

PROPOSTA DE LA JPAS

RESPECTE DEL CALENDARI LABORAL 2013

I DE MESURES COMPENSATÒRIES I DE CAIRE SOCIAL

Objectiu:

- Defensar la proposta unitària de la JPAS i CE aprovada a l'Assemblea del PAS del 24 de gener del 2013 i el seu desenvolupament.
- Signatura d'un acord sobre mesures de caire social i compensatòries (bossa social), relacionades amb el calendari laboral del 2013 i d'altres que tot i no tenir un caràcter universal, poden representar també millores parcials (flexibilitat, compactació, teletreball, ajuts per a la formació externa, etc.)

Exposició de la proposta:

Totes les mesures seran de caràcter universal per a tot el PAS.

Es plantegen les diferents propostes en dos documents diferents però que han d'anar vinculats. Un sobre el **Calendari Laboral**, que només ha de contemplar els tancaments, període de jornada intensiva, vacances, etc. I un segon document **que ha de recollir les mesures compensatòries i de caire social**.

Concretament, es fan propostes relacionades directament amb el calendari laboral (tancaments, jornades intensiva, etc.) que respectant al màxim els drets laborals compensin les mesures en aplicació del pla de sostenibilitat i d'altres decidides unilateralment per la gerència. I per altra banda un acord sobre mesures compensatòries i de caire social concretades en dos eixos principals, de conciliació i de responsabilitat social.

En el document de mesures compensatòries no constarien les hores però si la fórmula següent: les hores destinades a mesures compensatòries de caire social seran el resultat de restar-li al calendari anual corresponent les 1462h que teníem acordades abans de que se'ns imposessin les retallades.

Aquest acord proposem que tingui vigència fins la recuperació dels drets perduts a cop de retallada (retallades salarials, FAS, tiquet menjador, AP's, permisos concilia, IT, etc) i vinculat cada any al calendari respectiu.

Les hores resultants d'aquest càlcul les ha de compensar cada treballador/a de la manera que necessiti. Unes hores per conciliació familiar, si li calen, i les altres (o totes) per compensar la formació externa o no a la UPF i fora de la jornada o com a compensació per la formació virtual no presencial o per reconeixement de activitats i accions de tipus social i de cooperació.

Les mesures compensatòries i de caire social que proposem són les següents:

CONCILIACIÓ

Utilitzar una bossa d'hores resultant per, en l'àmbit de la conciliació familiar i personal, compensar els permisos que ara s'han de recuperar: tutories, metges familiars, indisposicions fills...

FORMACIÓ

Utilitzar la bossa d'hores per compensar la formació, externa o no a la UPF que, efectivament, el PAS realitzi fora de la jornada de treball.

AUTOFORMACIÓ

Compensar amb un temps concret, que pot anar del quart d'hora a la mitja hora diària, al PAS que realitzi formació virtual no presencial.

ACCIONS SOCIALS:

Reconeixement del treball social de cooperació i voluntariat, sense ànim de lucre, desenvolupat fora de l'horari laboral en organitzacions, associacions, etc.

Proposem que les hores resultants a compensar anualment es prorrategin en 11 mesos. D'aquesta manera hi ha una variant d'hores mensuals prevista en la jornada de cada treballador i facilita l'organització del servei.

Per a la gestió de la bossa d'hores socials, caldrà la creació de mecanismes de gestió (aplicatius informàtics o d'altres), que facilitin l'execució i l'accés a aquesta informació per part del treballador.

ARGUMENTARI

RESPONSABILITAT SOCIAL: mesures de compensació i de caire social

A més de la qualitat del servei, el que dóna un tret diferenciador a una empresa o institució són aspectes com la innovació, les accions socials més enllà de l'entorn laboral, el retorn al territori, les accions mediambientals, etc. Això és la responsabilitat social.

Bones pràctiques de responsabilitat social:

La conciliació, com a conjunt de mesures, pot jugar un paper important perquè permet flexibilitzar i adaptar horaris per compaginar la vida personal, familiar i laboral.

Demostrar aquesta sensibilitat envers la responsabilitat social també és contribuir a una millor informació per tal que la seva gestió sigui exemple a seguir per altres empreses i institucions públiques. Una manera de fer que afegeix un valor social més enllà del seu propi benefici o interès, enfocada a les persones i el seu entorn.

