

EL PODER DE LUCHAR POR LO QUE VALE LA PENA

JUNTAS Y JUNTOS
SOMOS MÁS FUERTES.
PARTICIPA
EN LAS ELECCIONES
SINDICALES DE LA
USAL .

EL 31 DE MAYO

VOTA CCOO

@CCOO
#CambiarLasCosas



El poder de cambiar las cosas

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	3
EVOLUCIÓN DE LAS CIFRAS DEL SISTEMA UNIVERSITARIO ESPAÑOL (SUE) EN LOS ÚLTIMOS AÑOS	3
BALANCE DE ACTUACIÓN 2019-2023 EN LA JUNTA DE PAS	5
PROPUESTAS PARA EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	6
CARRERA PROFESIONAL	6
CONDICIONES DE TRABAJO	6
SALUD LABORAL, CENTROS E INSTALACIONES UNIVERSITARIAS	7
ACCIÓN SOCIAL	8
FORMACIÓN	8
CANDIDATURA DE CCOO A LA JUNTA DE PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA USAL	10

PRESENTACIÓN

El próximo 31 de mayo se elegirán los representantes del Personal de Administración y Servicios (PAS) funcionario en la Universidad de Salamanca. Las personas elegidas constituirán la Junta de Personal de Administración y Servicios Funcionario de la USAL.

Este proceso electoral es fundamental, implica una participación activa y democrática en las relaciones laborales del personal de administración y servicios funcionario con el equipo de gobierno de la universidad y también sirve para establecer la representatividad de las organizaciones sindicales en otros ámbitos de negociación tanto específicos del funcionariado como generales. Las decisiones que se toman en los distintos ámbitos de negociación estatal, autonómico y de cada universidad tienen gran influencia en las condiciones de trabajo del PAS funcionario.

No olvides ejercer tu derecho de voto.

Las propuestas que hemos elaborado tienen en cuenta la realidad en la que nos movemos y por eso, antes de presentarlas nos gustaría repasar, brevemente, la situación de nuestro sistema universitario.

EVOLUCIÓN DE LAS CIFRAS DEL SISTEMA UNIVERSITARIO ESPAÑOL (SUE) EN LOS ÚLTIMOS AÑOS

El último informe de la Fundación Conocimiento y Desarrollo analiza, en su monografía, la evolución de las principales cifras del Sistema Universitario Español (en adelante SUE) desde el curso 2000-01 hasta el 2020-21.

En estos 20 últimos cursos se han creado una cuarta parte de las universidades (todas ellas privadas) que componen el SUE y las titulaciones han aumentado un 32%.

Además, las universidades públicas han tenido que adaptarse a un cambio de tipología de su profesorado y han experimentado un retroceso en su financiación, que sigue por debajo de la media de los países de la OCDE.

Teniendo en cuenta los datos del curso 2021-22, en la Universidad de Salamanca el número de PAS funcionario descendió un 13,5% en relación a los efectivos del curso 2009-10 por la imposición, en las diferentes leyes de presupuestos generales, de una tasa de reposición que ha impedido reponer el profesorado que se ha jubilado.

Asimismo, se observa un claro envejecimiento del PAS. En nuestra universidad, durante el pasado curso, el 53% del personal tenía 55 años o más, el 59% en el caso del PASF y un 37% del PASL.

En la Universidad de Salamanca, se ha perdido un 19% del total del PAS entre los cursos 2009-10 y el 2021-22, hemos pasado de 1.385 personas del PAS laboral y funcionario durante el curso 2009-10 a 1.119 personas durante el curso pasado.

Como ya hemos señalado, el gasto en educación superior se mantiene por debajo de la media de la OCDE.

En las últimas dos décadas España ha mostrado un gasto en educación superior por debajo de la media de la OCDE y ha aumentado el peso relativo del gasto privado. En el indicador de gasto en educación superior respecto al PIB, España siempre ha mostrado un dato por debajo de la OCDE en las últimas dos décadas, y se situaba en 2018 en el 1,26%, frente al 1,43% de la OCDE.

En la última década se ha producido una reducción del peso relativo de los recursos públicos a favor de los privados, de tal manera que en 2018 en España había un mayor porcentaje de gasto en educación superior de origen privado que en la OCDE (33,7% frente a 30,1%).

