

Programas

Personal Docente e Investigador (PDI)

Programa General Universidades de Madrid



MARCO GENERAL: TRAYECTORIA Y PROYECTO

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 con excepción de la UPM, cuyas elecciones se celebrarán en 2019.

CCOO es la primera fuerza sindical, tanto en el conjunto del Estado como en el sector de Universidad (también dentro de cada uno de los colectivos, PDI y PAS) y participa en todas las negociaciones a nivel estatal, autonómico y dentro de cada universidad. CCOO ha estado al frente de todas las movilizaciones contra los recortes y a favor de la educación pública, defendiendo siempre una Universidad Pública de calidad, trabajando en unidad de acción con otros sindicatos cuando ha sido posible, colaborando con las movilizaciones de los estudiantes y apoyando las movilizaciones feministas y de colectivos como los investigadores, becarios, etc. 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.

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 no responden a las necesidades reales de las universidades, se han perdido puestos de trabajo, los salarios en el cómputo de los cuatro años han perdido poder adquisitivo y muchos estudiantes han salido del sistema universitario por unas tasas que siguen siendo las segundas más altas del Estado y por el endurecimiento para el acceso a unas becas insuficientemente dotadas. A esto hay que unir el interesado cuestionamiento del modelo público universitario, la pretensión de consolidar los recortes en las condiciones de trabajo, la generación de bolsas de precariedad laboral, la suspensión de los beneficios sociales, etc. Esta ha sido la realidad impuesta por los gobiernos central y autonómico, encaminados a desmontar el estado de bienestar y a minimizar lo público en favor de la gestión privada de los servicios.

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 y el PDI se basa esencialmente en un contacto directo con las necesidades de las plantillas, así como en una autoexigencia ética y profesional de quienes formamos los distintos grupos de trabajo.

El objetivo prioritario de nuestra acción sindical está dirigido a la **defensa de los derechos y las condiciones de trabajo del personal de las Universidades Públicas Madrileñas**. Para ello, formulamos un

conjunto de iniciativas que sólo se podrán realizar con el trabajo decidido y la capacidad de movilización de un sindicato fuerte, con vuestra participación y con vuestro apoyo. Para CCOO las propuestas concretas de trabajo sindical para el PDI deben responder a los siguientes criterios generales:

Universidad y modelo social

- ✓ **Defensa de una Universidad Pública de calidad, democrática y participativa, inclusiva, autónoma en su gestión, con rendición de cuentas y suficientemente financiada**, ejemplo de gestión eficiente y de calidad. Rechazamos la imagen distorsionada e interesada que pretende presentar lo público como algo ineficaz, sospechoso de irregularidades y obsoleto.
- ✓ **Dignificación de las condiciones de trabajo del PDI y el PAS** de las universidades públicas.
- ✓ **Rechazo a las reformas** que se están aplicando al sistema universitario y derogación de los decretos que cuestionan el modelo público de universidad como el famoso RD 14/2012 (“decreto Wert”).
- ✓ **Apoyo a modelos de mejora del sistema universitario madrileño que se basen en el conocimiento de su realidad y que busquen la mejora de la calidad del servicio público** que se presta. Rechazamos el intento de implantar modelos parciales e interesados como el de la malograda LEMES.
- ✓ **Apoyo a una Oferta Pública de Empleo** en PAS y PDI que responda a las necesidades reales de las universidades madrileñas. Reclamamos la supresión de la tasa de



reposición.

- ✓ **Propuesta de elaboración de un acuerdo marco de financiación** que garantice a medio plazo una financiación pública suficiente para las universidades, que se aproxime a la media de inversión en la Unión Europea. Recuperación de los niveles de financiación pública para la I+D+i existentes en 2009 y del 100% de las cantidades que la Comunidad de Madrid adeuda a las universidades.
- ✓ **Reducción de las tasas universitarias**, de modo que lleguen a los niveles anteriores a 2010. Equiparación del coste de los estudios de grado y posgrado.
- ✓ Mejora de la oferta y de la dotación económica de las becas universitarias. Apuesta por el modelo de becas-salario.
- ✓ Defensa de un modelo de transferencia de conocimiento que sirva para la mejora social, y no sea un mero negocio privado.



El marco general de las Universidades madrileñas

- ✓ **Mantenimiento y estabilidad del empleo público y recuperación de los puestos de trabajo perdidos en los últimos años.** Esta recuperación es fundamental para cubrir las necesidades de futuro de las universidades. Rechazo a cualquier propuesta de externalización de los servicios.
- ✓ **Recuperación de derechos**, tanto laborales como económicos, con el fin de avanzar hacia la recuperación del poder adquisitivo y de las condiciones laborales de los trabajadores públicos.
- ✓ **Cumplimiento y desarrollo de los acuerdos y convenios en vigor** (a nivel interuniversitario y de cada universidad) y reactivación de la negociación colectiva. Denuncia sindical y jurídica de las vulneraciones a los mismos.
- ✓ **Defensa del derecho a la negociación colectiva.** Revitalización de las Mesas de Negociación con las universidades públicas madrileñas.
- ✓ Mantenimiento del actual sistema de acceso al empleo público, basado en los **principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad con la máxima transparencia y objetividad** en los procesos de acceso.
- ✓ Aplicación a todo el personal de la universidad de los convenios y acuerdos en vigor (PAS y PDI).



Las propuestas de un sindicato no se traducen directamente en ejecución de sus reivindicaciones: son un compromiso por defender esos principios y luchar por esos derechos. Por estas razones, los planteamientos sindicales no son un programa político al uso, sino la aspiración de que, entre todos, actuemos para conseguirlo. Afrontamos este reto estando convencidos de que nuestra acción es lo mejor para las personas trabajadoras como tales, pero también como ciudadanos y ciudadanas. CCOO somos el sindicato en la universidad y en la sociedad.

