

Programa electoral

Elecciones sindicales

2023-2027

30 de marzo de 2023



En las elecciones sindicales
DA EL PASO con un sindicato
independiente, **COMO TÚ.**



Participa con nosotros en estas elecciones

Apoya nuestra candidatura

Índice

Introducción	4
Un resumen de los últimos cuatro años	4
Nuestra candidatura	9
Principales propuestas 2023/2027	11
<i>Retribuciones</i>	12
<i>Teletrabajo</i>	13
<i>Carrera profesional</i>	14
<i>Promoción y movilidad</i>	15
<i>Personal interino</i>	16
<i>Fondo social</i>	17
<i>Permisos</i>	18
<i>Jornada y horario</i>	19
<i>Formación</i>	20
<i>Selección</i>	21
<i>Igualdad</i>	22
<i>Prevención</i>	23
<i>Sostenibilidad de los centros de trabajo</i>	24
<i>Personas con discapacidad</i>	25
<i>Derechos sindicales y representación colectiva</i>	26

USOCAIB

Introducción

Apreciado compañero/Apreciada compañera,

El **30 de marzo** se vuelven a celebrar elecciones sindicales para la **renovación** de los órganos de representación de los funcionarios públicos al servicio de la Administración de la CAIB, hecho de gran trascendencia que decidirá el **presente y futuro** de tus **derechos**.

En este documento presentamos nuestro **programa electoral**, fruto del trabajo desarrollado durante estos años y que incorpora las propuestas presentadas por distintos colectivos. Un documento planteado desde una perspectiva alejada del clientelismo y que conserva toda la libertad que nos proporcionan unas siglas que no prestan servidumbre a ningún partido político, ni están sujetas a subvenciones de las administraciones. Se trata de un **documento vivo**, que permite una **actualización constante** a realidad y las necesidades que vayan surgiendo en los próximos años.

Un resumen de los últimos cuatro años

Gracias a tu apoyo en las elecciones sindicales celebradas en marzo de 2019 la **USO-CAIB** logró un total de **546 votos**, 113 más que la segunda fuerza sindical, que supuso una representación de **7 de los 27 delegados posibles**, y ser la organización sindical con **más representantes** en la Junta de Personal de Servicios Generales. **Muchas gracias**, nunca nos cansaremos de **agradecérselo**.

Han sido unos años intensos, marcados profundamente **por el impacto de la COVID**, que ha generado la mayor crisis económica y sanitaria en 90 años según la Organización Mundial de la Salud, y que supuso la necesidad de **reestructurar nuestra organización y adaptarnos a las nuevas necesidades** del colectivo de empleados públicos. Esta realidad motivó que presentáramos propuestas para la **adopción de medidas inmediatas para proteger la salud y la seguridad de todo el personal de la CAIB**, que incluían la solicitud de equipos de protección individual (EPI) para empleados públicos de la administración del GOIB y la reducción de horas presenciales, así como la convocatoria de la Mesa de SSGG para evaluar la situación de la pandemia. En el contexto de los momentos más duros de la

Da el paso con la USO

pandemia nos posicionamos a favor la **generalización del teletrabajo**, sistema que permitió mantener el funcionamiento básico y necesario de los servicios públicos durante el estado de alarma, gracias al compromiso de los empleados públicos, los cuales dieron lo mejor para contribuir a paliar las dificultades de esta crisis.

Durante estos años hemos **reforzado nuestros canales de comunicación** con el conjunto de empleados públicos. La medida con mayor éxito es el **servicio de WhatsApp** que nos ha permitido disponer de un canal bidireccional y ágil, tanto para difundir información como para dar respuesta a consultas. Desde que pusimos en marcha el servicio recibimos más de **2.600 consultas**. Esta medida se ha completado con la redacción y difusión de hojas informativas, "**USO Informa**", de las cuales hemos hecho difusión tanto en formato papel como digital, así como las **visitas** a centros de trabajo, **reuniones** en la sede del Sindicato o atención por medios más convencionales, cuando se pudieron reactivar.

Hemos dedicado recursos a **garantizar los derechos de la afiliación**, especialmente a los ámbitos de **asesoramiento**, **representación jurídica** (mediante consulta, redacción y presentación de alegaciones, reclamaciones y demandas) y de **formación homologada**.

