



Elecciones sindicales
Universidad Autónoma de Madrid

PROGRAMA DE TRABAJO 2023-2027

Personal de Administración y Servicios (PAS)



PASE
LO QUE PASE
CCOO CONTIGO

El poder de cambiar las cosas

Síguenos en



www.feccoo-madrid.org



Índice

-  **MARCO GENERAL:
TRAYECTORIA Y PROYECTO**
-  **PAS UNIVERSIDAD**
-  **PROGRAMA COMÚN**
-  **CANDIDATURAS**



Elecciones sindicales **Universidad Autónoma de Madrid** **PROGRAMA DE TRABAJO 2023-2027**

Personal de Administración y Servicios (PAS)



MARCO GENERAL: TRAYECTORIA Y PROYECTO

El próximo 8 de febrero se van a celebrar elecciones sindicales para elegir a los representantes del Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal de Administración y Servicios (PAS) para las Juntas de PDI y PAS funcionario y los Comités de Empresa de PAS y PDI laboral en las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid. En la UPM, sólo se eligen las Juntas de PDI y PAS Funcionario.

La importancia de este proceso electoral es fundamental, pues implica una participación activa y democrática en las relaciones laborales de las personas trabajadoras con la empresa. Hay todo tipo de decisiones que se toman en los distintos ámbitos estatal, autonómico y de cada universidad y que tienen gran influencia en las condiciones de trabajo.

Por ello el sindicato surge como una herramienta de unión y fuerza ante las imposiciones e injusticias laborales.

CCOO es la primera fuerza sindical, tanto en el conjunto del Estado como en el sector de Universidad (también dentro de cada uno de los colectivos, PDI y PAS) y participa en todas las negociaciones a nivel estatal, autonómico y dentro de cada universidad. CCOO ha estado al frente de todas las movilizaciones contra los recortes y a favor de la educación pública, defendiendo siempre una Universidad Pública de calidad, trabajando en unidad de acción con otros sindicatos cuando ha sido posible, colaborando con las movilizaciones de los estudiantes y apoyando las movilizaciones feministas y de colectivos como los investigadores, becarios, colectivos precarios, etc. Además, no hemos dudado en participar en plataformas junto con las que nos hemos movilizado contra las reformas educativas y en defensa de la educación pública, la universidad y la investigación.



CCOO ha asumido la responsabilidad de liderar e impulsar procesos de negociación de acuerdos importantes para las condiciones laborales de todos los colectivos de las universidades públicas de Madrid y nuestro compromiso es seguir trabajando en esta línea, a través de la movilización, la negociación y la vía judicial cuando sea necesario. El objetivo es claro: **defensa de un modelo público de universidad y de los derechos y las condiciones de trabajo de su personal.**

En este sentido, desde CCOO hemos denunciado las actuaciones del gobierno de la Comunidad de Madrid en el ámbito universitario. La política de la CM sigue siendo de “estrangulamiento” de las universidades públicas, con unos incrementos presupuestarios “cosméticos”, fruto principalmente de sentencias judiciales, y no de una apuesta por la universidad pública. Los presupuestos de la Comunidad de Madrid (en este momento congelados) no responden a las necesidades reales de las universidades, lo que ha llevado a la pérdida de puestos de trabajo y de poder adquisitivo de los salarios (parcialmente compensado por el reciente acuerdo de incremento salarial). Además, una importante parte del alumnado (cerca del 30%, según datos del Observatorio de la Juventud de la Fundación SM) ha salido del sistema universitario por unas tasas que siguen siendo las segundas más altas del Estado, a pesar de las bajadas obligadas por las normas estatales y por el endurecimiento para el acceso a unas becas insuficientemente dotadas. Esta ha sido la situación impuesta por el gobierno autonómico, encaminado a desmontar lo público en favor de la gestión privada de los servicios. Por ejemplo, esto se aprecia en el aumento desmedido de universidades privadas que ya duplican el número de universidades públicas.

En estos últimos cuatro años, hemos trabajado para cumplir nuestras propuestas de planes de trabajo que os planteamos en el anterior período electoral, así como para dar respuesta a los retos tan importantes y graves que hemos tenido que afrontar. En esta línea, hemos asumido la responsabilidad de liderar e impulsar procesos de negociación de acuerdos relevantes para nuestras condiciones laborales.

A diferencia de otros, **CCOO no aparece de repente en el período electoral. Siempre estamos ahí, a vuestro lado.** Nos conocéis por nuestro trabajo diario, por nuestra información permanente por diferentes medios, por las visitas a los centros de trabajo, por el trabajo diario de nuestros delegados/as de prevención, por nuestro trabajo para mejorar la formación, por nuestras convocatorias de reuniones y asambleas con colectivos específicos, la atención personal, por nuestro esfuerzo en la resolución de problemas, elaboración de propuestas alternativas y, cuando ha sido necesario, por nuestras movilizaciones y reclamaciones públicas. Nuestro modo de trabajo como representantes del PAS y el PDI se basa esencialmente en un contacto directo con las necesidades de las plantillas, así como en una autoexigencia ética y profesional de quienes formamos los distintos grupos de trabajo.

El objetivo prioritario de nuestra acción sindical está dirigido a **la defensa de los derechos y las condiciones de trabajo del personal de las Universidades Públicas Madrileñas.** Para ello, formulamos un conjunto de iniciativas que sólo se podrán realizar con el trabajo decidido y la capacidad de movilización de un sindicato fuerte, con vuestra participación y con vuestro apoyo. Para CCOO las propuestas concretas de trabajo sindical para el PAS y el PDI deben responder a los siguientes criterios generales:

Universidad y modelo social

- ✓ **Defensa de una Universidad Pública** de calidad, democrática y participativa, inclusiva, autónoma en su gestión, con rendición de cuentas y suficientemente financiada, ejemplo de gestión eficiente y de calidad. Rechazamos la imagen intencionadamente distorsionada e interesada que pretende presentar a lo público como algo ineficaz, sospechoso de irregularidades y obsoleto.
- ✓ Incremento de la financiación procedente de las administraciones públicas para el sistema universitario público. **Impulso de un Pacto de Estado para la financiación pública basal de las universidades que no pueda ser recortada arbitrariamente por**

el gobierno de turno de la comunidad autónoma y que incluya el desarrollo de todas las actividades académicas en condiciones óptimas.

✓ **Dignificación de las condiciones de trabajo del PDI y el PAS de las universidades públicas.**

✓ **Apoyo a modelos de mejora** del sistema universitario madrileño que se basen en el conocimiento de su realidad y que busquen la mejora de la calidad del servicio público que se presta.

✓ **Apoyo a una Oferta Pública de Empleo en PAS y PDI que responda a las necesidades reales de las universidades madrileñas. Reclamamos la supresión de la tasa de reposición.**

✓ **Propuesta de elaboración de un acuerdo marco de financiación que garantice a medio plazo una financiación pública suficiente** para las Universidades.-

✓ **Reducción de los precios públicos universitarios hasta que sean gratuitos para estudios oficiales, al menos para la primera matrícula.** Equiparación del coste de los estudios de grado y posgrado.

✓ **Mejora de la oferta y de la dotación económica de las becas universitarias.** Apuesta por el modelo de becas-salario.

✓ **Incremento de la financiación para investigación e innovación y subvención de la actividad investigadora básica. Financiación específica de infraestructuras.**

✓ **Defensa de un modelo de transferencia de conocimiento que sirva para la mejora social, y no sea un mero negocio privado.**

El marco general de las Universidades madrileñas

✓ **Mantenimiento y estabilidad del empleo público y recuperación de los puestos de trabajo perdidos en los últimos años. Esta recuperación es fundamental** para cubrir las necesidades de futuro de las universidades. Rechazo a cualquier propuesta de externalización de los servicios.

✓ **Recuperación de derechos, tanto laborales como económicos.**

✓ **Cumplimiento y desarrollo de los acuerdos y convenios en vigor** (a nivel interuniversitario y de cada Universidad) **y reactivación de la negociación colectiva.** Denuncia sindical y jurídica de las vulneraciones de los acuerdos.

✓ **Defensa del derecho a la negociación colectiva.** Revitalización de las Mesas de Negociación con las Universidades Públicas Madrileñas. Reactivación de la negociación del II Convenio del PDI Laboral, actualmente paralizada.

✓ **Estatuto del PAS de las Universidades Públicas madrileñas.** Negociación de un **Acuerdo Marco de Condiciones de trabajo del PAS de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid**, como paso previo al **Estatuto del Personal de Administración y Servicios de las Universidades Públicas Madrileñas** para tener un único ámbito de negociación para todo el PAS. Esta es la solución ante las distorsiones en las condiciones de trabajo dentro del colectivo, las posibles propuestas de funcionarización de puestos, la proliferación de fundaciones y la externalización de servicios que deterioran las condiciones de trabajo en nuestras Universidades. 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.

