

ELECCIONES SINDICALES UNIVERSIDAD DE BURGOS

6 DE JUNIO

PROGRAMA PASF

**Personal de Administración y Servicios
Funcionario**

¡Unidos Ganamos Todos!



UNIVERSIDAD DE BURGOS
RECTORADO
FACULTAD DE DERECHO

¡Vota UGT!



Burgos

Enseñanza

¡Vota UGT!



PASF

La Sección Sindical de SP-UGT en la Universidad de Burgos nos ponemos a tu disposición para contribuir a solucionar los problemas laborales del PAS, PDI e investigadores, tanto laborales como funcionarios.

Bajo el paraguas y con el apoyo de una organización solvente como la Unión General de Trabajadores en Castilla y León, trabajamos, ayudamos e informamos porque



¡Unidos Ganamos Todos!

Para los próximos cuatro años te presentamos un programa de trabajo realista, que podremos convertir en realidad con tu apoyo el día 6 de junio en las urnas. Te pedimos el voto porque la fuerza nos la das tú, contigo somos imparables.

POR EL EMPLEO Y LA CARRERA PROFESIONAL

- Como parte negociadora en los ámbitos de Paritaria y en la UBU velaremos para que se haga uso de la **tasa adicional para la reducción de la temporalidad** y se respete el límite del 8%, establecido en la Ley 20/2021. Seguiremos exigiendo las tasas de reposición de efectivos del 120% hasta alcanzar la totalidad de las plazas cubiertas por personal de carrera.
- Realización de **concursos de traslados, promoción interna** de todos los grupos y **OPE anuales** para fomentar la promoción y agilizar la estabilización de los interinos.
- Propondremos la elaboración negociada de un **reglamento de funciones/tareas** de los puestos de trabajo de la UBU incluidos en la RPT, que facilite la incorporación a los destinos.
- Exigiremos que las bajas por jubilación se cubran a través de procesos encadenados de promoción interna.
- Exigiremos el inmediato inicio de negociaciones de una nueva **Relación de Puestos de Trabajo**, donde se recoja una reclasificación de todas las categorías y niveles salariales, que refleje las necesidades actuales de los puestos de trabajo de PAS funcionario de la UBU y que contenga una dotación económica acorde con las mismas. Para hacerla realidad es necesario:
 - Estudio pormenorizado de las unidades con falta de personal.
 - Análisis de los puestos de trabajo y reconocimiento con los complementos adecuados de las funciones de superior/mayor carga de trabajo.
 - Creación de nuevas plazas que respondan a las necesidades actuales de plantilla y que todas aquellas plazas de nueva creación que quieran ser incorporadas dentro de la RPT sean ofertadas en primer lugar al personal de la UBU para facilitar el desarrollo de una carrera profesional.
 - Revisión de los complementos específicos de los distintos niveles para eliminar desigualdades
- El actual Reglamento por el que se regula la **Carrera Horizontal** debe ser mejorado: reducción a 6 años para cada tramo, incremento económico, actualización al nivel superior en los casos de promoción y reconocimiento de todo el trabajo realizado, con independencia de la vinculación laboral o funcional.
- Trabajaremos por potenciar el desarrollo de la **carrera profesional**, tanto vertical como horizontal, regulada en LA LOSU y en el Estatuto

Básico del Empleado Público, que incluye la promoción profesional sin cambio de puesto.

- Aprobación de un **Reglamento** para la cobertura de plazas en **Comisión de Servicios**, que garantice la transparencia de todo el procedimiento.
- Apoyaremos la redacción de un nuevo **baremo** para la provisión de puestos del PAS, para el que propondremos que se realice una **consulta entre el PAS funcionario** sobre la conveniencia de eliminar las **áreas funcionales** a la hora de computar el trabajo realizado.
- Apoyaremos la implantación de las **jubilaciones parciales** en el momento que la legislación estatal lo regule.
- Insistiremos en que se faciliten los procedimientos para que el PAS participe en los programas de **intercambio** con otras universidades, nacionales y extranjeras.

POR NUESTRAS CONDICIONES DE TRABAJO Y PERMISOS

- Vigilaremos que el calendario docente no influya negativamente en el disfrute de vacaciones y días de libre disposición por la aplicación de necesidades del servicio, al comenzar las clases más pronto cada año.
- Propondremos la revisión y actualización del acuerdo de condiciones de trabajo para recoger aspectos de la **conciliación familiar y laboral** modificados en otros ámbitos (Ley de Familia, Plan de Igualdad), como permisos por el cuidado de abuelos, tíos o nietos cuando concurren circunstancias especiales (fallecimientos o enfermedades graves sin posibilidad de que otro familiar de primer grado se ocupe),
- Defenderemos la **reducción de la jornada laboral a partir de los 60 años**: con 25 años mínimos de antigüedad en la UBU y con carácter voluntario, realización de una jornada de 30 horas semanales (6 h/día) en horario continuado sin merma de la retribución hasta la jubilación.
- Desarrollo de un nuevo reglamento de **teletrabajo**. Para UGT, el teletrabajo es una modalidad de trabajo que debe poder ser utilizada por todos los trabajadores y las trabajadoras de la UBU que realicen tareas que permitan su desarrollo, con independencia del puesto de trabajo y especialidad en el que estén encuadrados. Es necesario establecer criterios objetivos para el acceso y ejecución, dado que hay un amplio margen a la discrecionalidad.

