

**HI ÉREM,  
HI SOM,  
HI SEREM!**  
**UNIVERSITAT PÚBLICA**



Les decisions es prendran per **Assemblea**. Aquesta decidirà sobre les qüestions transcendents com la Relació de Llocs de Treball i el calendari laboral.

El Comitè d'Empresa negociarà amb l'empresa les propostes que s'hagin decidit a l'Assemblea.

El proper dimarts **20 de febrer de 2019** triarem les persones que formaran el **Comitè d'Empresa** del Personal d'Administració i Serveis.

### **Això és el que volem:**

- 1462 hores cada any seguint el que indica el conveni col·lectiu, amb 12 dies d'assumptes propis.
- Anar cap a la jornada intensiva. *Veure punt 1 de l'annex.*
- 100% del sou quan s'està malalt, des del primer dia d'indisposició. *Veure punt 2 de l'annex.*
- Retorn progressiu després d'una baixa laboral de llarga durada durant la setmana següent a l'alta. *Veure punt 3 de l'annex.*
- Complir amb la relació de llocs de treball i negociar-ne les modificacions.
- Estabilització de la plantilla, acabar amb la precarietat laboral i cobrir les vacants.  
Controlar el compliment de la reducció de la temporalitat mitjançant la estabilització de les places que porten 3 anys ocupades provisionalment a 31-12-2017 i que s'executi l'oferta pública d'ocupació.  
Controlar els concursos interns de cobertura d'aquestes places.
- Equiparació de la categoria laboral del personal de cap de setmana de la biblioteca al de la resta de setmana. *Veure punt 4 de l'annex.*
- Signar l'acord de teletreball i que deixi de ser només un programa pilot per ser un programa real. *Veure punt 5 de l'annex.*

- Acordar amb la Universitat poder-se acollir a la jubilació parcial, al 50%, i compactar-la.
- Carrera professional, poder-te promocionar en el teu lloc de treball. *Veure punt 6 de l'annex.*
- Recuperar els complements de productivitat i menjador.
- Pla de formació plurianual, lligat al Pla Estratègic, amb 90 hores anuals (com recull el programa electoral de l'equip rectoral actual) bàsica i continuada, per la promoció i integral en aplicació del Conveni Col·lectiu. Destinant cada any el 2% de la massa salarial amb rendiment de comptes al Comitè d'Empresa.
- Formació relacionada amb la prevenció de riscos laborals i també formació específica de les persones que representin el Comitè d'Empresa al Comitè de Seguretat i Salut Laboral.
- Formació específica per a la prevenció de violència o assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat.
- Formació en igualtat entre dones i homes.
- En compliment de la Llei d'igualtat efectiva de dones i homes, negociació amb el Comitè d'Empresa del Pla d'Igualtat i fer-ne una actualització periòdica.
- Recuperar l'Acord Concilia sencer.
- Introducció de nous supòsits per a gaudir de la reducció de jornada d'1/3 o 1/2 amb el 80% o el 60% de les retribucions, per a atendre un familiar de fins a 2n grau de consanguinitat que sigui pacient crònic. *Veure punt 7 de l'annex.*
- Reducció de la jornada laboral per als majors de 55 anys.
- Recuperar el Fons d'Acció Social. *Veure punt 8 de l'annex.*
- Matrícules gratuïtes a les universitats públiques, com les teníem.
- Recuperar els Casals d'estiu i la Xarxa de vacances.

I estarem amatents al compliment de l'acord amb els sindicats per al retorn de les pagues extres. *Veure punt 9 de l'annex.*

## D'on venim

L'estiu del 2007 va esclatar la bombolla immobiliària de les hipoteques escombraria als Estats Units. Un any més tard passava el mateix a casa nostra.

Aquesta estafa financera es va escampar per tot arreu provocant la devaluació salarial i, conseqüentment, de la qualitat de vida de milions de persones treballadores.

De la mà dels diferents governs i del Fons Monetari Internacional, la Comissió Europea i el Banc Central Europeu (la Troica) s'han utilitzat fons públics per salvar les grans fortunes.

