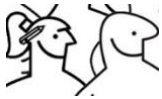


Programa electoral CAU-IAC

Eleccions Comitè d'empresa PAS 2023

1. Plantilla i classificació professional: plantilla, relació de llocs de treball i carrera professional; formació; selecció.

Plantilla, relació de llocs de treball i carrera professional



La relació de llocs de treball (RLT) de la plantilla UAB ha suposat per part de l'empresa, un incompliment de conveni des de fa més de 25 anys. Els conceptes "categoria" i "especialitat" segueixen buits de definició i de consens, des del seu origen, malgrat ser els fonaments de les categories professionals i dels processos de selecció interna.

La utilització d'aquest buit conceptual, que les diferents gerències han tingut la oportunitat d'omplir des de fa més de 25 anys, ha donat lloc a tot tipus d'arbitrarietats i abusos. Els CAU-IAC hem posat sobre la taula diferents propostes de classificació professional i malauradament les gerències no n'han fet mai cap.

Aspectes com les reclasseficcions, la carrera professional, la selecció o la comparativa salarial són molt difícils de gestionar sense un consens de mínims en la classificació professional. És per això que Els CAU-IAC seguirem negant-nos a participar dels processos concursals fins que aquesta classificació no es clarifiqui, perquè el sindicalisme no pot ser utilitzat per a blanquejar l'arbitrarietat i els interessos personals.

Els CAU-IAC seguirem presentant propostes per consensuar la classificació professional, intentant fer-ho des del consens de tots els actius sindicals de la UAB. Farem pressió per a que, des del Comitè d'empresa, cap sindicat segueixi una línia de col·laboracionisme o blanqueig de l'arbitrarietat gerencial.

Selecció



L'arbitrarietat i, sovint, la indefensió de moltes de les persones candidates queda palesa en la minoria de la representació sindical als tribunals. Des de fa anys, els CAU-IAC, ens hem negant a participar dels processos de selecció fins que la classificació no es clarifiqui i consensuï.

El sindicalisme no pot ser utilitzat per a blanquejar l'arbitrarietat i els interessos personals. Només des de la perspectiva del NO COLLABORACIONISME hem aconseguit forçar a la gerència de la UAB a acceptar a negociar les classificacions professional en la comissió de "grup categoria i especialitat"; i més endavant farem el mateix amb les funcions i perfils.

Els CAU-IAC volem implementar mesures que vetllin per una selecció més justa i acurada, com ara:

- Elaborar un nou manual de selecció que garanteixi la màxima objectivitat i transparència per als processos selectius a la UAB i respecti els principis de legalitat, igualtat, mèrit i capacitat així com vetllar pel seu compliment.
- Elaboració d'una plantilla de valoració per als tribunals de selecció que permeti la valoració igualitària i transparent de totes les persones candidates a cadascuna de les convocatòries, ja sigui interna o externa; Permetent ajustar o invalidar la minoria de la representació sindical als tribunals.

- Elaborar una relació de requisits/criteris de selecció de cada lloc de treball lligat a la RLT. Afavorint la valoració per part de la comissió de selecció de la idoneïtat de les places convocades a concurs.
- Eliminar les entrevistes de les proves de selecció, especialment quan es tracta de convocatòries internes. Sovint es puntua negativament a candidates pel fet de no respondre “allò que s’espera que responguin”, tot i haver superat positivament la prova tècnica.
- En el cas dels tècnics laborals, les proves de selecció són molt específiques, enfocades a la realització de tasques molt concretes i exigint una experiència provada d’anys en la tasca sol·licitada. Avoca els candidats a un estancament professional al no poder-se presentar a altres places per manca d’experiència prèvia. Això va totalment en contra de la carrera professional i dels interessos de la pròpia institució.
- Els CAU-IAC treballarem per a què les proves de selecció siguin més transversals i que cap candidat sigui descartat per manca d’experiència.
- Vetllarem per a què totes les places vacants a les diferents categories, siguin convocades a concurs.
- Vetllarem per a què les places internes surtin amb un temari preparatiu.

Formació



Els CAU-IAC lluitarem perquè l'accés a la formació interna sigui en igualtat per a totes les persones del PAS. El personal amb horari de tarda ha tingut dificultats en la seu dret d'accés a la formació, aquestes dificultats s'han de corregir.

