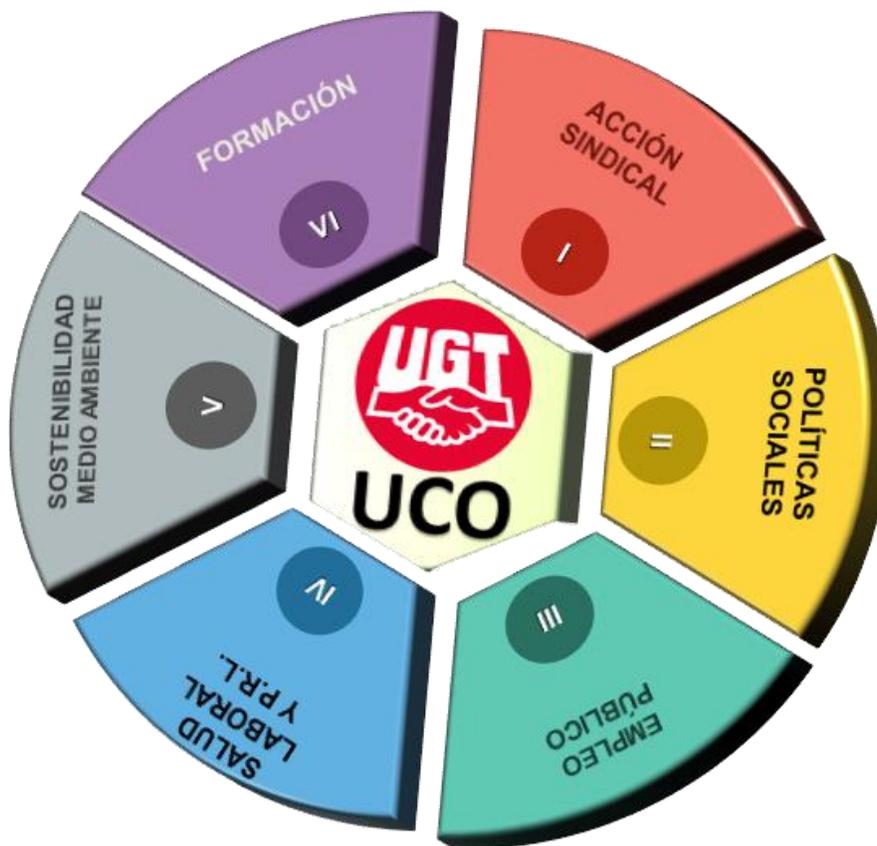


PRINCIPALES PREGUNTAS DE UGT EN LA UCO A LOS CANDIDATOS A RECTOR

2022 – 2026

(24 de febrero de 2022)



PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

PRESENTACIÓN.....	2
I. ACCION SINDICAL	3
II. POLÍTICAS SOCIALES (IGUALDAD; DERECHOS, PERMISOS Y LICENCIAS; CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL; PROYECTO COMPLEJO INTERGENERACIONAL; ACCIÓN SOCIAL).....	3
III. EMPLEO PÚBLICO (CARRERA PROFESIONAL, CONSOLIDACIÓN Y ESTABILIDAD DE EMPLEO, DIGNIDAD PROFESIONAL Y RECONOCIMIENTO RETRIBUTIVO).....	5
IV. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	7
V. SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE.....	8
VI. FORMACIÓN	8

PRESENTACIÓN

Las próximas elecciones al Rectorado de la Universidad de Córdoba (UCO) se han anunciado para finales del primer semestre de este año 2022.

Este documento se ha realizado por los delegados y delegadas de UGT en la UCO con el objeto de presentarlo a todas las personas que presenten sus candidaturas a estas elecciones, no para hacerles propuestas, sino para conocer su opinión sobre distintos temas que consideramos importantes para el personal de administración y servicios (PAS). Se estructura en torno a los **6 ejes de nuestro [Plan de Trabajo PAS de UGT en la UCO 2019-23](#)**, en el que recogimos las propuestas que elaboramos conjuntamente con los compañeros del PAS. Creemos coherente que ese documento sirva de soporte, ya que en las [elecciones sindicales de 2019](#) supuso recibir el respaldo del 57,24% de los votos en PAS Laboral (1^{er} sindicato con mayoría absoluta en el Comité de Empresa) y el 32,89% del PAS Funcionario (2^o sindicato a 6 votos del 1^o en Junta PAS), acumulando un 44,84% del total del PAS que ejerció su derecho al voto.

