

Programa electoral

Junta de Personal Funcionario No Docente

Elecciones sindicales 2023

Universidad de Oviedo



VOTA
CCOO

El poder de cambiar las cosas





Presentación



Ignacio Loy Madera

Secretario General de la SS de
CCOO en la Universidad de
Oviedo

La Universidad, al igual que los demás servicios públicos, no ha recuperado los derechos recortados ni superado el retroceso en las condiciones de trabajo, condiciones que impusieron las políticas de recorte de la crisis, la reciente pandemia y ahora la guerra de Ucrania. Cada vez tenemos más trabajo y una plantilla cuya estructura, en proporción PAS/PDI es de 1 a 2 (49.6%), se mantiene desde hace décadas y es más baja que la media de las universidades públicas españolas (50,8%) (CRUE: Datos y cifras del Sistema Universitario Español, 2021-2022). El acuerdo de revisión salarial para los empleados públicos, aunque asegura unos mínimos, ya ha quedado por debajo del incremento general del IPC, por lo que todo el personal universitario ha visto recortado su poder adquisitivo. Las mejoras obtenidas han sido ÚNICAMENTE consecuencia de las luchas sindicales: el complemento de doctor al PDI, la integración del complemento de homologación en la base salarial del PAS (hoy renombrado PTGAS), o las mejoras salariales para todo el personal investigador, que hoy son considerados empleados públicos, todas ellas gracias a las iniciativas de CCOO.

Aunque hemos recuperado capacidad negociadora merced a la reciente reforma laboral y, por tanto, capacidad de influencia y de reivindicación, estamos muy lejos de contar con las condiciones de financiación y carga de trabajo de nuestros colegas del ámbito europeo, con los que, sin embargo, se nos compara constantemente en cuanto a resultados, sin tener en cuenta la desventaja estructural en que desarrollamos nuestras importantes tareas de docencia su-

perior e investigación y su cada vez más compleja gestión.

La capacidad de negociación y presión de los sindicatos se certifica, en parte, por medio de las elecciones sindicales a los órganos de representación. Por mucho que cambie la sociedad, la participación activa en las elecciones y el respaldo que el colectivo explicita a sus organizaciones sindicales, siguen siendo las únicas vías eficaces para conseguir avances reales en nuestras condiciones de trabajo. Una comunidad universitaria unida y decidida a cambiar las cosas, puede conseguir sus objetivos. Una amplia participación en las elecciones sindicales es de por sí un mensaje de unidad del colectivo, unidad que constituye la base más sólida para afrontar las negociaciones sobre todos los asuntos que nos afectan.

La Sección Sindical de CCOO en la Universidad de Oviedo viene trabajando como sindicato sociopolítico de manera unitaria de todo el personal docente y no docente para defender con coherencia los intereses de toda la comunidad universitaria. Somos un referente en la defensa de los derechos del personal en todo cuanto afecta a la vida universitaria. Con vuestro respaldo podremos seguir realizando esta tarea con mayor contundencia. Los tiempos no están para prescindir de organizaciones democráticas y combativas. Nuestra capacidad de conseguir avances depende de todas las personas que trabajamos en la Universidad, y que tenemos **el poder de cambiar las cosas** mediante nuestro voto.

Edita y distribuye: Sindicato de Enseñanza de CCOO de Asturias

Diseño y maquetación: Kike Gallart

Imprime: GOYMAR





La Universidad de Oviedo en el contexto actual

En el Informe sobre la ejecución presupuestaria del segundo trimestre del ejercicio 2023, presentado en el Consejo de Gobierno, se desglosa que la Universidad de Oviedo dispone de 2.126 PDI (Personal Docente e Investigador), 1.055 PTGAS (Personal Técnico, de Gestión, Administrativo y de Servicios) y 545 contratos de Personal Investigador, para atender a casi 20.000 estudiantes. Esta estructura se mantiene desde hace más de 40 años a pesar del incremento de las tareas docentes, investigadoras y especialmente de gestión. Hoy en día el colectivo PTGAS se iguala con el del PDI e incluso lo supera en las universidades de nuestro entorno. La Universidad de Cambridge, por ejemplo, tiene 7.900 docentes y casi el mismo número de contratos no docentes para 20.000 estudiantes.

