

T.E.



www.ccooensino.net

Eleccións sindicais 2007 Sistema Universitario de Galicia

CC.OO.

TI GAÑAS



Por un **Sindicalismo**
útil eficaz e
CCOOmprometido

balanzo de actuación 2003-2007

Como xa é tradicional en CCOO antes das eleccións sindicais presentámosche un breve resumo das actuacións que realizamos nos catro últimos anos en defensa dos intereses do persoal das Universidades. Agardamos que ca túa confianza nos permita continuar realizando ese labor tanto a nivel estatal, dado que nos presentamos en todas as Universidades, como a nivel autonómico e nesta universidade.

Desde CCOO caracterizámonos por ser un sindicato de clase autónomo e non corporativo, que defende os intereses dos traballadores, que aposta polo mantemento do estado de benestar e os servizos públicos, e que está integrado no ámbito da Unión Europea na Confederación Europea de Sindicatos (CES) e na Con-

federación Internacional de Organizacións Sindicais Libres (CISL). Desde a primeira vimos intervindo moi activamente como representantes dos traballadores dentro do marco da Unión Europea.

Neste contexto apostamos pola defensa dos servizos públicos, propugnamos un sistema público de calidade, pluralista e integrador, e desde este prisma tratamos de aplicalo tamén ó ámbito das Universidades; caracterizándose a nosa acción sindical por unha combinación de presión e negociación que permitiu nos últimos anos acadar avances nas condicións laborais dos diversos sectores de traballadores, todo elo sen deixar de defender unha universidade pública de calidade.

SECTOR DO PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

INTRODUCIR MODIFICACIÓNS SIGNIFICATIVAS NO PROXECTO DE REFORMA DA LOU

Logo da celebración das eleccións xerais de 2004 elaboramos e fixemos pública unha proposta de modificación da LOU (30 puntos): substitución do procedemento de habilitación por unha acreditación, carreira docente baseada na promoción persoal por méritos, saída digna para o persoal contratado con figuras da LRU, non discriminación do PDI contratado e PAS en consellos de departamento e xuntas de centros, etc.

Asimesmo, poucos meses despois fixemos pública unha proposta de carreira docente e denunciámos a tibieza das propostas do MEC para reformar a LOU.

Logo de coñecerse os diversos anteproxectos do MEC realizamos unha intensa labor de presentación de emendas diante dos distintos grupos parlamentarios

Tras o paso polo Congreso dos Deputados, conseguimos introducir no texto do proxecto as seguintes propostas de CCOO:

Sobre profesorado contratado

- 1 Caracter laboral do profesorado contratado.
- 2 Posibilidade de que o PDI laboral con

vinculación permanente poida optar a cargos académicos (Decano ou Director de ou Departamento).

- 3 Regulación estatal e maior estabilidade do Contratado doutor (esixencia de contrato indefinido e a tempo completo).
- 4 Eliminación dos 3 anos de antigüidade como doutor para ser Contratado Doutor.
- 5 Posibilidade de alongar ata 5 anos o período de Axudante.
- 6 Eliminar o requisito de 2 anos de desvinculación para Axudante Doutor.

Sobre o profesorado funcionario:

- 1 Substitución da habilitación por acreditación e conseguimos diminuír a excesiva regulación dos primeiros borradores.
- 2 Elimínase o tope temporal para o paso de CEU a TU, respectase a antigüidade na orixe dos que cambien, así como os dereitos dos que continúen como CEU.
- 3 Elimínase o tope temporal de 8 anos para os TEU non doutores e se permite o paso directo a TU dos acreditados.
- 4 Maior autonomía universitaria para regular os concursos de acceso.

Cuestións diversas:

- 1 Igualdade entre homes e mulleres (transversal).