✓ **Incorporación al Convenio Colectivo del PDI laboral de los colectivos de investigadores, indebidamente excluidos.**





Las propuestas de un sindicato no se traducen directamente en ejecución de sus reivindicaciones: son un compromiso por defender esos principios y luchar por esos derechos. Por estas razones, los planteamientos sindicales no son un programa político al uso, sino la aspiración de que, entre todos, actuemos para conseguirlo. Afrontamos este reto en el convencimiento de que nuestra acción es lo mejor para las personas trabajadoras como tales, pero también como ciudadanos y ciudadanas. **CCOO somos el sindicato en la universidad y en la sociedad.**

Para ello, os trasladamos un conjunto de iniciativas que sólo se podrán realizar con el trabajo decidido y la capacidad de acción de un sindicato fuerte, abierto y participativo, y con vuestra participación y vuestro apoyo. **Tener gente detrás NOS DA FUERZA Y PODER PARA CAMBIAR LAS COSAS.**

Ahora más que nunca, CCOO necesita seguir contando con tu apoyo para defender la dignidad de tu trabajo y continuar reivindicando las mejoras necesarias.



El poder de cambiar las cosas





PAS Universidad

Plantilla

Estructura

- ✓ **Estructura de plantilla** basada en los grupos profesionales definidos en el EBEP (**A, B y C**).
- ✓ **Ratio PAS/PDI de 1/2.**
- ✓ **Reducción de los puestos funcionales (PASL) y de libre designación (PASF), no superando nunca el 3% de la plantilla de cada colectivo. Control del abuso en las comisiones de servicio.**
- ✓ Estudio de las cargas de trabajo de los puestos reflejados en la RPT del PAS y los flujos de actividad de cada unidad y/o servicio para dimensionar la plantilla a las necesidades reales y evitar sobrecargas de trabajo.
- ✓ **Distribución racional de los efectivos por centros, servicios y jornadas.** Dotación suficiente de las plantillas en jornada de tarde en los centros y servicios que lo requieran.
- ✓ Alinear los objetivos organizacionales con puestos, tareas y formación. Diseñar un plan general de empleabilidad.
- ✓ Crear y, en su caso, actualizar, el catálogo de funciones para recoger las competencias y las funciones que se necesitan en la actualidad.

PAS Funcionario

- ✓ **Creación y desarrollo de escalas del Grupo B.**
- ✓ **Planes de promoción del C1 al B y al A2 y del A2 al A1.**
- ✓ **Promoción progresiva de todo el grupo C2 al C1 mediante convocatorias anuales.**
- ✓ **Consideración del grupo C2 como el grupo de entrada.**

PAS Laboral

- ✓ **Modificación de la actual estructura de los niveles salariales del PAS Laboral mediante el paso al nivel salarial superior presente en los diferentes**

servicios toda vez que no existe una definición de funciones común ante la falta de voluntad de la representación de las universidades en la Comisión Paritaria del II Convenio. Esto ha llevado a que se realicen funciones por encima del grupo salarial de adscripción. En su defecto, en ausencia de titulación, se asignará un “Complemento Personal no Absorbible” que comprenda la diferencia salarial entre los dos niveles salariales. Este complemento se actualizará anualmente con el porcentaje de incremento de las retribuciones de aplicación al personal al servicio del sector público de la Comunidad de Madrid. Esta modificación deberá reflejarse en la RPT.

- ✓ **Definición clara de todas y cada una de las especialidades**, con los niveles salariales presentes en cada una de éstas y de sus correspondientes funciones para evitar que por “*necesidades del servicio*” se realicen funciones correspondientes a grupos o niveles superiores sin el correspondiente reconocimiento profesional y económico. **Acuerdo de “homologación de especialidades” que facilite la movilidad interuniversitaria.**
- ✓ **Garantizar la carrera profesional de todos los colectivos**, sin exclusión, creándose los niveles salariales necesarios en las áreas de actividad y especialidades que así lo requieran para asegurar dicha carrera.
- ✓ **Determinar la cualificación requerida en cada grupo profesional y el contenido general de la prestación, identificando las funciones incluidas en cada grupo y área funcional.**

Provisión de Vacantes

- ✓ **Creación en RPT de los puestos de trabajo ocupados actualmente por becarios/as, colaboradores/as sociales, trabajadores/as con contrato mercantil, personal que ocupa puestos con dotación económica y que son contratados con carácter temporal, y cualquier otra figura con vinculación precaria con la universidad y cuyas funciones sean propias del PAS.**
- ✓ **Actualización de las RPT de forma anual** y acordada con la representación de los/as trabajadores/as que deberá:



- Reflejar las necesidades reales de cada servicio, evitando la sobrecarga en el trabajo.
- Ser un instrumento motivador (creando puestos de responsabilidad en las diferentes unidades y ofreciendo la opción de promoción sin tener que cambiar necesariamente de destino) y dinámico (adaptable a las nuevas necesidades y demandas).
- Contemplar la homologación de los puestos para que, a igual responsabilidad, tengan el mismo nivel de reconocimiento.
- Recuperar las áreas de trabajo externalizadas (privatizadas).
- Reflejar la profesionalización y despolitizar todos los cargos con tareas de naturaleza administrativa o técnica, incorporándolos a la RPT.
- Reflejar la conciliación de la vida laboral y familiar, recogiendo la posibilidad del teletrabajo en las áreas donde sea posible.

✓ **Convocatorias anuales de oferta de empleo público (OPE):**

- **Con un número de plazas que compense tanto la pérdida de personal provocada por la tasa de reposición como las nuevas necesidades de personal.**
- Con todas las plazas dotadas y no cubiertas de forma permanente.

✓ El ingreso al empleo público, ya sea con carácter temporal o indefinido, se realizará a través de los procedimientos regulados en la normativa de aplicación al personal funcionario o establecidas en Convenio al personal laboral, no siendo posible la contratación a través de agencias privadas de empleo ni mediante llamamientos al Servicio Público de Empleo.

✓ Se deberán cubrir todas las plazas dotadas económicamente, las cuales deberán ser ofertadas en primer lugar a la plantilla fija mediante procesos internos de provisión de vacantes.

✓ **Erradicación de la “discrecionalidad” en la adjudicación de los puestos de trabajo:**

- Supresión de las comisiones de servicio (PASF) y de las adscripciones provisionales

(PASL) no justificadas o no acordadas con los órganos de representación.

- Convocatoria de aquellas plazas que están ocupadas provisionalmente por comisión de servicios.
- Limitación de la figura de libre designación (PASF) y de los puestos funcionales (PASL). Su asignación debe ir precedida de una oferta pública a la plantilla mediante los procesos regulados de provisión de vacantes.

PAS Laboral

✓ Inclusión en el Capítulo I de todos los puestos de trabajo estructurales, a través de convocatorias de empleo público, cumpliendo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

✓ **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.

✓ **Sustitución de las horas extras por empleo fijo.**

✓ Convocatoria de concurso de traslados y concurso-oposición de promoción interna con la totalidad de plazas no ocupadas por personal fijo al menos cada dos años.

✓ Acuerdo de homologación de especialidades para facilitar la movilidad interuniversitaria.

✓ En las bases de convocatoria de los procesos selectivos de promoción interna a cuerpos de personal funcionario, podrá preverse la participación del personal laboral fijo de las categorías profesionales que, en su caso, se determine que tengan asignadas funciones sustancialmente coincidentes en su contenido profesional y en su nivel técnico, correspondientes a un grupo profesional equivalente al grupo o subgrupo de clasificación de personal funcionario de igual nivel de titulación.

PAS Funcionario

✓ **Elaboración de una “Normativa de Provisión de Puestos de Trabajo” regulando de forma objetiva las Comisiones de Servicio y la Promoción**



(concursos, oposiciones y libre designación). Deberá incluir:

- Elaboración de bases de convocatoria generales, baremos y temarios comunes para todas las Universidades.
- Definición de perfiles y funciones de los puestos de trabajo.
- Aprobación de un baremo común a las universidades públicas madrileñas para la fase de concurso en los procesos de provisión ordinarios.
- Procedimiento para la concesión de comisiones de servicio internas para los puestos de RPT de PAS Funcionario. Comisiones de servicio previa oferta pública, minimizando su número, justificadas y aclarando el estado de las ya concedidas. Se informará a toda la plantilla, con publicación de la relación de personas aspirantes y de los méritos, como en cualquier otro procedimiento de selección.
- Las convocatorias se agruparán por áreas funcionales y administrativas, con el mismo perfil para idéntica plaza.
- Promoción basada en méritos evaluables con criterios objetivos, homogéneos, negociados y fijados con antelación.

✓ **Restringir el uso de la libre designación sólo para puestos del nivel 26 al 30 y Secretaría del Rector y Gerencia.**

✓ **Cumplimiento de los plazos legales de aplicación a la duración de las comisiones de servicio.**

✓ **Hasta el nivel 26 sólo se valorarán en los concursos los méritos generales objetivos.**

✓ Los concursos podrán contemplar méritos específicos sólo para los puestos con niveles del 26 al 30.

✓ Cubrir todos los puestos vacantes de responsabilidad por concurso de méritos.

✓ **Previo a cualquier convocatoria de provisión de vacantes o modificación de la RPT se convocará concurso de traslados, que recogerá todas las plazas no ocupadas por funcionarios de carrera.**

✓ El contenido del actual temario común se definirá en función de cada grupo. En los procesos internos, el personal no se examinará del temario ya superado en procesos anteriores.