En conclusión, la enseñanza universitaria se ha privatizado, la financiación de la universidad pública sigue siendo insuficiente, la plantilla del PAS funcionario no ha recuperado el número de efectivos que había antes de la crisis, se han aumentado las tareas que debemos realizar, el número de efectivos sigue siendo insuficiente y el gasto en educación superior sigue por debajo de la media de la OCDE.

Lamentablemente la nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario no resolverá los problemas que aquejan a las universidades públicas y a su personal, ni cambiará la tendencia del Sistema Universitario Español descrita en los párrafos anteriores; pero esta realidad refuerza nuestro compromiso con la defensa de la universidad como servicio público que garantiza el derecho a la educación superior y nos compromete a seguir trabajando para mejorar los derechos y las condiciones laborales de las personas que trabajan en las universidades y la calidad de las universidades públicas.

BALANCE DE ACTUACIÓN 2019-2023 EN LA JUNTA DE PAS

CCOO-USAL, ha ocupado estos cuatro años la presidencia y la secretaría del órgano de representación del personal de administración y servicios funcionario: la Junta de Personal.

Durante el inicio de éste periodo, totalmente condicionado por la pandemia-COVID, trabajamos duramente en la regulación de las condiciones de trabajo en las diferentes fases del confinamiento.

Una vez se produjo la vuelta a la “normalidad”, desde CCOO se iniciaron las negociaciones para trabajar en la puesta en marcha de un sistema de reconocimiento de carrera horizontal profesional del funcionario, que culminaron en la aprobación del actual reglamento de carrera horizontal.

Trabajamos además durante un largo periodo de tiempo en la negociación de la modificación del actual baremo de concursos, pero finalmente no se llegó a un acuerdo.

CCOO ha luchado durante estos cuatro años por los derechos de las trabajadoras y trabajadores en la negociación de las diferentes convocatorias de procesos selectivos y en la ejecución del plan trianual de promoción interna, así como en los procesos de estabilización del personal funcionario interino, en cumplimiento de la Ley 20/21 de medidas urgentes de reducción de la temporalidad en las administraciones públicas.

A propuesta de CCOO en la Mesa de Negociación, se han aprobado dos importantes modificaciones de las condiciones de trabajo del personal de administración y servicios: la posibilidad del disfrute de los días de asuntos propios por horas, y la flexibilidad para la realización de la jornada de tarde (Fichaje desde las 15:00 horas y reducción del tiempo de pausa entre la jornada de mañana y la de tarde).

CCOO-USAL ha peleado a lo largo de esta legislatura por la consecución de convocatorias escalonadas de concursos, con periodicidad anual, que permitieran la movilidad y la promoción del personal de administración y servicios funcionario.

PROPUESTAS PARA EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

CCOO-USAL aborda este nuevo periodo manteniendo su espíritu de lucha por la defensa y mejora de las condiciones de trabajo del personal y sus posibilidades de promoción.

Se compromete además a remitir periódicamente información a la plantilla sobre el estado y los términos de las negociaciones en curso.

Entre los objetivos que CCOO defenderá en este periodo 2023-2027 destacamos:

CARRERA PROFESIONAL

- ✓ Trabajo en la mejora de las condiciones del actual Reglamento de Carrera horizontal: la reducción de tramos, y el incremento de cuantías, así como la posibilidad de que se actualice un tramo ya reconocido al nivel superior obtenido en concurso.
- ✓ Negociación de un nuevo plan plurianual de promoción interna.
- ✓ Convocatoria anual de concursos de todas las plazas vacantes en la plantilla.

CONDICIONES DE TRABAJO

- ✓ Negociación de un Plan Plurianual de mejoras para los sectores del PAS con financiación preestablecida.
- ✓ Actualización de las retribuciones percibidas durante una IT cuando se genere un aumento retributivo (nuevo trienio, reconocimiento de tramo en carrera horizontal...)
- ✓ Mejora del convenio de movilidad entre las Universidades Públicas de Castilla y León.
- ✓ Reforma del actual Baremo de Concursos.
- ✓ Actualización del Reglamento de Teletrabajo. Para ello hemos presentado en la Mesa General de Negociación una propuesta completa de nuevo reglamento.
- ✓ Consecución de medidas de flexibilidad horaria para mayores de 60 años.
- ✓ Seguimiento de la temporalidad en la USAL: revisión de los llamamientos de la lista de espera, tiempos máximos de permanencia en plaza vacante.
- ✓ Cumplimiento del objetivo del 8% como porcentaje máximo de empleo temporal.
- ✓ Publicación de convocatorias de Movilidad Erasmus para el PAS.
- ✓ Reducción progresiva de la jornada de tarde.
- ✓ Exigencia de cobertura inmediata de todos los puestos que queden vacantes para evitar problemas de funcionamiento en los centros y servicios.

