitual es prenen

decisions al marge de la opinió dels treballadors, sinó com espais dinamitzadors de la seva informació, implicació, capacitat de debat i decisió, i mobilització en la defensa dels interessos comuns.

5.- La transparència absoluta de l'actuació dels òrgans electes de Junta i Comitè.

Aquest és el sindicalisme que volem i pel que ens comprometem a treballar amb tots aquells companys i totes aquelles companyes que pensen el mateix.

Per manca d'uns criteris objectius i coneguts per tots els treballadors

La promoció del personal a la UAB: el gran forat negre

La promoció dels treballadors és un dels punts més focos de la gestió del personal a la nostra Universitat. La carrera professional a la que, teòricament, pot aspirar qualsevol treballador de la UAB, depèn de les decisions subjectives dels superiors, sense que existeixin uns criteris i valoracions que permetin saber al conjunt de treballadors que han de fer al seu lloc de treball per optar a la promoció en igualtat de condicions.

Encara que la promoció mitjançant els concursos i les oposicions està sotmesa a condicions i criteris que, en molts casos, són clarament qüestionables, almenys existeixen unes regles del joc conegudes per tots. En canvi, en el qüestion de les reclassificacions de llocs de treball trobem una total falta de transparència i el major focus d'arbitrarietat. No hi ha cap normativa que les reguli i es concedeixen de forma unilateral i sense cap criteri aportat per la gerència de la UAB.

Si la situació, històricament, ja era irregular, en els darrers temps aquesta irregularitat s'ha intensificat.

En anteriors equips de govern i gerències presentaven les seves propostes de reclassificacions de llocs de treball a les comissions de negociació i els representants dels treballadors podien opinar i negociar sobre les mateixes. En els darrers temps no sempre s'informa d'aquestes actuacions als representants dels treballadors i inclosa la direcció de la UAB les aplica secretament sense informar a Junta de personal i Comitè d'empresa que s'assabenten al revisar el llistat de nòmnes del personal de la UAB. Concretament, al mes de setembre de 2005 es van produir d'aquesta manera 10 reclassificacions a l'àrea de personal, 3 de les quals van ser per persones que hi eren a les darreres llistes electorals del sindicat majoritari a la UAB.

En el últim període, l'actuació de la direcció de la UAB respecte a aquest tema ve definida per:

- No presentar cap criteri escrit justificat.
- No analitzar les tasques comunes i exterrables a diferents llocs de treball sinó que reclassifica places individuals.
- No actuar de la mateixa forma davant places de similar perfil professional.
- Utilitzar les reclassificacions com a gratificacions encobertes.
- La majoria de les places reclassificades són properes als àmbits de poder.

És evident que la situació és alarmant i incoherent i des del CAU la volem denunciar i també volem fer propostes que canviïn aquesta situació.

El primer pas a donar és el d'intentar aturar les reclassificacions fins que hi hagi un estudi seriós del perfil de les places de la UAB i de la feina efectiva que està fent cada treballador.

El segon pas és prendre's seriosament el concepte de la carrera professional de tots els treballadors de la UAB, és a dir, confeccionar i fer públics per a totes les places els criteris que marquin els requisits per que els treballadors puguin promocionar-se al seu lloc de treball.

Ja es hora de que aquesta situació es resolgui i, per tant, serà una de les principals reivindicacions a plantejar pel CAU en els propers mesos i ens agrada que també ho fos dels organismes únics de representació dels treballadors de la UAB.

Tancament econòmic del Vè Conveni del PAS-Laboral

El passat 15 de desembre de 2005, CC.OO., UGT i les gerències de les Universitats van signar un acord de tancament econòmic del V conveni que sens dubte hipoteca la resta de la negociació i deixa en les mans de les gerències el resultat final.

Amb aquest acord les gerències han aconseguit el que volien:

* Deixar sense marge negociador el contingut del V Conveni i per tant mantenir el redactat actual sense cap modificació important que millori les nostres condicions de treball.