Nos hemos esforzado por **demostrar que nos merecíamos esta confianza**, reafirmando nuestro compromiso con el conjunto de los empleados públicos del ámbito de los servicios generales de la CAIB.

- Hemos mantenido un **contacto permanente** con los equipos responsables de función pública, a los que presentamos nuestro equipo y programa, así como propuestas y consultas, sin que ello afectara a nuestra independencia
- Hemos **representado de forma activa** al colectivo de empleados públicos y **defendido sus derechos** en todas las sesiones de la **Mesa Sectorial de Servicios Generales**, en la **Comisión de Prevención de Riesgos Laborales** (de la que asumen la presidencia), en el **Comité de Seguridad y Salud**, y en la **Comisión de Igualdad**.

- Hemos reclamado la **reactivación de la negociación de los criterios de desarrollo de la carrera profesional**, insistiendo en la **necesidad y urgencia de una nueva convocatoria** para el acceso y la actualización de los niveles reconocidos, debido al tiempo transcurrido desde la última.

Además, hemos presentado propuestas para promover la carrera profesional a un **modelo abierto y permanente**, en el que se pueda progresar sin necesidad de convocatoria, y la firma de **convenios de homologación** con todas las entidades locales de las Illes Balears.

- Hemos reclamado la **aprobación de las ofertas de empleo** con una **periodicidad anual** y la reducción del plazo para ejecutarlas a dos años.

Además, hemos propuesto medidas para **transformar el acceso al empleo público**, pasando a un modelo en el que se **reduzca el componente memorístico**; se valore la experiencia profesional previa; se potencie la resolución de casos prácticos; y se profesionalicen los miembros de los tribunales.

- Hemos propuesto medidas para **potenciar la promoción interna**, herramienta que consideramos esencial para el desarrollo de la carrera de los empleados públicos: **periodicidad anual** de las convocatorias; asunción por la Administración de la **preparación de temarios** y acciones formativas; la aplicación de la **promoción interna temporal**.

Propusimos que la convocatoria de la promoción interna incorporara los **mismos términos que los procesos de estabilización**, que se aceptó; y hemos organizado **cursos de preparación** para la afiliación por la actual convocatoria.

- Hemos presentado propuestas para la **convocatoria del concurso de traslados**, largamente esperado, y para el **concurso abierto y permanente**, del que no compartimos que se incluyan elementos subjetivos, como una entrevista personal, y estaremos vigilantes para que la entrevista sólo se haga en casos justificados y que se garantice la transparencia en su valoración y no se convierta en un

obstáculo para la carrera administrativa de ningún empleado público.

- Hemos **denunciado las discriminaciones que sufre el personal interino**, tanto en la situación de **abuso de temporalidad** (que genera comprensión y rechazo igual dentro de otros colectivos de empleados públicos), como en su **exclusión de la carrera profesional**, o en **otros derechos** de los empleados públicos. Hemos activado campañas de reclamaciones y demandas contra el fraude de ley en las contrataciones temporales/estructurales e interinas y contra la exclusión el personal interino de la Carrera Profesional.

Votamos en contra del Acuerdo planteado por la Macromesa, dado que las principales propuestas que presentamos fueron desestimadas. Aunque no comparten las medidas adoptadas por la reducción de la temporalidad, hemos organizado cursos de preparación de la fase de oposición de los procesos de estabilización para todos los grupos.

Participamos en la negociación del Acuerdo de carrera profesional de 2022, en la que presentamos un voto particular para hacer constar que el acceso del personal interino a la carrera profesional se hace en situación de desigualdad con el personal de carrera, al limitarse el reconocimiento de los efectos económicos a 2021.

- Hemos **actualizado el catálogo de formación dirigido a la afiliación**, consiguiendo la homologación por la EBAP y de la INAP de más de **1.100 horas**, facilitando así la posibilidad de acceso a formación a distancia y el cumplimiento de los méritos necesarios por la progresión en la carrera profesional y la movilidad de los empleados públicos.
- Hemos presentado **muchas más propuestas**, entre otras: la reclamación del **complemento de insularidad igual** para todos los empleados públicos de la CAIB; la propuesta de **adquisición de grado por superación de cursos**; el abono del 100% de los **gastos de las gafas graduadas** para los empleados públicos que trabajen con pantallas de ordenador; o la **implantación voluntaria de la semana laboral de 4 días**.

