



PROGRAMAS

Elecciones sindicales
Universidad Rey Juan Carlos

PROGRAMA DE TRABAJO 2023-2027

Personal Docente e Investigador (PDI)



PASE
LO QUE PASE
CCOO CONTIGO

El poder de cambiar las cosas

Síguenos en



www.feccoo-madrid.org



enseñanza

Índice

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



Elecciones sindicales **Universidad Rey Juan Carlos** **PROGRAMA DE TRABAJO 2023-2027**

Personal Docente e Investigador (PDI)



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 sus plantillas.**

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) hayan 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 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 interesadamente 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 estando convencidos 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



PDI Universidad

Desde CCOO creemos que, en un contexto cambiante y todavía no bien definido (como hemos visto durante la pandemia), donde el PDI tiene que afrontar variadas tareas (docencia, dirección y evaluación de trabajos de fin de grado y de fin de máster, tutorías, elaboración de materiales para el campus virtual, trabajos administrativos, evaluación continua del alumnado, etc., todo ello en formatos presenciales y online), es necesario **fixar la jornada de trabajo y la dedicación de todo el PDI**, el cual en la práctica está aumentando notablemente su dedicación docente y su carga de trabajo. Y aunque la LOSU contempla la supresión de las medidas contenidas en el Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo, la recuperación de los derechos de jornada y dedicación debe ser un objetivo prioritario.

Todas estas cuestiones deben ser abordadas a nivel estatal y autonómico, de una manera negociada con los agentes sociales. En este sentido, CCOO va a proponer la negociación de un **acuerdo de condiciones de trabajo del PDI funcionario** de las Universidades Públicas de Madrid, y va a seguir manteniendo sus propuestas en la negociación del **Segundo Convenio Colectivo del PDI laboral**, que tendrán que adaptarse a los que finalmente se refleje en el Estatuto del PDI que ahora mismo está en proceso de negociación.

Por otra parte, CCOO sigue reclamando una defensa firme del empleo público. No podemos tolerar la “sangría” de en las plantillas de profesorado que se está produciendo en los últimos años: profesores/as permanentes que se jubilan y cuyas plazas o bien no se cubren o bien son cubiertas por contratos precarios a tiempo parcial, plazas de ayudantes y profesores/as ayudantes doctores que no se convocan, profesores/as visitantes que no se ajustan a la norma, abuso de la figura de profesor/a asociado/a, etc. Las tasas de reposición, impuestas por el gobierno, están poniendo en serio peligro el desarrollo normal del trabajo universitario, y la fijación de tasas de un 120% no soluciona estos problemas. Además, los planes

de promoción del PDI permanente y no permanente (que se mantienen en unas universidades, que no existen en otras o que se modifican para extender la precariedad a lo largo del tiempo) se tienen que reforzar, para que sea posible la promoción y estabilización tanto del profesorado permanente como del no permanente, después de largos años de formación y eliminar las penosas condiciones de trabajo de numerosos profesores/as que se esfuerzan día a día por impartir una docencia y desarrollar una investigación de calidad. Los límites impuestos por la tasa de reposición en universidades públicas y en los centros de investigación públicos deben desaparecer. Es imprescindible que la universidad incorpore a jóvenes docentes e investigadores que permitan la necesaria renovación de las plantillas.

Para CCOO es fundamental la revisión de los criterios de acreditación de la ANECA. Es necesaria una revisión profunda y negociada del Real Decreto 1312/2007 por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios (modificado en 2015 y 2020). Y, por supuesto, resulta imprescindible abrir un proceso negociador para revisar los criterios de acreditación. Estos deben ajustarse en cuanto a los niveles de exigencia, objetivos y transparencia.

Por otra parte, y en base al contenido de la LOSU, las agencias de calidad autonómicas van a tener un mayor protagonismo en la acreditación del PDI. Para un cumplimiento adecuado de sus funciones, desde CCOO proponemos la transformación de la Fundación para el Conocimiento Madrimasd en una fundación pública que asuma la evaluación y acreditación de las figuras del PDI no asumidas por la ANECA.



Propuestas

Es fundamental que la Comunidad de Madrid haga una defensa real de la universidad pública, financiando adecuadamente sus Universidades y abriendo mesas de negociación con los representantes de los trabajadores universitarios. Por otra parte, no se puede permitir que las universidades madrileñas aprovechen la coyuntura para reducir de hecho las plantillas y recortar derechos a su personal.