No podemos obviar el contexto social, consecuencia de la crisis sanitaria y económica provocada por la COVID-19, en el que las universidades públicas han tomado conciencia de que deben afrontar el reto de la transformación digital. El PAS de la UCO estamos expectantes ante el reto digital que la pandemia nos puso delante hace 2 años y la concreción de las medidas estratégicas que el Equipo de Gobierno ha esbozado en este periodo. A estas alturas del calendario, a veces nos surgen dudas de que se sea consciente de que toda transformación estratégica debe empezar por las personas, siendo evidente que para muchos aspectos que afectan al PAS ya no es tiempo de «proactividad», sino que estamos en tiempo de descuento para la «reactividad». Quienes dirijan nuestra Universidad durante el próximo cuatrienio deben ser conscientes de que la Educación Superior post COVID-19 también sufre los efectos de la globalización, de que la ventaja competitiva no reside en el mero hecho de tener el paraguas de lo «Público» y de que el PAS tiene una muy importante cuota de responsabilidad en la consecución de los retos que tenemos por delante. Además de las tradicionales demandas de nuestros colectivos, la citada coyuntura de inmersión en la cultural digital suma distintos retos estratégicos relacionados con el PAS que el futuro Equipo de Gobierno deberá tener en cuenta para generar ilusión y confianza en el papel de la UCO como empleadora pública.

En definitiva, siendo conocido nuestro [Plan de Trabajo PAS de UGT en la UCO 2019-23](#), consideramos que ahora es el momento de aprovechar las reuniones con los candidatos para hacerles llegar una serie de preguntas que les sirvan para reflexionar durante la elaboración de sus programas electorales. Corresponderá a los candidatos dar respuesta en sus programas electorales, que analizaremos cuando corresponda.



I. ACCION SINDICAL

Como es conocido, por «nuestra forma de hacer las cosas», ni hacemos ni aceptamos promesas inalcanzables, sino que nos centramos en buscar soluciones junto a nuestros representados, intentar consensuarlas con las otras organizaciones sindicales y negociarlas con los representantes del Equipo de Gobierno, reclamando su cumplimiento cuando es necesario. **¿Qué entiende por diálogo social?**

El hecho de que existan materias de negociación comunes a **PDI** y **PAS**, colectivos que a su vez tienen **distintos regímenes jurídicos Funcionario y Laboral**, provoca que en ocasiones surjan conflictos artificiales sobre la forma de negociar. En nuestra Universidad existen distintas mesas, con distintos reglamentos de hasta 18 años de antigüedad. En otras universidades se han establecido mesas de negociación generales y sectoriales acordes al marco jurídico de cada colectivo. **¿Cree necesario revisar y estructurar las mesas de negociación existentes de forma acorde al marco jurídico actual?; ¿se compromete a que la negociación se oriente a alcanzar acuerdos en todo lo que afecte a los colectivos del PAS?; ¿cómo considera que se puede garantizar el cumplimiento de los acuerdos no dejando margen a las excusas?**

Además del papel del PAS como representantes sindicales, estamos convencidos de que el PAS, desde su puesto de trabajo, debe tener posibilidad de participar en la Vida Universitaria. **¿Cómo cree que se puede dinamizar esa participación dando protagonismo al PAS?**



II. POLÍTICAS SOCIALES (IGUALDAD; DERECHOS, PERMISOS Y LICENCIAS; CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL; PROYECTO COMPLEJO INTERGENERACIONAL; ACCIÓN SOCIAL)

