



adt@uab.cat



<http://pagines.uab.cat/adt>

PROGRAMA

Des de la secció sindical d'ADT volem presentar-vos el nostre programa per treballar i negociar durant els pròxims anys. Considerem que hi ha molta feina a fer per tal de poder recuperar drets que teníem i us volem fer participis per tal de poder treballar plegats. Ens agradaria comptar amb el vostre suport i que ens féssiu arribar les vostres idees, propostes i suggeriments.

Els eixos que proposem són:

TELETREBALL

Una vegada feta la prova pilot, confirmem que es tracta d'una bona manera de conciliar la vida laboral i familiar i a més el temps de feina a casa és més profitós ja que no hi ha tantes interrupcions com a l'oficina.

Demaneu que les connexions en remot millorin ja que actualment són bastant lentes. Tothom hauria de poder treballar des de casa, inclús les persones que fan atenció al públic ja que es poden organitzar torns rotatius. Tampoc s'ha d'excloure ni als interins ni al PAS amb reducció de jornada.

FORMACIÓ

Per tal de potenciar la mobilitat i facilitar els trasllats entre àmbits diferents, s'hauria d'admetre a tothom en els cursos de formació que organitza la UAB sobre formació pel lloc de treball, fent diverses edicions dels més sol·licitats.

La formació s'hauria de fer sempre dins la jornada laboral, excepte la formació *online* que s'hauria de compensar immediatament. Caldria establir criteris *transparentes* per concedir els cursos i en tot cas admetre sempre en primer lloc a qui se li hagués denegat anteriorment.

SELECCIÓ

Ens hem de plantejar com resoldre la concessió actual de comissions de serveis/encàrrecs de funcions i demanar que es convoquin totes les places vacants en blocs, com a mínim 3 cops l'any.

Cal renovar i actualitzar el manual de Selecció que es fa servir actualment en els processos selectius que és de l'any 2000.

Facilitar els trasllats entre àmbits diferents en lloc de dificultar-los amb les puntuacions que tenim establertes. Potenciar la mobilitat.

CALENDARI LABORAL

S'ha d'establir un mecanisme per tenir negociat un calendari laboral de manera genèrica i no haver de fer una negociació diferent cada any, traient i posant hores de manera aleatòria.

Demaneu jornada continuada al juny, juliol i primera quinzena de setembre i fer 1 hora laboral menys durant aquests períodes.

DIES INDISPOSICIÓ (Ara anomenats Absències per motius de salut)

L'absència al treball per causa de malaltia o accident que no doni lloc a una IT, per part del personal al qual es refereix l'article 9 del Reial decret llei 20/2012 de 13 de juliol, comportarà el descompte en nòmina igual que per a les ITs en els termes i condicions que estableixin cadascuna de les administracions públiques. Les universitats catalanes en la Mesa d'Universitats de 28 d'octubre de 2013 van decidir que el límit anual de dies d'indisposició sense descompte fos de 8 jornades i que no siguin en períodes superiors a 3 dies consecutius.

Demaneu, ja que cada administració pública pot establir els termes i condicions d'aquesta aplicació, que sempre que els dies d'indisposició, superiors a les 8 jornades anuals, portin justificant mèdic no comportin cap descompte en la nòmina. També tenir un tractament especial per a la gent amb minusvalidesa.

CARRERA PROFESSIONAL

Negociar una carrera professional digna que permeti a tothom poder-se promocionar en el seu lloc de treball i poder optar després a trasllats. Potenciar la mobilitat. Acabar amb la provisionalitat i les situacions irregulars.

Fer cursos per pujar de nivell /escala i un cop s'hagin superat els cursos poder cobrar un complement fins que es pugui optar per concurs i/o oposició a una plaça del nivell / escala assolit. Motivar les persones, amb promocions assolibles, perquè ningú es vegi estancat professionalment.

REVISIÓ PLA DE PENSIONS

Des del desembre del 2010 ja no s'ha fet cap aportació des de la UAB als nostres Plans de Pensions. Recordem que aquestes aportacions eren un % anual de les nostres nòmines i que només han durat 4 anys (2007-2010). Per tant, demanem que els diners que tenim en uns Plans de Pensions aturats, se'ns retornin a les nostres nòmines i es cancel·lin aquests Plans, ja que mentre estan aturats tenen els nostres diners en uns comptes de la Caixa que no podem tocar fins que ens jubilem.

INTERINS I AUXILIARS ADMINISTRATIUS

La situació actual de l'administració pública esdevé més necessària que mai les funcions que fa la plantilla interina funcionària de la UAB. És per això que treballarem pel manteniment dels interins i, dintre de les possibilitats disponibles, i per a la convocatòria d'oposicions. Per altra banda s'ha de procurar reduir les diferències entre funcionaris de carrera i interins en àmbits com la formació.

En aquests moments hi ha uns 70 auxiliars administratius que no poden optar a places perquè no es van convocar les places d'administratiu a temps. Cal posar fil a l'agulla per acabar amb aquesta situació injusta.

CONCILIACIÓ / FIDELITAT MAJORS DE 50 ANYS

Ens sumem a la iniciativa que demanava disminuir la jornada laboral de manera retribuïda per als majors de 50 anys de manera proporcional fins a la seva jubilació.: mitja hora als 50 anys, 1 hora als 55 anys i 1 hora i mitja als 60 anys fins a la jubilació. Seria una mesura de conciliació o "premi de fidelitat" com deien des de l'equip de govern. Per altra banda, una minúcia comparada amb els anys sabàtics que té el PDI.

PREVENCIÓ I SALUT LABORAL

Cal que la UAB posi els mecanismes necessaris per tal d'evitar les polítiques de gestió que alguns caps porten a terme, instaurant el terror entre els subordinats. Actualment això acaba amb el trasllat immediat del més feble però els caps continuen als seus llocs de treball, cobrant complements arbitraris i sense cap tipus d'actuació institucional. Hi ha places on això es repeteix contínuament i no es fa cap tipus d'actuació, ni organitzativa ni de gestió. Empitjora que aquest comportament el practiquin membres de l'Equip de Govern i Caps d'Àrea o persones en comissió de serveis a qui després se les consolida en la plaça.

CONTROL HORARI

Demanem que el control horari sigui el mateix per a tothom. No és igualitari, ni justificable, ni èticament correcte, que hi hagi un alt percentatge de "caps" que no fitxen i més quan les ITs i les indisposicions (+60h anuals) generen descompte en nòmina. També s'hauria de tenir en compte que amb el sistema tan complex que es fa servir de justificació del control horari, i el fet que hi hagi un validador intermig i un validador final de cada incidència, comporta una dedicació de temps molt elevada i realment innecessària.

AJUT AL TRANSPORT

Com que es vol potenciar l'ús del transport públic per tal de disminuir la contaminació ambiental, demanem que es tornin els ajuts al transport públic finançant la meitat dels abonaments anuals com s'havia fet sempre. Recordem que la UAB és un campus fora dels nuclis urbans i és imprescindible el transport.

AJUTS A L'ESTUDI

Tornar a la exempció de pagament de matrícula per a treballadors UAB, cònjuge i fills, treballadors jubilats de la UAB i els seus fills.

REPRESENTANTS I DELEGATS D'ADT

MARTA	VIOLETA
ASER	CLAVERO
MARIA ISABEL	IGLESIAS
JOAQUIN	CARO
LETICIA	JULIÀ