

Balanç i perspectives

La mobilització del PAS del dia 5

Simplement mostrant l'estat de la qüestió als treballadors es va aconseguir una resposta tan contundent. Hem de aconseguir avançar en la mesa de negociació. Que no ens prenguin el pel amb l'excusa de la crisi. Les nostres propostes aconseguirien millorar aquesta empresa pública.

¿Què ha fet que tingui tant èxit la mobilització del PAS del passat dia 5 de novembre? Això és el que s'ha d'estar preguntant el senyor Guerrero en la solitud del seu despatx.

La resposta és clara i en gran part l'èxit cal agrair-lo a ell mateix: ha aconseguit més que mai unir a un comitè i una junta a través dels seus objectius compartits. A més de la capacitat natural per fer enemics en tots els fronts que té la nostra Magnífica, el seu gerent ha servit d'element cohesionador entre els representants dels col·lectius de treballadors, entre les quatre juntes i comitès.

La nostra activitat en els dies anteriors va ser simplement acudir centre per centre, col·lectiu per col·lectiu (unes visites que encara no hem acabat del tot) i mostrar l'estat de la qüestió, presentant els documents reals que s'han posat a sobre la mesa de negociació, mostrant les actes d'aquestes mesos, on descriuen el que passa, i explicant les actituds/apertituds de l'equip gerencial en aquests fòrums. Així s'explica l'èxit de la mobilització, perquè acarar aquesta realitat solament té una resposta possible.

Ara, després de l'èxit de l'afluència, no ens hem de quedar aturats. A la nostra llista de problemes a resoldre hem d'afegir nous ocells de mal averany que sobrevolen els nostres caps: Aquesta gerència ha passat de dibuixar una idea d'estalvi del 3% no cobrint les substitucions a presentar-la en la comissió d'economia com un repte de l'equip junt amb un ajornament del pagament dels premis de jubilacions, no aplicar el FAS, o insistir en atiar a la Mútua perquè persegueixi als treballadors de baixa. De fet, ja no es cobreixen algunes places de serveis de la UAB -com els SLIPs- amb personal propi sinó que s'hi posen treballadors d'empreses privades de seguretat amb el consegüent sobrecost.

Aquesta és la seva manera de respondre a la nostra mobilització?. És una provocació?. Estem en un escenari on estiren la corda fins a veure on poden arribar?. La nostra resposta a aquestes noves amenaces no ha de ser com el que mira la punta del dit que assenyala cap als nous reptes. Sobre la taula de negociació del PAS (ambdós col·lectius) hi ha una multitud de temes dels quals hem de seguir

parlant i avançant: anàlisi de la plantilla, roba de treball, jubilacions, places de lliure designació, formació, selecció, flexibilització dels horaris, etc.

Moltes de les nostres propostes són d'escassa despesa econòmica, i unes altres no tant. El problema apareix quan hem d'escoltar el discurs-barrera sobre la crisi al gerent com si conegués aquesta realitat millor que nosaltres. Que no ens prenguin el pèl, ningú coneix millor que el treballador l'estat de la qüestió, i sobretot quan recorda aquells anys on, sense una crisi sobrevinguda, se'ns va congelar el sou i es va perdre gran part del poder adquisitiu que hem de recuperar.

Hem de continuar amb la mobilització. Les visites als centres per a explicar l'estat de la situació i les assemblees han de servir per a tenir a totes i a tots informats i preparats per a defensar tant els nostres drets com per a plantejar les mobilitzacions a curt termini que creguem necessàries. Les nostres protestes solament poden ser enteses com una proposta de millora d'aquesta institució pública en la qual nosaltres sí que hi creiem.

PDI laboral

Denúncia a Inspecció de Treball de les contractacions irregulars d'associats durant el curs 2008-2009

El I Conveni Col·lectiu del PDI laboral, aprovat a finals de 2006, va establir la obligatorietat de que totes les universitats endeguessin el procés per, juntament amb els comitès d'empresa respectius, regularitzar el professorat associat que no compleix els requisits legals per ser-ho.