Ara, el deute públic (n 36% del PIB a l'inici i un 98,3%% del PIB d'ara) l'estem pagant nosaltres amb milions de persones sense feina, i les que la tenim i treballem en aquesta Universitat ho fem en aquestes condicions:

- 2010 retallada salarial del 5%, augment de l'IVA 2%.
- 2011 Congelació salarial. Vàrem perdre un 3% i una pujada de la retenció del IRPF del 2%. Varen quedar en suspens les aportacions patronals al pla de pensions i es va eliminar el Fons d'Acció Social.
- Al 2012 amb la congelació salarial vàrem perdre un 3,1%, ens van treure el complement de menjador de 543€ i el complement de productivitat de 325€ i l'IVA va pujar un 3%.
- També deixem de cobrar el 100% per incapacitat laboral transitòria (ILT), cosa que ara hem recuperat però no exactament com ho teníem. A més, ens treuen les matrícules gratuïtes a les universitats, implanten les 37,5 hores setmanals, perdem les 1462 hores del Conveni Col·lectiu, hi ha la retallada de l'Acord Concilia i comencen a no substituir-se les baixes i les jubilacions amb el conseqüent augment de la càrrega de treball.
- Al 2013 ens varen treure una paga extra, aproximadament un 7% anual i la congelació salarial ens va costar un 2,9%.
- Al 2014 una altra paga extra, un 7%.
- Del 2015 fins ara els augments salarials no han servit per recuperar el poder adquisitiu ni de lluny.

Amb l'excusa de la crisi-estafa ens han pres moltes de les condicions laborals que al llarg de dècades de lluita havíem guanyat.

## **No prometem res**

Podem modificar aquesta realitat? Podem canviar-la?

Tot el que han fet amb aquesta crisi/estafa és treure'ns conquestes laborals i socials que teníem. Que havíem guanyat lluitant.

Una part d'aquesta realitat l'hem de canviar nosaltres, les persones que treballem en aquesta Universitat.

Com ho hem de fer?

Triant el Comitè d'Empresa per tal que fiscalitzi l'Empresa i participant de les Assemblees per fiscalitzar el Comitè.

I, decidint.

Són les nostres condicions laborals, tot depèn de nosaltres!

## Annex

### 1 Anar cap a la **jornada intensiva**.

Per tal de fomentar la conciliació de la vida laboral i familiar i personal, facilitar la compactació de la jornada laboral amb una jornada continuada de matins, sense necessitat de treballar cap tarda.

### 2 Manteniment dels **dies de permís retribuït** durant els 3 primers dies de cada període de malaltia (dies d'absència per motius de salut, 3 dies seguits per indisposició retribuïts fins a 8 a l'any), sense necessitat de ser declarats en situació de baixa mèdica o incapacitat temporal.

La denuncia de l'acord obligaria al personal a demanar la baixa des del primer moment en qualsevol indisposició, amb totes les dificultats que això comporta tant pel treballador com pel funcionament de la universitat.

### 3 Retorn progressiu després d'una **baixa laboral de llarga durada** durant els tres dies següents a l'alta.

Per a aquelles baixes laborals de mes de 3 mesos, la reincorporació un cop obtinguda l'alta es farà de forma progressiva durant els 5 primers dies posteriors a aquesta.

### 4 **Equiparació** de la categoria laboral del **personal de cap de setmana de la biblioteca** al de la resta de setmana. Proponem les categories següents:

L2ñ pels Responsables de cap de setmana ara són L2u (els responsables funcionaris són A2 o BB22).

L3u pels auxiliars de biblioteca ara són L4u com el personal de consergeria i fan tasques administratives (els administratius funcionaris són C1, concretament C17).

### 5 Transformar el pla pilot del programa de **teletreball** en un pla definitiu i consolidat amb una planificació a llarg termini on s'estableixin els criteris que regularan aquesta modalitat de treball.

### 6 **Carrera professional**: fomentar la promoció real al lloc de treball. Promoure la actualització i perfeccionament de la qualificació professional de tot el PAS laboral de cara a la promoció interna. Lligar-ho amb el pla de formació ofert.

### 7 Ampliació de nous supòsits per gaudir de la **reducció de jornada** d'1/3 o 1/2 amb el 80% o el 60% de les retribucions per atendre familiar fins a 2n grau que és PCC (pacient crònic complex, persones amb reingressos hospitalaris, hospitalitzacions domiciliàries reincidents de pronòstic crònic i reaguditzacions de les seves malalties basals) o MACA (malalt crònic avançat, quan el pacient té un pronòstic de vida inferior a 6 mesos).

## 8 Modalitats del **Fons d'Acció Social**:

Ajut per a fills o filles que dependents amb disminucions físiques, psíquiques i/o sensorials i que estiguin sota la tutela o acolliment del treballador/a.

Ajut per defunció del treballador/a, dels fills o filles o el/la cònjuge o parella de fet.