Nuestro **compromiso** es **sólido** y
activo. Ahora te toca a ti, da el
paso.

Te invitamos a sumar y apoyar con
tu voto esta iniciativa.

Recuerda, el próximo 30 de
marzo necesitaremos tu
apoyo.

Nuestra candidatura

Queremos presentarte a las **personas** que integran la **candidatura** de **USO-CAIB** para el período 2023/2027 y que comparten nuestro proyecto común, social y de futuro.

Presentamos una lista **paritaria, representativa** de los distintos colectivos que forman parte de los Servicios Generales de la Administración de la CAIB. Una lista que podríamos completar con otras 27 compañeras y compañeros.

La Sección Sindical **USO-CAIB** forma parte de la Federación de Empleados Públicos de la Unión Sindical Obrera, una organización sindical **independiente** de los partidos políticos, gobierno, administraciones públicas u otras instituciones; una organización **pluralista**, con profundo respeto a las convicciones políticas, filosóficas, religiosas, o de otra naturaleza, de su afiliación; una organización **democrática y autónoma**.

USO-CAIB ofrece unas **formas honradas y serias** de hacer sindicalismo independiente y comprometido con el personal al servicio de la Administración de la CAIB, con el objetivo de obtener una **mayor dignificación** de nuestra profesión.

Desde **USO-CAIB** trabajamos para **defender** tus derechos, para mantenerte **informado**, para **proponer** mejoras a la Administración. **Nuestro único interés eres tú.**

CANDIDATURA PRESENTADA POR LA UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) A LA JUNTA DE PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

CARLOS DE MATTOS FERNÁNDEZ
YOLANDA GUARDIOLA GARCÍA
JAVI MULET FERNÁNDEZ
PATRI RAMIS PERELLÓ
PEPE UCENDO HERNÁNDEZ
SILVIA GONZÁLEZ JURADO
TONI PASCUAL GARCÍA
MARGA AMENGUAL TORMO
MANU GARCÍA NADAL
M.^a MAGDALENA CALDENTEY SALOM
ISRAEL VALLVEY GIMÉNEZ
PILAR ALAÑÓN RIBAS
JUANJO GARCÍA PARADELA
JULIA RUBÍ TOMÁS
TOMEU PASCUAL FUENTES
ISABEL MASCARÓ STEINWENDER
ERNESTO SANTIESTEBAN CORRAL
MARILENA SITJAR MUÑOZ
MIGUEL ÁNGEL LOZANO ÚBEDA
AMOR MARTÍNEZ SAMBLÁS
JOAN FRANCESC BENNÀSSAR CARRIÓ
JULIA LÓPEZ MORENO
ARCADIO NAVARRO GÓMEZ
PILAR CUARTERO GARÍ
RAFEL BESTARD CRESPI
ELENA TENORIO MESEGUER
SERGIO PERICÀS LLOMPART
ÀGUEDA ROSSELLÓ FERRER
PEDRO JUAN RUÍZ SÁNCHEZ

Da el paso con la USO

Principales propuestas 2023/2027

La **USO-CAIB** se compromete a trabajar para conseguir la **igualdad** entre todos los empleados públicos, mediante una firme apuesta por la defensa de los **intereses económicos, sociales, sindicales y profesionales** de los trabajadores pertenecientes a los servicios generales de la CAIB, y la recuperación del **prestigio profesional** ante a la ciudadanía.

Las principales **líneas de actuación** previstas para los próximos años son:

- Negociar con la Administración de la CAIB la **mejora de las condiciones de trabajo del personal a su servicio**.
- Promover las **convocatorias** de carrera profesional, concurso de traslados, promoción interna temporal, oposiciones y promoción interna.
- La mejora de las **retribuciones** de la CAIB, especialmente con la equiparación de las indemnizaciones por residencia con las de Canarias.
- Impulsar la aplicación real y efectiva del **Teletrabajo**.
- Fomentar la **elaboración y actualización** de la normativa de función pública de la CAIB.

Desde **USO-CAIB** garantizamos un **comportamiento ético y el uso razonable** de cualquier recurso y medio de representación del personal, principalmente en lo que respecta a las horas sindicales, y asumimos un **compromiso de transparencia** en la publicación del seguimiento del cumplimiento de los acuerdos y de la presentación de propuestas para conseguirlos.

