

Per negociar amb la Gerència

La força de mostrar-se units

Situar les reivindicacions en un marc global i simultàniament establir prioritats produeix un efecte d'unió i de força.

A l'inici d'aquest any marcàvem la nostra línia de treball en clau de desenvolupar els acords aconseguits a l'any 2004, com són l'acord marc pel PAS funcionari i el de l'article 28 per al PAS laboral. Aquests acords, recordem-ho una vegada més, han significat un avenç important en les condicions de treball del personal de la UAB.

També dèiem que en aquells casos on els acords no haguessin assolit el suficient grau de satisfacció per a alguns col·lectius es posaria en marxa una negociació complementària per a corregir les insuficiències (interins, oposicions, etc.)

En aquests moments podem dir que en alguns d'aquests temes també s'ha avançat de forma satisfactòria. S'ha creat la mesa de revisió de plantilla de la UAB i s'ha acordat la convocatòria d'oposicions d'auxiliars administratius i les de promoció a l'escala administrativa. També s'han iniciat les converses per adaptar al pas funcionari el pre-acord de jubilacions parcials del pas laboral.

Els acords, pel que fa al pas laboral, han significat en alguns casos, el corriment de

grups per a alguns col·lectius i ha significat també un tancament del ventall salarial, pel que fa als complements de lloc de treball. Com a treball posterior, cal esmentar el pre-acord de jubilacions parcials i les primeres fites en estabilització i correcció de situacions de precarietat.

Hem de tenir en compte que durant aquest període de desenvolupament dels acords que avui analitzem hem passat moments delicats i de confrontació amb les posicions gerencials. El seu paper el podem qualificar com un fre, doncs estava essencialment focalitzat en refusar la negociació. Un paper que no tenia en compte que l'essència de les relacions laborals és la negociació i l'acord.

A pesar d'aquest fre hem aconseguit obrir les negociacions per lluitar contra la precarietat i el compromís de continuar amb els temes d'externalització de serveis i salut laboral.

Des de CCOO pensem que aquesta fita ha estat possible per la unitat d'acció de les diferents opcions sindicals representades als organismes unitaris (juntetes i comitè).

És precisament aquesta línia de la unitat d'acció la que els sindicats hem de seguir

aprofundint i treballant, reforçant els organismes unitaris. Així aconseguirem els objectius de millorar les condicions de treball dels empleats de les universitats.

L'estratègia usada en el marc de la mesa de negociació per part de la Junta de Pas Funcionari i el Comitè d'Empresa pensem que és la correcta. Situar les reivindicacions en un marc global i que afectin al conjunt dels treballadors, i que simultàniament permeti establir prioritats dins del calendari de negociacions, produeix un efecte d'unió entre els treballadors i situa a la junta i al comitè en una posició més reforçada i augmenta les possibilitats d'èxit.

L'intent de canviar aquesta estratègia dins de la junta o el comitè, és a dir, centrar-se en els interessos de col·lectius amb característiques pròpies, tot i ser legítims, debilitaria la unitat dels treballadors i la posició dels negociadors. Això també generaria, al conjunt de la plantilla, actituds insolidàries i de confrontació entre treballadors i entre diferents opcions sindicals.

Des de la Secció Sindical CCOO apostem decididament per continuar la línia de la unitat d'acció tal i com hem fet fins ara.

Volen acomiadar a 1346
treballadors

**Solidaritat amb
SEAT**

La Direcció de SEAT (que forma part del grup Volkswagen) ha presentat un Expedient de Regulació d'Ocupació (ERO) que suposaria fote al carrer a 1346 treballadores i treballadors. Segons l'empresa la causa són les pèrdues econòmiques provocades pel descens de vendes, però els sindicats ja han denunciat que les veritables causes són unes altres. El grup Volkswagen ha decidit una estratègia empresarial de descapitalitzar la SEAT en benefici d'altres

divisions del seu grup i això passa per acomiadaments i/o reduccions de sou dels treballadors.

Des de la nostra secció sindical donem recolzament a les mobilitzacions convocades per tots els sindicats de SEAT i demanem al Govern de la Generalitat que s'impliqui en una solució que respecti els llocs de treball i potencii el teixit industrial a Catalunya.

Primers resultats

Avaluació de riscos psicosocials a la UAB

Els factors més negatius visualitzen una realitat que, si bé a ningú sorprèn, mai s'ha manifestat tan clarament.

