

La “revisió” de llocs de treball laborals

Resposta a la proposta gerència (confidencial) *Projecte de revisió dels llocs de treball ocupats per PTGAS laboral.*

Presentació

Aquest segon trimestre de 2025 ha començat una forta pressió de gerència per a la imposició d'un projecte de revisió de llocs de treball del PTGAS laboral. Segons la gerència, és prioritari començar-la per “l'especialitat d'administració”.

Aquest projecte podria tenir sentit si tinguéssim consensuada la classificació professional d'acord amb el que determina el Conveni (grups, categories i especialitats) ja que ens permetria començar a parlar dels complements de lloc de treball.

Al febrer de 2023 va començar un procés de treball entre la gerència i el Comitè d'empresa (CE) per a consensuar una classificació professional. En aquest procés, es va consensuar entre totes les parts de que l'objecte de treball era la classificació professional i no la salarial, que es deixava al marge. La classificació salarial està basada en els complements de lloc de treball que s'especifiquen a l'annex 3 de Conveni i van, en ordre decreixent a nivell de remuneració, de la lletra A a la V.

Malgrat els avenços en aquest procés de consens, el procés va ser torpedinat quan, el 20 de setembre, a un mes de l'inici de campanya electoral a rector/a UAB, la gerència, en una negociació paral·lela al Comitè, va decidir signar un acord de classificacions professionals només amb els sindicats sistèmics de la UAB i al marge del Comitè. Aquest acord, no aprovat ni presentat al CE, s'està implementat actualment a la UAB malgrat no haver-se donat resposta, encara, al recurs d'alçada presentat.

Evidentment, aquest menysteniment de les competències del CE, han generat una profunda desconfiança..., a la qual cal sumar l'incompliment de l'acord del 2004 que fixava el complement Q com a mínim del grup 3.

Cal afegir això les pressions que s'estan rebent per a la funcionarització del PAS laboral de l'especialitat d'administració. La prioritització, doncs, d'aquesta especialitat en la revisió de llocs de treball no pot estar lliure de sospita de marcar la línia de la funcionarització, encara menys quan la mateixa gerència es proposa l'objectiu d'homogeneïtzar els treballadors d'aquest col·lectiu amb els de funcionaris.

És no només normal, sinó obligatori, avaluar la proposta de revisió de llocs de treball de gerència des d'aquestes desconfiances, qualsevol altra actitud seria negligent.

La proposta presentada

La proposta es presenta com un objectiu (no l'hem sabut trobar) del [Pla estratègic 2021](#) de l'equip de govern. Sorprèn que l'actual gerència tiri endavant mesures d'un equip de govern anterior (i passada gerència) sense una actualització, tenint en compte que ja han passat cinc anys. Vaja, aquest pla quinquennal ja està caducat.

Segons aquesta proposta es tracta de *l'anàlisi, impulsada per l'Equip de Govern i negociada amb el Comitè d'Empresa del PTGAS Laboral...*, però no sabem QUAN s'ha negociat, ja que el document ens va ser lliurat el 15 de juny...

D'altra banda, *pretén orientar l'organització i el funcionament a la prestació de serveis i simplificar i homogeneïtzar l'ampli ventall retributiu*. Tanmateix, en cap punt de la proposta s'aclareixen els objectius concrets, cosa que genera recels evidents.



Classificació paral·lela

El document proposa conceptes que són de difícil encaix en el Conveni, com el d'àmbit funcional: *agrupació de llocs de treball que tenen assignades finalitats i funcions homogènies per a l'ocupació dels quals es requereix un perfil de competència professional determinat, independentment del grup de classificació professional dels llocs*.

Incorpora també conceptes com *família, subfamília i subnivell*. Conceptes que no es defineixen en el document, i que no queda clar si depenen o no del d'àmbit funcional. Aquestes propostes dissenyen una classificació paral·lela a la que estableix el conveni en grups, categories i especialitats.

Segons aquest text, la proposta deriva en una classificació professional pels laborals de l'especialitat d'administració amb 4 grups, 4 categories, 5 famílies, 7 subfamílies i 14 subnivells. En total, podríem classificar aquest col·lectiu en 7.840 ítems de classificació professional, que hauríem de multiplicar per *finalitats i funcions homogènies* (àmbit funcional) que es descriuen a l'annex 1 del document (12). La classificació resultaria en 94.080 llocs de treball possibles (tant de bo!). *Simplificar i homogeneïtzar l'ampli ventall?* No ho sembla pas...

Avaluació

L'encaix d'aquesta proposta, tant amb el Conveni com amb el mateix acord de classificacions professionals entre la gerència i el sindicalisme sistèmic del setembre de 2024, no és possible.