A falta de una regulación estatal (el Estatuto del PDI está en fase de negociación), es necesario que se determinen y clarifiquen los derechos del PDI. Para ello, proponemos la negociación de un **Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PDI funcionario**, y la inclusión de nuestras propuestas en el **Convenio Colectivo del PDI laboral**. No podemos dejar que los derechos del PDI (jornada, dedicación, permisos, vacaciones, etc.) dependan de decisiones unilaterales de los diferentes gestores universitarios.

Además, no desistimos de nuestra idea de establecer **mesas de negociación autonómicas**. La Comunidad de Madrid no puede seguir haciendo “oídos sordos” a las propuestas de la comunidad universitaria y, en particular, a las reclamaciones de la representación de los trabajadores. Hay muchos temas que afectan al PDI y en los que la Comunidad de Madrid tiene mucho que decir: financiación, complementos salariales, evaluación, etc.

En este sentido, es fundamental recuperar el anulado acuerdo sobre el **Complemento Retributivo** de la Comunidad de Madrid. La Consejería de Educación no puede desentenderse de este asunto, descargando su responsabilidad en las universidades (que a su vez han devaluado el acuerdo original) y debe negociar una propuesta que responda a las expectativas del PDI de las universidades madrileñas. En esta línea, **resulta necesario que se concrete la incorporación de todos los componentes del complemento específico (quinquenos y complemento por cargo) a las pagas adicionales de junio y diciembre del PDI.**

Igualmente, resulta necesario modificar el Decreto de Retribuciones del PDI. El salario del PDI funcionario/a de las universidades está determinado por el RD 1086/1989 y no ha habido modificaciones en los últimos 30 años, a pesar de la transferencia de las competencias universitarias a las comunidades autónomas.

Además, proponemos:

ESTRUCTURA DE PLANTILLA

- ✓ **Eliminación de la tasa de reposición.** El acceso a los cuerpos docentes está regulado por un proceso de acreditación externa que debería ser suficiente para promover el acceso y promoción del PDI que ha obtenido una evaluación positiva de su actividad como profesor universitario.
- ✓ **Recuperar plantillas** de PDI al menos a la situación anterior a 2010 en todos/as las áreas/ departamentos, evitando la precariedad y la temporalidad (no superior al 8% de la plantilla).
- ✓ Exigir la existencia de unas Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT) negociadas, en todas las universidades madrileñas. Estas RPT's deben de dejar claras **todas las áreas, servicios y ámbitos de actuación**, y clarificar las competencias del PDI. Deben figurar **todos los puestos ocupados actualmente por PDI, personal investigador y personal que ocupa puestos con dotación económica y que se contrata con carácter temporal, y cualquier otra figura con vinculación precaria con la Universidad en el ámbito de la docencia y la investigación.**
- ✓ **Convocatorias anuales de oferta pública de empleo (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.
 - **Incluir en las OPEs un número de plazas equivalente a las ofertadas por**

los procesos de promoción interna al no computar estas a efectos de tasa de reposición.

✓ **Potenciar las figuras docentes y/o investigadoras con vinculación permanente de carácter fijo.**

- ✓ Utilizar las herramientas que permitan el uso eficiente de los recursos en la gestión de plantillas:
 - Posibilitar la funcionarización en las propias plazas cumpliendo los requisitos de acreditación para figuras laborales indefinidas.
 - Posibilitar la promoción interna por méritos.
- ✓ Disminuir la ratio PDI/estudiante.

CARRERA PROFESIONAL

✓ **Establecer una carrera profesional** con estabilidad y de una política de promoción interna. Esta carrera profesional debe estar **abierta a todas las figuras docentes e investigadoras** y debe responder a criterios objetivos, homogéneos, que den respuesta a las justas expectativas del personal. Una carrera profesional que evite la precariedad y promueva la estabilización del profesorado, incluyendo las personas con contrato pre y postdoctoral, y a la vez dar oportunidades e incentivar adecuadamente la calidad en el desempeño profesional.

✓ **Establecer planes plurianuales de promoción y estabilización que afecten a todo el profesorado**, tanto permanente como no permanente, que garanticen el acceso tanto a la vía funcional como a la laboral y que permitan tanto el desarrollo de la carrera profesional del PDI como la eliminación de situaciones de precariedad. En este sentido, es necesario solucionar la problemática surgida por la existencia de importantes bolsas de interinos y falsos “visitantes” en algunas universidades, y de la incorrecta utilización del profesorado asociado. Los procedimientos de acceso y promoción en la carrera docente e investigadora deben ser transparentes y ligados a méritos, y deben existir documentos públicos que recojan los baremos completos que se utilizarán para el acceso a las plazas de PDI laboral.

