



ELECCIONES SINDICALES 2019



**CONSOLIDACIÓN
CONCILIACIÓN
CONFIANZA**

**OPORTUNIDAD
OCASIÓN
OBJETIVOS**



Juntos Ganamos

Recupera tus Derechos...

¡Vota CCOO!

Tras años de acoso y demolición de la Universidad Pública, a base de recortes de derechos y financiación, parece que se vislumbra una posible recuperación. Voces diversas, incluida la CRUE, van lanzando propuestas incompletas sobre el modelo de Universidad Pública que debe resurgir de estos años pasados. La incertidumbre se recoge en una pregunta simple: **¿Cómo ha de ser la Universidad Pública que surja de estos años? Desde CC.OO. creemos que debe darse más voz a uno de los sectores fundamentales que constituyen la Universidad Pública: el PAS.**

Los años de los recortes han dejado una Universidad dañada en todos sus sectores. Los precios de las matrículas y la escasez de becas de todo tipo han dejado muy debilitado el número de alumnos de nuevo ingreso y **corre peligro el ideal del acceso a la Universidad independientemente del origen socio-económico de los alumnos.**

Desde los años de la crisis, es **el colectivo del PAS es con diferencia el más castigado.** Muchos son los frentes desde los que **se ha atacado a este sector.** Por citar solo unos pocos:

- Las importantes **modificaciones que sobre la LOU** estableció el Real Decreto-Ley 14/2012 de 20 de abril de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo.
- La **Tasa de Reposición incomprensible, injusta** e ineficiente.

- Ausencia todavía de aprobación de una la **Ley de Presupuestos Generales del Estado para el 2019.**
- El pleno sometimiento de la UC a la **Ley Orgánica 2/2012 de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.**
- La **insatisfacción por la inseguridad en el futuro profesional del personal interino por la ausencia de oposiciones que les permita estabilizarse mínimamente.**
- **Bajos salarios (menos de 1.000 euros) tanto en la Escala B de Laborales como en el grupo C2 de funcionarios.**
- El **envejecimiento progresivo de la plantilla y la falta de renovación de la misma**
- El **estancamiento profesional, independientemente de los esfuerzos por formarse tanto académica como profesionalmente por el PAS que en absoluto se ve motivado.**
- **La falta de una verdadera carrera profesional en el PAS motivadora, mientras se observa paralelamente como otros colectivos universitarios se producen negociaciones de complementos retributivos desde hace ya varios años.**
- **Y toda una serie de lamentables situaciones:** ausencia de concursos, aumento de las cargas de trabajo y las nuevas exigencias que eso conlleva, sistemas de promoción interna lentos en el tiempo y en las convocatorias, suspensión de las ayudas de acción social....

Algunas de estas situaciones han dificultado mucho la carrera profesional del PAS y nos

tememos que, **especialmente, la de las mujeres PAS de la UC que han decidido ser madres o de aquellos y aquellas PAS que cuidan a dependientes.** Conocemos, a través de sus propios testimonios, las dificultades que han encontrado algunas de ellas no tanto en el tema de bajas maternales, sino al reincorporarse al trabajo después de las mismas u otras bajas de larga duración. Es imprescindible que la UC cuente con un **diagnóstico permanente de la situación de género en la UC** que sea la base para el establecimiento de las políticas, las estrategias y los planes de actuación para la igualdad en nuestra universidad.

Todo el conjunto de circunstancias generales y específicas señalado **ha dejado al colectivo del PAS en un estado anímico muy bajo, y en general bastante insatisfecho, a pesar de ser uno de los sectores que ha sostenido el sistema a base de esfuerzos individuales y bastante paciencia frente a todos estos fenómenos indeseables.**

Desde CC.OO. creemos que es el momento de plantarse y comenzar a exigir dignidad, respeto y recuperación para este sector tan vapuleado por los recortes. Es la hora de escuchar al sufrido PAS, es hora de establecer formal y seriamente los foros de negociación oportunos (Mesas Sectoriales de Negociación con todos los ámbitos de la Administración) donde este colectivo puede expresar sus necesidades. Es la hora también de fortalecer los órganos de representación del PAS (Junta y Comité del PAS), que han tenido un funcionamiento desigual estos años.