Ahora más que nunca, CCOO necesita seguir contando con tu apoyo para defender la dignidad de tu trabajo y continuar reivindicando las mejoras necesarias.



PDI UNIVERSIDAD

Desde CCOO creemos que, en un contexto cambiante y todavía no bien definido, 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, etc.), es necesario **fixar la jornada de trabajo y la dedicación de todo el PDI**, el cual en la práctica está aumentando notablemente su dedicación docente y su carga de trabajo. Por si fuera poco, a falta de una regulación estatal, sigue en vigor 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. CCOO ha impugnado este decreto ante la Audiencia Nacional.

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

Por otra parte, CCOO sigue reclamando una defensa firme del empleo público. No podemos tolerar la “sangría” de profesores que se está

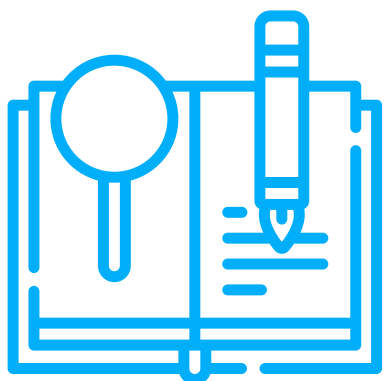
produciendo en los últimos años: profesores/as permanentes que se jubilan y que o bien no se sustituyen, o bien son cubiertos por contratos precarios a tiempo parcial, plazas de ayudantes y profesores ayudantes doctores que no se convocan, profesores visitantes que no se ajustan a la norma, abuso de la figura de profesor asociado, etc. 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 en unas universidades, que no existen en otras o que se modifican para extender la precariedad a lo largo del tiempo) se tienen que reforzar, para que sea posible la promoción y estabilización tanto de los profesores/as permanentes como de los no permanentes, después de largos años de formación, y eliminar las penosas condiciones de trabajo de numerosos profesores/as que se esfuerzan día a día por impartir una docencia y desarrollar una investigación de calidad. La tasa de reposición en universidades públicas y en los centros de investigación públicos debe desaparecer. Es imprescindible que la universidad incorpore a jóvenes docentes e investigadores que permitan la necesaria renovación de las plantillas.

CCOO ha rechazado públicamente los nuevos criterios de acreditación de la ANECA. Desde CCOO seguimos pensando que el nuevo sistema de acreditación del PDI funcionario, lejos de garantizar mayor objetividad y transparencia, incorpora más discrecionalidad, opacidad y desigualdad que el anterior, lo que provocará una reducción del número de candidatos acreditados y una mayor inseguridad jurídica a los solicitantes. Por



tanto, mantenemos nuestra demanda de revisión de estos criterios para que se ajusten a los niveles de exigencia de los criterios precedentes, así como a una formulación que garantice la necesaria transparencia de las evaluaciones (evitando la injerencia y subjetividad actualmente presentes). Y a medio plazo también exigimos al Ministerio que modifique de manera consensuada el RD 415/2015 que modificó el Real Decreto 1312/2007, por el que se establecían la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios, modificación que consideramos que es la base de este endurecimiento de la evaluación del profesorado.

En este mismo sentido, desde CCOO proponemos la transformación de la Fundación para el Conocimiento Madrimasd en una fundación pública que asuma la evaluación de la actividad investigadora de aquellas figuras del PDI no asumidas por la ANECA.



