



Butlletí informatiu juliol 2006

Sumari

- Els CAU treballarem per una plataforma unitària del PAS-Funcionari de la UAB.
- Cal mantenir-se actius fins que el personal de tarda aconsegueixi les seves reivindicacions.
- Es compleix un any de l'acord de participació del PCI als tribunals de selecció.
- Aprovada la nova Llei de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.
- El CAU es consolida com la segona força sindical entre el PAS-Funcionari de la UAB.

Després de les eleccions

Els CAU treballarem per una plataforma unitària del PAS-Funcionari de la UAB

Aquesta plataforma ha de recollir les reivindicacions més sentides per part del nostre col·lectiu i s'ha d'elaborar amb la participació i ratificació del conjunt del PAS-Funcionari de la UAB

L'avanç obtingut pel nostre sindicat a les passades eleccions, petit però significatiu, ens anima a continuar en la línia de potenciar la participació dels treballadors en la defensa dels seus interessos, mitjançant la informació, la capacitat de decisió i la mobilització, i a defensar la unitat d'acció dels sindicats sobre la base de la unitat dels treballadors a qui representen.

Des d'aquest plantejament, res més prioritari que encetar una dinàmica de participació col·lectiva en la definició i suport a una plataforma unitària 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.

És necessari, també, que tots els companys i companyes adoptem una posició d'exigència de participació i decisió respecte a quines han de ser les reivindicacions més importants que la nova Junta ha de defensar en els propers quatre anys.

Creiem que l'exemple de la "negociació" del Vè Conveni del Personal Laboral de les Universitats Catalanes és una clara demostració del fracàs d'una acció sindical de passadissos, al marge de la participació dels treballadors afectats i que, quan intenta mobilitzar-los davant del manifest fracàs del procés negociador, es troba amb una assemblea general de PAS laboral de la UAB amb una participació de 28 companys, mal comptats, i amb una concentració de protesta davant el rectorat, que, com a molt, únicament és pot qualificar de "reunió d'amics".

En qualsevol cas, donem, d'entrada, un marge de confiança a la nova majoria per tal d'aconseguir que la Junta de PAS-Funcionari aparegui davant del conjunt dels funcionaris de la UAB com l'organisme unitari, democràtic i participatiu que tots volem.

És la hora de sumar i els CAU estem disposats a fer-ho, sempre que es respectin els mínims de transparència, democràcia, participació i capacitat de decisió del conjunt del PAS-Funcionari de la UAB.

Hem dit que donàvem un vot de confiança a la nova junta, però volem deixar molt clar que si aquesta confiança es veu defraudada, els CAU actuarem de manera autònoma seguint l'orientació expressada en aquest escrit. Creiem que és la nostra responsabilitat davant de tots els companys i companyes que ens han votat, i també davant del conjunt del PAS-Funcionari de la UAB.

Aprovada la nova Llei de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya

El passat 22 de juny el Parlament de Catalunya aprovà la nova Llei de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya. La nova llei, que ja ha sigut publicada al *Bulletí Oficial del Parlament de Catalunya* (BOPC) del 26 de juny de 2006, entrarà en vigor a l'endemà d'haver estat publicada en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* (DOGC).

(Font: Generalitat de Catalunya)

La Llei incorpora com a novetat el permís de paternitat de quatre setmanes, que s'ha d'iniciar a partir de la finalització del permís de maternitat o de la setena setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que es tingui la guarda legal i la mare treballi. Aquest permís té una doble finalitat: d'una banda, ampliar el temps de permanència del nadó en l'ambit familiar i, de l'altra, permetre una implicació més gran del pare en la cura del menor. La mare pot utilitzar aquest permís quan el pare no en tingui la quantitat o en cas de mort del pare. Les mares solteres o vídues i separades o divorciades, quan tinguin la guarda legal exclusiva del fill o filla, també podran gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

A més cal ressaltar l'any que neixen l'ampliació de la reserva del lloc de treball fins a tres anys en l'excés de voluntària per tenir cura d'un fill o filla i per tenir cura de familiars; fins ara la reserva del mateix lloc de treball existia només durant el primer any d'excés de voluntària. Igualment, el permís sense retribució per atendre un familiar es pot demanar per un període mínim de deu dies, de quatre a sis dies laborables.

Entre les novetats que incorpora la normativa destaca també la possibilitat de computar les hores de reducció de jornada en jornades consecutives senceres i de computar el permís de lactància per gaudir-lo per jornades senceres de treball, la reducció de jornada amb la totalitat de la retribució per a persones amb discapacitat legalment reconeguda i permisos de flexibilitat horària recuperables per necessitats de salut de familiars.