- 2 Maior respecto da autonomía universitaria.
- 3 Mellor regulación do acceso dos estudantes (proba única).
- 4 A eliminación da Xunta Consultiva.
- 5 Máis esixencias de calidade para as universidades privadas e mellor regulación das incompatibilidades entre privada e pública.
- 6 Obrigase ó goberno aprobar, en un ano, o estatuto persoal docente ou investigador.

MELLORAS DAS CONDICIÓN LABORAIS A NIVEL DE ESTADO

- 1 Recurrimos cunha alta taxa de éxito as resolucións negativas da ANECA forzando así a unha maior transparencia respecto dos criterios de valoración.
- 2 Realizamos un estudo comparativo dos criterios de avaliación da ANECA e das axencias autonómicas e elaboramos unha proposta alternativa de criterios e baremos de valoración.
- 3 Reclamamos unha ampla convocatoria de prazas de habilitación (froitado dela foi a ampla convocatoria do 2005), Na modificación do R.D. de Habilitación conseguimos tamén permitir a convocatoria de prazas de TEU en todas as áreas.
- 4 A través da nosa presenza combativa

na Mesa Sectorial de Universidade e da nosa actuación acadamos reducir algúns dos efectos perversos da LOU para a estabilidade do profesorado contratado: extensión a todas as áreas do contrato de profesor Colaborador, prórroga do profesorado asociado a tempo completo, etc.

- 5 **Mantivemos en solitario a defensa da prórroga dos Axudantes LRU**, denunciando a súa exclusión e levando o tema ó Congreso dos Deputados.
- 6 Evitamos que se contemplase a posibilidade de aumentar a carga docente no borrador de reforma do R.D. de Réxime do profesorado asociado a tempo completo, e introducimos diversas melloras
- 7 **Pagas extras completas. incorporamos xa o 100% do complemento de destino e asinamos un acordo na Mesa Xeral das Administracións Públicas para incorporar o 100% do complemento específico en 2009.**
- 8 Lideramos, con éxito, os procesos para conseguir melloras retributivas para o PDI en case todas a Comunidades Autónomas.
- 9 Negociación do Estatuto Básico do Empregado Público (EBEP) que mellora a carreira profesional, co recoñecemento explícito do dereito á promoción interna e á progresión na carreira administrativa. Ademais, recoñece o dereito á negociación colectiva plena e sen mais limitacións que as derivadas do ordenamento do Estado e a propia esencia da Función Pública. O EBEP recolle a necesidade de elaborar un Estatuto específico para o persoal docente universitario.
- 10 **Recurrimos xa en solitario ante o Tribunal Europeo** de Estrasburgo os dereitos dos asalariados/as afectados pola **Sentencia da Audiencia Nacional que anulaba a conxelación salarial do 97.**
- 11 Presentamos, na Mesa Sectorial de Universidades, **propostas para a mellora das condicións laborais do Persoal investigación e Formación (PIF)**, logrando unha mellora substancial das mesmas.
- 12 Desde Bergen conseguimos incorporar nos na construción do EEES para facer oír a voz dos traballadores das universidades.

BALANZO DE ACTUACIÓN A NIVEL AUTONÓMICO

Tras a aprobación da LOU abriuse unha fase novedosa no marco normativo polo que se regula o profesorado. A principal novidade era a introdución da figura de contratado laboral o que levou a unha modificación dos mecanismos de negociación das condicións de traballo e retributivas deste colectivo que deben regularse mediante Convenio Colectivo negociado cas centrais sindicais representativas.

Unha consecuencia directa foi a negociación de Convenios Colectivos para o PDI laboral do que en Galicia rematou a negociación o pasado 21 de abril ca sinatura do I Convenio Colectivo do PDI laboral do Sistema Universitario Galego, así como os procesos de estabilización que se produciron ca transformación de contratos administrativos en contratos laborais indefinidos.

