

# **ELECCIONS A COMITÈ D'EMPRESA PAS LABORAL**

## **RELACIÓ DE PROGRAMES ELECTORALS**

## **MOLT PER FER**

### **LES ELECCIONS SINDICALS**

Són el procés democràtic pel qual els treballadors i treballadores triem la nostra representació a l'empresa.

En el cas de la Universitat de Girona (UdG), aquest mes de maig tindran lloc les eleccions sindicals del PAS laboral. Prop de 400 companys i companyes avaluaran el treball sindical fet en els darrers quatre anys i valoraran les propostes que us presentem per als propers anys.

### **PER A QUÈ SERVEIX TENIR REPRESENTACIÓ?**

Per aconseguir que s'assumeixin les nostres demandes, per fer créixer els nostres drets, per poder reclamar si tenim qualsevol problema, per dignificar el nostre treball, per defensar les nostres necessitats i per negociar solucions.

En el transcurs d'aquests quatre anys, **CCOO** de la UdG hem defensat amb convenciment els drets i les condicions laborals dels treballadors i treballadores de la UdG. Ho hem pogut fer perquè participem en el Comitè d'Empresa, i perquè tenim veu i vot a la Mesa d'Universitats i al Comitè de Seguretat i Salut laboral.

### **FEINA FETA EN ELS DIFERENTS ÀMBITS**

Hem participat en les comissions de la UdG fent de portaveus del nostre col·lectiu. Algunes d'aquestes comissions són:

1. Comissió de Formació
2. Comissió de Teletreball
3. Comissió de Calendari Laboral
4. Comitè de Seguretat i Salut Laboral (delegats i delegades de prevenció)
5. Acord de jubilació parcial

CCOO també participem en els àmbits on s'aconsegueixen l'increment del salari base i l'estabilització laboral.

1. Negociació del conveni col·lectiu del PAS laboral de les universitats públiques catalanes
2. Mesa d'Universitats
3. Increment del salari base
4. Estabilització laboral

### **LES NOSTRES PROPOSTES**

1. Recuperar els ajuts d'acció social, com les matrícules universitàries gratuïtes, l'intercanvi de vacances i el casal d'estiu, i recuperar també l'ajut en la compra d'ulleres, entre altres.
2. Reduir la jornada laboral per a majors de 55 anys sense reducció retributiva.
3. Aconseguir millores salarials.

4. Fer adaptació horària i millores en relació amb les diferents situacions i el treball presencial: actualització de les jornades de treball.
5. Promoure el teletreball podent teletreballar 4 dies a la setmana.
6. Donar més facilitats per poder canviar la jornada de teletreball a presencial i a la inversa.
7. Fer un seguiment i millorar el pla de carrera professional del PAS laboral.
8. Impulsar l'estabilització de les places de PAS laboral que encara no han sortit a concurs.
7. Actualitzar el catàleg del vestuari i revisar-ne el preu.
8. Elaborar protocols d'assetjament.
9. Prioritzar, en salut laboral, les inversions per reduir o eliminar els riscos.
10. Sol·licitar la recuperació del plus de menjador.
11. Proporcionar matrícules universitàries gratuïtes.
12. Canviar el Pla d'igualtat incloent-hi expressament les persones transsexuals.
13. Millorar la comunicació entre el Comitè d'Empresa i el PAS laboral.

## QUÈ HEM ACONSEGUIT DES DE L'ANTERIOR CAMPANYA ELECTORAL?

Hem recuperat drets que ens havien estat arrabassats com:

1. Les pagues extres
2. Els increments retributius
3. La percepció del 100 % del sou quan s'està de baixa

La llista de **CCOO** de la UdG està formada per 20 PAS laboral, que compartim les ganes de treballar i la il·lusió, i aquí també s'hi barregen la renovació i l'experiència.

**CCOO** tenim molt clar que el nostre objectiu bàsic, com a representants sindicals al Comitè d'Empresa, ha de ser la millora de les condicions laborals i la defensa dels drets del PAS laboral.

Com a treballadores i treballadors, ens cal una representació present a tots els organismes de negociació, que estigui organitzada i que tingui tradició reivindicativa.

## Motius per votar CCOO

1. **CCOO** som a tots els comitès d'empresa i a les juntes de personal de la UdG i a les meses de negociació del PAS en l'àmbit de Catalunya.
2. **CCOO** és el sindicat de referència en la conquesta de drets socials i laborals.
3. **CCOO** hem demostrat ser útils.
4. **CCOO** contribuïrem de manera ferma a la transformació de la realitat laboral a la UNIVERSITAT.
5. **CCOO** exigirem millores laborals.
6. **CCOO** treballarem per garantir els drets laborals.
7. **CCOO** ens hi deixarem la pell per dignificar les condicions laborals.
8. **CCOO** defensarem els interessos dels treballadors i treballadores sense importar la seva categoria professional.
9. **CCOO** som el sindicat majoritari a les universitats públiques catalanes.



Ara més que mai, t'agraïrem que confiïs en la nostra candidatura el proper dimecres 31 de maig per representar-te.

El teu vot a **CCOO** és fonamental per avançar i per continuar reivindicant les millores necessàries.

**VOTA** 

**EN VOLEM MÉS. COMPTEM AMB TU!**

**CANDIDATURA:**

1. Araceli Fuentes Bautista
2. Aurora Armesto Caamaño
3. Míriam Hidalgo Gallego
4. Carme Corominola Boix
5. Gabriela Emilce Barabino Rojas
6. Nuri Niell Alabau
7. Verònica García Pérez
8. Jordi Castells Calzada
9. Carles Martínez Bosch
10. Bea Sánchez López
11. Núria Merino Costa
12. Pau Expósito Jufre
13. José Antonio Pereda Verdugo
14. Ferran Aulet Dorca
15. Pere Bellvehí Casadellà
16. Lluís Rutllan Sureda
17. Audrey Bureau
18. Sònia Domènech Hernández
19. José Martín García
20. José García Böer



Volem que les decisions les prengui l'**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 31 de maig de 2023 triarem les persones que formaran el Comitè d'Empresa del Personal Tècnic, de Gestió i d'Administració i Serveis Laboral.

