

U A M

 **Programas**

**PAS Programa específico de la
sección sindical**

Universidad Autónoma de Madrid



enseñanza

ELECCIONES SINDICALES 2018

En CCOO de la UAM hemos trabajado para cumplir nuestras propuestas de planes de trabajo que os planteamos en el anterior período electoral, así como para dar respuesta a los retos tan importantes y graves que hemos tenido que afrontar en estos años. En esta línea, hemos asumido la responsabilidad de liderar e impulsar procesos de negociación de acuerdos relevantes para nuestras condiciones laborales.

A diferencia de otros, CCOO no aparece de repente en el período electoral. Siempre estamos ahí, a vuestro lado. Nos conocéis por nuestro trabajo diario, por nuestra información permanente por diferentes medios, por las visitas a los centros de trabajo, por el trabajo diario de nuestros delegados/as de prevención, por nuestro trabajo para mejorar la formación, por nuestras convocatorias de reuniones y asambleas con colectivos específicos, la atención personal, por nuestro esfuerzo en la resolución de problemas, elaboración de propuestas alternativas y, cuando ha sido necesario, por nuestras movilizaciones y reclamaciones públicas. Nuestro modo de trabajo como representantes del PAS Funcionario y del PAS Laboral se basa esencialmente en un contacto directo con las necesidades de las plantillas, así como en una autoexigencia ética y profesional de quienes formamos los distintos grupos de trabajo.

El objetivo prioritario de nuestra acción sindical está dirigido a **la defensa de los derechos y las condiciones de trabajo del personal de las Universidades Públicas Madrileñas**. Para ello, formulamos un conjunto de iniciativas que sólo se podrán realizar con el trabajo decidido y la capacidad de movilización de un sindicato fuerte, con vuestra participación y con vuestro apoyo. Para CCOO las propuestas concretas de trabajo sindical para el PAS deben responder a los siguientes criterios generales:

EMPLEO Y CARRERA PROFESIONAL

Una de las preocupaciones principales de CCOO en la UAM es la elevada tasa de personal con contratos eventuales y, en muchos casos, precarios. Apostamos por la defensa del Empleo Público y por la defensa de la Estabilidad en el empleo de las compañeras y compañeros que llevan muchos años trabajando en la UAM.

Para conseguirlo, varias de las propuestas que os presentamos van en esa dirección:

- ✓ Acuerdo para la **reducción de la tasa de temporalidad** por debajo del 8% de la plantilla total de PAS, tal y como se recoge en la normativa.
- ✓ Promover **medidas para conseguir las mejores condiciones en los procesos de estabilización** del personal interino en los procesos de concurso-oposición.
- ✓ **Inclusión en las RPTs de los puestos de**



trabajo ocupados actualmente por becarios/as, colaboradores/as sociales, trabajadores/as con contrato mercantil, personal que ocupa puestos con dotación económica y que son contratados con carácter temporal, y cualquier otra figura con vinculación precaria con la universidad y cuyas funciones sean propias del PAS.

- ✓ **Inclusión en las RPTs de todos los puestos de trabajo estructurales, y posterior cobertura a través de convocatorias de empleo público, cumpliendo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.** Entendemos que son puestos de trabajo estructurales todos aquellos ocupados por personal funcionario interino, de apoyo, contratados laborales de apoyo o contratados laborales con cargo a proyectos de investigación que hayan estado dotados presupuestariamente y ocupados de forma temporal e ininterrumpida en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2017, independientemente de la partida presupuestaria que se haya usado para financiar estos puestos de trabajo.
- ✓ **Sustituir los cargos académicos (delegados del Rector, directores de Unidades y Servicios)** por puestos en la RPT del PAS, de forma que sean ocupados por profesionales que se dediquen en exclusiva a gestionar las Unidades y Servicios que tienen bajo su responsabilidad.
- ✓ **Impulsar la carrera profesional**, a través de promociones internas y concursos periódicos, dotando a los diferentes servicios y unidades de los niveles adecuados.
- ✓ Estudio de las cargas de trabajo de los puestos reflejados en las RPTs del PAS.
- ✓ **Actualización y publicación de las RPTs** de forma anual y acordada con la representación de los/as trabajadores/as.

