

18 de juny de 2015

ELECCIONS SINDICALS

UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA

UAB



Hi som ~~X~~tu

Programa

**PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS
LABORAL**

PER UNA UNIVERSITAT PÚBLICA DE QUALITAT

I AL SERVEI DE LA SOCIETAT



*CENTRAL SINDICAL INDEPENDENT i DE FUNCIONARIS
SECCIÓ SINDICAL DE LA CSI-F A LA UAB*



UAB



Hi som tu

Introit

La Central Sindical Independent i de Funcionaris, CSI-F, és el Sindicat més representatiu en el conjunt de les administracions públiques, amb una implantació creixent en l'empresa privada i amb una presència activa a Europa, dins dels fòrums de diàleg social, participant en els òrgans de govern de la Confederació Europea de Sindicats Independents (CESI) i formant part d'altres organismes internacionals.

CSI-F ofereix a la societat una opció sindical moderna, alternativa als sindicats tradicionals i que afronta els problemes i demandes dels ciutadans des d'un punt de vista estrictament professional i independent. Aquesta opció ens dóna la possibilitat de treballar des d'una posició professional i constructiva, apostant sempre en primer terme per la negociació com a alternativa a la confrontació, sense deixar de banda les mesures de pressió sindical que considerem oportunes en cada moment.



Com a agent actiu de la societat civil, aspirem a oferir una alternativa sindical que respongui a la necessitat de donar un nou impuls a la nostra democràcia, amb més vies de participació i una absoluta transparència a l'hora de donar compte dels diners públics. CSI-F es va sumar des del primer moment a la necessitat de desenvolupar una Llei de Transparència, avançant-se a la seva entrada en vigor amb la publicació anual dels nostres comptes en mitjans de comunicació, a les xarxes socials i a les nostres web, avalades per una auditoria externa i, per tant, independent del sindicat.

La CSI-F, des dels seus inicis és un sindicat professional, independent, dialogant, negociador, de futur i de serveis. El que ens permet plena llibertat per fer propostes i reivindicacions en tots els fòrums i àmbits de negociació sense consignes ni dependències polítiques. CSI-F és l'únic sindicat independent i professional present en els fòrums del diàleg social i en totes les meses generals de negociació de les administracions públiques, tant estatals com autonòmiques.



La CSIF ha defensat, defensa i defensarà la Universitat com a servei públic fonamental, per això, un dels objectius de la seva acció és la defensa del caràcter de funcionari públic del seu personal. A més, la CSIF vol defensar millors condicions per al personal contractat inestable, com ara de capítol VI, que els permeti de tenir expectatives concretes d'accedir a la condició de Personal d'Administració i Serveis Laboral fix.

El treball des de CSI·F, com a sindicat més representatiu, independent i professional té com a objectius prioritaris: la creació d'ocupació estable, el manteniment d'uns serveis públics moderns, eficients i de qualitat que donin resposta a les necessitats de la societat actual i la recuperació de les condicions laborals perdudes:

la millora de les condicions laborals

La crisi que estem patint aquests darrers anys, s'ha emportat per davant els èxits, aconseguits en la negociació, que van millorar les condicions de treball existents. No ens resignem a que els treballadors seguim suportant la pèrdua econòmica i el deteriorament de les nostres condicions laborals. Treballarem per recuperar tot el perdut i per la millora de la qualitat dels serveis públics. Entre d'altres proposem:

- ✓ Recuperar i millorar les condicions retributives dels treballadors.
- ✓ La jornada laboral de 35 hores a l'Administració Pública, com a actuació generadora d'ocupació i alhora garant dels Serveis Públics i la recuperació dels drets suspesos, tant pel Govern Central, com pels Governes Autònoms en els últims anys als empleats Públics.
- ✓ La negociació i aprovació de les diferents lleis de Funció Pública a l'Administració General de l'Estat i en cadascuna autonomia que no ho hagin fet. Aquestes lleis han de regular les diferents condicions laborals dels Empleats Públics en les diferents administracions, garantint que els empleats públics accedeixin a l'Ocupació Pública segons els requisits establerts en l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP).
- ✓ Fomentar la promoció i el desenvolupament dels treballadors a través de la carrera professional en totes les administracions públiques.
- ✓ Agilitar els processos de selecció, provisió i carrera professional.
- ✓ Vetllar perquè l'accés a la funció pública estigui regit pels principis constitucionals de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.
- ✓ Reduir la temporalitat en l'ocupació en les administracions públiques.
- ✓ Fomentar la formació contínua, establint línies prioritàries.
- ✓ La definició, classificació i valoració dels llocs de treball mitjançant metodologies objectivables, transparents i de fàcil gestió.

