

# 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 EL COMITÉ DE EMPRESA DEL PAS LABORAL .....	5
PROPUESTAS PARA EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS LABORAL .....	6
SALUD LABORAL, CENTROS E INSTALACIONES UNIVERSITARIAS.....	8
ACCIÓN SOCIAL.....	8
FORMACIÓN .....	9
CANDIDATURA DE CCOO AL COMITE DE EMPRESA DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS LABORAL DE LA USAL.....	11

## PRESENTACIÓN

El próximo 31 de mayo se elegirán los representantes del Personal de Administración y Servicios (PAS) laboral en la Universidad de Salamanca. Las personas elegidas constituirán el Comité de Empresa del Personal de Administración y Servicios Laboral de la USAL en el Campus de Salamanca y también se elegirán los delegados de personal de los Campus de Ávila y Zamora

Este proceso electoral es fundamental, implica una participación activa y democrática en las relaciones laborales del personal de administración y servicios laboral 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 III Convenio Colectivo del PAS Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León como generales, de los empleados públicos y de las personas trabajadoras. 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 Laboral.

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 laboral descendió un 24,5% 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 personal 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 EL COMITÉ DE EMPRESA DEL PAS LABORAL

Desde el año 2018 ejercemos la dirección del Comité de Empresa PAS Laboral a través de la Presidencia y Secretaría del órgano de representación del sector, consiguiendo acuerdos por consenso de todos los grupos, logrando mejoras importantes y con un funcionamiento transparente.

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

En este periodo excepcional, hemos gestionado un número muy elevado de convocatorias de plazas que se han ejecutado con las mejores condiciones posibles, logrando consensos en el Comité de Empresa PAS Laboral.

Hemos regulado una base de baremo para las convocatorias de adscripciones y contrataciones temporales que las hagan homogéneas y previsibles, aunque debe actualizarse para mejorar los resultados de dichas convocatorias.

Hemos sido los impulsores del incremento en un 200% de la cuantía del complemento de turnicidad por la presión que hemos ejercido tanto en la USAL como en la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo.

Llevamos a cabo la ejecución de un plan de convocatorias de plazas transformadas en base a criterios objetivos previamente establecidos, que habíamos conseguido en negociación con la Gerencia.

En estos últimos meses, después de 16 años sin asignar el complemento de Peligrosidad en nuestra universidad, hemos conseguido llegar a un acuerdo con Gerencia para reactivar la asignación del este complemento a los puestos de trabajo que cumplen las condiciones para tenerlo, logrando acabar con la injusta situación que suponía que dentro de una misma unidad puestos de trabajos iguales donde unos lo tenían y otros no.

Una propuesta de CCOO se ha materializado en poder disfrutar los días de asuntos particulares por horas, ampliando la adaptación de los permisos a las necesidades personales de cada trabajador.

