

PROGRAMAS

Elecciones sindicales
Universidad Carlos III de Madrid

PROGRAMA DE TRABAJO 2023-2027

PAS y PDI



PASE
LO QUE PASE
CCOO CONTIGO

El poder de cambiar las cosas

Síguenos en



www.feccoo-madrid.org



enseñanza

Índice

-  **PROGRAMA COMÚN**
-  **CANDIDATURAS**



Elecciones sindicales Universidad Carlos III de Madrid PROGRAMA DE TRABAJO 2023-2027

PROGRAMA COMÚN

Financiación

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

Teletrabajo

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

- ✓ **Regulación del derecho a la desconexión digital** fuera de la jornada de trabajo.
- ✓ **Garantizar las condiciones adecuadas para la realización del teletrabajo.**
- ✓ **Revisión y actualización permanente de los acuerdos de teletrabajo.**



Conciliación

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

Bolsa de horas

- ✓ **Creación de una bolsa de horas acumulables con carácter semestral de hasta un 10% de la jornada ordinaria diaria** para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- ✓ **Bolsa adicional correspondiente a un 5 % de su jornada anual**, para los casos de cuidado y atención de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, personas a cargo o sujetas a tutela o acogimiento y personas mayores o con discapacidad que convivan con la persona trabajadora o dependan de ella.
- ✓ Adaptar este derecho a los distintos colectivos para lograr su aplicación efectiva.

Bolsa de días

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

Vacaciones, permisos y licencias

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

Vacaciones

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

Permisos retribuidos

- ✓ **Derecho a ausentarse del lugar de trabajo, por el tiempo necesario, para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación de sus hijos/as o menores a cargo, a los centros en los que pueda recibir tratamiento o para acompañarlos si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.**
- ✓ **Permiso por el tiempo necesario para la asistencia a consultas médicas** del interesado/a, hijos/as o menores a cargo y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso será extensible a la realización de trámites puntuales en razón de su estado y a consultas de apoyo en centros del ámbito sociosanitario y socioeducativo.
- ✓ **Permiso por el tiempo necesario para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad durante la hospitalización, tratamiento y rehabilitación en los casos de lesiones muy graves, enfermedad crónica, genética, cáncer o deficiencia orgánica.**
- ✓ **Permiso por el tiempo necesario para el cuidado de hijos/as menores de 16 años y/o personas dependientes aquejados de enfermedad infecto-contagiosa** o cuando un facultativo médico establezca la necesidad de cuidados domiciliarios.

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

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

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

Permisos y licencias con reserva del puesto

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

✓ **Permiso por guarda legal y cuidado directo de menor con discapacidad física, psíquica o sensorial y de menores de hasta 16 años con una reducción de hasta el 50% de la jornada y de los haberes.**

✓ **Posibilidad, por motivos de conciliación, de disfrutar de forma parcial los días de libre disposición.**



✓ **Reducción de 2 horas de jornada para las personas trabajadoras** con familiares hasta segundo grado o personas a cargo dependientes o con enfermedades muy graves.

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

✓ Asistencia a consultas, tratamientos, técnicas de fecundación asistida y exploraciones de tipo médico durante el tiempo necesario para su realización. Este permiso será extensible a la realización de trámites puntuales en razón de su estado y a consultas de apoyo en centros del ámbito sociosanitario.

✓ **140 días de licencia retribuida por nacimiento, acogimiento o adopción.**

✓ En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante tres horas diarias.

✓ **Hasta 10 días hábiles para la realización de trámites de adopción o acogimiento.**

✓ Derecho a asistir a las charlas, entrevistas y cursos de preparación que se impartan a las personas solicitantes de adopción para obtener el certificado de idoneidad.

✓ En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, los/as trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido de hasta dos meses de duración. Este permiso se podrá ampliar en otros dos meses percibiendo cada mes el 75 % de las retribuciones (promedio mensual de la retribución total anual).