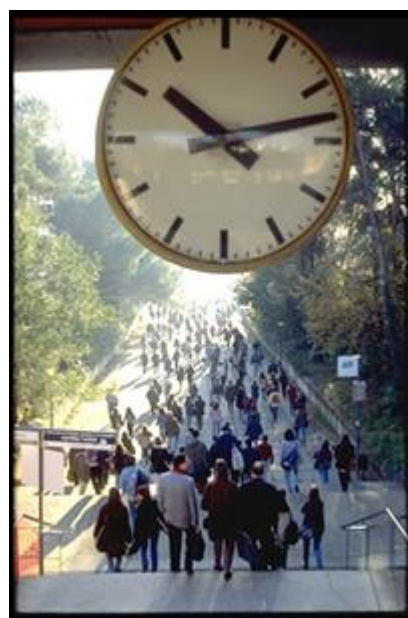


- ✓ Elaboració d'un pla de recursos humans en totes les administracions, per aconseguir unes plantilles correctament dimensionades i generant unes ofertes d'ocupació pública suficients i anuals.
- ✓ L'Empleat Públic temporal o interí, ja sigui laboral, estatutari o funcionari que hagi de ser cessat, per la cobertura reglamentària dels seus llocs, hagi de ser immediatament adscrit a les places base vacants no cobertes.

la modernització de les administracions

La societat té dret a que les administracions li facilitin uns serveis compromesos amb els principis de qualitat i eficàcia. La modernització de les administracions és una demanda social absolutament justificada per dotar els serveis públics d'agilitat, eficàcia, transparència i responsabilitat. Perquè el públic importa i no ens podem permetre un funcionament inadequat.

- ✓ Compaginar la reducció de la despesa amb polítiques inversores que generin una inèrcia positiva i incentivin l'activitat econòmica.
- ✓ Proposar mesures de reducció de despesa en aquells programes que han generat costos superflus, ineficaços i ineficients.
- ✓ Millorar la qualitat en la prestació dels serveis que s'ofereixen als ciutadans.
- ✓ Promoure canvis organitzatius que permetin prestar uns serveis públics orientats als ciutadans, sostenibles i àgils, reduint càrregues administratives i optimitzant i simplificant els processos.
- ✓ Enfortir els mecanismes de transparència, fomentant l'ètica i la responsabilitat del servidor públic. Cal fer efectiu l'accés a la informació per part dels ciutadans.
- ✓ Generar racionalitat en la gestió.
- ✓ Enfortir els programes de capacitació i actualització del personal de l'Administració, per contribuir a una major eficiència i efectivitat en les seves gestions i a la professionalització en la prestació dels serveis públics.
- ✓ Avaluar les polítiques públiques, mesurar els seus resultats per poder analitzar la seva idoneïtat i continuïtat.
- ✓ Potenciar l'Administració electrònica, millorar l'accés dels ciutadans a través d'un portal únic d'accés a les dades, amb enllaços estatal, autonòmic o local, evitant la multiplicació d'accessos i confusió.



la dignificació de l'Empleat Públic

Cal reivindicar el paper fonamental dels empleats públics a la societat, en la prestació de serveis i en el funcionament de l'Estat del Benestar. Hem patit, en els darrers anys, campanyes de desprestigi

portades a terme per diferents sectors d'opinió, econòmics, polítics, ..., contra els treballadors de les diferents administracions. S'ha posat en qüestió la nostra funció, la nostra professionalitat o el volum de les nostres plantilles per justificar les retallades en les nostres condicions laborals o la pèrdua de recursos humans. Volem:

- ✓ Un salari just que reconegui la importància del nostre treball per a la societat.
- ✓ Professionalitzar l'administració i reduir els llocs de lliure designació i d'assessors.
- ✓ Una carrera professional com a element motivador i de reconeixement per als empleats públics.
- ✓ Reconeixement i prioritació de la tasca dels empleats públics davant les externalitzacions.
- ✓ Definir un catàleg de serveis que han de ser prestats obligatòriament per empleats públics.
- ✓ Fomentar la formació contínua i el desenvolupament d'instruments que possibilitin la professionalització dels Empleats Públics i que satisfacin les seves necessitats de promoció i progrés en la carrera professional.

la prevenció de riscos laborals i la salut laboral

La prevenció de riscos laborals és una àrea d'obligatori compliment per a l'Administració i les empreses, però se suma a les conseqüències negatives de les retallades ja que està deixant de ser una prioritat, i cada vegada està dotada de menor pressupost, exposant així als treballadors a situacions més insegures i afectant la seva salut laboral. Treballem per un entorn saludable i segur per als treballadors, demostrant que la prevenció de riscos no és una opció sinó una important obligació.