Retribuciones

- Propondremos la **revisión periódica de la relación de puestos de trabajo y de los complementos de atención al público**, para asegurar que los empleados públicos que asumen esta responsabilidad cobren este complemento.
- Impulsaremos que se **compense la pérdida de poder adquisitivo** de los últimos años mediante una **actualización** de las retribuciones, de los complementos específicos y de los importes de la carrera profesional.
- Solicitaremos que se **equiparen las retribuciones** de la CAIB con las retribuciones del resto de administraciones de las Illes Balears, tomando como referencia las funciones desarrolladas.
- Trasladaremos a la CAIB la propuesta presentada a nivel estatal para que las **retribuciones básicas no estén por debajo del salario mínimo interprofesional**, que entendemos como una discriminación salarial en relación con los trabajadores de la empresa privada y que tiene repercusiones negativas en el cálculo de muchas percepciones en distintas situaciones administrativas.
- Impulsaremos que se amplíen los supuestos de **reconocimiento de horas extraordinarias**.
- Continuaremos reclamando que se equiparen las **indemnizaciones por residencia** con las correspondientes a las **Islas Canarias**.
- Seguirem sol·licitant que **s'igualin les quantitats dels triennis, dietes i complement de residència a tots els cossos**, prenent com a referència els **importes del subgrup A1**.
- Seguiremos solicitando que se **igualen las cantidades de los trienios, dietas y complemento de residencia** en todos los cuerpos, tomando como referencia los **importes del subgrupo A1**.
- Continuaremos demandando la **recuperación del 5% del salario descontado en 2010**.

Teletrabajo

- Vigilaremos el **desarrollo del nuevo decreto** de teletrabajo e impulsaremos las **actualizaciones necesarias para su mejora**, en especial a los requisitos que se establecen para la concesión del teletrabajo y sus prórrogas, así como el equipamiento y la adopción de medidas para la protección de datos y la prevención de riesgos.
- Propondremos que la configuración de prestación de servicios mediante la fórmula de teletrabajo como un sistema **voluntario, abierto y permanente**.
- Impulsaremos la **actualización constante de la RLT** para indicar aquellas que son susceptibles de teletrabajo.
- Velaremos para que se implanten medidas de **compensación económica** u **otros tipos** de compensaciones y beneficios para los **puestos de trabajo que no sean susceptibles** de realizarse en régimen de teletrabajo.

Carrera profesional

- Propondremos la configuración de la carrera en un **sistema de carrera abierto y permanente**, de acuerdo con unos **requisitos de formación y evaluación asequibles y homogéneos** para el conjunto de empleados públicos.
- Reclamaremos las **convocatorias anuales** de carrera profesional **hasta que se adopte el sistema abierto y permanente**.
- Pediremos la aprobación de un **Decreto** que regule y desarrolle la carrera profesional del personal, en sustitución del actual sistema de Acuerdos del Consejo de Gobierno.
- Impulsaremos que se convoquen **procesos extraordinarios de actualización de nivel** de carrera profesional, tanto para permitir el acceso a los colectivos que todavía no lo disfrutaban como para compensar el retraso en las convocatorias ordinarias.
- Promoveremos la **actualización de las cuantías** del complemento de carrera profesional correspondientes a cada nivel, para **incrementarlas**, al menos, en la parte correspondiente a las minoraciones que establece la Ley 6/2010, de 17 de junio, por la que se adoptan medidas urgentes para la reducción del déficit público (5%).