- ✓ **Transparencia y negociación en la concesión** de complementos retributivos.
- ✓ Adaptación de la reglamentación de la Comunidad de Madrid para comisiones de valoración y tribunales de selección. Elaborar una guía para gestión de la convocatoria por el tribunal, que fije el nivel de exigencia de las pruebas, los criterios de corrección, las notas de corte, la publicación de los cuestionarios con sus repuestas, etc.

PAS Funcionario:

- ✓ **Reducción de los puestos de libre designación.**
- ✓ **Supresión de las comisiones de servicio no justificadas** o no acordadas con la Junta de PAS Funcionario.
- ✓ **Aumento de niveles**, equiparando como mínimo A1 nivel 24, A2 nivel 22 y C1 nivel 20.
- ✓ **Promoción progresiva de todo el grupo C2 al C1** mediante convocatorias anuales.
- ✓ **Elaborar un catálogo de puestos de trabajo** con las funciones de cada puesto. Reflejar todas las tareas realizadas ya que en la actualidad hay funciones que se desempeñan en los puestos de trabajo que no son valoradas en los concursos.
- ✓ **Actualizar los baremos en los concursos.**
- ✓ **Convocar concursos cada dos años** como máximo, en los que se incluyan todas las plazas no ocupadas por funcionarios de carrera.
- ✓ **Cuando un funcionario interino sea trasladado a otro puesto por causas ajenas a su voluntad** (toma de posesión de funcionarios de carrera, modificaciones de RPT, etc) éste mantendrá el complemento de productividad independientemente de si en la nueva plaza existe

o no dicho complemento.

- ✓ **El contenido del actual temario común se definirá en función de cada grupo.** En los procesos internos, el personal no se examinará del temario ya superado en procesos anteriores.
- ✓ **Renovar el acuerdo con Gerencia** para la convocatoria de procesos de promoción interna cada dos años.

PAS laboral:

- ✓ **Reducción de los puestos funcionales.**
- ✓ **Supresión de las adscripciones provisionales no justificadas o no acordadas con el Comité de Empresa de PAS Laboral.**
- ✓ **Reglamento para la cobertura temporal de vacantes para el desarrollo de funciones de superior categoría.** Se ofertarán al personal fijo los puestos de superior categoría en las plazas no cubiertas antes de su contratación temporal.
- ✓ **Sustitución de las horas extras por empleo fijo.**
- ✓ **Garantizar la carrera profesional de todos los colectivos, sin exclusión,** creándose los niveles salariales necesarios en las áreas de actividad y especialidades que así lo requieran para asegurar dicha carrera. En ausencia de titulación, se asignará un “Complemento Personal no Absorbible” que comprenda la diferencia salarial entre los dos niveles salariales.
- ✓ **Reclasificación y reconocimiento del nivel salarial a los trabajadores y trabajadoras con sentencia judicial firme, en reclamación de cantidad.**
- ✓ Desarrollo del punto 3 del acuerdo de febrero de 2017, incluyendo una convocatoria de promoción en el mismo puesto de trabajo para todos los

trabajadores y trabajadoras de los niveles salariales **C2, C1, B2, B1, A2 y A1** no incluidos en los puntos 1 y 2 de dicho acuerdo.

- ✓ **Reconocimiento y actualización en la RPT de todas las plazas ocupadas actualmente por personal temporal contratados** como grupo D y C3 al nivel salarial C2, que pasaría a ser el nivel salarial mínimo, en la práctica, de la plantilla del PAS Laboral.
- ✓ **Acuerdo de Funcionarización para toda la plantilla del PAS Laboral:** voluntario y no sólo sin merma salarial sino con un incentivo económico que compense el esfuerzo que se realiza en la nueva formación y preparación del proceso, que redundará en un beneficio para la UAM.
- ✓ **Procedimiento de concesión de Jornadas Partidas cada 6 meses.**
- ✓ **Cobertura de todas las plazas vacantes con personal fijo,** transformando las que no sean necesarias para incorporar al colectivo de trabajadores contratados con figuras precarias que actualmente no están en la RPT y que realizan trabajos de naturaleza estructural.



CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

- ✓ Recuperación de la **jornada laboral de 35 horas** en cómputo semanal.
- ✓ **Evaluar los servicios y unidades** con una dotación insuficiente de recursos humanos. Dotarlos adecuadamente de personal.
- ✓ **Mejorar la movilidad con otras universidades** nacionales o extranjeras.
- ✓ Mejora de las **condiciones de conciliación laboral/familiar** respecto a ascendientes.
- ✓ **Libre elección del personal interino o temporal**, que pase a desempeñar un nuevo puesto de trabajo en los procesos de concurso, entre percibir complemento de jornada partida o no.
- ✓ **Reducción de la jornada mensual** en 10 horas para los/as trabajadores/as mayores de 55 años, en 15 horas a los mayores de 60 y en 20 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.
- ✓ **Percepción del 100% del complemento específico** en catorce pagas iguales, doce en los meses de enero a diciembre y dos adicionales en los meses de junio y diciembre (PAS Funcionario).
- ✓ El **cobro de los trienios** teniendo en cuenta el grupo actual de titulación, mediante un complemento retributivo (PAS FUNCIONARIO)
- ✓ **Cobro del complemento de productividad** en función del grado consolidado, cuando éste sea superior al nivel del puesto desempeñado (PAS FUNCIONARIO)
- ✓ Establecer un Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las Universidades Públicas Madrileñas.
- ✓ 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.
- ✓ **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.
- ✓ **Facilitar el trabajo no presencial** de forma voluntaria y reversible.
- ✓ **Impulsar la negociación que permita jubilarse anticipadamente** a los/as compañeros/as que así lo deseen en las mejores condiciones posibles.
- ✓ **Fomento de la movilidad y la sostenibilidad.** Incremento progresivo hasta el 100% de la ayuda para el transporte público.



ACCIÓN SOCIAL

Exigiremos al Equipo de Gobierno de la UAM, y más concretamente al Rector, que cumpla sus compromisos electorales de interlocución con el Gobierno autonómico para recuperar la Acción Social. Ésta se hurtó por la Comunidad de Madrid sin justificación económica alguna, pues no cuestionó sus cuantías, sino que dejó fuera los aspectos más sociales. Ello incluye premios de jubilación, ayudas para estudios de familiares o ayudas para tratamientos sanitarios y asistenciales.

Las propuestas concretas son las siguientes:

- ✓ Abono del mal llamado “**Premio de jubilación**”, tratándose de un auténtico derecho justamente conseguido y devengado a lo largo de toda la vida laboral de las trabajadoras y trabajadores.
- ✓ **Tratamiento de la jubilación de forma independiente del capítulo de beneficios sociales** para que no se vea afectado por las limitaciones de éstos.
- ✓ Recuperación plena de lo regulado en los acuerdos y convenios en relación a la **Acción Social**.
- ✓ Imputación a otras **partidas presupuestarias** de las cantidades económicas destinadas a las indemnizaciones por invalidez y muerte, jubilación y la compensación por matrícula.
- ✓ **Incrementar los préstamos al personal**. Con una cuantía de hasta 5000 euros con ampliación del período de devolución a 50 meses.
- ✓ **Gratuidad de uso para los trabajadores/as de las universidades en todas las instalaciones deportivas** de las universidades públicas madrileñas.
- ✓ Accesibilidad a prestaciones y servicios en condiciones más favorables que las actuales: fisioterapia, CPA, etc.


- ✓ **Convenio con el Consorcio de Transportes de la Comunidad de Madrid** para un abono de transporte anual o mensual financiado íntegramente por la universidad con objeto de fomentar el uso del transporte público.

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.

En línea con lo anterior, las principales propuestas que planteamos son las siguientes:

- ✓ **Crear un catálogo de acciones formativas común a todas las universidades públicas de Madrid**, 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 formativas en todas las universidades**.
- ✓ Potenciar, cuando sea posible, la **formación on-line**.
- ✓ Aplicar medidas que favorezcan la **conciliación** de la vida familiar y laboral con la realización de **actividades formativas**.
- ✓ Configuración de un **plan de formación**