2 eixos principals d'aplicació:

- Responsabilitat social
- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Tots dos poden ser aspectes prioritaris pel bon funcionament i millora del servei públic i per una millor qualitat de vida de les treballadores i el seu entorn personal i familiar.

Per a les persones, el fet de comptar amb un entorn laboral que els permeti conciliar és un dels factors decisius a l'hora d'avaluar la qualitat del lloc de treball. El factor temps i la importància que tenen altres aspectes extralaborals –la família, la formació al llarg de la vida, el temps d'oci– determinen que l'aspecte salarial no sigui l'únic ni necessàriament el més important dels factors en joc. La flexibilitat horària, els serveis a què es pot tenir accés, l'oportunitat de formar-se dins i fora de la feina, etc., conformen el que s'anomena salari mental.

La responsabilitat social, en general, i les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar aporten una sèrie de beneficis mutus com són:

- Millora de la qualitat del treball del personal.
- Menys absentisme i baixes, més constància i menys rotació del personal, etc.
- Millora el salari mental (elements i mesures, no econòmiques, que incrementen la qualitat de vida de la persona en el treball).
- Millora de la qualitat del servei.
- Millora de la imatge externa de la institució.
- Retenció del personal.
- Increment del compromís amb la institució.
- Millora del rendiment, amb més eficiència.
- Increment de la satisfacció laboral del personal.
- Millora del clima laboral.
- Disminueix el nivell d'estrès.

La nostra proposta és que aquest paquet de mesures formi part d'un Acord a banda, però alhora vinculat al Calendari Laboral, que representi de manera efectiva i real millores substancials en la flexibilitat i les condicions laborals en general del PAS de la UPF.

Marc general de desenvolupament de la proposta

Una part del desenvolupament de la proposta s'ha de basar en el Programa de Responsabilitat Social de la UPF que inclou tres plans i dos programes relacionats amb la igualtat de gènere, la inclusió, la salut laboral, la cooperació universitària i la solidaritat i el desenvolupament sostenible.

CALENDARI LABORAL 2013 (PROPOSTA DE L'ASSEMBLEA):

- ✓ 2, 3 i 4 de gener en jornada intensiva
- ✓ 25, 26, 27 i 28 de març tancament per Setmana Santa
- ✓ 23 d'abril festiu institucional per a tot el PAS
- ✓ del 17 de juny al 23 de setembre període de jornada intensiva
- ✓ 23, 24, 27, 30 i 31 tancament del període de Nadal

Tenint en compte que la jornada laboral és 7,30h, la jornada intensiva serà de 6 hores diàries.

ALTRES PROPOSTES SORGIDES EN EL SI DE LA COMISSIÓ UNITÀRIA RELACIONADES AMB EL CALENDARI 2013.

- Compensar 1 dia de treball en dia festiu per 1 dia i mig. Aquesta mesura està pensada per compensar aquells treballadors i treballadores que, si es fa efectiu el tancament d'agost (o nadal, etc), hagin de venir a treballar tot i estar tancada la universitat.
- Ampliar la possibilitat d'acumulació del saldo horari setmanal per fer-ne ús en forma de dies d'AP's.

Pel que fa a les altres mesures recollides al compromís del rector, són ja compromisos signats i que per tant hauria de complir d'ofici:

- No acomiadaments: una mesura reivindicada pels representants i treballadors de la UPF des de fa temps. Què no es pot quedar en l'argument de no acomiadar a causa de la nova jornada sinó que no s'ha de produir cap acomiadament sota cap argument.
- Incorporar les millores de la Generalitat que ens són d'aplicació.
- Regularització jornada pels que van seguir la mesura de no fitxar.

Comissió de Seguiment

Creació d'una comissió paritària de treball, implementació i seguiment de l'acord sobre mesures compensatòries de caire social i tot allò que contempli l'acord final sobre el calendari laboral.

A partir dels tres àmbits d'aplicació (conciliació, formació i accions socials) aquesta comissió a més del seguiment i compliment dels acords, proposarà continguts i els criteris d'aplicació.

7 de març del 2013