

Informació sobre les negociacions del 5è conveni PAS de laboral

Atès que en aquests moments l'estat de les negociacions del 5è conveni del PAS es troben en una situació d'impàs després de la darrera sessió de negociació celebrada el passat 4 de juliol, la representació de la part pública de les Universitats considera convenient informar al conjunt de la comunitat universitària dels principals avanços realitzats en la negociació d'aquest conveni i els punts de discrepància que motiven aquesta situació.

1. Els augments salarials s'han acordat, signat i aplicat. Globalment per al PAS laboral impliquen un increment retributiu superior en el 0,5% de la resta de treballadors de les universitats públiques catalanes.

La darrera proposta que s'ha realitzat, amb l'objectiu d'assolir un acord, accepta una consolidació parcial del pagament per tancament de conveni, representaria un increment total per sobre de la resta de treballadors del 1,3% en promig (de l'1,6% al 0,9% en funció del grup i complement). ([llegir més](#))

2. Les universitats públiques hem apostat per les mesures que afavoreixin la conciliació de la vida familiar i laboral, i per un increment molt notable d'un fons d'acció social.

En aquest apartat, pel que fa al premi de jubilació, les universitats han proposat garantir com a mínim la dotació actual, canviant la fórmula de pagament per la constitució d'un pla de pensions ([llegir més](#))

3. S'ofereixen mesures que fomenten i faciliten la promoció professional del PAS laboral. ([llegir més](#))
4. El pagament per tancament de conveni és el principal punt de discrepància. La representació sindical ha demanat en la darrera sessió de negociació per aquest concepte:
 - ✓ consolidar, per sobre dels increments retributius ja acordats, 480 euros per treballador l'any 2007 (1,84% addicional a la resta de treballadors)
 - ✓ consolidar 960 euros per treballador l'any 2008 (2,68% addicional)
 - ✓ un pagament puntual de 360 per treballador l'any 2008

Les Universitats, amb la voluntat d'assolir un acord, han ofert:

- ✓ Un pagament de 300 euros el mes de gener del 2007 (quan l'acord signat preveu el pagament el 2008)
- ✓ Un pagament de 300 euros el mes de gener del 2008
- ✓ Consolidar d'aquests pagaments 200 euros per treballador (un 0,8% d'increment, quan l'acord signat no preveia cap consolidació)
- ✓ A més s'ha ofert dotar l'any 2007 un fons de 150 euros per treballador per objectius de millora de la Universitat i d'accions de reclassificació sobre la plantilla. ([llegir més](#))

En relació a l'opinió publicada de les intencions d'eliminar el [plus de perillositat](#) i els [premis de jubilació](#), cal indicar que la informació és totalment esbiaixada i per això precisem amb major detall quina és la proposta realitzada. Finalment hem de manifestar el nostre ple respecte a [la negociació col·lectiva](#) i la voluntat de poder assolir un acord satisfactori per ambdues parts.

Situació en matèria retributiva

El mes de juny de 2005 s'assoleix un acord sobre la revisió salarial de l'any 2004 amb les següents condicions:

- o Increment del 4% de les taules salarials de 2003 per tots els conceptes retributius.
- o Un pagament lineal únic corresponent al 0,2% dels mateixos conceptes retributius, respecte el 2003.

Des de l'any 2000, ja s'havia compensat anualment la pèrdua de poder adquisitiu derivada de la diferència entre els increments aplicats i l'IPC estatal resultant. A més a més del pagament únic, aquest acord implica consolidar, un creixement retributiu del 0,5% per sobre de la regularització que per diferència amb l'IPC estatal s'ha aplicat a la resta de personal d'administració i serveis i de la Generalitat de Catalunya.