Los próximos años estarán marcados por el desarrollo de la nueva ley de Universidades, conocida como LOSU, y los cambios legislativos a los que dé lugar (entre otros la Reforma de Estatutos). En la LOSU se incorporan diversos aspectos que afectarán profundamente a la organización del PDI y del PTGAS. La carrera académica sufre varios cambios: incorpora una nueva regulación del Profesor Ayudante Doctor, que no requiere acreditación, y cuyo contrato durará seis años; se crea la figura de Profesor Permanente Laboral para el profesorado estable no funcionario, y cuya acreditación no está aún regulada; también la del Profesor Distinguido para destacados docentes e investigadores nacionales o internacionales. El profesorado “asociado” aportará sus conocimientos en aquellas materias en las que su experiencia profesional resulte relevante, estableciendo un máximo de 120 horas lectivas en su docencia, y no podrán

realizar tareas de gestión y coordinación. Asimismo, se “mejoran” las condiciones laborales de este tipo de trabajadores convirtiendo sus plazas temporales en indefinidas. Uno de los objetivos esenciales que recoge la LOSU es la eliminación de la precariedad en el empleo universitario. Para ello, la reforma establece una reducción del 40% al 8% del máximo de contratos de carácter temporal y se incorpora la figura del profesorado “sustituto” para cubrir las suspensiones temporales de servicios.

Todos estos cambios se acometerán en un marco de graves deficiencias de financiación y sin incorporar una financiación específica para implantar la ley, que solo establece un mínimo del 1% del PIB. La Universidad de Oviedo, como el resto de las universidades españolas, sufre un déficit de financiación estructural. En concreto, el máximo de financiación se produjo en 2009 con 218.239.388 €, mientras que en 2023 fue de 242.202.005 €. Eso supone un 9% más, pero si tenemos en cuenta que el incremento del IPC entre 2010 y 2023 (enero-enero) fue del 27,3%, la universidad de Oviedo debería haber recibido 277.818.740 €, solo para mantener los niveles de financiación de la 2009.

El mínimo del 1% del PIB debe enmarcarse en dos sentidos. En primer lugar, seguimos muy lejos de la media europea que se sitúa en el 2,5 %. En segundo lugar, según un estudio del propio ministerio, las universidades están generando un impacto total sobre la economía del país del 2,2% en el PIB. Este dato sugiere que las universidades están devolviendo más de lo que se invierte en ellas, subrayando su importancia para la economía española. Pero no debemos olvidar



Continúa: La Universidad de Oviedo en el contexto actual

que España es un país cuyo PIB proviene en un 70 % de los servicios, un menguante 20 % de la industria y un 3 % de la agricultura y ganadería.

El gasto en educación superior en España en el curso 20-21 fue inferior a la media de países de su entorno: según la publicación de la OCDE «Education at a Glance 2021», en 2018 el gasto español por alumno fue de 13.800 dólares, un 18,8% inferior a la media de los países de la OCDE. Este gasto en educación superior supone el 1,26% del PIB español frente al promedio del 1,43% de la OCDE.

A la rentabilidad de la inversión en educación superior aludida anteriormente, hay que añadir que nuestro sistema es evaluado con los mismos parámetros que los de países con una financiación que llega a triplicar la española (Alemania u Holanda, p.e.).

