

Traballando con eficacia

PAS-FUNCIONARIO
Universidade de Vigo

Programa Electoral **Eleccións Sindicais 2001**



LIMIAR

Un dos obxectivos das pasadas eleccións parciais para completa-la Xunta de Persoal era a integración do persoal de novo ingreso na actividade sindical. Ante estas novas eleccións sindicais podemos dicir que non se conseguiu acadar este obxectivo, xa que a participación na vida sindical é baixa con carácter xeral, pero casi nula entre os últimos funcionarios incorporados á nosa plantilla. Evidentemente, as actitudes caudillistas dalgún sindicato buscando a desunión entre os membros da Xunta de Persoal non contribúen a manter un clima que resulte atractivo para os posibles “voluntarios” e só favorecen á Xerencia (divide e vencerás). Despois de moitos esforzos, pola banda de tódolos sindicatos, pero moi especialmente por parte de CC.OO., para manter unha postura unitaria cara ó exterior (Xerencia, outros colectivos,...) sen diminuír o debate interno na Xunta de Persoal, bastáronlle uns meses para facer añicos esa unidade.

Sen embargo, compre seguir insistindo na participación do novo persoal e na volta á política de unidade, xa que os retos que se nos presentan a curto prazo non son doados de levar a bó término doutra maneira. É necesario elaborar outro plan de promoción interna, outro baremo para os concursos de traslados, empezar novas negociacións para a elaboración dunha RPT e continuar cos traballos en formación, acción social e saúde e seguridade, etc. Para isto propoñemos o seguinte programa e a seguinte candidatura:

FORMACIÓN

A experiencia destes últimos anos nos que a política de formación foi parcial, sen obxectivos claros e irregular na súa periodicidade, levounos ó convencemento de que a formación do PAS da Universidade require a elaboración **dunha planificación a medio prazo (catro anos)** cos obxectivos claramente definidos. Neste plano debe incluírse unha **regulamentación sobre a financiación de cursos externos** á programación da Universidade, xa que se están a producir arbitrariedades neste ámbito.

Para poder desenvolver ese plano é imprescindible a dotación **dunha aula de informática e unha aula teórica propia do PAS en cada Campus**. O único que se conseguiu neste último ano é que a Xerencia dotase unha aula teórica nos locais sindicais do campus de Lagoas Marcosende.

É imprescindible tamén a **dotación na RPT dunha Sección específica dedicada expresamente á formación**, dentro do Servicio de Recursos Humanos, que se encargue da organización e xestión dos cursos propios, así como de garantir unha información puntual e actualizada sobre convocatorias externas, facilitando a incorporación do PAS da Universidade ós cursos organizados por outras entidades (EGAP, outras universidades, sindicatos,...). Tamén se encargaría da coordinación coas outras universidades galegas para a convocatoria de cursos que, pola súa temática específica ou polo reducido número de persoas interesadas, sexa máis eficiente organizar conxuntamente (bibliotecas, investigación, rexistro e información, actualización de postos de responsabilidade superior...). A formación debe ser entendida como un

investimento por parte da Universidade polo que non se entende a actitude mesquiña respecto **ó tempo dedicado a formación que debería ser considerado tempo de traballo**. Como primeiro paso propoñemos unha **cota fixa de, cando menos, corenta horas anuais de formación en horario de traballo**, fundamentalmente dedicadas á actualización de coñecementos propios do posto de traballo.

RETRIBUCIÓN

En coherencia coa política da confederación de CC.OO. a seguir para o conxunto dos traballadores e traballadoras das administracións públicas reivindicamos o seguinte:

- ◆ Inclusión dunha cláusula de revisión anual automática para evitar as conxelacións salariais que os funcionarios vimos sufrindo nestes últimos anos, co obxectivo de polo menos **mante-lo poder adquisitivo**.
- ◆ **Homologación co persoal laboral** dentro do acordo marco de retribucións tanto no que se **refire a pagas extraordinarias como a trienios**.
- ◆ **Axudas de custo** de igual contía para tódolos grupos
- ◆ **Consolidación da contía equivalente ó Complemento de produtividade** dentro do Complemento **específico**.