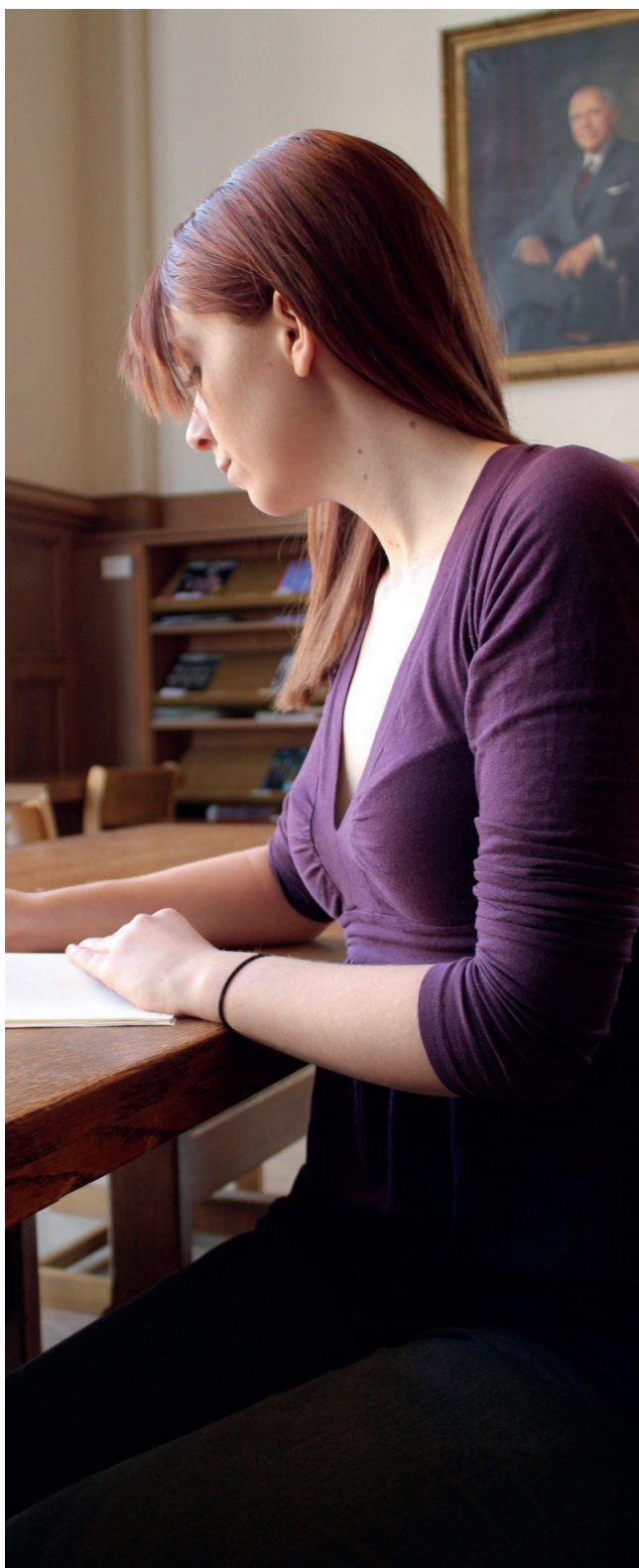
Propuestas

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

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

Además, no desistimos de nuestra idea de establecer **mesas de negociación autonómicas**. La Comunidad de Madrid no puede seguir haciendo “oídos sordos” a las propuestas de la comunidad universitaria y, en particular, a las reclamaciones de 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, etc.

En este sentido, es fundamental recuperar el anulado acuerdo sobre el **Complemento Retributivo de la Comunidad de Madrid**. La Consejería de Educación no puede desentenderse



de este asunto, descargando su responsabilidad en las universidades (que a su vez han devaluado el acuerdo original) y debe negociar una propuesta que responda a las expectativas del PDI de las universidades madrileñas. En esta línea, **resulta necesario que se concrete la incorporación de todos los componentes del complemento específico (quinquenios y complemento por cargo) a las pagas adicionales de junio y diciembre del PDI**. CCOO ha puesto en marcha una campaña de reclamación en los tribunales, pero esta cuestión debe ser resuelta de forma permanente mediante un acuerdo con las universidades y la Comunidad de Madrid. Este derecho ya está reconocido en la gran mayoría de las universidades españolas.

Además, proponemos:

- ✓ **Recuperar el poder adquisitivo perdido** como consecuencia de las medidas de recortes salariales.
- ✓ **Percibir el 100% del complemento específico en catorce pagas iguales**, doce en los meses de enero a diciembre y dos adicionales en los meses de junio y diciembre.
- ✓ **Homologar las cantidades correspondientes a los tramos de investigación entre los colectivos de docentes funcionarios y laborales** y de los Titulares de Escuelas Universitarias y los Titulares de Universidad, a través de complementos que compensen las diferencias.
- ✓ **Avanzar en la homologación retributiva de todos los puestos de trabajo de la misma responsabilidad.**
- ✓ Abrir la negociación de un **nuevo complemento 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 un complemento económico que reconozca**, para cualquier figura docente e investigadora, laboral o funcional, permanente o no y a tiempo completo o parcial, **el tipo de acreditación nacional** que se posea por encima de la requerida para la figura docente e investigadora que se ocupe.
- ✓ **Establecer un “Reconocimiento de Prestación del servicio docente e investigador”**. Aquellos trabajadores que a fecha de 31 de diciembre de cada año tengan reconocida una antigüedad de 25 años o más de servicio en el ámbito de las Universidades Públicas Madrileñas, recibirán por una sola vez, una gratificación por un importe de 2.000 euros. Al cumplir los 35 años de servicio se percibirá una gratificación de 3.000 euros.
- ✓ **Recuperar plantillas de PDI 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).
- ✓ **Potenciar las figuras docentes y/o investigadoras** con vinculación permanente de carácter fijo.
- ✓ Utilizar las herramientas que permitan el **uso eficiente de los recursos** en la gestión de plantillas:
 - » Posibilitar la funcionarización en las propias plazas cumpliendo los requisitos de acreditación para figuras laborales indefinidas.
 - » Posibilitar la promoción interna por méritos.
- ✓ Exigir la existencia de unas Relaciones de

Puestos de Trabajo (RPT) negociadas, en todas las universidades madrileñas. Estas RPT's deben de dejar claras todas las áreas, servicios y ámbitos de actuación, y clarificar las competencias del PDI. En la misma figurarán todos los puestos ocupados actualmente por PDI, investigadores y personal que ocupa puestos con dotación económica y que son contratados con carácter temporal, y cualquier otra figura con vinculación precaria con la Universidad en el ámbito de la docencia y la investigación.

- ✓ **Convocatorias anuales de oferta de empleo público (OPE):**
 - » Con un número de plazas que compense tanto la pérdida de personal provocada por la tasa de reposición como las nuevas necesidades de personal.
 - » Con todas las plazas dotadas y no cubiertas de forma permanente.
 - » Incluir en la OPEs un número de plazas equivalente a las ofertadas por los procesos de promoción interna al no computar estas a efectos de tasa de reposición.
- ✓ **Establecer una carrera profesional con estabilidad en doble vía** (laboral y funcional) y de una política de promoción interna. Esta carrera profesional debe estar abierta a todas las figuras docentes e investigadoras.
- ✓ **Establecer planes plurianuales de promoción y estabilización** que afecten a todo el profesorado, tanto permanente como no permanente, que garanticen el acceso tanto a la vía funcional como a la laboral y que permitan tanto el desarrollo de la carrera profesional del PDI como la eliminación de situaciones de precariedad. En este sentido, es necesario solucionar la problemática surgida por la existencia de importantes bolsas de interinos, y de la incorrecta utilización de los profesores 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.

