

# Cinc Cèntims

Entomem de nou la publicació periòdica d'aquest butlletí per mantenir-vos al dia de les propostes que fem la Intersindical al si de la JPAS i de la tasca que com a secció despleguem.

En aquest número trobareu un resum de tots els temes que ens ocupen en aquests moments, alguns dels quals portem molt de temps negociant.

## Índex

1. [Acord nivells mínims](#)
2. [Estabilització del personal interí](#)
3. [Teletreball](#)
4. [Concurs Oposició \(E a C2\)](#)
5. [Consultes que ens feu arribar](#)

## ACORD NIVELLS MÍNIMS

## Fets

Entre desembre del 2021 i febrer del 2022, la JPAS vàrem negociar amb la Gerència un augment dels nivells mínims de les escales C2, C1 i A2, amb l'objectiu de reduir la pèrdua de poder adquisitiu i alhora reconèixer les funcions que desenvolupem el PAS.

Aquesta proposta, que ja havia estat sobre la taula anteriorment, sorgeix de la JPAS com a resposta al "Projecte de Racionalització i Simplificació de les Taules Retributives del PAS F" que la Gerència volia aprovar el passat mes de desembre de 2021, sense haver-ho negociat amb la part social (JPAS i sindicats).

Projecte que es va aturar perquè el rector va respondre a la nostra reclamació de negociar-lo, tot instant la Gerència a obrir un procés de negociació amb la part social.

Finalment, malgrat que no va ser possible forçar cap negociació respecte de les taules retributives pel que fa a la concreció dels complements específics, sí que es va signar un Acord de Nivells Mínims de les escales del PAS F que contempla l'augment dels nivells 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.***

### **Per què la Gerència no ha volgut aplicar aquest Acord?**

Perquè la JPAS va denunciar que l'Acord que la Gerència portava al Consell de Govern (CdG) no recollia un augment salarial corresponent a l'augment de nivell mínim de l'escala C1. Moment en el qual la Gerència va aturar la seva presentació al CdG i, fins ara, la seva aplicació.

### **Exigim l'aplicació de l'Acord de nivells mínims**

Una carta enviada per les coordinadores d'UGA a la JPAS reclamant que l'òrgan de representació defensés l'augment de nivell d'aquest grup de treballadores/rs, va reobrir el debat en els si de la JPAS respecte de l'Acord de nivells mínims com a mecanisme col·lectiu de reclamació de drets salarials del personal.

Vocals de la JPAS que són coordinadores d'UGA van explicar la situació a la resta dels vocals i, en plenari, es va decidir activar una sèrie de mesures:

- Defensar col·lectivament l'aplicació immediata de l'Acord de Nivells Mínims, que entre altres coses, recollia la reclamació feta per les coordinadores d'UGA.
- Registrar una instància adreçada al gerent reclamant l'aplicació de l'Acord.
- L'entrega en mà al rector d'un escrit on es reclama l'aplicació immediata de l'Acord. Aquest escrit va ser entregat per vocals de la JPAS de la Intersindical.

Malgrat aquest Acord, a la reunió de la JPAS amb Gerència, UGT va defensar únicament l'augment de nivell de les coordinadores d'UGA, amb termes diferents dels expressats en plenari. La Intersindical vam reivindicar en el si d'aquesta reunió l'acord pres en Plenari, per unanimitat, així com la legitimació de l'Acord de Nivells Mínims com un instrument de millora col·lectiva, tot i que no l'únic, atès que la pressió de la plantilla i l'assumpció de feines per sobre de les quals a priori ens corresponen, és un problema sistèmic i comú a gairebé tots col·lectius.

La Intersindical, considerem que l'Acord de Nivells Mínims és una millora salarial que, en un context de crisi i d'acumulació de pèrdua de poder adquisitiu, és absolutament vital per al gruix de la plantilla. Tanmateix, considerem que els problemes de fons a la UPF són fonamentalment de plantilla i de dimensionament de la mateixa.

- **la manca de personal està tensionant enormement el PAS.** Aquest és el problema de fons i estructural que patim! Des del 2012 no hi augment de plantilla i la introducció de nous estudis, la complexitat creixent dels processos, així com una reforma administrativa que ja vam considerar en el seu moment que pressionaria molt la plantilla, està agreujant aquesta tensió, que té efectes molt nocius sobre la salut psicofísica del PAS.
- **El fet que les DLT no reflecteixin les funcions reals que desenvolupa bona part del personal, genera molt malestar.** De fet, considerem que les DLT casualment quadren amb la previsió pressupostària. Quan hauria de ser a l'inrevés.

