

PAS Funcionari

## Volem una plantilla que s'ajusti al nostre PAS

**El passat 12 de juny es van concentrar al Rectorat vora 200 treballadores i treballadors del PAS funcionari per mostrar a la gerència el seu desacord a la proposta de plantilla que ha fet arribar a la Junta.**

La concentració del dia 12 va ser el final de tres dies de mobilitzacions coincidint amb la celebració de les proves d'accés a la Universitat. Durant aquests tres dies s'han penjat pancartes i cartells arreu del campus i s'han fet cercaviles per tal de donar a conèixer als futurs estudiants, quines són les nostres reivindicacions. Però el que sobre tot hem fet és constatar el malestar entre els treballadors del pas funcionari que veuen una vegada més com la gerència fa propostes que no satisfan al conjunt de la plantilla.

La manca de criteris fa que la proposta de la gerència sigui incoherent en la seva totalitat i amb tractaments diferenciats. Això dona com a resultat una plantilla sense estructura que crea més desigualtats entre tots nosaltres.

Quan diem tots nosaltres, no solament ens referim al PAS funcionari, sinó també al PAS laboral, el qual ha signat el nou conveni col·lectiu recentment, amb un augment en les seves retribucions 460 euros consolidables. Mentrestant el PAS funcionari perd poder adquisitiu dia a dia.

L'encàrrec que l'equip de govern ha fet a la gerència per al PAS funcionari va en aquest sentit: paliar les diferències retributives entre els dos col·lectius i definir uns perfils que s'adeqüin a la categoria i nivell per a cada lloc de treball.

La resposta de la gerència a aquest encàrrec no satisfà aquestes expectatives.

Anem a pams: El que vam acordar junta i gerència per abordar la negociació, va ser, primer analitzar els llocs de treball per tenir un acord de plantilla i, un cop aconseguit aquest resultat, acordar un mecanisme de carrera professional que permetés la promoció en el lloc de treball a través de la formació i l'adquisició de nous coneixements.

**L'anàlisi de plantilla** que ha fet la gerència no afecta ni al 50% del PAS funcionari. S'han inventat un mapa geogràfic que divideix entre "serveis territorials" i "àrees centrals". Això es tradueix en aplicar la major part de canvis d'escala i nivells a aquests últims i retribuir per la via complementària als treballadors del territori (facultats, departaments, etc.).

Mentre uns treballadors veuen reconeguda la seva categoria per retribucions consolidables (escala i nivell), altres hauran de córrer el risc de perdre el complement si canvien de lloc de treball o simplement si ens arriba una nova gerència que



ho tregui.

Un altre tracte discriminatori i que des de CCOO no podem permetre és el relacionat amb el requisit de la titulació per ocupar places de l'escala tècnica (A) i de gestió (B). L'anàlisi de plantilla estableix que determinats llocs catalogats actualment com a C i B, passen a ser B i A respectivament. Amb aquest canvi, bona part dels treballadors afectats havien d'aconseguir el requisit de la titulació per a assolir la nova categoria.

Doncs bé, mentre negociàvem una titulació pròpia que facilités la consecució d'aquesta titulació, la gerència ens va fer una proposta on els treballadors de l'escala de gestió que passaven a l'escala tècnica, i no tinguessin la titulació, estarien exempts d'aconseguir-la ja que se'ls retribuïa la diferència de la categoria per la via complementària.

El que proposem des de CCOO per resoldre aquesta qüestió és que en les places ocupades per treballadors sense titulació, ja siguin A ó B, se'ls doni l'oportunitat d'obtenir-la amb totes les facilitats possibles. Mentre el treballador cursa la titulació se li retribuïa la diferència amb un complement que s'aborsorviria en el moment que aquest tingués la titulació i s'hagués promociat d'escala.

**Sobre la carrera professional**, des de CCOO, entenem que aquesta ha de permetre la promoció en el lloc de treball, a través de mecanismes com la formació. Tots hauriem de poder arribar al nivell

C18 sense més avaluació que la feina feta cada dia i s'hauria de consolidar la plaça on està aquest treballador amb aquest nivell. Aquest procés no hauria de durar més d'un any i a partir de llavors hauria de ser possible continuar la carrera fins al nivell C21 en no més de dos anys.

Està clar que la gerència ha de canviar el xip si de veritat vol arribar a un acord. Nosaltres així ho volem i per això continuarem demanant:

- una anàlisi de tota la plantilla i de tots els llocs de treball.
- un criteri únic i coherent per combinar la manca de titulació i la retribució transitòria del treballador.
- una carrera professional clara i transparent que permeti la promoció en el lloc de treball.