La formació és la base per a la promoció, reclassificació i carrera professional, s'ha de regir doncs pels principis d'igualtat, especialment en l'oportunitat.

Els llocs de treball, actualment, requereixen de polítiques de formació interna, doncs les tècniques de producció pateixen modificacions constants per l'evolució tecnològica. És necessària una política de reciclatge laboral constant, partint de l'acumulació de l'experiència i l'aprenentatge de noves tècniques. Correspon a la UAB generar les eines formatives de reciclatge: una tasca a la qual moltes vegades no s'ha dedicat suficients recursos.

Els CAU-IAC lluitarem per a la creació d'itineraris formatius tant per la mobilitat horitzontal com la promoció vertical de les persones del PAS, tant dintre com fora del seu àmbit per afavorir la mobilitat.

La formació no pot ser exclusivament pels grans grups de persones i en aspectes generalistes per la introducció de noves eines de gestió, cal que sigui també específica i especialitzada, dirigida si cal, a grups reduïts. Aquestes especificitats no poden ser ni menys ni més prioritzades que d'altres, i en cap cas s'haurien de carregar al cost als interessats, com ha passat massa vegades, deixant a professionals específics al marge de la formació UAB o sense.

Una atenció especial hauria de tenir la formació en llengües, la qual hauria de ser gratuïta per a totes les persones treballadores de la UAB, especialment si entenem la universitat com una actiu d'internacionalisme... Però sense caure en la imposició *british* i entenent l'internacionalisme des del plurilingüisme, especialment europeu, i des de la proximitat: espanyol, francès, italià, alemany...

2. Conciliació laboral i familiar: conciliació, gènere, igualtat; acord de teletreball; jornada i horaris.

Conciliació, gènere, igualtat



Tot i que formalment la igualtat de gènere en el personal de la UAB es pugui avaluar com a molt bona, Els CAU-IAC creiem que encara existeixen aspectes molt importants a treballar per a què la igualtat de gènere i la conciliació siguin una realitat a la UAB. Un dels problemes encara vigents és el respecte pels drets reproductius, que afecten especialment a les dones.

La realitat imposa que les tasques familiars de vetlla, tant en menors com en persones grans i dependents, segueixen un patró de gènere; recaient especialment en les dones.

Això implica una necessitat específica de millorar la conciliació laboral familiar de les dones, amb especial atenció a les que treballen en torns de tarda, que permetin, molt especialment, emparar els seus drets reproductius i de vetlla de menors i dependents.

Els CAU-IAC treballarem per a que la millora de la conciliació laboral s'estengui entre tot el personal, no només com un objectiu de qualitat de vida, sinó també com a objectiu de salut i productivitat.

Acord de teletreball



Al igual que el seu cosí germà la covid-19 el teletreball ha vingut per a quedar-se. No només s'ha demostrat l'increment de productivitat laboral del teletreball, si no que està demostrant constantment els seus beneficis: millora de la qualitat de vida, de la conciliació, de la contaminació, de la salut laboral...

El sistema de reunions no presencials ha generat canvis importants i positius en els hàbits de treball, per exemple, s'ha aconseguit foragitar la impuntualitat endèmica de la nostra institució. No només això, les reunions no presencials obliguen a la necessària tasca de preparació de reunions i de conclusió de resultats. Aquest canvi d'hàbits està permetent bandejar algunes pràctiques de pirateria de negociació on s'allarguen i es posposen les reunions amb la intenció de paralitzar el procés de negociació.

Aquest aspecte de defensa de la no presencialitat com a eina de millora ens ha condicionat en la defensa del teletreball com una forma innovadora de productivitat.

Els CAU-IAC en el seu moment, ens vàrem situar en contra de la signatura de l'actual acord de teletreball, per considerar-lo insuficient i sense garanties; tot i que finalment va haver de ser acceptat per mandat de l'assemblea del PAS. Això no implica que ens resignem a les seves mancances, al contrari, ens comprometem especialment a fer propostes de modificació a l'alça per a la seva millora. Hem constatat que el nivell d'incompliment de l'acord de teletreball per part de la gerència és especialment "luctuós" i, si aquesta implementació a la baixa no es corregeix, proposarem la pressió directa per la via de la mobilització.

