

No PAS sense vosaltres

18 de Juny
Eleccions a Comitè d'Empresa
del PAS de la UAB

vota



UNA ALTRA MANERA DE FER-HO



1.- Recuperem els nostres llocs de treball i l'estructuralitat de les places

Moltes de les places que actualment s'estan cobrint per personal temporal, altrament anomenat Capítol VI, són places estructurals que la Universitat necessita. Aquest tipus de contractació ha permès a l'equip de govern de torn fer i desfer places al seu gust i abaratir-ne els costos, ja que les persones de Capítol VI tenen limitats molts dels drets del personal del Capítol I (formació, flexibilitat, ajuts de menjador, etc.) i el seu acomiadament és més barat. Per aquestes persones, aquest tipus de contractes els ha col·locat en una situació de major precarietat, sobretot, en no tenir definida una continuïtat en el temps. En els darrers anys, aquesta problemàtica s'ha posat sobre la taula repetides vegades i creiem que és imprescindible seguir treballant perquè no s'eliminin més llocs de treball i perquè es reconeguin els drets de les persones que ocupen aquestes places, així com l'estructuralitat de les mateixes. Aquesta línia va en la direcció de treballar per l'eliminació de la precarietat existent en aquest grup de treballadores, lluitant per l'estructuralitat de les seves places, en contra dels acomiadaments que s'estan duent a terme dins el col·lectiu, i pel reconeixement de les seves tasques, funcions, categories laborals i drets. A més, la reestructuració dels serveis que està plantejant l'equip de govern també posa en risc places de Capítol I en unificar serveis i duplicar funcions i tasques. Creiem que és imprescindible que ningú se'n vagi al carrer i que les places es mantinguin i es reconegui el valor i la importància de cadascú.

És per aquests motius que els CAU-IAC ens comprometem a:

Mantenir els llocs de treball i les seves condicions laborals

- Lluitar contra els acomiadaments i vetllar perquè les persones que estiguin en risc, estiguin informades dels seus drets i treballin activament amb els agents socials sempre que sigui necessari.
- Lluitar pel dret a readmissió a la Universitat en cas de que es determini l'acomiadament com a improcedent: en cas de que es determini que no hi ha cap causa per l'acomiadament, ha de ser el o la treballadora qui decideixi si continua a l'empresa o percep la indemnització corresponent, i no com a l'actual situació, on és l'empresa infractora la que tria una de les dues opcions.
- Garantir la reposició del 100% de les places de la UAB.
- Garantir que les substitucions es donin en les mateixes condicions que les places substituïdes (salari, horari, etc.), i l'accés a aquestes es doni amb igualtat d'oportunitats i sense discriminació per motius de sexe, ètnia, ideologia, edat, classe o qualsevol altre circumstància.
- Lluitar contra la no precarització de les condicions laborals i dels tipus de contractació (ex. substituir contractes de Capítol VI per convenis de pràctiques).

Reconeixement de les places

- Seguir treballant des de tots els fronts possibles (negociació, eines legals, mobilització, etc.) per la regularització de la situació laboral de qualsevol col·lectiu i persones treballadores, sobretot de les més precàries.
- Reconèixer els col·lectius i assemblees de les treballadores autoorganitzades i garantir el treball conjunt.
- Lluitar per l'estructuralització de les places de Capítol VI (es consideraran estructurals aquelles places on la plaça o la persona que les ocupa tenen una continuïtat en el temps igual o superior a tres anys, independentment del tipus de contracte i la seva font de finançament. Tindran el criteri d'estructuralitat aquelles places que són anàlogues o complementàries al Capítol I. Es consideraran estructurals aquelles places amb un finançament 100% UAB o bé estiguin finançades majoritàriament per una via diferent al conveni/projecte al qual estan adscrits. Tindran igualment consideració d'estructurals aquelles places que no tinguin projecte vinculat o data de finalització, independentment del temps de la seva existència).
- Vetllar perquè la contractació de cada modalitat contractual s'ajusti a la legalitat i al conveni col·lectiu d'universitats.
- Exigir el reconeixement de les tasques i funcions reals que les persones realitzen en el seu lloc de treball, i l'adequació de les condicions i les categories laborals dels contractes a les mateixes.
- Vetllar perquè a la RLT (Relació de Llocs de Treball) de la UAB sigui d'una vegada una eina eficaç pel reconeixement de tots els llocs de treball i les seves funcions i tasques.
- Treballar pel reconeixement de l'experiència professional del personal de Capítol VI a l'hora de presentar-se a concursos interns a partir del primer any (en el cas de les treballadores que estan fent carrera de PAS) i el reconeixement com a personal investigador i la valoració d'aquesta via com a un camí d'accés a la carrera acadèmica (a les treballadores que estan fent carrera de PDI).
- Cercar la manera de que el personal de la casa no vegi retallat el seu dret a la mobilitat o la promoció a causa de la prohibició de convocatòries de noves places: actualment només es convoquen places de caràcter temporal, directament a la fase de concurs extern, sense les fases que marca el conveni de trasllat i promoció. El personal de capítol I es pot presentar en aquesta fase però, en cas de guanyar-la, ha de renunciar a la plaça que ocupa sense tenir cap garantia que podrà tornar un cop finalitzat el temps que duri la plaça. A més, algunes d'aquestes places acaben sent definitives "de facto" en estendre's el temps més del que s'indicava inicialment.