### **Això és el que volem:**

- A l'Acord PER UNA ADMINISTRACIÓ PÚBLICA DEL SEGLE XXI recull entre d'altres mesures el desenvolupament d'importants objectius com fomentar l'ocupació, la modernització de les plantilles i el seu rejuveniment, apostant per la implantació o la recuperació d'una jornada laboral de 35 hores...
- Com que nosaltres ja tenim la jornada setmanal de 35 hores, 1462 hores/any des dels anys 80 (del segle passat), potser és hora de reclamar la jornada setmanal de 4 dies, per 8 hores diàries, com des de l'últim congrés reclama la UGT.
- 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.**
- 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 i les baixes per malaltia.
- Controlar el compliment de la reducció de la temporalitat mitjançant la estabilització 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 3 de l'annex.**
- Acompliment de l'Acord Marc de Teletreball de les Universitats Públiques de Catalunya **Veure punt 4 de l'annex.**



- Hem acordat amb la UdG poder jubilar-nos parcialment, fins al 50% tal i com recull la Llei General de la Seguretat Social, però, continuem insistint en dos punts que no estan recollits a l'Acord... **Veure punt 5 de l'annex**
- Carrera professional, poder-te promocionar en el teu lloc de treball. **Veure punt 6 de l'annex.**
- Recuperar el complement de menjador.
- Pla de formació plurianual, lligat al Pla Estratègic. 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

Estem a 2023 i encara estem pagant les conseqüències de la gran crisi de 2007/2008 la de la bombolla immobiliària als Estats Units i a la resta del mon.

Amb diners públics salvant bancs privats i passant deute privat a públic arruinant l'erari públic, d'on surten els nostres sous...

Tot i recuperar parts del que ens van treure, encara tenim pèrdues sensibles...

- 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 l'IVA va pujar un 3%.
- Ens varen treure les matrícules gratuïtes a les universitats, també la retallada de l'Acord Concilia
- Al 2013 la congelació salarial ens va costar un 2,9%.
- Del 2015 fins ara els augments salarials no han servit per recuperar el poder adquisitiu ni de lluny.



## No prometem res

Podem modificar aquesta realitat? Podem canviar-la?

Cada vegada que el sistema capitalista tremola ens cau a sobre i ens treu part del que em aconseguim a la etapa de calma relativa.

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. **Equiparació** de la categoria laboral del **personal de cap de setmana de la biblioteca** al de la resta de setmana. Proposem 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).

### 4. Al juny de 2021 vàrem signar amb les universitats **l'Acord Marc per al desenvolupament del Teletreball del PAS** a les Universitats Públiques de Catalunya.

Entre d'altres consideracions recull que jornada setmanal de teletreball es podrà realitzar en una, dues o tres jornades...

La UdG va decidir saltar-se l'Acord establint que majoritàriament és una jornada, ocasionalment 2 jornades i si ens cau un meteorit mirarem si poden ser 3. Continuarem qual gota malaia demanant que compleixin l'Acord Marc que vàrem signar.

### 5. **Jubilació parcial** Al febrer de 2022 vàrem signar l'Acord preceptiu per a poder acollir-nos a la jubilació parcial en el termes que recull la LGSS.

a) Però la jubilació parcial també està recollida al nostre Conveni Col·lectiu i aquest recull que en produir-se la jubilació abans de temps – i la parcial ho és – rebrà una indemnització compensatòria, aquesta que veus ara:



53.5<sup>9</sup> El personal afectat per aquest conveni podrà jubilar-se a partir dels 60 anys. En fer-ho el treballador rebrà una indemnització compensatòria, per un sol cop i per l'esmentat fet, d'acord amb l'escala següent:

Als 60 anys: 12.000 €

Als 61 anys: 7.500 €

Als 62 anys: 6.000 €

Als 63 anys: 4.000 €

Als 64 anys: 3.000 €

b) La Seguretat Social obliga a realitzar un contracte de relleu...la UdG hauria de fer-se càrrec de la publicitat per aconseguir les persones rellevistes, fem la publicitat que calgui.

## 6. Carrera professional:

Al febrer de 2021 vàrem començar les reunions amb la gerència per parlar de la Carrera Professional, de seguida va quedar pales que es tractava de diners per a una petita part de la plantilla, discutíem sobre si hi hauria partida pressupostaria i un munt de condicions i circumstàncies que molts mesos més tard portaren a un document de desenes de pàgines que feia preveure que la implantació, desenvolupament i avaluació costaria més diners que la partida per a fer els abonaments a les persones, "un monstre".

Mentre tant, i paral·lelament a la Mesa General d'Universitats negociàvem el pagament dels **Fons Addicionals pactats entre els sindicats i el Gobierno**, - pel mig la Pandèmia - acordem la quantitat pel 2018 i quan toca parlar de 2019 i 2020, en comptes de fer el que diu l'Acord - com al 2018 - ...

TEXT

*Se contempla en el Acuerdo que para el año 2018 se destine un 0,20%, para el año 2019 un 0,25% y para el año 2020 un 0,30% de la masa salarial a dichos conceptos.*

Diuen que nones...i sabeu a on tornen a aparèixer els diners? A l'Acord de la Comissió de Govern per a finançar la Carrera Professional...

- 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.



Unió General de  
T treballadores i Treballadors  
de Catalunya