

Contigo en tu centro



Resistiendo y transformando

Sí, se puede!



www.feccoo-madrid.org/eleccionessindicales

Está
en tus
manos.



Sí, se puede!

PROGRAMA DE TRABAJO 2014-2018

Universidad Rey Juan Carlos

Personal de Administración y Servicios

En nuestro programa de trabajo pretendemos reflexionar sobre la labor realizada por CCOO en los últimos 4 años (que es heredero de una larga trayectoria de trabajo) y, al mismo tiempo, presentar las principales líneas de actuación que queremos desarrollar. 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.

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 y colaborando con las movilizaciones de los estudiantes. Además, no hemos dudado en participar en plataformas que se han movilizado contra las reformas educativas y en defensa de la educación pública, la Universidad y la investigación, tales como La Marea Verde, o el colectivo "Carta por la Ciencia".

Para CCOO las distintas actuaciones que podamos desarrollar dentro de nuestra actividad diaria 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 y suficientemente financiada. Una

Universidad que sea ejemplo de una gestión eficiente y de calidad de lo público y que desmonte la imagen distorsionada e interesada que presenta a lo público como algo ineficaz y obsoleto.

- Rechazo absoluto de las actuales reformas del sistema universitario y derogación de los decretos que cuestionan el modelo público de Universidad.
- Acuerdo Marco de Financiación que garantice a medio plazo una financiación pública suficiente para las Universidades que se aproxime a la media de inversión en la Unión Europea. Recuperar los niveles de financiación pública para la I+D existentes en 2009 y el 100% de la deuda económica contraída por la Comunidad de Madrid con las Universidades Públicas.
- La dignificación de la condición de empleado público.
- Tasas universitarias: congelación en el menor tramo en los estudios universitarios dentro de la horquilla de precios establecida por el Ministerio de Educación. Reversión de los precios públicos a los niveles anteriores a 2010. Equiparación de los precios públicos en los postgrados a los precios vigentes en los grados.
- Becas: ampliación de la oferta y aumento de la dotación económica de las becas.
- Establecer mecanismos para que la transferencia de conocimiento tecnológico sea de dominio público, no un negocio privado.

El marco general de nuestras Universidades

1. El mantenimiento y estabilidad del empleo y la recuperación de los puestos perdidos para cubrir las necesidades de futuro de las Universidades. Compromiso de no externalización de los actuales servicios.

→ Evitar nuevos recortes, tanto económicos como de condiciones de trabajo, y trabajar para la recuperación del poder adquisitivo y de las condiciones laborales.

- 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 a los mismos.
- Defensa del derecho a la negociación colectiva. Revitalizar las Mesas de Negociación de las Universidades Públicas Madrileñas.
- Mantener el actual sistema de acceso al empleo público, basado en los principios de igualdad mérito, capacidad y publicidad. Máxima transparencia y objetividad en los procesos de acceso.
- Tasa de reposición del 100 % de las vacantes que se generen.
- Percepción del 100 % de las retribuciones en caso de incapacidad temporal o en caso de enfermedad crónica (independientemente de la edad) desde el primer día.
- Inclusión de todo el personal de la Universidad en los convenios y acuerdos en vigor (PAS y PDI).

2. Estatuto del PDI/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. A nuestro entender, 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.

- Fin de todas las medidas “excepcionales” impuestas por el Real Decreto-Ley 14/2012.
- Fin a la prohibición de Oferta de Empleo Público en PDI y PAS.

PAS Universidad

Plantilla

Estructura

- Estructura de plantilla basada en los grupos profesionales definidos en el EBEP (A, B y C).
- Reducción de los puestos funcionales y de libre designación.
- Estudio de las cargas de trabajo de los puestos reflejados en la RPT del PAS.
- 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.

PAS Funcionario:

- Creación y desarrollo de escalas del Grupo B
- Planes de promoción del C1 al A2 y del A2 al A1.
- Promoción de todo el grupo C2, con el paso al grupo C1 mediante convocatorias anuales. El grupo C2 quedaría como grupo de entrada.

PAS Laboral:

- 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 ser-

Sí, se puede!

vicio” se realicen funciones de grupos o niveles superiores sin el correspondiente reconocimiento profesional y económico.