El mes de desembre del 2005 es signa un acord general retributiu conjuntament amb la resta de personal de les universitats públiques, que bàsicament homologa les condicions d'increment retributiu amb les del personal de la Generalitat de Catalunya. Aquest acord implica:

- o L'aplicació automàtica a la nòmina de març de les desviacions respecte a l'IPC estatal
- o L'aplicació dels increments addicionals del personal de la Generalitat
- o Per al PAS-laboral, la consolidació del 0,5% addicional abans indicat.
- o Per al PAS-laboral es signa en aquest mateix acord el següent redactat:

"Amb aquest acord es tanca la negociació sobre tots els conceptes retributius del V Conveni de PAS-L, llevat d'un pagament per tancament de conveni, l'any 2008, la quantia, distribució i condicions del qual serà tractat en el moment que les parts de la Mesa del V conveni de PAS-L ho consideri oportú"

Cal indicar, a més a més, que en els darrers anys totes les Universitats han acordat en els seus respectius òrgans de govern accions de reclassificació del personal de la seva plantilla de PAS-laboral per atendre adequadament l'evolució d'aquests llocs de treball.

En global les universitats han invertit més de 6,5 milions d'euros en aquestes accions de millora que han afectat a més del 74% de les plantilles i representen una millora del 8,3% respecte a la massa salarial de l'any 2004, any d'inici del nou conveni.

La posició de la part pública sobre aquest punt era inicialment mantenir l'acord retributiu en el mateix marc en el que es troba tot el sector públic català. Amb la voluntat d'assolir un acord, aquesta postura s'ha flexibilitzat acceptant la consolidació de 200 euros per treballador del pagament per tancament de conveni, proposta que representa incrementar globalment les retribucions en un 0,8% addicional als increments ja acordats.

Pel que fa a **conceptes retributius** les universitats hem proposat suprimir el concepte "**plus de perillositat**" i transformar-lo per als treballadors que el

perceben un Complement Personal no absorbible. Aquesta proposta, per tant, no representa cap minva econòmica pels treballadors i es fonamenta en la consideració de que el risc en el lloc de treball no es acceptable i per tant no s'ha de solucionar retribuïnt-lo, sinó implementant les mesures correctives necessàries per reduir els riscos laborals, compromís que assumeixen plenament les Universitats i que proposaven introduir amb garanties en el capítol de seguretat i salut laboral del conveni.

[\(tornar a l'inici\)](#)

Pagament per tancament de conveni

La darrera de la part social en relació a la quantia del tancament de conveni és d'un pagament lineal era en les seves propostes publicades de 3.000 euros i la consolidació en exercicis posteriors d'un increment lineal per treballador de 600 euros/any.

Aquesta demanda va transformar-se en la sessió de negociació del dia 4 de juliol, en una demanda inicial de 1500 euros consolidables, que després de diferents propostes va situar-se en 960 euros consolidables i un pagament únic adicional de 360 euros. Sorprenentment per les Universitats, en una sessió en que les dues parts ens havíem proposat l'acord, la part sindical va incrementar l'import a consolidar quan coneixien perfectament que aquest era el punt amb més dificultat.

Aquesta demanda, a banda d'incomplir l'acord signat que donava per tancada la negociació sobre tots els conceptes retributius, representa un cost total de 3,8 milions d'euros/anuals per al conjunt del sistema universitari i un creixement de la massa salarial proper al 3,7% per sobre dels increments retributius acordats fins ara per al conjunt de treballadors de les universitats públiques catalanes.

Per a les Universitats, en un moment de negociació amb l'Administració per obtenir una millora adicional al seu finançament per cobrir el dèficit estructural de la despesa de personal, és absolutament necessari homologar el seu marc retributiu al del sector públic català que és qui en definitiva ens finança, i que ja ha manifestat explícitament que no cobrirà increments per sobre dels que estableixi la pròpia Generalitat per al seu personal.

Adicionalment, les universitats manifesten que la possible aportació de fons addicionals s'ha de contemplar en un marc centrat en les millores que requereix la Universitat. En aquest sentit, les universitats públiques creuen que el nou model d'Universitat que es deriva del procés de convergència amb l'espai europeu d'educació superior, requereix d'un canvi de model educatiu i també de la gestió que doni suport a aquest canvi. Així caldrà preveure en el marc de cada Universitat accions de reciclatge professional, canvis en el model formatiu, replantejar mecanismes de carrera professional, incentivar la mobilitat ...etc.