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

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

Flexibilidad horaria

- ✓ **Los trabajadores/as con hijos/as o menores a su cargo de hasta doce años, podrán optar por la jornada laboral que mejor se adecúe a sus obligaciones familiares.** En el caso del PDI, se tomarán medidas para que el encargo docente se corresponda con horarios que permitan la realización efectiva de este derecho.
- ✓ **Los trabajadores/as que utilicen la reducción de jornada por motivos familiares, tendrán prioridad para la elección de horario.**
- ✓ **Posibilidad de flexibilizar el horario hasta un máximo de dos horas y treinta minutos** en el horario de obligada concurrencia, ya sea de entrada o de salida, para la conciliación de familias monoparentales o numerosas, por hijos/as con discapacidad; para hijos/as de hasta 16 años; por tener a cargo personas mayores de 65 años, personas dependientes o incapacitados física o psíquicamente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; por tener niños en acogimiento preadoptivo o permanente y para la persona trabajadora víctima de violencia de género.

- ✓ **Permiso retribuido de carácter excepcional de hasta 15 días hábiles por fuerza mayor, enfermedad o accidente muy grave de familiares o personas que convivan con el trabajador/a** y que exijan una atención que no pueda prestar otra persona o institución, **siempre que hayan agotado los días de libre disposición.**
- ✓ **Formación y conciliación de la vida laboral y familiar:** facilitar horarios alternativos que se adapten a las necesidades de conciliación para la realización de los cursos.

Jornada

- ✓ **Jornada laboral de 35 horas.**
- ✓ **Posibilidad de acumular en jornadas completas bajo la fórmula de días de libre disposición los saldos horarios positivos en cómputo semestral.**

Beneficios Sociales

- ✓ **Recuperación plena e íntegra de la dotación presupuestaria y las prestaciones vinculadas a la Acción Social** reguladas en los convenios y acuerdos en vigor, una vez que ya han sido eliminados los fundamentos legales en los que la Comunidad de Madrid justificaba su suspensión.
- ✓ **Gratuidad de los estudios universitarios** para las personas trabajadoras, sus cónyuges o parejas y los hijos/as y menores a cargo.
- ✓ **Imputación a otras partidas presupuestarias de las cantidades económicas destinadas a las indemnizaciones por invalidez y muerte, jubilación y la compensación por matrícula.**



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

✓ **Incremento progresivo de las cantidades por invalidez o muerte hasta, al menos, los 30.000 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.** El tiempo dedicado a la tutorización se compensará en tiempo de trabajo que se podrá disfrutar en jornadas completas o acumularse a la bolsa de días a disfrutar inmediatamente antes de la fecha de acceso a la jubilación.

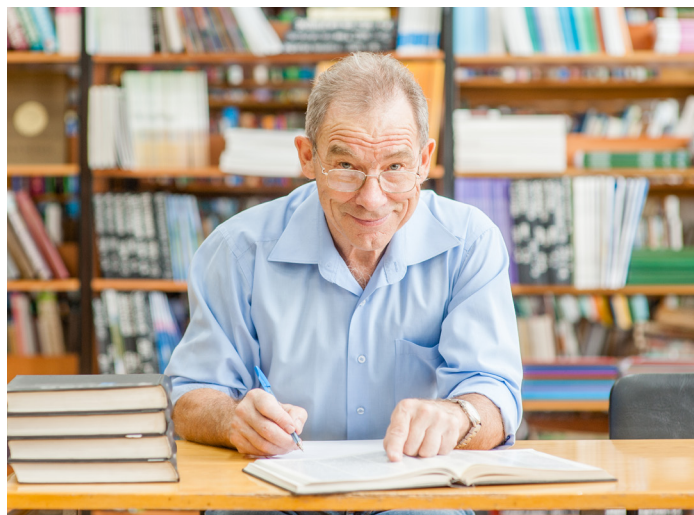
Empleo

Criterios generales

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

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

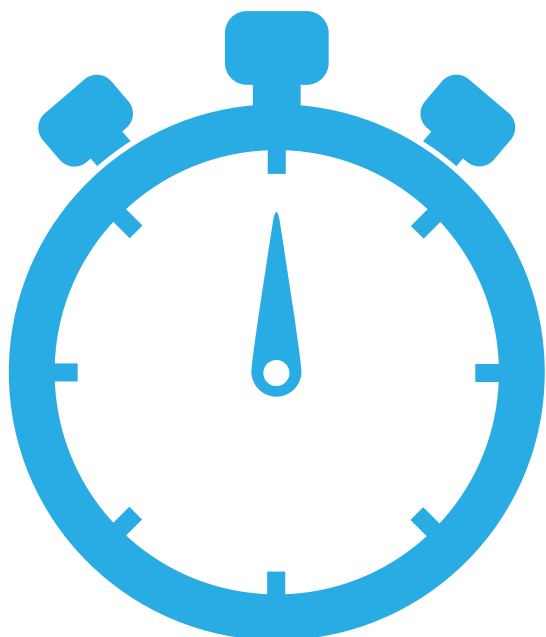
✓ **Desarrollo de los procesos de estabilización de empleo temporal atendiendo a la realidad de los distintos sectores.**



