

PLATAFORMA GENERAL DE ADEOM

Período 2015-2020

Entendemos que nuestra meta como Sindicato siempre debe ser alcanzar un salario digno para satisfacer las necesidades del trabajador y su familia.

En los últimos periodos presupuestales nuestra plataforma ha reivindicado la media canasta básica familiar para el grado SIR1, a más de diez años de defender esta propuesta nos encontramos bastante lejos de que el sueldo base solo alcance la cifra de 30mil pesos aproximadamente que es el monto de la media canasta básica.

Estamos pasando por un proceso de pauperización de los salarios de los trabajadores, proceso que lleva muchos años en el que el costo de vida ha superado ampliamente los ingresos de la mayoría de nuestro pueblo.

Los municipales, en particular llevamos perdiendo salario al menos desde el año 2001 con la violación del convenio salarial del cual solo hemos recuperado una parte por intermedio de juicio.

En resumen, venimos cobrando solo el IPC pero sobre la base de un salario depreciado.

En este contexto nos encontramos con las pautas que plantea el gobierno que de llevarse adelante a cabalidad no harían más que terminar de congelar el salario de los trabajadores municipales basándose en una rebaja salarial.

En esa línea el mismo gobierno es el que premia a las intendencias que a cambio de partidas se ven obligados a reducir su plantilla de funcionarios.

Nuestra plataforma que es la que detallaremos a continuación busca contemplar las necesidades generales de los trabajadores departamentales y municipales de Montevideo para el período 2015-2020.

Plataforma Programática.

Es fundamental como trabajadores y trabajadoras Departamentales y Municipales a realizar propuestas que también contemplen necesidades de la población de Montevideo de forma de mejorar las condiciones de vida de nuestro pueblo.

Proponemos:

1. Terminar con las privatizaciones en la administración Departamental, las cuales en sus convenios las empresas tienen ganancias extraordinarias y salarios de explotación a sus trabajadores.

2. Que la administración fiscalice a las grandes superficies, a grandes morosos y múltiples propietarios, ej: dueños de fincas vacías o terrenos que figuran como baldíos.
3. Que se dejen sin efecto las exoneraciones tributarias (patentes, contribuciones inmobiliarias etc.) como por ejemplo Iglesias, colegios privados u organizaciones con fines de lucro.
4. Que se rebaje el IVA al gobierno de Montevideo al igual que a las Intendencias del interior, también en los aportes al BPS.
5. Mejoramiento de los servicios que prestamos ejemplo contando con una planta asfáltica de última tecnología y a pesar de ello se siguen manteniendo empresas privadas para la tarea.
6. Proponemos que la IM pida la exoneración de todos los aportes e impuestos que realiza en las obras con fines sociales de la misma forma que se exonera a capitales privados.

Afirmamos nuestra voluntad de firmar un Convenio Colectivo Quinquenal.

Que contemple:

SALARIO:

1. Incremento salarial necesario para lograr que el Salario Mínimo Municipal equivalga a la mitad de la Canasta Familiar a lo largo del quinquenio.
2. Estudiar los diferentes mecanismos y alternativas para llevar adelante dicha aspiración.
3. En el desarrollo de los incrementos en materia salarial proponemos que al menos 2 sean por partida fija de modo de equilibrar la brecha entre el sueldo más bajo y el más alto.
4. Integración del 30% de la Compensación unificada o la asiduidad al sueldo base, así como el 30% de las otras compensaciones que impiden el cobro de la unificada. La forma es aumentar la escala salarial un 30%
5. Llegar al 30% de la compensación unificada para los profesionales lograda en forma parcial en el período 2005-2010, que hoy está en el 13,5% y generalización de la jornada a 6 horas con opción a 4 horas.
6. Aumento de la prima por antigüedad, llevándola al 1% del sueldo mínimo municipal, por cada año de antigüedad.
7. Que las horas extras se paguen tal cual establece la ley 15.996 reglamentada en el decreto 550/989.

8. Duplicar la partida de útiles escolares y permitir la competencia con la apertura a mínimo 3 firmas de plaza para la venta de los mismos; manteniendo el criterio de grado S.I.R. A su vez extenderla hasta los 18 años de edad.

