

PROPOSTA DE PLATAFORMA REIVINDICATIVA DEL PAS-F

Plantilla i Relació de Llocs de Treball (RLT)

1. Negociar un nou anàlisi de plantilla per tal que la RLT contempli la situació real de les necessitats de la UAB i reconegui les reclassificacions que se'n desprenguin.
2. Exigir a la gerència l'entrega a la JPF de tots els perfils dels llocs de treball del PAS-F.
3. Negociar la justificació de la necessitat, adjudicació i durada de les possibles comissions de serveis.

Carrera professional horitzontal

4. La carrera professional l'entendem com a instrument de motivació i de reconeixement de la qualitat de la feina de tots els membres del PAS-F. Es per això que volem l'aplicació progressiva i negociada de la carrera professional horitzontal. Volem iniciar-la per l'escala administrativa. A tal efecte, negociarem una carrera professional que amb formació avaluada permeti la promoció al lloc de feina de C-18 fins a C-22.

Formació

5. Reformulació de la Comissió de formació que la faci decisòria no pas consultiva com fins ara.
6. Destinar el 2% de la massa salarial a formació (despeses directes).
7. Negociació dels criteris de concessió de cursos.
8. Augment i millora de l'oferta formativa (especialment a la tarda).
9. Dret a gaudir de 80h. anuals de formació per a cada PAS-F.
10. Compensació horària als treballadors que hagin de fer cursos fora de la seva jornada laboral.

Retribucions

11. Equiparació dels triennis del PAS-F als del PAS-L.
12. Pagament únic de la part fixa i la part variable del Plus Campus rebutjant el concepte retributiu de "Plus productivitat".
13. Els funcionaris que ocupin, per substitució i/o reforç, places de major escala o nivell han de cobrar la diferència retributiva.
14. Aconseguir un mes sabàtic als 25 anys de servei a la UAB.
15. Aplicació del premi especial de jubilació en les mateixes condicions que el personal laboral.

Jornada i horaris

16. Revisar i actualitzar el manual d'horaris.
17. Augmentar la flexibilitat horària d'entrada i sortida a tots els torns per facilitar la conciliació laboral i personal.
18. Possibilitar l'horari de 8 a 15h. a tots els funcionaris amb horari de 9 a 17h. que ho sol·licitin.
19. Possibilitar la reducció de jornada per assumptes propis.
20. Possibilitar el canvi d'horari al personal, especialment al de tarda i biblioteques (davant la manca de mobilitat), per facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar.
21. Demanar a la gerència un estudi sobre l'aplicació del teletreball a la UAB.

Selecció

22. Creació d'una comissió de treball JPF-gerència que en el termini de 6 mesos elabori un nou manual de selecció que garanteixi per als processos selectius a la UAB la màxima objectivitat i transparència i respecti els principis de legalitat, igualtat, mèrit i capacitat.

Salut laboral

23. Atendre i fer el seguiment de les demandes de les companyes i companys, realitzant les visites als llocs de treball i fent les propostes de mesures preventives.
24. Garantir de manera específica la protecció de les treballadores i treballadors que siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball i de les treballadores embarassades, fent propostes d'adaptació del lloc de treball i si s'escau de canvi de lloc per motius de salut.
25. Fer el seguiment per garantir que cada treballador/a és conixedor dels riscos específics del seu lloc de treball i de les mesures correctives o preventives proposades.
26. Aconseguir l'aplicació efectiva de la normativa de prevenció i seguretat en totes les obres de reparació, manteniment i construcció de nous edificis al campus de la UAB.

27. Reactivació i potenciació de totes les comissions destinades a prevenir els riscos psicosocials i l'assetjament a la UAB, per tal de garantir l'eradicació d'aquesta problemàtica a la nostra universitat.

Personal Interí Auxiliar Administratiu:

28. Evitar l'acomiadament de cap interí actual a la finalització de qualsevol contractació aconseguint una nova adscripció.
29. Exigir a la gerència de la UAB l'establiment d'un mecanisme de previsió de necessitats de personal que eviti la contractació en precari.
30. Promoure un sistema transparent per a l'adjudicació de les contractacions de substitucions i/o suplències. Crear una comissió JPF-gerència que vetlli per correcte procedir en les adjudicacions.
31. Que el *pool* d'auxiliars administratius sigui suficient en efectius per a cobrir les necessitats generades per substitucions i/o suplències.
32. Convocatòria immediata, amb l'actual sistema, d'oposicions a l'escala auxiliar administrativa que inclogui les places assignades a *pool* i de totes les places ocupades per interins durant un període superior a dos anys.

Personal Auxiliar Administratiu:

33. L'escala auxiliar només ha de ser una escala d'accés a la UAB i no pas una escala de permanència.
34. Convocatòria immediata, amb l'actual sistema, d'oposicions a l'escala administrativa a la que puguin accedir tots els auxiliars administratius amb més de dos anys d'antiguitat a l'escala. S'ha de mantenir la convocatòria d'oposicions a l'escala administrativa cada 2 anys.

Personal Administratiu:

35. El nivell mínim i d'accés a l'escala ha de ser el C-18.
36. Revisió de l'actual plantilla per fer aflorar més places de l'escala administrativa que puguin ser reclassificades a l'escala de gestió i així possibilitar el pas de més administratius a gestors.

Personal de gestió:

37. Convocatòria anual a concurs-oposició de les noves dotacions i vacants de places de l'escala de gestió, prèvia convocatòria de trasllat pels membres de l'escala.
38. Que els complements atorgats a places d'aquesta escala en les mesures unilaterals de la gerència del 2008 es contemplin via nivell. Així desapareixerà la possibilitat d'anul·lar aquests complements.
39. Revisar la situació dels companys que ocupen plaça de l'escala de gestió i no tenen titulació.

Personal de biblioteques:

40. Manteniment de les places de Cap de Biblioteca a l'escala tècnica.
41. Reclassificació de BB19 a BB20 del personal bibliotecari interí.
42. Revisió de plantilla de l'àmbit de biblioteques més enllà de les mesures contemplades a la proposta de gerència de juny del 2009.
43. Possibilitar la promoció de l'escala administrativa dins de l'àmbit de biblioteques fins al C-22.
44. Valoritzar les places de les biblioteques de Medicina, Sabadell i Veterinària, amb menys estructura i, per tant, amb més complexitat per l'assumpció de diferents funcions en un mateix lloc de treball.
45. Pas dels administratius C16 a C18 per eliminar aquesta doble escala salarial.
46. Possibilitar el canvi d'horari al personal de tarda per conciliació de la vida laboral i familiar per altres vies diferents a l'ordinària davant la inexistència d'oferta de places vacants en horari de 8h. a 15h. o de 9h. a 17h.

Personal que treballa al torn de tarda:

47. Fer efectiva la promoció i la mobilitat del personal d'aquest torn.
48. Augmentar l'oferta formativa en horari de tarda. Compensació horària pels companys i companyes d'aquest torn que hagin de fer cursos en altres horaris.
49. El personal que treballa en aquest torn és el que més dificultats té per conciliar la vida personal i laboral. Es per això, que calen mesures específiques per aquest col·lectiu, entre d'altres:
 - Augmentar la flexibilitat horària d'entrada i sortida, incloses les persones amb reducció de jornada.
 - Regular la flexibilització dels horaris del torn de tarda per tal que puguin treballar tres tardes i dos matins.
 - Facilitar el canvi de l'horari de 14h. a 21h. pel de 9h. a 17h. per situacions familiars i/o personals concretes.