- ✓ **Potenciación de los instrumentos para mantener el empleo y rejuvenecer las plantillas:** jubilación parcial y contrato de relevo, jubilación total cuando se cumplan los requisitos legales.
- ✓ Fomento de un empleo público de calidad como garantía para evitar la privatización o externalización de servicios. Oposición frontal a dichos procesos en el ámbito de la Universidad.
- ✓ **Supresión de contratos con empresas externas (externalización de los servicios), sustituyendo las necesidades existentes en este sentido por nuevas plazas de PAS.**
- ✓ **Incremento de la ratio PAS/PDI/alumnado.**

Estabilidad en el empleo y contratación temporal

- ✓ Evitar el encadenamiento injustificado de contratos en el ámbito de la investigación y la docencia.
- ✓ **Establecer planes específicos de estabilización para las figuras precarias.**
- ✓ Auditorías de los procesos de contratación anual de los servicios externalizados y reversión de dicha externalización a medio plazo.
- ✓ **Tener derecho a indemnización en contrataciones de figuras de naturaleza temporal.**



Plantillas y RPT

- ✓ Homogeneización de la estructura de las plantillas, llevando a cabo una efectiva homologación entre departamentos, centros y servicios, estableciendo fórmulas para la igualdad de condiciones profesionales, laborales y salariales.
- ✓ **Desarrollar políticas de integración en la vida social y laboral de los colectivos con mayores dificultades**, especialmente jóvenes, inmigrantes, personas con discapacidad.
- ✓ **Fomentar la inserción laboral de las personas jóvenes** en las universidades, mediante contratos laborales ajustados al convenio de aplicación.
- ✓ **Homologación y homogeneización de las condiciones salariales y de trabajo entre los colectivos de PAS Laboral y Funcionario y del PDI Funcionario y Laboral.**
- ✓ **Creación de un catálogo de puestos de trabajo adaptado a la realidad de la universidad.**
- ✓ Inclusión de todos los puestos de trabajo estructurales con cargo al Capítulo I de los presupuestos en la RPT. Publicación de las RPT antes del 31 de diciembre de cada año y revisión de esta a los seis meses de su aprobación.

Provisión de vacantes

- ✓ **Mantener el actual sistema de acceso al empleo público. Impedir la entrada de las agencias privadas de empleo** en el ámbito de nuestras universidades.
- ✓ **Cobertura del 100% de las vacantes existentes.**
- ✓ Con independencia del tipo de proceso, se deberán hacer públicas las puntuaciones desglosadas de los diferentes méritos recogidos en el baremo que sea de aplicación, así como las calificaciones obtenidas en los exámenes a que hubiera lugar por todos los trabajadores/as que pudieran participar en dichos procesos.
- ✓ **Reserva del 10% de las plazas de oferta de empleo público y promoción interna para personas con discapacidad o en situación de violencia de género.** Aplicación de estos mismos criterios en las convocatorias específicas de bolsas de empleo.

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

Carrera profesional

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

Formación

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

✓ **Crear un catálogo de acciones formativas** común a todas las universidades vinculado a **itinerarios formativos** que permitan el desarrollo de la **carrera profesional** y la promoción para, así, mejorar la calidad de los servicios de las universidades, así como el desarrollo personal y profesional de las plantillas. Esto daría lugar a posibilitar la movilidad interuniversitaria

✓ Realizar de forma conjunta una **detección de necesidades** en todas las universidades.

✓ Desarrollar un Plan de formación integral revisable para todos los sectores del PAS y del PDI, regido por una Comisión Permanente que garantice la objetividad en la selección y desarrollo de los planes formativos.

✓ Aplicar medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral con la realización de actividades formativas.

Formación y carrera profesional

✓ **Desarrollo de las competencias del personal como fundamento de un empleo de calidad.**

✓ **Potenciación de la formación dirigida a la carrera y a la promoción profesional**, así como a la adecuación de los perfiles profesionales a las nuevas

necesidades de las Universidades Públicas.