Resum dels resultats

Factors desfavorables

- la doble presència -
- les exigències psicològiques -
- el conflicte de rol -
- l'estima -

Factors favorables

- influència +
- control de temps treball +
- possibilitat de desenvolupament +
- suport social +

Una visió global dels resultats obtinguts, que s'han presentat en les diferents fases del procés, ens mostra una primera fotografia de les condicions de treball de la UAB que tenen a veure amb la seva organització. Ens ha identificat aquelles condicions laborals que poden esdevenir un risc per a la salut i el benestar dels treballadors i treballadores.

També observem que les dimensions més desfavorables visualitzen una realitat que, si bé, a ningú sorprèn, mai s'ha manifestat tan clarament, com són: **la doble presència; les exigències psicològiques; el conflicte de rol i l'estima.** Estem parlant de realitats que afecten al conjunt dels col·lectius, amb lleugeres diferències en funció de la dimensió estudiada.

Què ens indiquen els factors desfavorables?

Les exigències psicològiques

La dimensió que fa referència a les exigències psicològiques trenquen el típic tòpic d'aquesta institució: *no us podeu queixar que no es treballa tant a la Universitat*, doncs bé no es així. Els resultats ens indiquen que el percentatge de treballadors/es amb nivells més desfavorables es prou important en tot el conjunt de les exigències (quantitatives, psicològiques, sensorials, cognitives i emocionals). L'excés d'exigències psicològiques del treball demostra que el volum de treball en relació amb el temps disponible per fer-lo està descompensat, provocant que s'hagi de treballar ràpid i de manera irregular; que es treballa en unes condicions poc adients, sense els recursos necessaris i sovint no ens permet expressar el nostre parer, etc. Aquests resultats han de canviar la percepció d'aquesta institució vers el treball i situar-lo en una esfera més justa.

El conflicte de rol

Si els conflictes de rol tracten de les exigències contradictòries que es presenten a la feina i dels conflictes de caràcter professional o ètic, quan les exigències del que hem de fer entren en conflicte amb les normes i els valors personals, es fàcil entendre que aquesta dimensió hagi sortit com una de les més desfavorables en la UAB. Aquest resultat és el reflex d'una

manca de definició de les tasques que s'han de dur a terme i els conflictes que aquesta indefinició comporta. Tots sabem que una baixa definició de les tasques poden propiciar ordres de treball contradictòries, així com discrepàncies en vers a les tasques assignades i la forma de dur-les a terme per estar en contra dels seus valors o per considerar que no correspon al seu rol. La Universitat ha de ser conscient que aquests conflictes deriven en situacions d'estrès repercutint negativament en la salut i el benestar de les persones.

L'estima

L'estima és un dels components de la dimensió de compensació que integren el model "esforç-compensacions". En aquesta escala es mesura el reconeixement dels superiors i de l'esforç efectuat per aconseguir la feina, rebre el suport adequat i un tracte just a la feina. En definitives l'estima representa una compensació no material obtinguda de manera suficient o insuficient a canvi de la feina feta. Aquesta dimensió mostra un resultat clarament negatiu que es manifesten (amb lleugeres diferència) en tots els col·lectius de la UAB, amb els efectes sobre la salut que genera la manca de recompenses o compensacions del treball. Certament aquest resultat suspèn a la universitat en matèria de valoració i potenciació del seu personal.

El mètode usat

ISTAS-21 CoPsoQ

Estava clar que no es tractava de fer qualsevol avaluació, teníem clar quin mètode volíem que es dugués a terme: ISTAS-21 CoPsoQ.

Aquest qüestionari està dissenyat per identificar i mesurar totes les condicions laborals de l'àmbit psicosocial que poden ser un risc per a la salut i el benestar de les persones treballadores. Per tant, és un instrument d'avaluació orientat a la prevenció. Com molt bé assenyalava ISTAS: *l'avaluació de riscos no és un fi en ella mateixa ni una simple prescripció burocràtica de compliment obligatori. És un pas previ per arribar a una prevenció racional i efectiva. La llei obliga a seguir una seqüència lògica: primer avaluar, però no pel fet de conèixer sinó per prevenir.*

Un mètode que ens ofereix tot un seguit de garanties:

Els autors de ISTAS-21 autoritzen l'ús d'aquest mètode sempre que s'acompleixin unes "Condicions d'utilització" que podeu consultar en el manual (Annex P14). "Proposta per a l'acord d'utilització del mètode del qüestionari ISTAS-21" que trobareu a <http://www.ccoo.es/istas/>

Es tracta d'un instrument dissenyat per a qualsevol tipus de treball i, per tant, vàlid per a tots els col·lectius de la UAB. El sentit i l'esperit de la prevenció és garantir que el treball no sigui nociu per a la salut, independentment de l'activitat, ocupació o qualsevol altra condició social.