Promoción y movilidad

- Reclamaremos la aplicación del **nombramiento provisional por mejora de empleo** (promoción interna temporal), atendiendo a la titulación de aquellos empleados públicos que disponen de titulaciones superiores y trabajen actualmente en puestos de inferior categoría a su preparación y calificación.
- Activaremos la **transformación de la promoción interna** de un sistema de oposición a otro basado en los esfuerzos profesionales, la carrera y la formación, con una periodicidad de convocatoria anual.
- Impulsaremos la **convocatoria cuatrimestral**, los meses de febrero, junio y octubre, del **concurso abierto y permanente**.
- Continuaremos reclamando que la **EBAP** asuma la **preparación de temarios y acciones formativas** para preparar las pruebas de promoción interna.
- Solicitaremos que las convocatorias de promoción interna prevean que las personas que no superen el proceso selectivo se incluyan en **bolsas de personal funcionario interino**.
- Fomentaremos que la **promoción interna se convoque separada de la del turno libre**, para permitir a los aspirantes tener la oportunidad de, si no superan los ejercicios de la promoción interna, presentarse para el turno libre.
- Promoveremos la **adquisición de un grado personal superior al que se posee mediante la superación de cursos** de alcance general para todos los empleados públicos interesados, y que tendrán que ser ofertados preferentemente en la modalidad on-line o a distancia.
- Pediremos la **reclasificación** de los auxiliares administrativos, subgrupo C2, a Administrativos subgrupo C1, en función del trabajo desempeñado, de los conocimientos demostrados y la experiencia adquirida.

Personal interino

- Reclamaremos la **ampliación del reconocimiento de los efectos económicos** de la carrera profesional del personal funcionario interino, **en el momento de su implantación**, en idénticas condiciones que el personal funcionario de carrera.
- Impulsaremos la regulación de un **estatuto del personal interino**, en el que se especifique el régimen jurídico a aplicar y los **derechos y deberes que le corresponden**, y el desarrollo de los supuestos que dan derecho a indemnización por cese.
- Fomentaremos la **revisión de la aplicación del contenido de la Directiva 1999/70/CE** a los **derechos y deberes** que le corresponden al personal interino, para aplicarlos en iguales condiciones que al personal funcionario de carrera (tipos específicos de excedencia con reserva del puesto de trabajo, servicios especiales; grado personal; fondo social; entre otros).

Fondo social

- Reclamaremos la **actualización del Decreto 135/1995**, de 12 de septiembre, del Fondo Social, tanto para **revisar y ampliar los supuestos** que generan derechos, como los **importes correspondientes**.
- Impulsaremos que se **implemente la progresividad de las ayudas** del fondo social en función de la renta, inversamente proporcional a los ingresos del trabajador.

USO CAIB

Permisos

- Impulsaremos que los días de asuntos propios se puedan disfrutar también por **tramos parciales**, en lugar de únicamente por días completos.
- Solicitaremos la recuperación de la compensación por **incapacidad temporal**, desde el primer día de la baja, independientemente del tiempo que ésta dure.
- Impulsaremos la **reducción de la jornada laboral, o la adaptación** a la misma, encaminada a promover o fomentar la compatibilidad laboral del personal al servicio de esta administración, para la ejecución de proyectos o actividades de voluntariado.
- Activaremos la elaboración de un **catálogo de lugares adaptados y de Segunda Actividad**, así como el desarrollo y puesta en marcha del procedimiento y sus Protocolos.

Jornada y horario

- Promoveremos la **flexibilización de la jornada en los meses de verano, recuperable** a lo largo del año, de acuerdo con los intereses del trabajador y las necesidades del servicio.
- Impulsaremos la **reducción del horario en época navideña y semana santa**, coincidiendo con las vacaciones escolares, a efectos de facilitar la conciliación familiar y laboral.
- Propondremos la implantación de la **jornada laboral voluntaria de 4 días a la semana**, con una reducción de jornada semanal, al menos, del mismo 10% que el Estado promueve en el sector privado.
- Activaremos la **adaptación progresiva a la jornada de trabajo** para empleados públicos que reincorporen al servicio activo después de finalizar tratamientos de **radioterapia, quimioterapia**, o de **otros tratamientos de especial gravedad** de enfermedades físicas o psíquicas, priorizando la prestación de servicios mediante teletrabajo.
- Propondremos la **ampliación del tramo de horario flexible de la jornada**, para poder iniciarla a las **6:30 horas**, para mejorar la conciliación.
- Solicitaremos la **reducción de una hora de la jornada diaria** a los empleados públicos mayores de 55 años, como ya tiene el personal docente de la Conselleria de Educación, y que partir de los 60 años la reducción de la jornada tenga una bonificación del 10% y pueda disfrutarse por días completos.
- Promoveremos la aplicación de **la jubilación anticipada voluntaria a los 60 años** de todos los empleados públicos, con 35 años cotizados.
- Impulsaremos la aplicación de la **jubilación parcial y flexible** para todos los empleados públicos mayores de 63 años que hayan cotizado 35, en las condiciones que establece la Seguridad Social.

