

**P  
R  
O  
G  
R  
A  
M  
A**



**E  
L  
L  
E  
C  
T  
I  
O  
N  
A  
R  
I  
A**

## **PREÀMBUL. TREBALLAR MILLOR?**

La Universitat de Barcelona vol que treballem millor per atendre els col·lectius als que donem suport, vol que realitzem les nostres tasques millor i més ràpid i que assumim més responsabilitats. Ens demana que ens adaptem a l'Espai Europeu d'Educació Superior (Espai Bolonya), a les noves tecnologies i que siguem capaços d'afrontar situacions imprevistes. En definitiva, que treballem encara millor.

I nosaltres, el PAS laboral, també volem treballar millor. És clar que, des del nostre punt de vista, treballar millor vol dir una altra cosa: trobar-nos ben tractats, ben pagats, amb motivació per tirar endavant, tant a la vida com a la feina. És clar que volem treballar millor, però els objectius de la Universitat també han d'estar d'acord amb els nostres criteris.

### **Per treballar millor cal:**

- **Compensació:** un salari que compensi l'esforç i la dedicació, i que, a més, sigui suficient per viure.
  - **Reconeixement:** una classificació professional correcta, que es correspongui amb les tasques efectuades.
  - **Eines:** recursos suficients i actualitzats, que no només han de ser materials, com, per exemple, la formació.
  - **Entorn:** un lloc de treball amb una bona relació amb els companys i els usuaris, on els conflictes es resolguin per la via del diàleg i amb la satisfacció de tots.
  - **Salut:** eliminació de qualsevol tipus de risc per a les persones, siguin accidents o malalties professionals.
  - **Perspectives:** una expectativa creïble de millora professional, mitjançant promoció, trasllat o desenvolupament del propi lloc de treball.
  - **Flexibilitat:** jornades, permisos i torns de vacances que donin marge per conciliar la vida de les persones amb la seva feina.
- **Estabilitat:** un contracte de treball amb garantia de continuïtat i amb totes les condicions que estableix el conveni col·lectiu.

**[www.ub.es/cau/cau.htm](http://www.ub.es/cau/cau.htm)**

**[cau-ub@ub.edu](mailto:cau-ub@ub.edu)**

## RETRIBUCIONS

Hem de ser clars: mai ha estat fàcil aconseguir increments retributius generals per a tot el col·lectiu per sobre del que marquen els pressupostos de l'Estat o de la Generalitat. Més o menys, mitjançant els plus conveni dels diferents convenis col·lectius, hem anat recuperant una mica del poder adquisitiu que la inflació real i els acords entre el govern i els sindicats majoritaris s'anaven menjant. Si ja era prou difícil, tot es complica encara més amb l'entrada en vigor de l'Estatut Bàsic, ja que prohibeix expressament els increments retributius de la massa salarial per sobre dels increments establerts en els pressupostos generals de l'Estat. Com poden prometre una 16ª paga i un salari mínim de 21.000 € després d'haver pactat l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic amb el govern de l'Estat?

En aquests moments de màxima dificultat per negociar increments retributius s'ha d'anar amb la veritat per davant i deixar-se de demagògies. Només amb fórmules imaginatives i la implicació de la majoria del col·lectiu en les negociacions, tant a la UB com a nivell del conveni de Catalunya, es podran arribar a aconseguir acords que suposin una veritable recuperació del poder adquisitiu de les nostres retribucions. El primer que s'ha de fer és acordar entre tots el V conveni, que ja toca.

## ESTABILITZACIÓ DEL PERSONAL TEMPORAL

Malgrat que alguns vulguin fer creure el contrari, no existeixen fórmules magistrals que resolguin de manera immediata i plenament satisfactòria el problema de la temporalitat. L'objectiu de la proposta del CAU busca la creació de llocs de treball de qualitat amb una reducció important de la taxa de temporalitat.

La proposta d'estabilització que ha presentat la gerència al Comitè d'Empresa s'ha de negociar sobre la base del reconeixement que la majoria de persones que actualment tenen un contracte temporal ja porten bastants anys a la UB, i que les tasques que realitzen són necessàries i imprescindibles per la universitat. La negociació de la RLT ha de permetre consolidar un nombre important de places estructurals (de plantilla) que actualment estan cobertes amb contractes temporals (principalment amb contractes d'obra i servei).