- ✓ La defensa de la salut laboral de tots els treballadors, exigint la implantació real de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i el seu compliment en les Administracions Públiques.
- ✓ Una intervenció psicosocial, que no només es quedi en avaluacions sinó abastant totes les actuacions que comprèn (formació, mesures organitzacionals, etc.).
- ✓ Que sigui recollit en el Codi Penal com a delictes l'agressió a l'empleat públic en acte de servei o com a conseqüència d'aquest, com atemptat a l'autoritat i d'aquesta manera eradicar les agressions als professionals.
- ✓ L'aprovació i implantació de Protocols d'actuació i plans de prevenció de situacions conflictives i agressions cap als empleats públics.



- ✓ proporcionar una vigilància de la salut que inclogui mesures d'adaptació dels llocs de treball en els diferents casos de disminució de la capacitat laboral (treballadors especialment sensibles, embarassos, discapacitats, etc.) a més dels reconeixements mèdics periòdics.
- ✓ La revisió del llistat de malalties professionals derivades de les noves tecnologies i les situacions laborals específiques.

- ✓ La creació dels suficients Comitès de Seguretat i Salut en tots els sectors de l'Administració Pública, permetent exercir així el dret a la consulta i participació dels empleats públics.
- ✓ La dotació de major nombre de serveis de prevenció en l'Administració Pública i amb el personal necessari per complir amb les actuacions preventives pendents per fer.
- ✓ La formació dels treballadors respecte als riscos inherents al seu lloc de treball, amb l'objectiu de reduir la sinistralitat laboral; i als diferents llocs responsables en matèria de prevenció de riscos (delegats de prevenció, treballadors designats, membres del comitè de seguretat i salut, coordinadors, recursos preventius, etc.) que necessitin una formació més específica de tots els nivells (bàsic, mitjà i superior).



la conciliació

La conciliació de la vida familiar amb la vida laboral és un element essencial en el desenvolupament equilibrat d'una societat avançada, que té com a valor fonamental la igualtat dels seus ciutadans.



Cal establir mesures actives de conciliació, que permetin als Empleats Públics compatibilitzar el desenvolupament de la seva carrera professional amb una vida familiar plena, per tal d'evitar que les persones es vegin obligades a optar entre treball i família.

- ✓ Negociar la jornada de treball i flexibilitzar els horaris laborals d'entrada i sortida.
- ✓ El desenvolupament i implantació de mesures i eines per facilitar el teletreball, allà on les circumstàncies ho permetin.
- ✓ Fomentar en totes les administracions borses d'hores compensatòries per garantir l'atenció familiar.
- ✓ Ampliar i millorar els permisos legals, tant els retribuïts com els no retribuïts.
- ✓ Realització de la formació continuada en horari laboral.
- ✓ Facilitar el suport econòmic per a sufragar despeses d'escoles infantils i d'altres centres d'atenció a persones dependents.
- ✓ Reserva de places en escoles infantils properes al centre de treball.

la igualtat d'oportunitats i l'eradicació de conductes sexistes

La igualtat entre homes i dones en l'àmbit laboral té una tasca exemplar i suposa un impuls en la recerca d'un nou model econòmic i social. És un deure i un compromís amb els ciutadans i amb la societat el treballar per eradicar conductes sexistes.

- ✓ La creació d'una Comissió de Vigilància i Interpretació que resolgui possibles desigualtats que es produeixin per raó del sexe.
- ✓ L'elaboració d'un protocol d'actuació davant l'assetjament sexista en les Administracions Públiques.
- ✓ Pel desenvolupament de plans d'igualtat obligatoris en totes les empreses i administracions públiques negociats amb els sindicats.
- ✓ Un protocol únic a totes les administracions contra la violència de gènere.
- ✓ Reserva de places a les ofertes d'ocupació pública per a les víctimes de violència de gènere.
- ✓ Afavorir la mobilitat a les víctimes de violència de gènere.
- ✓ Ampliació del permís de paternitat.
- ✓ Eliminar la bretxa salarial existent per raons de sexe.

VOTA

