

Sí, se puede!

PROGRAMA DE TRABAJO 2014-2018

Universidad Carlos III de Madrid

Personal Docente e Investigador de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid

El próximo 4 de diciembre se van a celebrar elecciones sindicales para elegir a los representantes del Personal Docente e Investigador (PDI) para las Juntas de PDI funcionario y los Comités de Empresa de PDI laboral en las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid.

En nuestro programa de trabajo pretendemos reflexionar sobre la labor realizada por CCOO en los últimos 4 años (que es heredero de una larga trayectoria de trabajo) y, al mismo tiempo, presentar las principales líneas de actuación que queremos desarrollar. El objetivo prioritario de nuestra acción sindical está dirigido a **la defensa de los derechos y las condiciones de trabajo del PDI**. Para ello, formulamos un conjunto de iniciativas que sólo se podrán realizar con el trabajo decidido y la capacidad de movilización de un sindicato fuerte, con vuestra participación y con vuestro apoyo.

CCOO es la primera fuerza sindical, tanto en el conjunto del Estado como en el sector de Universidad (también dentro de cada uno de los colectivos, PDI y PAS) y participa en todas las negociaciones a nivel estatal, autonómico y dentro de cada Universidad. CCOO ha estado al frente de todas las movilizaciones contra los recortes y a favor de la educación pública, defendiendo siempre una Universidad Pública de calidad, trabajando en unidad de acción con otros sindicatos cuando ha sido posible y colaborando con las movilizaciones de los estudiantes. Además, no hemos dudado en participar en plataformas que se han movilizado contra las reformas educativas y en defensa de la educación pública, la Universidad y la investigación, tales como La Marea Verde, o el colectivo "Carta por la Ciencia".

Ejes de nuestra política sindical

En estos últimos 4 años, los ataques a todo lo público, y en particular a la educación y a la Universidad pública han continuado. La política de la Comunidad de Madrid sigue siendo de "estrangulamiento" de las Universidades públicas. Los presupuestos se han reducido, los empleos se han recortado, los salarios se han congelado, o incluso bajado, y muchos estudiantes han sido expulsados del sistema universitario por las terribles subidas de tasas y el endurecimiento para el acceso a las becas. El cambio de responsabilidad en la Dirección General de Universidades e Investigación de la Comunidad de Madrid, que pasó de Jon Juaristi a Rocío Albert López-Ibor no ha supuesto ninguna modificación en las políticas universitarias en Madrid. La nueva directora sigue sin reunirse con los sindicatos para hablar de la situación de la Universidad, y sus iniciativas respecto a un campo tan importante para el desarrollo de la Comunidad de Madrid, como es la educación superior y la investigación universitaria, son desconocidas. La Comunidad de Madrid sigue sin financiar adecuadamente a las Universidades Madrileñas, pero sí se dedica a bajar el sueldo a sus profesores, como ha hecho con la ruptura unilateral del acuerdo de 2004 para la mejora retributiva del PDI de las Universidades Madrileñas (complemento retributivo). Este incumplimiento ha sido denunciado por CCOO.

Para CCOO es fundamental el respeto y la mejora de **las condiciones de trabajo**. Las normativas que rigen las condiciones de trabajo del PDI funcionario están claramente obsoletas. Las propuestas de mejora aportadas por CCOO, que se reflejaron en el acuerdo de la Mesa Sectorial de Universidades sobre el Estatuto del PDI, quedaron finalmente en un cajón, ignoradas por el gobierno anterior y por el presente. De hecho, la Mesa Sectorial ha estado 3 años sin reunirse, y sólo lo ha hecho para discutir la reforma del RD de acreditaciones, que ha contado con el rechazo de CCOO por, entre otras cosas, aumentar el grado de discrecionalidad y subjetividad del proceso de acreditación, dejando al profesorado en un estado de indefensión ante la ANECA. En cuanto al PDI laboral, se ha conseguido que el Primer Convenio Colectivo

siga en vigor (asunto que se puso en duda en algún momento), y, 8 años después, seguimos con la negociación del Segundo Convenio, con pocos avances debidos a la escasa voluntad de llegar a acuerdos por parte de las Universidades.

Desde CCOO creemos que, en un contexto cambiante, donde el PDI tiene que afrontar variadas tareas (docencia presencial, dirección y evaluación de trabajos de fin de grado y de fin de máster, tutorías presenciales y online, elaboración de materiales para el campus virtual, trabajos administrativos, evaluación continua del alumnado...) es necesario fijar 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. Por si fuera poco, a falta de una regulación estatal, la única iniciativa del gobierno al respecto ha sido el *Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo*, que modifica, de manera confusa, la dedicación del PDI funcionario, dificultando y creando tensiones dentro de los departamentos en cuanto a la gestión de la docencia. Es necesario que todas estas cuestiones se aborden 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**.