O Convenio Colectivo do PDI laboral do Sistema Universitario Galego aínda que supón notables avances para o profesorado acollido dentro do seu ámbito ten pendente a negociación das condicións laborais do persoal investigador no que había o compromiso de negociar as súas condicións laborais antes de decembro do 2006 e da que CC.OO. dado que a data de hoxe estas condicións non se negociaron non tivo máis remedio que denunciar o incumprimento do Convenio por parte das Universidades e que fixemos en solitario pola falta de unidade de acción sindical respecto a integración deste colectivo.

Asemade este marco laboral permite definir unha carreira académica ou complementaria que desde o punto de vista sindical non pode en ningún caso converterse nunha vía de baixo custe polo que un dos elementos básicos da negociación consiste na homologación das condicións laborais e retributivas co profesorado funcionario.

A reforma da LOU trae consigo unha concepción da carreira docente na que a vía laboral entendese como un paso previo á carreira funcional isto supón que o cumio da carreira docente está no ámbito funcional. Un dos elementos polémicos é a extinción de certas figuras como os Titulares e Catedráticos de Escola Universitaria e a figura laboral de profesor colaborador quedando en todo caso a expensas de que determinen as Comunidades Autónomas figuras similares.

Por outra banda, non podemos deixar de lado que con esta reforma modificase o sistema de habilitación previsto na LOU polo sistema de acreditación para obter unha praza o que supón un cambio importante nas condicións de acceso e promoción.

Nestes últimos anos o goberno autonómico anterior publicou o Decreto de contratación 266/2002 e o Decreto de retribucións 55/2004 aínda que CC.OO. en múltiples aspectos está en contra deste Decreto e tamén certo que desde a entrada deste goberno autonómico houbo modificacións como o desenvolvemento dos complementos por excelencia investigadora cunha dotación 2,4 millóns de Euros nos orzamentos do 2006 e consignar unha cantidade de 6 millóns de Euros para o 2007, asemade temos a posibilidade de que en vindeiros exercicios poidan optar a eles o profesorado contratado, e os Titulares de Escola Universitaria que realizan proxectos fora da vía de doutoramento, así como modificacións na baremación que foron a iniciativa a proposta de CC.OO.

Por último está a constitución da Mesa Sectorial de Universidades da que tivemos a xuntanza de constitución no mes de febreiro, ámbito que vai permitir negociar moitos aspectos específicos e transversais que por agora non están negociados ou xeralizados e que foi unha reivindicación de CC.OO. e na que temos presentado unha proposta de calendario de negociación.

Temos que ter en conta a nivel estatal o proceso de reforma da LOU que prevé modificacións nas figuras de profesorado como son a desaparición dos Corpos de CEU e TEU e a figura contractual de profesor Colaborador.

NEGOCIACIÓN DO I CONVENIO COLECTIVO DO PDI LABORAL DO SISTEMA UNIVERSITARIO GALEGO

CC.OO. quere manifestar a súa satisfacción porque por primeira vez se pon en marcha un I Convenio de ámbito autonómico que regulariza as condicións laborais e económicas do PDI laboral da Universidades galegas. Neste sentido, recóllense aspectos que supoñen un claro avance das condicións laborais do persoal docente con contrato laboral:

Retribucións:

- Establecese unha suba neta para os colectivos de axudantes e axudantes

doutores por riba do que marca o Decreto de retribucións de profesorado da Xunta de Galicia que nun prazo de 2 anos supón un 8% neto para os profesores axudantes e preto dun 15% para os profesores axudantes doutores equiparándose na práctica cos profesores asociados a tempo completo.

- Recollese na adicional primeira o compromiso de negociar complementos retributivos adicionais similares a quinquenios e sexenios antes do 2008.
- Recoñécense os tramos de antigüidade con efectos de 1 de xaneiro de 2006. Neste caso non recoñece os períodos de transformación anteriores a esta e pode haber algún colectivo que non se vexa afectado.

