



FUTUR del PAS Funcionari

Com us dèiem en el nostre escrit “PASSAT, PRESENT i FUTUR”, us volem presentar els nostres plantejaments de futur. Estem en campanya electoral i, per tant, és el moment de presentar-vos tot un seguit de propostes i compromisos de futur per desenvolupar en els propers quatre anys. No creiem que en aquests moments ningú pugui fer plantejaments concrets, i menys prendre compromisos per aconseguir resultats positius de caràcter individual i col·lectiu. Si més no nosaltres, aquesta vegada, no ho farem, encara que en campanya electoral és molt fàcil i tothom té tendència a prometre coses que la majoria de vegades no s’assoleixen.

És impossible parlar de futur sense tenir en compte dos factors relacionats entre si que ens marcaran en els propers quatre anys. En el marc de la UB la negociació de la RLT i en el marc de Funció Pública Estatal i de Catalunya l’aplicació i el desenvolupament de l’Estatut Bàsic de l’Empleat Públic.

Com sabeu, el passat dilluns (14 de maig) va entrar en vigor “l’Estatut Bàsic de l’Empleat Públic”. Aquesta llei bàsica estatal, que ens afecta de ple, suposa un canvi substancial de les relacions laborals que fins ara s’aplicaven a l’Administració Pública. Si bé es mantenen molts aspectes de la llei 30 de la Funció Pública, s’introdueixen: nous models retributius no fixos que es només es percebran després d’una avaluació de l’acompliment (“*evaluación del desempeño*”) i repercutiran en la promoció i la carrera professional; es creen noves figures contractuals (“*personal directivo*”); es crea un “*codi de conducta*” d’obligat compliment amb repercussions directes sobre el règim disciplinari; es posen les bases per a la “*mobilitat forçosa*”, etc. Dos aspectes positius que hem trobat son: el reconeixement de triennis pel funcionari interí (sempre i quan aquest reconeixement no serveixi per perllongar indefinidament la situació de precarietat) i la jubilació parcial (sempre i quan es pugui reformar la llei actual de la Seguretat Social). Menció a part mereix el reconeixement de la capacitat negociadora del personal funcionari (reivindicació històrica). Si bé aquest dret ens equipara amb el personal laboral, el resultat final queda coartat per la impossibilitat real de negociar els increments retributius col·lectius, que queden exclusivament en mans del govern estatal mitjançant la llei de pressupostos. Amb això ens hem equiparat a la baixa amb el personal laboral. Una altra oportunitat perduda.

En relació al reconeixement de triennis i al pagament de les pagues extres pel personal interí, i a la jubilació parcial, hem d’informar-vos que aquests drets no han estat fruit d’un acord sindical i, per tant, ni CCOO, ni UGT, ni CSI-CSIF ens poden vendre aquests drets com el fruit de la seva lluita. Tot al contrari, l’acord al qual van arribar amb el govern del PSOE no recollia aquests drets (de fet, els donaven per perduts). Va ser a través dels tràmits parlamentaris que diferents grups polítics van introduir esmenes que, finalment, es van acceptar. Això no ens ho inventem, ho podeu comprovar veient els articles 25 i 67 del Projecte de Llei presentat el 8 de setembre de 2006.

La negociació de la RLT a la UB no es presenta precisament fàcil. Aquest instrument, que havia de servir per definir a mig termini l’estructura i el model del PAS de la UB,

pot quedar contaminat per l'aplicació de l'Estatut Bàsic, així com pels acords de finançament de les Universitats amb la Generalitat i també per l'entrada en l'Espai Europeu d'Educació Superior. La negociació i l'acord de la RLT hauria de servir, entre d'altres coses, per definir les nostres funcions, adequar les nostres retribucions, clarificar l'accés a les places i definir la promoció, i amb caràcter general, estabilitzar la plantilla. Pel que no hauria de servir la RLT és per donar per bona la situació actual i començar una carrera cap a la promoció en la qual els adversaris siguin els nostres propis companys.

Malgrat que el panorama no és gaire propici pel personal que treballem a l'Administració Pública, encara queden molts aspectes per negociar i definir. El compromís del CAU es basa en compatibilitzar el nostre dret individual al reconeixement de la nostra feina com a treballadors públics, amb el reconeixement col·lectiu que el PAS funcionari de la UB és una peça fonamental i imprescindible en el funcionament de la nostra universitat, i per tant en el sistema universitari català.

Per tot això el CAU es compromet a defensar una promoció objectiva no excloent, una formació específica i integral que ens serveixi per desenvolupar-nos com a professionals i com a persones, uns concursos àgils amb criteris objectius i una estabilitat real del personal funcionari interí. Quatre objectius prioritaris i importantíssims per a un període de quatre anys: estem segurs que no ens sobrarà el temps.

Si estàs d'acord en què:

- Les persones que formem el PAS Funcionari de la UB som i serem una garantia per donar un bon servei públic dintre de l'ensenyament superior.
- S'ha de tenir dret al desenvolupament professional sense competir entre els companys.
- Ser personal funcionari no és un privilegi.
- Ja n'hi ha prou d'acceptar les imposicions i les engrunes dels grans pactes que reformen l'Administració Pública sense la nostra opinió i el nostre consentiment.
- Hi ha d'haver una força sindical alternativa al marge dels sindicats oficials que estigui present en els diferents marcs de negociació.

PASSAT, PRESENT i FUTUR VOTA CAU

Barcelona, 17-5-07

Col·lectius Assemblearis d'Universitats CAU