Por otra parte, CCOO sigue reclamando una defensa firme del empleo público. No podemos tolerar la "sangría" de profesores que se está produciendo en los últimos años: profesores permanentes que se jubilan y no se sustituyen, profesores asociados cuyos contratos se extinguen sin ser renovados a pesar de la necesidad de los mismos o son drásticamente recortados, plazas de ayudantes y profesores ayudantes doctores que no se convocan,... Las tasas de reposición, impuestas por el gobierno, están poniendo en serio peligro el desarrollo normal del trabajo universitario. Además, los planes de promoción del PDI permanente y no permanente (que se mantienen a duras penas 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 de los profesores permanentes, así como para impedir la salida del sistema universitario del profesorado no permanente, después de largos años de formación, y eliminar las penosas condiciones de trabajo de numerosos profesores, que se esfuerzan día a día por impartir una docencia y desarrollar una investigación de calidad.

Propuestas

Es fundamental que la Comunidad de Madrid haga una defensa real de la Universidad Pública, financiando adecuadamente sus Universidades y abriendo plataformas de negociación con 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, 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 estos derechos (jornada, dedicación, permisos,...) 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 los representantes 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 (es necesario conocer la política autonómica en este aspecto, una vez desaparecida la ACAP)...

Sí, se puede!

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.

Además proponemos:

- La recuperación del poder adquisitivo perdido como consecuencia de las medidas de recortes salariales.
- Establecimiento de una carrera profesional con estabilidad en doble vía (laboral y funcionarial) y de una política de promoción interna (encontrarás nuestras propuestas específicas más adelante).
- **Recuperación y mantenimiento de las plantillas** de personal docente e investigador al menos a la situación anterior a la crisis (mayo 2010) en todos/as las áreas/departamentos, evitando la precariedad y la eventualidad (no superior al 5% de la plantilla). Potenciación de 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.
 - Permitir la convocatoria de vacantes para reingreso de excedentes, traslados y acceso libre. Esto permitirá también hablar de una movilidad real.
- Establecer planes de promoción que afecten a todo el profesorado, tanto permanente como no permanente, que permita 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 de la incorrecta utilización de los profesores asociados (“falsos asociados”). 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.
- Exigencia de la realización de RPT’s 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.
- **Homologación retributiva** en los tramos de investigación entre los colectivos de docentes funcionarios y laborales y de los Titulares de Escuelas Universitarias y los Titulares de Universidad, a través de complementos que compensen las diferencias. Homologación retributiva de todos los puestos de trabajo de la misma responsabilidad.
- Apertura de la negociación de un **nuevo complemento autonómico**, 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 planes generales de formación para PDI.
- Actualización de los Acuerdos Intersectoriales de Formación, Salud Laboral y Acción Social.
- Normalización de los derechos sociales. Aplicación y desarrollo de las medidas para la conci-

liación de la vida personal, laboral y familiar en el ámbito de permisos, licencias y excedencias y en el de la flexibilidad horaria.

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

→ Determinación clara de la jornada laboral:

- Realizada de lunes a viernes.
- Contabilizar dentro de la dedicación docente todos los tipos de actividades e interacción con el alumno (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.

→ La distribución semanal y diaria será establecida mediante negociación colectiva.

→ La carga docente debe ser distribuida por criterios objetivos. **Los criterios deben ser debatidos y negociados con los representantes de los trabajadores.**

→ Participación 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.

→ Facilitar el desarrollo de una carrera investigadora a los profesores investigadores noveles, mediante programas específicos propios.

→ **Investigación:** El PDI debe recibir el apoyo técnico, administrativo y económico adecuado para que pueda desarrollar su tarea investigadora con las garantías adecuadas.

→ Valoración adecuada de la actividad de gestión del PDI.

→ Presencia de la representación sindical del PDI en los órganos de gobierno de las universidades.

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 no puede ser que los derechos del PDI funcionario dependan de en qué Universidad se trabaja, y propone el establecimiento de acuerdos globales y homogéneos para toda la Comunidad de Madrid.

Propuestas

→ Clarificación de los derechos del PDI funcionario.

→ Conseguir 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.

→ Negociación de un plan de actuación sobre la situación del **profesorado funcionario interino**, que

Sí, se puede!

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.

- Promoción de planes de jubilación anticipada e incentivada.
- Desarrollo de 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.
- Equiparación de las retribuciones del profesorado universitario con las de los países de nuestro entorno, a través de complementos autonómicos o locales de cada Universidad.
- Reconocimiento del complemento por méritos docentes (quinquenios) y del complemento de productividad investigadora (sexenios) sin limitaciones en su número.
- Reconocimiento de los años de becario como antigüedad y de los efectos económicos derivados de dicho reconocimiento.
- Compensaciones económicas y reducción de jornada (docente) o cómputo como jornada laboral por las horas de desplazamiento en casos de docencia repartida en distintos centros.
- Regulación efectiva de los periodos sabáticos para formación docente o investigadora, con dotaciones presupuestarias para la sustitución del profesor ausente.
- Dotación presupuestaria para desarrollar planes de formación docente inicial y permanente y para la adecuación al Espacio Europeo de Educación Superior.
- Incentivación de proyectos de innovación educativa.
- Programas de movilidad que favorezcan el intercambio y la formación permanente.

→ No a la contratación por obra y servicio para tareas docentes (encargos docentes especializados, sustituciones, innovación docente), ni a realización de tareas docentes por parte de profesores “voluntarios” (profesores honoríficos, ...)