Otro problema grave del sistema universitario español es la dialéctica entre universidades privadas y universidades públicas, cuyo análisis requiere en estos momentos la incorporación de un nuevo factor a tener en cuenta que es el de la educación superior on line. Mientras las exigencias para el profesorado y los centros públicos van en aumento, se permite que iniciativas puramente mercantilistas privadas puedan poner en el mercado títulos homologados conseguidos en condiciones de precariedad total del profesorado, reducido a evaluadores de trabajos. De esta manera se degrada el riguroso sistema público universitario.

El sistema público universitario se enfrenta a nuevos retos: los cambios que las nuevas tecnologías están produciendo

en nuestra sociedad; la presión por publicar, que está afectando a la calidad de la investigación, la financiación diferencial de las distintas ramas del saber, como consecuencia de la privatización de la financiación, la reducción progresiva de las humanidades, la mayor exigencia para las sucesivas acreditaciones sin financiar ni facilitar la obtención de los requisitos exigidos (estancias de seis meses, por ejemplo).

La Universidad, con todo, sigue siendo una institución respetada socialmente, y que está presente en la vida política, cultural, empresarial y científica de nuestra sociedad. Pero hay importantes intereses comprometidos en cambiar el sistema universitario, reduciendo la inversión pública y facilitando la extensión de las universidades privadas. Desde CCOO consideramos que la comunidad universitaria debe ser muy activa en la defensa de sus intereses, fundamentalmente en las señas de identidad de nuestra institución, como la igualdad en el acceso, la libertad de cátedra y la financiación pública como garantes de la libertad de pensamiento y la no discriminación. Estos objetivos solo pueden conseguirse trabajando con unidad por nuestros intereses comunes.

Los sindicatos constituyen un factor en defensa de los intereses de la mayoría del Personal Docente e Investigador y del Personal Técnico, de Gestión, Administración y Servicios en la batalla que se libra en estos momentos por el mantenimiento de un sistema universitario público al servicio de la sociedad en su conjunto. Unos órganos de representación sindical nutridos de compañeros y compañeras dispuestos a anteponer los intereses colectivos a cualquier otro interés constituyen una garantía para construir esa otra Universidad que queremos.

Balance de los últimos 4 años

Al igual que en el anterior mandato y como consecuencia de los resultados en las elecciones sindicales de 2019, CCOO ha ocupado estos cuatro años la presidencia y la secretaria de la Junta de Personal funcionario no Docente.

Desde el inicio de este periodo, totalmente condicionado por la pandemia-COVID, trabajamos intensamente en la regulación de las condiciones de trabajo en las diferentes fases del confinamiento. Los dos primeros años del mandato la JPFND, tuvo que negociar protocolos de actuación y dar un salto imprescindible hacía la administración digital.

Pasamos por 3 gerentes, la primera durante los difíciles momentos de la pandemia, la segunda delegó prácticamente en el vicergerente y el actual gerente junto con el vicergerente responsable de recursos humanos no nos lo pusieron demasiado fácil. Nuestra capacidad negociadora y defensa firme de los derechos del PTGAS se han puesto a prueba y a pesar de las dificultades hemos conseguido llegar a Acuerdos beneficiosos para nuestro colectivo.

Las actas de las reuniones de la JPFND se pueden consultar en la intranet de la Universidad. También nos interesamos para que se publiquen las de las mesas de negociación con gerencia para que todos los compañeros puedan seguir las deliberaciones y acuerdos alcanzados en las mismas.

Con el actual equipo de gobierno se alcanzaron acuerdos importantes para nuestro colectivo:

- Acuerdo Comisiones de Servicio (actualmente denunciado por la administración y que vencerá el 30.09.23).
- Acuerdo relativo al baremo para las convocatorias de las plazas de estabilización en el empleo (ley 20/2021).
- Acuerdo de 28-11-2022 alcanzado en la mesa sectorial del PTGAS, que engloba cinco años 2022-2026). Es un compromiso (con dotación económica) para llevar a cabo acuerdos en diferentes materias: homologación de retribuciones, modificación RPT, empleo, formación, carrera profesional, reglamento general del personal funcionario,

OPES, conciliación, (ya disponéis de copia que os mandamos junto con las explicaciones de la votación de CCOO en contra al acuerdo de la última modificación de la RPT). Para alcanzar este acuerdo hubo que hacer cesiones, pero también logramos frenar y mitigar pretensiones del equipo de gobierno, como el intento de no valorar en las convocatorias de plazas libres los servicios prestados por los interinos, los incentivos, la productividad, concursos específicos, aspectos que afectan a la carrera profesional que no estaban negociados.