La gerència haurà de prendre bona nota del toc d'atenció que els treballadors li hem donat amb la mobilització del 12 de juny. Haurà de recordar que també en va tenir un altre amb l'aplicació de les noves mesures 2006 (executades al 2007). Haurà de tenir present que no vam arribar a un acord amb la proposta d'horaris i va aplicar unilateralment les mesures que va creure convenientes. I haurà de recordar també que continuem essent la única universitat catalana on el PAS no gaudeix dels dies addicionals que preveu l'EBEP.

Definitivament aquesta gerència no ha superat les PAAU. Passarà el proper examen, o no arribarà ni a matricular-se?

V Conveni Col·lectiu per al PAS laboral de les Universitats Públiques Catalanes

## Anem superant els entrebancs per a la plena vigència del Conveni Col·lectiu

**Un cop signat al desembre passat les gerències van anar posant entrebancs. Va ser necessari que CCOO presentés un conflicte col·lectiu davant el Departament de Treball. Encara no s'ha constituït la mesa paritària perquè els altres sindicats no volen acatar els resultats de les darreres eleccions sindicals**

Tots som conscients de que la negociació del conveni del PAS-L es va perllongar durant molt més temps del raonable, per l'actuació de les gerències que van traslladar les seves diferències internes a la mesa de conveni i van fer impossible arribar a cap acord durant gairebé quatre anys.

Un cop signat el conveni al desembre de l'any passat les gerències han continuat posant entrebancs a la seva aplicació pràctica. Primer es van negar a aplicar-ho en la seva totalitat perquè encara no estava publicat. Després, aprofitant que el departament de treball va fer certes indicacions durant la fase del control de legalitat, van voler convertir-les en una nova oportunitat per a eliminar drets recollits als nostres convenis des de fa molts anys.

Les gerències, i molt destacadament el vice-gerent de recursos humans de la UAB, han dedicat tres mesos de la seva feina a intentar eliminar el dret recollit a l'article 1 del conveni col·lectiu (que s'ha mantingut amb el mateix redactat des de fa més de 25 anys) segons el qual:

"En el cas que es constitueixin institucions o organismes que assumeixin funcions actualment encomanades a la Universitat, el personal el lloc de treball del qual estigui afectat per aquesta mesura podrà optar entre acceptar el seu accés a aquests nous organismes o bé

romandre a la Universitat, sense que aquest últim cas comporti un canvi de lloc de treball".

Es tracta d'obligar als treballadors víctimes de la política d'externalització de les diferents gerències i equips de govern a acceptar un trasllat forçat o a una altra empresa o a un altre lloc de treball. Ha calgut tot aquest temps per que tinguessin clar que no acceptaríem cap rebaixa sobre els drets adquirits i que no existeix cap argument jurídic en contra d'aquest dret.

Finalment el tema del control de legalitat s'ha superat amb algunes modificacions formals i amb l'ampliació parcial d'alguns drets (com els terminis més amples de l'excedència) i, per tant, properament tindrem el conveni publicat.

Tot i així ha calgut que CCOO presentéssim un conflicte col·lectiu davant del Departament de treball de la Generalitat de Catalunya per aconseguir que les gerències acceptessin posar per escrit que "la no publicació del 5è conveni (...) no és un obstacle per a l'aplicació del conveni col·lectiu i per tant s'aplica" i que acceptessin fixar una data per a la constitució de la comissió paritària per a la interpretació i vigilància del compliment del conveni.

### "L'ajuda" dels altres sindicats

Tot i que hem pogut superar tots aquests entrebancs, a data d'avui encara no s'ha constituït la mesa paritària i, en aquest cas, la responsabilitat recau exclusivament en les altres forces sindicals que es neguen a que la seva constitució sigui proporcional als resultats de les eleccions sindicals al conjunt de les universitats públiques.

Efectivament, l'article 10.2 del conveni estableix literalment que "la Comissió paritària estarà formada per 9 vocals en representació de les universitats i 9 vocals en representació de les centrals sindicals, determinant-se el número de representants de cadascuna proporcionalment als resultats de les eleccions sindicals" i tant la UGT com el CAU es neguen a acceptar que els treballadors ens han donat prou representants com per tenir la majoria absoluta en aquesta comissió.