Durant tres anys aquestes negociacions a la UAB han donat fruits minsos. El més destacable és l'acord que va signar la UAB i el comitè d'empresa del PDI-L a l'abril de 2008, on s'estableix la possibilitat de prorrogar els contractes de tot el professorat associat en espera d'arribar a un acord definitiu sobre els criteris de regularització, que s'havia d'aconseguir abans del 15 de desembre de 2008. Mentrestant, la UAB es comprometia a no fer cap nou contracte d'associat que no complís estrictament la normativa legal establerta.

Malauradament, ni una cosa ni l'altra es van complir. Diferents circumstàncies com la convocatòria d'eleccions a nou equip de govern de la UAB, però sobre tot la falta de voluntat política tant de l'equip sortint com del nou, escudant-se sempre en les restriccions pressupostàries, van impedir qualsevol tipus d'avenç a les negociacions.

La sorpresa va ser encara més negativa quan les diferents seccions sindicals i el comitè van tenir coneixement que la UAB tampoc havia complert el compromís de no contractar nous associats irregularment. Es van fer ni més ni menys que 39 contractes sense els requisits de la LOU, la LLUC i el Conveni Col·lectiu.

Davant d'aquesta realitat, de cap de les maneres ens podiem quedar quiets i continuar emparant aquest

comportament, de conseqüències absolutament nefastes per les condicions laborals dels treballadors i treballadores d'aquesta institució i ho hem portat davant la Inspecció de Treball.

Val a dir que el comitè d'empresa amb totes les seccions sindicals que l'integrem sempre hem estat molt clars en el plantejament del problema i les seves solucions: regularització de la situació contractual de les persones per les quals la seva tasca no es correspon amb la seva categoria i cap nou contracte que no s'ajusti a la normativa.

És a dir, totes les noves contractacions han de ser coherents amb la feina que es desenvolupa. De debò això és demanar massa?

Crisi i despesa de personal

La Gerència s'aprofita de la situació econòmica per justificar la precarietat

Mesures com la no cobertura de reforços i substitucions formen part del pla de la gerència sense tenir en compte l'impacte en els serveis prestats. Els interins, el personal de Capítol VI no estabilitzat, les persones de les llistes de substitucions veuen perillar la seva feina.

Que estem en temps de crisi econòmica, no és una novetat. Els mitjans de comunicació en van plens i al nostre entorn ho podem palpar.

Que la UAB s'hagi d'ajustar a un pressupost acurat és un argument sempre vàlid, però ara pren una dimensió d'urgència.

"Però aquesta cançó ja fa molt temps que sona i sempre desafinen els mateixos músics".

És cert que la Generalitat fa unes recomanacions per a l'ajust del pressupost de les universitats. Pel que fa a despeses de personal, recomana la reducció de reforços i substitucions i la disminució en un 3% del total de les places estructurals (plantilla) sense cap més reflexió sobre l'impacte en els serveis prestats.

Ambdues mesures han estat recollides per la gerència de la UAB dins del Pla de Racionalització i Millora de la UAB (PRIM) i sense cap discussió prèvia, tiren endavant sense posar-se fre. A la comissió d'economia, però, ja s'han trobat amb qui els discuteix que l'estalvi pot venir d'altres despeses que no les de personal.

En tot cas, amb aquestes mesures sobre la despesa de personal, la crisi, a la UAB, la paguem els treballadors en precari:

Els interins que fins ara cobreixen reforços i substitucions, a més d'assumir tasques superiors a la seva categoria, viuen amb la incertesa de saber

si demà continuaran treballant a la UAB.

El personal de capítol VI no estabilitzat veu com ells son els primers en patir les conseqüències d'aquest tipus de contracte.

Les persones de les llistes de substitucions de laboratoris, informàtics i slipis veuen com, tot i que s'han presentat a concurs públic, ara els diuen que no cobriran les baixes que justifiquen la seva llista (i a més, després poden arribar a veure com sí que es cobreixen, però amb gent d'una empresa privada).