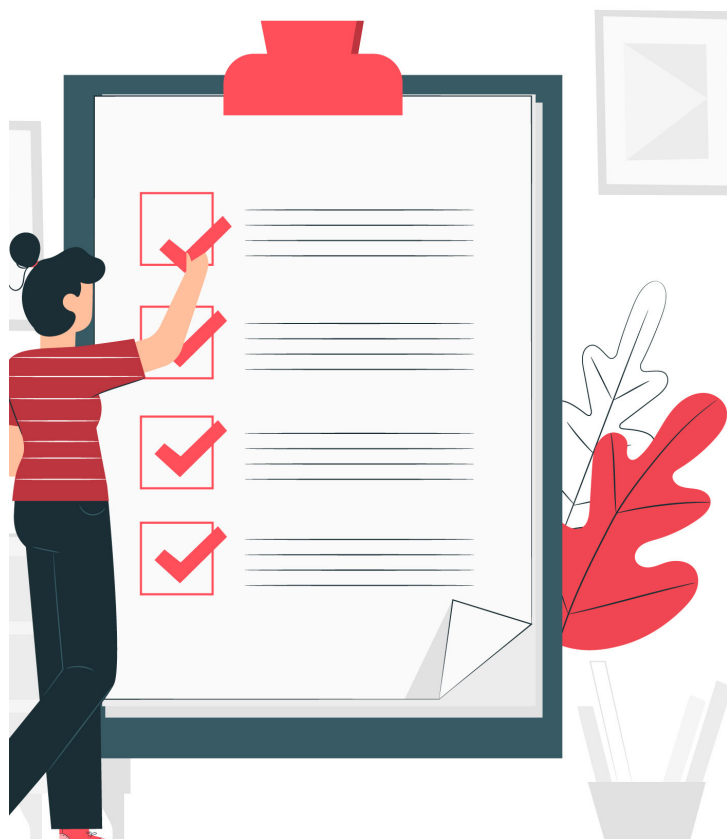
CCOO voto en contra de la última reforma de la RPT principalmente por 3 razones: va en contra de la homologación que habíamos acordado todos los grupos sindicales, supone una mejora importante en los grupos altos (A1 y A2) y amortizan puestos de trabajo para ello con la idea de potenciar determinados servicios (según ellos). Consideran que es más importante remunerar mejor a alguna jefatura que aumentar los recursos humanos y a la vez tienen que pedir a compañeros de otros servicios que vayan de apoyo mediante servicios extraordinarios mal pagados.

CCOO hizo propuestas encaminadas a la homologación acordada por todos los sindicatos, empezando por los puestos más bajos y tratando de llegar al número mayor posible de compañeros, dentro de las dotaciones económicas presupuestadas y evitar suprimir puestos de trabajo que difícilmente nos conceden.

Finalmente, la modificación de la RPT salió adelante con el voto favorable mayoritario del resto de sindicatos, por tanto, por coherencia hemos renunciado a los cargos de la JPFND. Se convocó reunión de junta para presentación de nuevas candidaturas, no hubo propuestas y los miembros de la junta, debido a la proximidad de las elecciones sindicales, nos pidieron continuar en los cargos. En CCOO somos responsables y hemos continuado llevando a cabo el trabajo de la Junta para garantizar que el órgano de representación del personal no docente siga funcionando pese a nuestra difícil posición en la misma.



