

Informe General de la Sección Sindical Pluriprovincial de la Universidad de Salamanca. (2012 – 2016).

I.- INTRODUCCIÓN

El objeto del presente informe es comunicar a todos los afiliados y afiliadas la actividad desarrollada por la Sección Sindical de la USAL desde el pasado proceso congregacional en 2012 hasta hoy. Repasaremos las tareas realizadas por los delegados en los distintos órganos en los que participamos activamente: Juntas de Personal, Comités de Empresa y Mesa de Negociación.

No es intención de esta Secretaría relatar de manera exhaustiva todas y cada una de las acciones llevadas a cabo en los distintos ámbitos en los que tenemos representación, sino únicamente y a modo de recordatorio, resaltar lo más relevante de las actuaciones realizadas.

Quiero destacar la excepcional colaboración de los Delegados en los distintos órganos, gracias a su compromiso y dedicación, CCOO ha llevado la iniciativa en todos los ámbitos de negociación.

II.- BALANCE DE LOS ORGANOS DE REPRESENTACIÓN

1.- Junta de PDI funcionario y Comités de PDI laboral

En el ámbito del PDI, nuestro objetivo primordial ha sido coordinar las acciones de todo el PDI, funcionario y laboral, de forma que consiguiéramos presentar un frente común dado que los problemas realmente afectan a todo el PDI, independientemente de su categoría y tipología de contratación. En este sentido, destacar la buena sintonía que ha existido entre la Junta y los Comités de PDI en temas importantes, como es la problemática de los Profesores Contratados Doctores interinos, que ha demostrado la unidad en las preocupaciones que afectan a todos, laborales y funcionarios, sin distinción.

Desde el primer momento entendimos la importancia para las condiciones laborales del **Plan de Organización Académica** y su propuesta de cómputo en horas. Hemos sido, sin duda, los más activos en la denuncia de sus implicaciones negativas, y también en las propuestas para las reformas que se han ido introduciendo (o no) en el documento. Aunque consideramos que en este proceso aún queda mucho por hacer, nos felicitamos porque finalmente algunas de las propuestas de CCOO se han ido incorporando al documento en sus revisiones anuales. Hemos defendido y seguiremos defendiendo que, mientras se mantenga el modelo de plantilla, se amplíen al máximo las actividades que en cada área computan para la valoración de la actividad académica, investigadora y de gestión del PDI, de tanta repercusión en los procesos relativos a plazas de profesorado.

En el proceso de evaluación de la actividad docente del profesorado, CCOO lideró las propuestas de modificación del **Programa Docencia**. Fue una batalla muy dura y aunque el

modelo actual sigue sin gustarnos, está muy lejos de ser el que fue inicialmente. Desde CCOO, además, redactamos y enviamos un conjunto de sugerencias para rellenar el modelo que han sido bien valoradas.

Hemos intentado incorporar propuestas a los planes anuales de plazas, con las limitaciones impuestas por la tasa de reposición, buscando siempre criterios objetivos y, sobre todo, la defensa de los colectivos en peor situación laboral.

Los delegados han hecho aportaciones a aquellos documentos en que se requería su opinión, desde una perspectiva constructiva y con la mira puesta en mejorar las condiciones laborales (además de los ya señalados, podemos citar: encuesta de clima laboral, reglamento sobre acoso, planes de reordenación de centros y departamentos, reglamentos de TFG/TFM...)

Además, por iniciativa propia, se han hecho algunos análisis específicos sobre la situación laboral del PDI en Castilla y León (estudio comparado sobre salarios publicado en web)

Como sindicato global, hemos apostado por la consideración en plano de igualdad de los distintos campus de la Universidad, en especial de los no ubicados en la ciudad de Salamanca. En esta línea instamos la creación de un **Comité Intercentros**, como órgano representativo y colegiado de todo el PDI laboral de la USAL, incluyendo al de Ávila y Zamora, que al estar más alejados son sistemáticamente relegados de las negociaciones por el equipo rectoral. El Comité Intercentros (CI), presidido por una delegada de CC.OO., se constituyó y funcionó durante un período corto de tiempo, representando a todo el PDI laboral, sin embargo y debido a la falta de voluntad de participar en el mismo de STECYL y CSIF, hizo que este órgano fuera inoperante y que se haya perdido un tiempo precioso.