Aquest mètode està validat científicament, té una base conceptual clara i explícita que permet la identificació d'aquests riscos i dirigir millor la seva intervenció, ja que reconeix de forma clara la font del risc.

I després de l'enquesta, què?

Ens hem dedicat plenament i amb fermesa en aquest procés d'avaluació. Som conscients del que suposaria participar en un procés que després no conduís a res, per això teníem molt clar que no participariem en un procés que només servís d'imatge o per poder dir que "som la primera universitat que hem fet l'enquesta psicosocial". No volem protagonisme, volem resultats

i, com diu ISTAS, *no té cap sentit utilitzar aquest mètode si el que es pretén és no fer res amb els resultats.*

Per tant, nosaltres continuem treballant en aquest procés seguint la sistemàtica que el propi mètode ens facilita, la qual cosa ens permetrà identificar de forma més detallada els problemes, el seu origen i les mesures que cal aplicar per tal d'eliminar-los o controlar-los.

PAS laboral

Carrera professional i nova estructura de plantilla

Els treballadors i treballadores anem assumint noves funcions, estem estancats en una estructura anquilosada i es genera frustració i es malbaraten les potencialitats.

La majoria del PAS laboral hem percebut la totalitat de l'aplicació dels canvis que es deriven de l'acord de l'article 28 aquest mes d'octubre, encara que alguns encara haurem d'esperar fins a l'any 2006. Com ja hem dit en altres ocasions aquest és un acord que ha permès incrementar significativament els sous del 85% de la plantilla, pal·liar algunes discriminacions històriques i reduir gairebé en un 50% el número d'esglaons salarials. En aquest últim aspecte hem de reconèixer que al grup I no es va poder avançar el necessari i l'existència de 12 nivells diferents (d'un total de 26) ha de ser corregida.

Esperem que els propers mesos puguem tancar un acord sobre precarietat i que el 2006 sigui

l'any de la carrera professional. Tenim unes treballadores i treballadors amb unes capacitats, ja siguin acadèmiques o practiques, per sobre dels perfils marcats unilateralment fa anys per la gerència, i que, en la majoria dels casos, van assumint noves funcions com fruit de l'evolució natural de les seves tasques, però que es veuen condemnats a romandre amb la mateixa categoria professional durant anys i anys, sense tenir cap altre mecanisme establert de creixement professional que no sigui el de guanyar una plaça de superior categoria per la via del concurs. Aquesta situació genera un malbaratament de les potencialitats del personal de la UAB i una frustració pels

treballadors que en molts casos es veuen estancats quan encara estan a la meitat de la seva vida professional.

En alguns casos ens trobem amb col·lectius que, simplement, estan mal ubicats a la estructura de grups i de retribució salarial i que, des del punt de vista de les seves tasques actuals, ja haurien de figurar a un grup superior. En d'altres és l'anquilosament de la pròpia estructura organitzativa de la UAB la que obstaculitza el progrés professional dels treballadors.

Finalment, tenim col·lectius on cal establir mecanismes de superació professional i d'avaluació que permetin que, tothom que ho vulgui, pugui optar per

incrementar el valor afegit de les seves tasques i ser avaluat amb uns criteris clars i transparents per tal de certificar l'assumpció de feines i aptituds d'un grup professional superior al que tenia fins a aquell moment. Aquest mecanisme hauria de permetre la igualtat d'oportunitats per a tothom en base a una formació de qualitat oferida per la Universitat, tot i que no garantiria, evidentment, la igualtat de resultats.

Des de CCOO volem fer d'aquest problema l'eix de la nostra acció sindical per l'any 2006 i començarem a impulsar des del Comitè d'Empresa una dinàmica de proposta i protesta entorn a aquest eix.