✓ **Dar la máxima prioridad a los cursos de formación necesarios para desarrollar la Oferta Pública de Empleo**, favoreciendo así la estabilización, la promoción o el cambio de puesto de trabajo.

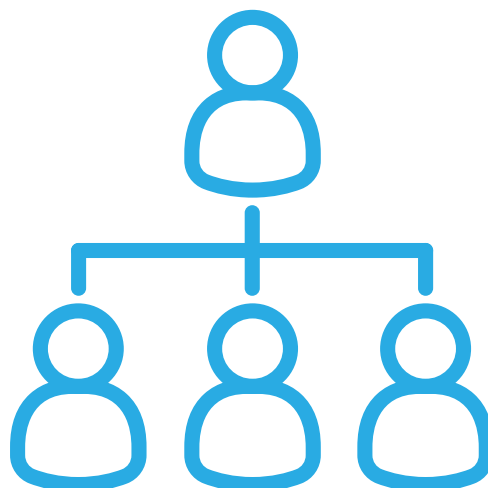
✓ **Elaboración de temarios únicos y oficiales por las universidades de aplicación en los procesos selectivos.**

✓ Una formación dirigida a la mejora de las competencias y cualificaciones del personal de las universidades, tanto desde el momento de su ingreso como para hacer efectiva la promoción o la carrera profesional.

✓ **Colaborar con las mesas de negociación del PAS, para la planificación y puesta en marcha de un “Plan de Formación dirigido a la Promoción Vertical y Horizontal”** desde la perspectiva de la acreditación de la cualificación y la competencia profesional, dentro de un plan plurianual, con especial énfasis en la promoción de los grupos y escalas inferiores.

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

✓ En el caso del PAS, establecer procedimientos para el desarrollo profesional y la adaptación al Sistema Nacional de las Cualificaciones, así como para la reclamación individual en caso de desacuerdo con la



asignación de la clasificación. Promover el **desarrollo de acciones formativas** que posibiliten la obtención de la certificación correspondiente al **Catálogo Nacional de las Cualificaciones**.

✓ **Garantizar que todo el personal tenga acceso**, como mínimo, a **un curso** de formación en un **periodo bianual y dentro de su jornada de trabajo**.

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

✓ Potenciar la inserción lingüística:

- Formación gratuita en idiomas en horario de trabajo o con compensación horaria incentivada, dirigida a la obtención de un título de carácter oficial B1 o B2.
- Subvencionar la obtención de certificados oficiales de nivel de conocimiento de idiomas.

✓ Garantizar el acceso a los cursos en igualdad de condiciones con independencia de su turno de trabajo.

✓ Compensación del 100% de las horas de formación recibidas fuera del horario de trabajo.

✓ Promover la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación y cuando existe mayor demanda de la prevista ampliar el número de cursos formativos para atender todas las peticiones.

✓ Implementar acciones formativas en igualdad de género de carácter obligatorio para aquellos puestos que tengan personal bajo su responsabilidad.

✓ Realización de acciones formativas encaminadas a formar en puestos de trabajo cuya creación sea previsible.

Salud Laboral

Política preventiva

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

✓ Impulsar que la universidad apruebe una política de prevención integral y disponga de un plan de difusión

dirigido a toda la comunidad universitaria.

✓ Aumento de las inversiones en prevención de riesgos laborales.

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

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

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

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

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

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



Planes de autoprotección, emergencia y evacuación

- ✓ Puesta en marcha y/o actualización permanente de los planes de emergencia en cumplimiento de la normativa vigente.
- ✓ Promoción de la realización obligatoria de simulacros cuando corresponda según norma.

Comités de Seguridad y Salud y delegados de prevención

- ✓ Impulsar la participación y eficacia de los Comités de Seguridad y Salud.
- ✓ Potenciar el papel del delegado/a de prevención en el control de las condiciones de los puestos de trabajo.
- ✓ **Promover la aprobación y/o actualización de los protocolos** de acoso laboral, sexual y por razón de diversidad sexual, identidad y expresión de género.
- ✓ **Establecer un plan de seguimiento para todos aquellos trabajadores con diversidad funcional.**

Vigilancia de la salud

- ✓ **Vigilancia de la salud:** específica para cada puesto de trabajo, adaptada a las condiciones de trabajo y a las características personales de cada trabajador/a.
- ✓ **Fomentar las evaluaciones de riesgos ergonómicos.**
- ✓ Estudios epidemiológicos y cumplimiento de los protocolos establecidos en materia de salud laboral.
- ✓ Protección específica de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos laborales.
- ✓ **Prioridad en las valoraciones clínicas de adaptación de puesto de trabajo por motivos de salud**
- ✓ Protección específica de la gestación y del período de lactancia.
- ✓ **Revisar y actualizar los protocolos de seguridad en laboratorios de investigación y de prácticas.**
- ✓ Realizar y publicar mediciones de calidad del aire y mapas de ruido.