- 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, colaboradores sociales, trabajadores 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 en base a las necesidades existentes en el conjunto de la Universidad y de un estudio de las cargas de trabajo objetivo y público.
- Convocatorias anuales de oferta de empleo público de 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 a funcionarios o establecidas en Convenio, no siendo posible la contratación a través de agencias privadas 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.
- Limitación de la figura de la libre designación (PASF) y de los puestos funcionales (PASL). Su asignación debe estar precedida de un proceso de oferta pública a la plantilla.

PAS Laboral:

- Reglamento para la cobertura temporal de vacantes mediante el desarrollo de funciones de superior categoría. Se ofertarán al personal fijo los puestos de superior categoría en caso de plazas no cubiertas antes de su contratación temporal.
- Sustitución de las horas extras por empleo fijo.
- Convocatoria de concursos de traslados para todos los grupos al menos cada dos años.

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.

- ➔ Adaptación de la reglamentación de la Comunidad de Madrid para Comisiones de valoración y Tribunales de selección.
- ➔ Restringir el uso de la libre designación sólo para puestos del nivel 26 al 30 y secretarías del Rector y Gerencia.
- ➔ Hasta el nivel 26, solo se valorarán en los concursos los méritos generales objetivos.
- ➔ Sólo para los puestos correspondientes a niveles del 26 al 30, los concursos pueden contemplar méritos específicos.
- ➔ Las convocatorias se agruparán por áreas funcionales y administrativas, exigiendo el mismo perfil para idéntica plaza.
- ➔ 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.

Contratación temporal

- ➔ Todos los puestos vacantes cubiertos en interinidad o contratación temporal deberán ofertarse anualmente a través de la oferta pública de empleo o convocatoria anual y generarán las bolsas de trabajo respectivas que sustituirán a las hasta entonces vigentes. Todas las contrataciones temporales o nombramientos de personal interino deberán hacerse de estas bolsas.

- ➔ La contratación temporal se limitará a los supuestos recogidos en los acuerdos en vigor.
- ➔ Publicación de la situación actualizada de las bolsas de personal interino/temporal para que sus integrantes tengan información sobre las posibilidades de llamamiento.

Carrera Profesional

La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional que se le pueden presentar a un trabajador conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. 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.
- ➔ Convocatoria de procesos de traslado/concurso de méritos en el sector del PAS como primera fase para la reactivación de la carrera profesional.
- ➔ 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

Sí, se puede!

del colectivo de pertenencia, a efectos de cualquier proceso 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. Esta evaluación deberá realizarse por un órgano paritario que se regulará a través del protocolo que se establezca y de su reglamento de funcionamiento. Se adecuará, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, aplicándose sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.
- Aplicación en las Universidades del catálogo nacional de cualificaciones profesionales para el reconocimiento de la cualificación profesional en ausencia de titulación.

PAS Laboral

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

PAS Funcionario

- Los puestos de trabajo deben tener la doble adscripción que permita la carrera profesional vertical.
- Desarrollo de la promoción horizontal, con definición de niveles dentro de cada grupo y paso de uno a otro en base, a criterios objetivos (antigüedad, formación y permanencia en el puesto, etc.), negociados y aplicables a todos y cada uno de los puestos de trabajo. La permanencia en cada nivel tendría una determinada retribución, pudiendo optar al cambio de nivel cada cuatro años.

- 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 A1 hasta nivel 29.

Grupo A2 hasta nivel 26.

Grupo C1 hasta nivel 22.

Organización del trabajo

- Regulación del teletrabajo voluntario y reversible.

Jornada, vacaciones y permisos

- Recuperación de las condiciones de trabajo relativas a jornada, vacaciones y permisos previas a la entrada en vigor de las leyes de Presupuestos de la Comunidad de Madrid y R.D.L.20/ 2011 de medidas urgentes en materia presupuestaria, del R.D.L. 20/2012 y demás normativa restrictiva.
- Acuerdo general sobre la jornada laboral, vacaciones y permisos.