* Equiparar els increments salarials de tot el personal de les Universitats amb el personal de la Generalitat sense gairebé cap contrapartida.

Aquests dos objectius, les gerències els han explicat per activa i per passiva des del primer dia de negociació; el fet que s'hagin acordat els increments retributius al marge del resultat final del conveni els ha proporcionat la més absoluta tranquil·litat; si alguna "necessitat" tenien d'arribar a un acord final de conveni, aquesta s'ha esvaït per "obra i gràcia" dels "companyans" de CC.OO i UGT. Per si no en tenien prou, 7 dies més tard a la Mesa General d'Universitats signen (CC.OO., UGT i les gerències, amb el vist-i-plau del DURSI) que un 0,5 % de les nostres retribucions del 2005 vagin a un fons de pensions, tant si volem com si no, una ingerència intolerable en la negociació del conveni. I això que està més que demostrat que els fons de pensions col·lectius són l'instrument que permet rebalçar-nos les pensions i alhora omplir, amb els nostres diners, les butxaques dels que els gestionen, Generalitat, Universitats i sindicats de "classe" jugant a fer de banquers. Vergonyós.

Des del CAU hem intentat que la negociació del V Conveni fos realment independent, és a dir, no volem interferències de la Mesa General d'Universitats, un dels motius pels que vam decidir no signar el protocol de constitució i no assistir a les reunions d'aquesta mesa. Hem dut propostes unitàries en les reunions amb els altres sindicats, però malauradament aquestes han estat deixades de banda i, finalment, els criteris negociadors de les cúpules sindicals han anul·lat l'autonomia negociadora del nostre Conveni, un pas que creiem que, en el futur, pot significar no negociar cap més Conveni de PAS Laboral.

Això sí, d'aquí uns dies o setmanes (dependent de cada universitat) cobrarem el 3,2 % de les nostres retribucions de l'any 2005: quin gran èxit! També ens

actualitzaran les nostres retribucions segons els pressupostos generals de l'Estat: quin altre gran èxit! A més a la nòmina del mes de març ens abonaran el diferencial entre el 3,2 % i l'IPC real del 2005 (estata): l'èxit complet! Però dona la casualitat que tot això és el mateix que percebran la resta d'empleats i empleades de les Universitats i de la Generalitat. Llavors, on és la clau i el fet diferenciador de la negociació del conveni del PAS laboral? El Plus Conveni, és dir: O com diu a l'acord: "...un pagament per tancament de conveni, l'any 2006, la quantia, distribució i condicions del qual serà tractat en el moment que les parts de la Mesa del V Conveni de PAS-L ho consideri oportú". Sembla que això de què el Plus Conveni només sigui pel 2006 ja no és un èxit tant gran. On queda el plus conveni per la resta d'anys de vigència? I l'eliminació del grup IV? I la reducció del ventall de CLT per atavorr els seus més baixos?

Una vegada les gerències han aconseguit que el PAS laboral tingui els mateixos increments retributius que la resta del personal de la Generalitat s'ha iniciat la negociació de tancament dels aspectes no retributius del conveni: jornades i horaris, concursos, formació, llicències i permisos, etc. Quina necessitat o quina pressió tenen ara per acceptar les reivindicacions recollides en les plataformes dels sindicats si ja han aconseguit el que volien? Us podem assegurar que no acceptaran res important que millori el IV conveni.

I el mateix succeirà amb el Plus Conveni 2006: per tal de complir amb l'acord obriran un pagament de tancament de conveni d'una quantitat ridícula. És possible que per no deixar a CC.OO i UGT en la més absoluta "indigència sindical" l'import del Plus Conveni passi de ridícula a miserable.

Llavors, quines possibilitats els queden a CC.OO i UGT en aquesta recta final de negociació del conveni? Nosaltres pensem que dues:

Rebutjar les propostes de les gerències i convocar mobilitzacions per aconseguir un V conveni digne.
Acceptar les propostes de les gerències i signar un V conveni encara pitjor que el IV.

Malauradament, vist el panorama i per experiència, pensem que serà la segona.