✓ **Conocimiento de idiomas:** nivel acorde a la titulación exigida para el acceso, siendo la prueba de carácter voluntario y a realizar una vez elaborada la lista definitiva de personas aprobadas.

Situaciones de interinidad

✓ **Todos los puestos vacantes cubiertos en interinidad o contratación temporal deberán ofertarse anualmente** a través de la OPE o convocatoria anual y generarán las bolsas de trabajo respectivas que sustituirán a las hasta entonces vigentes y que serán la fuente de las contrataciones temporales o nombramientos de personal interino.

✓ La contratación temporal se limitará a los supuestos recogidos en los acuerdos en vigor.

✓ **Publicación en la página web de la universidad tanto de los reglamentos de bolsas de empleo como de la situación actualizada de las bolsas de personal interino/temporal** para que, de esta forma, sus integrantes tengan información sobre las posibilidades de llamamiento.

Carrera Profesional

✓ **La carrera profesional recogerá las siguientes modalidades: carrera/promoción horizontal y carrera/promoción vertical.** El PAS podrá progresar simultánea o alternativamente en ambas modalidades conforme a los procedimientos que se establezcan.

✓ **Plan plurianual de promoción interna vertical y horizontal para el PAS.** La antigüedad en la universidad, la experiencia y la formación deberán ser los criterios de referencia.

✓ **Desarrollo de la promoción horizontal,** con definición de niveles dentro de cada grupo y escala (PASF) y nivel salarial (PASL) y paso de uno a otro en base a criterios objetivables (antigüedad, formación y permanencia en el puesto, trabajos realizados y conocimientos adquiridos, etc.), negociados y aplicables a todos y cada uno de los puestos de



trabajo. Podrán incluirse otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida. La permanencia en cada nivel tendría una determinada retribución, pudiendo optar al cambio de nivel cada cuatro años.

✓ La carrera profesional se debe reflejar en la RPT.

✓ **Homologación interna de las estructuras profesionales del PAS.**

✓ Regulación de la participación voluntaria del PAS en los proyectos de investigación.

✓ Convenios de movilidad voluntaria con las restantes universidades del Estado y en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior.

✓ **Reconocimiento de la antigüedad en las universidades públicas madrileñas**, con independencia del colectivo de pertenencia, **a efectos de los procesos de provisión de plazas.**

✓ **Negociación de criterios objetivos aplicables a todos los puestos de trabajo, basados en la antigüedad, la formación y la experiencia en el puesto como punto de partida para la elaboración de un protocolo para la evaluación del desempeño y sus efectos salariales.**

✓ Aplicación en las universidades del catálogo nacional de cualificaciones profesionales para el reconocimiento de la cualificación profesional en ausencia de titulación.

✓ Posibilitar la promoción cruzada entre personal laboral y funcionario.

PAS Laboral

✓ Promoción dentro de los distintos niveles salariales de un mismo grupo profesional mediante la participación en convocatorias trienales de cursos formativos específicos.

PAS Funcionario

✓ Los puestos de trabajo deben tener la **doble adscripción** que permita la carrera profesional vertical (C/B, B/A).

✓ **Adquisición del Grado** mediante la realización de cursos específicos y valoración de la experiencia profesional para que todos los funcionarios puedan llegar al límite legal establecido en el Complemento de Destino en función del grupo de Titulación:

Grupo A hasta nivel 29.

Grupo B hasta nivel 26.

Grupo C hasta nivel 22.

Acceso: Grupo C2, nivel 17/18.

Organización del trabajo

✓ Regulación del **teletrabajo voluntario y reversible**, con convocatoria abierta a lo largo de todo el año.

Jornada, vacaciones y permisos

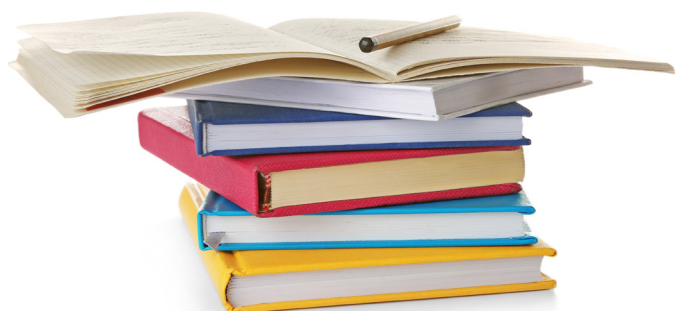
✓ **Acuerdo general sobre la jornada laboral, vacaciones y permisos.**

Jornada

✓ **Recuperación de la jornada laboral de 35 horas en cómputo semanal.**

✓ **Puesta en marcha de proyectos piloto para la implantación de la jornada laboral de 4 días.**

✓ Aprobación, con el acuerdo de los órganos de representación de los/as trabajadores/as, del calendario laboral en el último trimestre del año anterior al de su aplicación. Para los distintos períodos vacacionales, la persona trabajadora conocerá su turno con una antelación mínima de 3 meses.





✓ **Reducción del tope máximo de las horas extras anuales de 60 a 30.**

✓ **En aquellos servicios que demanden el trabajo en sábados y domingos o festivos, se tenderá a la contratación de nuevo personal cuya jornada laboral incluya estos días.** Hasta que esto no se cumpla, el trabajo en dichos días tendrá carácter voluntario y generará, aparte de la percepción económica establecida, un día de descanso a disfrutar cuando lo elija la persona empleada.

✓ Se ajustarán las desviaciones producidas por los días festivos y por los días inhábiles de la universidad y fiestas locales de las localidades donde radiquen los distintos campus, que coincidan en sábado o domingo mediante un número igual de días de libre disposición.

Vacaciones y permisos

✓ Para la preparación de exámenes liberatorios cuando se cursen estudios académicos directamente relacionados con actividades que se desarrollen en el ámbito de las universidades, hasta un máximo de 15 días al año.

✓ Incluir dentro de las excedencias con reserva de puesto la vinculada a motivos de cooperación internacional.

[Este apartado está desarrollado en el capítulo “Conciliación y condiciones de trabajo”, “Jornada” y “Acceso a la jubilación, reducción de la actividad y relevo generacional” de este mismo documento.]

Condiciones económicas

✓ **Equiparación de nivel/grupo salarial y retribución de los puestos con idéntica responsabilidad.**

✓ **Equiparación salarial** entre funcionarios y laborales sin pérdida salarial para ninguno de estos colectivos.

✓ Transparencia y negociación en la concesión de complementos.

✓ **Premio de permanencia.** Aquellos/as trabajadores/as

as que a fecha de 31 de diciembre de cada año tengan reconocida una antigüedad de 25 años o más de servicio en el ámbito de las universidades públicas madrileñas, recibirán por una sola vez, una gratificación por un importe de 2.000 euros. Al cumplir los 35 años de servicio se percibirá una gratificación de 3.000 euros.

PAS Funcionario

✓ **Homologación de los complementos de destino y específico entre las universidades.** Nivelación y progresividad en los mismos.

✓ **Percepción del 100 % del complemento específico en catorce pagas iguales**, doce en los meses de enero a diciembre y dos adicionales en los meses de junio y diciembre.

✓ El cobro de los trienios teniendo en cuenta el grupo actual de titulación, mediante un complemento retributivo.

✓ Cobro del complemento de productividad en función del grado consolidado, cuando éste sea superior al nivel del puesto desempeñado.

PAS Laboral

✓ En los complementos de dirección o jefatura y especialización y actualización:

- Supresión del límite del 10% de la plantilla que pueda ver reconocidos estos complementos.
- Fijar la retribución, para ambos complementos, en un 15% del salario base anual.





PROGRAMA COMÚN

Financiación

- ✓ Establecer un Plan de **Presupuestos Participativos** en las universidades públicas de Madrid.

Teletrabajo

- ✓ **Implementación negociada del teletrabajo con garantías y derechos, incluida la compensación económica.**
- ✓ **Avanzar en el desarrollo del teletrabajo en aquellos sectores en los que sea compatible la prestación de servicios** con una modalidad de jornada cuyo cumplimiento no requiera la presencia física en los respectivos centros y lugares de trabajo.
- ✓ **Negociación de todas las condiciones que puedan afectar a la plantilla** -tanto la que teletrabaja como la que no lo haga- para no perder derechos adquiridos en esta modalidad de trabajo.
- ✓ **Regulación del derecho a la desconexión digital** fuera de la jornada de trabajo.
- ✓ **Garantizar las condiciones adecuadas para la realización del teletrabajo.**
- ✓ Revisión y actualización permanente de los acuerdos de teletrabajo.

Conciliación

- ✓ **Establecer un Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las Universidades Públicas Madrileñas.**
- ✓ **Todos los permisos por cuidado de personas deben tener efectos retributivos** (contabilización de los períodos a efectos de antigüedad, derechos pasivos, jubilación, pensiones, etc.).
- ✓ Acuerdo de **vacaciones, permisos y licencias** propio de las universidades públicas madrileñas que desarrolle el actual Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto



refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como los convenios y acuerdos en vigor.