## PROPUESTAS PARA EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS LABORAL

- ✓ Realizar un análisis global de RPT para planificar adecuadamente las Ofertas de Empleo Público.
- ✓ Llevar a cabo un estudio de las cargas de trabajo de los puestos reflejados en las RPTs del PAS para dimensionar la plantilla a las necesidades reales y evitar sobrecargas de trabajo.
- ✓ Exigir contrataciones de personal para cubrir las necesidades laborales que tienen los centros y servicios de nuestra universidad.
- ✓ Realizar convocatorias anualmente de concurso de traslados, promoción interna y turno libre.
- ✓ Exigir la cobertura inmediata de todos los puestos que queden vacantes para evitar problemas de funcionamiento en los centros y servicios.
- ✓ En cuanto al personal de apoyo a la investigación, lucharemos por su equiparar sus condiciones laborales a puestos similares de plantilla, y por su integración en la RPT.
- ✓ Hemos presentado en el Comité de Empresa PAS una propuesta de modificación de RPT en el área de Conserjerías que supone un incremento de efectivos que consideramos imprescindibles para cubrir las necesidades de esta área, ya que muchas unidades están claramente con insuficiencia de personal. Esta propuesta también incluye la creación de plazas de Coordinadores de Conserjerías que suponen una directa oportunidad de promoción para el personal de Conserjerías. Lucharemos en el Comité de Empresa PAS para que se haga efectiva esta propuesta.
- ✓ Modificar las bases de listas de espera para mejorar sus condiciones.
- ✓ Acordar un Plan Plurianual de mejoras para los sectores del PAS con financiación preestablecida.
- ✓ Acordar un Plan de Transformaciones en el PAS Laboral con criterios objetivos y abierto a la mayor cantidad de personal posible, permitiendo regularizar puestos encuadrados en categorías inferiores a la que le corresponden.
- ✓ Modificar los baremos de las convocatorias de adscripciones y contrataciones temporales del PAS Laboral aplicando criterios objetivos y homogéneos, que eliminen la discrecionalidad.
- ✓ Establecer modelos de baremos para las convocatorias de provisión de plazas que permitan a la plantilla predecir los criterios que incluirán las convocatorias.
- ✓ Nuestra propuesta de establecer para el PAS Laboral de la USAL un sistema de carrera horizontal de manera inmediata ha sido aceptada por el Rector y será negociada en el periodo que se inicia. No podemos esperar a que se consiga a través de la negociación de un Convenio Colectivo que no avanza.
- ✓ Puesta en marcha de la escalera de sexenios para el PAS Laboral en la USAL, si no se consigue a través de las negociaciones del Convenio Colectivo.
- ✓ Seguiremos participando activamente en la Mesa Negociadora del III Convenio Colectivo PAS Laboral para llegar a un acuerdo que mejore el actual Convenio vigente.

- ✓ Transparencia y negociación en el estudio y concesión de los complementos salariales del PAS Laboral. En este asunto hay que revisar las peticiones de complementos que no se han tramitado por parte de la Gerencia, así como regularizar los puestos de trabajo que cumplen las condiciones para la concesión de un complemento y no lo tienen asignado.
- ✓ Se debe regular la compensación al PAS por su colaboración en proyectos especiales y de investigación, y fomentar su participación en los mismos.
- ✓ En el Servicio de Experimentación Animal lucharemos por conseguir que sus trabajadores tengan asignado el Complemento de Plena Disponibilidad ya que sus tareas lo requieren.
- ✓ Tenemos que exigir durante el año 2023 el cumplimiento de todos los términos del acuerdo firmado con Gerencia sobre el complemento de peligrosidad, penosidad y toxicidad; que hizo realidad una propuesta iniciada por CCOO en el Comité de Empresa.
- ✓ Las direcciones de Servicios de la USAL deben ser ocupadas por PAS técnico del propio servicio.
- ✓ Informar de forma periódica sobre las actuaciones, reuniones y cuestiones que se están tratando en el Comité de Empresa de PAS Laboral.
- ✓ La apuesta de nuestra universidad por la internacionalización exige aumentar la plantilla del Servicio Central de Idiomas como herramienta fundamental para conseguir la formación en idiomas de la comunidad universitaria.
- ✓ Ya que nuestra universidad asume la calidad como criterio fundamental en su labor institucional, necesitamos una amplia estructura que proporcione soporte técnico a los numerosos procesos de evaluación, acreditación y certificación, así como al posicionamiento en los diferentes rankings universitarios. Todas estas tareas requieren incrementar el personal existente en la Unidad de Evaluación de la Calidad que en la actualidad es claramente insuficiente, y potenciar la coordinación entre los centros y servicios implicados en estas tareas.
- ✓ Potenciar 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.
- ✓ Aprobación de un nuevo Reglamento de Teletrabajo adaptado a la nueva normativa general, con criterios objetivos que eviten la discrecionalidad en su concesión.
- ✓ Avanzar en el desarrollo del teletrabajo en aquellos sectores en los que sea compatible la prestación de servicios con una modalidad de jornada cuyo cumplimiento no requiera la presencia física en los respectivos centros y lugares de trabajo.
- ✓ -Seguiremos insistiendo en que no se produzca una congelación salarial durante el tiempo que se permanece en Incapacidad Temporal, suponiendo un doble castigo para el trabajador. Se deben actualizar las retribuciones al personal que se encuentra de baja como si se encontrase en activo.
- ✓ Potenciar el programa de movilidad Erasmus destinado al PAS.
- ✓ Reducción de la jornada laboral para mayores de 60 años sin merma salarial con contrataciones que cubran las reducciones, para no sobrecargar de trabajo al resto del personal de las unidades.