- ✓ **Desarrollar una carrera investigadora para los profesores investigadores noveles**, mediante programas específicos propios.
- ✓ **Fomentar la investigación**, de modo que el PDI reciba el apoyo técnico, administrativo y económico adecuado para que pueda desarrollar su tarea investigadora con las garantías adecuadas.
- ✓ **Valorar adecuadamente la actividad de gestión del PDI**. Esta valoración debe de estar contemplada en los planes de dedicación académica de cada universidad.
- ✓ **Establecer convenios de movilidad voluntaria** con las restantes universidades del Estado y en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior. Estos convenios deberían ser posibles, de manera inmediata, al menos en el ámbito autonómico.
- ✓ Establecer **planes generales de formación** para PDI.
- ✓ Actualizar los **Acuerdos Intersectoriales de Formación, Salud Laboral y Acción Social**.
- ✓ **Normalizar los derechos sociales**. Aplicar y desarrollar las medidas para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en el ámbito de permisos, licencias y excedencias y en el de la flexibilidad horaria.
- ✓ Reconocer y facilitar el **derecho a colaborar** con otras instituciones en el marco de Convenios.
- ✓ **Recuperar de la jornada laboral de 35 horas en cómputo semanal**.

- ✓ **Determinar de forma clara la jornada laboral:**
 - » Realizada de lunes a viernes.
 - » Contabilizar dentro de la dedicación docente todos los tipos de actividades e interacción con el 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 real**, computando dentro de la misma el desplazamiento entre campus. La distribución semanal y diaria será establecida mediante negociación colectiva. En esta línea, la carga docente debe ser distribuida por **criterios objetivos previo debate y negociación de estos con los representantes de los trabajadores**.
- ✓ Reconocer toda la actividad docente (presencial y no presencial) como carga docente.
- ✓ Reducir progresivamente la carga docente a partir de los 55 años.
- ✓ Disminuir el número de estudiantes por profesor.
- ✓ Incluir dentro de las excedencias con reserva de puesto la vinculada a motivos de cooperación internacional.
- ✓ Negociar y participar en la definición y aplicación de los sistemas de evaluación de la docencia y la investigación. En la evaluación de la docencia no se deben considerar requisitos que no estén al alcance de todo el PDI. En particular, los méritos de investigación (muy importantes en sí mismos) no deben servir para evaluar o distribuir la docencia.



PDI Funcionario

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

Propuestas PDI funcionario

- ✓ Clarificar los derechos del PDI funcionario.
- ✓ Desarrollar un modelo de carrera profesional para el PDI funcionario fundamentada en:
 - » La promoción basada en procesos de evaluación de los méritos personales, evaluados con criterios objetivos, homogéneos, negociados y conocidos de antemano, y no mediante criterios de selección.
 - » La promoción automática de los Titulares que tengan la acreditación para Catedrático.
 - » El derecho efectivo a los traslados.
- ✓ Negociar un plan de actuación sobre la situación del **profesorado funcionario interino**, que incluya unas **retribuciones** que reflejen la actividad real de estos profesores a la universidad, unas condiciones de trabajo que eviten las situaciones de precariedad, y un **plan de promoción específico** para este colectivo.
- ✓ Promover planes de jubilación anticipada e incentivada.
- ✓ Desarrollar planes de relevo generacional, como la reducción voluntaria de la carga laboral del profesorado mayor de 55 años para posibilitar una política de renovación de las plantillas.
- ✓ Equiparar las retribuciones del profesorado universitario con las de los países de nuestro entorno, a través de complementos autonómicos o locales de cada universidad.
- ✓ Reconocer el complemento por méritos docentes (quinquenios) y el complemento de productividad investigadora (sexenios) sin limitaciones en su número.
- ✓ Reconocer los años de becario como antigüedad y los efectos económicos derivados de dicho reconocimiento.
- ✓ Compensar, tanto económicamente como en cómputo como jornada laboral, las horas de desplazamiento en casos de docencia repartida en distintos campus.
- ✓ Regular de manera efectiva los periodos sabáticos para formación docente o investigadora, con dotaciones presupuestarias para la sustitución del profesor ausente.
- ✓ Realizar planes de formación docente inicial y permanente.
- ✓ Incentivar la realización de proyectos de innovación educativa.
- ✓ Desarrollar programas de movilidad que favorezcan el intercambio y la formación permanente.
- ✓ Evitar y denunciar en, su caso, la contratación por obra y servicio para tareas docentes (encargos docentes especializados, sustituciones, innovación docente), y la realización de tareas docentes por parte de profesores “voluntarios” (profesores honoríficos, etc.).

PDI Laboral

Aunque pudiera parecer sorprendente, seguimos negociando el II Convenio del PDI laboral. Tras estos años de negociación el objetivo sigue siendo el mismo: después de que el I Convenio abriera la puerta a la estabilidad laboral, en el II Convenio se ha pretendido mejorar las condiciones del PDI laboral, así como ampliar el número de colectivos que están 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.

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

Otro eje fundamental de nuestras propuestas es la **lucha contra la precariedad**. Desde CCOO rechazamos el abuso que se hace en las universidades madrileñas de determinadas figuras de profesorado (asociados, visitantes, etc.). Estos profesores y profesoras son responsables

de una importante carga docente, pero luego, en numerosas ocasiones, son excluidos de determinados derechos, mejoras económicas o acceso a la promoción. Por eso, CCOO defiende la negociación de planes específicos para combatir la precariedad y permitir a todo el PDI el desarrollo de su carrera académica.