Serveis i estructures

- Lluitar i treballar perquè no hi hagi externalització de serveis bàsics per a la Universitat, que impliquin una major precarització de les condicions de treball i l'enriquiment per fins privats.
- Recuperar aquells serveis que la Universitat ha privatitzat en els darrers anys i vetllar per una gestió pública i transparent dels mateixos, sense que vagi en detriment del personal que hi està treballant actualment (serveis de reprografia, restaurants, escola bressol, etc.).
- Vetllar perquè qualsevol modificació en l'organització del treball sigui discutida i aprovada per les treballadores que en formen part i perquè no impliqui acomiadaments o precarització de les condicions laborals.

2.- Recuperem els drets laborals i un Conveni just

En els darrers anys, hem vist com drets com la jornada de les 35h, els ajuts a les matrícules, el nostre salari, etc. patien retallades sense precedents, perdent poder adquisitiu i condicions laborals. Unes retallades que ens hem negat a negociar, perquè ens venen com la única sortida possible davant la crisi econòmica, mentre, per altra banda, es desvien diners cap a entitats privades i fundacions que es lucren a costa de la universitat pública. Unes retallades que, a més, volen que siguin permanents i que alguns semblen acceptar a partir de la signatura del sisè conveni d'universitats, que els CAU ens vam negar a firmar. Volem lluitar per recuperar el que és nostre: lluitar per un conveni just i equitatiu i unes condicions laborals dignes que compensin el nostre treball (un salari digne pel nostre treball, una formació de qualitat i ajustada a les nostres necessitats, una jornada que ens permeti compaginar vida laboral i familiar, etc.). En aquesta línia, es treballarà per fer propostes lligades a la recuperació de drets laborals i d'unes condicions dignes de treball, que poden anar més enllà de la simple recuperació dels drets anteriors (una veritable conciliació laboral, una carrera professional digne, unes polítiques d'igualtat que frenin les discriminacions i les desigualtats estructurals que hi ha a la universitat, etc.) i de les qüestions purament econòmiques. Som conscients que moltes d'aquestes retallades venen imposades des de l'exterior, però també entenem que la Universitat pot generar mecanismes per compensar aquestes que no ha generat fins ara.

És per aquest motiu que els CAU-IAC ens comprometem a:

Formació.

El nostre conveni recull al seu article 31 que cal facilitar la realització d'estudis i la formació per al perfeccionament professional i integral de la persona, destinant un 2% de la massa salarial. A l'article 49 s'estableix el dret a un ajut equivalent a l'import de la matrícula. Cal lluitar, doncs, per aconseguir una política de formació que permeti a tothom tenir opció a accedir a la formació, garantint un mínim d'hores de formació per a totes i tots, ja sigui pel seu lloc de treball o no, sense filtres ni criteris no compartits pels agents socials. Cal poder incidir, també, sobre els criteris de quins cursos s'ofereixen i quins no, i transparència sobre quins i a qui no els hi concedeixen formació, així com més transparència sobre els conceptes que es comptabilitzen. També cal recuperar la matrícula universitària com un dret.