- ✓ Potenciación de la política ambiental institucional a través de la Oficina Verde, dotándola del personal y los medios materiales necesarios para abordar el cumplimiento de los compromisos adquiridos en materia de medio ambiente y desarrollo sostenible por nuestra universidad.
- ✓ Negociación de una modificación de la relación de puestos de trabajo de la USAL (RPT) en base a un estudio de las necesidades reales de los diferentes centros y servicios, defendiendo los siguientes objetivos:
 - Creación de nuevas plazas en la nueva RPT en función de las necesidades de los diferentes servicios.
 - Dotación de “complemento de idioma” a todas aquellas plazas en las que es necesario el uso de un idioma extranjero para llevar a cabo el trabajo diario.
 - Creación de Jefatura de Negociado en las Secretarías de Facultad que carezcan de ella.
 - Dotación de personal suficiente en bibliotecas: mostrador, puestos técnicos, etc.
 - Subida de nivel en las Secretarías de Departamento y Secretarías de órganos unipersonales.
 - Dotación de plazas para dar soporte técnico a los numerosos procesos de evaluación, acreditación y certificación, así como al posicionamiento en los diferentes rankings universitarios.

SALUD LABORAL, CENTROS E INSTALACIONES UNIVERSITARIAS

- ✓ Ampliación de cobertura de los reconocimientos médicos periódicos, con inclusión de revisión ginecológica y urológica.
- ✓ En cumplimiento de la normativa de seguridad en el trabajo, plan de mejora de las instalaciones de trabajo.
- ✓ Envío a todos los trabajadores del informe de evaluación del puesto cuando se realice dicho informe.
- ✓ Integración de la prevención en el conjunto de las actividades y decisiones de la universidad con la participación de los trabajadores/as.
- ✓ Aumento de las inversiones en prevención de riesgos laborales.
- ✓ Impulso de la participación y eficacia del Comité de Seguridad y Salud en todos los ámbitos que le corresponden de la USAL.
- ✓ Cumplimiento por parte de la USAL de las medidas propuestas por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en los casos de evaluación de puestos y lugares de trabajo.
- ✓ Actualización y mejora de determinadas instalaciones y edificios muy obsoletos, con serios problemas fundamentalmente de climatización tanto en verano como en invierno.
- ✓ Reducción de tarifas en los aparcamientos universitarios para la comunidad universitaria.
- ✓ Renovación y ampliación de las instalaciones deportivas (antiguas, deficientes, escasas).

- ✓ Gestión del Patrimonio Verde de la USAL. El Patrimonio Verde de la USAL debe ser considerado como un activo vital en sus campus, y como tal estar presente en su estrategia y tener una gestión correcta con técnicos especializados y protocolos claros y abiertos.

ACCIÓN SOCIAL

- ✓ Incremento de las cuantías destinadas a las ayudas de la Acción Social. Esta partida presupuestaría lleva congelada muchos años y las necesidades han ido aumentando.
- ✓ Aprobación de ayudas para estudios universitarios en otras universidades, se proponen ayudas para la matrícula en títulos oficiales que no oferta la Universidad de Salamanca.
- ✓ Aprobación de ayudas para tratamientos de fisioterapia en la Policlínica FisiEnUSAL.
- ✓ Firma de convenios con guarderías para el PDI y PDI de la USAL. El objetivo es rebajar el coste de las guarderías para el personal de la universidad.