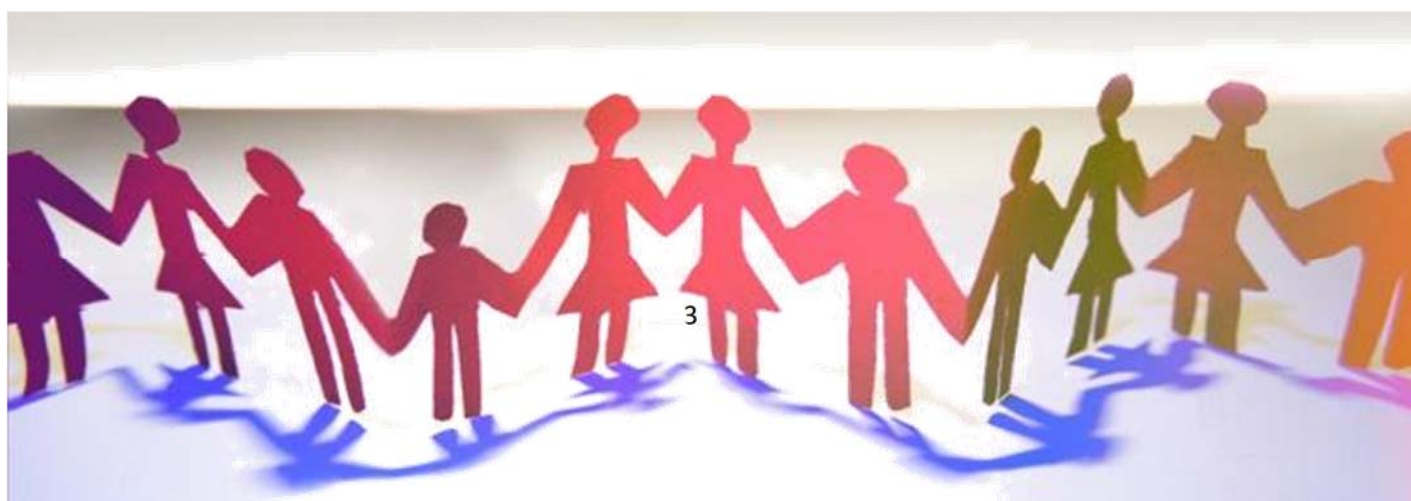
Con este espíritu, desde CC.OO. presentamos nuestro programa y pedimos tu voto para las **elecciones sindicales del próximo 11 de abril de 2019.** En él desbrozamos una **hoja de ruta a cuatro años** que, obviamente, exige la puesta en marcha de procesos y Mesas de Negociación obligatorios y que se articulan a través de tres ámbitos de negociación: Estatal, Regional y en la Universidad de Cantabria. Estos ámbitos se entrecruzan con cuatro ejes de acción que se resumen en:

Legislación, Estructura, Diseño y Evolución de la plantilla
Condiciones laborales y salariales
Participación, Información y Transparencia
Igualdad y Acción Social

Desde CC.OO. aportamos **profesionalidad, seriedad, transparencia y conocimiento** y también un sentido auténtico de la **colaboración**, ya demostrado con el resto de Sindicatos de la UC para poder llevar a cabo las tareas que os describimos.

Necesitamos tu voto y tu confianza para poder llevar tu voz a los foros de decisión.

¡Vota CCOO!



Hoja de Ruta de CC.OO. para los próximos 4 años

CONDICIONES DE TRABAJO

- Negociación del V Estudio de Organización Administrativa y propuestas de mejora en el Convenio Colectivo de Personal Laboral. Los aspectos mejorables en los acuerdos serían:
 - a) Permisos retribuidos.
 - b) Licencias con reserva del puesto.
 - c) Situaciones de excedencia.
 - d) Flexibilidad horaria.
 - e) Reducciones de jornada.
 - f) Complemento de calidad.
 - g) Concreción de las "necesidades del servicio".
 - h) Regulación de las jornadas de trabajo y de las condiciones de los turnos.
- Concurso de traslados: movilidad del PAS.
- Las plazas de libre designación que se cubran por concurso oposición.
- Acuerdo de "homologación de especialidades" que facilite la movilidad para el PAS laboral entre Centros y Departamentos
- Cubrir todos los puestos vacantes de responsabilidad por concurso de méritos.
- Establecer programas de sustitución progresivos en el empleo a partir de los 55 años.
- Desarrollo de lo previsto ACUERDO PARA LA MEJORA DE LA GESTIÓN Y SU ADECUACIÓN AL PROCESO DE CONVERGENCIA EUROPEA con el desarrollo de la parte variable del Complemento de productividad por mejora de los Servicios
- Regular el programa de teletrabajo para los empleados/as públicos de la UC de forma voluntaria y reversible

- Creación de una bolsa de horas acumulables con carácter semestral de hasta un 10% de la jornada ordinaria diaria para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