Les propostes per part de CCOO ja han estat posades damunt la taula i no deixen de ser negociables i assumibles per molta síndrome de crisi que ens hi posin.

Si d'una banda se'ns demana eficiència i excel·lència, per l'altra cal exigir que les baixes de personal siguin cobertes amb la seva totalitat per tal de fer-ho possible.

La política de reforços s'ha convertit en el resultat d'una manca de previsió de les necessitats de plantilla que tenim quan no d'una mala resposta a una pitjor planificació i organització del treball.

Si a més s'afegeix la negativa a negociar uns criteris que obliguin a estructurar les places cobertes per reforços al llarg del temps, estem davant d'una gerència que s'aprofita de la situació econòmica per a justificar la precarietat.

Des de CCOO el que demanem immediatament és:

- El compromís de gerència de mantenir el personal interí actual, atès que les necessitats creixen dia a dia i hores d'ara ja s'estan deixant de cobrir necessitats diverses (SUMMA, n'és un exemple)
- Fixar els criteris per a definir les places que esdevenen estructurals quan es cobreixen per reforços durant més d'un any.
- Fixar els criteris per a cobrir tant les baixes mèdiques com el tractament d'altres tipus de substitucions i reduccions.
- Mantenir la figura del pool funcionari i fixar un nombre mínim de places pool a la relació de llocs de treball per cobrir correctament les necessitats puntuals.
- Convocar a concurs-oposició les places resultants d'aquest anàlisi estructural i de pool fins a tenir una plantilla de personal estable.
- Continuar amb l'aplicació de l'acord d'estabilització del personal de capítol VI.

Irresponsabilitat social davant les empreses subcontractades

OCÉ: Acomiadaments a dit

A finals de juny 6 treballadores van ser acomiadades sense cap avís previ ni cap negociació amb els agents socials. La Gerència és còmplice donant recolzament a la decisió de la multinacional.

Incompliment del contracte administratiu

Quan una empresa presta serveis a la universitat, signa amb aquesta un plec de clàusules administratives on es regulen les condicions en què es prestarà el servei. En un d'aquests articles estableix de forma inequívoca, que es requerirà un acord exprés entre concessionària i UAB quan s'augmenti o disminueixi el nombre de personal fix. Què ha fet el nostre estimat gerent? Ignorar completament aquesta clàusula, al·legant que aquest article és "interpretable" i només s'aplicaria si hi hagués afectació en el servei prestat... No cal ser jurista per entendre que les paraules acord exprés, signifiquen que l'acord no pot ser ni tàcit ni genèric

Negociacions per la readmissió de les treballadores

El passat mes d'octubre es va celebrar una reunió, on d'una part hi havia el Gerent, Vicegerent i tres representants de la multinacional OCÉ, i de l'altra part, dues membres del Comitè d'empresa d' OCÉ i tres membres de les seccions sindicals de CCOO, CAU, UGT i CSI-CSIF de la UAB.

Des de bon principi es va percebre que tot ja estava parlat entre la Gerència i OCÉ i la reunió seria inoperant. Els representats d' OCÉ van exposar els seus motius, de fet un sol motiu: "Estem perdent diners i per criteri empresarial hem decidit acomiadar a sis treballadores". Cal dir que els acomiadaments no van

ser comunicats al Comitè, ni es va donar la possibilitat d'oferir baixes voluntàries.

Tots els representants sindicals van exposar diferents propostes per intentar aplaçar els acomiadaments i es van oferir per trobar solucions que fossin beneficioses per les dues parts, però l'esforç va ser inútil, la decisió estava presa.

Un exemple més d'autoritarisme

Comencem a estar acostumats a la manera de fer de l'actual Gerència. Avui són les fotocòpies, però demà poden ser el servei de neteja o el servei de restauració. Hem d'estar molt atents als propers moviments d'aquesta Gerència i no hem de perdre la unitat davant agressions dirigides cap a la comunitat universitària.

PAS funcionari

Els “no mesurats”

258 places que no s'han analitzat per la seva especificitat, per altres raons o perquè no, i prou. Segons la gerència ja estan bé com estan.