FORMACIÓN

- ✓ La mejora de los planes formativos del PAS, con actividades de mayor duración, e impartidas en la franja horaria de 9 a 14 horas (jornada de obligado cumplimiento)
- ✓ Potenciación de la formación dirigida a la carrera y a la promoción profesional, así como a la adecuación de los perfiles profesionales a las necesidades de la universidad.
- ✓ Planificación y puesta en marcha de un “Plan de Formación dirigido a la Promoción vertical y horizontal” desde la perspectiva de la acreditación de la cualificación y la competencia profesional, dentro de un plan plurianual, con especial énfasis en la promoción de los grupos y escalas inferiores.
- ✓ Garantizar que todo el personal tenga acceso, como mínimo anualmente, a un curso de formación dentro de su jornada de trabajo.
- ✓ Compensación del 100% de las horas de formación recibidas fuera del horario de trabajo.
- ✓ Curso de formación básico de bienvenida para el PAS que se incorpora a la USAL.
- ✓ Formación anual tanto en el uso de herramientas como en los procedimientos administrativos, especialmente en el caso de producirse actualizaciones.
- ✓ Una formación dirigida a la mejora de las competencias y cualificaciones profesionales de la plantilla.
- ✓ Acceso a formación específica para personal de servicios que sus necesidades formativas no están incluidas en el Plan de Formación general, bien organizada por la propia USAL o por entidades externas especializadas.

- ✓ El horario de los cursos de formación tiene que estar en el periodo obligatorio de jornada laboral para facilitar la asistencia.
- ✓ Planificar ediciones de cursos en los distintos campus para que el personal no tenga que desplazarse innecesariamente.
- ✓ Potenciar la formación en nuevas tecnologías con cursos enfocados a nuevas herramientas y utilidades.
- ✓ Potenciar la formación en idiomas en sintonía con la internacionalización de nuestra universidad.
- ✓ Organizar cursos o jornadas para el personal de un mismo servicio para formarse en herramientas y procedimientos específicos, que podrían ser impartidos por personal del propio servicio.
- ✓ Realizar cursos de formación en herramientas de Gestión del Tiempo y Gestión de proyectos para hacer entornos híbridos de trabajo (presencial y teletrabajo).
- ✓ Los cursos de formación tienen que facilitar la documentación correspondiente al curso sin que pueda suponer un gasto para el trabajador.

EL 31 DE MAYO

VOTA CCOO

CANDIDATURA DE CCOO A LA JUNTA DE PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA USAL

1	NOELIA	MUÑOZ	ZAZO	Sección Adquisiciones
2	FCO JAVIER	MARTIN	TORRES	Centro Formación Permanente
3	ANA MARIA	BLANCO	ENCINAS	Biblioteca Santa María de los Ángeles
4	SANTOS	VEGA	DE BLAS	Centro Formación Permanente
5	JOSE ANTONIO	SAN VENANCIO	SANCHEZ	Servicio Retribuciones y Seguridad Social
6	MIRYAM	MARTIN	GARCIA	Servicio Contratación
7	JOSE MANUEL	CAGIGAS	GARCIA	Servicio Contabilidad y Presupuestos
8	MARIA YOLANDA	PEREZ	REVUELTA	Administración de la Facultad de Economía y Empresa
9	JOSE LUIS	LOPEZ	RODRIGUEZ	Departamento Estadística
10	ANA CRISTINA	SANCHEZ	MARTIN	Sección Proceso
11	ALBERTO	BENITO	ULLAN	Biblioteca Abraham Zacut
12	MARIA ANUNCIACION	SANCHEZ	GARCIA	Centro Formación Permanente
13	EDUARDO	ALVAREZ	LAMAS	Servicio de Promoción Información y Orientación (SPIO)
14	MARIA DE LA FE IRENE	TABERNERO	HERNÁNDEZ	Servicio Gestión Académica y Estudios Oficiales
15	MARIA TERESA	SANCHEZ	MANGAS	Administración de la Facultad de Farmacia
16	ALBERTO	GADEA	PIOSETZKI	E.T.S. Ing. Industrial de Béjar
17	FLOR	HERNANDEZ	MARTIN	Biblioteca Casa Museo Unamuno
18	SEVERIANO	DELGADO	CRUZ	Sección Préstamo Interbibliotecario
19	MARIA ROSA	GOMEZ	FERNANDEZ	Servicio Contabilidad y Presupuestos
20	FELICISIMO JULIO	SÁNCHEZ	MARTÍN	E. Politécnica Superior de Zamora
21	AGUEDA	RICO	MARTÍN	Sección Proceso
22	GREGORIO	VALDAZO	CIVICOS	Sección Gestión Económica
23	OLGA	ÁLVAREZ	HERNÁNDEZ	Decanato Facultad Ciencias Sociales
24	MARIA CRISTINA	GARCIA	FERNANDEZ	Administración de la Facultad de Economía y Empresa
25	MARIA JOSÉ	CALZADA	GARCÍA	Escuelas Doctorado
26	NIEVES	ALONSO	GARCIA	Biblioteca Facultad Educación