Bolsa de horas

- ✓ **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.
- ✓ **Bolsa adicional correspondiente a un 5 % de su jornada anual**, para los casos de cuidado y atención de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, personas a cargo o sujetas a tutela o acogimiento y personas mayores o con discapacidad que convivan con la persona trabajadora o dependan de ella.
- ✓ Adaptar este derecho a los distintos colectivos para lograr su aplicación efectiva.

Bolsa de días

- ✓ **Creación de una bolsa de días para la jubilación** (ordinaria, parcial o anticipada) con los días de permiso “por asuntos particulares” y “por antigüedad” que no se hayan disfrutado a 30 de enero del año siguiente al que se genera el derecho y de manera



automática. Estos días se disfrutarán inmediatamente antes de la fecha prevista para el acceso a la jubilación.

Vacaciones, permisos y licencias

✓ Cuando ambas personas presten servicio en la misma universidad, se hará extensible a la pareja de la persona trabajadora, con independencia del vínculo de convivencia, los derechos relativos a permisos, licencias o excedencias.

Vacaciones

✓ Podrá acumularse al período de vacaciones y días de asuntos particulares, el permiso por nacimiento, adopción o acogimiento, o acumulación de lactancia aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda, y en caso de reingreso de una excedencia por cuidado de personas a cargo con relación a las vacaciones correspondientes al año de reingreso.

Permisos retribuidos

✓ **Derecho a ausentarse del lugar de trabajo, por el tiempo necesario, para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación de sus hijos/as o menores a cargo, a los centros en los que pueda recibir tratamiento o**

para acompañarlos si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

✓ **Permiso por el tiempo necesario para la asistencia a consultas médicas del interesado/a, hijos/as o menores a cargo y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.** Este permiso será extensible a la realización de trámites puntuales en razón de su estado y a consultas de apoyo en centros del ámbito sociosanitario y socioeducativo.

✓ **Permiso por el tiempo necesario para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad durante la hospitalización, tratamiento y rehabilitación en los casos de lesiones muy graves, enfermedad crónica, genética, cáncer o deficiencia orgánica.**

✓ **Permiso por el tiempo necesario para el cuidado de hijos/as menores de 16 años y/o personas dependientes aquejados de enfermedad infecto-contagiosa** o cuando un facultativo médico establezca la necesidad de cuidados domiciliarios.

✓ Permiso de hasta 20 días hábiles por enfermedad terminal de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a 30 días hábiles con una reducción del 25 % del salario.

✓ **Permiso por el tiempo necesario para asistir a reuniones de coordinación ordinaria con finalidades psicopedagógicas en el centro de educación especial o de atención precoz** donde reciba tratamiento el hijo o la hija con discapacidad, o bien para acompañarlo/a si tiene que recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

✓ **Permiso de un día por nacimiento de nietas/os.**

Permisos y licencias con reserva del puesto

✓ **Reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, sin reducción salarial, para atender el cuidado de un familiar en segundo grado o personas a cargo, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de dos meses.** Se podrá ampliar a un segundo mes con una reducción de hasta el 50% de la jornada y el salario.

✓ **Permiso por guarda legal y cuidado directo**





de menor con discapacidad física, psíquica o sensorial y de menores de hasta 16 años con una reducción de hasta el 50% de la jornada y de los haberes.

- ✓ **Posibilidad, por motivos de conciliación, de disfrutar de forma parcial los días de libre disposición.**
- ✓ **Reducción de 2 horas de jornada para las personas trabajadoras** con familiares hasta segundo grado o personas a cargo dependientes o con enfermedades muy graves.

Permisos, licencias especiales y condiciones de trabajo en los supuestos de nacimiento

- ✓ Asistencia a consultas, tratamientos, técnicas de fecundación asistida y exploraciones de tipo médico durante el tiempo necesario para su realización. Este permiso será extensible a la realización de trámites puntuales en razón de su estado y a consultas de apoyo en centros del ámbito sociosanitario.
- ✓ **140 días de licencia retribuida por nacimiento, acogimiento o adopción.**
- ✓ En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante tres horas diarias.
- ✓ **Hasta 10 días hábiles para la realización de trámites de adopción o acogimiento.**
- ✓ Derecho a asistir a las charlas, entrevistas y cursos de preparación que se impartan a las personas solicitantes de adopción para obtener el certificado de idoneidad.
- ✓ En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, los/as trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido de hasta dos meses de duración. Este permiso se podrá ampliar en otros dos meses percibiendo cada mes el 75 % de las retribuciones (promedio mensual de la retribución total anual).
- ✓ **Atención especial a las familias**

monoparentales. Igualar la duración de la prestación y permiso por nacimiento y cuidado de los hijos, adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, de las familias monoparentales a la de las familias biparentales, sumando el tiempo que correspondería al segundo por progenitor, garantizando así el mismo cuidado y protección a los menores.

- ✓ Acumulación del permiso por lactancia en 26 jornadas completas de trabajo o la parte proporcional correspondiente, desde la solicitud del permiso hasta que el lactante alcance los 12 meses de edad.
- ✓ **En caso de interrupción del embarazo o aborto espontáneo,** la trabajadora tendrá derecho a 10 días hábiles a partir de la finalización de la incapacidad temporal si fuera el caso. El cónyuge o pareja de hecho dispondrá de 3 días hábiles a continuación del hecho causante.
- ✓ Creación de zonas de descanso donde las trabajadoras embarazadas y madres lactantes puedan descansar en condiciones adecuadas.
- ✓ **Contabilizar,** tanto para el personal fijo como para el interino, **a todos los efectos como períodos activos a nivel laboral, académico e investigador** los correspondientes a las licencias, permisos y excedencias vinculadas a la maternidad, lactancia y cuidado de ascendientes, descendientes y personas a cargo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Flexibilidad horaria

- ✓ **Los trabajadores/as con hijos/as o menores a su cargo de hasta doce años, podrán optar por la jornada laboral que mejor se adecúe a sus obligaciones familiares.** En el caso del PDI, se tomarán medidas para que el encargo docente se corresponda con horarios que permitan la realización efectiva de este derecho.
- ✓ **Los trabajadores/as que utilicen la reducción de jornada por motivos familiares, tendrán prioridad para la elección de horario.**
- ✓ **Posibilidad de flexibilizar el horario hasta un máximo de dos horas y treinta minutos** en el horario de obligada concurrencia, ya sea de entrada o de



salida, para la conciliación de familias monoparentales o numerosas, por hijos/as con discapacidad; para hijos/as de hasta 16 años; por tener a cargo personas mayores de 65 años, personas dependientes o incapacitados física o psíquicamente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; por tener niños en acogimiento preadoptivo o permanente y para la persona trabajadora víctima de violencia de género.

✓ **Permiso retribuido de carácter excepcional de hasta 15 días hábiles por fuerza mayor, enfermedad o accidente muy grave de familiares o personas que convivan con el trabajador/a** y que exijan una atención que no pueda prestar otra persona o institución, **siempre que hayan agotado los días de libre disposición.**

✓ **Formación y conciliación de la vida laboral y familiar:** facilitar horarios alternativos que se adapten a las necesidades de conciliación para la realización de los cursos.

Jornada

✓ **Jornada laboral de 35 horas.**

✓ **Posibilidad de acumular en jornadas completas bajo la fórmula de días de libre disposición los saldos horarios positivos en cómputo semestral.**

Beneficios Sociales

✓ **Recuperación plena e íntegra de la dotación presupuestaria y las prestaciones vinculadas a la Acción Social** reguladas en los convenios y acuerdos en vigor, una vez que ya han sido eliminados los

fundamentos legales en los que la Comunidad de Madrid justificaba su suspensión.

✓ **Gratuidad de los estudios universitarios** para las personas trabajadoras, sus cónyuges o parejas y los hijos/as y menores a cargo.

✓ **Imputación a otras partidas presupuestarias de las cantidades económicas destinadas a las indemnizaciones por invalidez y muerte, jubilación y la compensación por matrícula.**

✓ **Seguro colectivo de responsabilidad civil, vida y accidentes** para todos los empleados/as públicos/as de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid, con independencia de las indemnizaciones por invalidez o muerte.

✓ **Incremento progresivo de las cantidades por invalidez o muerte hasta, al menos, los 30.000 €**

✓ **Conciertos con empresas e instituciones culturales y deportivas** que proporcionen a los trabajadores/as de las universidades un trato preferente. Aplicación de los acuerdos concertados por cada universidad al personal del resto de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid.

✓ **Oferta al personal para el uso de residencias universitarias y convenios de intercambio con otras universidades.** Extender el intercambio de vacaciones a distintas fechas de las ya tradicionales de verano, ampliando el horizonte con universidades de otras Comunidades y del ámbito europeo.

✓ **Aumento de un 25% de la cuantía de anticipos reintegrables.**

✓ **Gratuidad de uso para los trabajadores/as de las universidades en todas las instalaciones deportivas de las universidades públicas madrileñas.**

✓ **Extensión de la ayuda a estudios a todo tipo de enseñanzas oficiales** (idiomas, música, artes plásticas, oficios, etc.) y para la preparación de procesos selectivos convocados por cualquiera de las universidades públicas madrileñas.