→ Cobro del complemento específico completo en las pagas extra.

→ Reconocimiento de quinquenios y sexenios a los Profesores Titulares Interinos.

PDI LABORAL

Aunque pudiera parecer sorprendente, cuatro años después seguimos negociando el Segundo Convenio del PDI laboral. De hecho, ya llevamos 8 negociándolo. El objetivo en esta negociación sigue siendo el mismo: después de que el Primer Convenio abriera la puerta a la estabilidad laboral, en el Segundo Convenio se ha pretendido mejorar las condiciones del PDI laboral así como ampliar el número de colectivos que caen bajo la cobertura del Convenio (investigadores). Sin embargo estas propuestas no están gustando a los representantes 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 los representantes de las Universidades, aunque se traten de temas básicos y socialmente aceptados, como mejoras en temas 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, sí hay espacio para otro tipo de mejoras en las condiciones de trabajo del PDI laboral.

Propuestas

Un punto fundamental para estos años, como hemos dicho, es la firma del Segundo Convenio del PDI laboral. Después de años de bloqueo, la negociación se ha relanzado, con un cierto ritmo, y esperamos que llegue a un buen fin en el año 2015. La negociación colectiva es un derecho fundamental de los trabajadores, y no po-

demos permitir que, poniendo todo tipo de excusas, los Rectores de las Universidades Madrileñas se dediquen a ignorarlo.

Además proponemos:

- Normalización de derechos académicos, para equiparar de hecho los derechos del PDI laboral y del PDI funcionario.
- Incorporación 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.
- Conseguir un modelo de carrera docente para el PDI laboral, que permita la promoción y la funcionarización de este colectivo. 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.
- **Estabilización del profesorado con contratos temporales, permitiendo el desarrollo de una carrera profesional**, creando las plazas estructurales necesarias, según necesidades docentes.
- Definición clara de la figura del profesor asociado, que evite las situaciones de precariedad y permita, en su caso, la promoción. En el caso de que se detecten situaciones de precariedad (“falsos asociados”), se establecerán planes que permitan la estabilización de asociados con trayectorias académicas destacadas.
- **Profesores Colaboradores (PC)**: Establecimiento de un programa de incentivos que facilite la acreditación a la figura de PCD.
- **Dotación de plazas de Ayudantes (PA) y Profesores Ayudantes Doctores (PAD)** en aquellas áreas en las que se produzca exceso de carga docente estructural, o un envejecimiento de la plantilla.

- Aplicación y desarrollo de la jubilación anticipada y la jubilación parcial.
- Cobro de los quinquenios y sexenios por todas las figuras laborales a tiempo completo.

Personal investigador

- Regulación de las contrataciones de investigadores. Establecer un reglamento de contratación que garantice la aplicación de los principios constitucionales de acceso al empleo público.
- Promoción especial para contratados de investigación.
- **Personal Investigador en formación y otros programas de contratación de Personal Investigador** (Ramón y Cajal, Juan de la Cierva): establecer planes que permitan el desarrollo de una carrera académica para este colectivo.

PROGRAMA INTERSECTORIAL

EMPLEO

Criterios generales

- **Acuerdo para el mantenimiento y la estabilidad del empleo en el ámbito de las Universidades Públicas de Madrid.**
- Plan de empleo a cuatro años que permita recuperar el empleo perdido.
- Potenciación de los instrumentos para mantener el empleo y rejuvenecer las plantillas: jubilación parcial y contrato de relevo, jubilación total cuando se cumplan los requisitos legales.
- Fomento de un empleo público de calidad como garantía para evitar la privatización o externali-

Sí, se puede!

zación de servicios. Oposición frontal a dichos procesos en el ámbito de la Universidad.

Estabilidad en el empleo y contratación temporal

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

Políticas de Empleo en la definición de RPT

- Homogeneización de la estructura de las plantillas, llevando a cabo una efectiva homologación entre Departamentos, Centros y Servicios, estableciendo fórmulas para la igualdad de condiciones profesionales, laborales y salariales dentro de los colectivos de PAS y PDI.
- **Desarrollar políticas de integración en la vida social y laboral de los colectivos con mayores dificultades**, especialmente jóvenes, inmigrantes, personas con discapacidad y mujeres.

- **Fomentar la inserción laboral de los jóvenes** en las Universidades, mediante contratos laborales ajustados al convenio de aplicación.
- Imposibilidad de contratación para cubrir puestos fuera de RPT.
- Reglamento que regule la contratación y las condiciones de trabajo de los trabajadores con cargo al Capítulo VI de los Presupuestos.
- Todos los puestos de trabajo estructurales deberán ser incluidos en la RPT con cargo al Capítulo I de los presupuestos. Publicación de las RPT antes del 31 de diciembre de cada año y revisión de la misma a los seis meses de aprobación de la misma.
- Velar para que el personal eventual tenga las mismas condiciones de trabajo que el fijo.

