

Candidatos

TITULARES:

- Nº 1 CARMONA CALVO-FLORES, NOEMY
- Nº 2 CASADO GARCÍA, MARÍA DEL MAR
- Nº 3 BERENGUEL GARCÍA, NICOLÁS JOSÉ
- Nº 4 ANTEQUERA PUERTAS, ADELA
- Nº 5 SIMÓN CEREZUELA, MARÍA JESÚS
- Nº 6 CALLEJÓN MARTÍNEZ, DAVID
- Nº 7 RODRÍGUEZ AUÑÓN, MARÍA ELENA
- Nº 8 ABAD ORTA, ANTONIA
- Nº 9 TARIFA MARTÍN, JUAN JOSÉ
- Nº 10 NAVARRO GONZÁLEZ, ANGELES
- Nº 11 BERENGUEL GARCÍA, ANTONIO FRANCISCO
- Nº 12 ANTEQUERA PUERTAS, SILVANA
- Nº 13 SABIO ESPINOSA, JOSÉ DAVID

SUPLENTES:

- Nº 1 SÁNCHEZ ALQUIZA, JUAN RAMÓN
- Nº 2 MARTÍN ANDÚJAR, ANTONIA
- Nº 3 AYBAR LÓPEZ, PURIFICACIÓN
- Nº 4 MEMBRIVES DEL PINO, MARÍA DEL MAR

Tenemos como objetivo, gracias a tus votos, representar de manera independiente tus intereses en la Universidad, por lo que te pedimos **TU VOTO**, a la candidatura del **CSIF**, el próximo 26 de junio de 2019”

Con tu voto haremos:

- Que en los Órganos de Gobierno de esta Universidad tengamos la representación que nos corresponde.
- Luchar, en todos los ámbitos, porque impere el respeto a la profesionalidad e independencia del PAS.
- Defender lo público, como siempre hemos hecho.

Mas información en: www.ual.es/csif

CONTACTANOS

Dirección

Sección Sindical Universidad de Almería

Edificio CAE despacho 010 Planta baja

Teléfono: 950 214 416

web: www.ual.es/csif

Correo: csif@ual.es

PAS

FUNCIONARIO



Elecciones a Junta de Personal

TU VOTO VALE MUCHO



NUESTRO PROGRAMA



RPT, Reglamento de Provisión y Cronograma de Implantación

La Relación de Puestos de Trabajo, el Reglamento para su Provisión y su Cronograma de Implantación es un todo, que no puede separarse y se debe de Negociar y Consensuar en un mismo paquete.

Desarrollar una estructura más profesionalizada del PAS basada en una planificación de las necesidades de nuestra Universidad y un estudio SERIO de las cargas de trabajo, negociando con sus representantes una **reforma de la RPT** que especifique las competencias **PARA** desempeñar los puestos.

Impulsar la carrera profesional del PAS, basada en la formación, el desarrollo de competencias y el reconocimiento del trabajo realizado. Entre otras actuaciones, se negociará la posibilidad de introducción de mecanismos de **carrera profesional horizontal**, dentro del propio puesto de trabajo. En tanto se negocia a nivel Andaluz.

Negociar las **habilitaciones** entre las diferentes escalas como estaba previsto en los acuerdos de funcionarización.

Crear una Comisión Permanente de Provisión

La Comisión Permanente de Provisión sería un órgano colegiado encargado de la realización de los procesos de provisión del PAS (concursos y concursillos).

Llevar a cabo una gestión de la política de personal eficiente, objetiva, igualitaria, transparente y previsible.

Basta ya de **puestos provisionales**, las plazas vacantes o se sacan a concurso o se amortizan y tendrá que hacerse en base a criterios claros y transparentes las plazas deberán de salir con el perfil que figura en la RPT.

Debemos velar por el correcto cumplimiento de la asignación de los puestos de trabajo con la máxima transparencia y sin arbitrariedad.

Exigiremos la **cobertura inmediata de todos los puestos vacantes**. Además exigiremos que aquellos puestos que se tienen que cubrir mediante Concurso Específico según el Reglamento de Provisión se convoquen por concurso, cumpliéndose con la normativa actual y no por “concursillo” con cuenta gotas y de manera arbitraria. Es imperdonable que en estos 4 años se haya realizado un único concurso. Eso sí, que debe figurar en el Guinness como el más largo de la historia.

Basta ya de **figuras contractuales o encomiendas de gestión** (aquellas que iban a desaparecer) que se dedican a labores administrativas que NO les corresponden, o falsos autónomos en fraude de ley por no cubrir las vacantes como se debiera.

Formación

En este escenario cobra un valor esencial el diseño y desarrollo de **programas de formación** que preparen y capaciten para los perfiles profesionales y las competencias de los gestores universitarios para transformar nuestras estructuras actuales en sistemas más coherentes con las necesidades sociales y en una oportunidad para, a través de la formación, desarrollar con plena competencia y satisfactoriamente nuestras actividades profesionales.

Aprobar y desarrollar un **Plan anual de Formación del PAS** para facilitar la actualización de conocimientos, la adquisición de nuevas capacidades y competencias para el desempeño del puesto de trabajo y para la promoción profesional vertical y horizontal.



Transparencia

Exigiremos explicaciones sobre la toma de decisiones, basta ya de las resoluciones de Gerencia sin ton ni son, saltándose la legalidad vigente y sin saber el “por qué” de las decisiones.

Nos comprometemos a Reivindicar, en los ámbitos en los que corresponda, la recuperación del poder adquisitivo perdido por nuestro PAS en los últimos años.

Nos comprometemos a cumplir el **protocolo de comunicación** a la plantilla y a afiliados y simpatizantes.

Realizar una auditoría de Recursos Humanos

La auditoría de recursos humanos es un método integral de revisión de las políticas, los procedimientos, la documentación y los sistemas de recursos humanos, con el fin de identificar las necesidades de mejora y crecimiento de la función de recursos humanos, así como de asegurar el cumplimiento de las siempre cambiantes normas y reglamentos.

Deberíamos saber cuál es el estado actual de la plantilla y hacia dónde vamos.

Conciliación

Vamos a aplicar las mejoras que se están consiguiendo en la Administración, tanto estatal como autonómica. Vamos a recuperar los **días por antigüedad en vacaciones**.

Vamos a avanzar en conciliación con nuestros hijos y con nuestros mayores. Avancemos hacia el **teletrabajo** en los puestos que sea posible.

Interinos

Evitar los **despidos en periodos vacacionales**: con el consiguiente debilitamiento de los servicios por el continuo cambio de efectivos, abusando de ellos para cubrir puestos a precio de saldo.

Publicar en la web de Recursos Humanos el estado de las **bolsas en tiempo real**.

Que puedan ser **nombrados por todas las modalidades que permite el EBEP**. Creemos que no existe un límite en la concatenación de los nombramientos siempre que estos estén bien definidos.