EMPLEO, PLANTILLAS Y VACANTES

- Eliminación del límite de la tasa de reposición.
- Plan plurianual de promoción interna vertical y horizontal para el PAS.
- Publicación en la web de la universidad la situación actualizada de las listas de llamamiento de personal interino para que, de esta forma, sus integrantes tengan información sobre las posibilidades de llamamiento. Regulación de los llamamientos de personal interino y eventual.
- Planes de promoción del C1 al A2 y del A2 al A1.
- Promoción de todo el grupo C2 al grupo C1 mediante convocatorias anuales.
- Adaptación progresiva de la plantilla.
 - a) Grupos A1 y A2: 40%.
 - b) Grupos C1 y C2: 60%.
- Elaboración de una Normativa de Provisión de Puestos de Trabajo:
 - o Tribunales por sorteo.
 - o Eliminación de las memorias en los méritos específicos.
- Revisión de los puestos de trabajo ocupados con carácter temporal y cuyas funciones sean propias del PAS para su dotación en inclusión en la RPT.

- Supresión progresiva de los niveles inferiores del Convenio colectivo.
- Acuerdo para la reducción de la tasa de temporalidad por debajo del 8% de la plantilla total de PAS, tal y como se recoge en la normativa.
- Promover medidas para conseguir las mejores condiciones en los procesos de estabilización del personal interino en los procesos de concurso-oposición.
- Inclusión en las RPTs de todos los puestos de trabajo estructurales, y posterior cobertura a través de convocatorias de empleo público, cumpliendo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Entendemos que son puestos de trabajo estructurales todos aquellos ocupados por personal funcionario interino, de apoyo, contratados laborales de apoyo o contratados laborales con cargo a proyectos de investigación que hayan estado dotados presupuestariamente y ocupados de forma temporal e ininterrumpida en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2018.
- Sustituir los cargos académicos (Directores de Área) por puestos en la RPT del PAS, de forma que sean ocupados por profesionales que se dediquen en exclusiva a gestionar las Unidades y Servicios que tienen bajo su responsabilidad.

PERSONAL CONTRATADO EN EL CAPÍTULO VI

En CCOO sabemos que es la hora de regularizar un marco legal de los contratos con cargo a Capítulo VI del presupuesto, es hora de aplicar un Convenio Colectivo al personal con este

tipo de relación laboral, es hora de proteger los derechos laborales y salariales de estos trabajadores y trabajadoras, homogeneizando y mejorando sus condiciones laborales con el personal contratado por Capítulo I en todos sus aspectos: acción social, formación, horarios, permisos.

RETRIBUCIONES

- Equiparación de nivel/grupo salarial y retribución de los puestos con idéntica responsabilidad.
- Aumento de niveles, equiparando como mínimo A1 nivel 24, A2 nivel 22 y C1 nivel 20.
- Homologación de las condiciones de trabajo y salario entre funcionarios y laborales, sin pérdida salarial para ninguno de los colectivos.
- Procedimiento de solicitud y concesión de Jornadas Partidas cada 6 meses.

JORNADA Y HORARIO

- Hacia la jornada de 35 horas semanales. En PAS funcionario establecer 37,5 horas semanales en la jornada tipo III y 35 horas en las jornadas tipo II y I, igualando las retribuciones.
- Aplicación de la jubilación parcial con contrato de relevo de acuerdo a lo previsto en la Ley 27/2011 de 1 de agosto, como fórmula de creación de empleo y de relevo generacional.
- Reducción de hasta el 50% de la jornada laboral a partir de los 60 años con reducción salarial de la mitad del porcentaje de reducción de jornada solicitado.
- Reducción de la jornada semanal para trabajadores mayores de 55 años

- Reducción de la jornada mensual en 10 horas para los/as trabajadores/as mayores de 55 años, en 15 horas a los mayores de 60 y en 20 horas a los mayores de 63 años, sin merma salarial.

FORMACIÓN

- Elaboración de un nuevo Reglamento para la Formación del PAS.
- Mantenimiento de la Sección de Formación del PAS como servicio exclusivamente dependiente de la Gerencia.
- Vinculación directa de la formación a la carrera y a la promoción profesional.
- Desarrollo de la carrera profesional del PAS: puesta en marcha definitiva de la Promoción Vertical y Horizontal desde la acreditación de la cualificación y la competencia profesional, mediante un acuerdo de formación continua plurianual, con especial énfasis en promoción de los grupos y escalas inferiores.
- Formación permanente vinculada al cambio de puesto de trabajo o a los cambios funcionales y tecnológicos en los puestos que se ocupen.
- Cursos de formación intensivos para el personal de nuevo ingreso adaptados al puesto que vayan a desempeñar.
- Garantizar que todo el personal tenga acceso, como mínimo, a 70h de formación en un periodo bianual dentro de su jornada de trabajo.
- Permiso de formación de 50h/anuales con plenitud de derecho económico
- Potenciar la inserción lingüística: formación en idiomas en horario de trabajo o con compensación horaria incentivada, dirigida

a la obtención de niveles oficiales (B1, B2, C1).