Provisión de vacantes

- **Mantener el actual sistema de acceso al empleo público. Impedir la entrada de las agencias privadas de empleo** en el ámbito de nuestras Universidades.
- Se debe **garantizar la cobertura del 100 % de las vacantes existentes.**
- **Elaboración de un reglamento de bolsas de trabajo** por las comisiones de seguimiento de los distintos acuerdos en vigor.
- Con independencia del tipo de proceso, se deberán hacer públicas las puntuaciones desglosadas de los diferentes méritos recogidos en el baremo que sea de aplicación, así como las calificaciones obtenidas en los exámenes a que hubiera lugar por todos los trabajadores que pudieran participar en dichos procesos.
- **Reserva del 10% de las plazas de oferta de empleo público para personas con discapacidad o en situación de violencia de género.**

- Cuando la excedencia voluntaria de un trabajador no supere el primer año, la reincorporación será automática a su puesto de trabajo.

FORMACIÓN

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

Formación y carrera profesional

- Desarrollo de las competencias del personal como fundamento de un empleo de calidad.
- Vinculación directa de la formación a la carrera y a la promoción profesional.
- Formación permanente vinculada al cambio de puesto de trabajo o a los cambios funcionales y tecnológicos en los puestos que se ocupen.

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

- **Oferta de plazas gratuitas de libre acceso** para los cursos **que se desarrollen en la Universidad** a través de sus centros, institutos y departamentos, así como los realizados con otras entidades vinculadas a la misma.

- Potenciar la inserción lingüística: formación en idiomas en horario de trabajo o con compensación horaria incentivada, dirigida a la obtención de nivel oficial B1 o B2.

SALUD LABORAL

Política preventiva

- Sustitución de las Mutuas por los Servicios Públicos de Salud en la gestión de las incapacidades temporales.
- Sustitución de las Mutuas por Servicios de Prevención propios adaptados a la realidad de cada Universidad (número de trabajadores, variedad de los riesgos y dispersión de los centros).
- Potenciar el papel del delegado de prevención en el control de las condiciones de los puestos de trabajo.
- Planes de Autoprotección, emergencia y evacuación general de cada centro universitario, conocido por todos los trabajadores que desarrollen su trabajo en ésta, con la realización de los respectivos simulacros y acciones formativas al respecto.
- Integración de la prevención en todas las actividades, con la participación de los trabajadores.

Sí, se puede!

- Vigilancia de la salud específica para cada puesto de trabajo. Obligatoria para los trabajadores y trabajadoras con riesgos químicos, biológicos o radioactivos.
- Protección específica de la gestación y del período de lactancia.

Revisiones médicas

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

Formación e información

- Formación e información a los trabajadores y trabajadoras:
 - Específica y personalizada en relación a los riesgos específicos a su puesto de trabajo.
 - En el momento de la contratación.
 - Periódica, mediante un plan de formación consensuado con los delegados de prevención.
- Mayor control y seguimiento por parte de la Universidad de la peligrosidad en los puestos de trabajo y de enfermedades derivadas del puesto de trabajo.
- **Formación periódica al personal** en sistemas de Emergencia y Evacuación y realización de simulacros en el centro de trabajo.
- **Publicación periódica de los informes e inspecciones** en cada centro de trabajo.
- Formación en Prevención para todos los alumnos que hayan de realizar prácticas de laboratorio.

Riesgos psicosociales

- Exigir la aplicación de Evaluaciones de Riesgos Psicosociales. Solicitar la aplicación del método ISTAS 21 como punto de partida para la elabo-

ración de programas de intervención en riesgos psicosociales.

- Aprobación y difusión pública de protocolos en relación a las situaciones de acoso laboral, contra el estrés y la violencia en el trabajo.

Coordinación de actividades empresariales

- Crear gabinetes de coordinación empresarial para una correcta aplicación del Artículo 24 de la Ley de PRL. Incorporar a los trabajadores y trabajadoras de las contratadas y subcontratadas en el Plan de prevención.
- Control, seguimiento y coordinación de los Servicios de Prevención para los becarios que realizan sus prácticas, tanto en centros universitarios como empresas externas.

Proyectos de investigación

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

Riesgo higiénico

- Disponer de información sobre riesgos higiénicos en todo momento con especial atención a los agentes carcinógenos y/o mutagénicos, (almacenaje, etiquetado, fichas internacionales de seguridad química a disposición de todo el personal y de forma accesible, información...)

- Adecuación de los puestos de trabajo a la normativa de salud Laboral (R. D. 486/1997 Iluminación, temperatura, mobiliario, espacios...)
- Vigilancia y control exhaustivos de los puestos en los que existen riesgos especialmente peligrosos (biológicos, radiactivos...)

- Proponer medidas que fomenten el ahorro y aumenten la eficiencia energética
- Incorporar en los edificios sistemas dotados con energía solar fotovoltaica, para al menos un 40% de la energía consumida por la instalación.
- Incorporar el uso de energía solar térmica en todas las instalaciones donde sea necesaria el agua caliente sanitaria.

MEDIO AMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD

Accesibilidad y movilidad

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

Sostenibilidad

- Creación de la figura del Delegado de Medio Ambiente.
- Realización de auditorías ambientales con participación sindical, ecogestión y planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y ahorro y depuración de aguas, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes por otros orientados a la producción limpia.
- Creación de una **Comisión Universitaria de la Energía** con el objeto de:
 - Supervisar la gestión integral de la energía en la Universidad.
 - Realizar y valorar auditorías energéticas en las instalaciones de las Universidades.

