

# Cinc Cèntims UPF

Benvolgudes companyes i companys,

Us trasllem el nostre posicionament i aportacions, en relació als temes tractats en el darrer plenari de la JPAS del passat 16 de febrer i a la reunió amb la vicegerència del 14 de febrer. Algunes de les qüestions aquí tractades les hem exposat àmpliament en comunicats i Cinc Cèntims anteriors, de manera que us fem un breu resum o en alguns casos us enllacem a documents anteriors

## Índex

1. [Mútua de treball](#)
2. [Teletreball](#)
3. [Control Horari](#)
4. [Acord de Nivells Mínims](#)
5. [Prioritats de Negociació](#)
6. [8 de Març, VAGA GENERAL FEMINISTA](#)

## Mútua de Treball

La JPAS ha rebut una altra queixa d'una companya sobre el tracte que ha rebut per part de la Mútua de Treball de la UPF (MC-Mutual). El plenari va decidir de traslladar la queixa al cap de l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals i de Promoció de la Salut.

Des de la Intersindical ja fa anys que critiquem l'obligatorietat de passar per la Mútua quan estem de baixa per accident laboral o de IT, entre altres motius perquè al llarg dels anys hi ha hagut moltes queixes de companyes i companys en relació amb el tracte rebut. Així com casos de negligència evidents, alguns d'ells denunciats.

L'objectiu general de les mútues de treball no és pas la salut de treballadores i treballadors, sinó forçar-nos a tornar a la feina al més aviat possible. Sovint amb diagnòstics erronis. I sempre exercint pressió sobre el/la treballadora.

Des de la Intersindical, recomanem demanar informes mèdics emesos des de la sanitat pública i la denúncia de qualsevol praxi que vulneri el dret a la salut.

A la vegada, reclamem que la UPF assumeixi la seva responsabilitat en relació amb el servei de salut amb qui s'associa. La Universitat té tant l'obligació d'establir polítiques

organitzatives que redueixin els riscos laborals, com de vigilar -i denunciar, si s'escau- les males pràctiques sanitàries de la mútua de treball.

**La Salut és un dret. La sanitat, si és pública és un servei, si és privada, un negoci!**

## Teletreball

Pel que fa al Teletreball, estem a l'espera de què la Gerència ens convoqui a una reunió en breu, tal com es van comprometre.

Ja vam informar en el darrer comunicat, que l'Acord gairebé estava tancat, però que abans de signar-lo, calia disposar d'informació concreta amb relació a com es defineix la cobertura de serveis, per saber si condiciona la possibilitat que el gruix del PAS pugui acollir-se a 3 dies de Teletreball.

Aquest document ja l'hem rebut, tot i que des del nostre punt de vista, falta informació (que ja hem reclamat)., Ara estem a l'espera de rebre-la i poder ampliar l'anàlisi de les cobertures.

Tot i així, com ja sabeu la majoria, malgrat que estem encara en procés de negociació, sembla que ja hi ha qui està definint l'organització del teletreball en base a la proposta de Gerència de 51% de cobertura, qüestió que ens preocupa. Esperem que això no vulgui dir res i que la definició final de les cobertures sorgeixi d'un acord.

Des de la Intersindical, defensarem que es respecti allò contingut a l'Acord Marc. Que des del nostre punt de vista, passa per flexibilitzar a la baixa aquest topall, perquè no es perdin dies de teletreball. Entre altres motius, perquè la plantilla d'Unitats i Serveis no és estable en el temps, a causa de les baixes, permisos, excedències, etc.

En tot cas, esperem rebre més informació aviat. Us mantindrem informats.

### **Assemblea del PAS**

Tal com us vam informar, el president de la JPAS va considerar que no calia convocar les assemblees previstes -i acordades en plenari- el desembre. En aquest darrer plenari, vam tornar a insistir en la importància de convocar-les per traslladar al PAS la concreció de l'Acord sobre el Teletreball i conèixer la seva opinió i posicionament.

Esperem que abans de finalitzar aquest mes, i en tot cas, abans de signar l'Acord de teletreball, es concreti la data de l'**Assemblea del PAS**.

## Control Horari

Ens han informat d'un error en la gestió del control horari, en relació amb la borsa d'hores del 2023, que ha suposat la desaparició d'hores acumulades durant el mes de gener del saldo horari d'algunes companyes i companys. Després de parlar amb recursos humans i de rebre respostes contradictòries, sembla que s'estan posant mesures per resoldre-ho.

Reclamem que el programari que s'empra no condicioni els nostres horaris. I que es garanteixin les condicions laborals acordades.

## Acord de Nivells Mínims

Un cop s'ha concretat l'augment de nivell de les companyes i companys que ocupen places de coordinació d'UGA, -augment compromès per la Gerència amb aquest col·lectiu-, esperem que la representació sindical d'ugt i ccoo a la JPAS, ens acompanyi en la reivindicació d'exigir l'aplicació **-JA-** de l'Acord de Nivells Mínims -augment de nivell i de salari- de la resta de categories.

La Intersindical celebrem l'augment de nivell base -i salari- d'aquestes companyes. Però no ha estat una millora col·lectiva, de manera que queda molt per lluitar i és absolutament prioritari.

**Per això en la darrera reunió amb la Gerència vam recordar que aquest Acord s'ha de desbloquejar Ja, en els termes acordats.**

Pel que fa a la Gerència, sembla que malden per enviar a la paperera de la història l'Acord de Nivells Mínims, subscrit el febrer del 2022. És responsabilitat de totes i tots pressionar perquè això no passi.