Con respecto a la **Acción Social**: **¿Considera suficiente su partida presupuestaria?; ¿cree necesario incluir modalidades destinadas a nuestros mayores dependientes (unidades estancia diurna, centros especializados, etc)?; ¿qué opina sobre tener como referentes los criterios de renta per cápita de la unidad familiar a fin de que las ayudas alcancen preferentemente a las familias más desfavorecidas, al mismo tiempo que se mantienen las ayudas económicas compensatorias con vocación de universalidad en cuanto a sus destinatarios?**

En cuanto al desarrollo de **actividades de carácter complementario que redundan en la mejora del perfeccionamiento profesional, personal y social de todo el PAS** (Plan de Movilidad; intercambio vacacional y de tiempo libre; actividades de carácter social, cultural, deportivas, formativas; entre otros) **¿Cuál será su planteamiento al respecto?; ¿qué medidas piensa adecuadas para evitar la discriminación entre el PAS de áreas, servicios o unidades?**

¿Cree necesario revisar el Plan Concilia avanzando hacia una conciliación real y corresponsable?; ¿cree posible mejorar el acuerdo de permisos y licencias, incluir la «bolsa del 5% de la jornada anual» contemplada en el [II Acuerdo Mejora Empleo Público de 2018](#) positivo y nuevas reducciones horarias por edad, además de facilitar la forma en que el PAS decida disponer del crédito horario?

¿Cree factible implantar el teletrabajo voluntario que, entre otras cuestiones, facilita la conciliación real y corresponsable?

Este mes de marzo se cumplen 15 años de que se presentara el [Proyecto Campus Intergeneracional en la UCO](#). En este tiempo todos los rectores se han comprometido a hacerlo realidad, pero hoy por hoy sigue estando en el aire y solo hemos materializado los [Campamentos Tecnológicos](#), gracias al esfuerzo personal y desinteresado de algunos de nosotros. **¿Tiene algo que proponer al respecto?**



Toda la información sobre el Campus Intergeneracional en <http://campusintergeneracional.encordoba.es/>

CAMPUS DE VERANO TECNOLÓGICO



III. EMPLEO PÚBLICO (CARRERA PROFESIONAL, CONSOLIDACIÓN Y ESTABILIDAD DE EMPLEO, DIGNIDAD PROFESIONAL Y RECONOCIMIENTO RETRIBUTIVO)

La elevada incidencia del envejecimiento de las plantillas y los efectos de la brecha digital, junto con la elevada tasa de temporalidad, condicionan el desarrollo de cualquier **plan estratégico**. En nuestra opinión, para diseñar un modelo de **Universidad de Calidad**, se debe contar con acciones que apoyen la **Estabilidad de Empleo** y la **Carrera profesional** del PAS. Las **posibilidades de promoción** se deben sustanciar a través de **mecanismos objetivos y transparentes**, así como de un adecuado **reconocimiento retributivo**. La **Dignidad Profesional** no puede existir sin **motivación y satisfacción profesional**, siendo un **derecho irrenunciable el contar con espacios y herramientas de trabajo suficientes y adecuadas**.

En cuanto a la **estabilidad de empleo** y la **reducción de la temporalidad**, **¿cómo daría cumplimiento a la [Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público](#) reduciendo la tasa de eventualidad por debajo del 8%, consolidando empleo y creando bolsas de contratación que no dejen a nadie tirado al final del camino?**

Siendo muchos los retos estratégicos a los que se enfrenta el PAS de nuestra Universidad al desarrollar sus funciones en un Servicio Público del siglo XXI, las opiniones especializadas coinciden en que se debe revisar conceptualmente los actuales **perfiles profesionales**, incorporando las **competencias digitales** y las **habilidades blandas** (*soft skills*) y proporcionando los **recursos necesarios**. **¿Cómo considera que deberían ser las Relaciones de Puestos de Trabajo del PAS Laboral y Funcionario?; ¿planteará cambios estructurales en la RPT?; ¿cómo cree que se debe regular la provisión de puestos?; ¿cree necesario que el personal conozca cuáles son las funciones asignadas a su puesto?; ¿cree que el PAS cuenta con los recursos necesarios para desarrollar satisfactoriamente las funciones que se les demanda en una Universidad del Siglo XXI?**