Conciliació

Els Capítols 8 i 9 del conveni fan referència a jornada, horaris, vacances, permisos i llicències. Sense cap mena de dubte, dos dels capítols més retallats en aquests darrers anys. Cal recuperar una jornada i un conjunt de permisos que permetin la conciliació de la vida laboral i familiar i faci fora la política de fiscalització i control de la vida privada de les treballadores i treballadors de la UAB, exigir i lluitar per la recuperació de la jornada de **35 hores** i la prohibició de les hores extres, per tal de redistribuir el treball i augmentar la qualitat de vida de les persones i lluitar perquè s'aprovin polítiques del temps que permetin garantir els drets de conciliació i obligacions de cura de totes les persones, com la concentració de la jornada.

Concursos i plantilla

Els Acords de Govern en matèria de contractació han provocat un greu detriment de la plantilla. Serveis mancats de personal, baixes sense cobertura i tensions i situacions d'estrès gestionades de manera incorrecte des de Gerència i el Servei de Prevenció. Aquesta situació cal redreçar-la doncs afecta directament a la salut de les treballadores i treballadors. Cal establir negociacions amb els agents socials per elaborar una RLT consensuada (no aprovada unilateralment com fins ara), amb la situació real dels serveis i amb l'adequació de les plantilles i les categories a les càrregues de treball per tal d'uniformar les estructures dels diferents serveis, com els laboratoris i molts d'altres. Cal, també i de manera urgent, un reconeixement a la situació i els esforços de tot el personal temporal i d'obra i serveis, per acabar amb les situacions de contractacions que vulneren la legislació vigent. Aquest procés ha de finalitzar amb l'establiment d'una política que permeti definir una carrera professional per a tot el PAS, garantint la promoció i la carrera professional de totes les persones que són personal de la UAB en igualtat de condicions i vetllar perquè no es donin situacions de discriminació directa o indirecta, analitzant especialment aquelles discriminacions per motius de sexe, ètnia, ideologia, edat, classe o qualsevol altre circumstància. Fins arribar a aquest punt, calen criteris clars i ajustats a la legislació i al conveni sobre quines places es cobreixen i quines no.

Conceptes econòmics

Cal rescabalar totes aquelles retallades realitzades que, a més, els tribunals deixen constància que es van practicar de manera il·legal i incorrecte. I cal fer-ho amb la mateixa rapidesa amb la que es practicaven les retallades. Així, exigirem la restitució per a tot el PAS dels premis de jubilació i del Plus Campus part fixe, de totes les quantitats meritades amb la retallada del 5% i de la paga extra dels anys 2012 i 2013 (tot amb sentències judicials), continuarem endavant amb la lluita per recuperar la part meritada pel canvi de les 15 a les 14 pagues, i continuarem lluitant per recuperar la resta de les quantitats de les pagues extres, el 5%, el Plus Campus part variable i el Fons Social, tot i que la Gerència i l'Equip (aquest que no retalla, només aplica els decrets) no deixi de posar recursos i entrebancs a les decisions judicials.

Salut laboral

Lluitar contra l'assetjament laboral per raó de sexe, ètnia, ideologia, orientació sexual, edat, classe o qualsevol altra circumstància i vetllar, formant a tot el personal, per la prevenció, detecció i actuació davant aquestes situacions, garantint que les situacions que es donin es resolguin de forma efectiva, justa i tenint en compte els protocols vigents. Vetllar per la salut psicosocial del personal treballador de la UAB, promovent al prevenció activa i la modificació de les condicions laborals

3.- Recuperem la democràcia a la Universitat i al Comitè

Els últims equips de govern de la Universitat han buidat de la seva capacitat de decisió a òrgans que fins ara havien estat l'espai de debat i de decisió col·lectiva de tota la comunitat universitària, tot i les més que dubtoses quotes per cada col·lectiu en aquests, o les formes de participació. El Claustre, per exemple, s'ha convertit en un òrgan purament informatiu, on les decisions venen ja donades des d'altres espais (equip de govern, consell de govern, etc.). Aquesta mateixa dinàmica es dona sovint en els espais de negociació laboral, com la delegada del comitè, on s'està perdent espai de negociació davant l'ús com a canal merament de consulta per part de l'equip de govern, o les diverses comissions de treball mixtes entre uns i altres. En aquesta línia, creiem que els òrgans de representació dels i les treballadores tampoc han generat sovint formes de participació i espais de decisió col·lectiva amb la resta dels i les treballadores. Els CAU, com a col·lectiu assembleari que som, creiem imprescindible que totes les persones puguem decidir conjuntament i de forma equitativa sobre els temes que ens afecten. Per aquesta raó, creiem necessari dotar-nos dels mecanismes que ajudin a

complir els següents objectius:

Funcionament clar i transparent del Comitè d'Empresa

Amb la rotació dels càrrecs de President i Secretari.
On la composició de la Delegada no estigui subjecta a les variacions del nombre de delegats segons resultats.
Un reglament funcional, clar, operatiu, amb definicions de tasques, càrrecs, comissions delegades i funcionament del comitè .
Sessions de control del Comitè per part de les treballadores, amb assemblees quadrimestrals.
Creació d'una Web del Comitè on trobar tota la informació centralitzada: actes, seguiment de les comissions, etc.

Transparència i comunicació oberta sobre tot allò que es fa o es pugui planteja, generant nous espais de participació i vies de comunicació entre les treballadores i els seus representants

Informacions periòdiques per part del Comitè i les diferents comissions de treball que es desenvolupin.
Motivar als treballadors /res i/o col·lectius a intercanviar propostes
Reunions amb els diferents col·lectius.

Apropament dels espais de decisió als centres de treball i als col·lectius afectats, amb major periodicitat d'assemblees pel debat i la presa de decisions

Treball en grups reduïts i posta en comú amb els diferent treballadors amb la mateixa problemàtica/ casuística per sumar.
Informar al personal de tots el processos en curs.
Aportacions de propostes per part dels treballadors als processos obertes.

Treballar per la possibilitat de participació i incidència real en la presa de decisions de la universitat, lluitant per recuperar els òrgans de decisió col·lectiva així com millorant els mecanismes de participació en aquests.

Col·laborar en moviments de participació unitari dintre del Campus.
Participar i buscar recolzament des de la base, estudiant, treballadors i professorat de la UAB i coordinar les reivindicacions.

Participar dels òrgans institucionals per fer valer la nostra veu.

4.- Recuperem la solidaritat, l'autoorganització i la mobilització

Una de les nostres millors eines com a treballadores per poder recuperar allò que és nostre és la nostra força col·lectiva, la solidaritat amb les i els companys. Les xarxes de suport mutu han mostrat la seva potencialitat en diferents lluites com les de l'habitatge, on ha quedat pal·les que quan ens unim tenim prou força per canviar el rumb de les coses. Com a treballadores, hem de recuperar la nostra capacitat per unir-nos, organitzar-nos i transformar les coses. Hem de tornar a visualitzar-nos com a subjectes de canvi, igual que ho han fet els i les nostres predecessores de qui hem heretat els drets que ens estan sent espoliats avui. Al llarg de la història, hem vist com només l'organització col·lectiva, la reivindicació i la mobilització poden ajudar a aturar els cops que estem rebent com a treballadores (setmana tràgica, la II república, la vaga del metall dels 70, lluites feministes, etc.), si no ho fem, estem perdudes. En aquest sentit, aquesta línia vol treballar per a recuperar i teixir xarxes de solidaritat entre les treballadores del Pas, per a recuperar la nostra capacitat d'organitzar-nos, de mobilitzar-nos i de resistir davant els acomiadaments i la retallada dels nostres drets. A més de teixir xarxes amb altres col·lectius de treballadores autoorganitzades, dins i fora del col·lectiu del PAS, i amb els i les estudiants en lluita. Aglutinar forces des de tots els espais possibles és la única forma d'aconseguir recuperar la dignitat com a treballadores.

És per aquest motiu que els CAU-IAC ens comprometem a:

Reconèixer els col·lectius i assemblees de les treballadores autoorganitzades i garantir el treball conjunt. **Unió i organització:** CAU com a força de consolidació de moviments autònoms que lluiten pels seus drets (Assemblees, Plataformes, etc.) i si es possible en tots els àmbits i col·lectius (alumnes, professors, PAS...). En aquest sentit el CAU es compromet a participar en aquestes plataformes resultants (ex. **PUP**) i assumir les decisions de les assemblees de les persones treballadores de la UAB.