Aquests dies a les assemblees que hem anat fent haureu sentit a parlar dels “no mesurats”.

Però, qui són? Són les places de PAS funcionari que en l'últim anàlisi de plantilla del 2008, que suposadament va realitzar la gerència, no van rebre cap nova mesura.

I diem suposadament perquè els criteris i l'anàlisi no han estat transparents i clars, la seva aplicació va ser unilateral i sense cap més explicació que els diagrames resultants.

Els arguments d'aquesta decisió de deixar sense mesures retributives a les aproximadament 258 places, es resumeixen bàsicament en un: segons ells, les places ja estan bé com estan.

La realitat és que no ho poden saber doncs ens trobem amb una sèrie de places, i per tant de treballadors i treballadores, que van quedar sense analitzar.

En aquest conjunt de 258 places hi ha diferents casos: les places que no s'han analitzat donada la seva especificitat, les que la plaça ha rebut la

nova mesura però la persona que l'ocupa no (per exemple els auxiliars que ocupen places d'administratiu), o simplement aquelles que no s'ha analitzat i prou.

A hores d'ara a les negociadores quan plantejem que aquestes situacions siguin reconsiderades la resposta sempre és la mateixa: “santa carrera professional vindrà i ens solucionarà el problema, tingueu fe”. Però la fe no soluciona els problemes laborals, ni té en compte l'augment de volum de treball, les noves aplicacions que cal fer servir, la responsabilitat i tantes altres coses que de ben segur tots els treballadors i treballadores d'aquesta casa assumim i amb la professionalitat que cal.

Per tot això volem que s'analitzin totes les places, que es reconegui l'esforç laboral, la professionalitat i la bona feina feta que es fa dia a dia pels treballadors, inclosos els 258 “no mesurats”. I que es faci amb un criteris clars, ben definits i comptant amb la participació dels agents socials.

Equip de Govern

Autoritarisme no és eficàcia

El passat 21 de setembre, coincidint amb la inauguració dels curs acadèmic, tots els sindicats i totes les juntes i comitès dels treballadors de la UAB (tant PAS com PDI) ens vam fer presents en la inauguració del curs per llegir un manifest en contra de la política autoritària de la Rectora i el seu equip. En aquell manifest hi havia, entenem nosaltres, una idea central “l'autoritarisme no comporta més eficàcia, sinó més crispació i enfrontament”.

Els fets ens han donat, com ja tothom fora de l'equip sabia, la raó.

La rectora va decidir, sense comptar amb ningú, que no es faria festa major, i la festa major s'ha fet.

Es va imposar la expulsió dels representants de juntes i comitès de les comissions delegades del Consell de Govern i els representants de la junta i el comitè del PAS han continuat anant a la comissió d'economia, i la vicerectora ha hagut d'assumir-ho.

Se'ns continua negant l'accés a les adreces electròniques dels treballadors, i els comunicats de les juntes i comitès (amb més o menys dificultats) continuen arribant.

Pel camí, això sí, la crispació i l'enfrontament s'han continuat disparant i els problemes, lluny de solucionar-se, s'han agreujat.

Al final aquest equip ha demostrat que no és capaç ni de sostenella ni de enmendalla, i això està provocant que cada cop es trobi més aïllat i més dividit:

Ara mateix, els intents de retallades pressupostàries de l'equip compten amb una oposició que va molt més enllà dels “agents socials”, i la convocatòria d'un claustre extraordinari ha estat la última demostració.

Al mateix temps cada cop son més els membres de l'equip que despatriquen de les maneres de fer que s'han mantingut fins ara i, molt especialment, de la Secretària General, que ha demostrat una habilitat extraordinària per a crear conflictes del no-res.

Que hàgim arribat a una situació així, quan encara no fa un any de la presa de possessió de la Rectora demostra que no podem continuar per aquesta via. Dubtem que aquest equip pugui aguantar així tres anys més, però el que és segur és que la nostra universitat ni s'ho mereix ni s'ho pot permetre.