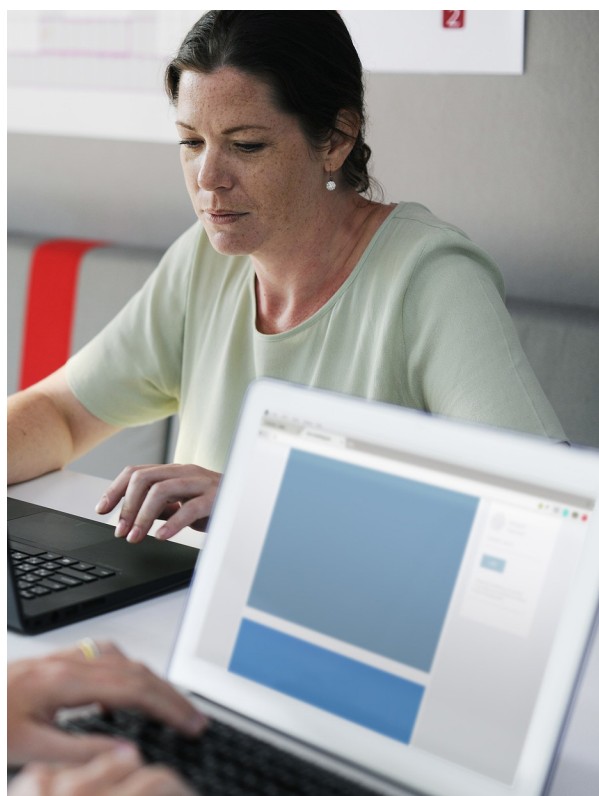


de idiomas, como piedra angular de la internacionalización de la universidad:

- » 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 y de la unidad o servicio en que se encuentren los/as trabajadores/as.
- ✓ 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**, que serían de aplicación en los procesos selectivos.
- ✓ Impartir cursos de formación orientados a la **promoción interna**. Proporcionar el temario actualizado y completo.
- ✓ **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.
- ✓ **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 formación debe impartirse dentro de la jornada laboral. Si por razones de fuerza mayor no fuera así, **compensar el 100% de las horas de formación recibidas fuera del horario de trabajo con una "bolsa de horas"**, para poder ampliar los días de libre disposición.
- ✓ **Promover la igualdad de oportunidades**

en el acceso a la formación y, cuando exista mayor demanda de la prevista, ampliar el número de cursos formativos para atender todas las peticiones.

- ✓ **Plan de formación específico**, que facilite la adaptación de los trabajadores de nuevo ingreso y de los que acceden a una plaza nueva por concurso.
- ✓ **Acceso a una formación transversal**, independientemente del puesto de trabajo que se desempeñe, con el objetivo de favorecer e impulsar la carrera profesional.
- ✓ Impartir **cursos de formación obligatorios para mandos intermedios y altos**, de resolución de conflictos, comunicación, habilidades directivas, etc, de modo que puedan tratar mejor, entender y solucionar los problemas laborales cuando surjan.



SALUD LABORAL

La mejora de la prevención de los riesgos laborales, la salud y el bienestar en el trabajo, es una obligación empresarial y un objetivo que los delegados y delegadas de prevención por Comisiones Obreras, vienen demandando en todos los ámbitos de la Universidad Autónoma de Madrid. La UAM debe asegurar los medios personales y materiales para la correcta prevención de riesgos en todos los ámbitos laborales, incluidos los de investigación. En este sentido, las líneas de actuaciones prioritarias en materia de Salud Laboral son las siguientes:

- ✓ **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.
- ✓ Aumentar las **inversiones** en prevención de riesgos laborales.
- ✓ **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 técnicos debe ser de uno por especialidad más uno de nivel intermedio por cada técnico superior.
- ✓ Exigencia de las **evaluaciones de riesgos de cada uno de los puestos** de trabajo existentes en la UAM, así como cada vez que cambien las condiciones de trabajo.
- ✓ **Reducir la siniestralidad laboral**, reclamando el análisis de estos accidentes, evaluando sus causas, formando e informando a los trabajadores y trabajadoras y adoptando las medidas preventivas que eliminen o minimicen los riesgos.
- ✓ Impulsar la **participación y eficacia de los Comités de Seguridad y Salud (CSS)**. Actualmente no se reúne con la periodicidad que marca la Ley, no acude habitualmente el Presidente, se ha eliminado de la web de la UAM la página web del CSS y no se atienden prácticamente ninguna de las propuestas de los delegados de Prevención de CCOO en materia de Salud Laboral.
- ✓ Potenciar el **papel del delegado de prevención** en el control de las condiciones de los puestos de trabajo.
- ✓ Garantizar el **acceso a las revisiones médicas anuales voluntarias** a toda la plantilla, incluyendo la revisión **ginecológica y urológica**.
- ✓ **Protección específica de la gestación** y del período de lactancia.
- ✓ Protección específica de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos laborales.
- ✓ Programas **específicos de promoción de la salud y de fomento de la actividad deportiva**. Compatibles con la jornada laboral.
- ✓ Una adecuada actuación en materia de **acoso laboral y riesgos psico-laborales**.
- ✓ Adecuación del espacio de trabajo a estándares de salubridad óptimos: luz, ruido, temperatura, etc.
- ✓ **Actualización y mejora de determinadas instalaciones y edificios muy obsoletos**, con serios problemas fundamentalmente de climatización tanto en verano como en invierno.
- ✓ **Formación en Prevención para todo el alumnado** que haya de realizar prácticas de laboratorio y a todo el personal contratado con cargo a Proyectos de Investigación.