- Uso de **combustibles alternativos**, en especial en las flotas de vehículos propias.
- **Gestión integral del agua, que permita no sólo su reciclado, sino la implantación de medios técnicos y la aplicación de** ecoauditorías que permitan una reducción del consumo y un uso más racional de este recurso.
- **Uso racional de la calefacción, utilización de elementos de iluminación de bajo consumo y extensión del doble acristalamiento** en ventanas orientadas al norte y a calles ruidosas.
- **Protocolos de Eliminación de vertidos tóxicos en los laboratorios.**
- Introducir el concepto de **compra pública ética** en todos los niveles de contratación de la Universidad, desarrollando una política de compra que apoye el desarrollo sostenible y la reducción de la pobreza e introduzca los criterios sociales, éticos y medioambientales en las prácticas de contratación.
- Fomentar el uso de productos reciclados.
- Realizar una **revisión exhaustiva del cumplimiento de los pliegos de condiciones**, adoptando un sistema de calificación de proveedores atendiendo a la satisfacción y cumplimiento de

Sí, se puede!

los requerimientos ambientales especificados en los pliegos de condiciones por los productos ofertados.

IGUALDAD DE TRATO, VIOLENCIA DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN

Igualdad

- Aprobación de **planes de igualdad** en las Universidades donde no existan. Seguimiento, evaluación, revisión y actualización de las medidas y de los planes de igualdad en aplicación. Creación de una Comisión de seguimiento y evaluación.
- Fomento en todos los ámbitos académicos universitarios de formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación, de forma transversal.
- **Igualdad de trato y oportunidades:** garantizar la inserción de personas con discapacidad, la igualdad de trato entre hombres y mujeres y la no discriminación por razones de sexo o edad.
- Control del cumplimiento de la legislación en materia de contratación de personas en situación de violencia de género o con discapacidad.
- Sistemas de clasificación profesional y desarrollo profesional, basados en criterios objetivos y neutros respecto del sexo en relación con las aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación, y que sirvan para remover la posible segregación ocupacional de las mujeres, tanto horizontal como vertical.
- Garantizar que los conceptos retributivos y las promociones que se realicen, ya sea mediante sistemas reglados y abiertos o por libre designación, no contengan elementos diferenciados en razón de género ni produzcan efectos indirectos de discriminación. Para ello se adoptarán criterios y medidas que prevengan y, en su caso, subsanen, tales situaciones.
- **Programa de Promoción para las Personas con diversidad funcional:** eliminación urgente

de las barreras arquitectónicas, sistemas de información y señalización adaptados a las deficiencias visuales y auditivas, formación del personal en el lenguaje de signos, edición de guías informativas y textos en braille.

- **Comisión de Igualdad** que trabaje de forma efectiva por una igualdad real creando campañas de concienciación sobre acoso sexual o por razón del sexo, violencia de género y cursos de formación en estas materias, obligatorias para personas que tengan responsabilidad de personal. Sus informes y evaluaciones serán vinculantes para las Universidades.
- Adopción de medidas de acción positiva que garanticen el acceso a la formación continua y promoción profesional durante los períodos de baja por maternidad y paternidad y de excedencia por cuidado de hijos y familiares, así como a los trabajadores con responsabilidades familiares.

Violencia de género

- Protocolos negociados de prevención de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, estableciendo cauces que faciliten las denuncias por acoso y la sanción de las mismas. Aplicación de medidas que fomenten, en los centros de trabajo, la sensibilización contra el acoso sexual y contra la violencia sexista en general.
- Los trabajadores víctimas de violencia que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios podrán solicitar, del órgano competente, el traslado a un puesto de trabajo en distinta Unidad administrativa o en otra localidad. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.
- Licencia por tiempo indefinido con reserva del puesto y sin merma salarial.
- Además de los derechos reconocidos por las disposiciones normativas, los trabajadores víctimas de violencia de género, para hacer efectiva

su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a una flexibilidad de hasta dos horas diarias en el horario de obligada presencia a fin de conciliar los horarios de los servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral. Este tiempo será recuperable dentro del horario flexible.

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

Conciliación

- **Plan de Conciliación de las Universidades Públicas Madrileñas.**
- **Todos los permisos por cuidado de personas deben tener efectos retributivos** (contabilización de los períodos a efectos de antigüedad, derechos pasivos, jubilación, pensiones, etc.).
- Acuerdo de **vacaciones, permisos y licencias** propio de las Universidades públicas Madrileñas que desarrolle el actual EBEP y los convenios y acuerdos en vigor.

Vacaciones, permisos y licencias

Vacaciones

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

Permisos retribuidos

- **Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo, por el tiempo necesario, para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación de sus hijos, a los centros en los que pueda recibir tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.**
- Hasta 10 días hábiles para la realización de trámites de adopción o acogimiento.
- **Permiso para la asistencia a consultas médicas** del propio trabajador, hijos y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, durante el tiempo necesario para llevar a cabo la misma.
- **Permiso por el tiempo necesario para el cuidado de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad durante la hospitalización, tratamiento y rehabilitación en los casos de lesiones muy graves, enfermedad crónica, genética, cáncer o deficiencia orgánica.**
- **Permiso por el tiempo necesario para el cuidado de hijos menores de 16 años aquejados de enfermedad infecto-contagiosa.**
- Permiso de 15 días hábiles por enfermedad terminal de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a 30 con una reducción del 25 % del salario.