Amb aquesta intenció les universitats han proposat definir un fons que cada universitat, en el marc de la seva autonomia organitzativa, negociaria amb els agents socials per incentivar totes les millores abans indicades.

La darrera oferta que han fet les universitats per aquests dos conceptes és la que abans hem indicat:

- ✓ Un pagament de 300 euros el mes de gener del 2007 (quan l'acord signat preveu el pagament el 2008)
- ✓ Un pagament de 300 euros el mes de gener del 2008
- ✓ Consolidar d'aquests pagaments 200 euros per treballador (un 0,8% d'increment, quan l'acord signat no preveia cap consolidació)
- ✓ Dotar l'any 2007 un fons de 150 euros per treballador per objectius de millora de la Universitat i d'accions de reclassificació sobre la plantilla.

[\(tornar a l'inici\)](#)

Condicions laborals i acció social

Definit el marc retributiu, les universitats públiques hem plantejat la negociació del Vè conveni de PAS laboral com una oportunitat per avançar en la millora de les condicions laborals dels treballadors en la línia d'incorporar mesures que afavoreixin la conciliació de la vida familiar i laboral, i proposant la dotació d'un fons d'acció social que incrementi notablement els ajuts i prestacions als nostres treballadors.

En aquest sentit ja existeix un ampli acord a la mesa de conveni en el capítol de vacances, permisos i llicències, en el que entre d'altres punts es preveu:

- l'ampliació d'un dia de descans d'onze a 12 dies laborals l'any,
- Ampliació del permís de paternitat de 4 a 10 dies,
- la possibilitat de concentrar les reduccions horàries per cura de fill i lactància,
- l'ampliació proporcional dels permisos per part múltiple,
- permisos per malaltia greu d'un familiar de 2on grau,
- s'iguali el tractament per maternitat en casos d'adopció de fills més grans de 6 anys,
- es dona una major flexibilitat en les llicències sense sou,
- nous permisos no contemplats fins ara pel pare o la mare per guarda legal d'un menor de 1 any, l'adopció d'un fill menor de 6 anys o per tenir cura de fills amb disminucions físiques o sensorials,
- horari flexible i adaptacions per les víctimes de violència de gènere,
- llicències per atenció a familiars per malaltia greu,
- temps per a la realització d'exàmens prenatal, o per atendre deures inexcusables,
- S'estableixen dies addicionals de vacances per serveis prestats, Des de 1 dia a partir dels 15 anys, fins a 5 dies per treballadors amb 35 anys de servei.

Resta pendent l'acord sobre la demanda de la part social d'ampliar fins a 18 setmanes el permís de maternitat i de disposar de permís per acompanyar al metge un familiar. Cal dir que són punts que cap de les dues parts fins ara ha donat per tancats.

Pel que fa a la dotació d'un fons d'acció social les universitats han proposat triplicar la dotació de les accions que actualment ja es realitzen fins arribar a l'1% de la massa salarial. En el IV conveni es preveia un fons per universitat de 12.000 euros per aquest concepte, 84.000 euros per a totes les universitats, que si hi afegim el cost de la matrícula gratuïta per a familiars de 1er grau ens dona

un total de 268.000 euros. Les Universitats ofereixen per aquests mateixos conceptes 800.000 euros (segons la massa salarial del 2006).

S'han acordat importants increments en les per:

- o Invalidesa, de 12.000 a 16.000
- o Incapacitat permanent, de 6.000 a 8.000
- o Defunció de 6.000 a 10.000

I també s'han acordat increments en les gratificacions per als treballadors interessats en acollir-se a la jubilació anticipada:

- o Als 60 anys, de 6.000 a 12.000
- o Als 61 anys, de 4.500 a 7.500
- o Als 62 anys, de 3.750 a 6.000
- o Als 63 anys, de 3.000 a 4.000
- o Als 64 anys, de 2.400 a 3.000

Existeix encara un desacord sobre la quantificació del fons però encara tampoc s'ha realitzat una discussió en detall de les accions que hauria de finançar aquest fons.