- ✓ Formación a los trabajadores/as en Prevención de Riesgos Laborales, obligatoria y en horario 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
- ✓ **Evaluación de riesgos psicosociales.** A pesar de ser preceptivo, faltan por realizarse en Filosofía, Económicas, Psicología, Derecho, EPS, Escuela Infantil, Pabellón A, Colegio Mayor Luis Vives, Centro de Postgrado y La Corrala.
- ✓ 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.
- ✓ Vigilancia y control exhaustivos de los puestos de trabajo en los que existen **riesgos especialmente peligrosos** (biológicos, radiactivos, sustancias tóxicas, agentes carcinógenos, etc)

IGUALDAD DE TRATO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

CCOO apuesta por el establecimiento de mecanismos efectivos que eviten la discriminación por género en el acceso a las distintas figuras contractuales, y a la participación efectiva de las

mujeres en todos los ámbitos de la universidad. Para ello, la elaboración del III Plan de Igualdad ha de ser, como impone la Ley, fruto de un proceso de negociación colectiva y adoptar un carácter más contundente e imperativo que el anterior, como incluir mecanismos de evaluación de los compromisos que se adquieran.

Complementando el Plan de Igualdad, las acciones concretas que reivindicamos son, entre otras:

- ✓ Fomento en todos los ámbitos académicos universitarios de la **formación, docencia e investigación en igualdad de género** y no discriminación, de forma transversal.
- ✓ **Impulsar medidas 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.
- ✓ **Implementar acciones formativas** en igualdad de género de carácter obligatorio para aquellos puestos que tengan personal bajo su responsabilidad.
- ✓ **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.**
- ✓ Promover la presencia de las mujeres en los **cargos de responsabilidad.**
- ✓ Combatir el sexismo en ámbito de las universidades y en sus diversas actuaciones.
- ✓ **Revisar el protocolo Protocolo contra el**

acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo existente en la UAM porque se ha puesto de manifiesto que su utilidad, en la práctica, deja mucho que desear y tiene varias **carencias**. Es necesario que las personas que se acogen a este protocolo tengan garantías de es útil para intentar solucionar sus problemas y la impresión que tenemos es que la UAM está más preocupada de tener un protocolo que de velar por su efectividad.

TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN

- ✓ **Informar de forma regular sobre las actuaciones, reuniones y cuestiones que se están tratando en la Junta de PAS Funcionario y en el Comité de Empresa de PAS Laboral.**
- ✓ **Coordinación** entre los comités y juntas de personal de PAS y PDI en las materias comunes de dichos colectivos.
- ✓ Mantenimiento de una **página web con información actualizada**: resúmenes de plenos, información de las actividades, comisiones, etc.
- ✓ **Publicidad de los puestos de trabajo** que no están incluidos en las RPTs del PAS.
- ✓ **Informar** de las plazas que se quedan desiertas en los concursos y por qué motivos no se han cubierto.
- ✓ **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.

CAMPUS Y SOSTENIBILIDAD

- ✓ Fomento del **Transporte Público** desde la UAM.
- ✓ Explorar, por parte de la universidad, las posibilidades de instalar **puntos de recarga de vehículos eléctricos**.
- ✓ Ponerse a la vanguardia de las nuevas alternativas de transporte que modificarán la movilidad en los próximos años, como los pequeños **vehículos eléctricos, con zonas de estacionamiento y circulación adecuadas**. Estas zonas de circulación serían compartidas con bicicletas y diferenciadas de las zonas de tránsito de personas.
- ✓ Exigir a las universidades que asegure 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.
- ✓ **Restringir el uso del parking** que está cercano a Biblioteca de Humanidades y Pabellón A **para personal ajeno a la comunidad universitaria**. Es usado como aparcamiento disuasorio por un elevado número de usuarios que van a Renfe, mermando las posibilidades de aparcamiento en una zona muy saturada de vehículos. Como aparcamiento disuasorio utilizar el que está rodeando el Pabellón B.
- ✓ Impulsar medidas de **ahorro energético** en la UAM: iluminación automática controlada con detectores de presencia, aislamiento térmico de los edificios, etc.