En el marco concreto del **PDI Laboral**, se consideró una prioridad la negociación del **II Convenio Colectivo**. Tanto desde la USAL como desde la Federación Regional se presionó, incluso con movilizaciones, para desbloquear los sucesivos parones a los que se enfrentó la firma de este II Convenio. Finalmente, el 18 de marzo de 2015 se firmó el II Convenio Colectivo de PDI laboral de las universidades públicas de Castilla y León que, por primera vez, reconocía el derecho del PDI Laboral a percibir quinquenios y sexenios, aunque durante la vigencia de este Convenio sólo pueden cobrar uno de cada y en una cuantía inferior a la que reciben los funcionarios.

Desde el primer momento, CCOO dijo que este no era el Convenio que hubieramos querido pero en esos momentos, era lo mejor que se podía conseguir. Por este motivo, en octubre del presente año, hemos denunciado este Convenio y hemos pedido la apertura de negociaciones para conseguir un nuevo Convenio que nos permita seguir avanzando en la mejora de las condiciones laborales del PDI laboral.

Otro asunto importante en el que los delegados de CC.OO. se implicaron especialmente, fue **la modificación de los criterios para la cobertura de la tasa de reposición de profesorado**. Hasta el año 2014, la cobertura de las plazas procedentes de la tasa de

reposición se asignaban únicamente a los cuerpos de Catedráticos y Profesores titulares. CC.OO. insistió reiteradamente ante el equipo rectoral para que dichas plazas se asignaran a la estabilización de los PCD interinos, y aunque no se ha conseguido que todas las plazas procedentes de la tasa de reposición se destinen a la estabilización, al menos en los dos últimos años se han dedicado 1/3 de las plazas a la promoción de interinos.

Igualmente, desde los órganos de representación del PDI y la sección sindical, se negoció con el rectorado un importante incremento de plazas en los programas de contratación de Profesores Ayudantes Doctores, destinadas tanto a la transformación de Profesores Asociados como a contratación de nuevos PAD.

Desde la apuesta por la **participación**, se han convocado asambleas específicas de colectivos especialmente afectados en cada momento (por ejemplo, de Ayudantes y Ayudantes Doctores desde el Comité Intercentros) para escuchar, debatir y proponer soluciones a las situaciones planteadas; y se ha participado activamente en los foros y grupos que se han ido creando en función de las circunstancias laborales (por ejemplo, el colectivo de contratados interinos), brindando la presencia del sindicato en distintos ámbitos como vía de transmisión de las demandas de estos grupos.

2.- Junta de PAS Funcionario

Durante los tres primeros años, la Junta de PAS fue presidida por CIBIA (asociación independiente de PAS funcionario), no obstante los delegados de CCOO trabajaron leal e intensamente, llevando la iniciativa en muchas ocasiones. A partir de las elecciones de 2015, CC.OO. ostenta la presidencia y la secretaria de este órgano, habiendo obtenido más resultados en este último año que en los cuatro precedentes.

A pesar de haber pedido sistemáticamente una revisión general **Relación de Puestos de Trabajo de PAS funcionario** no se ha conseguido y el equipo ha continuado haciendo modificaciones parciales. El motivo alegado es que la pérdida de puestos de trabajo debida a la tasa de reposición, solo permite hacer aquellos cambios que son totalmente imprescindibles y, además, a coste cero, mediante la amortización de otras plazas.

En octubre de 2014, la Gerencia presentó un **Documento de modificación global de la RPT**, en el que solo se apuntaban las líneas generales que configurarían dicha modificación. Ante la negativa de la JPAS de seguir negociando a ciegas y la petición unánime de una información precisa y concreta, el equipo decidió puentear a la Junta y el Gerente intentó negociar con cada uno de los centros por separado, perjudicando gravísimamente la coherencia de la RPT. Desde CCOO nos opusimos rotundamente a esta negociación, realizada con nocturnidad y alevosía, que vulnera el derecho fundamental de los trabajadores de negociar sus condiciones de trabajo a través de sus representantes legales. Finalmente, dicha modificación no se llevó a cabo debido a la oposición de todos los implicados.

En este momento, el Gerente está dando los últimos toques a una nueva propuesta de modificación de la RPT que esperamos nos remita en los próximos días.

