

**CC.OO.**

O sindicato de tod@s

**PAS-FUNCIONARIO**  
Universidade de Vigo



**Programa Electoral**  
**Eleccións Sindicais 2006**

---



**federación do ensino**

## LIMIAR

Chegou o momento de facer balance deste período de 4 anos da Xunta de Persoal no que a maioría absoluta, lexitimamente acadada, polo sindicato maioritario o único que supuxo foi unha **inestabilidade e falta de consenso** con episodios constantes de insultos e menosprezos. Ao final deste período temos un pobre bagaxe de logros e melloras laborais.

Nesta nova etapa que se vai a iniciar tras a votación do 16 de febreiro CC OO seguirá a loitar para que a pluralidade de ideas se fagan presentes no órgano de representación que ten a obriga de representar a todo o colectivo funcional, sen excepción ningunha, como realmente debe corresponder a un **Sindicato de clase e unitario** como é o que nos representamos.

Consideramos que é o momento de rachar coas actuais estratexias absolutistas empregadas e comezar un novo período onde o que prime sexa a defensa dos intereses globais do noso colectivo.

## FORMACIÓN

Trala recente aprobación da R.P.T (sen aplicación ata o vindeiro mes de outubro) onde aparece a dotación dentro do Servizo de Persoal de Administración e Servizos e Retribucións dunha Sección de Formación e Acción Social, reivindicación histórica do noso sindicato, non queremos que a formación quede estancada e se basee na reiteración do mesmo tipo de cursos unha e outra vez, emporiso, propoñemos que se faga unha planificación a medio prazo (catro anos) das diferentes accións formativas a desenvolver nas que deberán estar sempre moi claros os obxectivos a conseguir

Para levar a cabo a formación, instrumento capital para a mellora da prestación profesional, é imprescindible, ademais da dotación dunha Aula de informática e outra teórica propia do PAS en cada Campus, regular o financiamento dos cursos externos non incluídos na programación da Universidade.

A formación ten que ser entendida como un investimento por parte da Universidade, razón esta pola que non se entende a actitude incomprensible da Xerencia respecto **ao tempo dedicado a formación que debería ser considerado sempre 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.

Tense que dar pulo á formación non presencial empregando para iso os medios electrónicos e telemáticos dos que dispoñemos (@-VIRTUAL), así como promover á formación virtual, como instrumento de apoio e complementariedade da formación presencial, ten que ser un dos sustentos básico da programación formativa do PAS. Ademais, as novas tecnoloxías deben facilitar a extensión da formación en idiomas, fundamentalmente inglés e francés.

## RETRIBUCIÓN

A sinatura por parte da Confederación de CC.OO do acordo MAP-Sindicatos fixo posible a consecución dalgunhas reivindicacións históricas como foi o incremento na paga extra dos Complementos de Destino (100% na paga de Nadal de 2006) e do Específico (100% a cobrar ao final do ano 2008), pero aínda temos moito camiño por percorrer na mellora dos nosos salarios. Na consecución deste obxectivo estas son as nosas propostas:

- ◆ 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 **manter o poder adquisitivo**.
- ◆ **Homologación co persoal laboral nos trienios.**
- ◆ **Axudas de custo** de igual contía para todos os grupos
- ◆ **Consolidación da produtividade anual** dentro do Complemento **específico**.
- ◆ Establecemento de **Complementos Específicos mínimos** para cada nivel de xeito que non esteamos suxeitos a futuras subas salariais da CC.AA.

## RPT

A actual estrutura do cadro de persoal establecida nos Campus deberá ter como obxectivo un mellor desenvolvemento da xestión universitaria, para o cal é necesaria unha maior profesionalización e cualificación dos postos así como unha adaptación a unha nova forma de entender o ensino superior marcado polo EEES o que fai que se deba afondar tanto no número de efectivos a empregar como nunha reestructuración e estudo polo miúdo da mesma. Entre as actuacións a seguir propoñemos:

- ◆ Creación de Servizos que desenvolvan a xestión administrativa da serie de oficinas (I+D, ORI, OFOE, OFIX; OMA, etc.) que se atopan, actualmente, sen dotación de persoal funcionario.
- ◆ Creación dun **Servizo que preste apoio na xestión** dos programas vinculados á calidade, entendidos como programas que buscan unha participación máis horizontal na mellora dos procedementos.
- ◆ **Estructura administrativa** que preste apoio ás Unidades de Seguridade e Hixiene no traballo.
- ◆ Elaboración e aplicación dunhas **normas de xestión da RPT**.
- ◆ **Eliminación dos postos de libre designación**, cada vez menos xustificadas.
- ◆ **Creación de Unidades de apoio á docencia e a investigación**. Entendemos que estas Unidades poderían ser implantadas, segundo o seu volume de traballo (cursos de especialización, másters, proxectos, etc..), ben nos Campus, Ámbitos e mesmo nos Centros.
- ◆ **Establecemento de niveis intermedios** (23, 24) que eviten os saltos que se producen actualmente entre postos xerárquicamente consecutivos.