- Aspiramos a conseguir **permisos retribuidos** para labores de voluntariado en casos de catástrofes y emergencias hasta un máximo de 3 meses.
- Solicitaremos la **mejora urgente de infraestructuras**: baños, cafeterías, cobertura wifi, instalaciones de fuentes de agua filtrada en número suficiente y ubicación adecuada y accesible para todas las trabajadoras y los trabajadores.

CON LAS BIBLIOTECAS

- Seguiremos reivindicando cursos de **formación en turnos de mañana y tarde** para que el personal de tarde de las bibliotecas no se vea obligado a doble jornada.
- Defenderemos la creación de un **Plan de formación específico** para el trabajo en bibliotecas.

POR LA IGUALDAD DE TRATO Y EQUIDAD EN DERECHOS

- Desde la negociación colectiva trabajaremos por que las retribuciones no admitan **brechas de género**. Asimismo, se hace necesario velar por el cumplimiento del RD 902/2020 de igualdad retributiva, instando a materializar las exigencias de ley (registro retributivo, valoración de puestos de trabajo, auditorías retributivas).
- Seremos copartícipes en la **denuncia y exigencia de reparación** ante cualquier discriminación directa o indirecta, acoso sexual o por razón de género y otras violencias machistas.

- Cuidaremos que la **representación femenina** sea equilibrada en las distintas instancias en las que tengamos participación e incidencia.
- Fomentaremos una cultura de respeto, apertura y acompañamiento a las nuevas necesidades de **colectivos diversos**.
- Incidiremos en la mejora de las infraestructuras para facilitar la **accesibilidad** a locales y centros de nuestros campus.
- Seguiremos vigilantes de los objetivos y compromisos que se asuman tanto en el Plan de Igualdad de la UBU como en los protocolos de actuación frente al acoso.
- Insistiremos en que la **Unidad de Igualdad** debe dar respuesta a los problemas que en su ámbito le plantea el personal de la Universidad, que en la actualidad terminan acudiendo a otras instancias. Una Unidad sin **personal** no tiene más que un valor simbólico y ninguna capacidad de ofrecer soluciones a quienes las necesitan.

MÁS Y MEJOR ACCIÓN SOCIAL

- Defenderemos la mejora de todos los derechos que afectan a las políticas de Acción Social, con el **incremento** de las cantidades presupuestadas.
- Plantearemos que el **acogimiento permanente o temporal** entre dentro de las ayudas por natalidad y adopción.
- Apoyaremos la ampliación de **otras prestaciones** que den cobertura a nuevas necesidades, como **tratamientos psicológicos, rehabilitación, práctica de actividad física** o cuestiones relacionadas con la **dependencia**.

CON LA FORMACIÓN

- Propondremos la **formación** adecuada y necesaria al personal para su participación en los **concursos-oposiciones** que se convoquen. Seguiremos exigiendo cursos adecuados a las convocatorias de **promoción interna** y para **interinos**, en los que se facilite el temario completo al que se ceñirán los exámenes.
- Propondremos la impartición de cursos por campus y en jornadas de mañana y tarde para evitar traslados innecesarios y jornadas dobles.
- Solicitaremos un Plan de **Formación** específico **para la Transformación Digital** y otro para el trabajo en **bibliotecas**.

- Apoyaremos la formación continua, priorizando idiomas, nuevas tecnologías y prevención de riesgos laborales de los empleados públicos de la UBU, a través de cursos de formación on-line (Mooc).
- Negociaremos para que en la realización de **cursos on-line** se reserven **puestos en las aulas informáticas** de los centros, así como que su realización sea durante el horario de trabajo, y que no tengan que realizarse en el puesto de trabajo.
- Permitir e impulsar la asistencia a cursos no relacionados con el puesto de trabajo, siempre y cuando no afecten al desempeño de la jornada laboral (cursos de horario recuperable o impartido fuera de la jornada laboral).
- Reclamar la **formación** adecuada y continuada, **en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral**, para la plantilla de la UBU, en relación con el puesto de trabajo que desempeñen.