En relación con el **Baremo para la provisión de puestos de trabajo**, hemos presentado varias propuestas para su modificación ya que el actual, aprobado en febrero de 1997, está obsoleto y deja en manos de la *comisión* (entiéndase Gerencia) la asignación de una parte muy importante de puntos, que son los que finalmente deciden quien obtiene la plaza. En 2014, después de muchos estudios y reuniones, conseguimos acordar una propuesta que fue aprobada en enero de 2014 por la JPAS. Se la presentamos a la gerencia y a pesar de estar prácticamente consensuado con la Gerencia, finalmente, no se consiguió aprobar. En la actualidad CC.OO. a través de la Junta, hemos hecho una nueva propuesta que ha sido bien aceptada, pero a la que no hemos recibido aún la contestación.

Otra de nuestras batallas tanto en la Junta PAS como ante el gerente, ha sido la **exigencia de que todas las plazas vacantes salieran a concurso**. En la Junta de PAS de diciembre de 2012, todos los grupos tomaron una postura a favor de esta petición. Sin embargo, finalmente CCOO fue el único sindicato que se ha mantenido firme en esta idea. Igualmente, en relación con las comisiones de servicio y atribuciones temporales de funciones, CCOO ha venido reiterando a lo largo de estos cuatro años la necesidad imperiosa de sacar todas las plazas vacantes a concurso, cubriéndose, mientras tanto, con interinidades.

Mediante un escrito presentado en la Junta PAS, solicitamos formalmente que los tribunales de oposiciones de PAS, funcionario y laboral, se rigieran por el mismo reglamento, por lo que votamos contra el presentado por la Gerencia, que solo regulaba los del PAS Funcionario. El gerente se opuso tajantemente a regular los tribunales del PAS laboral de forma similar a los del PAS funcionario, a pesar de lo cual la JPAS llegó a un acuerdo con la gerencia que no llegó a buen puerto debido a la oposición de un representante del PAS Laboral en Consejo de Gobierno. Seguimos pensando que deben existir las mismas normas para funcionarios y laborales.

Pedimos y finalmente hemos conseguido que se **publicaran las gratificaciones extraordinarias**, en contra de la opinión de Gerencia, que consideraba que había que proteger los datos personales. CCOO propuso que se hiciera una consulta a la Agencia de Protección de Datos, ya que entendíamos que debían ser publicadas para conocimiento de todos los trabajadores. Aunque, en reiteradas ocasiones se le solicitó al Gerente desde la JPAS que pidiera informe a la APD, no nos consta que lo hiciera, por lo que, finalmente, fue esta Junta la que lo obtuvo. En dicho informe nos daban la razón, y, aunque con ciertas dificultades, se están publicando las gratificaciones en la web. Denunciamos el hecho de que se repiten muchas de las gratificaciones a lo largo del tiempo, por lo que consideramos que acaban retribuyendo necesidades estructurales de plantilla.

Igualmente, en la Mesa de Negociación CC.OO. pidió que se incluyera en el Documento de Condiciones de Trabajo, la productividad por especial rendimiento, interés o iniciativa regulada en el artículo 24 c) del EBEP y que la Universidad está utilizando para camuflar gratificaciones a algunos trabajadores y trabajadoras privilegiados. A pesar de que la Junta

de PAS hizo una propuesta de normativa en el mes de septiembre, hasta el momento no hemos tenido ninguna respuesta.

Todos los grupos de la Junta hicimos un trabajo exhaustivo sobre las **convocatorias de oposiciones** de la Oferta de Empleo Público de 2011 que, finalmente, no fueron convocadas en su totalidad. Las convocatorias que faltaban más las vacantes producidas en el 2014, se incluyeron en la OEP de 2015 y en la actualidad se están realizando las oposiciones de la Escala de Facultativos de Archivos, Bibliotecas y Museos y está convocada la de la Subescala Administrativa de Administración General. También hemos llegado a un acuerdo con el Gerente sobre la oposición de la Escala de Técnicos de Gestión, que esperamos se convoque uno de estos días en el BOCYL. En estos momentos, además, estamos analizando una propuesta de convocatoria para la Escala de Gestión que esperamos se publique próximamente.