- Garantizar que los compañeros y compañeras que trabajan en el turno de tarde accedan a los cursos en igualdad de condiciones que los de la mañana.

ACCIÓN SOCIAL

- Extensión al PAS Funcionario de lo previsto para el PAS-Laboral sobre indemnizaciones en función de los servicios prestados. Abono del mal llamado “Premio de jubilación”, tratándose de un auténtico derecho justamente conseguido y devengado a lo largo de toda la vida laboral de las trabajadoras y trabajadores
- Recuperación plena de lo regulado en los acuerdos y convenios en relación a la Acción Social.
- Imputación a otras partidas presupuestarias de las cantidades económicas destinadas a las indemnizaciones por invalidez y muerte, jubilación y la compensación por matrícula.

ACCIÓN SOCIAL

- Extensión al PAS Funcionario de lo previsto para el PAS-Laboral sobre indemnizaciones en función de los servicios prestados. Abono del mal llamado “Premio de jubilación”, tratándose de un auténtico derecho justamente conseguido y devengado a lo largo de toda la vida laboral de las trabajadoras y trabajadores
- Recuperación plena de lo regulado en los acuerdos y convenios en relación a la Acción Social.

- Imputación a otras partidas presupuestarias de las cantidades económicas destinadas a las indemnizaciones por invalidez y muerte, jubilación y la compensación por matrícula.

IGUALDAD DE TRATO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

- Complementando el Plan de Igualdad, las acciones concretas que reivindicamos son, entre otras:
- Implementar acciones formativas en igualdad de género de carácter obligatorio para aquellos puestos que tengan personal bajo su responsabilidad.
- Igualdad de trato y oportunidades: garantizar la inserción de personas con discapacidad, la igualdad de trato entre hombres y mujeres y la no discriminación por razones de sexo o edad.
- Control del cumplimiento de la legislación en materia de contratación de personas en situación de violencia de género o con discapacidad.
- Promover la presencia de las mujeres en los cargos de responsabilidad en el seno de la UC
- Revisar el protocolo contra el acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo existente en la UC



ELECCIONES AL COMITÉ DE EMPRESA EN LA UNIVERSIDAD DE CANTABRIA 2019

Doy mi voto a la candidatura presentada por: **CCOO**

COLEGIO I. TÉCNICOS Y ESPECIALISTAS

1. JOSÉ RAMÓN MIRA SOTO
2. ESTHER GONZALEZ LAVÍN
3. ÁLVARO GAUTE ALONSO
4. M^a ELVIRA TRESGALLO ERESTA

COLEGIO II ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS

1. YOLANDA GONZÁLEZ ROIZ
2. M^a ÁNGELES ALBA DIEGO
3. M^a DEL PILAR GOÑI DEL OLMO
4. JORGE A. DÍAZ GÓMEZ
5. EDUARDO VELASCO ABAD
6. IVO GONZALO FERNÁNDEZ GONZÁLEZ
7. PEDRO L. GONZÁLEZ PIQUERO
8. SONIA SAIZ RANERO

ELECCIONES A LA JUNTA DE PERSONAL FUNCIONARIO EN LA UNIVERSIDAD DE CANTABRIA 2019

Doy mi voto a la candidatura presentada por: **CCOO**

1. ALFREDO GARCÍA BLANCO
2. M^a TERESA DEL CAMPO FERNÁNDEZ
3. JOSÉ MANUEL HARO HELGUERA
4. M^a LUISA MERINO GARCÍA
5. ANGELA SAIZ SILIÓ
6. LUIS MERINO GARCÍA
7. MARÍA JOSÉ ELICES ZABALA
8. JUAN MANUEL GÜEMES CAVADA

9. M^a PILAR JIMÉNEZ DELGADO
10. JAVIER VILLAR DE LA HERA
11. BEATRIZ TORRE PUMAREJO
12. 'FEDERICO GARCÍA SALAS
13. JORGE FERNÁNDEZ ANTÓN
14. JOSÉ A. GÓMEZ ALVÁREZ
15. CARLOS TEJERA ZAMANILLO.