Recordando que **todo reto estratégico, incluido el necesario cambio hacia la cultura digital, debe empezar por centrarse en las personas** para nosotros es obvio que si los gestores no son capaces de **integrar e ilusionar al PAS** será prácticamente imposible que se realice con éxito. **¿Qué opina al respecto?; ¿cómo cree que debe ser la Carrera Profesional Vertical del PAS?; ¿planteará acciones específicas para integrar e ilusionar al PAS en el diseño, implementación y desarrollo de las acciones y planes estratégicos?; ¿pondrá en valor al PAS dándole participación en puestos de responsabilidad y gestión?**

Creemos que ya ha pasado más del suficiente tiempo necesario para negociar en la UCO la **Carrera Horizontal del PAS** y se acumula un retraso de 3 años en la retribución del 100% del denominado en el acuerdo autonómico de 27 de febrero de 2018 *“Complemento de productividad de carácter transitorio hasta la implantación de la carrera horizontal”*. **¿Va a promover los acuerdos necesarios para que todo el PAS tenga posibilidad de desarrollar su Carrera Profesional (Horizontal y Vertical), priorizando los grupos más bajos, mediante procedimientos justos y transparentes, que reconozcan su cualificación y su compromiso profesional con la UCO?; ¿va a garantizar el abono de las cuantías correspondientes al 50% del citado complemento no devengadas en las nóminas del PAS correspondientes a los ejercicios presupuestarios pasados (2019, 2020 y 2021) y el 100% en 2022, para las que siempre han existido las partidas económicas correspondientes tal como consta en las actas de Consejo de Gobierno?**

En el contexto del **relevo generacional** y ante el horizonte de jubilaciones, se debe tomar conciencia de la situación actual y mirar hacia dónde queremos ir, planificando acciones que concilien los intereses institucionales con los del personal. **¿Cómo va plantearía el relevo generacional del PAS Laboral y Funcionario?; ¿ve posible ampliar al 100% de la jornada a los contratos de relevo vinculados a jubilaciones parciales del PAS Laboral?; ¿cree que es posible articular un procedimiento similar a la jubilación parcial para el PAS Funcionario?**

Dentro de los mismos grupos profesionales de PAS Laboral, contempladas en un Convenio Colectivo de 18 años de antigüedad, existen grandes diferencias en las retribuciones. Por ejemplo, un T.G.M. de Apoyo a la Docencia e Investigación (ADI) cobra 2.074,27€ anuales más que un T.G.M. de Biblioteca, STOEM o de Conserjería; y un T.S. ADI cobra 2.944,16€ anuales más que un T.S. de cualquier área, servicio o unidad. **¿Qué opina sobre la equiparación de retribuciones por grupos profesionales de PAS Laboral teniendo como referencia las categorías ADI?**

Cada vez hay más PAS que participa en labores técnicas de grupos de investigación y docentes (proyectos, contratos, etc.), pero a la hora de recibir un reconocimiento por las actividades realizadas encuentra multitud de trabas burocráticas que lo hacen imposible. **¿Qué opina sobre la participación del PAS en el grupo investigador de los proyectos de investigación y en los contratos art. 83?**

En distintas universidades públicas se ha llegado a acuerdos de **funcionarización** que han satisfecho las expectativas tanto del PAS Laboral como del PAS Funcionario. **¿Cree que es posible que se plantee del mismo modo en la UCO?**

¿Considera necesario revisar los acuerdos relacionados con la prestación de servicios extraordinarios, prestación de servicios durante cierres de instalaciones, turnicidad, trabajos en superior categoría y similares? Nosotros consideramos que se debe garantizar:

- que se respete el carácter de **voluntariedad e igualdad de oportunidades**.
- que se **retribuya adecuadamente** sin que existan agravios comparativos entre colectivos.
- que se pueda **elegir entre retribuciones económicas, permisos retribuidos o ambas**.