- ✓ **Garantizar una climatización equitativa para la plantilla**, adecuándola a las características del puesto de trabajo y a la normativa legal.
- ✓ Disponer de protocolos de adaptación del puesto de trabajo para personal en situación de discapacidad.
- ✓ Vigilancia, control y seguimiento específico de los riesgos asociados al teletrabajo.
- ✓ Desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos laborales en el ámbito universitario con ampliación del catálogo de enfermedades profesionales, incluyendo los riesgos psicosociales y las enfermedades mentales.

Formación e información

- ✓ Formación en Prevención para todo el alumnado que haya de realizar prácticas de laboratorio
- ✓ Formación a los trabajadores/as en Prevención de Riesgos Laborales, obligatoria y en horario de trabajo.
- ✓ **Información acerca de equipos de trabajo, productos, cambios tecnológicos y de las condiciones de trabajo.**
- ✓ Información a mandos intermedios sobre sus responsabilidades preventivas.
- ✓ **Formación e información a los trabajadores y trabajadoras:**
 - **Específica y personalizada** en relación a los riesgos específicos a su puesto de trabajo.
 - **En el momento de la contratación.**
 - **Periódica**, mediante un plan de formación consensuado con los delegados de prevención



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

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

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

Medidas para el desarrollo del bienestar social

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

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

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

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

Coordinación de actividades empresariales

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

✓ Incorporar a las plantillas de las 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 este.

Riesgo higiénico

✓ Disponer de información sobre riesgos higiénicos en todo momento, con especial atención a los agentes carcinógenos y/o mutagénicos.

✓ **Cáncer cero en la universidad: eliminación del amianto, glifosato** y otros materiales y sustancias peligrosas.

✓ Adecuación de los puestos de trabajo a la normativa de salud laboral.

✓ Vigilancia y control exhaustivos de los puestos en los que existen riesgos especialmente peligrosos (biológicos, radiactivos...).

Movilidad y Sostenibilidad

Accesibilidad y movilidad

✓ **Fomento del transporte público desde las universidades. Creación del “Plan de Movilidad Sostenible” y la figura del “Gestor de Movilidad Universitaria”**.

✓ **Potenciación de una plataforma de uso compartido de vehículos en los campus universitarios**.

✓ **Puesta en marcha de servicios públicos de préstamo de bicicletas y patinetes eléctricos para los desplazamientos en los campus**.

✓ **Potenciar la movilidad eléctrica y gratuita** entre los diferentes campus.

✓ Exigir a las universidades que aseguren en todos los edificios la accesibilidad para personas con diversidad funcional y los suficientes recursos, tanto humanos como materiales, para permitir la correcta realización de las actividades tanto laborales como propias de la institución.

Sostenibilidad

✓ **Creación de la figura del “Delegado/a de Medio Ambiente”**.

✓ **Realización de “auditorías ambientales”** para lograr la ecogestión y planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro

y eficiencia energética y ahorro y depuración de aguas, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes por otros orientados a la producción limpia.

- ✓ Impulso para la acción medioambiental en los puestos de trabajo, con formación específica.
- ✓ **Coordinación y control de la gestión de residuos** desde los Comités de Seguridad y Salud.
- ✓ Uso prioritario de las fuentes de energía limpias y potenciar la creación de comunidades energéticas en las universidades para contribuir a la sostenibilidad de los campus universitarios.
- ✓ **Sustitución de las flotas de vehículos propios de combustibles fósiles por vehículos eléctricos o de bajas emisiones.**
- ✓ Introducir el concepto de **compra pública ética** en todos los niveles de contratación de la universidad, desarrollando una política de compra que apoye el desarrollo sostenible y la reducción de la pobreza e introduzca los criterios sociales, éticos y medioambientales en las prácticas de contratación.
- ✓ Fomentar las políticas de reciclaje y uso de productos reciclados.
- ✓ Realizar programas y campañas de educación ambiental dirigidas a todas las personas trabajadoras, para informar, concienciar y difundir entre la población los valores y riquezas naturales de los campus y promover su implicación en la preservación, protección y mejora de los mismos.
- ✓ Contemplar en los pliegos de condiciones de comedores, cafeterías y máquinas las propuestas alimentarias alternativas para necesidades especiales y estilos de vida saludables vinculadas al comercio de

proximidad y valorando la huella ecológica asociada a su elaboración y comercialización.