Jornada

- Cuando las necesidades del servicio hagan necesaria la jornada partida (PAS Funcionario) o de mañana y tarde (PAS Laboral), ésta será siempre voluntaria y por doce meses. Esta jornada no supondrá la reducción de las plantillas de jornada continuada de tarde.
- Aprobación, con el acuerdo de los órganos de representación de los trabajadores, del calendario laboral en el último trimestre del año anterior al de su aplicación. Para los distintos períodos vacacionales, el trabajador 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 estos servicios sean cubiertos por completo mediante este procedimiento, 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 el trabajador.
- ➔ 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

- ➔ Aplicación de lo regulado en los convenios y acuerdos en relación a los períodos vacacionales. Recuperación de los días adicionales de libre disposición y por vacaciones en función de los años de servicio.
- ➔ 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.

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 trabajadores 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.

EMPLEO

Criterios generales

- ➔ Acuerdo para el mantenimiento y la estabilidad del empleo en el ámbito de las Universidades Públicas de Madrid.
- ➔ Plan de empleo a cuatro años que permita recuperar el empleo perdido.
- ➔ 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.

Sí, se puede!

Estabilidad en el empleo

- Promoción de la contratación indefinida inicial.
- Transformación de los contratos temporales a fijos y de tiempo parcial a tiempo completo.
- Evitar el encadenamiento injustificado de contratos en el ámbito de la investigación.
- Establecimiento de sistemas para la “reconversión” de los empleos precarios que ocupan plazas de plantilla, becarios, colaboradores, etc..., por puestos de personal fijo.
- Subcontratación: cláusulas de subrogación obligatorias, salvaguarda de la aplicación de los convenios colectivos de aplicación.
- Auditorias de los procesos de contratación anual de los servicios externalizados y reversión de dicha externalización a medio plazo.
- Contratos temporales para un máximo del 5 % de las plazas dotadas en las RPTs.
- Fomento de la contratación a tiempo parcial para los puestos de nueva creación destinados a cubrir necesidades excepcionales del servicio.

Políticas de Empleo en la definición de 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 dentro de los colectivos de PAS y PDI.
- Desarrollar políticas de integración en la vida social y laboral de los colectivos con mayores dificultades, especialmente jóvenes, inmigrantes, personas con discapacidad y mujeres.
- Fomentar la inserción laboral de los 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.
- Imposibilidad de contratación para cubrir puestos fuera de RPT.
- Reglamento que regule la contratación y las condiciones de trabajo de los trabajadores con cargo al Capítulo VI de los Presupuestos.
- Todos los puestos de trabajo estructurales deberán ser incluidos en la RPT con cargo al Capítulo I de los presupuestos. Publicación de las RPT antes del 31 de diciembre de cada año y revisión de la misma a los seis meses de aprobación de la misma.
- Velar para que el personal eventual tenga las mismas condiciones de trabajo que el fijo.

Fomento del Empleo: 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.
- Se debe garantizar la cobertura del 100 % de las vacantes existentes.
- Elaboración de un reglamento de bolsas de trabajo por las comisiones de seguimiento de los distintos acuerdos en vigor.
- 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 que pudieran participar en dichos procesos.

- Reserva del 10% de las plazas de oferta de empleo público para personas con discapacidad o en situación de violencia de género.
- Cuando la excedencia voluntaria de un trabajador no supere el primer año, la reincorporación será automática a su puesto de trabajo.

FORMACIÓN

- Crear un Instituto de Formación en el ámbito de las Universidades Públicas de Madrid en el que se articule un proyecto que sirva para optimizar los recursos al servicio de la formación y para concretar objetivos.
- 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 y, así, compatibilizar la mayor eficacia y la mejora de la calidad de los servicios de las Universidades Públicas madrileñas con el desarrollo personal y profesional de los/as empleados/as públicos/as, en base a la evaluación del desempeño y a la detección de necesidades formativas. De esta forma se favorecería la movilidad interuniversitaria.
- Realizar una detección de necesidades de formación conjunta en todas las Universidades.
- Plan de formación integral para todos los sectores del PAS y del PDI, con el firme compromiso del nombramiento de una Comisión Permanente que garantice la objetividad en la selección y desarrollo de los planes formativos. Evaluación periódica del Plan de Formación.

Formación y carrera profesional

- Desarrollo de las competencias del personal como fundamento de un empleo de calidad.
- Vinculación directa de la formación a la carrera y a la promoción profesional.