Esperem que aquest companyis siguin capaços de posar els drets del conjunt del PAS-L de les universitats públiques catalanes per davant dels seus interessos particulars i permetre el normal funcionament de la mesa paritària del conveni. Si no és així haurà d'actuar la justícia i hauré perdut uns quants mesos per l'encaparrament d'alguns en no acceptar les regles de la democràcia.

## Signat l'Acord sobre els SIDs

Ja hem signat, i l'assemblea ha ratificat, l'acord que posa fi al llarg conflicte dels treballadors dels Serveis d'informàtica Distribuïda.

Els treballadors hem defensat durant els gairebé darrers dos anys que hi havia un compromís de la gerència des del any 2001 per revisar la seva situació. Feia ja set anys que això estava pendent.

Ara, es reconeix l'esforç en autoformació, se'ls situa amb més coherència dins de la plantilla, i es proposa un pla de formació d'alt nivell acord amb les necessitats específiques del col·lectiu, tan diferents de la resta del PAS pel que fa a les noves tecnologies.

No és un acord només econòmic, al que no sempre s'arriba aconseguint totes les fites proposades, sinó que va més enllà pel que ja hem dit de la formació, reconeixement de la feina feta fins ara, i també perquè significa un inici de desenvolupament de la carrera professional.

Aquest és un tema difícil i que ens portarà molta feina. Hem de dissenyar entre totes les parts implicades un mètode de just reconeixement de l'esforç individual del treballador que es pugui aplicar i s'ajusti a tota la plantilla.

De nou hem d'agrair a tota la comunitat universitària la solidaritat mostrada i el recolzament al personal que heu manifestat. Sense aquest recolzament no hauria estat possible arribar a aquest acord.

PAS laboral

## Fons d'Acció Social

**Com fer el pas d'un model paternalista a un model de responsabilitat social.**

Tant al Quart com al Cinquè Convenis Col·lectius per al PAS de les Universitats Públiques Catalanes es recull un article que fa referència al Fons d'Acció Social.

En l'actual conveni s'ha aconseguit que la quantia que s'hi destina no sigui una quantitat fixa, sinó un percentatge de la massa salarial.

També s'ha aconseguit separar del Fons d'Acció Social el pressupost destinat a bestretes (doncs aquestes tenen un retorn i la destinació social és a fons perdut).

Tot i que agents socials i empresa estiguem d'acord en que els recursos són per a pal·liar situacions que dificulten la vida dels treballadors, a la UAB no s'havia

donat el pas d'establir uns procediments i criteris racionals que eradiqués la sospita de l'exercici de paternalisme i de la creació de dependència de l'organització.

És per això que, a CCOO hem impulsat i liderat al Comitè d'Empresa, des del moment en que es va signar el conveni, les negociacions sobre regulació del Fons d'Acció Social amb la gerència, aportant valors com transparència, ètica i responsabilitat social.

Esperem que les negociacions arribin a bon port aviat amb la signatura d'un acord per a encetar un nou sistema d'assignació del Fons d'Acció Social per al PAS-L que ens permeti anar passant d'un model paternalista a un model de responsabilitat social.

Conciliació per a tothom

## Els mateixos permisos per a tot el personal de totes les Universitats Catalanes

**¿Com es pot entendre que dues persones, en similar situació, treballant a la mateixa empresa, tinguem drets de conciliació diferents?**

Recordeu la mobilització per reivindicar que el PAS Laboral de la UAB tingués dret a l'anomenat "Concilia Català"? No era un caprici: L'organització del treball a la UAB fa que laborals i funcionaris compartim espais i tasques. ¿Com es podia entendre que dues persones en similar situació, treballant a la mateixa empresa, tinguéssim drets de conciliació diferents?

Suposo que això mateix és el que han pensat les gerències de les Universitats Públiques Catalanes quan han hagut d'anar aplicant, per a cada un dels quatre col·lectius (PAS-L, PAS-F, PDI-L i PDI-F) la legislació en matèria de conciliació. Una legislació que ha anat en augment des de fa uns anys i que ha estat generada per diferents Administracions de manera gens coordinada.

A les universitats se'ns aplica gairebé de tot: la Llei d'Igualtat per a tothom, el Concilia Català, en principi només pels funcionaris no docents, a part dels

convenis col·lectius per a PAS i PDI Laboral i per acabar d'adobar-ho i complicar-ho, acords particulars signats pels agents socials i resolucions unilaterals de les gerències. Quin garbuix!! Res que veure amb "l'economia administrativa", que diria un...