- ✓ Inclusión de mejoras valorables en las licitaciones de comedores, como la utilización de productos de proximidad, el compromiso medioambiental de la empresa, etc.
- ✓ Incorporar sensores de movimiento en zonas de alumbrado general, tanto en interiores como en exteriores, como forma de reducir el consumo eléctrico. Avanzar en la optimización del uso de la calefacción y aire acondicionado.

Igualdad y diversidad

Igualdad

- ✓ **Puesta en marcha de actuaciones que compensen la desigualdad de oportunidades** y sus efectos en los derechos laborales y profesionales como consecuencia de la maternidad de las trabajadoras y la doble presencia.
- ✓ **Seguimiento, evaluación, revisión y actualización permanente de los planes de igualdad** de las universidades.
- ✓ Fomento en todos los ámbitos académicos universitarios de la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación, de forma transversal.
- ✓ **Igualdad de trato y oportunidades:** garantizar la inserción de personas con discapacidad, la igualdad de trato entre hombres y mujeres y la no discriminación por razones de sexo o edad.
- ✓ Control del cumplimiento de la legislación en materia de contratación de personas en situación de violencia de género o con discapacidad.
- ✓ En aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, el acceso al empleo se realizará en ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil. Tampoco existirá ninguna medida que suponga una desventaja por razón del origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual y afiliación o no a un sindicato, partido político o asociación legalmente reconocida, ni ningún acto



que suponga que una persona sea tratada de manera menos favorable.

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

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

Violencia de género

- ✓ **Combatir el sexismo en el ámbito de las universidades y en sus diversas actuaciones.**
- ✓ **Elaboración de un plan integral para la igualdad y contra la violencia de género** consensuado con los agentes sociales, que ofrezca soluciones reales y efectivas contra la violencia machista en el ámbito universitario.
- ✓ **Actualización de los protocolos negociados de prevención de acoso sexual y de acoso por razón de sexo**, estableciendo cauces que faciliten las denuncias por acoso y la sanción de las mismas. Aplicación de medidas que fomenten, en los centros de trabajo, la sensibilización contra el acoso sexual y contra la violencia sexista en general.
- ✓ **Desarrollar formación y sensibilización en materia de igualdad y prevención contra la violencia de género y la discriminación por razón de género u orientación sexual.**
- ✓ **Difundir y promover el compromiso público de las universidades contra la violencia hacia las mujeres**, mediante la realización de acuerdos y elaboración de protocolos de actuación a favor de



la información, atención y defensa de las mujeres víctimas de la violencia de género. Difusión desde las universidades de la información del conjunto de los recursos y prestaciones existentes a las mujeres víctimas de la violencia de género.

✓ Las trabajadoras víctimas de violencia que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios podrán solicitar el traslado a un puesto de trabajo en distinta unidad administrativa o en otra localidad. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

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

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

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

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

Diversidad funcional

✓ **Programa de Promoción para las Personas con diversidad funcional:** eliminación urgente de las barreras arquitectónicas, sistemas de información y señalización adaptados a las deficiencias visuales y auditivas, formación del personal en el lenguaje de signos, edición de guías informativas y textos en braille y a través de aplicaciones específicas.

✓ **Creación de la figura del “tutor” para acompañar en el desarrollo de su actividad universitaria al alumnado con diversidad funcional.**

Transparencia

En la Universidad

✓ **Creación de “Unidades de Transparencia” con autonomía de actuación.**

✓ **Transparencia y rendición de cuentas** en la gestión universitaria y control de la misma por la comunidad universitaria.

✓ Medidas de mejora en la actual estructura de responsabilidades, potenciando la transparencia, el **acceso público a la información y la asunción de responsabilidades.**

✓ Retransmisión en directo de las reuniones de los órganos de gobierno de las universidades (Consejo de Gobierno y Consejo Social) y publicación y difusión de las actas y acuerdos de sus reuniones.