Finalment, s'incorporen a la legislació catalana les mesures en matèria de violència contra la dona regulades per la legislació de l'Estat, amb la finalitat de flexibilitzar al màxim la relació de treball de les víctimes, de manera que la seva situació no els comporti un risc més elevat ni haver de renunciar al lloc de treball. Així, les dones víctimes de la violència domèstica es poden acollir a excés de voluntària, permisos i reduccions de jornada.

Però que hi ha millores, destaca l'ampliació de la reducció de jornada en un terç cobrant el 100% de retribucions. Aquesta reducció de jornada té una durada mínima d'un any a partir de la finalització del permís de maternitat o de la setena setmana posterior al part, acolliment o adopció. En cas que s'hagi gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció es computa de manera consecutiva a partir de la finalització d'aquest permís. La normativa anterior preveia aquesta reducció fins que l'infant tingués un any d'edat.

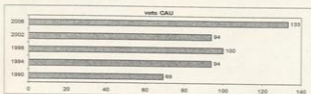
El permís de maternitat es podrà gaudir a temps parcial i té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables, en cas de part o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. En el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare, el pare pot fer ús de tot el permís o de la part que en resti. En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís pot iniciar fins a sis setmanes abans.

El permís per maternitat, adopció o acolliment per al pare, de cinc dies, s'amplia en cas de parts, adopcions o acolliments múltiples fins a quinze dies laborables. Fins ara la llei només preveia cinc dies, sense concretar festius o laborables, i no s'amplia segons el nombre de fills.

La nova Llei recull en un sol text les mesures que estableix la legislació de funció pública i que afavorien la conciliació personal, familiar i laboral del personal al servei de l'Administració de la Generalitat, juntament amb noves mesures i d'altres introduïdes recentment per la normativa bàsica de l'Estat i per la Llei de suport a les famílies. La regulació en una única norma permet que, en el marc de les competències de la Generalitat en matèria de règim local i d'autòrganització de les seves institucions, pugui beneficiar no només el personal al servei de l'Administració de la Generalitat, sinó també la resta de persones que presten serveis en les diferents administracions, organismes estatutaris i sector públic en general a Catalunya:

- El personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat i de les entitats i organismes que en depenen o hi estan vinculats, incloses les empreses públiques.
- El personal funcionari al servei dels ens locals de Catalunya i de les entitats i organismes que en depenen, i empreses públiques participades majoritàriament.
- El personal funcionari no docent al servei de les universitats públiques catalanes, respectant l'autonomia universitària.
- El personal del Parlament de Catalunya i dels organismes estatutaris, en els termes que disposen les seves lleis reguladores.
- El personal funcionari que presta serveis en concret, fundacions i altres ens en els quals més del 50% del pressupost procedeix d'alguna de les administracions referides als apartats anteriors. (Font: Generalitat de Catalunya)

El CAU es consolida com la segona força sindical entre el PAS-Funcionari de la UAB.



L'espectacular augment de la participació (més d'un 15%) respecte a les anteriors eleccions, la obtenció de la majoria absoluta per part de CC.OO., la consolidació del CAU com a segona força sindical i l'estancament d'UGT i CSIF són els elements més destacats d'aquestes eleccions.

Abans de res, els CAU volem agrair el seu vot als 133 companys funcionaris i funcionàries que ens han donat la seva confiança. No hem guanyat les eleccions (tampoc ho esperàvem), però hem reforçat la nostra presència a la Junta de PAS-Funcionari que era el nostre objectiu de campanya. Moltes gràcies a tots i totes.

Les dades (comparades amb les anteriors eleccions del 2002)

1.- Participació

Eleccions (2002)	737 Vots totals	351 % Participació	47,22
Eleccions (2006)	848 Vots totals	537 % Participació	63,33

2.- Distribució del vot

2.1.- En valors absoluts

Vots	CAU	CC.OO.	UGT	CSIF	Nuls/En blanc	Total
2002	94	158	60	27	12	351
2006	133	262	75	33	34	537

2.2.- En valors percentuals

Vots	CAU	CC.OO.	UGT	CSIF	Nuls/En blanc	Total
2002	27%	45%	17%	8%	3%	
2006	25%	49%	14%	6%	6%	

Valoració dels resultats

L'índex de participació augmenta en un 16,11% respecte a les anteriors eleccions. Aquest augment de la participació li dona més representativitat a la JPF, però encara hi ha molta feina a fer, ja que quasi 4 de cada 10 funcionaris no estan reflectits pel seu vot a la JPF. Resulta evident que la nova JPF ha prioritzat un fort treball unitari i participatiu per integrar al màxim de companys i companyes a la seva tasca.