✓ **Desarrollar una carrera investigadora a los**

profesores investigadores noveles, mediante programas específicos propios.

✓ **Fomentar la investigación, de modo que** el PDI reciba el apoyo técnico, administrativo y económico adecuado para que pueda desarrollar su tarea investigadora con las garantías adecuadas.

✓ **Valorar adecuadamente la actividad de gestión del PDI.** Esta valoración debe de estar contemplada en los planes de dedicación académica de cada universidad.

✓ Establecer convenios de movilidad voluntaria con las restantes universidades del Estado y en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior. Estos convenios deberían ser posibles, de manera inmediata, al menos en el ámbito autonómico.

✓ Reconocer y facilitar el derecho a colaborar con otras instituciones en el marco de Convenios.

✓ Negociar y participar en la definición y aplicación de los sistemas de evaluación de la docencia y la investigación. En la evaluación de la docencia no se deben considerar requisitos que no estén al alcance de todo el PDI. En particular, los méritos de investigación (muy importantes en sí mismos) no deben servir para evaluar o distribuir la docencia.

✓ Habilitar mecanismos para lograr que PDI sin sexenio en vigor tenga oportunidad de reengancharse en la labor investigadora, si ha sufrido sobrecargas docentes por esta causa.

✓ Orientación laboral al terminar el doctorado, con información sobre los pasos a seguir para continuar la carrera académica o para otras expectativas profesionales.

✓ Fomentar la creación de un programa de ayudas destinadas a la traducción y publicación de artículos científicos en aquellas macroáreas con mayor déficit en financiación i+D+I.

✓ **Creación de un servicio conjunto de las universidades públicas de Madrid de asesoramiento al PDI en los procesos de solicitud de sexenios y acreditaciones:** Asesoramiento y apoyo mediante la búsqueda de indicios de calidad de las publicaciones, citas bibliográficas, ayuda en el uso de plataformas de presentación, etc.

✓ Establecer planes de promoción del profesorado asociado utilizando la figura del Profesorado Contratado No Doctor y los contratos predoctorales, según marca el proyecto de reforma de la LOSU.

CONDICIONES SALARIALES

✓ **Recuperar el poder adquisitivo perdido** como consecuencia de las medidas de recortes salariales.

✓ **Percibir el 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.

✓ **Homologar las cantidades** correspondientes a los tramos de investigación entre los colectivos de docentes funcionarios y laborales y de Titulares de Escuelas Universitarias y Titulares de Universidad, a través de complementos que compensen las diferencias.

✓ **Avanzar en la** homologación retributiva de todos los puestos de trabajo de la misma responsabilidad.

✓ **Abrir la negociación de un nuevo complemento autónomo**, que permita la homologación con los funcionarios de la Comunidad de Madrid, y que sea lineal para todo el PDI (que no dependa del cuerpo o categoría del profesor). En caso de que este complemento incluya una parte evaluable, ésta debe considerar todas las actividades del profesorado universitario (docencia, investigación, gestión y transferencia del conocimiento) y ser proporcional

con la dedicación y con la valoración de los méritos individuales, conforme a un baremo objetivo, estable y negociado con los sindicatos.

✓ Establecer un complemento económico que reconozca, para cualquier figura docente e investigadora, laboral o funcionarial, permanente o no y a tiempo completo o parcial, el tipo de acreditación nacional que se posea por encima de la requerida para la figura docente e investigadora que se ocupe.

✓ Equiparación total retributiva de la figura del Profesor Contratado Doctor con la de TU.

✓ Reconocimiento efectivo a nivel académico, laboral y salarial de los complementos por actividad docente (quinquenios) e investigadora (sexenios) a todas y cada una de las figuras docentes y/o investigadoras existentes en las universidades públicas de Madrid.

✓ Compensar, tanto económicamente como en cómputo como jornada laboral, las horas de desplazamiento en casos de docencia repartida en distintos campus.

✓ Reconocer los años de becario como antigüedad y de los efectos económicos derivados de dicho reconocimiento.

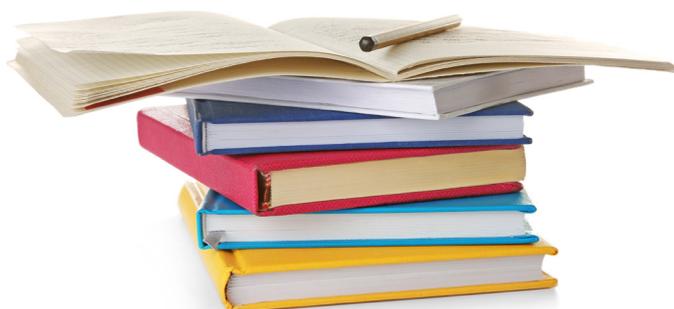
DEDICACIÓN Y JORNADA

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

✓ **Determinar de forma clara la jornada laboral:**

- Realizada de lunes a viernes.
- Contabilizar dentro de la dedicación docente todos los tipos de actividades e interacción con el alumnado (clases presenciales, actividades prácticas, tutela y dirección de trabajos, evaluación continua, supervisión de trabajos de fin de grado y máster, dirección de tesis doctorales) así como otras tareas relacionadas con la formación y la mejora docente.