Els contractes indefinits (no fixos) que provenen de la reforma laboral del 2006 no solucionen la temporalitat, només la camuflen. La Universitat pot fer un contracte indefinit a les persones que fa més de dos anys que treballen a la UN, però les pot acomiadar quan vulgui. Per tant, és molt important trobar mecanismes que garanteixin una estabilitat real: en el cas que s'acordi la formalització d'un contracte indefinit, proposem la seva transformació en fix en un període màxim d'un any.

En els casos en els que es pugui crear un "pool" en un determinat àmbit (biblioteca, informàtica, punts d'informació, etc), les places han de ser estructurals i cobertes amb contractes fixos.

## PROMOCIÓ, DESENVOLUPAMENT DE LA PLANTILLA I RLT

El CAU té tres objectius principals:

1. Finalitzar el desenvolupament de la plantilla que es va iniciar amb els acords de desembre de 2002 (han passat cinc anys i cal actualitzar-lo).
2. Posar en marxa el Pla Integral del personal de suport bàsic als centres.
3. Nous mecanismes de promoció: objectivitat en els processos i garantia de reconeixement de les tasques que es realitzen actualment i de les que es puguin assumir en el futur, fruit del desenvolupament tecnològic i de l'assumpció de noves responsabilitats.

La Relació de Llocs de Treball ha de servir per adequar els grups i les categories professionals a les tasques que actualment s'estan realitzant i a les que, per acord, es puguin desenvolupar en el futur.

El nostre model de negociació de la RLT és relativament senzill i passa per l'acord necessari entre el Comitè d'Empresa i la Universitat en base als criteris següents:

1. Finalitzat el treball de les diferents comissions, la gerència ha de proposar les característiques bàsiques i específiques de cada plaça: funcions, accés, grup professional, categoria, complements, etc.
2. El Comitè d'Empresa ha de corregir les possibles disfuncions del model proposat per gerència, principalment pel que fa a l'adequació de les funcions amb el grup i la categoria professional, així com el complement de lloc de treball.

3. Les funcions bàsiques de cada categoria professional han de ser les que actualment realitzen les persones que van promocionar-se amb els acords del 2002. En el procés de negociació es poden determinar altres funcions que serveixin per actualitzar el perfil professional de les diferents categories.

4. Una vegada s'acordin les característiques de cada plaça, s'ha de posar en marxa l'acció formativa necessària, si és el cas, perquè les persones puguin assolir els coneixements que li permetin desenvolupar les funcions que es determinin.

5. Anualment la RLT recollirà els canvis que es produeixin fruit del desenvolupament professional.

Pel personal de suport bàsic als centres proposem un procés de promoció específic, que ha de ser paral·lel a la RLT. L'objectiu és que al personal del grup IV se li reconegui el grup III i la categoria de tècnic especialista. Ja no hi ha cap excusa perquè les tasques que actualment es realitzen en els punts d'informació no siguin reconegudes com una especialitat dintre de la Universitat. Podem negociar les funcions, els mecanismes i els ritmes, però si els antics conserges son grup II, els actuals auxiliars de serveis han de ser grup III.

## FORMACIÓ

Els coneixements del PAS Laboral són una de les seves eines més importants de treball, per tant s'han d'actualitzar amb una formació adient i de qualitat. La formació és una de les grans assignatures pendents de la UB que, tot i ser una institució que es dedica a crear i impartir coneixements, mostra poca predisposició a actualitzar els dels seus treballadors.

La majoria del PAS Laboral té dificultats per accedir a una gran part dels cursos que s'ofereixen, ja sigui per manca de places o perquè, sistemàticament, són denegades les seves sol·licituds dins de l'horari laboral. El CAU exigeix:

- Plans de formació específics pel reciclatge, per la promoció i pel desenvolupament personal.
- Ampliació de l'oferta de cursos.
- Desdoblament dels cursos més sol·licitats.
- Oferta de cursos dintre de l'horari laboral, de matí i de tarda.

## CONCURSOS

- Oferta de concursos permanent i continuada.
- Quan existeixi una plaça vacant s'ha de realitzar el concurs immediatament.
- Temari genèric per a cada especialitat.
- Previsió de possibles places vacants, com per exemple en el cas de jubilació.
- Potenciar la promoció del personal i facilitar el trasllat en les fases del concurs.