9. Aumento de la prima por trabajo riesgoso (que hoy existe en la modalidad de “bolsa” fija) al 30% del salario mínimo municipal, para cada trabajador involucrado según la normativa vigente.

10 .Defendemos el régimen laboral de treinta horas semanales de lunes a viernes seis horas diarias de labor. En aquellos servicios donde la jornada semanal sea de cuarenta horas deberá pagarse por el sueldo equivalente a ocho horas.

11. Tomar para el cálculo del salario vacacional el promedio de las remuneraciones sujetas a Montepío a lo largo del año y realizar las provisiones presupuestales a fin de cobrarlo cuando el funcionario haga uso de la licencia.

12. En el marco del recambio generacional es que justificamos y solicitamos retiros incentivados.

SEGURO DE SALUD:

1. Mantener y Mejorar el Seguro de Salud.

SALUD Y SEGURIDAD LABORAL:

1. Implementar el cumplimiento de los decretos nacionales y Convenios con la O.I.T. (Decreto 161).

2. Mejorar las condiciones de trabajo: Exigimos que la Administración elabore y proponga una política de Seguridad Laboral para el Departamento de Montevideo.

3. Modificar la resolución 4010/05 en cuanto a su integración y aplicación.

4. Cumplir con el Decreto 291/07 y ajustarlo a la nueva estructura de la Intendencia.

5. Asegurar un presupuesto independiente para el Acondicionamiento de los lugares de trabajo a fin de que como mínimo cumplan con la normativa.

6. Trabajar en un protocolo de detención de tareas en los distintos sectores por razones que vulneren la seguridad laboral.

7. Compra de los elementos de protección personal, también bregar por la seguridad en los locales y vehículos, siendo contemplada su permanente actualización.

8. Legislar sobre los aspectos de Acoso Laboral, sobre la base de un acuerdo.

Política de Gestión Humana

CARRERA:

1. Ingreso de personal para cubrir las vacantes, ingresando funcionarios permanentes para tareas permanentes.

2. Presupuestación de todos los trabajadores ingresados por el D.30 hasta el 1 de enero de 2016 y continuar en forma anual con las Presupuestaciones durante el quinquenal.

3. Derogar los artículos que refieren a las asignaciones de funciones y realizar los concursos para evitar los interinatos eternos, pues rompe con el respeto a la carrera funcional.

4. Desarrollar nuevos calendarios de promociones para todos los niveles de carrera y escalafones. Entendiendo que el desarrollo normal de la tarea debe permitir el acceso a todos los trabajadores a los niveles I y II de carrera.

5. Análisis y estudio para la Presupuestación de sectores como TV ciudad, teatro Solís, orquesta filarmónica, banda sinfónica, comedia nacional, unidad ejecutora de saneamiento, nodo informático, etc. Eliminar las funciones de contrato sobre la base de a “trabajador permanente, trabajo permanente”.

6. Crear las estructuras correspondientes, dimensionado de cargos, para las distintas secretarías de la Intendencia: secretaría de la mujer, secretaría de educación física deporte y recreación, secretaría de juventud, secretaría de la tercera edad, Etc.

7. Realizar Dimensionado de cargos en todos los sectores según las necesidades, y crear y normatizar la carrera inspectiva.

8. Llevar adelante una rediscusión del S.I.R. que contemple los casos de las carreras que quedaron mal escalafonadas y que no se traducen en los niveles de preparación y conocimientos. Modificar aquellas que quedaron para la segunda etapa del S.I.R. que nunca se llevó a cabo.

9. Adecuación a la carrera correspondiente de acuerdo a las tareas que se realizan en varios sectores (creación de carreras que no están en el SIR).

10. Fortalecer el Centro de Formación y Estudios, y ampliar la participación; bregar por la capacitación permanente.

NORMATIVA:

1. Estudio y Modificación del TOBEFU.
2. Revisar la reglamentación de las licencias médicas, en especial los casos de ingresos por la ley de discapacidad.
3. Garantizar el acceso al trabajo, a la capacitación y brindar las herramientas necesarias para que los compañeros y compañeras discapacitados puedan desempeñar su trabajo con autonomía como establece la ley de discapacidad; esto incluye contratación permanente de intérpretes, rampa, baños para discapacitados motrices, señalización para ciegos (caminos, etc.) programas especiales para diferentes discapacidades.
4. Revisar la reglamentación de distintas partidas que configuran deméritos como causales médicas, licencias por fallecimiento, etc. (Dec. 118 y 119)
5. Otorgar el usufructo de licencia, que no sean contemplados en el cupo general, con el pago del vacacional en aquellos servicios que por las CYMAT trabajan en condiciones extremas.
6. Derogar el artículo que refiere a la flexibilización laboral planteada para los nuevos ingresos y los concursos internos. A su vez equiparar las condiciones laborales de los docentes que integran el escalafón Cultural y Educativo, reconociendo la hora docente de 40 minutos.
7. Modificar el reglamento de la compensación unificada para que los trabajadores que ingresen a la Administración lo cobren desde el sexto mes de trabajo. Modificar el art. 55 del Decreto 26.229 en el reglamento y aclarar que sea a partir del 6 mes de labor.
8. Revisión de la normativa de Licencia para aquellos sectores que trabajan los días feriados.
9. Eliminación de las normas Transitorias definidas en el decreto 27449 del año 96.
10. Reconocimiento de la tarea Insalubre y cumplimiento de la ley que las establece, actualización de la normativa de insalubridad.
11. Modificación del artículo d35 del volumen tres del digesto municipal, generalizándolo a las situaciones de fallecimiento del funcionario (aunque no sea en acto de servicio), siendo el funcionario o funcionaria el único sostén de la familia.
12. Definición de una política de género que contemple, ampare y eduque sobre la igualdad de derechos y oportunidades.

VIVIENDA:

1. Definir una política de vivienda que ampare a los funcionarios municipales a la participación en el plan nacional de viviendas.

REMUNICIPALIZACIÓN:

1. Insistiremos con la remunicipalización de Servicios tercerizados aceptamos el desafío planteado por el Intendente de discusión estratégica, para ADEOM es fundamental discutir y definir estrategias a largo plazo que vayan garantizando volver a realizar tareas que hoy no realizamos, acompañado de una inversión real discutida con los trabajadores y dando el compromiso de los trabajadores y trabajadoras para demostrar que somos capaces de hacernos cargo de retomar esas tareas.

A su vez seguimos reivindicando la recuperación del cupo del 15% para hijos de funcionarios en los llamados para el escalafón OBRERO AUXILIAR, retirado en la última modificación presupuestal sin discusión con el sindicato.

MOCIONES COMPLEMENTARIAS:

1. Visto el creciente número de compañeros que trabajan en empresas tercerizadas y/o privadas que realizan tareas para la I.M. reduciendo de esta manera la plantilla de municipales y entendiendo que la remunicipalización es una de las prioridades de nuestro sindicato, además de comprender que la unidad de los trabajadores es un principio fundamental proponemos: encomendar al Consejo ejecutivo la modificación del estatuto, a ser votado en la asamblea ordinaria, para permitir la afiliación como socios activos a ADEOM de todos los compañeros/as que realizan tareas para la I.M. sean en empresas privadas, tercerizadas, cooperativas, becarios, pasantes o bajo cualquier otro tipo de forma.

2. Ingreso de personal para cubrir vacantes, ingresando funcionarios permanentes para tareas permanentes.
3. Modificación del Art. D35 del Vol. III del Digesto Municipal, generalizándolo a las situaciones de fallecimiento del funcionario (aunque no sea en acto de servicio), siendo éste, el único sostén de la familia.
4. Definición de una política de género, que contemple, ampare y eduque sobre la igualdad de derechos y oportunidades.
5. Cumplir con la normativa nacional en cuanto a las horas docentes.
6. Realizar la contratación de un Técnico Prevencionista para realizar inspecciones en los lugares que determine el Sindicato.

La Asamblea General resuelve:

1. Aprobar lo actuado por el Consejo Ejecutivo.
2. Solicitar a la administración la inmediata conformación de las diferentes Comisiones Bipartitas ej. Salario, carrera, ingresos y egresos, Seguridad laboral, seguro de salud, etc.
3. Facultar al Consejo Ejecutivo a elaborar un plan de lucha en función de los resultados de las negociaciones con respecto a la plataforma.
4. Convocar a un plenario de delegados
5. Reintegro con los turnos que inician luego de las 18 hs.

Facundo Cladera
Secretario General

Camilo Clavijo
Presidente