✓ **Ayuda a personas con diversidad funcional.** Ayudas para gastos de rehabilitación, estimulación precoz, recuperación funcional (logopedia, psicomotricidad y fisioterapia), adquisición y



mantenimiento de prótesis e implantes, tratamiento psicoterapéutico y asistencia a centros especializados; para asistencia a centros de educación especial, ayudas para facilitar la movilidad y comunicación (adquisición de sillas de ruedas así como adaptación de vehículos automóviles); eliminación de barreras arquitectónicas y adaptación de vivienda habitual.

✓ **Concesión de las prestaciones en función de la renta y de la situación sociofamiliar.**

✓ **Ayudas a fondo perdido** para solucionar problemas concretos de salud no contemplados en las convocatorias.

✓ **Convenio con el Consorcio de Transportes de la Comunidad de Madrid para un abono de transporte anual o mensual financiado por la universidad con objeto de fomentar el uso del transporte público.**

Plan de acceso a la jubilación, reducción de la actividad y relevo generacional

✓ **Facilitar la adecuación de ritmos distintos que a lo largo de la vida profesional** permitan racionalizar el acceso y la promoción compatibles con la vida personal y familiar y el desarrollo programado de la carrera para todo el personal.

✓ **Desarrollar fórmulas que permitan que se implante una jornada reducida y específica para el personal con familiares a cargo con enfermedad crónica y para los mayores de 55 años de edad** que lo soliciten, sin que ello suponga merma en sus retribuciones.

Cese progresivo de actividad

✓ **Las personas que cumplan sesenta años de edad tendrán derecho a la reducción de la jornada laboral/dedicación docente**, sin que ello suponga minoración de sus retribuciones, planificando el relevo generacional en la dotación de plantilla de los servicios y departamentos:

- Personal con 60 y 61 años de edad: una hora de reducción horaria.

- Personal con 62 años de edad: una hora y media de reducción horaria.
- Personal con 63 años de edad: dos horas de reducción horaria.
- Personal con 64 o más años de edad: dos horas y media de reducción horaria.

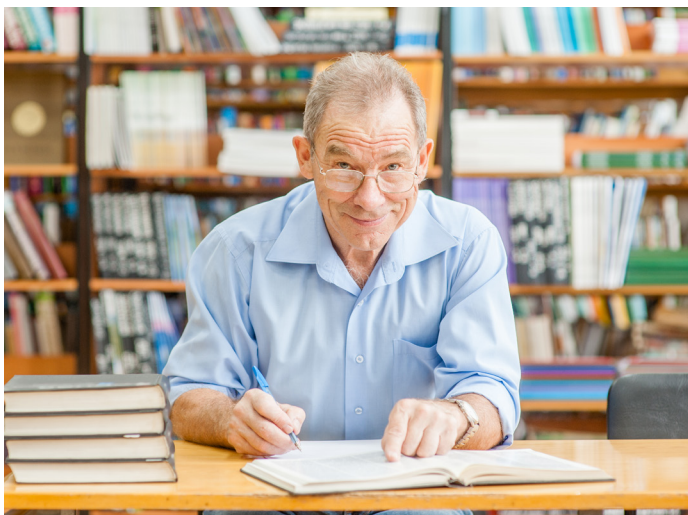
Esta reducción se podrá disfrutar de forma diaria o acumulada en jornadas completas a disfrutar inmediatamente antes de la fecha de acceso a la jubilación y se adaptará a la realidad de cada colectivo.

Su disfrute implicará la jubilación de la persona solicitante al alcanzar la edad que prevean las normas reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de edad o al cumplir la edad máxima establecida por las normas de rango superior.

- ✓ Posibilidad de solicitar una **reducción de hasta el 50% de la jornada laboral a partir de los 60 años**, con una reducción salarial de la mitad del porcentaje de reducción de jornada solicitado.

Jubilación

- ✓ **Acuerdo de acceso a la jubilación que reconozca salarialmente la incentivación de la jubilación anticipada y los servicios prestados en el ámbito de las universidades públicas de Madrid para todos los colectivos.**



✓ **Tratamiento de la jubilación de forma independiente del capítulo de beneficios sociales para que no se vea afectado por las limitaciones de éstos.**

✓ **Aplicación de la jubilación parcial con contrato de relevo** en todos los sectores como fórmula de renovación de las plantillas.

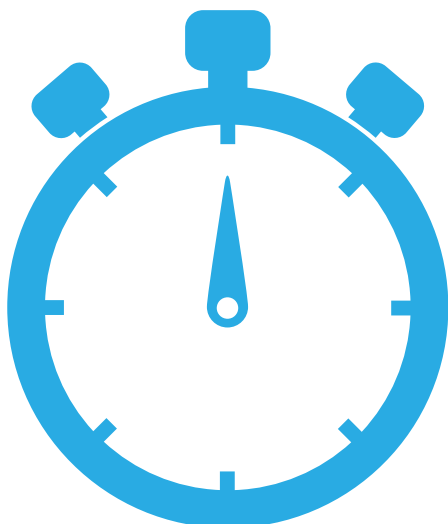
✓ No potenciar la permanencia en el puesto de trabajo una vez cumplidos los períodos exigibles para acceder a la jubilación ordinaria.

✓ **Puesta en marcha de un Plan de Pensiones de las Universidades Públicas madrileñas** que incorpore los planes ya existentes. Las aportaciones de las Universidades, que ascenderán a una cantidad equivalente al menos al 0,5% del Capítulo I de sus presupuestos, no se imputarán a las partidas de Acción Social. Las aportaciones de los trabajadores/as serán voluntarias. Esta medida es independiente de los acuerdos en vigor en esta materia en relación a la jubilación.

✓ Reconocimiento de los años trabajados como becario/a al personal de investigación para el cómputo y derecho a pensión.

Relevo generacional

✓ **Desarrollo de un Plan de Transferencia de Conocimiento.** En una década o menos, como consecuencia del envejecimiento de la plantilla se producirá una sustitución masiva en la provisión de puestos. Consideramos importante el desarrollo de este Plan para formar a las nuevas personas que se incorporen a puestos de responsabilidad.



✓ **Establecer un modelo de gestión del relevo generacional mediante un sistema de tutorización permanente que funcione de forma continua cada vez que se prevea un relevo o sustitución en un puesto de trabajo.** El tiempo dedicado a la tutorización se compensará en tiempo de trabajo que se podrá disfrutar en jornadas completas o acumularse a la bolsa de días a disfrutar inmediatamente antes de la fecha de acceso a la jubilación.

Empleo

Criterios generales

✓ **Supresión de la tasa de reposición y, de forma transitoria hasta su desaparición, la consideración de todo el personal universitario como prioritario.**

✓ **Mantenimiento de la temporalidad dentro del límite del 8% legalmente establecido.**

✓ **Desarrollo de los procesos de estabilización de empleo temporal atendiendo a la realidad de los distintos sectores.**

✓ **Potenciación de los instrumentos para mantener el empleo y rejuvenecer las plantillas:** jubilación parcial y contrato de relevo, jubilación total cuando se cumplan los requisitos legales.

✓ Fomento de un empleo público de calidad como garantía para evitar la privatización o externalización de servicios. Oposición frontal a dichos procesos en el ámbito de la Universidad.

✓ **Supresión de contratos con empresas externas (externalización de los servicios), sustituyendo las necesidades existentes en este sentido por nuevas plazas de PAS.**

✓ **Incremento de la ratio PAS/PDI/alumnado.**

Estabilidad en el empleo y contratación temporal

✓ Evitar el encadenamiento injustificado de contratos en el ámbito de la investigación y la docencia.

✓ **Establecer planes específicos de estabilización para las figuras precarias.**



✓ Auditorías de los procesos de contratación anual de los servicios externalizados y reversión de dicha externalización a medio plazo.

✓ **Tener derecho a indemnización en contrataciones de figuras de naturaleza temporal.**

Plantillas y RPT

✓ Homogeneización de la estructura de las plantillas, llevando a cabo una efectiva homologación entre departamentos, centros y servicios, estableciendo fórmulas para la igualdad de condiciones profesionales, laborales y salariales.

✓ **Desarrollar políticas de integración en la vida social y laboral de los colectivos con mayores dificultades**, especialmente jóvenes, inmigrantes, personas con discapacidad.

✓ **Fomentar la inserción laboral de las personas jóvenes** en las universidades, mediante contratos laborales ajustados al convenio de aplicación.

✓ **Homologación y homogeneización de las condiciones salariales y de trabajo entre los colectivos de PAS Laboral y Funcionario y del PDI Funcionario y Laboral.**

✓ **Creación de un catálogo de puestos de trabajo adaptado a la realidad de la universidad.**

✓ Inclusión de todos los puestos de trabajo estructurales con cargo al Capítulo I de los presupuestos en la RPT. Publicación de las RPT antes del 31 de diciembre de cada año y revisión de esta a los seis meses de su aprobación.

Provisión de vacantes

✓ **Mantener el actual sistema de acceso al empleo público. Impedir la entrada de las agencias privadas de empleo** en el ámbito de nuestras universidades.