Además, proponemos:

- ✓ Normalizar los derechos académicos del PDI, para equiparar de hecho los derechos del PDI laboral y del PDI funcionario. En particular, proponemos equiparar retributiva y académicamente las figuras del PDIL y las del PDIF equivalentes.
- ✓ Incorporar al convenio colectivo a todo el personal que desarrolle funciones docentes y/o investigadoras en el ámbito de las universidades públicas madrileñas, con independencia del tipo de contrato o la relación contractual que mantengan con éstas.
- ✓ Actuar contra la precariedad laboral de asociados, ayudantes, ayudantes doctores y contratados doctores interinos, y mejorar sus condiciones de trabajo (retribuciones, reconocimiento de sexenios, dirección de proyectos de investigación, participación en la gestión, etc.)
- ✓ Conseguir un modelo de carrera docente para el PDI laboral, que permita la promoción de este colectivo con el objetivo de posibilitar una trayectoria laboral clara dentro de las figuras del PDI laboral. En aras a un equilibrio progresivo de la plantilla, se ha de hacer un planteamiento global de todas las figuras, definiendo trayectorias claras que respondan tanto a los méritos individuales como a las necesidades estructurales. Se establecerá un sistema de promoción específico para el PDI laboral que garantice el derecho individual de acceso, cuando se cumplan los requisitos temporales,



académicos u otros exigidos por la ley, a otras figuras a tiempo completo, estables o de mayor retribución o reconocimiento académico.

- ✓ **Establecer una carrera profesional para todo el PDI, que incluya al profesorado con contratos temporales, creando las plazas estructurales necesarias**, según necesidades docentes.
- ✓ Profesorado Asociado:
 - » Definir claramente la figura del profesor asociado, evitando las situaciones de precariedad y permitiendo, en su caso, la promoción.
 - » Transformar en plazas de plantilla las de todos los asociados que lleven tres años contratados ocupando una plaza de sustitución por razones de jubilación o de imposible retorno del titular (fallecimiento, plaza fija en otra universidad o centro de trabajo...).
 - » Desarrollar planes de estabilización de asociados con trayectorias académicas destacadas, para la eliminación de situaciones de precariedad (“falsos asociados”).
 - » Equiparar las retribuciones con el PDI contratado a tiempo completo, proporcional a la dedicación y en función de la titulación (doctor/no doctor).
 - » Reconocer la especificidad y profesionalidad del profesor/a asociado/a, con jornadas laborales adaptadas a sus circunstancias.
- ✓ **Profesores Colaboradores:** Desarrollo de un programa de incentivos que facilite la acreditación a la figura de PCD.
- ✓ Dotar 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.



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

Personal investigador

- ✓ **Regulación de las contrataciones de personal investigador.** Establecer un reglamento de contratación que garantice la aplicación de los principios constitucionales de acceso al empleo público.
- ✓ Definir la carrera profesional del personal investigador y establecer un plan de promoción especial para el colectivo de contratados de investigación.
- ✓ **Personal Investigador en Formación y otros programas de contratación de Personal Investigador** (Ramón y Cajal, Juan de la Cierva): establecer planes que permitan el desarrollo de una carrera académica para este colectivo.
- ✓ Aplicar de manera automática las actualizaciones salariales de los empleados públicos al personal investigador con independencia del programa al que se vincule la contratación.
- ✓ Aprobar un Estatuto del Personal Investigador en Formación que incluya la indemnización por fin de contrato y especifique la colaboración docente.





CONCILIACIÓN

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

Bolsa de horas

- ✓ **Creación de una bolsa de horas acumulables con carácter semestral de hasta un 10%** de la jornada ordinaria diaria para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- ✓ **Bolsa de 50 horas/año adicional** para atención de ascendientes o personas dependientes que necesiten asistencia.

Vacaciones, permisos y licencias

Vacaciones

- ✓ Cuando el período de vacaciones, previamente fijado y autorizado, cuyo disfrute no se haya iniciado, coincida en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia, o con los permisos por parto, por adopción, por paternidad o por acumulación de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta dentro del año natural o, de no ser posible, dentro del año natural siguiente. El mismo criterio se aplicará si la situación se produce durante el período de disfrute de las vacaciones, que quedará interrumpido.
- ✓ Podrá acumularse al período de vacaciones y días de asuntos particulares, el permiso por parto, adopción, paternidad o acumulación de lactancia aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda, y en caso de reingreso de una excedencia por cuidado de personas a cargo en relación a las vacaciones correspondientes al año de reingreso.
- ✓ Aplicación de lo regulado en los convenios y acuerdos en relación a los períodos vacacionales.

Permisos retribuidos

- ✓ **Derecho a ausentarse del lugar de trabajo, por el tiempo necesario, para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación de sus hijos/as, a los centros en los que pueda recibir tratamiento o para acompañarlos si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.**
- ✓ Permiso por el tiempo necesario para la **asistencia a consultas médicas** del interesado/a, hijos/as y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso será extensible a la realización de trámites puntuales

en razón de su estado y a consultas de apoyo en centros del ámbito sociosanitario y socioeducativo.

