



PROGRAMA ELECTORAL DE LA COALICIÓN SAP-STUM

Llevamos años asistiendo a la evidente y progresiva falta de profesionalidad en la gestión de los Recursos Humanos en la universidad, más intensa en cuanto al personal laboral se refiere. Dicha falta de profesionalidad, unida a la falta de voluntad para intentar mejorar las relaciones laborales tiene varias manifestaciones. Una de ellas es el incumplimiento o el cumplimiento parcial de los Acuerdos firmados con Gerencia. El último, el **Acuerdo Gerencia-Comité de febrero de 2017** (el cual adjuntamos) cuyo **Punto TERCERO** lleva paralizado casi dos años; por tanto, una de las principales reivindicaciones de STUM es:

1. El desarrollo del mencionado **Punto TERCERO** donde se establece una **PROMOCIÓN LINEAL PARA TODA LA PLANTILLA** de los grupos A, B y C. Desde nuestra representación en el Comité de Empresa hemos intentado por todos los medios forzar a la universidad a cumplir lo firmado, y a pesar de haber actuado de buena fe con el Gerente y el Vicegerente de RR.HH., lamentablemente tenemos que concluir que hemos sido objeto de una falta de respeto rayando incluso en el desprecio institucional, que ha derivado en el flagrante incumplimiento actual pasados casi dos años desde su firma.

Otra consecuencia de la falta de profesionalidad en la gestión de los Recursos Humanos en la universidad es la inexistencia de un Sistema de Evaluación del Desempeño, recogido en el **artículo 20** del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado hace más de 11 años, por ello, otra de nuestras reivindicaciones que llevaremos a cabo será:

2. Establecimiento de un **SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**, que tenga incidencia en la carrera profesional, formación, remuneración, etc. y que sirva como elemento motivador que supere la actual rigidez y obsolescencia del vigente Convenio Colectivo.

Continuando con la deficiente gestión de los asuntos que afectan al PAS Laboral nos encontramos con la pérdida del Vestuario Laboral para el año 2018. Según explicaciones “oficiosas” se ha debido a la ignorancia sobre cómo sacar a concurso público el nuevo pliego conforme a la nueva legislación de Contratos del Sector Público...a pesar de llevar más de un año en vigor. En consecuencia, pedimos:

3. Revisión del sistema de **GESTIÓN DE LA UNIFORMIDAD Y CALZADO** para la plantilla, pasando a otro más dinámico donde aquellos compañeros que tengan deteriorados sus uniformes, calzados de seguridad, batas, etc. puedan en todo momento sustituirlos por nuevos, como ocurre en la mayoría de las administraciones públicas, sin depender de los vaivenes y retrasos en la entrega del material. También solicitamos la posibilidad de entregar vales sustitutorios individuales por el valor nominal del mismo.

En cuanto a la recuperación de las Ayudas Sociales perdidas en estos últimos años, exigimos la reversión de las mismas y más en concreto las referidas a la gratuidad en primera matrícula para estudios universitarios públicos y ampliarla no sólo al trabajador de la UAM, como viene

recogido en los Estatutos de la UAM (artículo 98) sino también al cónyuge e hijos como ha venido siendo tradicional en nuestra universidad. Así, en concreto, exigimos:

4. La modificación del articulado en los **ESTATUTOS DE LA UAM PARA BLINDAR EN EL FUTURO EL DERECHO DE LA AYUDA POR ESTUDIOS UNIVERSITARIOS**, más tratándose como es la universidad de un organismo público cuyo objeto social es la impartición de formación superior. Dicha modificación que proponemos es un trámite sencillo, basta con introducir un punto en el orden del día de la próxima reunión del Claustro y su aprobación por sus integrantes (mayoría del PDI, beneficiarios también de este derecho). Nuestro sindicato ha intentado promover la inclusión de ese punto a debatir en los Claustros celebrados estos últimos años, pero al no tener representación en el mismo y al no obtener, incomprensiblemente, apoyo de otros compañeros de otras secciones sindicales no ha sido posible recuperar ese derecho.
5. Y como no podía ser menos, no podemos renunciar al **ABONO DE LA INDEMNIZACIÓN POR JUBILACIÓN**, cuestión esta que no hemos dejado de reivindicar desde el mismo momento de su denegación. Máxime cuando en otras universidades se han conseguido avances significativos, se han producido sentencias favorables e, incluso, se ha llegado a provisionar las cuantías en nuestra universidad.