✓ **Cobertura del 100% de las vacantes existentes.**

✓ Con independencia del tipo de proceso, se deberán hacer públicas las puntuaciones desglosadas de los diferentes méritos recogidos en el baremo que sea de aplicación, así como las calificaciones obtenidas

en los exámenes a que hubiera lugar por todos los trabajadores/as que pudieran participar en dichos procesos.

✓ **Reserva del 10% de las plazas de oferta de empleo público y promoción interna para personas con discapacidad o en situación de violencia de género.** Aplicación de estos mismos criterios en las convocatorias específicas de bolsas de empleo.

✓ Cuando la excedencia voluntaria de un trabajador/a no supere 18 meses, la reincorporación a su puesto debe ser automática al momento de solicitarla.

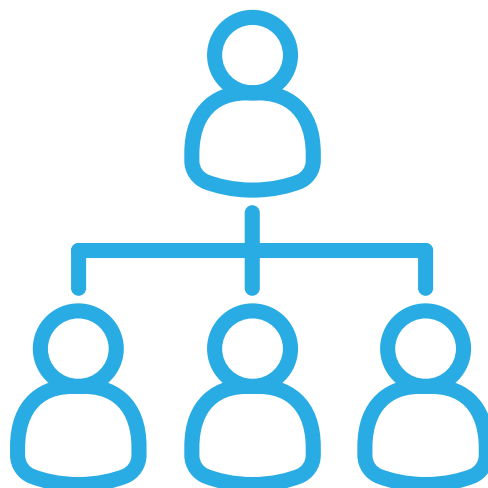
Carrera profesional

✓ **Aplicación del TREBEP en el ámbito universitario en relación con el desarrollo de la carrera horizontal y la promoción interna para todos los colectivos.**

Formación

✓ Reafirmamos nuestro compromiso de participar en el diseño, planificación, control, seguimiento y evaluación de la oferta formativa, como nos asiste la Ley 30/2015, el Acuerdo de Formación de Empleados Públicos y el Acuerdo de Formación y Acción social de las Universidades de Madrid firmado en 1999.

✓ **Crear un catálogo de acciones formativas común a todas las universidades vinculado a itinerarios formativos** que permitan el desarrollo de la **carrera**





profesional y la promoción para, así, mejorar la calidad de los servicios de las universidades, así como el desarrollo personal y profesional de las plantillas. Esto daría lugar a posibilitar la movilidad interuniversitaria

- ✓ Realizar de forma conjunta una **detección de necesidades** en todas las universidades.
- ✓ Desarrollar un Plan de formación integral revisable para todos los sectores del PAS y del PDI, regido por una Comisión Permanente que garantice la objetividad en la selección y desarrollo de los planes formativos.
- ✓ Aplicar medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral con la realización de actividades formativas.

Formación y carrera profesional

- ✓ **Desarrollo de las competencias del personal como fundamento de un empleo de calidad.**
- ✓ **Potenciación de la formación dirigida a la carrera y a la promoción profesional**, así como a la adecuación de los perfiles profesionales a las nuevas necesidades de las Universidades Públicas.
- ✓ **Dar la máxima prioridad a los cursos de formación necesarios para desarrollar la Oferta Pública de Empleo**, favoreciendo así la estabilización, la promoción o el cambio de puesto de trabajo.
- ✓ **Elaboración de temarios únicos y oficiales por las universidades de aplicación en los procesos selectivos.**
- ✓ Una formación dirigida a la mejora de las competencias y cualificaciones del personal de las universidades, tanto desde el momento de su ingreso como para hacer efectiva la promoción o la carrera profesional.
- ✓ **Colaborar con las mesas de negociación del PAS, para la planificación y puesta en marcha de un “Plan de Formación dirigido a la Promoción Vertical y Horizontal”** desde la perspectiva de la acreditación de la cualificación y la competencia profesional, dentro de un plan plurianual, con especial énfasis en la promoción de los grupos y escalas inferiores.

✓ **Formación permanente vinculada al cambio de puesto de trabajo o a los cambios funcionales y tecnológicos que pudieran surgir en los puestos que se ocupen.**

- ✓ En el caso del PAS, establecer procedimientos para el desarrollo profesional y la adaptación al Sistema Nacional de las Cualificaciones, así como para la reclamación individual en caso de desacuerdo con la asignación de la clasificación. Promover el **desarrollo de acciones formativas** que posibiliten la obtención de la certificación correspondiente al **Catálogo Nacional de las Cualificaciones**.
- ✓ **Garantizar que todo el personal tenga acceso**, como mínimo, a **un curso** de formación en un **periodo bianual y dentro de su jornada de trabajo**.

✓ **La oferta de plazas gratuitas de libre acceso** para los cursos **que se desarrollen en la universidad** a través de sus centros propios, institutos y departamentos, así como en otras entidades vinculadas a la misma.

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.
- Subvencionar la obtención de certificados oficiales de nivel de conocimiento de idiomas.
- ✓ Garantizar el acceso a los cursos en igualdad de condiciones con independencia de su turno de trabajo.
- ✓ Compensación del 100% de las horas de formación recibidas fuera del horario de trabajo.
- ✓ Promover la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación y cuando existe mayor demanda de la prevista ampliar el número de cursos formativos para atender todas las peticiones.
- ✓ Implementar acciones formativas en igualdad de género de carácter obligatorio para aquellos puestos que tengan personal bajo su responsabilidad.
- ✓ Realización de acciones formativas encaminadas a formar en puestos de trabajo cuya creación sea previsible.



Salud Laboral

Política preventiva

✓ **Integración de la prevención en el conjunto de las actividades y decisiones de la universidad con la participación de los trabajadores/as.**

✓ Impulsar que la universidad apruebe una política de prevención integral y disponga de un plan de difusión dirigido a toda la comunidad universitaria.

✓ Aumento de las inversiones en prevención de riesgos laborales.

✓ Codecisión en la elección de la mutua laboral. No ceder el control de las contingencias comunes a las mutuas.

✓ Inclusión de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva.

✓ **Exigencia de todas las evaluaciones de riesgos de cada uno de los puestos de trabajo**, así como cada vez que cambien las condiciones de trabajo.

✓ **Servicio de Prevención propio.** Con técnicos para cada una de las especialidades de nivel superior, así como puestos de niveles intermedios. El número mínimo de especialistas será de uno por especialidad más uno de nivel intermedio por cada técnico superior. En todo caso, se debe garantizar la plantilla mínima exigida por requerimiento de la Inspección de Trabajo.

✓ **Sustitución de las mutuas por los servicios públicos de salud en la gestión de las incapacidades temporales.**

✓ **Modificación de la relación de puestos de trabajo** tomando en cuenta la accidentabilidad e incidentabilidad de cada una de las unidades y/o servicios de modo que una errónea organización del trabajo no pueda suponer un riesgo psicosocial para la plantilla.

Planes de autoprotección, emergencia y evacuación

✓ Puesta en marcha y/o actualización permanente de los planes de emergencia en cumplimiento de la normativa vigente.

✓ Promoción de la realización obligatoria de simulacros cuando corresponda según norma.

Comités de Seguridad y Salud y delegados de prevención

✓ Impulsar la participación y eficacia de los Comités de Seguridad y Salud.

✓ Potenciar el papel del delegado/a de prevención en el control de las condiciones de los puestos de trabajo.

✓ **Promover la aprobación y/o actualización de los protocolos** de acoso laboral, sexual y por razón de diversidad sexual, identidad y expresión de género.

✓ **Establecer un plan de seguimiento para todos aquellos trabajadores con diversidad funcional.**

Vigilancia de la salud

✓ **Vigilancia de la salud:** específica para cada puesto de trabajo, adaptada a las condiciones de trabajo y a las características personales de cada trabajador/a.

✓ **Fomentar las evaluaciones de riesgos ergonómicos.**

✓ Estudios epidemiológicos y cumplimiento de los protocolos establecidos en materia de salud laboral.

✓ Protección específica de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos laborales.

✓ **Prioridad en las valoraciones clínicas de adaptación de puesto de trabajo por motivos de salud**



✓ Protección específica de la gestación y del período de lactancia.

✓ **Revisar y actualizar los protocolos de seguridad en laboratorios de investigación y de prácticas.**

✓ Realizar y publicar mediciones de calidad del aire y mapas de ruido.

✓ **Garantizar una climatización equitativa para la plantilla**, adecuándola a las características del puesto de trabajo y a la normativa legal.

✓ Disponer de protocolos de adaptación del puesto de trabajo para personal en situación de discapacidad.

✓ Vigilancia, control y seguimiento específico de los riesgos asociados al teletrabajo.

✓ Desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos laborales en el ámbito universitario con ampliación del catálogo de enfermedades profesionales, incluyendo los riesgos psicosociales y las enfermedades mentales.

Formación e información

✓ Formación en Prevención para todo el alumnado que haya de realizar prácticas de laboratorio

✓ Formación a los trabajadores/as en Prevención de Riesgos Laborales, obligatoria y en horario de trabajo.

✓ **Información acerca de equipos de trabajo, productos, cambios tecnológicos y de las condiciones de trabajo.**

✓ Información a mandos intermedios sobre sus responsabilidades preventivas.

