



O PODER DE CAMBIAR

AS COUSAS

VOTA!



**BALANCE E PUNTOS PROGRAMÁTICOS
CCOO DA USC
ELECCIÓN SINDICAIS 2023**

O PODER DE CAMBIAR AS COUSAS

BALANCE E PUNTOS PROGRAMÁTICOS DE CC.OO PARA AS ELECCIÓN SINDICAIS 2023

Nas eleccións sindicais trátase de **escoller** entre nós mesmos, a aquelas **persoas e opcións sindicais que nos representarán** e negociarán durante os próximos 4 anos.

CCOO concorre nos distintos colectivos de persoal da USC con unhas candidaturas que teñen unhas **características diferenciadas** do resto das centrais sindicais:

- **Unha sección sindical única:** PDI, PAS F, PAS L, Cap VI. Poñemos en común os puntos de vista e actuamos de xeito unitario, sen que ningún sector lle imponha nada aos outros.
- **Non enfrontamos un colectivo contra outro.** Cada sector apoíase nos outros reforzándose entre si nas súas reivindicacións. Calquera proposta de CC.OO nun sector vai a ter o apoio de CC.OO en todos os sectores. Á hora de acadar resultados, esta é unha das nosas principais fortalezas e das oportunidades que ofrecemos ao persoal.
- **Compartimos experiencias con outras universidades.** Integrados no principal sindicato da universidade española, con intercambio de análises, propostas e alternativas.
- **Autónomos:** non defendemos ou nos enfrontamos ao goberno de turno da USC en función de cal sexa a súa orientación política. Non dicimos Si ou Non a posibles acordos en función de ningunha afinidade previa, senón dos contidos concretos en cada tema.
- **Traballamos con vontade de chegar a acordos e actuamos con firmeza.** Estamos en desacordo e nos enfrontamos á Xerencia, a veces en solitario; ao tempo que fomos quen de chegar a acordos importantes para o persoal. Solicitamos a súa dimisión por actuar con prepotencia e forzamos que tivera que dar marcha atrás. Cando iso non foi posible fomos ao xulgado (a última vez pola creación de postos directivos ao marxe da RPT) onde ganamos varias sentenzas como a das achegas o plan de pensións.
- **Defendemos os dereitos colectivos** das distintas categorías e sectores de persoal, co obxectivo do mantemento e a mellora dos postos de traballo.
- **Atendemos a todas as persoas** do PAS que nos solicitan información, apoio ou asesoría e contestamos todas as comunicacións recibidas.

FEITOS PARA O BALANCE

Destacamos neste punto, de forma moi resumida, o traballo da sección sindical nestes 4 anos con un alto grado de cumprimento nos obxectivos e con resultados para importantes sectores, singularmente todo o relacionado coa **estabilización** en PDI, PAS e Persoal Investigador e a extensión dos trienios a todos os sectores de persoal (RR.HH e Capítulo VI).

- **No ámbito de PAS,** con carácter xeral, hai que destacar de forma especial como resultado da actividade de CC.OO, os acordos sobre a **Carreira profesional horizontal, a Promoción interna independente, o Teletraballo e o desenvolvemento da Flexibilidade horaria ou a ampliación**

dalgúns permisos.

- Unha boa parte do esforzo puxémola no **desenvolvemento das oposicións e na estabilización**. Loitamos por facilitar o acceso do persoal interino e conseguimos que se melloraran as convocatorias e as garantías para o persoal da USC.
- Estamos especialmente contentos da posta en marcha da Carreira horizontal para o PAS da USC. Converténdonos na primeira e única universidade galega na que se implantan as retribucións por carreira horizontal, con efectos económicos dende 1 de xaneiro de 2023.
- **En PAS funcionario**, destaca tamén o traballo persistente de CC.OO en acadar e poñer en marcha as **promocións** de C1 para A2 e A2 para A1. Así como as **subidas de nivel** acadadas, para un importante nº de postos de administración: Postos base C2, RAE, Xefaturas negociado, Secretarías de Decanato ou a equiparación de Responsables de unidade.
- **En PAS Laboral** no balance de CC.OO hai que destacar a ansiada unificación de categorías de conserxería e varias modificacións da RPT, con interesantes melloras para o persoal tamén en outras categorías e grupos profesionais.
- Tamén no ámbito do PAS laboral, o traballo de CC.OO converteu en real o dereito á **promoción**. Púxose en marcha a promoción interna independente, con 107 prazos nos últimos tres anos, dende o grupo IV para o III e dende o III para o grupo II ou para o grupo I. Creáronse tamén máis de 20 novos postos singularizados e acadouse a mellora nos pluses singularizados de outros 20 máis.
- **Ganamos a sentenza do Plan de Pensións** que obrigou á xerencia a realizar a achegas en 2018, 2019 e 2020, e volvemos a ganar unha nova sentenza sobre as aportacións de 2021.
- En canto á **xubilación parcial**, somos outra vez, os artífices do acordo e asesoramos a todas as persoas que se acolleron.
- **En canto ao Persoal de apoio á investigación (Capítulo VI)** son de destacar o pago dos **trienios**, o avance na **contratación indefinida e o proceso de estabilización**, actualmente en marcha xunto co **proceso de equiparación** de categorías e incremento retributivo; así como a posibilidade de acollerse ao **Teletraballo**. Avances, todos eles, atribuíbles ao traballo e ao esforzo dos delegados e delegadas de CC.OO elixidos en 2019.

