



UNIVERSIDAD
DE
MURCIA



Elecciones en
la enseñanza
2006-2007

¡Tú decides!

Vota
UGT



Nuestro compromiso
eres tú

www.feteugt.es

Eres la pieza
fundamental

PAS Funcionario
Universidades
Públicas



Nuestro compromiso
eres tú
REGIÓN DE MURCIA



Personal de Administración y Servicios Funcionario de las Universidades Públicas

FETE-UGT: un sindicato con capacidad y vocación negociadora. Somos realistas en las negociaciones, sabemos que los avances conseguidos a lo largo de la historia han sido fruto de sucesivos pasos adelante, no de planteamientos radicales o inamovibles que dificultan los acuerdos. Las propuestas que presentamos son nuestras, fruto de vuestra participación como trabajadores de la Enseñanza Universitaria y sobre todo, no están al servicio de intereses políticos ni personales.

FETE-UGT, ha declarado como un tema de importancia, el concerniente al Personal de Administración y Servicios de las Universidades Públicas y considera que es obligado mencionar la relevancia que en el mundo actual tiene la gestión. Esta realidad debe tener su reflejo en la nueva Ley de Universidades. Se deben distinguir claramente las funciones de gestión y administración que corresponden al PAS. También destaca la importancia de la especialización sobre la base de las funciones a desarrollar en el puesto de trabajo permitirá tener un personal altamente cualificado.

FETE-UGT considera que se debe dotar de peso y efectividad a los foros de encuentro estatales con objeto de garantizar unas condiciones laborales mínimas homogéneas para el conjunto del PAS.

En particular, **FETE-UGT** estima inaceptable la situación del personal PAS eventual, con situaciones de precariedad muy prolongadas en el tiempo. Por ello reivindicamos la convocatoria de plazas para el acceso de este personal a la condición de fijo.

Remarcamos la apuesta firme y decidida de **FETE-UGT** en sus más de 75 años de acción sindical por la Universidad Pública, laica y enraizada con la sociedad a la que sirve. Una Universidad comprometida con la transmisión del conocimiento, con los valores y con la formación de profesionales cualificados que responda a la demanda de nuestra sociedad.

■ RETRIBUCIONES:

- Instauración del complemento autonómico o de mejora de la calidad de empleo en la UMU.
- Salario mínimo de 1400 Euros para el PAS de la UMU.
- Recuperación del poder adquisitivo perdido en años anteriores.
- Cláusula de revisión salarial según IPC (nacional más regional) de todos los conceptos retributivos.
- Niveles mínimos exigibles D-16, C-18, B-22 y A-24.
- Pagas extraordinarias del 100% de la retribución mensual incluyendo todos los conceptos retributivos.

- Reconocimiento de la antigüedad (trienios), al personal interino, mediante complemento.
- Actualización del complemento específico.

■ CARRERA PROFESIONAL:

- Promoción por méritos en la propia plaza a través de planes de formación específicos que permitan un reconocimiento administrativo y económico.
- Promoción interna anual para las Escalas Generales, Escalas Técnicas, Bibliotecas y Ática en las mismas condiciones.
- Promoción interna anual para el colectivo del grupo E, ofertando tantas plazas como solicitudes (auxiliar administrativo, bibliotecas etc).
- Movilidad del PAS en el ámbito de las Universidades Públicas y Administraciones Públicas.
- Garantizar un concurso anual de traslados dentro de la Universidad con la inclusión de todas las vacantes existentes.

■ PLANTILLAS:

- Supresión del Grupo E e integración en el Grupo D. Con las mismas funciones que están realizando en la actualidad.
- La Convergencia Europea en Educación Superior exige una nueva estructura cíclica de titulaciones que afectará a las actuales Escalas, por lo que defendemos la progresiva integración de:
 - Las Escalas D y E en la Escala C
 - La Escala C en la B
 - La Escala B en la Escala A1 y/o A2
- Adecuación de las plantillas de apoyo a la Investigación.
- Realizar una nueva adecuación de plantillas para adaptarlas a las necesidades reales, actuales y futuras de la UMU.
- Creación de empleo que suponga el incremento de plantilla para mejor desarrollo del servicio público que tiene encomendado la Universidad.
- Plan de estabilización de la plantilla, aplicando procedimientos de consolidación de empleo similares a los que se han utilizado en otras Administraciones, para poner fin, de una vez por todas a la situación de inseguridad e inestabilidad del personal interino.
- Denuncia del uso fraudulento de los contratos de obras, becarios, privatización de servicios, etc. de labores propias del PAS.