✓ **Considerar como máximo 240 horas anuales de dedicación docente real**, computando dentro de la misma el desplazamiento entre campus. La distribución semanal y diaria será establecida mediante negociación colectiva. En esta línea, **la carga docente debe ser distribuida por criterios**



objetivos. Los criterios deben ser debatidos y negociados con los representantes de los trabajadores.

- ✓ Reconocer la dedicación de trabajo que implica un mayor número de alumnado matriculado por grupo.
- ✓ Compensar en cómputos académicos la participación en tribunales de TFG y TFM.
- ✓ Compensar en cómputos académicos la impartición de docencia en inglés.
- ✓ Acuerdo para la reducción de créditos por hijos menores de 12 años a cargo, situaciones de dependencia o enfermedad.
- ✓ Garantizar el derecho a mantener una asignatura impartida por primera vez durante al menos dos cursos académicos.
- ✓ Compensar los excesos de dedicación docente con pagos a personal propio o con reducción del encargo docente del siguiente curso académico.
- ✓ Negociar la inclusión de la dirección de Trabajo Fin de Grado (TFG) y Trabajos Fin de Máster (TFM) en los Planes de Organización Docente como encargo docente del PDI y no como una reducción académica.
- ✓ Reducir progresivamente la carga docente a partir de los 60 años.

FORMACIÓN, SALUD LABORAL Y DERECHOS SOCIALES

- ✓ Establecer una ayuda para perfeccionamiento de idiomas en el extranjero.
- ✓ Ofrecer formación y asesoramiento para cargos académicos en procedimiento administrativo, normativa interna y prevención de riesgos laborales.
- ✓ Incrementar las oportunidades de Formación: Ampliar la formación en nuevas habilidades necesarias ante cambios como la implantación de sistemas de calidad en los centros, la internacionalización o la nueva oferta formativa semi-presencial y on-line de las Universidades Públicas de Madrid.
- ✓ Actualizar los Acuerdos Intersectoriales de Formación, Salud Laboral y Acción Social.

- ✓ Normalizar los derechos sociales. Aplicar y desarrollar las medidas para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en el ámbito de permisos, licencias y excedencias y en el de la flexibilidad horaria.
- ✓ Incidir en la creación de condiciones de trabajo seguras y de calidad en los ámbitos docentes e investigador.
- ✓ Potenciar que el profesorado tenga formación básica en prevención de riesgos laborales, con especial atención a los riesgos psicosociales.
- ✓ Conseguir la evaluación y adaptación de todos los puestos de trabajo a las condiciones ergonómicas necesarias para los puestos de trabajo del PDI.

GESTIÓN

- ✓ Poner los medios humanos y materiales para que la carga de gestión que soporta el PDI no obstaculice el cumplimiento de su tarea como docente e investigador.
- ✓ Disminuir la carga burocrática del PDI y promover los medios para ello, al objeto de favorecer el desempeño de una docencia e investigación de calidad.
- ✓ Centralizar la gestión económica de la investigación y transferencia.

JUBILACIÓN

- ✓ Jubilación anticipada a los 60 años, voluntaria e incentivada con gratificación para todos y todas, tanto para el régimen general de la Seguridad Social como para el de Clases Pasivas.
- ✓ Inclusión del complemento de maternidad en la jubilación voluntaria anticipada de las Clases Pasivas.
- ✓ Acordar fórmulas de jubilación parcial.
- ✓ Reconocimiento de los años trabajados como becario/a al personal de investigación para el cómputo y derecho a pensión.

PDI Funcionario

Es necesario unificar las normativas de condiciones de trabajo del PDI funcionario, a través de un **acuerdo general de condiciones de trabajo**, para que determinadas cuestiones, como pueda ser la promoción, estén claramente reguladas y no dependan de las circunstancias o de los gestores, en ese momento, de la universidad. Es necesario pues que determinadas normativas sean uniformes en todas las universidades madrileñas. CCOO considera que los derechos del PDI funcionario no pueden depender de en qué universidad se trabaja, y propone el establecimiento de acuerdos globales y homogéneos para toda la Comunidad de Madrid.