- Desarrollo de la carrera profesional del PAS, mediante una planificación y puesta en marcha definitiva de la Promoción Vertical y Horizontal desde la perspectiva de la acreditación de la cualificación y la competencia profesional, mediante un acuerdo de formación continua 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 en los puestos que se ocupen.
- Cursos de formación intensivos para el personal de nuevo ingreso adaptados al puesto que vayan a desempeñar.
- 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 dentro de su jornada de trabajo.
- Oferta de plazas gratuitas de libre acceso para los cursos que se desarrollen en la Universidad a través de sus centros, institutos y departamentos, así como los realizados con otras entidades vinculadas a la misma.
- Potenciar la inserción lingüística: formación en idiomas en horario de trabajo o con compensación horaria incentivada, dirigida a la obtención de nivel oficial B1 o B2.

Sí, se puede!

- Garantizar que los compañeros y compañeras que trabajan en el turno de tarde accedan a los cursos en igualdad de condiciones que los de la mañana.

SALUD LABORAL

Política preventiva

- Sustitución de las Mutuas por los Servicios Públicos de Salud en la gestión de las incapacidades temporales.
- Sustitución de las Mutuas por Servicios de Prevención propios adaptados a la realidad de cada Universidad (número de trabajadores, variedad de los riesgos y dispersión de los centros).
- Potenciar el papel del delegado de prevención en el control de las condiciones de los puestos de trabajo.
- Planes de autoprotección, emergencia y evacuación general de cada centro universitario, conocido por todos los trabajadores que desarrollen su trabajo en éste, con la realización de los respectivos simulacros y acciones formativas al respeto.
- Integración de la prevención en todas las actividades, con la participación de los trabajadores.
- Vigilancia de la salud específica para cada puesto de trabajo. Obligatoria para los trabajadores y trabajadoras con riesgos químicos, biológicos o radioactivos.
- Protección específica de la gestación y del período de lactancia.

Revisiones médicas

- Extensión de las revisiones médicas anuales voluntarias a toda la plantilla, incluyendo la revisión ginecológica y uroprostática.

Formación e información

- 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.

- Mayor control y seguimiento por parte de la Universidad de la peligrosidad en los puestos de trabajo y de enfermedades derivadas del puesto de trabajo.
- Formación periódica al personal en sistemas de Emergencia y Evacuación y realización de simulacros en el centro de trabajo.
- Publicación periódica de los informes e inspecciones en cada centro de trabajo.
- Formación en Prevención para todos los alumnos que hayan de realizar prácticas de laboratorio.

Riesgos psicosociales

- Exigir la aplicación de Evaluaciones de Riesgos Psicosociales. Solicitar la aplicación del método ISTAS 21 como punto de partida para la elaboración de programas de intervención en riesgos psicosociales.
- Aprobación y difusión pública de protocolos en relación a las situaciones de acoso laboral, contra el estrés y la violencia en el trabajo.

Coordinación de actividades empresariales

- ¡Crear gabinetes de coordinación empresarial para una correcta aplicación del Artículo 24 de la Ley de PRL. Incorporar a los trabajadores y trabajadoras de las contratadas y subcontratadas en el Plan de prevención.

- Control, seguimiento y coordinación de los Servicios de Prevención para los becarios que realizan sus prácticas, tanto en centros universitarios como empresas externas.

Proyectos de investigación

- El 5% de lo presupuestado para los Departamentos y Proyectos de Investigación será destinado a la Prevención de Riesgos Laborales
- En la aprobación de los Proyectos de investigación, se reflejarán los aspectos relativos a la Prevención de Riesgos Laborales y los diversos tipos de riesgo (químico, carcinógeno, mutágeno, exposición a radiaciones, a ruido, vibraciones...)
- Conseguir que a la hora de elaborar un nuevo proyecto se forme e informe a todo el personal relacionado con éste o que por asuntos de cercanía o colaboración pueda verse afectado por los riesgos derivados de la realización del proyecto.

Riesgo higiénico

- Disponer de información sobre riesgos higiénicos en todo momento con especial atención a los agentes carcinógenos y/o mutagénicos (almacenaje, etiquetado, fichas internacionales de seguridad química a disposición de todo el personal y de forma accesible, información...)
- Adecuación de los puestos de trabajo a la normativa de Salud Laboral (R. D. 486/1997 Iluminación, temperatura, mobiliario, espacios...)
- Vigilancia y control exhaustivos de los puestos en los que existen riesgos especialmente peligrosos (biológicos, radiactivos...)

