

FETE UGT Seccion Sindical UVa -- PAS Funcionario

UGT, después de recibir vuestras sugerencias en cuanto a las medidas que los candidatos a Rector deben asumir para el PAS Funcionario, ha remitido las siguientes propuestas a ambos candidatos.

PRINCIPIOS BASICOS

Entendemos que los candidatos a Rector deben asumir unos **principios básicos** respecto al PAS funcionario:

- Apostar claramente por la **negociación** con los órganos correspondientes y por la **participación real** de todo nuestro colectivo, para afrontar nuevos modelos y desarrollo aquellas acciones que deben llevar a la modernización de las estructuras administrativas y de gestión de la Universidad.
- **Desarrollar**, sin más dilaciones, el Estatuto Básico del Empleado Público en lo relativo a la **promoción horizontal y vertical**. Pensamos que la autonomía universitaria lo permite.
- **Implantar la Carrera Profesional**: crear una verdadera carrera profesional para el PAS funcionario en nuestra universidad, con el objetivo de reconocer el trabajo desarrollado durante la vida laboral. Se podrían crear una serie de automatismos o recalificaciones para la promoción del personal funcionario: antigüedad, formación, grado consolidado, etc.
- **La Mesa de Negociación** de la Universidad como **mecanismo corrector de los desequilibrios económicos** entre los diversos colectivos de la UVa, ya que el PAS funcionario no tiene otras fuentes para financiarse: convenio colectivo, complementos diversos, sexenios, etc. Ese fue el espíritu de su creación.
- **Consolidación del empleo temporal en fijo**, como se ha desarrollado en la Junta de Castilla y León.

Por otra parte, existen otra serie de **CUESTIONES MÁS ESPECÍFICAS** que se llevan demandando durante algunos años, muchos años, y que entendemos deben asumirse por los candidatos claramente, aunque el desarrollo de algunas de estas medidas pueda ser plurianual.

Promoción interna: pruebas razonables y adaptadas a los trabajos a realizar. La superación de las mismas debería de suponer no sólo el cambio de grupo o subgrupo. Conservar la nota de la primera prueba para iguales procesos selectivos, tal como se viene haciendo en otras universidades y

administraciones públicas.

Tenemos que cerrar de una vez la **racionalización o adecuación razonable** del Complemento Específico a los niveles. No es lógico ni justo las diferencias que existen en los complementos específicos entre algunos niveles.

En relación con los **Servicios Centrales** y los **Centros**, tanto de Valladolid como de los **Campus periféricos**, se debe potenciar la cualificación de sus puestos y evitar la pérdida de más personal.

Con la implantación del EEES debe realizarse una actuación integral en las **Bibliotecas**: definición de funciones, asunción de nuevas competencias y responsabilidades, procesos formativos especializados, etc. que deben de impulsar una denominación clara y una cualificación de sus puestos de trabajo.

Desarrollar los siguientes aspectos:

- Normativa para lograr la **prejubilación** de nuestro colectivo.
- Cursos de **formación** adaptados a los puestos de trabajo y tengan una utilidad real para el buen desempeño de nuestro trabajo.
- Corregir las deficiencias del **baremo de concursos** internos.
- Reglamentar las **bolsas de trabajo** y las **comisiones de servicios** para normalizar cómo se pueden optar a ellas, etc.
- **Funcionarización**: no crear más puestos con perfil de funcionario en el colectivo laboral e impulsar, de una vez, la **funcionarización** de algunos colectivos del PAS laboral.
- En cuanto a la **productividad**, trasladar paulatinamente el complemento de productividad fija al complemento específico y negociar un nuevo reglamento.
 - Implantar el **teletrabajo**, previa regulación mediante un reglamento de cómo, servicios y quiénes lo comenzarán a realizar.

Y QUE NO PROMETAN LO QUE LUEGO NO PUEDAN CUMPLIR O

QUE LO QUE PROMETAN LO CUMPLAN

CON VUESTRO APOYO Y NUESTRO ESFUERZO LO PODEMOS CONSEGUIR