Això quadraria amb l'argument que no hi ha diners per aplicar l'Acord de Nivells Mínims (de fet per assumir l'augment irrisori, que correspon a un nivell C1 18, perquè la resta d'increment de nivells ja estaven acordats), o amb la "idoneïtat de les DLT", però, tanmateix, aquest any s'ha creat una nova vicegerència, amb un cost de 80.000 € ! Solucionarà això la manca de personal de, per exemple, les UGA?

- Alhora, **no es cobreixen algunes de les baixes que es produeixen** i quan es fa, es fa tard i en precari (a jornada parcial i amb salari de C2 malgrat desenvolupar tasques administratives).

Per això considerem que el següent pas que ha de fer la JPAS és lluitar perquè o bé s'augmenti el personal o els bonics plans estratègics que es dissenyen des de l'equip de govern, es facin atenent a la dimensió de la plantilla i als drets laborals.

## **Seguim treballant**

La propera reunió entre la JPAS i Vicegerència per tractar del tema de l'Acord de Nivells Mínims serà el proper 2 de desembre, continuarem informant.

# **ESTABILITZACIÓ DEL PERSONAL INTERÍ**

## **Acord per a l'estabilització de l'ocupació temporal de llarga durada del PAS de les Universitats Públiques de Catalunya**

### **La signatura a les Meses**

El passat 5 d'octubre, la Intersindical vam signar aquest Acord Marc que permet estabilitzar les places estructurals i vacants de llarga durada, estabilització que ve marcada per la [llei 20/2021, de 28 de desembre](#), l'anomenat llei Iceta.

Com ja us vam informar, la [negociació d'aquest Acord](#) va durar uns quants mesos. Finalment, tot i no modificar-se substancialment la darrera proposta de la part pública, la Intersindical vam decidir signar-ho per dos motius:

- Vam aconseguir que la majoria d'universitats, entre elles la UPF, ens informessin finalment de les places que havien de sortir a concurs de mèrits i de **garantir-nos que les bases proposades permeten l'estabilització de les persones** que en el moment de signar l'Acord, ocupaven la plaça.
- Perquè l'Acord estableix els mateixos criteris que ja s'aplicaven a la UPF pel que fa a la via del concurs-oposició.
- Per desbloquejar l'Acord en les dues submeses: la del PAS (F i L), atès que els nostres dos vots eren necessaris per sumar la majoria necessària.

Tot i signar-lo, volem denunciar els mecanismes negociadors de la Mesa d'Universitats, com ara que es dificulta l'accés a la informació, que les negociacions son informals, prèvies a les reunions formals i que es tendeix a valorar les propostes de la part social en funció dels vots que pot aportar cada sindicat i no en funció del valor de les mateixes.

A banda, la normativa que permet accedir a les Meses és clarament discriminatòria envers els sindicats petits o de caràcter no estatal.

## **Com afecta això a les companyes i companys interins de la UPF**

Aquest Acord Marc estableix mesures comunes a totes les universitats per a les dues vies d'estabilització previstes a la Llei

- A. Concurs de Mèrits.** Surten totes les places estructurals vacants, ocupades ininterrompudament **des d'abans de l'1 de gener de 2016.**
- B. Concurs-oposició: places ocupades a partir del 2016**

### **Elements clau del concurs de mèrits:**

- Fins a 80 punts per serveis prestats.
- Les bases de l'Acord afavoreixen el personal de cada universitat
- Serveis prestats, amb caràcter temporal, prestant les funcions pròpies del lloc que és objecte de la convocatòria.
- Es valoren els serveis prestats pel personal amb un nomenament d'interí o un contracte laboral temporal en què s'hagin desenvolupat les funcions pròpies de la mateixa escala del lloc objecte de convocatòria.

### **Elements clau del concurs-oposició**

- Ens preocupa la decisió presa en el darrer plenari de la JPAS, amb els vots favorables d'UGT i CCOO, que contradiu l'Acord sobre estabilització del personal signat per la JPAS, la Intersindical i la UGT el 2019. Aquell Acord establia que les places convocades no es detallaven, més enllà del nombre, per afavorir que en el cas que alguna persona interina suspengués, pogués romandre a la UPF en una altra plaça (sempre que el nombre de persones que hi accedien d'altres administracions NO superés amb escreix el nombre de places actuals de la plantilla).