Estabilidade e promoción:

- O compromiso das Universidades de quitar unha praza obxecto de transformación (titular, contratado doutor, profesor colaborador) só a petición do interesado e continuar no seu posto de traballo no caso de superar o concurso, ademais de facer esforzos serios no tocante á estabilización de profesorado
- Garántese que non se pode forzar a un profesor a compartir horario fora dunha localidade xa que de facelo ten que ser ca conformidade do interesado.

En acción social, vacacións, licencias e permisos equiparase ós profesores funcionarios e serán negociados conxuntamente estes aspectos na futura Mesa Sectorial de Universidades.

Non obstante, e pese que moitos destes avances foron propostos a iniciativa de CCOO hai un aspecto claro de insatisfacción é a non inclusión dentro do ámbito persoal deste Convenio ó persoal investigador das Universidades.

Neste sentido **desde CCOO denunciámos baixo a fórmula de conflito colectivo o incumprimento da Adicional 2a do Convenio Colectivo pola cal deberían estar reguladas as condicións laborais do persoal investigador a data de 31 de decembro de 2006.**

PROGRAMAS

INTRODUCCIÓN

A nosa candidatura forma parte dun sindicato confederal que está presente en todos os sectores da produción e en todas as comunidades autónomas. Somos o sindicato maioritario en todos e cada un dos ámbitos universitarios (PDFIF; PDIL, PASF e PASL); asemade recibimos a confianza maioritaria no ámbito da función pública e na totalidade dos sectores de produción.

Debido a isto temos clara a nosa capacidade de facer chegar propostas con forza nas mesas de negociación e noutros ámbitos negociadores. Neste senso, acadamos melloras na mesa da función pública, no pacto para a mellora das pensións, dereito de negociación colectiva para os funcionarios, recoñecemento de antigüidade para o persoal interino, etc.

Por outra banda, a Federación do Ensino de CC.OO. participa moi activamente no Comité Europeo do Ensino Superior da Internacional da Educación. Froito desta participación podemos presionar para acadar en Bergen o dereito a estar presentes na construción do Espazo Europeo de Educación Superior e colaboramos na defensa do Servizo Público da Educación Superior fronte a agresións como a directiva Bolkenstein ou os intentos de incluíla na libre comercio de servizos (GATTS).

Con carácter xeral seguiremos defendendo un sistema educativo público e de calidade, fomento do emprego estable, garantías para o futuro das pensións, defensa do medio ambiente, a igualdade de xénero, a mellora e desenvolvemento da Lei de Conciliación da Vida Familiar e Laboral, políticas que favorezan a integración na vida laboral dos colectivos con maiores dificultades, (especialmente xoves, inmigrantes, discapacitados e mulleres), a salvagarda do espazo social europeo no marco da Confederación Europea de Sindicatos, a saúde laboral e a prevención de riscos, desenvolvemento de programas e cooperación internacional.

Desde a Internacional da Educación defenderemos: Loitar polos dereitos do home e contra a exclusión social, contribuír activamente á promoción do diálogo social, facer un seguimento dos Tratados Europeos, (no referido á libre circulación de traballadores, formación e educación profesional, ensino

de idiomas), promover a calidade do ensino a todos os niveis, reivindicar unha maior democratización e igualdade de oportunidades, fomento dunha educación intercultural.

Desde o Comité Europeo de Ensino Superior defenderemos: Que a construción do EEES se faga tendo en conta ós traballadores (homologación condicións de traballo, facilitando a mobilidade, etc...), garantir o pleno exercicio da liberdade académica, a protección dos dereitos da propiedade intelectual, e ante a crecente influencia dos grupos que soportan as universidades privadas e os intentos de privatización de servizos de defensa dunha Universidade pública e de calidade