Permisos y licencias con reserva del puesto

- **Permiso por Guarda legal y cuidado directo de menor con discapacidad física, psíquica o**

Sí, se puede!

sensorial y de menores de hasta 16 años con una reducción de hasta el 50% de la jornada y de los haberes en los siguientes porcentajes: del 20% para menores de hasta 6 años, del 35% en menores de hasta 12 años y del 50% en menores de hasta 16 años.

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

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

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

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

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

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

→ **Atención especial a las familias monoparentales.** Posibilidad de disfrutar de cuatro semanas más a continuación de la terminación de la licencia por maternidad y preferencia a la hora de flexibilizar y/o reducir el horario.

→ **En caso de interrupción del embarazo o aborto espontáneo,** la trabajadora tendrá derecho a 6 días hábiles a partir de la finalización de la incapacidad temporal si fuera el caso. El cónyuge o pareja de hecho dispondrá de 3 días hábiles a continuación del hecho causante.

→ Que el tiempo disfrutado como permiso de maternidad/paternidad cuente como tiempo realmente trabajado, en caso de interinidad.

Excedencias por cuidado de hijos y familiares

→ Excedencia de hasta tres años con reserva del puesto para el cuidado de hijos o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

→ Posibilidad de fraccionar las excedencias, según las necesidades reales de los trabajadores y trabajadoras.

Flexibilidad horaria

- Los trabajadores con hijos o menores a su cargo de hasta doce años, podrán optar por la jornada laboral que mejor se adecúe a sus obligaciones familiares.
- Los trabajadores que utilicen la reducción de jornada por motivos familiares, tendrán prioridad para la elección de horario.
- Quien tenga a su cargo a menores de 16 años, ancianos o personas con minusvalía física, psíquica o sensorial, así como parientes incapacitados física o psíquicamente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrán disfrutar de una flexibilidad en el horario.
- Posibilidad de flexibilizar el horario hasta un máximo de dos horas y treinta minutos en el horario de obligada concurrencia, ya sea de entrada o de salida, para la conciliación de familias monoparentales o numerosas, por hijos con discapacidad, para hijos en edad escolar, por tener a cargo personas mayores de 65 años o personas dependientes, por hijos de hasta 16 años que requieran una especial dedicación, por tener niños en acogimiento preadoptivo o permanente y para el personal víctima de violencia de género.
- Jornada reducida y específica para trabajadores con familiares a cargo con enfermedad crónica grave.
- Reducción de la jornada semanal en 5 horas para los trabajadores mayores de 55 años, en 10 horas a los mayores de 60 y en 15 horas a los mayores de 63 años sin merma salarial.
- Posibilidad de solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral a partir de los 60 años con una reducción salarial de la mitad del porcentaje de reducción de jornada solicitado.
- Permiso retribuido de carácter excepcional de hasta 15 días hábiles por fuerza mayor, enfermedad o accidente muy grave de familiares o personas que convivan con el trabajador y que

exijan una atención que no pueda prestar otra persona o institución, siempre que hayan agotado los días de libre disposición.

- Facilitar, para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, el trabajo no presencial de forma voluntaria y reversible.
- Formación y conciliación de la vida laboral y familiar: facilitar horarios alternativos que se adapten a las necesidades de conciliación para la realización de los cursos.
- Permitir la acumulación de horas para poder utilizar las mismas en función de las necesidades de conciliación de los interesados.

ACCIÓN SOCIAL

- Plena aplicación de lo regulado en los acuerdos y convenios en relación al tipo de prestaciones y a las cantidades por trabajador.
- Constitución de un Fondo de Acción Social dotado con una cantidad equivalente al 2% del capítulo I de gastos de personal de los presupuestos, incluyendo la parte equivalente a la Seguridad Social del personal incluido en dicho capítulo.
- Imputación a otras partidas presupuestarias de las cantidades económicas destinadas a las indemnizaciones por invalidez y muerte, jubilación y la compensación por matrícula.
- Incremento progresivo de las cantidades por invalidez o muerte hasta los 25.000 €.
- Conciertos con empresas e instituciones culturales y deportivas que proporcionen a los trabajadores de la Universidad un trato preferente por parte de las mismas. Aplicación de los acuerdos concerta-

Sí, se puede!

dos por cada Universidad al personal del resto de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid.