PAS funcionari

Millorar pas a pas

Les propostes que impulsem des de CCOO tenen com objectiu la determinació d'una plantilla estructurada, amb una carrera professional clara i una promoció en el lloc de treball basades en la formació.

L'Acord Marc ha significat millorar les condicions de treball de la majoria del PAS funcionari de la UAB. Aquests avenços però, cal que siguin més i millors, amb propostes que abastin al conjunt de la plantilla del personal funcionari.

Pel que fa a millores en les nostres retribucions, l'Acord Marc ha permès la reclassificació de tots els auxiliars i administratius i un increment lineal per al PAS de l'escala de gestió. Amb aquests increments es reconeixia l'evolució dels llocs de treball cap a un grau de complexitat més elevat, a la vegada que s'acordava el compromís de crear una comissió tècnica de plantilla, la qual treballaria en la revisió del catàleg de perfils i la definició i

valoració dels llocs de treball.

Aquesta comissió es va constituir el passat mes d'octubre per treballar sobre uns criteris consensuats que hauran de permetre la reclassificació objectiva de bona part dels llocs de treball.

Les propostes que impulsem des de CCOO tenen com objectiu la determinació d'una plantilla estructurada, amb una carrera professional clara i una promoció en el lloc de treball basades en la formació.

La propera convocatòria extraordinària d'oposicions a l'**escala auxiliar administrativa**, permetrà resoldre la inestabilitat laboral d'un bon nombre de funcionaris interins. Aquesta convocatòria, que es farà per la via

del concurs-oposició, haurà de tancar una etapa on l'accés a la UAB ha estat l'escala auxiliar. El perfil d'auxiliar ha quedat obsolet amb l'assumpció de tasques que corresponen a un perfil definitivament administratiu. Així doncs, la nostra proposta comença per prescindir de l'escala auxiliar administrativa i fent de l'**escala administrativa** l'escala d'accés a la UAB.

L'escala administrativa serà l'inici d'una carrera professional on a través de la formació i la promoció interna es facilitarà l'accés a l'**escala de gestió**, seguint amb la mateixa línia per a la promoció i accés a l'**escala tècnica**.

Pel que fa als nivells retributius, el bàsic per a l'escala administrativa pensem que ha de ser el nivell 18,

tancant el ventall actual i deixant-lo en tres (18, 21 i 22). Per a l'escala de gestió, proposem que el nivell 20 sigui el bàsic i exclusivament d'aplicació pel PAS de gestió de biblioteques, tancant el ventall en dos nivells més.

Paral·lelament s'haurà de complementar la revisió de plantilla avaluant els llocs de treball amb uns criteris acordats, corregint així els greuges que hores d'ara tenim entre places del PAS funcionari de la Universitat.

A més, i seguint amb la millora i desenvolupament de l'Acord Marc, farem arribar als organismes unitaris (Junta i Comitè) propostes per que les nostres condicions laborals siguin, pas a pas, cada dia millor. (jornada, horaris, llicències, permisos, etc.)

Conveni Col·lectiu del PAS laboral de les Universitats Catalanes

Pocs avenços i marxa enrera

Només hem tancat els increments salarials del 2004, però ara les Gerències no volen assumir el cost per als anys següents

Com ja sabeu, la negociació del Vè Conveni Col·lectiu porta ja mes d'un any i mig. Cap el maig els tres sindicats vam fer una proposta conjunta de modificació del conveni actual, per tal de fer més àgil la discussió. Les Gerències no van entrar en la discussió i fins ara els únics avenços aconseguits s'han referit al tancament salarial de l'any 2004. El 16 de juny es va acordar un increment del 4%, que inclou **un 1'3% per sobre de l'IPC** (més un 0,2 no consolidable) en concepte de pèrdua del poder adquisitiu.

Ara, fins i tot això es vol qüestió. A la darrera reunió de negociació, el passat 3 de novembre, les direccions de les Universitats van plantejar que

l'increment per sobre de l'IPC del 2004, s'absorbiria durant la vigència del conveni. És a dir, que no ens apujarien el que ens correspondria els propers anys, compensant el que ens han donat al 2004.

Segons la seva explicació això és perquè l'acord de l'increment salarial del 2004 va ser una errada, encara que, pel que sabem, no han destituït a cap dels gerents que ho va signar.