## PROMOCIÓN INTERNA

Despois do plano de promoción interna a tres anos, asinado ás presas pola Xunta de Persoal saínte, é necesario darlle continuidade xa que nun contexto de só tres grupos: A, B e C non se explica a pouca previsión no que atinxe ao número de prazas como ao período de tempo. É preciso facer un plano a catro ou cinco anos no que se teña en conta os crecementos netos para cada grupo (os que accedan do grupo inferior menos os que pasan ao grupo superior)

## FUNCIONAMENTO XUNTA DE PERSOAL E ACCIÓN SINDICAL

Inmediatamente despois das eleccións do 94 e do 97, **CC.OO.** presentou sendas 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 ter once representantes na 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 ter a responsabilidade directa sobre unha área concreta de actuación.** A coordinación de todas as 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.
- ◆ **Potenciar o uso** da páxina web de CC.OO. (<http://www.uvigo.es/webs/ccoo>) como ferramenta de información e debate.
- ◆ **Publicación regular da revista O Grilo** para que siga sendo un instrumento para dar información, facer propostas e potenciar o debate.
- ◆ **Participación sindical na elaboración da programación de actividades** de ocio e deportivas axeitadas ao horario do P.A.S.
- ◆ Participación nun **proxecto de cooperación solidaria** con comunidades necesitadas de desenvolvemento económico e/ou social. Seguimento estrito do mesmo

## **ACCIÓN SOCIAL**

Unha vez que temos consolidado nos orzamentos da Universidade o fondo de acción social, e polo tanto a posibilidade de dispoñer, entre outros beneficios, dun plan de pensións, dun seguro de morte e invalidez, do intercambio de vacacións, etc., os nosos obxectivos pasan por:

- ◆ **Incremento da partida destinada a Anticipos reintegrables**, xa que a nova normativa permite adiantos de contías que poden chegar ata os 2.884,46 € e, por mor dos incrementos dos cadros de persoal tanto laboral como funcionario, é obvio que dita partida resulta insuficiente para atender todos os pedimentos que pode realizar o persoal ao longo do ano.
- ◆ **Anticipo da nómina.** É preciso regular este dereito para garantir que se poida aplicar por igual a todos os traballadores e traballadoras. En todo caso a Universidade debe asegurar que o seu persoal poida dispoñer deste dereito ata un máximo de tres mensualidade sen custo ningún para o/a petionario/a.
- ◆ Axudas para a **adquisición da primeira vivenda.**
- ◆ Axudas por **xubilación** (partindo das indemnizacións previstas no Convenio Colectivo para o persoal laboral).
- ◆ Financiamento dun **seguro privado** que cubra aqueles gastos sanitarios que non están cubertos pola seguridade social.

- ◆ Mentres no se constrúan gardería propias débense asinar Convenios con **garderías, privadas ou pública, das cidades nas que se atopan os Campus.**
- ◆ **Complemento de transporte.** Cómpre volver a revisar este asunto e atopar unha solución que beneficie por igual a todo o persoal. Este complemento sendo necesario telo en todos os Campus faise imprescindible no Campus de Vigo pola distancia a que se atopa dos núcleos de poboación.

## SAÚDE LABORAL

Unha vez que o Servicio de Prevención desta Universidade está en marcha, desde CC.OO. entendemos que son necesarias as seguintes medidas:

- ◆ Activación e normalización co **Comité de Seguridade e Saúde Laboral**
- ◆ **Dotación de infraestrutura administrativa** dentro da R.P.T. de funcionarios.
- ◆ Mellorar os **recoñecementos médicos especializados**
- ◆ **Estudo e deseño ergonómico** dos postos de traballo.

## XORNADA LABORAL, HORARIOS, VACACIÓNS E PERMISOS

CC OO apoia que estes asuntos se **traten e discutan** na **Mesa Xeral do PAS** e traballará para que o acordo que se acade recolla non só os **dereitos que actualmente temos consolidados** os dous colectivos senón tamén **aqueles outros que a Administración Xeral do Estado aprobou (Plan Concilia)** ou poida aprobar. Non obstante, na negociación que se leve a cabo CC OO defenderá o **dereito** a ter **Horario Flexible** tal e como se recolle nos acordos MAP sindicatos e no **Plan Concilia.**

## SERVICIO DE BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

Logo de varios anos sen nova RPT nin convocatoria de promoción (á actual Xerencia parece non importarlle moito, e á maioría da Xunta de Persoal tampouco, que o persoal de Biblioteca teña que esperar uns anos máis por ámbalas dúas) propoñemos:

- ◆ **Inmediata reforma e ampliación da R.P.T** de Bibliotecas que recolla a figura de bibliotecario/a temático/a, a creación de niveis intermedios e o reforzo da quenda de tarde.
- ◆ Axudantes Posto Base: **subida ao nivel 22.**
- ◆ **Equiparación** da Dirección de biblioteca do Campus Histórico coas Direccións de Biblioteca de Campus (Nivel 25).
- ◆ **Plano de promoción a Facultativo** que contemple a realización por parte da Universidade dun curso preparatorio.