Ajut odontològic per al treballador/a.

Ajut per a pròtesis oculars del treballador/a.

Ajut per a intervenció quirúrgica per a la reducció de diòptries, i tractaments i pròtesis auditives del treballador/a.

Ajut per a ascendents o parelles dependents.

Ajut per a tractament de foniatria i logopèdia del treballador/a.

Ajut per a tractament psiquiàtric, psicològic i de psicoteràpia del treballador/a.

Ajut per a tractament de persones afectades de malaltia crònica (inclosa celiaquia) que afecti el sistema digestiu, endocrí o metabòlic.

Ajut per a casos excepcionals no contemplats en els apartats anteriors.

## 9 Recuperació de **drets perduts per les retallades** establertes en el RDL 20/2012.

Començant per fer el seguiment del compliment del compromís del retorn pagues 2013 i 2014 deixades de pagar:

2019: 40% paga 2013 (10% durant el 1er trimestre)

2020: 60% paga 2013

2021: 55% paga 2014 i 50% de productivitat

2022: 45% paga 2014 i 50% de productivitat

Recuperació del plus de productivitat.

La nostra candidatura aplega un conjunt independent i plural de membres de PAS-L disposats a posar el seu compromís i experiència personal al servei de la defensa dels drets i les polítiques laborals dels treballadors de la UdG.

1. M. Aurora Climent Miquel - FEP
2. Ramon Gelabert Rovira – SI
3. Josep Dalmau Palom – FEP
4. Mònica Arnau Fàbrega – Biblioteca
5. Xavier Fontrodona Gubau – STR
6. Sílvia Terradas Vila – FC
7. David Lozano Salart – FLL
8. Cesca Rivas Grima – FC
9. Jesús Jaén Porcel – Biblioteca
10. Aina Roldán Molina – EEIA
11. Joaquim Cots Dalmau – SOTIM
12. Daniel Masó Gifre – IQCE
13. Emili Moreno Ruiz – IMAE
14. Israel González Tover – EQTA
15. Imma Arrom Planagumà – STR
16. Joan Domènech Oller – SI
17. Laia Mauricio Estrada – FC
18. Josep Ramon Chicano Requena – SI
19. Xavier Baca Garcia - EPS



### EL NOSTRE COMPROMÍS

Com a representants dels treballadors, volem desplegar la nostra actuació sindical des de la proximitat per tal de canalitzar i resoldre amb la màxima agilitat totes les problemàtiques i suggeriments que ens arribin. Però també volem ser proactius, plantejant iniciatives que generin millores a curt, mitjà i llarg termini.

Les accions per a les quals ens comprometem a treballar s'emmarquen en tots els àmbits que afecten als drets laborals, polítiques de personal i vida universitària. Ens agradaria poder defensar el nostre col·lectiu per la via de la negociació, però amb fermesa en els aspectes retributius, carrera professional, les millores laborals, l'acció social, la formació, la salut, el benestar, el lleure i la conciliació de la vida laboral i familiar, entre d'altres.

**20 de febrer de 2019**

**VOTA'NS!!**

## Eleccions a Comitè d'Empresa PAS-L

**20 de febrer de 2019**

**Candidatura USTEC-STEs  
del PAS-L de la UdG**

**Ens agradaria comptar amb el teu suport!**

**USTEC·STEs**  
Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC)

Les eleccions sindicals no són eleccions polítiques, són processos per escollir aquells que mitjançant una negociació defensin els teus drets amb independència

## QUÈ ÉS USTEC-STES?

El sindicat USTEC-STEs lluita per la defensa dels drets laborals i per un model d'ensenyament públic, de qualitat i democràtic, així com per un tipus de societat no excloent, solidària i participativa. Compromesos amb una manera d'entendre el sindicalisme com una tasca responsable, oberta i propera, independent del dirigisme, de la burocratització i la jerarquització. Aquest sindicat és majoritari a l'administració pública de la Generalitat i al sector de l'ensenyament públic.

USTEC-STEs és un sindicat molt actiu, amb quaranta anys de treball sindical i presència efectiva a totes les comarques catalanes defensant la millora de les condicions laborals i professionals.

## QUI SOM?

**La candidatura USTEC-STEs (Unió Sindical de Treballadors/es de l'Ensenyament de Catalunya) es presenta a les eleccions a Comitè d'Empresa de PAS-L de la UdG, el proper 20 de febrer de 2019, com a nova opció sindical a la nostra universitat, convençuts que el treball genera progrés en les persones i determina la seva carrera professional.**

Els membres d'aquesta candidatura hem concorregut a diferents eleccions anteriorment i hem sigut majoria al Comitè d'Empresa en els 3 últims. Això ha estat possible gràcies al vostre suport i confiança en les votacions.