Formación

- Propondremos la **unificación de los criterios** para determinar los méritos de los procesos de concursos de traslados, carrera profesional, oposiciones y promoción interna (número de horas, homologaciones, vigencia, ...).
- Pediremos que la EBAP desarrolle **programas formativos específicos** para la carrera profesional, los concursos de traslados y la promoción interna.
- Propondremos que la EBAP diseñe itinerarios para el cumplimiento de la **evaluación de los resultados** para la progresión en la carrera profesional; y que convoque sesiones de reciclaje de la formación impartida sobre la evaluación 360°.
- Reclamaremos que la EBAP establezca una **garantía de admisión de un mínimo de cursos** por trabajador/año, que representen, al menos, el número de horas necesarias para progresar de nivel en la carrera profesional.
- Solicitaremos la creación de un programa de **formación específica**, certificada por la EBAP, en **administración electrónica**, que debe incluir la previsión de su reciclaje.
- Solicitaremos la impartición de cursos y talleres sobre **lenguaje no sexista**.
- Continuaremos reclamando la ampliación de cursos **on-line** de los planes de formación y la ampliación de los programas de **autoaprendizaje** de la EBAP.
- Propondremos **nuevas acciones formativas** de nuestro catálogo para que sean homologadas por la EBAP.

Selección

- Propondremos la **actualización de la redacción de los temarios de oposiciones**, para actualizarlos a pruebas tipo test, de forma que se incorpore el detalle de los contenidos mínimos exigibles por cada epígrafe, y de acuerdo con las funciones propias de cada cuerpo y escala.
- Propondremos que la Administración publique una **bibliografía básica** de la que se obtenga el contenido del temario.
- Propondremos que la EBAP asuma la **confección, redacción y desarrollo de temarios** de los diferentes cuerpos y escalas de la administración, para **homogeneizar** su contenido y generar **transparencia** para la preparación de las pruebas.
- Propondremos que la Administración dicte **instrucciones para la redacción de las preguntas** de las diferentes pruebas de las convocatorias de oposición y promoción interna, así como para el **desarrollo de las pruebas prácticas**.
- Solicitaremos la introducción de **períodos evaluables de formación y prácticas**, así como la **experiencia a instituciones europeas** para el acceso a la función pública.
- Continuaremos reclamando la aplicación de medidas para **transformar el modelo de acceso al empleo público**, pasando a un modelo en el que se **reduzca el componente memorístico**, se valore la experiencia profesional previa y se potencie la resolución de casos prácticos.
- Continuaremos reclamando la convocatoria de una **oferta pública anual** y el establecimiento de la obligatoriedad de la **realización de ofertas de empleo público cada dos años**, como máximo.

Igualdad

- Propondremos nuevas medidas de igualdad y políticas salariales para conseguir la **igualdad real**, así como para disminuir la brecha salarial y acabar con la discriminación sexista.
- Propondremos la **revisión y ampliación** de las medidas para la **conciliación** de la vida familiar, personal y laboral.
- Impulsaremos la **igual participación** en los procesos de **formación**, tanto a nivel cuantitativo en cuanto al número de cursos y horas de formación, como a nivel cualitativo en relación a los contenidos de los cursos que reciben.
- Impulsaremos el **análisis de las circunstancias específicas de la salud de las mujeres** y cómo afecta a su trabajo, y la adopción de herramientas de seguimiento.
- Impulsaremos la **constitución de unidades de igualdad** en cada conselleria, y la puesta a disposición de **apoyo multidisciplinar** en los casos de activación de los protocolos existentes de acoso y violencia.
- Impulsaremos el **refuerzo** del servicio de seguimiento de violencia de género y acoso y apoyo psicológico para las víctimas.