En el mes de mayo del presente año, la Junta llegó a un acuerdo con el Gerente para ir homogeneizando de manera paulatina las jornadas de tarde del PAS funcionario, a fin de darle coherencia a situaciones muy distintas que se habían producido a lo largo del tiempo. Llegamos a un acuerdo por el que se crearon las llamadas **jornadas estándar** en función de los niveles de los puestos de trabajo y se igualó la jornada para todos los niveles 18 y 20, respetando, en todo caso, los derechos de las personas que tenían jornadas superiores a la estándar y que solo por propia voluntad pueden renunciar a ella. Esperamos que a lo largo de este año y del siguiente, podamos continuar homogeneizando la jornada a los puestos de nivel 22 y 24 y acabar con una situación atípica y sin justificación.

3.- Comité de PAS Laboral

A lo largo de estos últimos años la participación de los delegados y delegadas de CCOO en el Comité de Empresa ha sido siempre activa, aportando ideas y propuestas a todas y cada una de las cuestiones suscitadas, teniendo como prioridad la defensa de los derechos de los trabajadores y la mejora de sus condiciones laborales.

En las elecciones celebradas en 2015 mejoramos nuestros resultados electorales al conseguir un delegado más en Salamanca, y el delegado de Ávila; pero a pesar del incremento de representantes en el Comité de Empresa seguimos estando en minoría a la hora de las votaciones.

El Comité este periodo ha estado dirigido por la unión de los representantes de STECyL y CSIF, que han ostentado la Presidencia y la Secretaria, llevando al órgano por una senda de muy baja actividad, provocando que los asuntos tratados por el Comité de Empresa hayan sido muy pocos, y consecuentemente que la incidencia del trabajo desarrollado por el Comité en el conjunto de la plantilla sea escasa.

Desde CCOO hemos procurado que asuntos que dentro de la actividad universitaria tenían repercusión en el sector del PAS Laboral, fuesen tratados en el Comité para lograr que los efectos para la plantilla fueran lo más positivos posible. Pero siempre chocamos con una mayoría que evita de forma continua nuestra intención de dinamizar la tarea del Comité.

Partiendo de la necesidad de un continuo análisis de la situación en cada momento de la plantilla se nos muestra como vital e imprescindible el mantenimiento constante de una mesa de negociación del órgano de representación de este sector con la Gerencia, pero la mayoría que domina el Comité no lo ha entendido así, y por ello nuestras peticiones de abrir esa negociación han sido rechazadas continuamente.

El asunto más relevante dentro de estos últimos años ha sido la convocatoria de las Ofertas Públicas de Empleo.

Para entender la postura que hemos defendido en este tema hay que conocer que la plantilla de la USAL ha perdido en los últimos años un número importante de efectivos fijos, como consecuencia de la tasa de reposición que impedía sustituir a los trabajadores que dejaban de prestar servicio como consecuencia de jubilación, fallecimiento, etc. Esta situación cambió a partir de 2015. En ese año, la LPGE subió la tasa de reposición al 50% de los efectivos perdidos en 2014, y en el 2016 la tasa de reposición se ha incrementado al 100%.

Para decidir qué plazas se deben convocar, caben varias posibilidades. Una de ellas era la propuesta del equipo de gobierno que consistía en dedicar esas plazas disponibles a consolidar empleo, convirtiendo puestos de trabajo ocupados actualmente por personal interino en puestos ocupados por personal fijo. La transformación de empleo temporal en indefinido nos parece plausible como norma general, aunque, en este caso, el número de puestos de trabajo reales que estarían ocupados no aumentaría.

Pero en el escenario de la Universidad, en el que hemos perdido tantos puestos de trabajo por el muro de la nula reposición, **CCOO defiende la creación de empleo neto**, apoyando el dedicar la oportunidad que se presentaba a **recuperar plazas que en estos años han quedado vacantes y desocupadas**. Esto ayudaría a muchas unidades y servicios de nuestra organización, a recuperar los niveles de calidad que tenían y que en algunos sitios se han perdido debido a los recortes de personal.