✓ Publicación de los contratos con cargo a proyecto y a unidad de gasto, aclarando su financiación, fecha de inicio, prórrogas en su caso, y fecha prevista de finalización del contrato en vigor.

✓ **Publicación regular de las gratificaciones extraordinarias y de las diferentes ayudas que se concedan.** Conocer la justificación de las cobradas en el año en curso.



✓ Aprobación de un “Protocolo de Buenas Prácticas” sobre las encomiendas de gestión realizadas por la universidad a favor de sus fundaciones y otras entidades con el objetivo de lograr una mayor transparencia y seguridad jurídica.

✓ Reducción del número de fundaciones existentes en las universidades, limitándose a las estrictamente necesarias por razones técnicas. Recuperación de servicios, funciones y tareas atribuidas a fundaciones y que pueden ser desarrolladas por las propias universidades.

✓ **Rendición de cuentas tanto de la universidad como por parte de sus fundaciones ante el conjunto de la comunidad universitaria y ante la Asamblea de Madrid.**

✓ Reducción al mínimo y justificación de los gastos de representación y protocolo de las universidades y sus centros.

✓ Publicación en la página web del conjunto de universidades, de forma clara y accesible, de toda la información relativa a las convocatorias y adjudicaciones de plazas con independencia del procedimiento, así como de la adjudicación de complementos al puesto de todo el personal de las universidades, con indicación de las causas que

motivan cada nombramiento, criterios de adjudicación, etc.

✓ Racionalización del mapa de centros adscritos y titulaciones propias.

De los órganos de representación

✓ Con la debida observancia a lo establecido en la normativa sobre Protección de Datos Personales, publicación de las actas y acuerdos de las reuniones de los órganos de representación (juntas y comités) así como de las comisiones de seguimiento de los acuerdos y convenios en las páginas web de las universidades.

✓ Hacer accesibles los órganos de representación a las plantillas, facilitando tanto la comunicación como la participación de éstas.

✓ Informar de forma regular sobre las actuaciones, reuniones y cuestiones que se están tratando en los comités y juntas.

✓ Coordinación entre los comités y juntas de personal de PAS y PDI en las materias comunes de dichos colectivos.

Candidaturas

PASF

Junta de Personal de Administración y Servicios Funcionario de la Universidad Carlos III de Madrid

- | | |
|---|------------------------------------|
| 1. José Luis DíEZ CASTRO | 11. Isabel MARINA HERNANDEZ |
| 2. María Pilar CAZORLA FERNANDEZ | 12. M.ª Isabel PERLINES HUERTA |
| 3. Carlos BLÁZQUEZ RUBIDO | 13. Fernando JIMÉNEZ DÍAZ |
| 4. Mercedes CARBALLO CARPALLO | 14. M.ª del Carmen GÁMEZ SANZ |
| 5. Francisco GARCÍA-SAAVEDRA GARCÍA-RABADÁN | 15. M.ª Pilar GARCÍA BACHILLER |
| 6. Concepción VELASCO GONZÁLEZ | 16. Alicia María RUIZ PÉREZ |
| 7. Ramón MORA ARCOS | 17. José Antonio LÓPEZ QUINTANILLA |
| 8. María Ana RAMOS PUADO | 18. Eva MONTERO RIVERO |
| 9. María Jesús ROMÁN DÍAZ | 19. Rosa Gema HERNÁNDEZ LÓPEZ |
| 10. M.ª Teresa RUIZ RUIZ | |

PASL

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

Colegio 1

- | | |
|---|----------------------------|
| 1. José Javier PEINADO LOPEZ DE LA ISIDRA | 3. Jorge HERMOSILLA CASTO |
| 2. África LÓPEZ SÁNCHEZ | 4. M.ª del Pilar PINO PINO |