Propuestas PDI funcionario

✓ **Incremento de niveles: 29 para TU y 30 para CU.**

✓ Clarificar los derechos del PDI funcionario.

✓ Desarrollar un modelo de carrera profesional para el PDI funcionario fundamentada en:

- La promoción basada en procesos de evaluación de los méritos personales, evaluados con criterios objetivos, homogéneos, negociados y conocidos de antemano, y no mediante criterios de selección.
- La promoción automática de los Titulares que tengan la acreditación para Catedrático.
- El derecho efectivo a los traslados.

✓ Negociar un plan de actuación sobre la situación del **profesorado funcionario interino**, que incluya unas **retribuciones** que reflejen la actividad real de estos profesores a la universidad, unas **condiciones de trabajo** que eviten las situaciones de precariedad, y un **plan de promoción** específico para este colectivo.

✓ Desarrollar planes de relevo generacional, como la reducción voluntaria de la carga laboral del profesorado mayor de 60 años para posibilitar una política de renovación de las plantillas.

✓ Equiparar las retribuciones del profesorado universitario con las de los países de nuestro entorno,

a través de complementos autonómicos o locales de cada universidad.

✓ Reconocer el complemento por méritos docentes (quinquenios) y del complemento de productividad investigadora (sexenios) sin limitaciones en su número.

✓ Regular de manera efectiva los periodos sabáticos para formación docente o investigadora, con dotaciones presupuestarias para la sustitución del profesor ausente.

✓ Realizar planes de formación docente inicial y permanente.

✓ Incentivar la realización de proyectos de innovación educativa.

✓ Desarrollar programas de movilidad que favorezcan el intercambio y la formación permanente.

✓ Evitar y denunciar el abuso en la realización de tareas docentes por parte de profesores “voluntarios” (profesores honoríficos, etc.)

PDI Laboral

La negociación del II Convenio del PDI laboral se encuentra paralizada. El objetivo sigue siendo el mismo: después de que el I Convenio abriera la puerta a la estabilidad laboral, en el II Convenio se pretende mejorar las condiciones del PDI laboral, así como reflejar en su texto lo que han determinado los tribunales a instancias de CCOO: su aplicación al colectivo de personal investigador. Sin embargo, estas propuestas han contado con la oposición de la representación de las universidades, que optan más bien por la “flexibilidad” en el trabajo (sobre todo en las figuras temporales). Cualquier propuesta de mejora respecto del primer convenio (incluso el mantenimiento del articulado anterior) es vista con escepticismo por la representación de las universidades, aunque se trate de temas básicos y socialmente aceptados, como mejoras en asuntos que tienen que ver con la salud, la conciliación de la vida laboral y familiar, o la igualdad. En todo caso, CCOO sigue manteniendo sus propuestas, ya que, entendiendo que estamos en un momento complejo para lograr mejoras salariales, no podemos renunciar

a estas y hay espacio para otro tipo de mejoras en las condiciones de trabajo del PDI laboral.

Desde CCOO defendemos que la negociación colectiva es un derecho fundamental de las personas trabajadoras, y no podemos permitir que, poniendo todo tipo de excusas, los Rectores/as de las universidades madrileñas se dediquen a ignorarlo.

Otro eje fundamental de nuestras propuestas es **la lucha contra la precariedad**. Desde CCOO rechazamos el abuso que se hace en las universidades madrileñas de determinadas figuras de profesorado temporal (asociados, visitantes, etc.). Este profesorado es responsable de una importante carga docente pero en numerosas ocasiones es excluido de determinados derechos, mejoras económicas o acceso a la promoción. Por eso, CCOO defiende la negociación de planes específicos para combatir la precariedad y permitir a todo el PDI el desarrollo de su carrera académica.

Además, proponemos:

✓ Normalizar los derechos académicos del PDI, para equiparar de hecho los derechos del PDI laboral y del PDI funcionario. En particular, proponemos equiparar retributiva y académicamente las figuras del PDIL y las del PDIF equivalentes.

✓ Incorporar al Convenio Colectivo de todo el personal que desarrolle funciones docentes y/o investigadoras en el ámbito de las universidades públicas madrileñas, con independencia del tipo de contrato o la relación contractual que mantengan con éstas.

✓ Actuar contra la precariedad laboral de profesores asociados, ayudantes, profesores ayudantes doctores y profesores contratados doctores interinos, y mejorar sus condiciones de trabajo (retribuciones, reconocimiento de sexenios, dirección de proyectos de investigación, participación en la gestión, etc.)