CON CARACTER XERAL DEFENDEMOS PARA TODO O PERSOAL DE UNIVERSIDADES

- **Incentivar profesionalmente a mobilidade voluntaria** do PAS e do PDI para mellorar a calidade do sistema no marco do Espazo Europeo de Educación Superior.
- **Estimular a xubilación anticipada** e voluntaria co mesmo salario que se percibe en activo.
- **Negociación de plans de relevo** xeracional, ca provisión de prazas.
- Permitir a **redución voluntaria da carga laboral** do persoal maior de 60 anos para incentivar a renovación das plantillas.
- A defensa da creación das **mesas de universidades.**
- A **negociación do Estatuto do Persoal** das Universidades
- Traballar activamente para **erradicar, previr e resolver os problemas de acoso** e todo tipo de riscos psicosociais.
- A extensión a todos os traballadores das Universidades dos **complementos autonómicos.**

programa eleitoral

Para persoal docente e investigador

Pese a introducir algunha propostas no Proxecto de modificación da LOU. Consideramos que o proxecto do goberno é manifestamente mellorable e imos seguir impulsando melloras no trámite parlamentario. Incidindo especialmente en:

- Promover un acordo educativo-político pola educación superior que de estabilidade e garantías de financiamento público o noso sistema universitario. Incrementar o gasto en educación superior e investigación ata acadar a media do resto dos países da OCDE e da UE, facendo fincapé en equiparar tanto as retribucións do persoal como as taxas dos estudantes.
- Modificar a estrutura da ANECA, garantindo que os criterios e baremos de avaliación do profesorado sexan transparentes e negociados cos sindicatos e o recoñecemento mutuo das avaliacións do profesorado.
- Incluír representantes dos axentes sociais no Consello Universidades.
- Transferir competencias sobre o complemento específico ás comunidades autónomas, que permitan anual dos nosos salarios en pé de igualdade cos demais funcionarios, evitando seguir perdendo poder adquisitivo.
- Basear o goberno das universidades na corresponsabilidade, a democracia e a participación.
- Disociar os órganos unipersoais de goberno ca pertenza a un determinado corpo.
- A posibilidade real dunha carreira profesional fundamentada na promoción por méritos persoais e que contemple a posibilidade dos traslados.
- O mantemento do profesor Colaborador.
- Un tratamento sen discriminación para o corpo de Titulares de Escola Universitaria respecto a outros corpos declarados a extinguir.

- Mecanismos de funcionarización profesorado contratado.
- A solución definitiva o problema de estabilidade do antigo profesorado LRU.
- Pleno recoñecemento dos dereitos sindicais.

Retribucións

- 1 **RETRIBUCIÓNS ESTATAIS.** No marco da negociación do Estatuto do Persoal das Universidades prantexaremos a modificación do Decreto de Retribucións do Persoal Docente para incluír os seguintes puntos:
 - 2 **Recoñecer a nova situación** en que as Comunidades Autónomas soportan a carga financeira das Universidades, cedendo parte das competencias en materia salarial e permitindo a negociación da cuantía do complemento específico ou a produtividade, nas Mesa Autonómicas
 - 3 **Cambiar os niveis de Complemento de destino** (30 CU, 1 29 TU e CEU, 28 TEU doutor, 27 TEU)
 - 4 **Apertura do Específico** para que poidan asignarse complementos nas CCAA sen estar asignados a avaliacións.
 - 5 **Suba lineal para todo o profesorado** de 4000 Euros para recuperar o poder adquisitivo perdido desde o ano 1989.
 - 6 Esiximos un **soldo adecuado ás funcións a realizar e homologable** a funcionarios/as do mesmo nivel nas administracións estatal e autonómica.
 - 7 **RETRIBUCIÓNS AUTONÓMICAS.** Seguimos reivindicando un incremento salarial lineal que complete a homologación con outros corpos da Administración. Ademais, queremos mellorar os complementos retributivos mediante subidas que respecten os seguintes criterios:
 - 8 **Universalidade:** para todo o PDI.
 - 9 **Linealidade:** Non dependa do corpo

ou categoría do profesor.