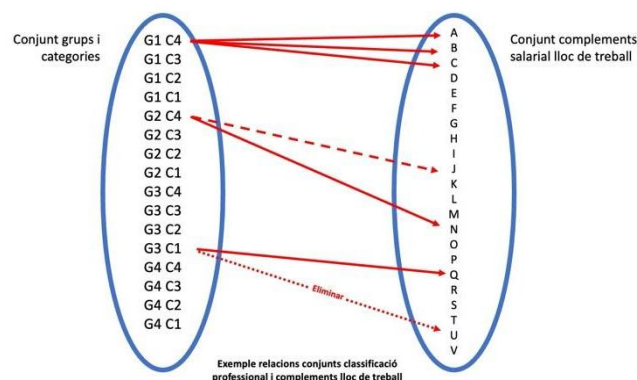
Aquesta proposta no té sentit de que es presenti en una universitat durant la negociació del nou Conveni. Una proposta de nou marc de classificació professional, amb conceptes diferents als del consens actual, hauria de ser consensuada amb les gerències d'altres universitats i portada a la negociació del conveni.

Propositiva

D'aquesta proposta n'hem de saber extreure els aspectes positius. Si del que es tracta realment, i aquest és l'objectiu real (i no un nou engany, com ens veiem obligats a sospitar), és de fer una revisió de complements de lloc de treball (i/o reclasseficacions si escau) hem d'aportar tot el que estigui al nostre abast perquè això sigui possible.

En aquest sentit, i per intentar fixar objectius compartits:

1. Cal definir com a objectiu gerencial la revisió (i clara justificació) del complements de lloc de treball, i cal que aquesta revisió sigui objectiu de l'actual equip de govern de forma clara i definida (i no en un pla estratègic caducat).
2. Cal, com a punt de partida, tancar un pre-acord de classificacions professionals entre el Comitè d'empresa i la gerència i portar-lo a assemblea, per a que sigui objecte de reconeixement. Aquest acord no pot contenir buits interpretatius com el del 20 de setembre que deixen gairebé a la imaginació aspectes tan importants com l'assignació de categories o d'especialitats. En aquest aspecte, la precisió en les definicions és fonamental.
3. És imprescindible començar aquest procés des del moment actual tenint una visió de la relació entre grups categories i especialitat i complements. La idea ha de ser la d'una relació de conjunts entre classificació professional i salarial.
4. El segon pas, ha de ser tenir clar a quin objectiu de relació entre aquests dos conjunts volem arribar, i si les actuals relacions les volem mantenir o modificar (o, fins hi tot, fer desaparèixer, com seria el cas del complement U pels LG3).
5. Per això, necessitem la imatge actual dels llocs de treball amb les seves assignacions de grup categoria i especialitat, la qual no podrà avançar fins que no es tanqui l'acord de classificacions professionals del punt 2.
6. Un cop fet això, cal definir, de manera consensuada, uns criteris diàfans per a l'assignació dels complements de lloc de treball, que superin l'actual situació de reconeguda arbitrarietat.
7. I finalment, posar en marxa els processos de reclasseficació quan, els perfils de lloc de treball evidenciïn un desajust entre l'assignació de grup, categoria i complement diferents als assignats fins ara.



Sense desmerèixer la tasca feta fins ara en el marc del “Projecte de revisió dels llocs de treball ocupats per PTGAS laboral de l'àmbit d'administració de la Universitat autònoma de Barcelona”, considerem que aquest projecte, elaborat a partir de la realitat dels funcionaris, no té espai d'implementació en l'actual marc de Conveni.

D'altra banda, cal evidenciar el manifest malestar que la implementació d'aquesta proposta ha generat en el col·lectiu de funcionaris del PTGAS UAB. Malestar que ha portat a la representació sindical de funcionaris de la nostra Secció sindical ha recomanar-nos desconfiar d'aquesta proposta.

Conclusions

Com a Secció sindical, no podem quedar al marge del que s'està fent; al contrari, hi hem de participar i tenir-hi el màxim d'incidència possible, com ja mirem de fer des de la propositiva d'aquest document.

És més, tenim l'obligació de mantenir informats als treballadors, des de la responsabilitat de la seva representació. No podem acceptar que la gerència ens imposi nivells de confidencialitat a la seva documentació. Aquesta gestió la farem nosaltres, des dels límits que ens marca la normativa legal de confidencialitat i protecció de dades.

Evidentment, no podem donar suport a cap proposta que impliqui vies paral·leles al Conveni, que contradiguin acords signats o que pretenguin imposar de facto propostes no vàlides pel Comitè d'empresa. Malgrat això, la nostra Secció sindical, sempre s'ha basat en la idea minimalista de que hem de donar suport a qualsevol proposta que sigui “beneficiosa” per a les persones treballadores. Si és “bo” per als treballadors, és “bo” per nosaltres.

No podem de cap de les maneres obstaculitzar un increment salarial, això és evident. Però sí que hem d'estar molt atents, perquè, com ja ha passat, una petita millora per un col·lectiu no suposà un greuge per a d'altres. Especialment quan sospitem d'objectius ocults, com ara la funcionarització o l'enrasament salarial a la baixa.

Secció sindical dels CAU.IAC a la UAB