RPT

As vindeiras R.P.T. deberán profundizar na profesionalización e no número de efectivos necesarios baseándose nos seguintes principios básicos:

- ◆ **Análise das funcións desenvolvidas por tódalas “Oficinas”** (I+D, ORI, OFOE, OFIX, OMA, etc.) creadas indiscriminadamente nos últimos tempos a espaldas da administración profesional co obxecto **de dota-las co persoal necesario** para levar a acabo a súa xestión administrativa.
- ◆ Creación dunha **unidade para executa-los acordos das comisións** derivadas do regulamento de PAS (formación, acción social e saúde e seguridade).
- ◆ Creación dunha **unidade que preste apoio na xestión** dos programas vinculados á calidade, entendidos como programas que buscan unha participación máis horizontal na mellora dos procedementos.
- ◆ Elaboración e aplicación dunhas **normas de xestión da RPT**.
- ◆ **Eliminación dos postos de libre designación**, cada vez menos xustificadas.
- ◆ **Consolidación das unidades departamentais**, ben coa configuración da experiencia piloto ou ben explorando outras alternativas que a fagan

máis viable salvaguardando a idea de unidade administrativa independente fronte ó concepto de “secretaría de”.

- ◆ **Establecemento de niveis intermedios** (20, 24) que eviten os saltos que se producen actualmente entre postos xerárquicamente consecutivos.
- ◆ **Dotación de persoal nos centros** consonte os baremos aprobados na última RPT.

PROMOCIÓN INTERNA

Unha vez rematado o plano de promoción (1997-2000) é necesario definir un novo marco axeitado á nova realidade desta Universidade.

A nosa limitada capacidade de crecemento leva consigo a ralentización da promoción. Nesta situación é necesario aplicar novas medidas que, sendo complementarias da promoción en termos estritos, permitan continuar adaptando a estrutura existente ás necesidades cambiantes da xestión da Universidade e motivar ó personal pese á diminución das posibilidades de promoción. A promoción dos próximos 4 anos deberá garantir:

- ◆ **Un mínimo de prazos** e durante un período mínimo articulando fórmulas de promoción no posto no caso de non haber vacantes.
- ◆ **Eliminación do grupo D** seguindo os prazos regulamentarios, incorporación dos novos funcionarios directamente ó grupo C e facer as novas contratacións no grupo 3.
- ◆ **Aplicación dos acordos Administración-Sindicatos** de 1994, substituíndo a titulación como requisito de acceso ó grupo superior por unha antigüidade de 10 anos ou de 5 máis un curso.

FUNCIONAMENTO XUNTA DE PERSOAL E ACCIÓN SINDICAL

Inmediatamente despois das eleccións do 94 e do 97, **CC.OO.** pusetou senllas propostas de **Regulamento Interno da Xunta de Persoal**, aínda que ningunha delas obtivo os dous tercios dos votos necesarios para ser aprobada. Despois destas eleccións volveremos a tentalo xa que de nada serve aumenta-lo número de compoñentes da Xunta de Persoal se non se modifica o reparto de responsabilidades. Por iso defendemos que, aparte do/a Presidente/a e o/a Secretario/a, que teñen definidas as súas funcións e as súas responsabilidades, **cada membro da Xunta de Persoal, como órgano de representación unitario que é, debe te-la responsabilidade directa sobre unha área concreta de actuación.** A coordinación de tódalas áreas correspondería o/a Presidente/a.

Como medidas de desenvolvemento dunha auténtica cultura sindical, propoñemos:

- ◆ Elaboración e aprobación dun **Regulamento da Xunta de Persoal** baseado na experiencia da etapa anterior que resolva os problemas xurdidos no tocante a dereitos e deberes de cada un dos seus membros.
- ◆ **Normalización sindical**: dotación económica para cada sección sindical.
- ◆ **Potencia-lo uso** da páxina web de CC.OO. (<http://www.uvigo.es/webs/ccoo>) como ferramenta de información e debate.
- ◆ **Participación sindical na elaboración da programación de actividades** de ocio e deportivas axeitadas ó horario do P.A.S.
- ◆ Participación nun **proxecto de cooperación solidaria** con comunidades necesitadas de desenvolvemento económico e/ou social. Seguimento minucioso do mesmo

ACCIÓN SOCIAL

Creado e dotado orzamentariamente o fondo de acción social, e coa finalidade de amplia-lo programa de axudas actuais (para atención a diminuídos, por estudos, por fillos/as menores, para gastos sanitarios...) compre incrementa-la contía de dito fondo para que se poidan incluír outro tipo de axudas:

- ◆ **Anticipos reintegrables**, que se incrementen **ata medio millón de pesetas**, a devolver sen intereses.
- ◆ Axudas para a **adquisición de vivenda**.
- ◆ Axudas por **xubilación** (partindo das indemnizacións previstas no convenio colectivo para o persoal laboral).
- ◆ Seguro de **morte e invalidez** (partindo como no punto anterior da cobertura de seguro prevista para o persoal laboral).
- ◆ Financiación dun **seguro privado** que cubra aqueles gastos sanitarios que non están cubertos pola seguridade social.
- ◆ Convenios con **garderías**.

SAÚDE LABORAL

Unha vez que o Servicio de Prevención desta Universidade empezou a funcionar, desde CC.OO. entendemos que son necesarias as seguintes medidas:

- ◆ **Dotación de infraestrutura administrativa** dentro da R.P.T. de funcionarios.

- ◆ **Recoñecementos médicos especializados** atendendo ó tipo de traballo que facemos.
- ◆ **Estudio e deseño ergonómico** dos postos de traballo

XORNADA LABORAL, HORARIOS, VACACIÓNS E PERMISOS

Entendemos necesario homologa-las nosas condicións de traballo ás doutras Universidades e Administracións, xa que logo, isto repercute na calidade de vida dos traballadores/as e así mesmo pensamos que cómpre avanzar nestes dereitos, polo cal, propoñemos:

- ◆ **Supresión das 110 horas** de dispoñibilidade horaria.
- ◆ **Xornada flexible** de modo que o tempo mínimo de permanencia continuada sexa de 5h (tempo fixo ou estable) de obrigada concurrencia para todo o personal entre as nove e as catorce horas.
A parte variable de horario ou tempo de flexibilidade do mesmo poderase cumprir dende as catorce trinta as dezanove horas de luns a venres.
- ◆ **Reducción da xornada** en Entroido, Semana Santa e Nadal.
- ◆ Vacacións anuais, **30 días naturais, non computándose nestes 30 días os domingos e festivos que houbera en dito período**, polo que se incrementarían as vacacións do traballador en tantos días como domingos e festivos houbera no período en que o traballador disfrutou das vacacións. Estes días colleríanse por quendas atendendo ás necesidades do servizo.
- ◆ No caso de producirse unha **baixa por enfermidade ou accidente** durante o período vacacional, dito tempo de baixa **non computará** como tempo de vacacións.

SERVICIO DE BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

Como complemento á RPT, propoñemos:

- ◆ **Creación de 4 xefaturas de área** (Humanidades, Socio-xurídica, Ciencias, Tecnoloxía) para o Campus de Vigo (nivel 24)
- ◆ Converte-las **subdireccións de Ourense e Pontevedra en dúas xefaturas de área** en cada Campus, o que implica crear unha praza máis no campus de Pontevedra. Estas xefaturas de área terían nivel 24:
 - a) Humanística/Sociojurídica
 - b) Científico/Tecnolóxica
- ◆ **A equiparación** da dirección de biblioteca do Campus Histórico coas direccións de Biblioteca dos Campus (nivel 25)

- ◆ Axudantes Posto Base: **subida do nivel 20 ó 22** e adscrición ás distintas Seccións/Áreas/Bibliotecas.
- ◆ **Formación:** convocatoria de cursos para mellorar o desenvolvemento do traballo e organización de cursos para a preparación da promoción interna a Facultativos.

Candidatura

1. Antía Salgado García
Biblioteca Central
2. M^a Angeles Carballo González
Servicio de Patrimonio
3. Iñaki Arce Aramendi
Facultade de Ciencias
4. José Antonio de la Cruz Rodríguez
Servicio de Contabilidade
5. Carlos Guerra Vidal
Servicio de Contabilidade
6. José López Pérez
Departamentos de Química
7. Malena Lamela Mariño
Servicio de Xestión Económica e Contratación
8. María Fariza Novoa
Facultade de Ciencias
9. José Luis Gómez Reboiro
Servicio de Xestión Económica e Contratación
10. José Veiro García
Servicio de Control Interno
11. Maite Arce Aramendi
Servicio de Control Interno
12. Roberto Ruíz Herrera
Biblioteca Central