Demandamos una **Planificación y Gestión de Recursos Humanos que garantice que la UCO sea un modelo de administración pública dinámica y transparente**. Los procedimientos de convocatorias del PAS no se pueden eternizar y se deben adaptar a modelos de referencia. **¿Qué modelo de gestión de los RRHH plantea?; ¿cómo piensa estructurar el Área de RRHH?**

El **Teletrabajo y trabajo a distancia** es una dimensión más del reto digital del PAS en el contexto de la transformación digital, sin olvidar su utilidad en la conciliación corresponsable. **¿Cree necesario que se negocie con carácter de urgencia su implantación en la UCO?**



IV. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

El derecho de las personas trabajadoras a poder realizar su actividad profesional en condiciones laborales que no perjudiquen su seguridad y salud está recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y en la Constitución Española. **¿Cuál sería su Política Preventiva para la UCO?; ¿establecerá las medidas necesarias para que los puestos de trabajo del PAS cuenten con mobiliario y equipos de trabajo ergonómicos?**

El **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** de nuestra Universidad entró en vigor hace casi 7 años, pero aún tiene aspectos relevantes pendientes de implementación y desarrollo. **¿Tiene como objetivo culminar su implantación total?**

En materia de personal, competencias y responsabilidades asumidas por el personal del Servicio de Prevención, **¿vamos a asumir todas las especialidades preventivas?; ¿plantea mejorar la dotación de personal y la dotación de los recursos necesarios?**

V. SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE.

Consideramos que los centros de la UCO deben representar entornos en los que se promueva una cultura de conocimiento y respeto al medio ambiente, en el marco de la sostenibilidad y el respeto a la biodiversidad. Estamos convencidos de que nuestra Universidad debe actuar de un modo socialmente responsable, respondiendo de sus acciones y consecuencias, a su entorno y a las diversas partes interesadas, mejorando su contribución como motor social y jugando un papel determinante en avanzar hacia modelos sostenibles en la sociedad, a nivel local, regional y nacional. **¿Planteará acciones concretas para conseguir un modelo de universidad abierto a la sociedad y que le rinda cuentas a través de estrategias de responsabilidad social que garanticen el trabajo en el marco de la ética, la equidad social, la igualdad y el respeto medioambiental, en el contexto de la Agenda 2030 y los Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS)?; ¿está previsto consolidar la plena integración del medio ambiente en los órganos y criterios de gobernanza, así como en los procesos de diálogo social?**

Siendo necesario fomentar la educación ambiental que alcance todos los niveles, colectivos y estamentos y una formación adecuada para que los trabajadores conozcan el impacto ambiental asociado a su actividad diaria en sus puestos de trabajo, así como las herramientas disponibles para su control y mejora, **¿considera necesario fomentar acciones formativas necesarias y que se reconozcan como específicas en los planes de formación del PAS?; ¿se va a mejorar las infraestructuras del carril bici de forma coordinada con el resto de instituciones competentes?**

VI. FORMACIÓN

Consideramos prioritario promover la **mejora la cualificación profesional, instaurando itinerarios formativos plurianuales** a través de los cuales el PAS podamos **alcanzar nuestras expectativas laborales y económicas**, mediante el **Desarrollo Profesional** y la **Carrera Profesional**. Las acciones formativas que se oferten deberían responder a las necesidades reales del PAS como profesional universitario, facilitando tanto la **motivación** como el **desarrollo y perfeccionamiento profesional**. **¿Qué opina sobre los planes de Formación del PAS de los últimos años?; ¿y sobre el papel del PAS en el Plan de formación en competencias digitales?; ¿considera necesario que se negocie la implantación de las medidas necesarias para organizar la formación del PAS en el contexto de la mejora su cualificación profesional?; ¿qué medidas promoverá para conectar la formación con la carrera profesional del PAS?**

Distintas Administraciones Públicas fomentan **convenios de intercambios formativos con otras instituciones de ámbito nacional** que posibilitan que su personal pueda mejorar su cualificación profesional y su desarrollo personal. **¿Considera que se podrían articular en la UCO?**

QUEDAMOS A SU DISPOSICIÓN PARA CONTRIBUIR AL PROGRESO DEL PAS