MEDIO AMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD

Accesibilidad y movilidad

- Realizar un estudio sobre la accesibilidad en todos los campus, mejorando el acceso de personas con discapacidad. Eliminación de barreras arquitectónicas en los centros y servicios. Construcción de nuevos edificios acordes con la legislación vigente en esta materia.
- Fomento del transporte público desde las Universidades. Creación del Plan de Movilidad y la figura del Gestor de Movilidad Universitario.

Sostenibilidad

- Creación de la figura del Delegado de Medio Ambiente.
- Realización de auditorías ambientales con participación sindical, 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.
- Creación de un Comisión Universitaria de la Energía con el objeto de:
 - Supervisar la gestión integral de la energía en la Universidad.
 - Realizar y valorar auditorías energéticas en las instalaciones de las Universidades.
 - Proponer medidas que fomenten el ahorro y aumenten la eficiencia energética

Sí, se puede!

- Incorporar en los edificios sistemas dotados con energía solar fotovoltaica, para al menos un 40% de la energía consumida por la instalación.

- Incorporar el uso de energía solar térmica en todas las instalaciones donde sea necesaria el agua caliente sanitaria.

- ➔ Uso de combustibles alternativos, en especial en las flotas de vehículos propias.
- ➔ Gestión integral del agua, que permita no sólo su reciclado, sino la implantación de medios técnicos y la aplicación de ecoauditorías que permitan una reducción del consumo y un uso más racional de este recurso.
- ➔ Uso racional de la calefacción, utilización de elementos de iluminación de bajo consumo y extensión del doble acristalamiento en ventanas orientadas al norte y a calles ruidosas.
- ➔ Protocolos de Eliminación de vertidos tóxicos en los laboratorios.
- ➔ 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 el uso de productos reciclados.
- ➔ Realizar una revisión exhaustiva del cumplimiento de los pliegos de condiciones, adoptando un sistema de calificación de proveedores atendiendo a la satisfacción y cumplimiento de los requerimientos ambientales especificados en los pliegos de condiciones por los productos ofertados.

IGUALDAD DE TRATO, VIOLENCIA DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN

Igualdad

- ➔ Aprobación de planes de igualdad en las Universidades donde no existan. Seguimiento, evaluación, revisión y actualización de las medidas y de los planes de igualdad en aplicación. Creación de una Comisión de seguimiento y evaluación.
- ➔ Fomento en todos los ámbitos académicos universitarios de 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.
- ➔ Sistemas de clasificación profesional y desarrollo profesional, basados en criterios objetivos y neutros respecto del sexo 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, ya sea mediante sistemas reglados y abiertos o por libre designación, 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.
- ➔ 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.

- Comisión de Igualdad que trabaje de forma efectiva 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 personas que tengan responsabilidad de personal. Sus informes y evaluaciones serán vinculantes para las Universidades.
- Adopción de medidas de acción positiva que garanticen el acceso a la formación continua y promoción profesional durante los períodos de baja por maternidad y paternidad y de excedencia por cuidado de hijos y familiares, así como a los trabajadores con responsabilidades familiares.

Violencia de género

- 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.
- Los trabajadores víctimas de violencia que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios podrán solicitar, del órgano competente, 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.
- Además de los derechos reconocidos por las disposiciones normativas, los trabajadores víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a una flexibilidad de hasta dos horas diarias en el horario de obliga-

da presencia a fin de conciliar los horarios de los servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral. Este tiempo será recuperable dentro del horario flexible.

- Permitir una reordenación y/o reducción horaria acorde con sus necesidades, y estableciendo un servicio de apoyo psicológico adicional al prestado por otras instituciones.
- El personal víctima de violencia de género podrán ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral.

Conciliación

- Plan de Conciliación de 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 EBEP y los convenios y acuerdos en vigor.

Vacaciones, permisos y licencias

Vacaciones

- Derecho de los progenitores a acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

**Está
en tus
manos.**

**CCOO
EXIGE
CONTIGO**

CCOO 
enseñanza *Contigo*
...en tu Centro

Sí, se puede!