✓ Conseguir un modelo de carrera docente para el PDI laboral, que permita la promoción de este colectivo con el objetivo de posibilitar una trayectoria laboral clara dentro de las figuras del PDI laboral. En

aras a un equilibrio progresivo de la plantilla, se ha de hacer un planteamiento global de todas las figuras, definiendo trayectorias claras que respondan tanto a los méritos individuales como a las necesidades estructurales. Se establecerá un sistema de promoción específico para el PDI laboral que garantice el derecho individual de acceso, cuando se cumplan los requisitos temporales, académicos u otros exigidos por la ley, a otras figuras a tiempo completo, estables o de mayor retribución o reconocimiento académico.

✓ **Establecer una carrera profesional para todo el PDI, que incluya al profesorado con contratos temporales**, creando las plazas estructurales necesarias, según necesidades docentes.

✓ Profesorado Asociado:

- Definir claramente la figura del profesor asociado, evitando las situaciones de precariedad y permitiendo, en su caso, la promoción.
- Transformar en plazas de plantilla las de todo el profesorado asociado que lleven tres años contratados ocupando una plaza de sustitución por razones de jubilación o de imposible retorno del titular (fallecimiento, plaza fija en otra universidad o centro de trabajo...).
- Desarrollar los planes de estabilización de asociados contemplados en la LOSU con trayectorias académicas destacadas, para la eliminación de situaciones de precariedad ("falsos asociados").
- Equiparar las retribuciones con el PDI contratado a tiempo completo, proporcional a la dedicación y en función de la titulación (doctor/no doctor).
- Reconocer la especificidad y profesionalidad del profesorado asociado, con jornadas laborales adaptadas a sus circunstancias.

✓ **Dotar** plazas de Ayudantes y Profesores Ayudantes Doctores (o la figura equivalente cuando entre en vigor la LOSU) en aquellas áreas en las que se produzca exceso de carga docente estructural, o un envejecimiento de la plantilla.

✓ Aplicar y desarrollar los derechos a la jubilación anticipada y a la jubilación parcial.

- ✓ Extender el derecho a la evaluación de la actividad investigadora y al reconocimiento del complemento salarial asociado a todo el PDI laboral en aplicación de las demandas ganadas por CCOO.
- ✓ Realizar las gestiones necesarias para la firma de un convenio entre la ANECA y las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid para la evaluación de la actividad investigadora desarrollada por el PDI de carácter no permanente que cumpla con los requisitos temporales y de actividad reflejados en la correspondiente normativa por la que se fije el procedimiento y plazo de presentación de solicitudes de evaluación de la actividad investigadora a la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora.
- ✓ Promover la firma de un convenio de colaboración entre la Fundación para el Conocimiento Madrimasd y las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid para la evaluación de la actividad investigadora desarrollada por todas las figuras del PDIL no permanente no evaluadas por la ANECA.
- ✓ Reforzar los programas propios de investigación, facilitando en sus bases la incorporación de profesorado no estable.
- ✓ Reconocer la pertenencia a equipos de investigación al profesorado asociado que participa en tareas investigadoras y reconocimiento de su actividad.
- ✓ Incorporar al salario base anual las cantidades correspondientes a la paga adicional que se percibe en los meses de junio y diciembre.

Personal investigador

- ✓ **Dignificación de las figuras contractuales de los investigadores.**
- ✓ **Regulación de las contrataciones de personal investigador.** Establecer un reglamento de contratación que garantice la aplicación de los principios constitucionales de acceso al empleo público y ajustado al convenio colectivo del PDI Laboral de las universidades públicas de Madrid que le es de aplicación.
- ✓ Definir la carrera profesional del personal investigador y establecer un plan de promoción especial para el colectivo de contratados de investigación.
- ✓ **Personal Investigador en Formación y otros programas de contratación de Personal Investigador** (Ramón y Cajal, Juan de la Cierva, María Zambrano, Beatriz Galindo, Margarita Salas, etc.): establecer planes que permitan el desarrollo de una carrera académica para este colectivo.
- ✓ Aplicar de manera automática las actualizaciones salariales de los empleados públicos al personal investigador con independencia del programa al que se vincule la contratación, así como el reconocimiento de los trienios.
- ✓ Asunción por la universidad de las cargas sociales en todos los contratos de investigación sin perjudicar los ingresos netos de las/os trabajadoras/es.
- ✓ Establecer un fondo económico para garantizar la continuidad de los contratos del personal vinculado a líneas de investigación financiadas.