- **Oferta al personal para el uso de residencias universitarias y convenios de intercambio con otras Universidades.** Extender el intercambio de vacaciones a distintas fechas de las ya tradicionales de verano, ampliando el horizonte con Universidades de otras Comunidades y del ámbito europeo.
- Aumento de un 20% de la cuantía de anticipos reintegrables.
- **Gratuidad de uso para los trabajadores de las Universidades en todas las instalaciones deportivas de las Universidades Públicas Madrileñas.**
- **Creación de una Residencia y un Centro de Día** para la atención de familiares de empleados en situación de dependencia.
- Extensión de la ayuda a estudios a todo tipo de enseñanzas oficiales (idiomas, música, artes plásticas, oficios, etc.) y para la preparación de procesos selectivos convocados por cualquiera de las Universidades Públicas Madrileñas.
- Negociación con entidades financieras para créditos personales e hipotecarios en condiciones preferentes.
- **Ayuda a discapacitados.** Ayudas para gastos de rehabilitación, estimulación precoz, recuperación funcional (logopedia, psicomotricidad y fisioterapia), adquisición y mantenimiento de prótesis e implantes, tratamiento psicoterapéutico y 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.
- **Seguro de responsabilidad civil, vida y accidentes** colectivo para todos los empleados públicos de las Universidades Públicas de la Comunidad de

Madrid, con independencia de las indemnizaciones por invalidez o muerte.

- **Concesión de las prestaciones en función de la renta y de la situación sociofamiliar.**
- **Ayudas a fondo perdido** para solucionar problemas concretos y no contemplados en las convocatorias en relación a la salud.
- **Convenio con el Consorcio de Transportes de la Comunidad de Madrid para un abono de transporte anual o mensual financiado por la Universidad con objeto de fomentar el uso del transporte público.**

JUBILACIÓN

- **Acuerdo global sobre jubilaciones que incluya a todos los colectivos.** Actualización de las cantidades por jubilación anticipada y de aquellas a percibir en el momento de acceder a la jubilación.
- **Tratamiento de la jubilación de forma independiente del capítulo de beneficios sociales para que no se vea afectado por las limitaciones de éstos.**
- Aplicación de la jubilación parcial con contrato de relevo en todos los sectores, PAS y PDI, como fórmula de creación de empleo.
- Establecer programas de sustitución progresivos en el empleo a partir de los 55 años.
- No potenciar la permanencia en el puesto de trabajo una vez cumplidos los períodos exigibles para acceder a la jubilación ordinaria. En relación al PDI, el profesor emérito debe ser una excepcionalidad real y muy meritoria, bien regulada, que suponga un beneficio real para el mundo académico y no una simple continuidad graciosa.
- Denuncia judicial de los incumplimientos en materia de jubilación.

- **Puesta en marcha de un Plan de Pensiones de las Universidades Públicas Madrileñas** que incorpore los planes ya existentes. Las aportaciones de las Universidades no se imputarán a las partidas de Acción Social. Las aportaciones de los trabajadores serán voluntarias aportando las Universidades, al menos, el 0,5% del capítulo I de sus presupuestos.
- Negociación de un instrumento entre la Seguridad Social y la Universidad que permita a los trabajadores que se acojan a la jubilación anticipada el abono de las cuotas de la Seguridad Social hasta la edad obligatoria de jubilación, con el fin de disfrutar de una pensión “íntegra”.
- Aprobación de un Protocolo de Buenas Prácticas sobre las encomiendas de gestión realizadas por la Universidad a favor de sus Fundaciones así como en las relaciones entre ambas con el objetivo de lograr una mayor transparencia y seguridad jurídica.
- Eliminación de la multiplicidad de fundaciones existentes en las Universidades y reducción a una sola.
- Rendición de cuentas tanto de la Universidad como por parte de sus Fundaciones ante el conjunto de la comunidad universitaria.
- Recuperación de servicios, funciones y tareas atribuidas a fundaciones y que pueden ser desarrolladas por las propias Universidades.
- Modificación de los reglamentos y normativas propias de las Universidades que contemplen la percepción de los miembros de los órganos de gobierno de complementos salariales o dietas. Hasta que esto se produzca, dichas cantidades se destinarán a un fondo de ayuda a los estudiantes para la continuidad de sus estudios.
- Reducción al mínimo y justificación de los gastos de representación y protocolo de las Universidades y sus centros.
- Conversión de los Consejos Sociales en órganos representativos de la sociedad civil que articulen la participación de ésta en la gestión de las Universidades. Incompatibilizar la pertenencia a los mismos y la propiedad o gestión de entidades con ánimo de lucro.

TRANSPARENCIA

En la Universidad

- Transparencia en la gestión de las Universidades y control de la misma por la comunidad universitaria.
- Medidas de mejora en la actual estructura de responsabilidades, potenciando la transparencia, el acceso público a la información y la asunción de responsabilidades.
- Publicación de las actas y acuerdos de las reuniones de los órganos de gobierno de las Universidades en sus páginas web.
- Retransmisión en directo de las reuniones de los órganos de gobierno de las Universidades (Consejo de Gobierno y Consejo Social).
- Publicación de los contratos con cargo a proyecto y a unidad de gasto, aclarando su financiación, fecha inicio, prórrogas en su caso, y fecha prevista de finalización del contrato en vigor.
- Publicación regular de las gratificaciones extraordinarias. Conocer la justificación de las cobradas en el año en curso. En caso de no tener justificación, reintegro a la Universidad.

De los órganos de representación

**Está
en tus
manos.**

**CCOO
EXIGE
CONTIGO**

CCOO 
enseñanza *Contigo... en tu Centro*

Sí, se puede!