CONCLUSIÓN AO BALANCE:

Son moitos os temas nos que o traballo, as propostas e a perseveranza de CC.OO permitiron avanzar e acadar melloras. Pero tamén queremos dicir neste balance-resumen que o realizado resulta insuficiente para moitos postos e categorías de persoal.

Son moitas as persoas que agardan melloras que lles afecten máis directa ou amplamente. Nós compartimos esa opinión e non nos damos en absoluto por satisfeitos coas melloras conseguidas nos últimos 4 anos.

Por iso na **próxima etapa** imos a continuar buscando ampliar as posibilidades de promoción, de corrección de agravios e de revisión da estrutura salarial, de clasificación de categorías, e de ampliación, consolidación e respecto para os nosos dereitos. A iso vai a estar dedicada a actividade sindical de CC.OO en todos os sectores, escalas e categorías de persoal da USC.

COMPROMISOS DE ESTRATEXIA E PROGRAMA PARA OS PRÓXIMOS 4 ANOS

Ao longo do período anterior, quedou claro que se equivocaban os que pretendían defender só os intereses dun sector, ou unha categoría de persoal, fronte a outros. Iso só conduce á nulidade mutua e a xustificar os retrasos e o inmovilismo da xerencia. Nós cremos, como se ten demostrado, que a cooperación, a presentación de propostas e a negociación conxunta son a vía para facer avanzar os intereses de todo o PAS da USC.

Con ese fin a nosa estratexia pasa pola reivindicación dun Plan plurianual en materia de persoal no que se ordenen as actuacións a desenvolver no período 2023-2027, continuando coa obriga permanente revisión da RPT das distintas áreas, de cara a mellorar a prestación dos servizos e as condicións de traballo.

Este Plan plurianual supón retomar as nosas demandas de mellora que non chegaron a facerse efectivas no anterior mandato; pero que deberán concretarse agora obrigando ao equipo de goberno a facer fronte aos seus compromisos co persoal.

Eixos do noso Plan Plurianual:

- Completar e consolidar a carreira horizontal.
- Continuar desenvolvendo e ampliando a Promoción Interna independente.
- Reordenación da RPT, de prazas e categorías.
- Estabilización prazas interinos.
- Axilizar os procesos de concurso e de concurso-oposición.
- Desenvolver e ampliar novos dereitos.
- Actualización do Convenio Colectivo e negociación dun Acordo de condicións de traballo para o conxunto do PAS.

Propostas de CC.OO para o persoal interino:

- Completar e culminar os procesos de estabilización de persoal.
- Continuar a recoñecer e manter a valoración da experiencia e o tempo traballado no acceso aos postos a convocar nos próximos anos.
- Realización de accións formativas previas que desenvolvan os temarios, con controis precisos e probas adecuadas ás tarefas.
- Fomentar a permanencia nas listas de agarda.
- Loitar pola pronta reposición e contratación de baixas e postos vacantes.

Propostas de CC.OO para o PAS funcionario:

- Avanzar na supresión do subgrupo C-2 mediante a promoción a C-1.
- Novos procesos de Promoción de C-1 a A-2.
- Mellorar os niveis mínimos dos postos base de todos os grupos: A-1/Nivel 25, A-2/Nivel 22, C-1/Nivel 18. Subida nivel Secretarías de departamento.
- Implantación concurso de traslados permanente.
- Modificar os criterios de comisións de servizo e a súa concesión por unha comisión permanente

avaliadora.

- Estender ao persoal funcionario a redución da xornada por cesamento progresivo da actividade regulada no convenio para o persoal laboral.
- Premio de xubilación tamén para PAS funcionario e Recuperación achegas Fondo de Pensións.

Propostas de CC.OO para o PAS laboral:

- Reestruturar o grupo III, deixando só dous niveis non singularizados (III-1 e III-2), igual que ocorre nos demais grupos.
- Avanzar na supresión do Grupo IV-1, mediante novos procesos de promoción interna independente a grupo III nas distintas categorías.
- Avanzar na promoción interna independente dende o grupo III a grupo II, con titulación de Técnico Superior de FP ou equivalente.
- Promoción dende o grupo II a grupo I para as categorías nas que se esixe titulación actualmente equivalente ao grao.
- Creación de novos postos singularizados e revisión dos actuais.
- Mellora salarial dos pluses ou complementos referidos á xornada.
- Outras actuacións (promocións, novas dotacións, reclasificacións, etc).
- Regulación do acceso a funcións de categoría superior.
- Desenvolver as prórrogas anuais do Acordo de xubilación parcial como mínimo ata 2027.
- Adaptación da xubilación anticipada ás novas esixencias da Seguridade Social e Recuperación das achegas ao Fondo de Pensións.