PROGRAMA COMÚN

Financiación

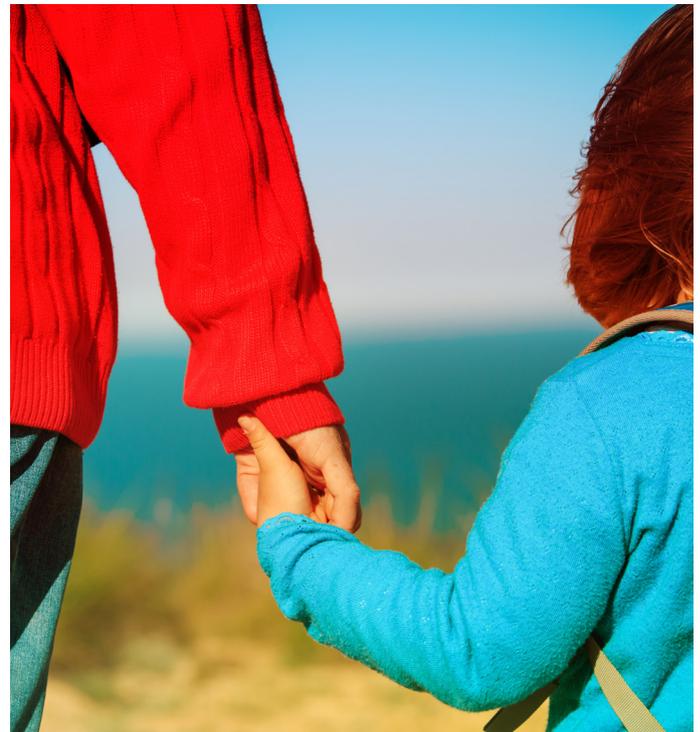
- ✓ Establecer un Plan de **Presupuestos Participativos** en las universidades públicas de Madrid.

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.** A partir del segundo mes se aplicará 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 y las jornadas intensivas.**
- ✓ **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 sin pérdida salarial.

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.

✓ Fomentar la implantación de ayudas retribuidas a ascendentes. Ley de Familia.

✓ **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 euros.**

✓ 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.

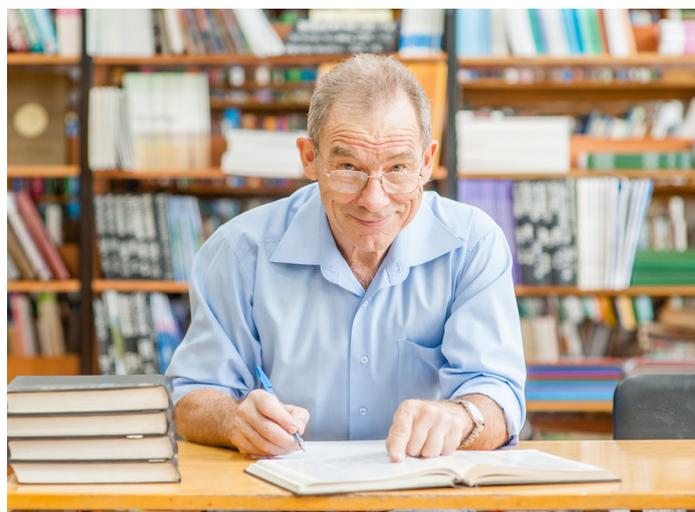
Esta reducción se podrá disfrutar de forma diaria o acumulada en jornadas completas a disfrutar inmediatamente antes de la fecha de acceso a la jubilación y se adaptará a la realidad de cada colectivo.

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.

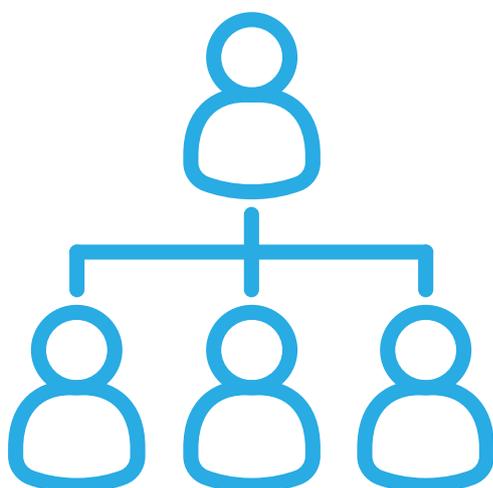
✓ No potenciar la permanencia en el puesto de trabajo una vez cumplidos los períodos exigibles para acceder a la jubilación ordinaria.

✓ **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.**

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.

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.