- 10 **Globalidade:** se inclúan de forma global e non compartimentada todas as actividades do profesorado universitario (docencia, investigación, xestión e transferencia do coñecemento).
- 11 **Criterios de proporcionalidade:** baremense os méritos de modo que a cantidade sexa proporcional ós puntos obtidos en dito baremo; é dicir, que non se trate de obter “todo ou nada” Completar complemento específico con subida lineal.
- 12 O persoal docente con contrato laboral permanente **non poderá ter retribucións inferiores ó corpo de funcionarios** equivalente, nin obrigas docentes superiores.

Carreira profesional

No marco da negociación do Estatuto do Persoal das Universidades, prantexaremos o desenvolvemento dunha carreira que contemple:

- 1 O progreso por procesos de avaliación e non de selección.
- 2 A promoción por méritos persoais avaliados con criterios obxectivos, homoxéneos, negociados e coñecidos de antemán.
- 3 A promoción automática dos que teñan a acreditación para o corpo superior.
- 4 O dereito efectivo ós traslados.
- 5 Valoración e prestixio da función docente universitaria fronte á tendencia esaxerada de valorar case en exclusiva a función investigadora.
- 6 A promoción automática dos TEU doutores a TU si finalmente quedan a extinguir, sen discriminación, respecto a outros corpos declarados a extinguir.
- 7 Garantir a estabilidade de todo o profesorado LRU permitindo a súa continuidade ata que poidan acceder a figuras funcionariais ou laborais indefinidas.
- 8 Permitir a reconversión dos contratos

administrativos LRU en contratos de Profesor Colaborador ou Contratado Doutor.

- 9 Traballar pola correcta clasificación do persoal (pas e pdi) vinculado a proxectos, convenios e programas de axuda á investigación, e a inclusión deles nos convenios colectivos correspondentes.

Investigadores

CCOO defende:

- 1 A correcta ubicación do persoal investigador no sistema universitario de forma estable e mediante políticas que non colisionen cos intereses do persoal docente.
- 2 A revisión do Estatuto do Persoal Investigador en Formación (EPIF) para que se sigan dunha maneira máis clara a Carta do investigadores que a Unión Europea inclúe no Código de boas prácticas.
- 3 Desaparición da figura do bolseiro e a fórmula contractual do Estatuto do Persoal Investigador en Formación sexa 04 (contrato laboral desde o primeiro día).

Galicia

CCOO en Galicia vai a traballar por:

- 1 Plena incorporación no Convenio Colectivo do PDI laboral do persoal investigador.
- 2 Negociación do 2o Convenio Colectivo do PDI laboral do SUG
- 3 Comezo da carreira profesional na figura de axudante.
- 4 Estabilidade do profesorado con contratos LRU.
 - Estabilidade do profesorado con contratos LRU: Acreditación específica autonómica para este colectivo para a figura de Colaborador
- 5 Reforma negociada do Decreto de Contratación de Profesorado que contemple:
 - A estabilidade dos colaboradores. A comunidade autónoma Galega é unha das poucas nas que este colectivo non ten unha estabilidade e polo tanto está discriminado.

6 Modificación negociada do Decreto 55/2004 e desenvolvemento de todos os complementos de excelencia investigadora e de xestión.

7 Acceso a complementos adicionais similares a quinquenios e sexenios para o profesorado contratado.

8 Negociación na Mesa Sectorial de Universidades da Acción Social.

- Plans transversais de ámbito autonómico sobre formación e saúde laboral.
- Aplicación a efectos de vacacións, permisos e licenzas do establecido no Plan Concilia ós empregados das Universidades galegas.
- Plans de prexubilación nas tres Universidades galegas a partir dos 60 anos. Ca entrada do Espazo Europeo de Educación Superior en diversas universidades estanse negociando acordos de xubilación facendo uso de diversas modalidades de contrato como o contrato de relevo consistente nunha xubilación parcial no que se fai un contrato laboral que cubre un 85% da diferenza que hai entre a xubilación e a retribución en activo ou unha xubilación similar ós docentes de pública con unha serie de gratificacións para fomentar a xubilación.

