

Defensem els llocs de treball

El creixement de la plantilla aquests darrers quatre anys no ha permès reduir l'índex de temporalitat. En moments de crisi cal, més que mai, insistir en defensar els llocs de treball, especialment els dels treballadors amb contracte temporal. Hem de continuar treballant, de la mateixa manera en l'equiparació de drets dels treballadors temporals i dels fixes de plantilla.

Hem de mantenir els acords vigents, tant el de creació de pools, com l'acord de Consell de Govern d'estabilització de capítol VI.

Com a exemples de mesures concretes pels propers quatre anys ens marquem els següents objectius:

Pel que respecta al personal temporal de cap. I:

Per nosaltres els temporals PAS-Laborals de cap. I són a tots els efectes PAS de plantilla, ja que, han fet un concurs públic d'accés i resten esperant el seu torn per incorporar-se definitivament a la RLT. Com a tal, hem d'exigir que la Gerència els respecti.

- Fer un control estricte de les vacants no cobertes, per assegurar que es proveeixin pel mecanisme de concurs previst a conveni. Denunciarem davant la inspecció de treball totes les vacants no cobertes en sis mesos.
- Vigilar el compliment de la normativa de substitucions de baixa per malaltia, permís de maternitat i/o permisos retribuïts amb reserva de lloc de treball i, molt especialment, la disposició de l'acord de reducció de la precarietat, que estableix, com a places estructurals, aquelles que han estat cobertes per personal temporal més de tres anys.
- Fer una gestió social de les llistes de substitució. Caldrà que es tingui en compte el temps cotitzat per generar dret al subsidi d'atur a l'hora d'assumir els contractes de reforços i substitucions. Això no afectaria a l'ordre original de les llistes a l'hora de passar a contracte indefinit.
- Trobar un equilibri en algunes llistes de substitucions que faciliti la incorporació a la plantilla (entre tècnics de laboratori sanitaris i químics, per exemple, o oferir la possibilitat als auxiliars de serveis temporals d'incorporar-se com a vigilants per cobrir les vacants que no acaben de sortir)
- A la fi: afavorir l'opció voluntària del treball a temps parcial per a tota la plantilla, amb un doble objectiu de manteniment de la contractació i de millora de les possibilitats de conciliació de la vida familiar i laboral.

Pel que fa referència al personal de cap. VI:

Treure places que haurien de ser publicades a la RLT i cobertes per concurs públic és un frau de llei que la UAB comet per precaritzar la plantilla. El propi Gerent reconeix que aproximadament un 12% de tot el personal de cap. VI és estructural. S'ha de posar fre d'una vegada. Per això proposem:

- No permetre més creació de places estructurals de cap. VI. Lluitarem amb totes les eines que tinguem a l'abast.
- Elaborar un mapa de places estructurals de capítol VI, prenent com a criteris, tant les tasques encarregades, com la seva continuïtat en el temps i el percentatge dels sous a càrrec de la UAB. Hem de ser realistes i no estem en moments d'aconseguir augmentar la plantilla però, tot i les imposicions de la Generalitat respecte a la plantilla, caldria establir un pla d'incorporació a la RLT fent servir el mecanisme contemplats a l'acord de reducció de la precarietat del 2006 i al Vè conveni.
- Donar passes concretes cap a l'establiment d'una bossa de tècnics de suport a la recerca prou versàtil per fer front a les situacions de finalització dels convenis, als quals estiguin adscrits. Volem un "currículum mínim de formació polivalent" per a tots els contractats temporals i l'establiment d'un "circuit de reubicació" pels treballadors estabilitzats. Un estudi particular de cada cas i amb criteris sempre preferents de col·locació: hauria de ser una de les obligacions de la UAB pel fet d'haver-los fet indefinits. S'estudiaran totes les mesures per mantenir la contractació i evitar les indemnitzacions.
- El PAS de cap. VI hauria de tenir clar, des del principi de la contractació, la finalitat i durada aproximada de la contractació.
- Una universitat pública ha de garantir uns mínims d'equitat en la contractació. Tot i que la llei permet la contractació directa, sense concurs públic, pels responsables de projecte, hem de poder assolir:

a) Que els contractants signin un codi ètic públic i transparent que vinculi la contractació de personal exclusivament a criteris de selecció curricular, exclouent les vinculacions familiars, o personals.

b) Un procediment establert i clar, de convocatòria pública, difusió i comunicació escaient, per tota aquesta contractació, que faci fora sospites i garanteixi, en el possible, la igualtat d'oportunitats per a tots: com ha de ser en la nostra universitat. No valen models d'empreses privades en un lloc públic. Les ofertes han de poder ser conegudes i amb marges raonables de temps per poder optar a les ofertes de treball.