Cal recordar que la inflació supera el 6%, que els preus dels aliments, la llum, l'aigua i l'habitatge s'enfilen com mai. I que cada som més pobres. Per tant, sí, és absolutament urgent i prioritari un Acord que significa un augment -ínfim- de salari.

### **RECORDEM**

Acord de Nivells Mínims base de les escales C2, C1, A2. És a dir, que afecta de manera positiva a tot el PAS F. Més concretament estableix els nivells mínims següents:

- *El nivell base de l'escala C2 14 passaria a ser C2 16*
- *El nivell base de l'escala C1 16 passaria a ser C1 18*
- *El nivell base de l'escala A2 18 passaria a ser A2 20*
- *El nivell base de l'escala A1 passaria a ser A2 21*

***L'acord es va signar per ambdues parts (la part social i gerència) el passat 21 de febrer del 2022.***

## Prioritats de Negociació

## **Prioritats de la Intersindical pels pròxims mesos en l'àmbit de la negociació a la UPE, pel que fa al PAS F**

- 1. Taules Retributives.** Des de la Intersindical continuem reclamant que s'activi la negociació de les Taules Retributives. Recordem que fa més d'un any que el rector sortint va requerir a la Gerència perquè negociés el "*Projecte de Racionalització i Simplificació de les Taules Retributives del PAS F*". Requeriment que la Gerència no ha complert.

No sabem quin és l'interès de l'actual rectora en relació amb les condicions laborals del PAS -sabem que no va incloure ni una línia en el seu programa sobre això-, però en tot cas, per part nostra no deixarem de pressionar perquè s'activi aquesta negociació, l'objectiu de la qual, és des del nostre punt de vista: **ordenar la carrera professional del PAS, acabar amb els greuges i arbitriats pel que fa als complements i equilibrar el valor de la feina que es desenvolupa,**

És evident que la gerència no vol plantejar cap negociació que impliqui modificacions salarials col·lectives, prefereix instruir millores parcials per col·lectius. Però li recordem que la modificació de les condicions laborals, s'ha de negociar! I que el nostre objectiu sempre serà la millora de les condicions laborals del conjunt del personal i el nostre focus, qui pateixi condicions laborals més precàries o les conseqüències de les arbitriats salarials i/o organitzatives.

- 2. Borsa de Treball.** Estar previst iniciar en els pròxims mesos la negociació de la Borsa de Treball. El nostre objectiu és assolir un Acord que permeti disposar d'una borsa de treball oberta, permanent, àgil i transparent amb l'objectiu de **cobrir les necessitats de substitució des del primer dia.**
- 3. Desconnexió digital.** Un cop tancat l'Acord de Teletreball, que esperem que sigui aviat, cal establir un Acord de desconnexió digital que, des de la Intersindical, considerem que ha de garantir els drets de la persona treballadora a no respondre fora de l'horari laboral a comunicacions i missatges del lloc de treball que li arribin per mitjans electrònics (telèfon, ordinador o qualsevol altre dispositiu electrònic) i, de manera més àmplia, el dret a no interactuar amb entorns electrònics o digitals per raó de la feina, amb la finalitat de garantir el dret al descans i a la intimitat personal i familiar.

**AQUEST 8 DE MARÇ, VAGA GENERAL FEMINISTA!**

**Aquest 8 de març, [La Intersindical](#) tornem a convocar [Vaga General](#)**

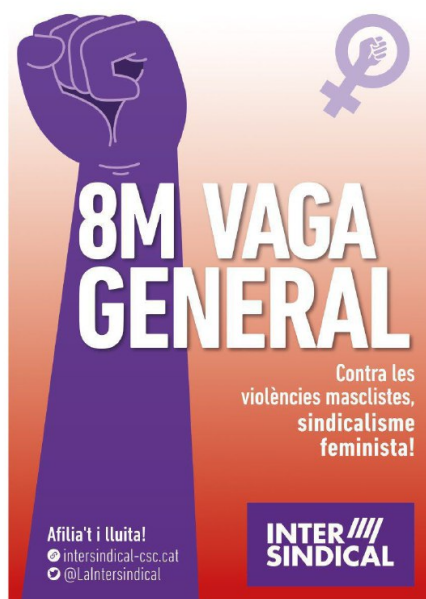
Amb l'objectiu de combatre les desigualtats, discriminacions i violències masclistes que patim les dones en l'entorn laboral. La convocatòria s'inscriu en el marc de la

vaga convocada per la Xarxa feminista en l'àmbit de les cures i el consum, i en la crida d'aquesta xarxa als sindicats perquè la convoquin en l'àmbit estudiantil i laboral.

Com podeu consultar en aquest [breu argumentari](#) de la vaga, i a bastament, en aquest [informe](#) sobre ocupació, treball i precarietat, on **les dades sobre desigualtat, discriminació i violències que patim les dones** indiquen que aquestes estan lluny de disminuir, malgrat l'avenç formal en polítiques públiques feministes.

### **Algunes dades que trobareu en el document:**

- **La bretxa salarial** que patim les dones se situa, segons les darreres dades, en el **19,7%**.
- **A l'administració pública catalana, és del 10%**
- Les dones cobrem 5.906,93 € anuals bruts menys que els homes. El que a la pràctica significa que **treballem gratuïtament a partir de mitjans d'octubre**.
- El 14% de les persones ocupades al nostre país són pobres.
- **El 27,2% de les dones pateixen risc de pobresa o d'exclusió social.**



ENS VEIEM ALS ACTES I [MANIFESTACIONS](#) CONVOCADES PER LA XARXA FEMINISTA