✓ **Formación e información a los trabajadores y trabajadoras:**

- **Específica y personalizada** en relación a los riesgos específicos a su puesto de trabajo.
- **En el momento de la contratación.**
- **Periódica**, mediante un plan de formación consensuado con los delegados de prevención

✓ **Información sobre riesgos emergentes (nanomateriales, Teletrabajo...)** utilizando el principio de precaución en aquellos casos en los que aún se carezca de normativa legal.

✓ Información y formación sobre adicciones o usos indebidos en el trabajo (drogas, alcohol, redes sociales...).

✓ Formación a todos los trabajadores en relación el trabajo en equipos integrados con personas con diversidad funcional.

Medidas para el desarrollo del bienestar social

✓ **Conseguir la aplicación efectiva de la evaluación de los riesgos psicosociales**, su seguimiento y la agilización en la implantación de las medidas de prevención propuestas para eliminar o reducir estos riesgos (exigencias cuantitativas y ritmo de trabajo, conciliación laboral y familiar, apoyo social y de grupo en el ámbito del trabajo, exigencias emocionales, etc.).

✓ Establecimientos de **canales/servicios para la intermediación y resolución de conflictos.**

✓ Desarrollo e implementación de **protocolos de acoso, contra el estrés y la violencia de todo tipo en el trabajo.**

✓ Velar por la **protección de los trabajadores/as ante las consecuencias del acoso laboral.**

Coordinación de actividades empresariales

✓ Crear gabinetes de coordinación empresarial (Artículo 24 de la LPRL).

✓ Incorporar a las plantillas de las contratas y subcontratas en el Plan de prevención.





Proyectos de investigación

- ✓ Exigir la aplicación de la prevención de riesgos laborales en todas las actividades realizadas en los proyectos de investigación, formando e informando a todo el personal relacionado con este.

Riesgo higiénico

- ✓ Disponer de información sobre riesgos higiénicos en todo momento, con especial atención a los agentes carcinógenos y/o mutagénicos.
- ✓ **Cáncer cero en la universidad: eliminación del amianto, glifosato y otros materiales y sustancias peligrosas.**
- ✓ Adecuación de los puestos de trabajo a la normativa de salud laboral.
- ✓ Vigilancia y control exhaustivos de los puestos en los que existen riesgos especialmente peligrosos (biológicos, radiactivos...).

Movilidad y Sostenibilidad

Accesibilidad y movilidad

- ✓ **Fomento del transporte público desde las universidades. Creación del “Plan de Movilidad Sostenible” y la figura del “Gestor de Movilidad Universitaria”.**
- ✓ **Potenciación de una plataforma de uso compartido de vehículos en los campus universitarios.**
- ✓ **Puesta en marcha de servicios públicos de préstamo de bicicletas y patinetes eléctricos para los desplazamientos en los campus.**
- ✓ **Potenciar la movilidad eléctrica y gratuita** entre los diferentes campus.
- ✓ Exigir a las universidades que aseguren en todos los edificios la accesibilidad para personas con diversidad funcional y los suficientes recursos, tanto humanos como materiales, para permitir la correcta realización de las actividades tanto laborales como propias de la institución.

Sostenibilidad

- ✓ **Creación de la figura del “Delegado/a de Medio Ambiente”.**
- ✓ **Realización de “auditorías ambientales”** para lograr la ecogestión y planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y ahorro y depuración de aguas, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes por otros orientados a la producción limpia.
Impulso para la acción medioambiental en los puestos de trabajo, con formación específica.
- ✓ **Coordinación y control de la gestión de residuos** desde los Comités de Seguridad y Salud.
- ✓ Uso prioritario de las fuentes de energía limpias y potenciar la creación de comunidades energéticas en las universidades para contribuir a la sostenibilidad de los campus universitarios.
- ✓ **Sustitución de las flotas de vehículos propios de combustibles fósiles por vehículos eléctricos o de bajas emisiones.**
- ✓ Introducir el concepto de **compra pública ética** en todos los niveles de contratación de la universidad, desarrollando una política de compra que apoye el desarrollo sostenible y la reducción de la pobreza e introduzca los criterios sociales, éticos y medioambientales en las prácticas de contratación.
- ✓ Fomentar las políticas de reciclaje y uso de productos reciclados.
- ✓ Realizar programas y campañas de educación ambiental dirigidas a todas las personas trabajadoras, para informar, concienciar y difundir entre la población los valores y riquezas naturales de los campus y promover su implicación en la preservación, protección y mejora de los mismos.
- ✓ Contemplar en los pliegos de condiciones de comedores, cafeterías y máquinas las propuestas alimentarias alternativas para necesidades especiales y estilos de vida saludables vinculadas al comercio de proximidad y valorando la huella ecológica asociada a su elaboración y comercialización.
- ✓ Inclusión de mejoras valorables en las licitaciones de comedores, como la utilización de productos de



proximidad, el compromiso medioambiental de la empresa, etc.

- ✓ Incorporar sensores de movimiento en zonas de alumbrado general, tanto en interiores como en exteriores, como forma de reducir el consumo eléctrico. Avanzar en la optimización del uso de la calefacción y aire acondicionado.

Igualdad y diversidad

Igualdad

- ✓ **Puesta en marcha de actuaciones que compensen la desigualdad de oportunidades** y sus efectos en los derechos laborales y profesionales como consecuencia de la maternidad de las trabajadoras y la doble presencia.
- ✓ **Seguimiento, evaluación, revisión y actualización permanente de los planes de igualdad** de las universidades.
- ✓ Fomento en todos los ámbitos académicos universitarios de la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación, de forma transversal.
- ✓ **Igualdad de trato y oportunidades:** garantizar la inserción de personas con discapacidad, la igualdad de trato entre hombres y mujeres y la no discriminación por razones de sexo o edad.
- ✓ Control del cumplimiento de la legislación en materia de contratación de personas en situación de violencia de género o con discapacidad.
- ✓ En aplicación del principio de igualdad de trato

entre mujeres y hombres, el acceso al empleo se realizará en ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil. Tampoco existirá ninguna medida que suponga una desventaja por razón del origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual y afiliación o no a un sindicato, partido político o asociación legalmente reconocida, ni ningún acto que suponga que una persona sea tratada de manera menos favorable.

- ✓ **Sistemas de clasificación y desarrollo profesional, basados en criterios objetivos y neutros respecto del sexo o la identidad sexual** en relación con las aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación, y que sirvan para remover la posible segregación ocupacional de las mujeres, tanto horizontal como vertical.
- ✓ Garantizar que los conceptos retributivos y las promociones que se realicen no contengan elementos diferenciados en razón de género ni produzcan efectos indirectos de discriminación. Para ello se adoptarán criterios y medidas que prevengan y, en su caso, subsanen, tales situaciones.
- ✓ Las Unidades de Igualdad en las universidades públicas deben trabajar para incorporar contenidos curriculares en la formación inicial del alumnado, sobre todo en aquellas que requieren un contacto directo con personas.
- ✓ Incorporar la perspectiva de género entre los criterios objetivos para la entrega de trabajos fin de grado, fin de máster y titulaciones propias.
- ✓ **Comisión de Igualdad** que trabaje por una igualdad real creando campañas de concienciación sobre acoso sexual o por razón del sexo, violencia de género y cursos de formación en estas materias, obligatorias para trabajadores/as que tengan responsabilidad de personal. Sus informes y evaluaciones serán vinculantes para las universidades.
- ✓ Promover la presencia de las mujeres en los cargos de responsabilidad.
- ✓ **Impulsar medidas concretas que eliminen las desigualdades sociales de género, eliminando la brecha de género y los techos de cristal, que**



provocan un recorte de salarios y por tanto de pensiones y prestaciones sociales.

✓ **Adopción de medidas de acción positiva que garanticen el acceso a la formación continua y promoción profesional durante los períodos de baja por nacimiento, acogimiento o adopción y de excedencia por cuidado de hijos/as, personas a cargo y familiares, así como a los trabajadores/as con responsabilidades familiares.**

✓ Promover una educación orientada al respeto y las buenas prácticas, por la erradicación de toda forma de violencia machista y de actitudes de LGTBIQ+fobia.

Violencia de género

✓ **Combatir el sexismo en el ámbito de las universidades y en sus diversas actuaciones.**

✓ **Elaboración de un plan integral para la igualdad y contra la violencia de género** consensuado con los agentes sociales, que ofrezca soluciones reales y efectivas contra la violencia machista en el ámbito universitario.

✓ **Actualización de los protocolos negociados de prevención de acoso sexual y de acoso por razón de sexo**, estableciendo cauces que faciliten las denuncias por acoso y la sanción de las mismas. Aplicación de medidas que fomenten, en los centros de trabajo, la sensibilización contra el acoso sexual y contra la violencia sexista en general.

✓ **Desarrollar formación y sensibilización en materia de igualdad y prevención contra la violencia de género y la discriminación por razón de género u orientación sexual.**

✓ **Difundir y promover el compromiso público de las universidades contra la violencia hacia las mujeres**, mediante la realización de acuerdos y elaboración de protocolos de actuación a favor de la información, atención y defensa de las mujeres víctimas de la violencia de género. Difusión desde las universidades de la información del conjunto de los recursos y prestaciones existentes a las mujeres víctimas de la violencia de género.