- Publicación de las actas y acuerdos de las reuniones de los órganos de representación (juntas y comités) así como de las comisiones de seguimiento de los acuerdos y convenios en las páginas web de las Universidades.
- Retransmisión en directo de las reuniones de las mesas de seguimiento y negociación de los acuerdos y convenios.
- Compromiso de los delegados de Comités y Juntas con el trabajo de estos órganos y aprobación de un régimen interno de funcionamiento.
- Hacer de los órganos de representación algo accesible para los trabajadores, facilitando tanto la comunicación como la participación de éstos.
- Informar de forma regular sobre las actuaciones, reuniones y cuestiones que se están tratando en los Comités y Juntas.
- Coordinación entre los Comités y Juntas de personal de PAS y PDI en las materias comunes de dichos colectivos.

El total de nuestras propuestas no cabe en este documento, y de hecho, contamos con vosotros para ampliarlas. Continuar con nuestra labor y afrontar los retos de futuro sólo es posible gracias a vuestro respaldo, con el que contamos para seguir siendo la primera fuerza sindical en el marco de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid. Nuestra línea de actuación es conocida: seriedad y coherencia en los planteamientos, firmeza en la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores y capacidad de gestión tanto de los procesos negociadores como de los acuerdos alcanzados.

Sabemos que son muchas las cosas que nos quedan por hacer, pero con vuestro apoyo podremos afrontarlas con plenas garantías. Por eso pedimos vuestra participación en los procesos electorales y vuestro voto a las candidaturas de CC.OO.

CANDIDATURAS UC3M

Junta de Personal Docente e Investigador Funcionario

| | | |
|----------------------------|---|--|
| 1. JAVIER POZUELO DE DIEGO | 7. M ^a SILVEIRA AGULLO TOMÁS | 13. RAFAEL ESCUDERO ALDAY |
| 2. ANTONIO AZNAR JIMÉNEZ | 8. JULIO CERVIÑO FERNÁNDEZ | 14. M ^a VICTORIA GOMÉZ GARCÍA |
| 3. ROSA SAN SEGUNDO MANUEL | 9. M ^a BERNARDA SERRANO PRIETO | 15. CARLOS LEMA AÑÓN |
| 4. JORGE MARTÍNEZ CRESPO | 10. JUAN CARLOS CABANELAS VALCÁRCEL | 16. DOMINGO SANTANA SANTANA |
| 5. JULIO ALGUACIL GÓMEZ | 11. JUAN MIGUEL MARÍN DIAZARAQUE | 17. ANTONIO NATERA PERAL |
| 6. JUAN JOSÉ TAMAYO ACOSTA | 12. CARMEN LAMARCA PÉREZ | 18. FRANCISCO SÁNCHEZ PÉREZ |

Comité de Empresa de Personal Docente e Investigador Laboral

| | | |
|-----------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|
| 1. BEGOÑA MARUGÁN PINTOS | 10. ANA GARROCHO SALCEDO | 19. ROCÍO NAVARRO COMAS |
| 2. AMANDA MORENO SOLANA | 11. ELOY GREGORIO CUELLAR MARTÍN | 20. PALOMA BRU MARTÍN |
| 3. BEATRIZ GALIANA BLANCO | 12. TERESA MARTÍN PALOMO | 21. VICENTE DÍAZ GANDASEGUI |
| 4. JUAN MANUEL ALCOCEBA GIL | 13. JAVIER CAMACHO GUTIÉRREZ | 22. BEGOÑA ELIZALDE SAN MIGUEL |
| 5. OSCAR PÉREZ ZAPATA | 14. LOURDES MORENO LÓPEZ | 23. ALBERTO VEIRA RAMOS |
| 6. ANA ESPINOSA DÍAZ | 15. ISABEL SEGURA BEDMAR | 24. MANUEL BESAGOITI RODRÍGUEZ |
| 7. DANIEL KAPLUN HIRSZ | 16. ANTONIO VOS SAZ | 25. MARIO GARCÍA LLORENTE |
| 8. SILVINA VERÓNICA RIBOTTA | 17. M ^a CARMEN CRESPO MORA | 26. FERNANDO CABALLERO MÉNDEZ |
| 9. ANTONIO JESÚS BENÍTEZ IGLESIAS | 18. JORGE SÁNCHEZ RUIZ | 27. OLGA MARTÍN CÁDIZ |

elecciones sindicales universidad / PDI

Programa Universidad Carlos III de Madrid

FEDERACIÓN REGIONAL DE ENSEÑANZA DE MADRID

C/ Lope de Vega 38, 4º - 28014 Madrid

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

Universidad: 91 506 24 75

Correo electrónico: frem@usmr.ccoo.es

Correo electrónico (Universidad):

univ.frem@usmr.ccoo.es

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

 @ccoouumm

SECCIÓN SINDICAL DE LA UNIVERSIDAD CARLOS III

C/ Madrid 126

28903 Getafe

Tel. 91 624 97 51

Correo electrónico: ccoo@pa.uc3m.es

<http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/ccoo>

 @CCOOUC3M

Contigo en tu centro

**Resistiendo
y transformando**

Sí, se puede!