Pel que fa a un dels punts previstos en acció social, **els premis de jubilació**, les universitats han proposat mantenir la dotació que percep el treballador segons el que defineix l'actual conveni, però atès que les Universitats han acordat constituir una pla de pensions per als treballadors, que aquesta sigui la fórmula de retribució. La proposta de les Universitats garanteix que en el cas que l'aportació del pla de pensions fos inferior a l'actual premi, s'aportaria la diferència. És raonable que per un mateix concepte no existeixi una doble aportació, i l'aposta per un pla de pensions pot representar en el futur unes aportacions per als treballadors molt més significatives que els actuals.

[\(tornar a l'inici\)](#)

Classificació professional

En l'apartat de classificació professional, la part social va sol·licitar inicialment la supressió dels llocs de treball del grup IV i el seu canvi al grup III, i actualment sol·licita obtenir compromisos quantitatius de percentatges de transformació, en concret la seva darrera proposta reclamava un compromís de transformació del 40% del grup IV.

Les Universitats entenem que el conveni col·lectiu no ha de determinar compromisos quantitatius de canvis de classificació professional, doncs aquesta és una competència de la capacitat organitzativa de cada Universitat, però si que s'ofereixen mesures que fomentin i facilitin la promoció professional del PAS laboral. Pel que fa a la demanda explícita de mesures de promoció per al grup IV, la proposta de les universitats és la següent:

- ✓ Dedicar una especial atenció en els plans de formació al personal del grup IV
- ✓ Potenciar la promoció interna del personal del grup IV al grup III o altres grups. En aquest sentit abans de cobrir vacants amb personal extern de grups superiors es realitzaran torns de promoció interna, amb formació específica per al personal intern amb aquesta finalitat.

- ✓ Dins les possibilitats de la seva capacitat organitzativa, cada universitat analitzarà si hi ha llocs de treball del grup IV susceptibles de ser transformats en grup III.

[\(tornar a l'inici\)](#)

Marc de negociació col·lectiva

Com no pot ser d'altra manera, les universitats han respectat escrupolosament la capacitat de negociació col·lectiva del col·lectiu de PAS laboral tal i com estableix l'Estatut del Treballador, i així ho hem demostrat amb l'assistència a 33 sessions de negociació de la mesa de conveni, aportant propostes i assolint acords com els abans indicats que representen importants millores en les condicions laborals dels nostres treballadors.

Cal indicar però, que addicionalment el conjunt de les universitats públiques i les principals forces de representació sindical (CCOO i UGT) varem signar conjuntament el 21 de desembre la constitució de la Mesa General d'Universitats i el seu protocol de funcionament, la Mesa preveu actuar *"com a marc d'anàlisi, coordinació, informació i consulta sobre les matèries referents a les condicions de treball que acordin a Catalunya les universitats públiques del seu àmbit territorial i els sindicats més representatius, (...)"* i preveu que ***"La Mesa podrà conèixer i donar instruccions i criteris de negociació per aquelles qüestions que afectin el personal, tan funcionari com laboral, de les universitats públiques de Catalunya integrants de la Mesa i expressament d'aquelles matèries comunes als diversos col·lectius així com qualsevol altre matèria que acordin"***.

És des d'aquest punt de vista, i d'acord amb el que varem establir conjuntament amb els sindicats més representatius, que les universitats han proposat que alguns dels punts que afecten transversalment al conjunt de col·lectius siguin tractats a la Mesa General sense perjudicar que també s'hagin de concretar i negociar en cadascuna de les meses de conveni constituïdes.

A tall d'exemple ens sembla evident que la negociació sobre un dret tant bàsic i sensible com l'ampliació del permís de maternitat no es prevegi realitzar unilateralment amb un col·lectiu específic, sinó que cal abordar-ho conjuntament amb els representants tots els treballadors de les universitats encara que posteriorment puguin haver-hi concrecions més específiques.

[\(tornar a l'inici\)](#)