Los próximos cuatro años



El rector de la Universidad de Oviedo ha señalado entre los retos de futuro de la institución académica el de adaptar su estructura organizativa a las necesidades de una universidad del siglo XXI y de su revolución digital. Para ello, ha dicho, “ya hemos aprobado dos modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo (RPT) de nuestro indispensable personal técnico, de gestión y administración, avaladas en ambos casos por la comunidad autónoma, que equiparan retribuciones e innovan estructuras para hacer frente a los retos futuros”.

Además, ha anunciado que a lo largo del próximo año se dará luz verde a una nueva estructura administrativa, se diseñarán nuevos planes formativos y de recualificación y se cerrará el acuerdo con el Instituto Adolfo Posada.

CCOO siempre ha estado comprometida con la mejora de las condiciones laborales y profesionales de la Universidad de Oviedo. Nuestro compromiso es claro, honesto y eficaz. Nos caracterizamos por la crítica constructiva realizada tras un trabajo riguroso.

El objetivo prioritario de nuestra acción sindical es la **defensa de los derechos** y la **mejora en las condiciones de trabajo** del personal de la Universidad de Oviedo. Esta sólo se podrá realizar con vuestra participación y apoyo y con el trabajo decidido y la capacidad de movilización de un sindicato fuerte.

Nuestras actuaciones se guían por los siguientes criterios:

- Defensa de una Universidad pública de calidad, democrática y participativa, inclusiva, autónoma en su gestión y suficientemente financiada.
- Dignificación de la condición de PTGAS y establecimiento de una carrera profesional bien definida y mejorable respecto a las actuales condiciones.
- Firme convicción en que, con la financiación adecuada, puede implantarse un modelo público de gestión eficiente y de calidad en la UO.

Bien sea desde los órganos de representación y las mesas de negociación, o bien desde la denuncia ante la comunidad académica y/o tribunales o, a través de nuestra influencia en la Sección Federal de CCOO de Universidades, para la negociación con el correspondiente Ministerio del Gobierno, CCOO plantea defender los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

Te pedimos el apoyo para que las siguientes medidas que planteamos se puedan llevar a la práctica.





Nuestras propuestas

Homologación retributiva

RPT:

- Continuar con la **homologación del complemento de destino y el complemento específico** de los puestos de trabajo de idénticas características “a igual trabajo, igual salario”, haciendo propuestas que nos lleven a que los puestos de trabajado con iguales funciones y similar carga de trabajo tengan asignados los mismos importes en ambos complementos, y tratando de que exista una planificación de las fases en que se llevará a cabo, para que no quede ningún puesto deshomologado.

Exigiremos que homologuen, que corrijan desigualdades, basadas en criterios objetivos y no en personalismos que a la larga perpetúan los errores del pasado, programando los objetivos a alcanzar y el calendario de ejecución de los mismos.

Definición real de los puestos de trabajo, de las funciones y la carga de trabajo de estos para que tengan unos complementos homologados y adecuados al puesto de trabajo (catálogo de funciones). Creación de un catálogo de puestos de trabajo adaptado a la realidad de la universidad.

Para alcanzarlo, planteamos una negociación por un período plurianual con aplicación parcial por anualidades, al estilo del no cumplido por el rectorado, que intentaremos cuente con mayor dotación presupuestaria.

Alejarnos de los incentivos y de la productividad.

Que no se eliminen puestos de trabajo.

En la implantación de las nuevas escalas y grupos: velaremos para que las convocatorias de plazas para las nuevas escalas, como las del grupo (B) no haya discriminaciones entre los que los compañeros que reúnan los requisitos necesarios puedan acceder a ellas.

Cobertura del 100% de las vacantes existentes.

También es imprescindible conseguir la equiparación retributiva de las **Escalas de Biblioteca e Informática** con sus equivalentes de Administración, y el estudio de las necesidades de personal en estos colectivos.