Permisos retribuidos

- Los empleados públicos tendrán 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, a los centros en los que pueda recibir tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.
- Hasta 10 días hábiles para la realización de trámites de adopción o acogimiento.
- Permiso para la asistencia a consultas médicas del propio trabajador, hijos y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, durante el tiempo necesario para llevar a cabo la misma.
- Permiso por el tiempo necesario para el cuidado de familiares hasta el primer 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 menores de 16 años aquejados de enfermedad infecto-contagiosa.
- Permiso de 15 días hábiles por enfermedad terminal de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a 30 con una reducción del 25 % del salario.

Permisos y licencias con reserva del puesto

- 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 en los siguientes porcentajes: del 20% para menores de hasta 6 años, del 35% en menores de hasta 12 años y del 50% en menores de hasta 16 años.

- Licencia con reducción de jornada sin merma salarial por cuidado de familiares. Se podrá solicitar una reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de dos meses.
- Posibilidad, por motivos de conciliación, de disfrutar de forma parcial los días de libre disposición por asuntos propios.
- Ampliación a los 16 años para la edad del menor para cuyo cuidado se pueda solicitar licencia sin sueldo.

Permisos, licencias especiales y condiciones de trabajo en los supuestos de maternidad y paternidad

- Permiso de hasta dos días al mes para la realización de tratamientos de fecundación asistida. Si utilizados estos días fuera necesario un mayor crédito horario, se tendrá derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación por el tiempo necesario.
- 140 días de licencia retribuida por nacimiento, acogimiento o adopción.
- Ampliación a cuatro semanas del permiso de paternidad, como recogía la Ley de Igualdad.
- Reducción de la jornada laboral en dos horas diarias sin reducción de haberes para el cuidado y atención de hijos menores de 12 meses y de una hora hasta los 16 meses. Esa reducción podrá ser usada también de forma fraccionada o acumulada para su disfrute semanal o mensual.
- En los casos de nacimientos de hijos 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.

- Derecho a asistir a las charlas, entrevistas y cursos de preparación que se impartan a los solicitantes de adopción para obtener el certificado de idoneidad.
- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, los trabajadores 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. Posibilidad de disfrutar de cuatro semanas más a continuación de la terminación de la licencia por maternidad y preferencia a la hora de flexibilizar y/o reducir el horario.
- En caso de interrupción del embarazo o aborto espontáneo, la trabajadora tendrá derecho a 6 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.
- Que el tiempo disfrutado como permiso de maternidad/paternidad cuente como tiempo realmente trabajado, en caso de interinidad.

Excedencias por cuidado de hijos y familiares

- Excedencia de hasta tres años con reserva del puesto para el cuidado de hijos o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Posibilidad de fraccionar las excedencias, según las necesidades reales de los trabajadores y trabajadoras.

Flexibilidad horaria

- Los trabajadores con hijos o menores a su cargo de hasta doce años, podrán optar por la jornada laboral que mejor se adecúe a sus obligaciones familiares.
- Los trabajadores que utilicen la reducción de jornada por motivos familiares, tendrán prioridad para la elección de horario.
- Jornada flexible (4h. 30m.) entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, recuperándose el tiempo restante entre enero y junio.
- Quien tenga a su cargo a menores de 16 años, ancianos o personas con minusvalía física, psíquica o sensorial, así como parientes incapacitados física o psíquicamente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrán disfrutar de una flexibilidad en el horario de entrada hasta las 10:00 horas en jornada de mañana y las 16:30 horas en jornada de tarde.
- 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 con discapacidad, para hijos en edad escolar, por tener a cargo personas mayores de 65 años o personas dependientes, por hijos de hasta 16 años que requieran una especial dedicación, por tener niños en acogimiento preadoptivo o permanente y para el personal víctima de violencia de género.
- Jornada reducida y específica para trabajadores con familiares a cargo con enfermedad crónica grave.

Sí, se puede!