Els CAU-IAC promourem una revisió dels percentatges de presencialitat, continuarem vetllant per tal que l'accés al teletreball sigui igual per a tothom, independentment de l'administració de centre o servei de qui depengui i continuarem reivindicant la possibilitat del Teletreball parcial, com contempla el Reial decret.



Jornada i horaris

Gràcies a l'esforç i la pressió realitzada des de la representació de les persones treballadores, i amb la implicació de tota la plantilla, s'ha aconseguit revertir la pitjor de les mesures contra els drets laborals que hem patit a la UAB: l'increment del 10% de la jornada laboral que va suposar passar de les 35h setmanals a les 37,5, ignorant les 1462h anuals pactades en conveni.

Malgrat això, els CAU-IAC seguirem reivindicant els necessaris increments de flexibilitat per a millorar la conciliació personal laboral.

L'objectiu de futur ha de contemplar un decrement de la dedicació laboral de les persones treballadores amb un doble objectiu: millorar la qualitat de vida amb un increment del temps lliure i repartir millor el dret al treball en una societat amb uns alts índex d'atur endèmics que afecten especialment a les persones joves.

Cal repartir millor el treball i rejevenir la plantilla: baixar l'edat de jubilació i disminuir les hores dedicades al treball. No només és imprescindible el repartiment de la riquesa i el poder per a superar les imposicions del neoliberalisme, si no també la repartició del treball.

Cal un canvi profund en la dedicació laboral, en el qual les universitats s'hi haurien d'implicar com a motors de futur i model de tendència. Aquest canvi hauria d'afectar també als horaris laborals, uns horaris (els nostres) que són excepció europea i pràcticament mundial. Uns horaris que permetin una millor socialització, utilització del temps lliure i, molt important per a la salut, la qualitat del son.

En aquesta línia Els CAU-IAC creiem que és imprescindible, com a primer pas, l'objectiu de les 30h setmanals i la jubilació al 60 anys.

3. Salut laboral



Per a Els CAU-IAC l'objectiu prioritari a nivell de salut laboral, ha de ser la reducció dels riscos psicosocials. El 2018 denunciàvem que, els riscos psicosocials, en determinats espais UAB, tenien índexs d'accidentabilitat de l'ordre del 25%. La pandèmia pot haver generat una reducció dels accidents comptabilitzats, però ha evidenciat un clar increment en l'aparició de nous casos al marge de la quantificació laboral. Estem parlant d'estrès, assetjament (laboral i sexual), violència ocupacional, depressió, burnout o cronificació de l'estrès laboral, irritabilitat, esgotament mental, canvis d'humor, ansietat aïllament, alteracions a la pell, danys gastrointestinals, malalties cardiovasculars, trastorns musculoesquelètics, danys socials i familiars)... A aquesta situació cal sumar-hi aspectes com l'envelliment de la plantilla o l'estrès tecnològic (aquest es va començar a evidenciar amb l'atac informàtic), barrejat amb aspectes com la manca de desconnexió digital o el ja citat dèficit de conciliació.

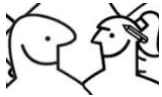
Respecte al que podem anomenar riscos laborals "físics" cal encara incrementar les tasques de l'Àrea de prevenció: és necessari un increment de pressupost en aquesta línia així com de personal específic.

D'altra banda, aquests últims quatre anys s'han caracteritzat per un funcionament molt deficient del Comitè de seguretat i salut, i també per una manca de treball cooperatiu entre els delegats de les diferents seccions sindicals.

La proposta de Els CAU-IAC pel proper Comitè (2023/27) serà un retorn a la tasca coordinada que es realitzava entre delgats el període 2015/19, amb avaluacions conjuntes de les problemàtiques i reunions, com a mínim, quinzenals.

Els CAU-IAC creiem necessària una tasca de prevenció específica, a nivell de riscos laborals, pel PAS laboral que, avui en dia, no s'està duent a terme.