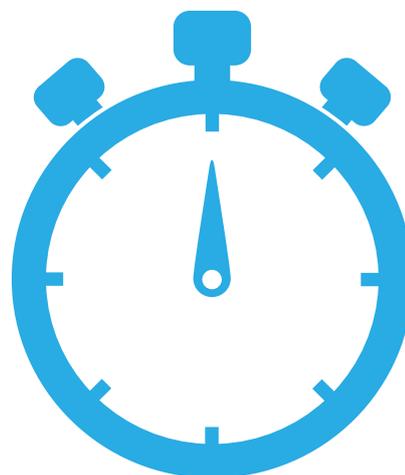
- ✓ **Reserva del 10% de las plazas de oferta de empleo público y promoción interna para personas con discapacidad o en situación de violencia de género.** Aplicación de estos mismos criterios en las convocatorias específicas de bolsas de empleo.
- ✓ Cuando la excedencia voluntaria de un trabajador/a 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 personal técnico 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/a superior.
- ✓ **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 la plantilla 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 las 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/as 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.

✓ 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 contratadas y subcontratadas 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 estos.

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 sobre 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

PDIF

Junta de Personal Docente e Investigador Funcionario de la Universidad Rey Juan Carlos

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 1. Martín Rico, Francisco | 15. Cañas Plaza, José María |
| 2. Multigner Domínguez, Marta María | 16. Martínez Nicolás, Manuel Antonio |
| 3. Conde Vilda, Cristina | 17. Trueba Santander, José Luis |
| 4. Ardoy Cuadros, Juan | 18. Prashar, Sanjiv |
| 5. Alique Amor, David | 19. Palazón Meseguer, Alfonso |
| 6. Collado Mateo, Daniel | 20. Gómez Alonso, Rafael |
| 7. Muñoz Fernández, Lidia | 21. Urquiza Fuentes, Jaime |
| 8. Escalera Rodríguez, María Dolores | 22. Coto García, Baudilio |
| 9. Rubira García, Rainer | 23. Saperas Lapiedra, Enric |
| 10. Hierro Morales, María Isabel del | 24. Fajardo González, Mariano |
| 11. Soriano Salvador, Enrique | 25. Escudero Alcántara, Adrián |
| 12. Guardiola Múzquiz, Gorka | 26. Gil de Miguel, Ángel |
| 13. Heras Quirós, Pedro de las | 27. Caffarel Serra, María Carmen |
| 14. Pérez Cortés, Yolanda | |

PDIL

Comité de Empresa del Personal Docente e Investigador Laboral de la Universidad Rey Juan Carlos

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 1. Farfán Montero, Juana | 18. Muñoz Moreno, Bianca Karelía |
| 2. Lorero Gómez, Isaac | 19. Guerrero Hernández, José Miguel |
| 3. Naupert Naumann, Cristina Heide | 20. Pascual González, Cristina |
| 4. Fuente Cabrero, Concepción de la | 21. Suárez Pérez, Eva Nazareth |
| 5. Martínez de Aragón López, Lara | 22. Carbó Molina, Andreu |
| 6. Muñoz Hernández, Marta | 23. Bedmar Sanz, Javier |
| 7. González Banciella, Andrés | 24. Magro Vela, Silvia |
| 8. Gutiérrez Hermoso, Lorena | 25. González Llamas, Andrés |
| 9. Tamayo Sáez, Manuel | 26. Zaharías, Ana María |
| 10. Larrosa Martínez, Aurora | 27. García Gómez-Jacinto, Antonio Alberto |
| 11. Navarro Sierra, Nuria | 28. Hidalgo Manrique, Paloma |
| 12. Celis Fernández, Raúl de | 29. García Romero, Alejandro |
| 13. Herranz Moreno, María Teresa | 30. Beltrán Orenes, María Pilar |
| 14. Reinhardts Hervas, Carlos | 31. Rodríguez Abengózar, Javier |
| 15. Cruz Carvajal, Isleny | 32. López Moreno, Jorge Félix |
| 16. Artigas Arnaudás, José Joaquín | 33. Borrás Gené, Oriol |
| 17. Blanco Ruiz, María Ángeles | |

El poder de cambiar las cosas

Contigo

✓ DECIDIMOS

✓ ACTUAMOS

✓ GANAMOS

El 8 de febrero
VOTA



enseñanza

Síguenos en    

www.fecco-madrid.org

**Sección Sindical CC00
Universidad Rey Juan Carlos de Madrid**

C/ Tulipán s/n, Edificio Laboratorios II,

Planta Sótano

28933 Móstoles

Telf. 91 488 73 54

✉ ccoo@urjc.es

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