- Reducción de la jornada semanal en 5 horas para los trabajadores mayores de 55 años, en 10 horas a los mayores de 60 y en 15 horas a los mayores de 63 años sin merma salarial.
- 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.
- 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 y que exijan una atención que no pueda prestar otra persona o institución, siempre que hayan agotado los días de libre disposición.
- Facilitar, para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, el trabajo no presencial de forma voluntaria y reversible.
- 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.
- Permitir la acumulación de horas para poder utilizar las mismas en función de las necesidades de conciliación de los interesados.
- demnizaciones por invalidez y muerte, jubilación y la compensación por matrícula.
- Incremento progresivo de las cantidades por invalidez o muerte hasta los 25.000 €.
- Conciertos con empresas e instituciones culturales y deportivas que proporcionen a los trabajadores de la Universidad un trato preferente por parte de las mismas. 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 20% de la cuantía de anticipos reintegrables.
- Gratuidad de uso para los trabajadores de las Universidades en todas las instalaciones deportivas de las Universidades Públicas madrileñas.
- Creación de una Residencia y un Centro de Día para la atención de familiares de empleados en situación de dependencia.

ACCIÓN SOCIAL

- Plena aplicación de lo regulado en los acuerdos y convenios en relación al tipo de prestaciones y a las cantidades por trabajador.
- Constitución de un Fondo de Acción Social dotado con una cantidad equivalente al 2% del capítulo I de gastos de personal de los presupuestos, incluyendo la parte equivalente a la Seguridad Social del personal incluido en dicho capítulo.
- Imputación a otras partidas presupuestarias de las cantidades económicas destinadas a las in-
- 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.
- Negociación con entidades financieras para créditos personales e hipotecarios en condiciones preferentes.
- Ayuda a discapacitados. Ayudas para gastos de rehabilitación, estimulación precoz, recuperación funcional (logopedia, psicomotricidad y fisioterapia), adquisición y mantenimiento de prótesis e implantes, tratamiento psicoterapéutico y asis-

tencia 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.

- Exclusión de altos cargos, contratos de alta dirección, puesto funcionales y de libre designación (a partir del nivel 26) en las convocatorias de acción social.
- Seguro de responsabilidad civil, vida y accidentes colectivo para todos los empleados públicos de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid, con independencia de las indemnizaciones por invalidez o muerte.
- Concesión de las prestaciones en función de la renta y de la situación sociofamiliar.
- Ayudas a fondo perdido para solucionar problemas concretos y no contemplados en las convocatorias en relación a la salud.
- 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.

JUBILACIÓN

- Acuerdo global sobre jubilaciones que incluya a todos los colectivos. Actualización de las cantidades por jubilación anticipada y de aquellas a percibir en el momento de acceder a la jubilación.
- 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, PAS y PDI, como fórmula de creación de empleo.
- Establecer programas de sustitución progresivos en el empleo a partir de los 55 años.
- No potenciar la permanencia en el puesto de trabajo una vez cumplidos los períodos exigibles para acceder a la jubilación ordinaria. En relación al PDI, el profesor emérito debe ser una excepcionalidad real y muy meritoria, bien regulada, que suponga un beneficio real para el mundo académico y no una simple continuidad graciosa.
- Denuncia judicial de los incumplimientos en materia de jubilación.
- Puesta en marcha de un Plan de Pensiones de las Universidades Públicas madrileñas que incorpore los planes ya existentes. Las aportaciones de las Universidades no se imputarán a las partidas de Acción Social. Las aportaciones de los trabajadores serán voluntarias aportando las Universidades, al menos, el 0,5% del capítulo I de sus presupuestos.
- Negociación de un instrumento entre la Seguridad Social y la Universidad que permita a los trabajadores que se acojan a la jubilación anticipada el abono de las cuotas de la Seguridad Social hasta la edad obligatoria de jubilación, con el fin de disfrutar de una pensión “íntegra”.

Sí, se puede!

TRANSPARENCIA

En la Universidad

- Transparencia en la gestión de las Universidades 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.
- Publicación de las actas y acuerdos de las reuniones de los órganos de gobierno de las Universidades en sus páginas web.
- Retransmisión en directo de las reuniones de los órganos de gobierno de las Universidades (Consejo de Gobierno y Consejo Social).
- Publicación de los contratos con cargo a proyecto y a unidad de gasto, aclarando su financiación, fecha inicio, prórrogas en su caso, y fecha prevista de finalización del contrato en vigor.
- Publicación regular de las gratificaciones extraordinarias. Conocer la justificación de las cobradas en el año en curso. En caso de no tener justificación, reintegro a la Universidad.
- Aprobación de un Protocolo de Buenas Prácticas sobre las encomiendas de gestión realizadas por la Universidad a favor de sus fundaciones así como en las relaciones entre ambas con el objetivo de lograr una mayor transparencia y seguridad jurídica.
- Eliminación de la multiplicidad de fundaciones existentes en las Universidades y reducción a una sola.
- Rendición de cuentas tanto de la Universidad como por parte de sus Fundaciones ante el conjunto de la comunidad universitaria.
- Recuperación de servicios, funciones y tareas atribuidas a fundaciones y que pueden ser desarrolladas por las propias Universidades.
- Modificación de los reglamentos y normativas propias de las Universidades que contemplen la per-