Respecte als nostres resultats, augmentem la representació a la JPF en un 1 delegat, (de 4 a 5), tenim un vot consolidat al voltant del 25% dels votants, augmentem en 39 vots respecte a les anteriors eleccions (de 94 a 133). Tenim en compte que el augment de participació ha sigut del 16,11%, hem aconseguit un augment real de vots de quasi un 25% respecte a les eleccions del 2002.

CCOO és l'opció sindical més votada pels funcionaris de la UAB, opté 10 delegats que fa que tingui majoria absoluta a la JPF. En aquestes eleccions ha recuperat la pèrdua de presència de les anteriors eleccions (al 1998 49% dels vots, al 2002 45% i al 2006 49%). També ha augmentat en vots totals i percentuals.

UGT repeteix amb 3 delegats a la JPF i continua com a 3ª força sindical, òc que ocupa des de les eleccions de 1994. Els seus resultats confirmen elecció a elecció la baixada en percentatge de vot.

CSIF manté el seu únic delegat a la JPF. Continua sent una opció sense arrel a la UAB

Cal mantenir-se actius

Fins que el personal de tarda aconsegueixi les seves reivindicacions

El moviment que ha protagonitzat el personal de tarda per fer sentir la seva veu ha estat exemplar. Com a col·lectiu històricament ignorat, ha acumulat una sèrie de greuges comparatius que a hores d'ara encara estan per solucionar. Des dels CAU vam oferir el nostre suport perquè es poguessin convocar assemblees que permetessin funcionaris i laborals trobar-se per debatre els seus problemes sense la pressió de la manca de temps i també hem treballat perquè finalment s'elaborés un document conjunt que plasmés aquestes reivindicacions i servís per obrir un procés negociador amb Gerència.

Aquest procés ha patit un endarreriment important motivat per la prioritat donada a d'altres negociacions per part de Junta i Comitè i, també, en el cas de la Junta, per la campanya de les eleccions sindicals del passat 25 de maig on, per cert, va haver-hi un incident al que no ens referim perquè considerem tancat amb les explicacions donades. De fet, d'ençà de l'assemblea última en què es va presentar aquest document no han hagut avenços tangibles, fora d'algunes suposades bones intencions respecte a les reivindicacions plantejades.

Ara encoratgem tot el col·lectiu perquè no us desanimem i abandoneu les motivacions que us han portat a organitzar-vos. Per aquesta mateixa raó manifestem el nostre compromís de continuar oberts a les vostres propostes, queixes, correccions o matissos. Alguns ja ens els heu manifestat, com per exemple el tema que tractaria el punt de conciliació de la vida laboral i personal i que assumim que no quedava tractat d'una manera prou satisfactòria en el document conjunt, ja que la veritable problemàtica que representa aquest aspecte tan important requereix una atenció especial. No tindria cap sentit que al llarg d'aquesta negociació arribés un punt que deixéssiu de sentir-vos representats, però alhora cal que demora de la nostra tasca es percebi un seguiment i una implicació que faci entendre l'empresa que aquest tema és prioritari. En aquest sentit, us informem que els CAU acabem de presentar una nova proposta sobre diferents modalitats horàries de tarda als altres sindicats de la Junta i als representants de tarda. Esperem poder-ho portar a negociació properament.

En aquest mes de juny

S'ha complert un any de l'acord de participació dels PDI als tribunals de selecció del PAS

Aquest acord que regula la participació del PDI als tribunals de selecció dels concursos de gestors departamentals i tècnics superiors de suport a la recerca, va ser signat al mes de juny de l'any passat.

Des del principi, els CAU vam estar en contra d'aquest acord i així ho vam expressar públicament.

Tant l'acord signat amb el comitè d'empresa com el signat amb la Junta de PAS-Funcionari, incorporen una clàusula que diu literalment:

"Aquest acord de caràcter transitori serà sotmès a revisió en un termini no superior a un any des de la data de la seva signatura"

Doncs bé, ja s'ha complert aquest any de transitorietat i toca fer un balanç dels resultats de la seva aplicació.

Els CAU plantejarem en les properes reunions de comitè i junta que es reculli la informació necessària per fer aquesta valoració i que els dos organismes de representació es defineixin de la manera més ràpida possible respecte a si cal acceptar o rebutjar aquest acord de forma definitiva.

La nostra posició respecte a aquest tema, tal com ha quedat demostrat tant per la nostra opinió com per les accions realitzades (denúncia davant dels tribunals laborals) és favorable a que s'anul·li aquest acord i que comitè i junta es plantegin la necessitat de reivindicar que la composició dels tribunals s'ajusti a criteris d'equitat i transparència, plantejant, si cal, una reforma dels articles corresponents dels Estatuts de la UAB.

Per poder fer una valoració més objectiva del tema us animem a fer-nos arribar la vostra opinió o experiència respecte a què ha significat aquest acord en aquest any de vigència.

Mall del CAU: cau@uab.es