Actualización de la RPT de forma anual y acordada con la representación de los trabajadores que deberá:

- Reflejar las necesidades reales de cada servicio, evitando la sobrecarga en el trabajo.
- Ser un instrumento motivador y dinámico.
- Reflejar la conciliación de la vida laboral y familiar, recogiendo la posibilidad del teletrabajo en las tareas donde sea posible.



Concursos

Es un objetivo para el próximo ciclo de la Junta de Personal establecer baremos estables para los concursos, de modo que todo el personal los conozca con anterioridad, y permita convocatorias frecuentes y prácticamente “de trámite”.

Las **Comisiones de Servicio**. Trataremos de llegar a un nuevo acuerdo que busque fórmulas para aunar los intereses de la institución que quiere reducir la movilidad del personal, con las aspiraciones de mejora de los compañeros.

Empleo y promoción

Continuaremos negociando ofertas de empleo público que incluyan procesos de promoción que compensen la sobre-titulación que afecta a nuestra plantilla.

Empleo:

- El objetivo es la **eliminación de la tasa de reposición**.
- Que **no se suprima** ninguna plaza de la RPT.
- La convocatoria ágil de las **OEP** pendientes, evitando así las altas tasas de interinidad, y las comisiones de servicio, que acaban provocando mucha movilidad en los puestos de trabajo.
- Evitar que recaiga sobre los compañeros las políticas de empleo de la Universidad, que la supresión de plazas como las que se están produciendo en la escala de subalternos no recaigan sobre el colectivo dificultando que puedan ejercer sus derechos por necesidades de unos mermados servicios. Que las bajas de IT y las reducciones de jornada de conciliación se cubran.
- **Escalas de bibliotecas e Informática**. Equiparar con el resto del PTGAS e igualar con otras administraciones. Estudio de las necesidades de personal de estos colectivos.
- Estudio de la viabilidad económica de revertir **externalizaciones** de servicios, para mejorarlos y contribuir a un más eficiente uso de los recursos económicos de la Universidad”

En la Promoción interna defenderemos:

- Un **aumento** de las plazas de promoción.
- La Convocatoria de las plazas de OEP con rapidez y acumulando OEP de varios años para que aumente el número de plazas convocadas.
- Facilitar la promoción de todas las escalas. Especialmente la promoción de los **auxiliares administrativos**, al tratarse de una escala que se va a suprimir.
- Siendo la **experiencia** un valor importante en la promo-

ción y tratando de que tanto las pruebas como los contenidos a superar no sean iguales o superiores a las que se desarrollarían en una las convocatorias de plazas libres.

- Que se **guarden las notas** de los ejercicios superados de una convocatoria de promoción a otra cuando el contenido del programa sea análogo.
- Promoción en el puesto de trabajo.

Desarrollo de la Carrera profesional horizontal:

- Mejora de las condiciones del actual reglamento: reducción de tramos e incremento de cuantías.
- Evaluación de la carrera profesional negociada y acorde a unos ítems que sean razonables, valorables y acordes a las funciones de los puestos.

Jornada:

Tras la pandemia comienza a plantearse la instauración de una **jornada laboral de 4 días**; la balanza se decanta por un equilibrio laboral y conciliar la vida personal, algo que se venía reclamando desde hace mucho tiempo.

Partiendo de la premisa que trabajar más horas, no significa ser más productivos. La jornada laboral de 4 días plantea un cambio relevante en el conjunto de entorno laboral y conciliación, algo por lo que se venía luchando desde antaño. Considera el siguiente fin: mantener el 100% del salario, reduciendo al 80% el tiempo de trabajo efectivo, pero dando el 100% de productividad en las tareas que se realicen. La instauración de la jornada de 4 días de trabajo podría traer consigo una serie de ventajas, que son las siguientes: mayor productividad, reducción del estrés, aumenta el empleo, economizar en energía, conciliación y mantenimiento del salario.