✓ Las trabajadoras víctimas de violencia que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en

la localidad donde venían prestando sus servicios podrán solicitar el traslado a un puesto de trabajo en distinta unidad administrativa o en otra localidad. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

✓ **Licencia por tiempo indefinido con reserva del puesto y sin merma salarial sin necesidad de un tiempo mínimo de servicios en los casos de violencia de género.**

✓ Permitir una reordenación y/o reducción horaria acorde con sus necesidades, y estableciendo un servicio de apoyo psicológico adicional al prestado por otras instituciones.

✓ La persona víctima de violencia de género o intragénero podrá ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral o salud, según proceda, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral.

✓ Facilitar a las trabajadoras el conocimiento y acceso a todos sus derechos como víctimas de violencia de género (permisos, reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, movilidad, protección de la intimidad y excedencias). Creación de un servicio para la prevención y actuación ante casos, que ofrezca apoyo, ayuda, información, así como orientación a las mujeres víctimas desde dentro de la comunidad universitaria.





Diversidad funcional

- ✓ **Programa de Promoción para las Personas con diversidad funcional:** eliminación urgente de las barreras arquitectónicas, sistemas de información y señalización adaptados a las deficiencias visuales y auditivas, formación del personal en el lenguaje de signos, edición de guías informativas y textos en braille y a través de aplicaciones específicas.
- ✓ **Creación de la figura del “tutor” para acompañar en el desarrollo de su actividad universitaria al alumnado con diversidad funcional.**

Transparencia

En la Universidad

- ✓ **Creación de “Unidades de Transparencia” con autonomía de actuación.**
- ✓ **Transparencia y rendición de cuentas** en la gestión universitaria y control de la misma por la comunidad universitaria.
- ✓ Medidas de mejora en la actual estructura de responsabilidades, potenciando la transparencia, el **acceso público a la información y la asunción de responsabilidades.**
- ✓ Retransmisión en directo de las reuniones de los órganos de gobierno de las universidades (Consejo de Gobierno y Consejo Social) y publicación y difusión de las actas y acuerdos de sus reuniones.
- ✓ Publicación de los contratos con cargo a proyecto y a unidad de gasto, aclarando su financiación, fecha de inicio, prórrogas en su caso, y fecha prevista de finalización del contrato en vigor.
- ✓ **Publicación regular de las gratificaciones extraordinarias y de las diferentes ayudas que se concedan.** Conocer la justificación de las cobradas en el año en curso.
- ✓ Aprobación de un “Protocolo de Buenas Prácticas” sobre las encomiendas de gestión realizadas por la universidad a favor de sus fundaciones y otras entidades con el objetivo de lograr una mayor transparencia y seguridad jurídica.
- ✓ Reducción del número de fundaciones existentes en las universidades, limitándose a las estrictamente

necesarias por razones técnicas. Recuperación de servicios, funciones y tareas atribuidas a fundaciones y que pueden ser desarrolladas por las propias universidades.

- ✓ **Rendición de cuentas tanto de la universidad como por parte de sus fundaciones ante el conjunto de la comunidad universitaria y ante la Asamblea de Madrid.**
- ✓ Reducción al mínimo y justificación de los gastos de representación y protocolo de las universidades y sus centros.
- ✓ Publicación en la página web del conjunto de universidades, de forma clara y accesible, de toda la información relativa a las convocatorias y adjudicaciones de plazas con independencia del procedimiento, así como de la adjudicación de complementos al puesto de todo el personal de las universidades, con indicación de las causas que motivan cada nombramiento, criterios de adjudicación, etc.
- ✓ Racionalización del mapa de centros adscritos y titulaciones propias.

De los órganos de representación

- ✓ Con la debida observancia a lo establecido en la normativa sobre Protección de Datos Personales, publicación de las actas y acuerdos de las reuniones de los órganos de representación (juntas y comités) así como de las comisiones de seguimiento de los acuerdos y convenios en las páginas web de las universidades.
- ✓ Hacer accesibles los órganos de representación a las plantillas, facilitando tanto la comunicación como la participación de éstas.
- ✓ Informar de forma regular sobre las actuaciones, reuniones y cuestiones que se están tratando en los comités y juntas.
- ✓ Coordinación entre los comités y juntas de personal de PAS y PDI en las materias comunes de dichos colectivos.



Candidaturas PASF

Junta de Personal de Administración y Servicios Funcionario de la Universidad Autónoma de Madrid

- | | |
|---|---|
| 1. RODOLFO LÓPEZ LÓPEZ | 14. SERGIO GONZÁLEZ CALDERÓN |
| 2. MARIEL MARTÍNEZ HERNÁNDEZ | 15. ALMUDENA DE LA PEÑA ZAMORANO |
| 3. JOSÉ GORRIS BERNABEU | 16. CRISTINA RODRÍGUEZ GARCÍA |
| 4. ISIDORO IGNACIO POVEDA BARRIGA | 17. CÉSAR EMILIO RUIZ ORTIZ DE VILLAJOS |
| 5. CRISTINA BURGOS AMPLE | 18. ISABEL HIDALGO RAMÍREZ |
| 6. JORGE TOLL DEL CACHO | 19. GEMMA MIGUEL IZQUIERDO |
| 7. ANA ISABEL RÍOS ALCANTARILLA | 20. ANTONIA JUZGADO PRIETO |
| 8. CARLOS BECERRIL PEÑA | 21. ANA MARÍA GARCÍA JUSDADO |
| 9. LUISA FERNANDA DELGADO DÍEZ | 22. ELENA CIUDAD HERRERA |
| 10. SOFÍA MARTÍN DE VIDALES LLORENTE | 23. NATALIA SOFÍA BOZA SCOTTO |
| 11. CAROLINA SOLÍS MARTÍNEZ | 24. VIRGINIA BIENZOBAS FERNÁNDEZ |
| 12. ROBERTO GARCÍA MORENO GARCÍA MORENO | 25. LUIS LARUMBE CANALEJO |
| 13. AMELIA MARTÍN DEL CAZ | 26. NATIVIDAD TERA OSORIO |

PASL

Comité de Empresa del Personal de Administración y Servicios Laboral de la Universidad Autónoma de Madrid

Colegio 1

- | | |
|--------------------------------|---------------------------------------|
| 1. CÉSAR JAVIER PASTOR MONTERO | 10. CONCEPCIÓN MORENO GUERRA |
| 2. SANDRA CALERO KOOPMANN | 11. LUIS MARÍA MORANTE RODRÍGUEZ |
| 3. JUAN LLORENTE GARCÍA | 12. MIGUEL ANGEL FERNÁNDEZ VINDEL |
| 4. INMACULADA RIVAS RAMÍREZ | 13. DANIEL ALCALDE GÓMEZ |
| 5. JORGE GARRIDO LIRAS | 14. FRANCISCO JAVIER CHAVERO CARRASCO |
| 6. JOSEFINA PERLES HERNÁNDEZ | 15. KABIR MESSINEO |
| 7. PEDRO RODRÍGUEZ MARTÍ | 16. IVÁN OROZCO HERNÁNDEZ |
| 8. GEMMA ÁLVAREZ DÍEZ | 17. RAMÓN REDONDO ORTEGA |
| 9. IVÁN BUILES VICTORIA | 18. FABIÁN BAUTISTA IZQUIERDO |

Colegio 2

- | | |
|--------------------------------|----------------------------------|
| 1. MARÍA PAZ CADAHÍA SÁNCHEZ | 11. PILAR RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ |
| 2. MARIO MAGÁN REVUELTA | 12. JOSÉ ANTONIO GAGO SÁNCHEZ |
| 3. ILIANA MIR CASAMAYOR | 13. MARÍA DOLORES MORALES GARCÍA |
| 4. ISMAEL MORENO LÓPEZ | 14. FÉLIX MENDOZA CACHERO |
| 5. ELENA HOYOS GUERRERO | 15. GEMMA MARTÍN MARTÍN |
| 6. CARLOS BLANCO AYUSO | 16. MIGUEL ANGEL ANDRÉS MARTÍN |
| 7. MARÍA JESÚS SERRANO DELGADO | 17. INMACULADA LÓPEZ GONZÁLEZ |
| 8. JAVIER DÍAZ ALONSO | 18. ARTURO RUIZ SÁNCHEZ |
| 9. ROSA SEDANO PÉREZ | 19. LAURA MOLERO MARTÍN |
| 10. ROBERTO CRESPO SAN PEDRO | 20. RODRIGO MARTÍN IZQUIERDO |

El poder de cambiar las cosas

Contigo

✓ **DECIDIMOS**

✓ **ACTUAMOS**

✓ **GANAMOS**

El 8 de febrero
VOTA



enseñanza

Síguenos en



www.feccoo-madrid.org

**Sección Sindical CC OO
Universidad Autónoma de Madrid**

C/ Einstein, 3, 1ª Planta (Rectorado)

28049 Madrid

Tel. 91 497 4270 / 5119 / 7520 / 7420

✉ ccoo@uam.es

🌐 <https://uam.es/uam/seccion-sindical-ccoo>

🐦 [@CCOOdeUAM](https://twitter.com/CCOOdeUAM)