Con nuestro voto en contra, la mayoría del Comité de Empresa (compuesta por STECyL y CSIF) decidió aliarse con la Gerencia y dedicar las plazas disponibles en las Ofertas de Empleo de 2015 y 2016 a consolidar empleo interino, perdiendo la ocasión de rescatar puestos de trabajo perdidos durante la crisis por culpa de la tasa de reposición. Pero la situación se agrava con la forma de decidir que plazas de personal interino se incluyen en la Oferta de empleo, ya que se opta por preguntar a las personas que ocupan dichos puestos si están de acuerdo con que la plaza que ocupan sea ofertada a oposición libre. Este proceder supone que una institución pública ignora cualquier criterio objetivo y basa la decisión de qué plazas necesita cubrir, a la libre aceptación de quien ocupa los puestos de trabajo de forma temporal.

Estamos convencidos que nuestra postura en este tema ha sido coherente con nuestros principios e ideario, y por ello seguiremos luchando para que sea la que guie la política de personal en nuestra universidad.

En materia de comunicación, intentamos que exista una mayor información para la plantilla sobre los asuntos que se tratan, con lo que se conseguiría mejorar la transparencia y una

comunicación más fluida e intensa con el conjunto de los trabajadores, que permita conocer sus problemas y las opiniones que tienen de las cuestiones que su suscitan.

III.- MESA DE NEGOCIACIÓN DE LA USAL

Iniciamos estos últimos cuatro años con la publicación en 2012 de los Reales Decretos 14/2012 y 20/2012 que suprimieron muchos derechos y mejoras conseguidas luchando y negociando durante años. Las administraciones implementaron unilateralmente políticas de "ajuste" claramente regresivas que supusieron un retroceso en las condiciones laborales y salariales obtenidas mediante la presión, la negociación y el acuerdo. En estos años hemos sufrido recortes de financiación, restricciones en la contratación, congelación de las ofertas de empleo público, pérdidas de salario, complementos y pagas extras, incrementos de la jornada laboral y de la carga lectiva y un aumento muy significativo de la precariedad laboral.

No obstante, en esta situación hemos ejercido de "muro de contención", defendiendo las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores, convocando movilizaciones o recurriendo a los tribunales. Ya en 2012, firmamos algunos **acuerdos con la USAL** que consiguieron mitigar las consecuencias de las medidas del Gobierno:

- ✓ Llegamos a un acuerdo sobre la jornada diaria del PAS que permitió mantener la jornada reducida en verano, disfrutar los días de vacaciones anuales de manera independiente y obtener de días de vacaciones adicionales en compensación por el cierre del mes de agosto.
- ✓ Un acuerdo que consideramos especialmente importante por su repercusión en la salud de los trabajadores, fue un permiso justificado de hasta tres días por enfermedad sin descuento salarial. A la vez, pactamos un catálogo de enfermedades cuya baja laboral está excluida de los correspondientes descuentos.

Ese consenso sin embargo, no fue posible respecto al **Plan de Acción Social**. En 2012 comprendimos que, debido a los recortes, era necesario hacer sacrificios en este aspecto, sin embargo desde CCOO nos hemos manifestado siempre en contra de la forma en que la Universidad de Salamanca asigna el presupuesto disponible. Creíamos y seguimos creyendo que hay una manera más justa de distribuir esos recursos y que hasta que desaparezcan las restricciones económicas y se puedan atender todas las peticiones, hay que priorizar las ayudas para aquellos trabajadores con menor renta familiar. No hemos conseguido que el equipo rectoral y parte de la representación sindical compartan nuestras posiciones, sin embargo nos congratulamos que después de nuestra insistencia el criterio de menor renta se haya introducido, al menos, para la distribución de la pequeña parte del presupuesto que son las ayudas de carácter general.

En los últimos años, luchando en todos los ámbitos en que tenemos representación hemos conseguido incrementar esta partida presupuestaria, no obstante y, dados los buenos resultados económicos de que hace alarde la USAL, creemos que ha llegado el momento de recuperar los niveles de protección que teníamos antes de los recortes.

Después de numerosas sentencias favorables y de muchos esfuerzos colectivos, se consiguió que la Junta de Castilla y León reconociera, en Abril de 2014, la devolución de los 44 días de la paga extra de navidad del 2012, que se suprimieron de forma retroactiva a los funcionarios y su equivalente al personal laboral. En el mes de mayo pactamos la aplicación de este acuerdo a los trabajadores de la Universidad que se aplicó de manera rápida y efectiva, salvo en lo concerniente a los PIF que recibían sus retribuciones con cargo a programas específicos.