cepción de los miembros de los órganos de gobierno de complementos salariales o dietas. Hasta que ésto se produzca, dichas cantidades se destinarán a un fondo de ayuda a los estudiantes para la continuidad de sus estudios.

- Reducción al mínimo y justificación de los gastos de representación y protocolo de las Universidades y sus centros.
- Conversión de los Consejos Sociales en órganos representativos de la sociedad civil que articulen la participación de ésta en la gestión de las Universidades. Incompatibilizar la pertenencia a los mismos y la propiedad o gestión de entidades con ánimo de lucro.

De los órganos de representación

- 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.
- Retransmisión en directo de las reuniones de las mesas de seguimiento y negociación de los acuerdos y convenios.
- Compromiso de los delegados de Comités y Juntas con el trabajo de estos órganos y aprobación de un régimen interno de funcionamiento.
- Hacer de los órganos de representación algo accesible para los trabajadores, facilitando tanto la comunicación como la participación de éstos.
- 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**Junta de Personal de Administración y Servicios Funcionario**

- | | | |
|-----------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| 1. DANIEL HERRERO MARTÍNEZ | 8. JOSÉ SÁNCHEZ CABALLERO | 14. BÁRBARA PAREDES CABALLERO |
| 2. ROSA RODRÍGUEZ SAAVEDRA | 9. VIRGINIA PINEDO BARREDO | 15. FELIPE ANGEL MADRID MIRANDA |
| 3. YOLANDA VALIÑANI MONTERO | 10. FRANCISCO DE BORJA GOÑI LOPEZ | 16. PAULA VEIGA CABELLO |
| 4. DAVID MUÑOZ MARÍN | DE ARMIENTA | 17. EVA MARÍA CAMACHO AMOROS |
| 5. MONTSERRAT GARCÍA RUBIO | 11. MARÍA LOURDES PÉREZ DA COSTA | 18. CRISTINA CASTELLANO PARADA |
| 6. JUAN LUIS GARRIDO DUEÑAS | 12. PEDRO MARTÍNEZ GARRIDO | 19. JESÚS PALANCO AGUADO |
| 7. SAGRARIO CID SANZ | 13. ESTRELLA PARRILLA SANZ | |

Comité de Empresa de Personal de Administración y Servicios Laboral

- | | | |
|--------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| 1. MARIO VICENTE MORALES | 4. JOSÉ VILLALOBOS ESCALERA | 7. ASUNCIÓN GARCÍA RUBIO |
| 2. ÁNGEL LÓPEZ RABADÁN | 5. JESICA GUERRERO COSANO | 8. ÁLVARO GÓMEZ RODRÍGUEZ |
| 3. RAQUEL VALOR PARDO | 6. MIGUEL PALOMINO CIVANTOS | 9. MARÍA CARABAÑO CID |

elecciones sindicales universidad / PAS

Programa Universidad Rey Juan Carlos

FEDERACIÓN REGIONAL DE ENSEÑANZA DE MADRID

C/ Lope de Vega 38, 4º - 28014 Madrid

Tel. 91 536 87 91 Fax: 91 536 51 05

Universidad: 91 506 24 75

Correo electrónico: frem@usmr.ccoo.es

Correo electrónico (Universidad):

univ.frem@usmr.ccoo.es

<http://www.feccoo-madrid.org>

 @ccoouumm

SECCIÓN SINDICAL DE LA UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS MADRID

C/ Tulipán s/n

28801 Móstoles

Tel. 91 488 73 54

Correo electrónico: ccoo@urjc.es

<http://seccionsindicalccoourjc.wordpress.com/>

Contigo en tu centro

**Resistiendo
y transformando**

Sí, se puede!