PAS laboral

Roba de treball: Ni roba ni diners

Una negociació que dura massa fa que els treballadors facin un desgast de la seva roba sense percebre cap compensació.

La roba perduda

Després del període d'adaptació al càrrec del nou Vicegerent i després dels últims dies de l'anterior Gerent, CCOO ha continuat reclamant l'aplicació de l'article 58 del Conveni Col·lectiu on es recull que “cada universitat analitzarà junt amb el Comitè d'Empresa les necessitats de roba de cada lloc de treball i la seva quantificació, i acordarà, durant la vigència d'aquest conveni, la seva distribució(...)”.

A principis d'aquest any es va realitzar una negociadora on ens van presentar les xifres econòmiques del cost de roba de treball, que surten del pressupost de cada any. Però el més greu és que des de l'any 2004 només s'ha lliurat la roba de treball “a qui la demanava” i no pas a tots els col·lectius, com estableix el conveni.

Aleshores ens sorgeixen dues preguntes.

La primera és: On és la roba de treball dels últims 5 anys? Podríem pensar que està emmagatzemada en algun racó. Si fos així tindria fàcil solució, es reparteix i ja està. Però malauradament no es així.

La segona és: Si no hi ha roba, on són els diners? Quan es va realitzar aquesta pregunta a la Gerència, no va saber respondre. Va haver-hi uns segons de silenci i va dir que la partida pressupostària que no es gasta un any passa al següent. Si això fos així, hauríem de tenir els diners acumulats de cinc anys, però la realitat és que els diners no hi són.

Les negociacions avancen amb lentitud

CCOO no ha decaïgut en aconseguir que tots els col·lectius rebien la roba que els hi pertoca. Hem d'aclarir que la roba de treball en sentit estricte, és a dir, la que s'utilitza per a la protecció del treballador, com per exemple les bates de laboratori, s'han lliurat amb certa normalitat, el que no s'està complint de cap manera és l'entrega de la roba d'uniformitat, com per exemple les camises dels auxiliars de servei.

En diferents negociacions hem anat apropant posicions, però a dia d'avui no hi ha cap acord. El que tenim clar és que el conveni col·lectiu s'ha de complir i no deixarem enrere la reclamació del que ens pertoca.

Hi ha una alternativa, canviant el punt de vista

Pressupost 2010 i PRIM (Pla de Racionalització i Millora de la Universitat), dos documents de doble lectura

Ens proposen a estudiants i treballadors un sacrifici econòmic i no es vol incidir en altres despeses.

El panorama econòmic porta a l'equip de govern a elaborar propostes d'estalvi i el que en diuen "racionalització".

Primer va ser el PRIM del gerent i, ara s'ha portat la mateixa lògica al projecte de pressupost 2010. La línia és senzilla, incrementem ingressos explotant als estudiants (increment de taxes) i retallem despeses explotant als treballadors (increment de la carrega de feina).

Projecte de pressupost

Al projecte de pressupost 2010 els preus de les matrícules augmenten un punt per sobre de l'IPC, un esforç de més d'un milió d'euros que se li demana a les famílies.

Els preus dels màsters per als alumnes extracomunitaris augmenten i s'augmenta el preu del crèdit en els màsters "de moda" fins a extreure un altre milió d'euros.

L'adaptació, mig nulletada, als nous estudis de grau fa augmentar el número de crèdits matriculats i repercuteix en el cost de la matrícula en prop d'un 2%, un altre esforç addicional de mig milió d'euros que es treu d'aquells als se'ls va dir que Bolònia no significava un augment de preu.

El PRIM del Gerent

En aquest document es proposa no cobrir substitucions i reforços, reduir altres mesures socials com els vals de menjador (1.000.000 €), reduir fins a un 3% les places estructurals, tot això "sense afectar a la qualitat del servei universitari".

Però això què vol dir?

Qui i quan ha de fer el treball que feia el que està de baixa per malaltia?

Que diran a la mare o pare, catedràtics o no, que volen reduir la jornada per cuidar al seu fill?

Què vol dir millorar l'eficiència de la programació docent? asfixiar amb més hores de classe al lector?