En aquests darrers 3 Comitès d'Empresa hem treballat i lluitat amb constància, perseverança i fermesa. La nostra voluntat és seguir treballant en la mateixa línia que ho hem fet fins ara i amb voluntat de millora constant.

En aquesta ocasió concorrem a les eleccions amb la formació sindical USTEC-STEs. La seva llarga trajectòria, estructura i solidesa ens ha aportat totes les garanties per a confiar-hi. El seu funcionament i ideari encaixa molt millor amb el nostre tarannà i dona suport a la nostra línia de treball.

## QUÈ HEM FET?

- Aflorar a la RLT la majoria de places estructurals ocupades per personal de capítol VI
- Reclasificar i modificar la RLT les places de tècnics de laboratori
- Equiparar la categoria laboral dels tècnics informàtics provinents de capítol VI amb els de capítol I
- Detectar i, on ha estat possible, resoldre els greuges comparatius entre el personal fix i entre el personal fix i el temporal
- Aconseguir treure a oferta pública les places vacants
- Bloquejar la sortida a concurs de places mal catalogades
- Donar opció a personal temporal per traslladar-se a ocupar places que han quedat desertes en concurs intern
- Vetllar per la legalitat contractual
- Modificar i millorar les condicions i requisits del teletreball
- Disposar d'un programa de formació en llengües més accessible per tothom i augmentar-ne la durada
- Vetllar pel compliment de la normativa vigent sobre riscos laborals
- Vetllar per la millora de la seguretat i salut en el treball a través de la nostra participació en els grups de treball com a delegats de prevenció
- Acordar la regulació per al treballador del saldo d'hores arrossegat (gestió horària) de la manera més avantatjosa
- Recuperar una part dels drets de «concilia» perduts amb les retallades
- Recuperar part de les pagues extres perdudes amb les retallades negociat a la Mesa General d'Universitats
- Recuperar la compensació econòmica en cas de pèrdua de sou per baixa IT
- Cobrar el vestuari en forma de «nominilla» (ingrés bancari)
- Aconseguir la desfuncionarització de les places laborals de l'OITT

## QUÈ VOLEM FER?

### Aspectes laborals i retributius

- Consolidar places temporals i estabilitzar la plantilla
- Revisar els llocs de treball d'àrees i serveis que queden pendents i modificar la RLT si cal
- Revisar els perfils dels llocs de treball (fitxes) i modificar la RLT si cal

- Exigir un temari en tots els concursos
- Vetllar perquè els criteris de correcció de les proves de coneixements dels concursos siguin especificats i comunicats als aspirants com a molt tard en el moment de la prova
- Recuperar el còmput anual de 1.462h de treball tal com marca el conveni i, com a conseqüència, tornar a disposar de la totalitat dels dies d'assumptes propis, i poder-los gaudir en dies sencers o hores
- Poder gaudir els dies de vacances en hores i tenir la possibilitat d'arrossegat-los a l'any següent
- Recuperar els drets de concilia i dies d'indisposició perduts per la crisi
- Recuperar els drets dels treballadors acordats per conveni: **matrícules gratuïtes, premis jubilació, complement menjador**, etc.
- Compensar, econòmicament o en dies, el personal que treballa en un servei que ha d'obrir per vacances o en períodes de tancament d'edificis
- Negociar la regulació de guàrdies en serveis on calgui fer-ne (Servei informàtic, SOTIM, Servei de donació del cos a la ciència, etc.)

### Carrera professional

- Promoure la definició i implementació de la carrera professional (vertical i horitzontal)
- Exigir formació específica (reglada o no)
- Exigir que el personal a càrrec de projectes de recerca tingui el mateix dret a la formació reglada que qualsevol altre treballador

### Acció Social

- Recuperar el Fons d'Acció Social (ulleres, dentista, etc.), la xarxa de vacances ampliant-la a l'estranger, així com el Casal d'estiu, ja sigui de lleure o esportiu
- Reducció horària a partir dels 25 anys treballats a la UdG o bé, a partir dels 55 anys d'edat

### Comunicació i participació

- Comunicar periòdicament de l'estat i evolució de les negociacions amb gerència
- Convocar assemblees generals i/o per col·lectius