- ✓ Permiso por el tiempo necesario para el **cuidado de familiares** hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad durante la hospitalización, tratamiento y rehabilitación en los casos de lesiones muy graves, enfermedad crónica, genética, cáncer o deficiencia orgánica.
- ✓ Permiso por **deber inexcusable de carácter público** para suministrar cuidados domiciliarios a sus hijos/as hasta los 16 años, siempre que dicha necesidad se acredite mediante certificado médico.
- ✓ Permiso por el tiempo necesario para el **cuidado de hijos/as menores de 16 años y/o personas dependientes** aquejados de enfermedad infecto-contagiosa.
- ✓ Permiso de hasta 20 días hábiles por **enfermedad terminal de un familiar** hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a 30 días hábiles con una reducción del 25 % del salario.
- ✓ Permiso por el tiempo necesario para asistir a **reuniones de coordinación ordinaria con finalidades psicopedagógicas** en el centro de educación especial o de atención precoz donde reciba tratamiento el hijo o la hija con discapacidad, o bien para acompañarlo/a si tiene que recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.
- ✓ Permiso por el tiempo necesario para recoger al hijo o hija o personas mayores o discapacitadas psíquicas, físicas o sensoriales hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad, al recibir aviso del centro docente o centro de día por motivo de enfermedad, accidente u otro motivo justificado.
- ✓ **Permiso de un día por nacimiento de nietas/os.**



Permisos y licencias con reserva del puesto

- ✓ **Reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, sin reducción salarial**, para atender el cuidado de un familiar en segundo grado o personas a cargo, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de dos meses. Se podrá ampliar a un tercer mes con una reducción de hasta el 50% de la jornada y el salario.
- ✓ Permiso por **guarda legal y cuidado directo de menor con discapacidad física, psíquica o sensorial** y de menores de hasta 16 años con una reducción de hasta el 50% de la jornada y de los haberes 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.
- ✓ Posibilidad, por motivos de conciliación de **disfrutar de forma parcial** los días de libre disposición.
- ✓ **Ampliación a los 16 años para la edad del menor** para cuyo cuidado se pueda solicitar licencia sin sueldo.
- ✓ **Reducción de 2 horas de jornada** para los y las trabajadoras con familiares hasta segundo grado o personas a cargo dependientes o con enfermedades muy graves.



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

- ✓ **Asistencia a consultas, tratamientos, técnicas de fecundación asistida y exploraciones** de tipo médico durante el tiempo necesario para su realización. Este permiso será extensible a la realización de trámites puntuales en razón de su estado y a consultas de apoyo en centros del ámbito sociosanitario.
- ✓ **140 días de licencia retribuida por nacimiento, acogimiento o adopción.**
- ✓ **Reducción de la jornada laboral en dos horas diarias sin reducción de haberes para el cuidado y atención de hijos/as menores de 12 meses y de una hora hasta los 24 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/as prematuros** o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante tres horas diarias.
- ✓ Hasta **10 días hábiles para la realización de trámites de adopción o acogimiento.**
- ✓ Derecho a asistir a las charlas, entrevistas y cursos de preparación que se impartan a los solicitantes de adopción para obtener el certificado de idoneidad.
- ✓ En los supuestos de **adopción internacional**, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, los/as trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido de hasta dos meses de duración. Este permiso se podrá ampliar en otros dos meses percibiendo cada mes el 75% de las retribuciones (promedio mensual de la retribución total anual).

✓ **Atención especial a las familias**

monoparentales. 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.

✓ Creación de **zonas de descanso** donde las trabajadoras embarazadas y madres lactantes puedan descansar en condiciones adecuadas.

✓ **Contabilizar**, tanto para el personal fijo como para el interino, a todos los efectos como períodos activos a nivel laboral, académico e investigador los correspondientes a las licencias, permisos y excedencias vinculadas a la maternidad, lactancia y cuidado de ascendientes, descendientes y personas a cargo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Excedencias por cuidado de hijos/as y familiares

✓ **Excedencia de hasta tres años** con reserva del puesto para el cuidado de hijos/as o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de personas a cargo o que dependan del trabajador/a.

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

Flexibilidad horaria

✓ Los trabajadores/as con hijos/as o menores a su cargo de hasta doce años, podrán optar por la jornada laboral que mejor se adecúe a sus obligaciones familiares. En el caso del PDI, se tomarán medidas para que el encargo docente se corresponda con horarios que permitan la realización efectiva de este derecho.

✓ **Los trabajadores/as que utilicen la reducción de jornada por motivos familiares, tendrán prioridad para la elección de horario.**

✓ **Posibilidad de flexibilizar el horario hasta un máximo de dos horas y treinta minutos en el horario de obligada concurrencia**, ya sea de entrada o de salida, para la conciliación de familias monoparentales o numerosas, por hijos/as con discapacidad; para hijos/as de hasta 16 años; por tener a cargo personas mayores de 65 años, personas dependientes o incapacitadas física o psíquicamente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; por tener niños en acogimiento preadoptivo o permanente y para el personal víctima de violencia de género.

✓ **Permiso retribuido de carácter excepcional** de hasta 15 días hábiles por fuerza mayor, enfermedad o accidente muy grave de familiares o personas que convivan con el trabajador/a y que exijan una atención que no pueda prestar otra persona o institución, siempre que hayan agotado los días de libre disposición.

✓ **Facilitar el trabajo no presencial de forma voluntaria y reversible.**

✓ **Formación y conciliación de la vida laboral y familiar:** facilitar horarios alternativos para la realización de cursos que se adapten a las necesidades de conciliación.