El Teletrabajo. Un acuerdo que permita al mayor número de puestos acogerse a esta modalidad y que nos permita acceder con garantías a esta modalidad de trabajo de forma voluntaria, en condiciones de igualdad con una tramitación ágil y con las herramientas técnicas necesarias.

Conciliación.

- Implementar nuevos derechos que recoge la ley, luchar por mejorar los derechos de conciliación para que los compañeros que tienen a su cargo menores y dependientes tengan mayor flexibilidad y paliar la merma económica que suponen las reducciones de jornada por conciliación.
- Independientemente de que el teletrabajo se negocie y acuerde en la mesa de negociación es importante que se contemple el trabajo a distancia ocasional para aquellas situaciones imprevistas que requieran de una conciliación familiar en nuestra jornada laboral.



Formación

- Formación dirigida a la carrera y a la promoción profesional, así como a la adecuación de los perfiles profesionales a las necesidades de la universidad.
- Compensación del 100% de las horas de formación recibidas fuera del horario de trabajo.
- Planificar ediciones de cursos en los distintos campus para que el personal no tenga que desplazarse innecesariamente.
- Los cursos de formación tienen que facilitar la documentación correspondiente al curso.
- Formación permanente vinculada al cambio de puesto de trabajo o a los cambios funcionales y tecnológicos en los puestos que se ocupen.
- Cursos de formación intensivos para el personal de nuevo ingreso adaptados al puesto que vayan a desempeñar.
- Garantizar que todo el personal tenga acceso, como mínimo, a un curso de formación en un periodo bianual dentro de su jornada de trabajo.
- Elaboración de temarios únicos y oficiales.
- Potenciar la inserción lingüística. Formación gratuita en idiomas en horario de trabajo o con compensación horaria incentivada, dirigida a la obtención de un título de carácter oficial B1 o B2.
- Promover la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
- Establecer convenios con otras entidades públicas para aumentar y diversificar así la oferta formativa.

Salud Laboral

La salud laboral es la gran asignatura pendiente de la Universidad.

Prácticamente el único requisito legal cumplido hasta ahora es la constitución del Comité de Seguridad y Salud, por lo que hay mucho que mejorar. Por ello desde **CCOO** exigiremos:

- Cumplimiento efectivo de la Ley de **Prevención de Riesgos Laborales**, a fin de proteger la salud de los trabajadores.
- Dinamización del **Comité de Seguridad y Salud** con capacidad para intervenir y ejercer las funciones que la ley le atribuye.
- Vigilancia y, en su caso, revisión de los protocolos existentes para minimizar el riesgo laboral y medioambiental.
- **Adaptación de los puestos** y condiciones de trabajo a los trabajadores, empleando los materiales y equipos homologados necesarios para garantizar su salud laboral y teniendo en cuenta iluminación, temperatura, mobiliario, espacio y demás elementos pertinentes.
- Ampliación de cobertura de los **reconocimientos médicos anuales** y mantenimiento de los actuales: revisión ginecológica y urológica.