En su momento, CCOO lideró la oposición al Programa Docente de evaluación de la actividad docente del PDI. Después de implantado el *Docentia* y dentro del Plan Estratégico de la USAL 2013/2018, participamos en el diseño y puesta en marcha del Programa de Evaluación del Desempeño del PAS, aportando sugerencias y oponiéndonos taxativamente a un modelo inicial que se planteó como experiencia piloto y que se manifestó inaplicable a las condiciones concretas de la USAL. Finalmente el 3 de Marzo de 2016, se aprobó un nuevo Manual de Evaluación de Desempeño de PAS que incorpora gran parte de las propuestas que planteamos desde CCOO.

Otro de los capítulos donde más se recortó el presupuesto universitario fue en **Formación**, En CCOO hemos apostado por la formación continua de todo el personal de la universidad, demandando una oferta de cursos caracterizada por la diversidad, la aplicabilidad, y el uso de metodologías participativas. Nuestro representante en la comisión de Formación, ha peleado estos cuatro años para que la Formación tenga las asignaciones presupuestarias necesarias para hacer efectivo este derecho de todas las personas trabajadoras. Como en otros casos, se han conseguido mantener algunos programas, pero hay una larga lista de objetivos a alcanzar.

IV.- ELECCIONES SINDICALES

Las elecciones sindicales para los órganos de representación de la USAL se celebraron entre el mes de mayo de 2014 y durante el año 2015. Los resultados por órganos fueron los siguientes:

RESULTADOS ELECTORALES UNIVERSIDAD DE SALAMANCA. 2014/2015														
		CCOO	%	UGT	%	CSIF	%	STES	%	TISCYL- CEMS	%	CIBIA	%	TOTAL
PDI F.		6	26	2	9	8	35	7	30	0	0	0	0	23
PAS F.		5	30	3	18	2	12	2	12	0	0	5	30	17
PDI L.	SA	5	22	3	13	3	13	7	30	5	22	0	0	23
	AV	1	20	0	0	1	20	3	60	0	0	0	0	5
	ZA	2	40	0	0	1	20	2	40	0	0	0	0	5
PAS L.	SA	5	30	2	12	2	12	7	41	0	0	1	6	17
	AV	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	ZA	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0	1
TOTAL 2014 - 2015		25	27%	10	11%	18	20%	28	30%	5	5%	6	7%	92

* Forman parte de la Mesa de Negociación aquellas organizaciones que superan el 10% de representación en el ámbito de la Mesa.

MESA NEGOCIACIÓN USAL	25	30,86	10	12,35	18	22,22	28	34,57					99,99
--------------------------------------	-----------	--------------	-----------	--------------	-----------	--------------	-----------	--------------	--	--	--	--	--------------

No podemos hacer una valoración positiva de estos resultados: trabajamos para ganar las EESS en el ámbito de la USAL y no lo conseguimos. Pese a que en parte los malos resultados se debieron a problemas internos del sindicato y, aunque en conjunto solo perdimos un delegado respecto a las elecciones de 2011, no estamos nada satisfechos. Hemos dejado de ser la fuerza mayoritaria en la USAL, posición que ahora ocupa STECYL con el 30% de los votos frente al 27% que obtuvimos nosotros.

En el ámbito que más representación perdimos fue en el PDI Laboral, tanto de Zamora como de Ávila, con dos delegados menos en cada uno de los Comités y una especial dificultad en Ávila para presentar candidatura. Esta dificultad es muy relevante puesto que hasta ese momento, los tres delegados de PDI laboral que había en la provincia se habían presentado bajo las siglas de CCOO.

Estas pérdidas se compensaron en parte con los buenos resultados obtenidos en PDI Funcionario, donde obtuvimos dos delegados más, que vienen a reconocer el buen trabajo realizado por nuestros delegados en este órgano.

En el PAS funcionario, hemos vuelto a empatar en número de delegados con CIBIA que fue la opción más votada, no obstante con los votos de STECYL y CSIF conseguimos la presidencia y secretaria del órgano.

En el PAS laboral, la primacía de STES en este sector, que cuenta con el apoyo incondicional de CSIF, nos hacía apostar por un mantenimiento de los resultados. Este objetivo se ha superado en Salamanca, pero, además, hemos obtenido un delegado en Ávila, lo que nos hace ser moderadamente optimistas de cara a próximas convocatorias.

Salamanca, 18 de enero de 2017