BENEFICIOS SOCIALES

- ✓ **Recuperación plena de lo regulado en los acuerdos y convenios en relación a la Acción Social.**
- ✓ Constitución de un **Fondo de Acción Social** dotado con una cantidad equivalente al 3% del capítulo I de gastos de personal de los presupuestos, incluyendo la parte equivalente a la Seguridad Social de dicho personal.
- ✓ Imputación a otras partidas presupuestarias de las cantidades económicas destinadas a las **indemnizaciones por invalidez y muerte, jubilación y la compensación por matrícula.**
- ✓ **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.
- ✓ **Incremento progresivo de las cantidades por invalidez o muerte** hasta, al menos, los 30.000 €.
- ✓ **Conciertos con empresas e instituciones culturales y deportivas** que proporcionen a los trabajadores/as de las universidades un trato preferente. Aplicación de los acuerdos concertados por cada universidad al personal del resto de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid.
- ✓ **Oferta al personal para el uso de residencias universitarias** y convenios de intercambio con otras universidades. Extender el intercambio de vacaciones a distintas fechas de las ya tradicionales de verano, ampliando el horizonte con universidades de otras Comunidades y del ámbito europeo.
- ✓ **Aumento de un 25% de la cuantía de anticipos reintegrables.**

- ✓ **Gratuidad de uso para los/as trabajadores/as en todas las instalaciones deportivas de las universidades públicas madrileñas.**
- ✓ **Extensión de la ayuda a estudios a todo tipo de enseñanzas oficiales** (idiomas, música, artes plásticas, oficios, etc.) y para la preparación de procesos selectivos convocados por cualquiera de las universidades públicas madrileñas.
- ✓ Ayuda a personas con **diversidad funcional**. Ayudas para gastos de rehabilitación, estimulación precoz, recuperación funcional (logopedia, psicomotricidad y fisioterapia), adquisición y mantenimiento de prótesis e implantes, tratamiento psicoterapéutico y asistencia a centros especializados; para asistencia a centros de educación especial, ayudas para facilitar la movilidad y comunicación (adquisición de sillas de ruedas así como adaptación de vehículos automóviles); eliminación de barreras arquitectónicas y adaptación de vivienda habitual.
- ✓ Concesión de las **prestaciones en función de la renta y de la situación sociofamiliar.**
- ✓ **Ayudas a fondo perdido** para solucionar problemas concretos de salud no contemplados en las convocatorias.
- ✓ Convenio con el **Consorcio de Transportes de la Comunidad de Madrid** para un abono de transporte anual o mensual financiado íntegramente por la universidad con objeto de fomentar el uso del transporte público.



CESE PROGRESIVO DE LA ACTIVIDAD Y JUBILACIÓN

Cese progresivo de actividad

- ✓ **Reducción de la jornada mensual en 10 horas para los 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.** En el caso del PDI, la carga docente se reduciría de manera correspondiente.
- ✓ **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.
- ✓ **Posibilidad de acumular a partir de los 55 años hasta un 50% y un 70% a partir de los 60 años, de los días de libre disposición y días adicionales de vacaciones por antigüedad** para su disfrute de forma previa al acceso a la jubilación. En caso de necesidad sobrevenida, esta bolsa de días se podrá utilizar para atender necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar.

Jubilación

- ✓ **Acuerdo global sobre jubilaciones que incluya a todos los colectivos.** Actualización y aplicación 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 renovación de las plantillas.
- ✓ Establecer **programas de sustitución** progresivos en el empleo a partir de los 57 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 profesorado 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 más o menos automática.
- ✓ **Denuncia judicial de los incumplimientos en materia de jubilación.**
- ✓ 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”.

PDI LABORAL:

- ✓ **Aplicación del máximo de reducción de jornada (75%) en los supuestos de jubilación parcial con contrato de relevo.**





EMPLEO

Criterios generales

- ✓ **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 externalización de servicios. Oposición frontal a dichos procesos en el ámbito de la universidad.
- ✓ **Supresión de contratos con empresas externas** (externalización de los servicios), sustituyendo las necesidades existentes en este sentido por nuevas plazas de empleo público.

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 y la docencia.
- ✓ 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 y obligación de aplicar el convenio colectivo que corresponda.
- ✓ **Auditorias 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.**

Plantillas y Relaciones de Puestos de Trabajo (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 y personas con discapacidad.
- ✓ **Fomentar la inserción laboral de los jóvenes en las universidades,** mediante contratos laborales ajustados al convenio de aplicación.
- ✓ **Homologación y homogeneización de las condiciones salariales y de trabajo** entre los colectivos de PAS Laboral y Funcionario y del PDI Funcionario y Laboral.
- ✓ Creación de un **catálogo de puestos de trabajo** adaptado a la realidad de la Universidad.
- ✓ **Reglamento regulador de la contratación y de las condiciones de trabajo** de los/as trabajadores/as con cargo al Capítulo VI de los Presupuestos.

- ✓ Inclusión de todos los puestos de trabajo estructurales con cargo al Capítulo I de los presupuestos en la RPT. Publicación de las RPT antes del 31 de diciembre de cada año y revisión de esta a los seis meses de su aprobación.

Provisión de vacantes

- ✓ Mantener el actual sistema de acceso al empleo público. Impedir la entrada de las agencias privadas de empleo en el ámbito de nuestras universidades.
- ✓ **Cobertura del 100% de las vacantes existentes.**
- ✓ Con independencia del tipo de proceso, se deberán hacer **públicas las puntuaciones desglosadas de los diferentes méritos** recogidos en el baremo que sea de aplicación, así como las calificaciones obtenidas en los exámenes a que hubiera lugar por todos los trabajadores/as que pudieran participar en dichos procesos.
- ✓ **Reserva del 10% de las plazas de oferta de empleo público y promoción interna para personas con discapacidad o en situación de violencia de género.** Aplicación de estos mismos criterios en las convocatorias específicas de bolsas de empleo. Dentro de las plazas para el cupo de discapacidad, podrá reservarse un porcentaje no inferior al 30% de las mismas para efectuar convocatorias específicas e independientes de las del turno libre y del cupo de discapacidad de dicho turno, destinadas a personas con discapacidad intelectual legalmente reconocida, en aquellos grupos profesionales en los que así se acuerde.
- ✓ **Cuando la excedencia voluntaria de un trabajador/a no supere 18 meses,** la reincorporación a su puesto debe ser automática.