4. Recuperació del poder adquisitiu (sous + ajudes)



Des de la retallada del 5% dels salaris de les persones treballadores de l'administració pública del govern Zapatero (PSOE) al 2010, la pèrdua de poder adquisitiu del PAS de les universitats (i de tota l'administració pública) ha estat una constant.

L'eliminació del fons d'acció social (FAS), les ajudes a la formació, les ajudes familiars, matrícula universitària gratuïta (etc.) han significat un decrement a la massa salarial del PAS laboral propera al 25%. A aquest decrement cal sumar-hi l'actual increment dels preus de consum (especialment carburants i alimentació) fruit de la crisi generada per la intervenció militar a Ucraïna.

Per a Els CAU-IAC la recuperació del poder adquisitiu és prioritària.

Cal un compromís per aconseguir la recuperació de tots els drets perduts des del 2010 i d'un increment salarial que compensi l'increment dels preus de consum.

En aquest sentit Els CAU-IAC proposem la recuperació de la matrícula gratuïta pel personal en forma de beques, estudiar l'aplicació de les sentències europees per ajuts a les ulleres i vetllar per aconseguir els màxims augments de salari aconsellats (que no pactats) a nivell estatal.

5. Col·lectius en lluita: capítols 1 i 6, SIDs, SLIPs i laboratoris; temporalitat.

Capítol 1



Els CAU-IAC continuarem lluitant; i fent nostres les propostes formulades per les assemblees dels col·lectius, les actuals de SIDs, SLIPs i tècnics de laboratori, i totes altres que es reuneixin en el futur, en el seus processos de reorganització per aconseguir un reconeixement econòmic que s'ajusti a les funcions a desenvolupar i a les tasques realitzades de fa molts anys i fins el dia d'avui.

Capítol 6, temporalitat



L'acord d'estabilització de capítol VI, així com el vergonyós acord per reduir la temporalitat (signat entre el PSOE i CCOO, UGT i CSIF) s'han d'entendre com una mesura de xoc per a intentar redreçar una situació de vulneració de drets laborals responsabilitat de les administracions públiques, però en cap cas un model de continuïtat.

Els CAU-IAC considerem inadmissible prosseguir amb la política UAB dels últims 25 anys de "temporalitzar" tasques estructurals que ha suposat la implementació, a la pràctica, de dos categories de PAS laboral: els de plantilla i els capítol VI que han hagut de suportar una conculcació històrica dels seus drets laborals.

Per això el compromís de Els CAU-IAC serà el de vetllar per a que les places temporals siguin per a tasques realment temporals, i per a que els processos concursals siguin en base a conveni i no en base a interessos (personals o corporatius) de determinats elements de l'acadèmia. I, molt especialment, l'aplicació del Conveni col·lectiu a tot el PAS de la UAB independentment dels seu origen contractual o de finançament.

6. Comitè d'empresa



L'esperit assembleari és la marca d'aigua en la identitat dels CAU-IAC. Aquest esperit l'hem transportat sempre als comitès d'empresa i juntes del PAS. Seguirem mantenint la nostra aposta a favor de les assemblees de personal com a base de les decisions del Comitè d'empresa, com hem fet sempre.

Però el model assembleari s'ha de traslladar, també, al funcionament del Comitè; mantindrem les nostres propostes de treball cooperatiu dins d'aquest organisme unitari amb la finalitat de treballar en base al consens dels seus membres i no des de la política d'imposició de majories. Per això, Els CAU-IAC mantindrem les nostres propostes de rotació dels càrrecs del Comitè, tant els de presidència i secretariat com els de delegació de prevenció.

Però, a més de la rotació de càrrecs, la nostra proposta inclourà el treball cooperatiu en totes les comissions de treball del Comitè amb l'objectiu de coordinar l'acció sindical de tots els actius del PAS-L per a reforçar la capacitat de plantejar una marc reivindicatiu comú a la gerència. En aquest aspecte proposarem el desenvolupament d'una plataforma reivindicativa pel període de vigència del proper Comitè d'empresa tal i com s'ha fet a la Junta de PAS, i també convidarem a les persones del PAS-L que ho desitgin, sense necessitat de filiació sindical, a incorporar-se en les tasques de treball de les comissions del Comitè d'empresa; per millorar i ampliar les propostes de tota la plantilla.