Propostas de CC.OO para o persoal investigador e de Capítulo VI:

- Acordo sobre a clasificación profesional e as condicións retributivas do persoal investigador e do persoal de apoio á investigación: continuar incorporando melloras (reducir os prazos para a equiparación salarial, incorporación de complementos e melloras retributivas) e vixiar a súa correcta aplicación.
- Extensión de melloras sociais: gratuidade de matrícula nas universidades do SUG, matrícula no CLM, ...
- Reducir o prazo transitorio para o pagamento da totalidade dos complementos por antigüidade (trienios).
- Acceso a medidas de flexibilidade horaria.
- Acceso aos programas e plans de formación ampliando a oferta ás necesidades formativas dos postos.
- RPT de persoal de Capítulo VI con catálogo de categorías profesionais e identificación de prazos estruturais que deben ser incorporadas no Capítulo I.

OUTRAS MELLORAS PARA O CONXUNTO DO PERSOAL DA USC

Igualdade:

- Desenvolvemento do Plan de Igualdade e aplicación de medidas que favorezan de xeito efectivo a Igualdade entre homes e mulleres.

Conciliación:

- Impulsar a concesión de 3 días por conciliación os cales poidan ser utilizados por horas.
- Impulsar avances en materia de Flexibilidade horaria e de Teletraballo, que permitan ampliar as persoas e os supostos para a súa aplicación, facendo que determinadas accións ligadas á vida familiar (atención de menores ou maiores) non supoñan menoscabo nos salarios ou prexuízos totalmente innecesarios para as persoas que as realizan.
- Eliminar, cando se aleguen motivos de conciliación, o requisito de dous anos de permanencia para concursar.
- Ampliar a tres anos o dereito a reserva de posto no suposto de excedencia para coidado de fillos e familiares e posibilitar o seu desfrute de forma fraccionada.
- Realizar campamentos das escolas deportivas en Nadal, Entroido e Semana Santa, así como a súa adaptación aos horarios do PAS tanto para o persoal de mañá como o de tarde, con posibilidade de ofertar un servizo de comedor nalgún dos comedores universitarios.
- Crear unha axuda para pagar os centros de día para a atención de maiores dependentes.
- Creación dunha bolsa de horas acumulables e recuperables con carácter anual de ata un 5% da xornada para facilitar a conciliación da vida laboral, persoal e familiar.
- Habilitar espazos nos centros de traballo tanto para poder comer como para o seu uso por nais lactantes e pais/nais no caso de lactación artificial.

Listaxes de agarda

- Revisar os criterios de xestión e asegurar publicidade a transparencia en tempo real nas listas de postos a ofrecer.
- Permitir o cambio de campus e de quenda de traballo do persoal interino.

Formación

- Formulación dun plan de formación continua que, globalmente, comprenda os seguintes aspectos:
 - Definición e determinación das competencias profesionais asociadas aos postos de traballo, tanto comúns como específicas para ás distintas áreas, e a súa evolución ao longo do tempo.
 - Determinación de itinerarios que permitan a obtención das competencias asociadas a todas ás áreas.
 - Deseño de programas formativos que comprendan expresamente formación práctica orientada as competencias profesionais.
 - Acreditación da cualificación profesional adquirida.
 - Efectos da acreditación nas retribucións e na carreira profesional.
- Non é admisible que se queden marxinados dos plans de formación colectivos ou grupos de traballadores.
- O persoal contratado temporal debe ter a posibilidade de formarse debidamente para optar con garantías á consolidación do seu posto de traballo nos procesos selectivos, con independencia da quenda ou do campus no que preste os seus servizos.
- Ofertar máis prazas para o PAS nos cursos impartidos do Centro de Linguas Modernas.

Permisos

- Unificar, establecer e publicar uns criterios de actuación no relativo aos permisos (definicións claras e transparentes sobre os graos de enfermidade, prazos, formas de tramitacións, etc).

- Recuperación dos días de permiso de Nadal ou Semana Santa para todo o persoal.
- Regulación dun permiso de ata 4 días no ano no caso de atención de fillos en idade escolar que non poidan asistir ao colexio, ou de maiores e persoas dependentes no caso de que non poidan asistir a centros de día ou similares.

Seguridade e saúde laboral

- Esixir o cumprimento da normativa en materia de prevención de riscos laborais.
- Dar a coñecer a todo o persoal os riscos laborais identificados no seu posto de traballo e as medidas de prevención e protección a ter en consideración para o seu control.

Privatizacións e externalización de servizos

- Defensa das competencias, funcións e actualización permanente de cada unha das categorías do PAS da USC.
- Ningún proceso de externalización de servizos e actividades propias do persoal da USC.
- Protocolo de criterios sociais a aplicar nas contratatas existentes.

Outros

- Ampliación do programa de Intercambio-PAS.
- Aplicación práctica e normativa da LOSU sen que se menoscaben os dereitos do PAS.