- ✓ Flexibilización horaria para el personal mayor de 60 años.
- ✓ Conseguir que la plantilla tenga las máximas facilidades para acceder a la jubilación anticipada o parcial.

### **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 FísioEnUSAL.
- ✓ 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.



VNiVERSIDAD  
D SALAMANCA



**EI 31 DE MAYO**

**VOTA CC00**



enseñanza

*El poder de cambiar las cosas*

## CANDIDATURA DE CCOO AL COMITE DE EMPRESA DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS LABORAL DE LA USAL

COLEGIO I				
1	INMACULADA	BRAVO	GARCIA	Servicios Informáticos CPD
2	ALFREDO	FERNÁNDEZ	SÁNCHEZ	Servicio Central Idiomas
3	EMMA-JANE	KECK	MURRAY	Servicio Central Idiomas
4	FRANCISCO JAVIER	CEMBELLÍN	MARTÍN	Servicios Informáticos CPD
5	JUAN ANDRÉS	MARTÍN	ALMARAZ	Servicio Educación Física y Deportes
6	SUSANA	GARCÍA	SAEZ	Servicio de Calidad de Laboratorios
7	LUIS	BARRIO	FERNÁNDEZ	Servicio Actividades Culturales
8	VITO	CLERICO		Laboratorio Nanotecnología

COLEGIO II				
1	JULIO	PEREZ	DEL RÍO	Facultad de Ciencias Agrarias y Ambientales
2	FELIPE	ZAZO	RODERO	Conserjería Facultad de Medicina
3	MARTA	HERNÁNDEZ	HERNÁNDEZ	Conserjería Facultad de Ciencias Agrarias y Ambientales
4	ÓSCAR	PEÑA	PÉREZ	Conserjería Facultad de Biología
5	JAVIER	TAMAMES	RODRÍGUEZ	Facultad de Bellas Artes
6	MARÍA RESURRECCIÓN	CHAMOSO	RAMOS	Conserjería Colegio Mayor Fray Luis de León
7	JULIO	SERRANO	GRACIA	FES
8	M. CARMEN	MASCARAQUE	EGIDO	Conserjería Centro de Estudios Brasileños
9	JOSÉ ENRIQUE	SILLEROS	POMBO	Conserjería Facultad de Enfermería y Fisioterapia
10	MARÍA TERESA	CALVO	MOYA	Servicio Secretaría y Asuntos Generales
11	M. CARMEN	RODRIGUEZ	GUTIERREZ	Laboratorios Departamento Botánica y Fisiología Vegetal
12	FRANCISCO J.	BLANCO	SÁNCHEZ	Laboratorios Departamento Fisiología y Farmacología
13	MARÍA DEL CARMEN	LOZANO	ESTEBAN	SIPPE
14	CESAR	RUIZ	PEREZ	Conserjería Clínica Odontológica
15	DANIEL	LÁZARO	GARCÍA	Servicio Experimentación Animal
16	MARÍA JOSÉ	CAVERO	GUTIERREZ	Laboratorios Clínica Odontológica
17	MANUEL FERNANDO	LASO	BLANCO	Servicios Informáticos SICPD
18	CLAUDIA	HERNÁNDEZ	PEDRAZ	Servicio Actividades Culturales
19	JOSE LUIS	RODRIGUEZ	CASTAÑEDAS	Laboratorios docentes del Campus Unamuno
20	MARÍA TRINIDAD	POLO	PERALTA	Conserjería Facultad de Biología
21	LUIS	LOSADA	TORRES	Facultad de Bellas Artes
22	JOSE LUIS	RODRIGUEZ	VARAS	Conserjería Facultad de Geografía e Historia
23	MARÍA LUISA	FONTANILLO	CARBAJO	Laboratorios Departamento Anatomía e Histología Humanas
24	MIGUEL	FERNANDEZ	MARCOS	Facultad de Derecho
25	JUAN CARLOS	VILLORÍA	TERRÓN	Servicio Experimentación Animal
26	MARÍA DEL CARMEN	SÁNCHEZ	GARCÍA	Facultad de Medicina
27	MARÍA VICTORIA	DOMINGUEZ	LOPEZ	Laboratorios Departamento Bioquímica y Biología Molecular