9 Regulamentación a nivel autonómico dos aspectos que teñen que ver cas condicións de traballo, horarios e organización docente

Para o persoal investigador:

- 1 Pleno recoñecemento de dereitos sindicais.
- 2 Plena inclusión en Convenio Colectivo.
- 3 Definición dunha carreira investigadora e Plan de estabilización laboral para PDI contratado a cargo de convocatorias Isidro Parga Pondal, Ramón y Cajal e Juan de la Cierva que permita a incorporación estable dos investigadores acollidos a programas finalistas e a posibilidade de transformación dos contratos de investigación en contrato I3.
- 4 Prolongación do contrato dos investi-

gadores acollidos a programas finalistas (Isidro Parga Pondal, Ramón y Cajal e outros) durante o tempo que o contrato fose suspendido por unha baixa laboral. Especialmente no caso de baixas por maternidade/paternidade.

5 Eliminación dos contratos en prácticas.

Exención do IRPF para as axudas da Xunta para estancias noutros centros.

- 1 A correcta ubicación do persoal investigador no sistema universitario de forma estable e mediante políticas que non colisionen cos intereses do persoal docente.
- 2 A revisión do Estatuto do Persoal Investigador en Formación (EPIF) para que se sigan dunha maneira máis clara a Carta do investigadores que a Unión Europea inclúe no Código de boas prácticas.
- 3 Desaparición da figura do bolseiro e a fórmula contractual do Estatuto do Persoal Investigador en Formación sexa 04 (contrato laboral desde o primeiro día).

Para o persoal de administración e servizos

Estabilidade

- Convocatorias de ofertas de emprego que permita cubrir tódalas vacantes.
- Fomentar a estabilidade de tódolos contratos eventuais mentres non se cubran por medio de ofertas de emprego.
- Que os procesos de funcionarización e laboralización se rexan polos principios de estabilidade e ampliación de plantillas.
- Integración nos Convenios Colectivos de todas as figuras de contratación.

Retribucións

- Trienios: recoñecemento da antigüidade independentemente da relación contractual.
- Cláusulas de revisión salarial.
- Recuperación da perda de poder ad-

- quisitivo.
- Eliminación das horas extraordinarias. En caso de necesidade da existencia das mesmas, compensación por descanso laboral.
- Harmonización retributiva entre o PAS funcionario e o PAS laboral das universidades.
- Dignificación salarial par todo o persoal da universidade: establecemento de salarios mínimos.
- Recoñecemento da formación. Establecemento de un complemento de formación.
- Creación de complementos retributivos autonómicos para o persoal de administración e servizos.

Carreira profesional

- No marco da negociación do Estatuto do Persoal das Universidades, prantexaremos o desenvolvemento dunha carreira que contemple:
- Acceso cumprindo os principios de igualdade, mérito e capacidade.
- A promoción por méritos persoais avaliados con criterios obxectivos, homoxéneos, negociados e coñecidos de antemán.
- Valoración da experiencia como mérito nas ofertas de emprego público.
- Consideración do grupo C como o grupo básico para funcionarios e grupo III para o persoal de administración e servizos.
- Establecer acordos de mobilidade e reciprocidade entre as diferentes comunidades autónomas e/ou universidades.
- Traballar pola correcta clasificación do persoal (pas e pdi) vinculado a proxectos, convenios e programas de axuda á investigación, e a inclusión deles nos convenios colectivos correspondentes.

Condicións de traballo

- Homologación das condicións de traballo e de salario.
- Extinción do grupo V dos Convenios de PAS laboral.

- Consecución de la jornada de 35 horas en todos los convenios.
- Acordo Estatal de reciprocidade entre as Universidades.