Prevención

- Invitaremos a la Administración a la **reordenación de medidas** que tienen como objetivo proteger la salud, la seguridad y el bienestar de sus empleados desde el enfoque de **empresa saludable**, que supera el entorno físico donde se desarrolla el trabajo e incorpora la capacidad individual para mantener su salud y calidad de vida.
- Impulsaremos la adopción de **medidas de protección del trabajo con pantallas**, como puede ser establecer un tiempo de desconexión que puede ser realizar otra tarea, limitando el tiempo de exposición continuada.
- Propondremos la **revisión de las evaluaciones de riesgos laborales** de los centros de trabajo **cada 5 años**.
- Solicitaremos que la **formación en materia preventiva** se adapte a las **necesidades formativas detectadas** y esté ajustada a los riesgos de cada puesto de trabajo.
- Velaremos para la mejora de la **vigilancia del desempeño** tanto de los dictámenes médicos/laborales como de las planificaciones preventivas derivadas.

Sostenibilidad de los centros de trabajo

- Promoveremos la adopción de medidas de **salud medioambiental laboral**, de cara a la implantación de lo establecido en la **Agenda 2030**, y fomentar la especialización de las y los delegados de prevención en esta materia.
- Activaremos la aprobación de un **Plan de sostenibilidad** para asegurar el cumplimiento de las **condiciones ambientales necesarias** en los puestos de trabajo, donde se incorporen y adapten actuaciones sobre **ergonomía ambiental** (condiciones físicas y ambientales al puesto de trabajo y análisis del ambiente térmico, acústico, vibratorio, lumínico y de calidad del ambiente interior), y la **determinación de la huella de carbono**.
- Impulsaremos la elaboración de una **guía con orientaciones metodológicas** para el desarrollo sostenible de los centros y puestos de trabajo.
- Solicitaremos la realización de **Ecoauditorías** en los centros de trabajo, para su evaluación y mejora ambiental.
- Impulsaremos la utilización de **materiales ecológicos** y respetuosos con el medio ambiente, así como la prohibición de la utilización de sustancias peligrosas y la sustitución de otros no perjudiciales
- Velaremos por la **integración de la sostenibilidad** en los programas formativos de la EBAP, en especial en la transición ecológica y sostenibilidad de los centros de trabajo.
- Solicitaremos el **diseño de actividades**, por parte de la EBAP, en contextos y temáticas diversos, donde los empleados públicos apliquen sus competencias en la puesta en marcha de acciones para la **transformación y mejora de su entorno laboral**.

Personas con discapacidad

- Solicitaremos **más facilidades a la hora de prestar servicio en la modalidad de teletrabajo** a las personas con discapacidad con mayores dificultades de movilidad y/o desplazamiento a los puestos de trabajo.
- Impulsaremos la **eliminación** de las **barreras arquitectónicas, tecnológicas** y **cognitivas** que todavía encontramos en nuestra administración.
- Velaremos por el **cumplimiento de las cuotas de reserva**, del 5% y el 2%, a los procesos selectivos ya la gestión de las bolsas. Asimismo, para que se hagan **efectivas las adaptaciones al puesto de trabajo**, para las personas que lo requieren, una vez incorporadas a la Función Pública
- Impulsaremos la **promoción interna** y la **movilidad** de las personas con discapacidad intelectual que integran la reserva del 2%.

Derechos sindicales y representación colectiva

- Propondremos la **publicación en el portal de transparencia de información sindical** sobre **resultados** de elecciones sindicales; **miembros de los órganos** de representación del personal; composición de las **mesas de negociación**; número de **personas liberadas**, institucionales o por crédito horario, con identificación de la organización sindical a la que pertenecen, así como los **costes** que estas liberaciones generan; e información sobre el **número de horas sindicales utilizadas**.
- Insistiremos en la necesidad de actualizar el **Reglamento de la MSSSGG**, para garantizar su seguridad jurídica y la transparencia de su funcionamiento.
- Invitaremos a la Administración a garantizar la **transparencia y publicidad de los órganos de negociación**, **publicando** toda la documentación que sea facilitada por la Administración y las centrales sindicales.



Sin colores.



Sin tendencias.



Solo sindicalistas.

Si crees en la
independencia, este es tu
sindicato.

- *Independientes.* De partidos políticos, Gobiernos, Administraciones u otras instituciones públicas o privadas.
- *Plurales.* Con profundo respeto a las convicciones políticas, filosóficas, religiosas o de otra naturaleza de sus afiliados.
- *Organización Autónoma y Democrática.*

Da el paso con la USO

usocaib@gmail.com
C/ Roser 1, bajos
Telf. 971754448