Abundando en las deficiencias en la gestión de los RR.HH. en la UAM nos encontramos con el abandono absoluto de un procedimiento natural en cualquier administración, como es el Concurso de Traslados, lo que provoca la imposibilidad de trasladarse no sólo de facultad o centro, sino de turno de trabajo o incluso de campus. Un efecto negativo que ello produce, además, es la dificultad de solucionar conflictos personales que han ido surgiendo en los últimos años que han empeorado la convivencia y deteriorado el clima laboral. Ante ello, proponemos:

6. **Apertura de un período anual/bianual de PERMUTAS VOLUNTARIAS**, donde los trabajadores que deseen cambiar su puesto de trabajo lo manifiesten fehacientemente a la espera de que otro trabajador de su misma área y especialidad y del mismo o inferior nivel salarial dentro del mismo grupo profesional, respetando sus condiciones salariales de origen y en espera de poder participar en un concurso de traslados según convenio en un futuro. Hasta la fecha, ha habido algunos casos en que se obrado así, pero ha sido de forma totalmente opaca para la plantilla y dependiendo del grado de influencia de los responsables de los servicios afectados. Proponemos, por tanto, que esta solución se haga extensible al conjunto de la plantilla, actuando con transparencia, como debe ser en una administración pública.

En cuanto a la estabilización del personal eventual de nuestra plantilla, y a pesar de su reducción significativa en los últimos años, sigue quedando una bolsa de eventuales, por lo cual y aprovechando las tasas de reposición que el Gobierno permite y la legislación actual obliga exigimos:

7. **La convocatoria de oferta de EMPLEO FIJO** que posibilite, la estabilización del mayor número posible de plazas eventuales hasta dejar la interinidad en el mínimo legal. Asimismo, exigimos a la universidad, un acuerdo global de largo alcance que

PROGRAMA ELECTORAL DE LA COALICIÓN SAP-STUM

8. imposibilite en el futuro la generación de nuevo de una bolsa de eventuales, mediante cobertura con plazas fijas de aquellas que lleven un período razonable de cobertura temporal (año y medio, dos años). En caso contrario, el problema de la eventualidad volverá cíclicamente a reproducirse.

Capítulo aparte es la Formación. Nuestro convenio le dedica todo un Título, el XII, además de tener su reflejo en los Estatutos de la UAM, y determinados acuerdos sindicales, pero, a pesar de sus grandes pretensiones y suficiente dotación económica, el hecho es que progresivamente se ha reducido su interés y utilidad hasta el punto de poderla denominar, como se hace en el argot técnico, como formación “disfraz”. Sólo sirve para eso, para disfrazar de formación lo que no es, y para cumplir el expediente y agotar el presupuesto, y a veces ni siquiera eso. Se reduce a unos cuantos cursos que se repiten en el tiempo, de escaso interés, de discutible utilidad, con la misma duración horaria y en ocasiones con los mismos asistentes, propiciando la figura del “cursillista profesional” cuyo único interés radica en sumar unas décimas de puntos para un hipotético traslado. En consecuencia, desde STUM exigimos:

9. Un sistema de **PLANES DE FORMACIÓN** verdaderamente eficientes, que redunden en el perfeccionamiento profesional de los trabajadores para lograr un mejor desempeño en sus tareas, que sirvan para un posterior desarrollo y promoción profesional y que estén totalmente alineados con los objetivos y funcionamiento de la universidad.

En paralelo a todas estas medidas que proponemos, nuestro sindicato ha defendido y defiende abiertamente un proceso global de Funcionarización para toda la plantilla del PAS Laboral. Por un lado, es una exigencia que viene desde las instituciones europeas para homogeneizar la gestión y funcionamiento de las plantillas de los empleados públicos, y, por otro lado, es una consecuencia lógica ante la creciente dificultad de manejar dos colectivos, similares en efectivos, pero dispares en cuanto a regulación, con especial incidencia en el PAS Laboral, dada la carencia de técnicos especializados en su gestión. Además, respecto a la plantilla laboral es evidente que el vigente convenio colectivo se ha quedado obsoleto (y no hay ningún indicio de que esta situación vaya a cambiar a corto y medio plazo) y no da respuesta a las exigencias que requiere una universidad pública, moderna, excelente y con un claro afán internacionalista, reflejadas entre otros documentos en el Plan Estrategia UAM 2025. En resumen, solicitamos:

10. Proceso de **FUNCIONARIZACIÓN** para toda la plantilla del PAS Laboral. Mediante la creación de las Escalas Técnicas pertinentes, bajo los principios de voluntariedad y no merma salarial bajo ningún concepto. Proceso que, creemos, será una buena oportunidad, además, para que la universidad redefina las necesidades organizativas futuras para hacer frente a los retos de la educación superior en un contexto altamente competitivo y se satisfagan a la vez las legítimas aspiraciones de gran parte de la plantilla con formación, experiencia y habilidades pero que no encuentra posibilidad alguna de desarrollo profesional bajo el marco del PAS Laboral. De esta manera se abre un abanico de promoción vertical, horizontal, movilidad y estabilidad laboral que no ofrece el actual convenio.