CANDIDATURAS

Junta de Personal de Administración y Servicios Funcionario

- | | | |
|-----------------------------------|---|--|
| 1. Laura CORDERO GONZÁLEZ | 9. Mariel MARTÍNEZ HERNÁNDEZ | 17. María Jesús CALVO PIÑEIRA |
| 2. Rodolfo LÓPEZ LÓPEZ | 10. Luis Ignacio FERNÁNDEZ VEGA | 18. Isabel HIDALGO RAMÍREZ |
| 3. Cristina BURGOS AMPLÉ | 11. Ana María MATAMOROS GALÁN | 19. Amelia MARTÍN DEL CAZ |
| 4. José María TOMÁS VELASCO | 12. Marcelino SEVILLA CAÑADA | 20. Luzdivina DOMINGUEZ DE LA PARRA |
| 5. Ana María CUENCA FERNÁNDEZ | 13. Ana Isabel RÍOS ALCANTARILLA | 21. M ^a de la Esperanza CHUMILLAS GÓMEZ |
| 6. José GORRIS BERNABÉU | 14. Jorge TOLL DEL CACHO | 22. Antonia JUZGADO PRIETO |
| 7. Cristina RODRÍGUEZ GARCÍA | 15. Gemma MIGUEL IZQUIERDO | |
| 8. Juan Carlos MINGORANCE DELGADO | 16. Cesar Emilio RUIZ ORTIZ DE VILLAJOS | |

Comité de Empresa de Personal de Administración y Servicios Laboral

Colegio 1

- | | | |
|---------------------------------|-------------------------------|---------------------------------------|
| 1. Cesar Javier PASTOR MONTERO | 7. Jorge GARRIDO LIRAS | 13. Francisco Javier CHAVERO CARRASCO |
| 2. Sandra CALERO KOOPMANN | 8. Paula GOZALO GÓMEZ | 14. Kabir MESSINEO |
| 3. Juan LLORENTE GARCÍA | 9. Víctor BARAHONA CABEZÓN | 15. Miguel Ángel FERNÁNDEZ VINDEL |
| 4. Inmaculada RIVAS RAMÍREZ | 10. Sara DURÁN GÓMEZ | 16. Iván OROZCO HERNÁNDEZ |
| 5. Luis María MORANTE RODRÍGUEZ | 11. Iván BUILES VICTORIA | 17. Pedro RODRÍGUEZ MARTÍ |
| 6. Gemma ÁLVAREZ DÍEZ | 12. Fabián BAUTISTA IZQUIERDO | |

Colegio 2

- | | | |
|--------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| 1. María Jesús SERRANO DELGADO | 7. Elena HOYOS GUERRERO | 13. Matilde PAREDES MANZANERO |
| 2. María Paz CADAHÍA SÁNCHEZ | 8. Carlos BLANCO AYUSO | 14. José Luis ARRANZ OTERO |
| 3. Ismael MORENO LÓPEZ | 9. Gemma MARTÍN MARTÍN | 15. María Dolores MORALES GARCÍA |
| 4. Javier DÍAZ ALONSO | 10. José Carlos APARICIO GÓMEZ | 16. Félix MENDOZZA CACHERO |
| 5. Pilar RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ | 11. Margarita PÉREZ LLORENTE | 17. Inmaculada LÓPEZ GONZÁLEZ |
| 6. Mario MAGÁN REVUELTA | 12. José Antonio GAGO SÁNCHEZ | |

¡Es el momento!

Contigo | Transformando la educación
Construyendo futuro



Vota CCOO

**FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA
DE CCOO 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 Ext. 13

Correo-e: frem@usmr.ccoo.es
Secretaría de Universidad

Correo-e: univ.frem@usmr.ccoo.es

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

 @CCOOUUMM

**SECCIÓN SINDICAL DE LA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID**

C/ Einstein nº 3, 1ª planta (Rectorado)
28049 Madrid
Tel. 91 497 4270, 91 497 5119

Correo-e: ccoouam.es

 @CCOOdelaUAM