Ara si que ho podem dir sense por a equivocar-nos: La negociació d'aquest V conveni ha estat un frau. Des de la constitució de la Mesa General d'Universitats l'únic interès de la Generalitat, de les Universitats, de CCOO i d'UGT ha estat que el PAS laboral deixés de tenir el que ells anomenen "privilegi" respecte a la resta de personal que treballa per l'administració pública. Tothom sap que s'han aconseguit importants millores econòmiques i de condicions de treball en algunes de les negociacions dels diferents convenis col·lectius. Però ara amb la Mesa General d'Universitats tornem a la uniformitat dels col·lectius a la baixa i a posar les bases de la futura reforma de l'Administració Pública en general i de l'Administració Universitària en particular, que sense dubte modificarà les nostres condicions de treball i els nostres sistemes retributius (i no podem assegurar que no serà per millorar-los).

Malgrat aquest pessimista panorama pensem que encara no està tot perdut. Creiem molt difícil que CCOO i UGT "recuperin" el seu negociador o troguin l'esperit lliurador, però potser el PAS laboral tindrà una oportunitat al final de la negociació. Si com tot sembla CCOO, UGT i les gerències arriben a un precacord de conveni, aquest podria ser el moment perquè el col·lectiu de PAS Laboral expressi realment el que pensa.

Creiem que no s'ha d'acceptar un conveni perquè sigui "el menys dolent possible" o perquè "és el que hi ha i no es pot

treure res més". El PAS Laboral haurà de valorar si els resultats han valgut la pena després de més de dos anys des de la finalització del IV conveni i més d'un any de negociació. Si clarament no són satisfactoris, caldrà que tots plegats diguem sense problemes i amb claredat: **aquest no és el nostre conveni!**

L'acord signat per CC.OO., UGT i la Gerència de la UAB declarat i legal

El jutjat Social de Sabadell dona la raó als CAU en el litigi referent a la presència de PDI als tribunals de selecció de PAS.

La sentència declara no vàlida la presència d'"assessors" del PDI en els tribunals de selecció de PAS. Segons aquesta sentència només es podran constituir com a membres del tribunal aquells que queden definits en els Convenis Col·lectius.

Donat que la sentència dictada per la Sra. M. Emma Ortega Herrero fa esment també a l'acord per incloure assessors en els processos de selecció de funcionaris, des de la Secció Sindical dels CAU a la UAB, considerem que la resolució s'ha de fer extensiva també als processos de funcionaris, de forma immediata i de la mateixa manera.

Entenem que la sentència és d'immèdiate aplicació, tot i que tot i que la Gerència ha presentat recurs al Tribunal Superior de Justícia de Catalunya. Amb aquesta queda tancat, de moment, el litigi originat a la UAB des que a principis del 2005 quan CCOO, UGT i gerència varen acordar incorporar als tribunals de selecció un membre del PDI com a assessor, amb veu però sense vot.

Recordem que des del moment de la signatura d'aquest acord, el CAU va manifestar la seva oposició i ara els tribunals ens donen la raó, deixant en evidència a tots els seus signataris i, especialment, a les seccions sindicals de CC.OO. i UGT a la UAB.

Aquesta sentència obliga a la constitució dels tribunals segons la fórmula aprovada en el conveni: 2 vocals del Comitè d'Empresa, 3 escollits per la gerència i un secretari (amb veu però sense vot) també escollit per la pròpia gerència. Entenem, doncs, que aconseguir que no se sumi a aquest grup, on la representació dels treballadors és ja minoritària, una setena persona escollida també per la part gerencial és una importantíssima victòria de totes i tots els treballadors de la UAB. El desequilibri de 2 a 5 era més que preocupant, i deixava als representants dels treballadors, gairebé, sense capacitat de maniobra. Segons la mateixa sentència: "Es indiscutible que dicho asesor, aun cuando carezca de voto, puede influenciar la valoración a realizar por el resto de miembros del tribunal, tal y como quedó reflejado a través de la testifical...".