La realitat és que, després d'acordar aquest increment per l'any 2004 pel PAS laboral, els nostres companys funcionaris han reclamat, lògicament, el mateix. Per tal d'estalviar-se aquest increment pel PAS funcionari les gerències volen trencar els compromisos ja assumits.

Més enllà de les retribucions del 2004 s'ha parlat sobre categories professionals (eliminació del grup IV, capacitat provada...) i formació, sense que haguem pogut arribar a cap acord.

Al mateix temps, les Gerències han manifestat el seu acord en incrementar la freqüència de les reunions i han afirmat que el Conveni es podrà tancar abans de final d'any. Evidentment, des de CCOO no estalviarem esforços per arribar a un acord al més aviat possible, però tampoc acceptarem que, després de gairebé dos anys de negociacions el conveni no suposi un avenç en les condicions de treball i de salari del PAS laboral de les Universitats Públiques Catalanes.

PDI laboral

La lucha con el dragón de siete cabezas

¿Tu contrato?, ha cambiado y no te han informado. ¿El convenio?, continúa el embarazo. ¿Será el parto de los montes?

Desde hace más de un año la mesa negociadora del convenio del PDI laboral va elaborando con una lentitud exasperante el primer convenio colectivo del PDI laboral de las universidades catalanas.

Es lógico que un primer convenio sea de difícil elaboración si pretende contemplar todos los aspectos que regulan la actividad laboral de un colectivo y su relación con la empresa. Es lógico también que, negociar un convenio entre los dos sindicatos mayoritarios del sector y las siete universidades, sea como la lucha con el dragón de siete cabezas, cada una con sus puntos de vista, percepciones y plantillas de profesorado con contrato administrativo a cual más desquiciada.

No es un convenio de sector ya que las universidades así lo han querido y así vamos, pasito a paso, hilvanando sin llegar a coser, un convenio que refleja demasiado las inquietudes de una universidad singular de Catalunya y que deja muy poco reflejado otras realidades, otros modelos de universidad que optan no sólo por primar la estabilidad sino también por la calidad del profesorado.

Mientras tanto ha caducado la transitoria de permanencia de los contratos de tipo administrativo y de la noche a la mañana, cuando te han llamado para renovar contrato te lo han cambiado por otro de distinta naturaleza y sin que conozcas cuales son las cláusulas reales del mismo. En principio se ha modificado de forma

que si no te das cuenta de las pequeñas oscilaciones del sueldo, ni lo percibas, pero si antes eras un asociado A4.6 ahora eres un L4. ¿Y qué es un L4? ¡A saber!

Entendemos que el paso a contrato laboral era improrrogable y debía finalizarse con la aplicación de una medida transitoria, pero con tanta prisa, tan sin información previa, que molesta.

Desde CCOO esperamos que pronto las gerencias y los vicerrectores de profesorado tengan a bien ponerse a negociar en serio y cerrar el convenio de una vez. Aunque no sea el mejor convenio del mundo ni de la historia ha de permitir como mínimo tener una referencia de claridad laboral inexistente hasta el presente.

Visitem el teu centre

Objectius pel 2006

Calendari de visites als centres

10 de Novembre

Lloc Facultat de Veterinària
Hores 13 i 15 hores

Convocats: Rectorat, veterinària, Escola de Postgrau

16 de novembre

Lloc Edifici B
Hores 13 i 15 hores

Convocats: Lletres, Psicologia, dret, econòmiques, polítiques

17 de novembre

Lloc Ciències de l'Educació
Hores 12 hores

Convocats: Ciències de l'Educació, FTI, Biblioteca d'humanitats

23 de novembre

Lloc Ciències
Hores 13 i 15 hores

Convocats: Ciències, Serveis Informàtics, ETSE

24 de novembre

Lloc medicina
Hora 12 hores

Convocats: Medicina, SIM, IBB, estabulari, CEBATEG

1 de desembre

Lloc Cc. de la Comunicació
Hora 12 hores

Convocats: Ciències de la Comunicació, Biblioteca General

15 de desembre

Lloc Sabadell
Hora 12 hores

Convocats: Sabadell

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: sccoo@uab.es · <http://www.uab.es/ccoo>

Redacció: Jordi Hernández, Juanjo Bravo, Julián Lluís, Pilar Pérez,
Maite Chordà, Miguel Martín

Afília't

el teu sindicat