Donar suport a les iniciatives i propostes que parteixen de les assemblees de treballadors/es, especialment i tenint en compte **la solidaritat** amb les minories més vulnerables i precàries, marcant i prioritant-les a les línies de treball: Cap. VI, substituïts, interins, etc. Com també solidaritat amb les empreses externes (ex. Acomiadaments a les empreses de reprografia del Campus, els serveis de restauració, neteja. Aquesta solidaritat es pot materialitzar en ajuts, assessorament, judicis...

Promoure la participació activa de les dones en qualsevol espai de presa de decisions, organització dels i les treballadores i en els llocs de treball i l'equilibri entre dones i homes en qualsevol espai.

Mantenir el nostre nivell de participació i mobilització, tant en la Intersindical Alternativa de Catalunya, com amb la resta de moviments socials (marees, PAH, etc.).

Fer un esforç per a aconseguir, tant dins la nostra organització com a la resta de la UAB, una major participació de les dones, amb l'objectiu d'arribar a llistes paritàries.

Les notres candidates

Col·legi 1	Col·legi 2
1. Ivan Sibillà (ESID Psicologia)	1. David Yeste (SID Lletres i Psicologia)
2. Andreu Pompas (SID CC. Socials)	2. Marc Peral (SLIPI CC. Pol. I Sociologia)
3. Miquel A. San Nicolàs (SID Sabadell)	3. Domènec Martin (Audiovisuals Ciències)
4. Koki Gassiot (Audiovisuals Rectorat)	4. José Antonio Segura (SLIPI Dret)
5. Salvador Villacrosa (SID CC.	5. Meritxell Concha (SLIPI Sabadell)
6. Gemma Estrugas (Bib. CC. Socials)	6. Carles Claraco (SLIPI Ciències i Biociències)
7. Josep Oriol Carol (Of. Gestió Informació)	7. Paco Utrilla (Manteniment Economia i Empresa)
8. Susana Aragon (U. Garantia Qualitat)	8. David Inglés (Oficina de Medi Ambient)
9. Ricardo Roda (SID ETSE)	9. Maria Mena (Dept. Psicologia Social)
10. Susana Benítez (Bioquímica. Medicina)	10. Agustí Camps (Servei de Llengües)
11. Gabriel Chancel (ICE)	11. Roser Pericón (ICE)
12. Ana Villanueva (SLIPI Sabadell)	12. Luís Gordón (Dept. de Geologia)
13. Carlos Hernandez (SID CC. Comunicació)	13. Neus Rubinat (SID CC. Comunicació)
14. Maria Garcia (ESID Psicologia)	14. Jordi Moreno (Lab. Ciències)
15. Jordi Román (SID Sabadell)	15. M. José Fernández (SLIPI Rectorat)
16. Àgueda Flores (U. Garantia de Qualitat)	16. Antonio Camacho (SLIPI CC. Pol. i Sociologia)
17. Carlos Julian (SLIPI ETSE)	17. Mari Baena (SID CC. Socials)
18. Francisco Alcaide (SID Sabadell)	18. Marc Puigcerver (Dept. de Geologia)
19. David Ramos (Biotecnologia Animal)	19. Esther Domínguez (Ciències i Biociències)
20. Ginés Molina (Seguretat i Vigilància)	20. Jordi Guillemot (Audiovisuals Rectorat)
21. Josep Milian (arquitectura i logística)	21. Rosa Maria Expósito (Sanitat i Anatomia)
22. Nieves Aguado (Servei d'Activitat Física)	22. Hermenegildo Lázaro (Servei d'Activitat Física)
23. Paco Muñoz (Oficina de Medi Ambient)	23. Roger Traveset (Bio. Cel·lular, Immunologia)
	24. Loli Parejo (SID Sabadell)
	25. Àngel Vázquez (Biotecnologia Animal)
	26. Francisca Soldado (SLIPI Economia i Empresa)
	27. Daniel Hernández (SLIPI Economia i Empresa)
	28. Pilar Tudela (Bio. Cel·lular, Immunologia)
	29. Gerard Manel Kihl (Biblioteca d'Humanitats)
	30. Javier García (SLIPI Rectorat)