■ FORMACIÓN:

- *Sistema de formación quinquenal:* Creación de un sistema de Formación Quinquenal con plus económico por realización o superación.
- *Formación Continuada:* Formación adecuada a las necesidades reales y adaptada a cada puesto de trabajo. Toda la formación será gratuita y dentro del horario laboral para todo el PAS de la Universidad, estableciendo sistemas rotatorios que garanticen la igualdad de oportunidades en el derecho a la formación.

■ JORNADA Y HORARIOS (KRON):

- Solicitamos las siguientes mejoras en el sistema de jornada y horario (KRON).
- Reducción en el número de tardes en todas las jornadas extraordinarias.
- Flexibilizar los márgenes de obligado cumplimiento en el horario.
- Ampliar a periodo anual las jornadas extraordinarias, que se conceden en periodos de 5 o más meses.
- Los rangos horarios más flexibles y más abiertos.

- En las jornadas A-1 y A-2, ampliar el rango horario en una hora como mínimo, pues cuando surgen imprevistos, la máquina no les cuenta.
- Ampliación de días libres con cargo a saldo horario positivo.
- Abordar el tema de jornadas de especial disponibilidad. Y guardias localizadas.
- Negociar un nuevo plan de recuperación de horarios negativos.
- Ampliar el periodo de horario de verano actual, al comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

■ ACCIÓN SOCIAL:

- Incremento económico anual del Plan de Acción Social.
- Plan complementario de Pensiones con aportación de la Universidad hasta el 1% de la Masa Salarial.
- Aportación complementaria del 3% con 50 o más años hasta la edad de jubilación.
- Revalorización del premio por jubilación.
- Acceder a los permisos sabáticos con 10 años de antigüedad con las correspondientes retribuciones.
- Consolidación del Plan Concilia. Mejora y seguimiento.
- Jubilación anticipada y voluntaria a partir de los 60 años, sin merma salarial desde el mismo día en que se cumplan los 60 años.
- Jubilación anticipada con 30 años de cotización sin límite de edad y 100% del haber regulador.
- Paga de 3000 Euros al cumplir los 25 años de servicio en la UMU.
- Creación de un sistema de Escuelas Infantiles.
- Turnos de atención a hijos en vacaciones.
- Políticas de igualdad. Promoción de acciones en la UMU para conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos universitarios.

■ SALUD LABORAL:

- Seguimiento de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus posteriores modificaciones.
- Promoción de políticas de prevención de riesgos laborales.
- Formación específica en prevención de riesgos laborales.
- Promoción de un plan de formación que incluya tanto la formación genérica como la específica en cada lugar de trabajo.
- Especial interés en la detección y visualización de aquellas condiciones laborales que provocan enfermedades no suficientemente conocidas y tratadas (emergentes).
- Un plan medioambiental sostenible que incluya, entre otras, control de plagas, ahorro energético, etc.
- Establecimiento de Mapa de Riesgos por Campus.
- Conclusión de los planes de autoprotección por edificios y Campus.
- Adecuación de los lugares de trabajo a su reglamentación específica.
- Reconocimiento de nuevas enfermedades como el acoso moral (mobbing) y el "síndrome del quemado" (burnout).
- Confección de un Mapa de Riesgos Psicosociales para las distintas áreas de trabajo que engloben a todo el personal de la UMU.
- La UMU ha de proporcionar al personal equipos de protección individual adecuados para ejercer sus funciones, y ha de velar para que se haga uso efectivo de los mismos. Y así como proporcionar una uniformidad de más calidad y adecuada a los tiempos actuales, diferenciada por sexos.
- El personal contratado o interino ha de disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que el personal fijo.
- Crear la figura del Delegado de Prevención de Centro con disponibilidad de crédito horario.
- Potenciar la utilización de energías renovables.