Ara, amb aquest acord de la JPAS, pot passar que si la persona interina que es presenta a la seva plaça, suspèn, perdi la plaça. No entenem la lògica de la decisió presa pel plenari. I esperem que no s'hagi obert la porta a la pèrdua del lloc de treball de cap companya o company.

## TELETREBALL

### Fets

El mes de juny del 2021 a la Mesa d'Universitats s'aprovà "l'Acord Marc per al Desenvolupament del teletreball del personal d'administració i serveis a les universitats públiques de Catalunya".

Durant els darrers mesos hem tingut diverses reunions amb la gerència, per desplegar aquest Acord en els termes més favorables per al PAS. En aquest procés negociador hem anat debatent punt per punt l'Acord que es vol implementar a la nostra Universitat.

### En quin punt de la negociació ens trobem

La Gerència ens va fer arribar fa pocs dies la seva darrera proposta, que inclou ja tot el desplegament de l'Acord. Els òrgans de representació del PAS (JPAS i Comitè) ens hem trobat per acordar el nostre posicionament comú respecte d'aquesta darrera proposta.

Les línies vermelles compartides són aquestes dues:

- Pel que fa a l'horari de la jornada de teletreball, la proposta de Gerència estableix que *"L'horari de la jornada diària de treball en la modalitat de teletreball, de forma ordinària, és la mateixa que la presencial, i s'haurà de complir la mateixa franja horària de presència obligatòria. **La jornada en servei de teletreball comptabilitzarà un màxim de 7 hores**"*.

*La part social no hi estem d'acord amb aquest punt perquè **considerem que s'ha de complir l'Acord d'Horaris, i que aquest s'ha d'aplicar en els mateixos termes, tant en la jornada de teletreball com en la presencial.***

Avui, en el si de la reunió amb Gerència ens han fet retorn d'aquesta proposta dels òrgans. El que ens plantegen és afegir una excepcionalitat, explicitada prèviament, pel PAS que permetrà fer 7.30 h amb el i vistiplau previ dels i les caps.

Aquesta proposta continua no respectant l'Acord d'Horaris i ens sembla insuficient.

- **Pel que fa a la cobertura mínima de cada servei, la Gerència considera que aquesta decisió forma part de la potestat organitzativa de la Universitat.**

***La part social considerem que aquesta decisió s'ha de prendre en el context negociador entre ambdues parts.*** La concreció d'aquesta cobertura mínima de caràcter presencial, determinarà tant el nombre de persones que en cada unitat poden acollir-se al teletreball, com el nombre de dies que es poden fer.

Tot i haver reclamat aquest document fa dies, avui ens han traslladat la seva proposta de cobertura de mínims, que bàsicament planteja que caldrà garantir el 51% de cobertura de servei presencial. Aquesta proposta implica que en moltes unitats es redueix la possibilitat de fer 3 dies de teletreball.

Gerència ens ha convocat la primera setmana de desembre a una reunió, amb la finalitat de tancar aquest acord.

**Continuarem informant.**

## PAS DE CATEGORIA E A C2

Els processos de promoció interna i de torn lliure a la categoria **d'auxiliars administratius de suport C2 14**, estan en marxa. Està previst que es duguin a terme durant el primer trimestre del 2023.

## CONSULTES QUE ENS HEU FET ARRIBAR

En aquest apartat anirem responent a les consultes comunes que ens heu enviat.

Si tens consultes de caràcter personal recorda, que pots contactar amb nosaltres mitjançant el nostre correu: [intersindicalcsc.upf@gmail.com](mailto:intersindicalcsc.upf@gmail.com)

## Vacances i permisos

### [Reglament de llicències, permisos i vacances del personal d'administració i serveis](#)

4.2.4. El gaudi dels dies de ***vacances i dels dies addicionals de vacances*** per antiguitat no pot anar més enllà del dia 31 de desembre de l'any en curs, excepte en els casos previstos en la normativa vigent.

6.5. El gaudi dels **dies d'assumpes particulars** serà des de l'1 de gener de l'any de la meritació fins a 31 de gener de l'any següent.

### Regulació de les jornades i horaris del personal d'administració i serveis funcionari

15. Acumulació setmanal de treball suplementari i dies anuals de compensació

... També es pot autoritzar **un màxim d'un dia anual de compensació** a càrrec d'aquest saldo setmanal d'hores, que ha d'estar acumulat en el moment de gaudir-lo, i que s'ha de sol·licitar un cop gaudides totes les hores d'assumpes propis i no més tard del 31 de gener de l'any següent. L'autorització està supeditada a les necessitats del servei.