## PERMUTES

Acordar un sistema de permutes intern que sigui àgil i objectiu: dintre de la mateixa especialitat, la permuta ha de ser directa. Es poden contemplar altres situacions que seran analitzades per una comissió paritària de la Gerència i el Comitè d'Empresa.

## JUBILACIÓ PARCIAL

Demanam un acord ràpid entre la Gerència i el Comitè d'Empresa per establir els criteris perquè els treballadors que ho sol·licitin es puguin jubilar als 60 anys amb el 100% de les seves retribucions. Els mecanismes per assolir aquest objectiu han de millorar les actuals normatives que regulen la jubilació parcial amb contracte de relleu i la jubilació voluntària incentivada.

## PLA DE PENSIONS

Aprovada l'adhesió al Pla de Pensions de la Generalitat per majoria de CCOO i UGT en el Comitè d'Empresa, el PAS Laboral de la UB no ha estat informat prèviament d'aquesta decisió i, encara menys, se li ha donat l'oportunitat d'expressar públicament la seva conformitat o rebuig de destinar part del seu salari a l'esmentat Pla. En el CAU pensem que és un menyspreu total a la llibertat de decisió personal i un atac frontal al sistema públic de prestacions socials. Atac que, en el futur, es pot ampliar amb altres mesures com, per exemple, la implantació obligatòria d'assegurances mèdiques privades, en perjudici de les prestacions sanitàries públiques.

Pensem que els autoanomenats "sindicats de classe" estan contribuint a desfer la cohesió social que tant ha costat d'assolir. A més es diposita en mans privades una part del nostre salari, amb els riscos que això comporta.

Us avancem que el CAU no aconsellarà pas renunciar als diners que es destinaran al Pla de Pensions, per dos motius: el primer és que considerem que aquests diners són nostres i formen part del nostre salari. El segon, perquè és imprescindible no renunciar per poder presentar una demanda judicial que ens permeti decidir la destinació final dels nostres diners.

## **SEGURETAT I SALUT**

- Promocionar, potenciar i vigilar la llei de riscos laborals.
- Regular un sistema de prevenció de riscos, tant físics com psicològics.
- Revisions mèdiques anuals per a totes les persones, independentment del col·lectiu al que pertanyi.
- Estudi i implementació de programes que evitin i pal·liïn dolències i malalties professionals.
- Agilitzar el procés d'avaluació de riscos en els llocs de treball i atorgar recursos per a l'eliminació del propi risc.
- El Comitè d'Empresa, el Comitè de Seguretat i Salut, els delegats de prevenció i l'OSSMA vetllaran perquè totes aquestes accions es realitzin correctament i garantiran que la informació arribi a tot el personal.

## **MEDI AMBIENT**

La UB haurà de ser respectuosa amb el medi ambient i vetllar per un correcte desenvolupament. Alguns mitjans per aconseguir-ho poden ser:

- Consum responsable i productes de comerç just en els bars i restaurants.
- Afavorir les empreses que operen amb criteris de sostenibilitat i integració social.
- Millorar l'aïllament de portes i finestres, així com modernitzar els equipaments per reduir el consum energètic.
- Garantir la instal·lació d'energies renovables com la solar, especialment a les noves construccions.
- Afavorir l'ús del transport públic i els no contaminants, oferint incentius econòmics.

## **AJUTS SOCIALS**

- Increment del fons social, com a mínim fins a l'1% de la massa salarial (tal i com demanem tots els sindicats en la plataforma unitària del V conveni).
- Continuitat, al marge del fons social, de la matrícula gratuïta pels fills, cònjuge o parella de fet a les universitats catalanes.
- Millora de les actuals condicions d'ajut al personal amb fills amb disminucions psíquiques, físiques o sensorials.
- Aplicació dels ajuts socials que reben els treballadors de la Generalitat de Catalunya (ulleres, pròtesis dentals i auditives, ajuts per fills en edat escolar, etc.) al personal de la UB.