Així que les gerències es van dir: "això no pot ser, aquest tema ha d'anar a la Mesa General d'Universitats". I ens van convocar. Amb ànims de negociar? No, padre. Volien fer una proposta, la seva, per que juguéssim al "tot o res". Una proposta suposadament "de màxims".

Encara em costa d'entendre què vol dir "de màxims", quan el que veig és una proposta de full i mig amb un articulat que en certs casos només parla d'una quantitat de dies i hores i en altres entra en detalls, obvia conceptes com les excedències i oblida el permís de maternitat. Un suspens per a les gerències!

I així estem: CCOO presenta una proposta alternativa.

Apa!, ja la tenim liada. Això és el que nosaltres entenem "de màxims": agafa tota la legislació i acords particulars i incorpora el millor de cada una per a cada un dels punts per a tothom. Què menys, no? No li treuran un dret ja assolit a un col·lectiu que ja el tenia!

Servidora encara intenta recuperar-se de la darrera reunió per a negociar aquest tema a la que vaig assistir. Quin nivell de personal de Recursos Humans tenim! Què bé que exerceixen el "recojo y traslado"! I on ha quedat el compromís inicial de fer diverses sessions tècniques fins a tenir un document consensuat a finals de juny? Escolti, que estem a mitjans de mes ben passadets i no n'hem tornat a saber res més!

Esperem que el "culebrón de la sindicalista sorprendida" acabi aviat, que una no està aquí per a perdre el temps d'aquesta manera tan miserable.

Debat i anàlisi a nivell estatal

## Primeres jornades de PAS de les Universitats Públiques

**Una bona experiència, nous mecanismes per la transmissió de la informació sindical i un espai de debat i d'elaboració de propostes aprofitant les noves tecnologies**

El dies 5 i 6 de juny varem celebrar a Miraflores de la Sierra (a prop de Madrid) les primeres jornades interterritorials de PAS, tant laboral com funcionari, de les Universitats Públiques de tota Espanya. Aquestes jornades, organitzades per la Federació Estatal d'Ensenyament són un pas més en la dinamització sindical però sobretot són de construcció de proposta, i així poder avançar en la millora de les condicions de treball del conjunt del PAS de les Universitats Públiques.

Ens varem poder trobar uns 60 companyes i companyes de gairebé una quarantena d'universitats d'arreu de l'Estat. Varem poder debatre les noves realitats que s'estan creant a les universitats a partir de l'aprovació de l'EBEP i l'Espai Europeu d'Ensenyament Superior (pla Bolonya) i vam poder analitzar com això està incidint en el PAS.

Varem tenir un debat especialment animat referent a les experiències i plantejaments al

voltant de la funcionarització del PAS laboral a varies universitats. La conclusió general és que, més enllà dels diferents estatuts jurídics, CCOO ha de lluitar per que el conjunt del PAS s'equipari en drets i condicions de treball, sense renunciar a res del que ja hagi aconseguit qualsevol dels dos col·lectius.

Un dels objectius de les jornades era posar en marxa una pàgina web on dipositar i poder consultar els convenis, acords i propostes que estan vigents o en procés de negociació a les universitats públiques. Serà una eina per cercar-hi punts de referència a l'hora d'assolir noves millores pels treballadors als que representem.

Al mateix temps la web acollirà fòrums de debat per continuar posant en comú idees i iniciatives.

La pàgina ja està en marxa, hem organitzat un equip per cuidar del manteniment i la seva actualització i esperem que vagi demostrant la

seva utilitat.

Entenem que aquesta eina és importantíssima i, amb el temps, donarà resultats tant pel fet d'optimitzar la disponibilitat de la feina feta com pel fet de propiciar propostes i debats que acaben esdevenint acords de millora en el dia a dia de les nostres condicions de treball.

Varem poder parlar igualment dels diferents nivells de negociació (a cada universitat, autonòmic, estatal) i de les realitats diverses que existeixen als territoris. En uns casos hi ha meses generals de negociació d'universitats i en d'altres la negociació està inclosa dins de les meses generals de la funció pública de cada comunitat autònoma.

Valorem doncs aquestes jornades com una bona experiència, que ha estat un pas endavant per articular mecanismes de transmissió d'informació, debat i elaboració de propostes i que, sens dubte, tindrà continuïtat en properes edicions.



Comissions de treball

## La mobilitat i els serveis del campus també formen part de les nostres condicions de treball

**No poden ser tractades com una responsabilitat individual dels treballadors i treballadores sinó que són també responsabilitats que l'empresa ha d'assumir com a pròpies.**

En l'assemblea d'afiliats i afiliades de CCOO del passat octubre es va acordar crear la comissió de mobilitat i qualitat campus.

