

El procés obert pel Consell de Direcció de la nostra universitat quan fa diversos anys va presentar el denominat *Pla Estratègic 2012-2015*, complementat amb *l'Informe de diagnòstic integral del PAS* de maig de 2012, estaria tancant-se amb els documents que sobre càrregues de treball vinculades a centres i unitats departamentals s'han anat traslladant aquests últims mesos. Tot açò ha d'acabar plasmat en un document final que serà objecte de negociació amb la part sindical, ja que modificarà aspectes importants de les nostres condicions de treball.

Com sabreu, pels diferents correus electrònics que hem anat enviant aquest últim any, des de la CGT hem demanat insistentment participar en un procés que enteníem que necessitava introduir l'òptica sindical, fins i tot en les seues fases inicials d'estudi dels processos administratius i amb la metodologia de treball concreta que s'estava utilitzant, tenint en compte l'envergadura i, sobretot, les conseqüències que tindria sobre les condicions de treball del PAS de la nostra universitat.

També us hem anat informant que ens hem quedat sols demanant repetidament la creació d'una comissió tècnica de treball, coparticipada per la part sindical i l'empresa, en què poguérem abordar aquestes qüestions i no acudir a reunions informatives en què se'ns convidava a participar com a espectadors més o menys actius, o siga amb veu però sense possibilitats d'intervenció real. La resposta, sempre la mateixa, al·ludia al fet que tot el procés era dins d'una línia interna organitzativa i aquesta fase era propietat "exclusiva" de la part directiva. Fins i tot algun representant sindical va avalar en algunes d'aquestes reunions informatives aquest sacrosant principi que "la qüestió organitzativa és cosa de l'empresa".

Des del nostre punt de vista, açò no és així ni de bon tros. La tradició anarcosindicalista està plena d'exemples d'intervenció en l'organització de les empreses, recents i pretèrits, com aquells històrics de la revolució social entre 1936 a 1939 amb els nostres companys i companyes de la UGT. Però, a més, el marc legislatiu actual permet actuar en aquest camp. N'hi ha prou amb llegir-se **l'apartat c de l'article 37 de l'EBEP** sobre matèries de negociació (*les normes que fixen els criteris generals en matèria d'accés, carrera, provisió, sistemes de classificació de llocs de treball, i plans i instruments de planificació de recursos humans*) per a arribar a conclusions que apunten en aquest sentit. És més, hi ha algun exemple pràctic en el qual un estudi de càrregues de treball universitari s'ha realitzat amb la intervenció de la Junta de Personal corresponent, com es pot comprovar en <http://ccoo.webs.ull.es/blog/rptPASfcargastrabajo.pdf>

Deixant de banda la qüestió sobre la intervenció sindical, el ben cert és que l'estudi, tal com s'ha dissenyat, conté algunes qüestions metodològiques qüestionables i intenta cobrir amb dades estadístiques realitats laborals de molta major complexitat:

1. Un document d'aquesta índole que porta vinculada una important reorganització de la plantilla ha de tenir com un dels seus principals objectius millorar el servei públic que oferim. Qualsevol plantejament d'utilització de l'estudi d'indicadors per a reestructurar una plantilla que arrossega les greus conseqüències d'una gestió política marcada per una dinàmica d'importants retallades no fa més que allargar un problema estructural sever: la necessitat de contractació i de cobertura de les places vacants existents de forma definitiva.

2. Hi ha paràmetres que afecten el treball que realitzem que no s'han tingut en compte en l'estudi final de càrregues. Per destacar alguns d'aquells que ens semblen més importants tindríem:

- l'atenció personalitzada a l'alumnat i al professorat.
- l'espai físic comptabilitzat en metres quadrats, pisos o edificis diferents on desenvolupem la nostra labor.
- la complexitat i necessitat d'especialització d'alguns dels macroprocessos estudiats que inicialment van ser vinculats a grans àrees o unitats de gestió dins d'un mateix centre i finalment han acabat sent "repartits per igual" independentment de qui els realitze.
- la nul·la importància que se li dóna a les diferents funcions i responsabilitats que hi ha entre les categories professionals objecte de l'estudi.

Per tant, hi ha paràmetres, quantificables o no, que marquen la realitat sociolaboral quotidiana i contribueixen a afirmar que les càrregues de treball són un element important però no l'únic ni el definitiu.

3. Per la mateixa dinàmica anterior es comet un greu error si no incorporem algunes mesures correctores, ja que intenten convèncer-nos que ens dotarem d'unitats de gestió més o menys idònies quan la realitat és que moltes d'aquestes unitats tindran el personal just; i qualsevol anomalia més o menys important que afecte les persones que desenvolupen el treball, comportarà efectes perversos en la gestió.

4. En aquesta mateixa línia, l'augment de treball en les noves unitats sense tenir en compte la problemàtica actual d'una plantilla amb una edat considerable pot comportar també efectes poc desitjables d'augment de pressió i estrès en el desenvolupament dels processos de gestió habituals.

Igualment són preocupants les conseqüències que tot aquest procés de reestructuració, per la seua envergadura i volum, pugui tenir en les condicions de treball del personal. Amb un procés tan llarg i sense haver volgut establir una comissió tècnica amb l'empresa

en què poder introduir criteris sindicals, la informació que es va traslladant apunta a escenaris que poden comportar l'amortització de nombroses places d'auxiliars de servei i a possibles trasllats forçosos del personal. D'altra banda, les filtracions més o menys interessades d'informació sobre barrat de places, creació de noves places per costos diferencials o la situació preocupant de no qüestionar les privatitzacions en algunes unitats estudiades, com les consergeries de centres, ens alerta que és necessari unir esforços perquè el document que finalment se'ns trasllade per a la negociació no vinga totalment tancat i sense marge de negociació. Per això, des de la secció sindical de CGT convocarem assemblees per a tot el PAS en la primera quinzena de setembre en què ampliar la informació que us trasllem en aquest document, arreplegar les vostres aportacions i suggeriments i obrir un debat per a establir les línies roges de la futura negociació. Per tot açò continuem insistint als nostres companys i companyes de la resta de seccions sindicals que aquestes assemblees siguin coparticipades per la resta d'organitzacions sindicals que formem part de la Mesa Negociadora.

A principi de setembre tornarem a informar amb les novetats que tinguem i us convocarem a les assemblees en cada campus amb les dates i horaris ja establits i comunicats oficialment.