CON LA PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

- Insistiremos en la integración del **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** en el sistema general de gestión universitaria. Para ello, exigiremos la mejora de la gestión del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la UBU, de acuerdo a las necesidades de hoy en día, dotándolo de los recursos técnicos y humanos necesarios.
- Exigir un programa efectivo de prevención en salud que se amplíe con **revisiones ginecológicas y urológicas**, sin limitación de edad.
- Potenciar los **Planes de emergencia y autoprotección** en todos los centros.
- Impulsar la asignación de recursos preventivos en todos los centros de la UBU, designando a un **responsable de prevención en cada Centro**.
- Fomentar **planes de salud y hábitos saludables** para todos los trabajadores de la UBU.
- Negociar la creación de un **Observatorio para la Prevención del Acoso Laboral**, tal y como ya existe en otros ámbitos de la Administración Pública.
- Hacer los seguimientos que sean precisos para prevenir, detectar y/o **erradicar cualquier tipo de acoso**.

CON EL MEDIO AMBIENTE Y LA SALUD

- Desde la pandemia ha tomado especial relevancia la salud en el trabajo haciendo necesaria la buena **ventilación** de los espacios, la mayor

separación entre las mesas y las **medidas preventivas**. Vigilaremos que se cumplan.

- Ante la evidencia de que el **cambio climático** supone veranos cada vez más calurosos y prolongados, se hace imprescindible que los espacios de trabajo tengan aire acondicionado en verano, especialmente las bibliotecas, las aulas en las que se realicen exámenes, los laboratorios, secretarías de alumnos, etc. Exigiremos y vigilaremos que nadie se vea obligado a trabajar con temperaturas superiores a los 27 grados que marca la legislación en sus instalaciones.
- Igualmente apoyaremos la instalación de paneles solares, ventanas eficientes en cuanto a aislamiento, sustitución de toda la luminaria por led o cualquier otro sistema de bajo consumo, así como detectores de presencia en pasillos y zonas de paso.
- Lucharemos para que se habiliten partidas en los presupuestos para reparar deterioros y desperfectos en edificios y campus.
- Apoyaremos la instalación de **zonas de comida al aire libre** en todas las Facultades.
- Vigilaremos, asimismo, el cumplimiento de las condiciones sanitarias en las cafeterías de la UBU y el uso masivo y excesivo del plástico en ellas, así como la usencia de **reciclaje** en estas instalaciones y de opciones alternativas de **comida más saludable**.
- Propondremos la creación de una **Unidad Activa de Ejercicio Físico** (UAEF) desde la que se promueva la Actividad Física Saludable a través de Programas de Actividad y Ejercicio Físico Individualizados, en consonancia con el Plan de Prescripción de Actividad y Ejercicio Físico impulsado por el CSD junto a las CCAA y los Colegios Profesionales.
- Procuraremos que se establezcan zonas específicas en los centros de trabajo para guardar los **medios de transporte alternativos** como bicicletas y patinetes.

CON MODERNIZACIÓN Y TRANSPARENCIA

- Instaremos a la Universidad a avanzar en la transparencia, de manera que a través de su portal ofrezca información actualizada, completa y útil sobre la actividad universitaria.
- Exigiremos la publicación completa de todas las retribuciones (productividad, gratificaciones) del personal, en cumplimiento de la obligación de transparencia del uso de los presupuestos en esta materia.

- Promoveremos la negociación del establecimiento de un sistema por el que se puedan tramitar consultas on-line al personal sobre temas relevantes para su interés.

POR LA IGUALDAD DE TRATO Y EQUIDAD EN DERECHOS

- Desde la negociación colectiva trabajaremos para que no se den situaciones que provoquen brechas de género en la UBU.
- Seremos copartícipes en la denuncia y exigencia de reparación ante cualquier discriminación directa o indirecta, acoso sexual o por razón de género y otras violencias machistas.
- Cuidaremos que la representación femenina sea equilibrada en las distintas instancias en las que tengamos participación e incidencia.
- Fomentaremos una cultura de respeto, apertura y acompañamiento a las nuevas necesidades de colectivos diversos.
- Seguiremos vigilantes de los objetivos y compromisos que establezcan tanto el Plan de Igualdad de la UBU como los protocolos de actuación frente al acoso.

COMUNICACIÓN CON LOS TRABAJADORES

- **Modernizar los canales de información** de la **Junta de PAS**, con el objetivo de conseguir que los trabajadores y las trabajadoras puedan acceder en tiempo real a la información generada por la **Junta**.
- Establecimiento de un sistema por el que se pueda **tramitar una consulta on-line** al personal sobre temas relevantes para su interés.
- Desde nuestra Sección Sindical continuaremos e intentaremos mejorar las vías de comunicación que venimos utilizando, mediante correos electrónicos, "UGT Informa" y Circulares, además de nuestra página web y redes sociales.