Aquesta comissió té com a objectiu central treballar per a la millora de la mobilitat al lloc de treball i també per a facilitar l'ús dels serveis existents a la UAB al personal treballador.

En aquest sentit, des de CCOO entenem que el dret a una mobilitat sostenible i segura i que l'ús dels serveis del campus formen part de les nostres condicions de treball

Per tant, no poden ser tractades com una responsabilitat individual dels treballadors i treballadores sinó que són també responsabilitats que l'empresa ha d'assumir com a pròpies. No poden separar-se la manera com s'arriba al lloc de treball o la necessitat d'ús de serveis de la UAB pel col·lectiu de treballadors/es de la UAB de la feina específica a desenvolupar.

Les característiques pròpies del la UAB, que en la

seva major part és una universitat de "campus", dona especial importància als serveis existents i a les condicions d'ús, a vegades de forma obligada, que el personal treballador hem de fer-ne.

Garantir l'existència de bars i el bon estat de les màquines de restauració en el període estival i en els torns de tarda, la reducció del temps d'espera a les cues dels **selfs** (que redueixen notablement el temps real del dinar del PAS) o la clara insuficiència dels ajuts menjador pel PDI són alguns dels temes que tractem a la comissió.

Pel que fa a la mobilitat, a CCOO treballem per aconseguir que els treballadors i treballadores puguem accedir físicament als llocs de treballs amb les modalitats de transport ambientalment més sostenibles i socialment més justes.

Aquesta feina es fa en dues línies.

La primera d'elles és reclamar a l'empresa la millora de les condicions d'accés, l'adequació

A la darrera assemblea d'afiliats es va decidir reestructurar la feina dels membres de la nostra executiva mitjançant el treball en comissions d'afiliats.

Ha de ser un mecanisme que ajudi a elaborar i implementar les nostres propostes en els diferents temes.

Us presentem algunes propostes que hem començat a elaborar des de la nostra **comissió de mobilitat i qualitat campus**

de la infraestructura de la seva competència i la millora dels ajuts per transport a les treballadores i treballadors.

La segona fa referència a la reivindicació als organismes públics i als operadors de transport col·lectiu de que millori l'oferta de transport al campus.

Un primer resultat d'aquesta feina és, per exemple, el manteniment de part dels serveis del matí de la línia de l'S55 durant el període no lectiu. No obstant, continuem reivindicant a FGC la conversió d'aquesta línia en S2 de manera que el nivell d'oferta no baixi en els períodes no lectius i s'ampliï fins a Sabadell.

## A l'expectativa del Pla de Mobilitat de la UAB

CCOO s'ha caracteritzat per la defensa i promoció dels Plans de Mobilitat a Centres de Treball i, per tant, defensa la realització de Pla de Mobilitat de la UAB com a instrument per avançar en el dret de la mobilitat del personal treballador.

En aquest sentit, el nostre sindicat, a través dels organismes de representació unitaris, participa en la Taula de Mobilitat de la UAB en l'elaboració (de moment) del Pla i participarà

en el seguiment de la seva implementació.

Les propostes fetes per CCOO al Pla fan referència a la millora dels accessos i als itineraris interns pels mitjans no motoritzats, a l'ampliació de l'oferta del transport col·lectiu, al manteniment del servei de bus intern, a la gestió dels aparcaments amb criteris de racionalitat ambiental i social o a la millora dels ajuts de transport pels treballadors i treballadores, entre d'altres.

L'estat actual del Pla de Mobilitat és el d'elaboració de propostes i, per tant, el nostre desconeixement sobre la totalitat d'aquestes fa que sigui precipitat pronunciar-se.

És evident que tan important és l'elaboració del Pla, on les propostes dels agents socials quedin degudament recollides, com la seva aplicació posterior.

En aquests moments, CCOO valora positivament l'existència de la Taula de Mobilitat tot i que el nivell d'activitat i de debat de la mateixa ha estat més aviat discret.

És de suposar (i desitjar) que el ritme de treball serà més intens en la fase de redacció del pla i que, igualment, serà un instrument útil i àgil per a tots.

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.cat](mailto:sccoo@uab.cat) · <http://www.uab.cat/ccoo>

Redacció: Jordi Hernández, Maite Chordà, Juanjo Bravo, Imma Gamo, Juan Montesinos, Ernesto Castaños, Àngel Cebollada.

Afilia't  
  
 CCOO  
 el teu sindicat