Aquesta proposta, presentada en la darrera comissió d'economia del consell de govern, ha

estat rebutjada també per tots els membres de la comissió, exigint que es posin en marxa altres mesures, diferents a les que la gerència proposa, abans que "tocar" res de la despesa de personal.

Fora d'aquestes dues línies hi ha algunes propostes que presenten més dificultats que avantatges. Per exemple, la proposta de fer aparcaments de pagament i aconseguir 250.000 €: és necessària una forta inversió inicial i manteniment. Evidentment no serien els cotxes dels membres de l'equip de Govern els que paguessin.

Una altra brillant idea: disminuir en un petit percentatge el cost del servei de neteja. O sigui, conviure amb un petit percentatge de brutícia o intentar aconseguir que els treballadors de la neteja facin més per menys.

Proposta Alternativa A-PRIM-A

Nosaltres proposem, el A-PRIM-A (Aportacions al Pla de Racionalització i Millora d'una Universitat Alternativa). Canviant de punt de vista, cercant estalvis més significatius i èticament més interessants.

Una comparació del sou del gerent (116.000 € anuals) amb la resta dels treballadors de la UAB, amb els càrrecs del govern, o amb els seus superiors a l'administració autonòmica o estatal mostra que cobra gairebé el doble els seus subordinats, gairebé el doble que la Rectora, més que el Director General d'universitats, més que un ministre i més que el president del govern d'Espanya. Proposem disminuir aquesta quantitat en 40.000 euros.

Canviant el punt de vista es poden trobar mesures similars per valor total d'un milió d'euros entre totes les vicegerències i els famosos 200 càrrecs "inventats" pels equips de govern anteriors (tenim gairebé el doble que la UPC, i no som el doble de grans).

També es poden replantejar les externalitzacions de serveis: En el cas del Servei d'Informàtica hem trobat les dades, extretes del pressupost, consignades en la casella 22709 i explicades en les comissions de consell de govern que reflecteixen

un cost d'aquesta privatització de més de 2 milions d'euros al darrer any.

Si es volgués fer la feina amb personal propi, qualificat, pagant els complements de nocturnitat i festius, donant la continuïtat que hi ha ara, ens estalviariem a prop d'un milió d'euros, i a més hauríem creat més de vint llocs de treball de qualitat.

Quina quantitat podríem estalviar reformulant altres externalitzacions? I quant més si disminuïssim la quantitat que destinem a subvencionar fundacions que, en teoria, haurien de servir per aportar fons a la UAB? Només amb la FUAB, la de l'Hospital Clínic Veterinari, la del Parc de Recerca i la Vila, ens gastarem més de 2.216.000 € al 2010. També es poden retallar les subvencions a instituts aliens, augmentar el cànon de recerca (i no retornar diners per aquest concepte), etc. I que consti que no som només nosaltres que ho diem.

Igualment, si de veritat es vol fer política d'estalvi cal repensar les anomenades despeses "suntuàries".

Per exemple, qui, per raó de la vostra feina, heu vist els extractes de les VISA de les unitats organitzatives o dels seus comandaments, heu vist passar despeses èticament indefensables i algunes simplement evitables.

Nosaltres sospitem que també s'hi veuen casos massa propers a la malversació.

Les despeses anomenades "de representació" són les primeres que haurien de caure en temps de crisi.

El seu valor total cal que sigui conegut, com la resta de les dades econòmiques d'una entitat pública, pels gestors i per la societat, per poder defensar-los o criticar-los.

Resum

Hi ha dues maneres de racionalitzar, estalviar i millorar. Una perjudica a la majoria dels treballadors i beneficia a la minoria de la cúpula de direcció.

L'altra beneficia a la Universitat en el seu conjunt i perjudica a qui veu la nostra institució com una oportunitat de fer negoci.

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 · <http://www.uab.cat/ccoo>

Redacció: Jordi Hernández, Juan Montesinos, Guadalupe Souto, Juanjo Bravo, Maite Chordà, David Sánchez.

Afília't



el teu sindicat