Colegio 2

- | | |
|---------------------------------|--------------------------------------|
| 1. Ana Isabel SÁNCHEZ SUSI | 9. Agustín PULIDO DOMINGUEZ |
| 2. M.ª Jesús JARA FERNÁNDEZ | 10. Sonia EXPÓSITO HUGO |
| 3. Israel PINA GARCÍA | 11. Eduardo GIMÉNEZ SIMÓN |
| 4. Angélica CORRAL GARCÍA-HERAS | 12. Antonia Mercedes FERNÁNDEZ LÓPEZ |
| 5. Jaime BUESA MARTÍN | 13. Luis Carlos REDONDO MARTÍN |
| 6. Yolanda GÓMEZ POLO | 14. Guillermo VIZCAINO NAVAS |
| 7. David DÍAZ GONZÁLEZ | 15. Miguel Ángel GARZÓN BONILLA |
| 8. Susana ARIAS ORTIZ | |

PDIF

Junta de Personal Docente e Investigador Funcionario de la Universidad Carlos III de Madrid

- | | |
|---|-------------------------------------|
| 1. Julio CERVIÑO FERNANDEZ | 12. Javier POZUELO DE DIEGO |
| 2. Antonio BENITEZ IGLESIAS | 13. Mario SÁNCHEZ SANZ |
| 3. Juan Miguel MARÍN DIAZARAQUE | 14. Francisco SÁNCHEZ PÉREZ |
| 4. Alberto VEIRA RAMOS | 15. Jesús GÓMEZ HERNÁNDEZ |
| 5. M ^a Silveria AGULLÓ TOMÁS | 16. Daniel Jesús CATALÁN MATAMOROS |
| 6. Domingo José SANTANA SANTANA | 17. Isabel SEGURA BEDMAR |
| 7. Rosa SAN SEGUNDO MANUEL | 18. Sergio SÁNCHEZ DELGADO |
| 8. Jorge MARTÍNEZ CRESPO | 19. Celia SOBRINO FERNÁNDEZ |
| 9. M ^a Luisa LASCURAIN SÁNCHEZ | 20. Carlos LEMA AÑÓN |
| 10. Stefano CABRAS | 21. Juan Carlos CABANELAS VALCARCEL |
| 11. Silvina Verónica RIBOTTA | 22. María Bernarda SERRANO PRIETO |

PDIL

Comité de Empresa del Personal Docente e Investigador Laboral de la Universidad Carlos III de Madrid

- | | |
|---------------------------------|---|
| 1. Begoña MARUGÁN PINTOS | 15. Alicia FRESNO HERNÁNDEZ |
| 2. Xose Antonio PRIETO SOUTO | 16. Pablo CATALÁN FERNÁNDEZ |
| 3. Mónica SOUTO RICO | 17. Luis Ángel GARCÍA ASTUDILLO |
| 4. Juan Manuel ALCOCEBA GIL | 18. Julia M. ^a DÍAZ CALVARRO |
| 5. Laura BAAMONDE GOMEZ | 19. Manuel CUADRADO SANGUINO |
| 6. Enrique LÓPEZ CACERES | 20. Olga MARTÍN CÁDIZ |
| 7. Lara ALBA HERNAIZ | 21. Alberto RAMÍREZ BARCENAS |
| 8. Álvaro SAN ROMÁN DEL POZUELO | 22. María Teresa CARRETERO SANJUAN |
| 9. Ana María GARROCHO SALCEDO | 23. Pablo Miguel AVILES DELGADO |
| 10. Víctor MANEIRO HERVELLA | 24. Ana Carola SAIEGH DORÍN |
| 11. Alba PÁEZ MONTORO | 25. Pablo Antonio GARCIA SALABERRI |
| 12. Eduardo LÓPEZ FRAGUAS | 26. Mario BUENO AGUADO |
| 13. Aitana ALGUACIL DENCHE | 27. Johanna NARANJO BALSECA |
| 14. Víctor DÍAZ ALIAS | 28. Omar CICERI PIZO |

El poder de cambiar las cosas

Contigo

✓ DECIDIMOS

✓ ACTUAMOS

✓ GANAMOS

El 8 de febrero
VOTA



enseñanza

Síguenos en



www.fecco-madrid.org

**Sección Sindical CCOO
Universidad Carlos III de Madrid**

Campus de Getafe:

C/ Madrid, 126, Despacho 11.2.24-B
28903 Getafe

Telf. 91 624 97 51 y 696 28 49 56

Campus de Leganés:

Despacho 2.3.D.08

Telf. 91 624 90 92 y 696 28 49 56

✉ ccoo@pa.uc3m.es

🐦 [@ccoouc3m](https://twitter.com/ccoouc3m)

📷 https://www.instagram.com/uc3m_ccoo/