Derechos sociales

- **Igualdad.** Que se ejecuten los planes de igualdad y se lleven a cabo medidas necesarias para ello.
- Actualización del importe de las gratificaciones extraordinarias y de las **retribuciones por asistencias a tribunales**.
- Intentar recuperar el **poder adquisitivo** perdido por la elevada inflación y aquellos derechos económicos perdidos en anteriores crisis y que aún no se han recuperado.
- Aumentar el importe de **acción social**.
- Derecho a la **matrícula gratuita** en los estudios conducentes a títulos universitarios oficiales en universidades públicas.
- Garantizar presupuestariamente **400 plazas** para el **programa de intercambio de alojamientos universitarios**, un programa de gran éxito entre los compañeros, de gran demanda que si bien no ha podido atender todas las solicitudes recibidas si se han podido beneficiar del mismo muchos compañeros a lo largo de estos años, siendo necesario garantizar la supervivencia del programa.
- Oferta al personal para el uso de **residencias universitarias y convenios de intercambio** con otras universidades para distintas fechas de las tradiciones de verano, navidad y semana santa. Ampliando al ámbito europeo.
- Incremento de los fondos destinados a **anticipos reintegrables**, de la cantidad individual a solicitar y del plazo máximo de devolución
- Eliminación del **cierre obligatorio** de la primera quincena de agosto.
- **Minimizar los servicios extraordinarios.** Establecer una regulación para las horas extras, en su importe y control de máximos y en su asignación y realización.
- **Reglamento para la cobertura temporal de vacantes** para el desarrollo de funciones de superior categoría. Se ofertarán al personal fijo los puestos de superior categoría en las plazas no cubiertas antes de su contratación temporal.
- Creación de una **bolsa de horas acumulables** con carácter semestral de hasta un 10% de la jornada ordinaria diaria para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- **Reducción de la jornada mensual a mayores de 60:** las medidas recogidas en el acuerdo de flexibilización en la

prestación del servicio para el personal de administración y servicios de la Universidad de Oviedo, adoptado en Mesa Conjunta de PAS laboral y funcionario el 28 de febrero de 2019, sea de aplicación para los compañeros que siguen trabajando voluntariamente por encima de la edad de jubilación.

- Estudiar la viabilidad de la percepción del **100% del complemento específico en 14 pagas iguales**, doce de enero a diciembre y 2 adicionales en junio y diciembre.
- **Gratuidad del uso de las instalaciones deportivas** a todos los trabajadores de la UO.
- **Exclusión de altos cargos**, contratos de alta dirección, puestos funcionales y de libre designación (a partir del nivel 27) en las convocatorias de acción social.
- **Convenio con el consorcio de transportes** o el Ayuntamiento para abono de transporte anual o mensual financiado íntegramente por la universidad con objeto de fomentar el uso del transporte público.
- **Listas de llamamiento de interinos:** defenderemos primar la experiencia en la Universidad de Oviedo tal y como se viene haciendo hasta ahora.
- **Reglamento PTGAS Funcionario.** Negociación de un Acuerdo Marco de Condiciones de trabajo del PTGAS como paso previo al Estatuto del PTGAS de la Universidad de Oviedo. Se debe garantizar no sólo el mantenimiento de las actuales condiciones, sino la mejora y adaptación de las mismas a las realidades personales, familiares y sociales de las plantillas.



Elecciones Sindicales Universidad de Oviedo 2023

Candidatura de Comisiones Obreras a la Junta de Personal de Funcionario No Docente

1	Esmeralda Rodríguez Meireles	Ser. Régimen Eco. Personal
2	Ramón Gerardo López García	Campus Milán
3	María Martín Rodríguez	Departamento BOS
4	Juan Varela Aenlle	Departamento Bioquímica
5	Ana Cristina García Suárez	Biblioteca Universitaria
6	Sandra Freitas Fernández	Vic. Ordenación Académica
7	María Ángeles García García	Dpto. de Construcción
8	Inmaculada Rivas González	CLUO
9	María José Vallina Sariago	Campus de Gijón
10	Raúl Manzano Iglesias	Servicio de Informática
11	Ma Violeta Iglesias Sánchez	Registro General
12	Miguel Fernández Suárez	Biblioteca Universitaria
13	Ángel Izquierdo Maldonado	Sección Alum. Campus Milán
14	Dolores Rojo Riestra	Vicerrectorado de Estudiantes
15	Carmen Cuesta Rio	Facultad de Medicina y CCSS
16	Edelmira Fernández Arias	Departamento de Filosofía
17	Ignacio Naves Vega	Vicerrectorado de Estudiantes
18	Mónica Villabrille Domínguez	Departamento BOS



VOTA CCOO

El poder de cambiar las cosas



El 18 de Octubre
**¡Vota
Comisiones
Obreras!**



enseñanza

El poder de cambiar las cosas