ADAPTACIÓN LOSU

Tras la implantación y desarrollo de la LOSU no son pocas las cuestiones que la Universidad y la comunidad autónoma habrán de negociar con la representación de los trabajadores que resulte elegida en las elecciones sindicales del 6 de junio. La nueva ley incorpora una serie de modificaciones que cambian ciertos aspectos que afectarán a todos los colectivos de trabajadores de la Universidad.

De acuerdo con el compromiso que tiene la Sección Sindical de UGT en la Universidad de Burgos (UBU) de informar con claridad y precisión a toda la comunidad universitaria, queremos señalar los cambios más significativos que afectan a nuestro colectivo.

Deja de hablarse de PAS, que ahora se denomina **PTGAS (PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y SERVICIOS)**.

CARACTERÍSTICAS

- Personal funcionario y laboral.
- Especializado en uno o varios ámbitos.
- Universidad: perfiles y calificación por negociación colectiva.
- Se podrá contratar otro personal con cargo a financiación externa o procedente de ayudas públicas para la gestión científico-técnica, rigiéndose por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de la Ciencia.

NORMATIVA

- LOSU, EBEP y Pactos y acuerdos art. 83 y Estatuto de la Universidad de Burgos, que ha de ser actualizado.
- La que desarrolle la Junta de Castilla y León.

DERECHOS

- **Participación** en la política universitaria y **representación** en los órganos de gobierno, que han de establecerse en los Estatutos.
- La UBU deberá asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de **conciliación de la vida personal, laboral y familiar** de su PTGAS, con las medidas necesarias para, de conformidad con el principio de transparencia retributiva, asegurar la igualdad efectiva en la aplicación del régimen de dedicación, así como en la participación en los planes y programas de formación y movilidad.

CARRERA PROFESIONAL

- La LOSU regula que el PTGAS podrá desarrollar su carrera profesional mediante la progresión de grado, categoría, escala o nivel, **sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo**, como ya tenemos establecido en la UBU.
- Enuncia, además, que se pueda hacer mediante el **ascenso en la estructura de puestos de trabajo**, atendiendo a la valoración de sus

méritos, su grado de especialización y las aptitudes por razón de la especificidad de la función que desempeña y la experiencia adquirida.

ACCESO

- Principios de igualdad, mérito, capacidad, transparencia y publicidad. Además, obliga a las universidades a garantizar la **objetividad** de los procesos, la **imparcialidad** e **independencia** de los órganos de selección, así como una composición equilibrada entre mujeres y hombres en los mismos, la **adecuación de los contenidos** de las pruebas selectivas a las funciones y tareas a desarrollar, y la disponibilidad de **mecanismos de revisión** de los resultados.
- Provisión: sistema de **concurso**, al que podrá concurrir su propio personal, el de otras universidades y, en las condiciones que reglamentariamente se determinen, el personal perteneciente a cuerpos y escalas de las AA. PP.
- Se mantiene la **libre designación** para determinados puestos.
- Variedad de **contrataciones laborales temporales**: las recogidas en esta ley, en la Ley de la Ciencia, en el EBEP y en el Estatuto de los Trabajadores.
- Entre las prerrogativas del Rector/a se recoge la de contratar “personal eventual”.

RETRIBUCIONES

- El Gobierno, la JCyL y la Universidad podrán establecer programas de incentivos, vinculados a méritos individuales, docencia y/o la gestión y prestación de servicios especializados.
- Incentivos económicos que han de asignarse garantizando su publicidad y de acuerdo con los principios de objetividad e imparcialidad del órgano evaluador y de transparencia retributiva.

FORMACIÓN Y MOVILIDAD

- Planes plurianuales de formación a lo largo de la vida laboral para garantizar la mejora profesional en los distintos ámbitos de especialización de la actividad universitaria.
- Planes plurianuales a la movilidad para el desempeño de sus funciones en otras universidades o AA. PP (incluida la internacional).

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- La nueva ley elimina la prerrogativa del Rector/a de adoptar las situaciones administrativas y régimen disciplinario (excepto la separación del servicio), por lo que su regulación se determinará en los Estatutos de la Universidad y la normativa autonómica correspondiente.

CANDIDATURA DE UGT PARA LAS ELECCIONES SINDICALES 2023 A LA JUNTA DE PAS FUNCIONARIO

1. MARÍA VICTORIA GONZÁLEZ MUÑOZ
2. ALMUDENA ARREBA MARTÍNEZ
3. MARÍA TERESA RUIZ BUENO
4. ROSARIO GONZÁLEZ VAQUERO
5. MARÍA CONSOLACIÓN BARBADILLO ESCRIBA DE ROMANI
6. ANA ISABEL RIAÑO ORTIZ
7. FRANCISCO JOSE ARROYO REDONDO
8. JUAN MANUEL RODRÍGUEZ ORTEGA
9. MONTSERRAT GAYÁN GONZÁLEZ
10. BEATRIZ PARDO GARCÍA