Saúde Laboral

- Creación na futura Mesa de Universidades dunha Comisión Interuniversitaria de Saúde laboral.
 - Desenvolvemento dos regulamentos de saúde laboral.
 - Constitución e desenvolvemento dos Comités de Saúde e Hixiene.
- #### Formación
- Incremento dos fondos das Universidades para a formación continua dos traballadores.
 - Defensa dunha oferta equilibrada de formación ligada á formación e a promoción dos traballadores.
 - Flexibilización de horarios para a realización de formación continua.

Plantillas

- Racionalización das plantillas tanto de PDI como para o PAS e súa adaptación á evolución científico-técnica e social.
- Defensa dunha xestión democrática e transparente das universidades desenvolvendo políticas de igualdade no ámbito laboral que contribúan a compensar as desigualdades e superar as discriminacións.

Xubilación

- Plans de xubilación anticipada para o PAS.
- #### Vacacións, licencias e permisos
- Incorporación polas Universidades dos dereitos recollidos no Plan Concilia e mellora e seguimento naquelas universidades onde están recoñecidos.

Mobilidade, promoción, e categorías

- Establecemento de niveis mínimo por grupo.
- Interinidades: retribucións íntegras no posto de traballo.
- Revisión e modificación dos baremos

- nos concursos de traslados para acadar bases estables en vindeiras convocatorias
- Conversión do emprego temporal en fixo.
- Elaboración de normas de provisión de postos de traballo e concesión das Comisións de Servizo con carácter obxectivo e limitar o seu uso
- Concurso xeral de traslados de carácter anual.
- Posta en marcha de plans de formación.
- Regulamentos internos de funcionamento das Xuntas de persoal de PAS.
- Negociación e elaboración de catálogo de postos de traballo.
- Instar á negociación de funcións tendo en conta categoría e grupo.
- Potenciamento dos órganos unitarios de representación do persoal como Mesas de negociación unitarias para os diferentes colectivos.



sindicato nacional de cc.oo. de galicia

vota A Túa Confianza,
A Nosa Forza,
Os Teus Dereitos.

CC.OO.

www.ccooensino.net



federación do ensino
ensino@galicia.ccoo.es

r/ Miguel Ferro Caaveiro, 8-1º
San Lázaro. 15703 SANTIAGO
Tfno: 981 551 820 • Fax: 981 551 821

r/ María, 42-44
15402 FERROL
Tfno: 981 369 336 / Fax: 981 350 353
scensino.ferrol@galicia.ccoo.es

Avda. Alfonso Molina, Km 2 - 3ª planta
15008 A CORUÑA
Tfno: 981 145 895 / Fax: 981 145 899
scensino.coru@galicia.ccoo.es

r/ Pasantería, 1 - 2ª planta
36002 PONTEVEDRA
Tfno: 986 866 276 / Fax: 986 869 784
scensino.pont@galicia.ccoo.es

Rúa das Teixugueiras, 11- Entrechán
Navia. 36212 VIGO
Tfno: 986 246 847 / Fax: 986 246 848
scensino.vigo@galicia.ccoo.es

r/ Ronda da Muralla, 58 - Baixo
27002 LUGO
Tfno: 982 221 060 / Fax: 982 245 907
scensino.lugo@galicia.ccoo.es

r/ García Dóriga, s/n
27850 VIVEIRO
Tfno: 982 561 001 / Fax: 982 561 025
ucamari@galicia.ccoo.es

Parque San Lázaro, 12 - 3ª planta
32003 OURENSE
Tfno: 988 392 256 / Fax: 988 251 400
scensino.oure@galicia.ccoo.es

Praza de España, 2 - Baixo Esquerda
32300 O BARCO
Tfno: 988 322 034 / Fax: 988 325 159
ucvalde@galicia.ccoo.es

r/ Miguel Ferro Caaveiro, 8-1º
15703 SANTIAGO
Tfno: 981 551 820 / Fax: 981 551 821
ensino.stgo@galicia.ccoo.es