## **FUNDACIONS PRIVADES I CONVENIS AMB ENTITATS COL-LABORADORES**

La proliferació d'entitats privades (fundacions i empreses) presents a la UB, que col·laboren i realitzen projectes de recerca amb departaments i serveis provoquen, de vegades, situacions complicades que en cap cas afavoreixen un clima propici per poder desenvolupar les tasques pròpies del personal de plantilla de la UB. Per tal d'evitar distorsions innecessàries entre el personal de les diferents entitats i, sobretot, per no perjudicar les condicions de treball del personal propi de la UB, proposem:

- Respecte absolut de les condicions de treball del personal de la UB que treballin o col·laborin en projectes d'entitats externes.
- Clarificació de les línies de comandament.
- Establir mecanismes de reciprocitat en la formació oferta per cadascuna de les entitats participants.
- Establir una ràtio equilibrada entre personal UB i personal extern.
- Control exhaustiu per part del Comitè d'Empresa de qualsevol canvi d'estructura organitzativa que pugui afectar els treballadors de la UB.

### Si estàs d'acord en què:

- Les persones que formem el PAS Laboral de la UB som i serem una garantia per donar un bon servei públic dintre de la Universitat.
- S'ha de tenir dret a la promoció en igualtat de condicions i sense competir entre els companys.
- Ser personal laboral no és un privilegi.
- Ja n'hi ha prou d'acceptar les imposicions i les engrunes dels grans pactes que reformen l'Administració Pública sense la nostra opinió i el nostre consentiment.
- Hi ha d'haver una força sindical alternativa al marge dels sindicats oficials que estigui present en els diferents marcs de negociació.

## VOTA CAU PASSAT, PRESENT i FUTUR

### Col·legi electoral 1

### Col·legi electoral 2

1	MULET MASIP, SANTIAGO	1	BERBEL GRANERO, DOMINGO
2	SANCHEZ PEREZ, ANGEL JAVIER	2	ALMATO PUYO, DAVID
3	GOMEZ CANORA, FERNANDO	3	CIRIA ROMERO, ANDRES
4	LAFUENTE BARCELO, SALVADOR	4	MARIN GAETA, JUAN ANTONIO
5	GRABULOS SABATES, MARGARITA	5	MORENO CABEZA, MARIA JOSEFA
6	LOPEZ EXPOSITO, ANTONIO	6	ARAGON PADILLA, JOSE MIGUEL
7	GARCIA VEIGAS, FCO. JAVIER	7	GAÑEZ VALLS, JORGE
8	GIRALT ESTEVE, OLGA	8	VILLAR SILVA, CONCEPCION
9	MIGUEL MARIN, EUSEBIO DE	9	ROSELLA AGUIRRE, FRANCISCO
10	SIMON PORCAR, FRANCISCA	10	MATAS JORBA, JORDI
11	QUESADA FIGAS, JOSEP	11	PEREGRINA FERNANDEZ, ROSANA
12	GARRO TEJERO, OLGA	12	FERNANDEZ BUIGUES, MIGUEL
13	RUIZ LOPEZ, ROSARIO	13	SALMERON ORTEGA, JOSE ANTONIO
14	DOMINGUEZ XIMENEZ, ANA MARIA	14	RODRIGUEZ SORIANO, AMPARO
15	LOPEZ HERRERA, GUILLERMO	15	FERRER GONZALEZ, CARLOS
16	TORRE HOLGUERA, SOLEDAD DE LA	16	JUAREZ CHAMORRO, ISABEL
17	FERRER RODRIGUEZ, NURIA	17	MARTIN BARBA, MANUEL
18	ARESTE BIJUESCA, JOSE LUIS	18	PEREZ MARTI, ORIOL
19	PRADES ARTIGAS, MA. LOURDES	19	SANDOVAL SANDOVAL, ANGELES
20	RIERA RIERA, MANEL	20	BARTOMEUS SANS, JAUME
21	CORTADELLAS RAMENTOL, NURIA	21	GARCIA ARROYO, MIGUEL
22	DOMENE DOMENE, DANIEL	22	CABALLE PARDO, MARTA
23	JUANA MASTRAL, CONCEPCION	23	MATEO PEÑA, SEBASTIAN
24	MARTORELL PENA, MARIA DEL CARME	24	COVES UROZ, JUAN
25	LOPEZ ARGUEDAS, MARIA TERESA	25	GARCIA POL, CARMEN
26	SAU BAIGET, JOSEP	26	RUIZ LOPEZ, M. DOLORES
27	AGUASCA SOLE, MONTSERRAT	27	HERRERO EDO, JOSE MARIA
28	HARANA TORREJON, M.DOLORS	28	ESTEBAN MARTIN, MONTSERRAT
29	AGULLO SIDERA, JOSEP MA.	29	TELLO GARCIA, LIDIA