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.
- ✓ Desde CCOO impulsaremos la creación de un **“Consortio de Universidades de la Comunidad de Madrid y de la UNED para la Cooperación de la Formación”** como instrumento que articule un proyecto para compartir recursos formativos, criterios, normas y pautas de actuación que sirvan de apoyo a políticas compartidas interuniversitarias.
- ✓ Crear un **catálogo de acciones formativas común a todas las universidades** vinculado a itinerarios formativos que permitan el desarrollo de la carrera profesional y la promoción para, así, mejorar la calidad de los servicios de las Universidades, así como el desarrollo personal y profesional de las plantillas. Esto daría lugar a posibilitar la movilidad interuniversitaria
- ✓ **Realizar de forma conjunta una detección de necesidades en todas las universidades.**
- ✓ Desarrollar un **Plan de formación integral revisable para todos los sectores del PAS y del PDI**, regido por una Comisión Permanente que garantice la objetividad en la selección y desarrollo de los planes formativos.
- ✓ Aplicar medidas que favorezcan la **conciliación** de la vida familiar y laboral con la realización de actividades formativas.



SALUD LABORAL

Política preventiva

- ✓ Integración de la prevención en el conjunto de las actividades y decisiones de la universidad con la participación de los trabajadores/as.
- ✓ Impulsar que la Universidad apruebe una política de prevención integral y disponga de un plan de difusión dirigido a toda la comunidad universitaria.
- ✓ Aumento de las inversiones en prevención de riesgos laborales.
- ✓ Codecisión en la elección de la mutua laboral. No ceder el control de las contingencias comunes a las mutuas.
- ✓ Inclusión de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva.
- ✓ Exigencia de todas las evaluaciones de riesgos de cada uno de los puestos de trabajo, así como cada vez que cambien las condiciones de trabajo.
- ✓ Servicio de Prevención propio. Con técnicos para cada una de las especialidades de nivel superior, así como puestos de niveles intermedios. El número mínimo de especialistas será de uno por especialidad más uno de nivel intermedio por cada técnico superior.
- ✓ Sustitución de las mutuas por los servicios públicos de salud en la gestión de las incapacidades temporales.

Planes de autoprotección, emergencia y evacuación

- ✓ Actualización/implantación de los planes de emergencia de acuerdo con la nueva normativa.

Comités de Seguridad y Salud y delegados de prevención

- ✓ Impulsar la participación y eficacia de los Comités de Seguridad y Salud.
- ✓ Potenciar el papel del delegado de prevención en el control de las condiciones de los puestos de trabajo.

Vigilancia de la salud

- ✓ **Vigilancia de la salud:** específica para cada puesto de trabajo, adaptada a las condiciones de trabajo y a las características personales de cada trabajador/a.
- ✓ **Fomentar las evaluaciones de riesgos ergonómicos.**
- ✓ Estudios epidemiológicos y cumplimiento de los protocolos establecidos en materia de salud laboral
- ✓ Protección específica de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos laborales.
- ✓ Exigir programas de promoción de la salud y de prevención y control de dependencias.
- ✓ Extensión de 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.

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

Medidas para el desarrollo del bienestar social

- ✓ **Evaluación de riesgos psicosociales.**
- ✓ Establecimientos de canales/servicios para la intermediación y **resolución de conflictos.**
- ✓ **Desarrollo e implementación de protocolos de acoso, contra el estrés y la violencia** de todo tipo en el trabajo.
- ✓ Velar por la protección de los trabajadores/as ante las consecuencias del **acoso laboral.**

Coordinación de actividades empresariales

- ✓ Crear gabinetes de coordinación empresarial (Artículo 24 de la LPRL).
- ✓ Incorporar a las plantillas de las contratatas y subcontratatas en el Plan de prevención.

Proyectos de investigación

- ✓ Exigir la aplicación de la prevención de riesgos laborales en todas las actividades realizadas en los proyectos de investigación, formando e informando a todo el personal relacionado con estos.

Riesgo higiénico

- ✓ Disponer de información sobre riesgos higiénicos en todo momento, con especial atención a los agentes carcinógenos y/o mutagénicos.
- ✓ **Cáncer cero en la universidad:** eliminación del amianto, glifosato y otras materiales y sustancias peligrosas.
- ✓ Adecuación de los puestos de trabajo a la normativa de salud Laboral.
- ✓ Vigilancia y control exhaustivos de los puestos en los que existen riesgos especialmente peligrosos (biológicos, radiactivos...).



MEDIO AMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD

Accesibilidad y movilidad

- ✓ Fomento del transporte público desde las universidades. Creación del “Plan de Movilidad Sostenible” y la figura del “Gestor de Movilidad Universitaria”.
- ✓ Potenciación de una **plataforma de uso compartido de vehículos** en los campus universitarios.
- ✓ Puesta en marcha de **servicios públicos de préstamo de bicicletas** para los desplazamientos en los campus.
- ✓ Exigir a las universidades que aseguren en todos los edificios la **accesibilidad para personas con diversidad funcional** y los suficientes recursos, tanto humanos como materiales, para permitir la correcta realización de las actividades tanto laborales como propias de la institución.
- ✓ Aplicación de los principios de:
 - » **“Accesibilidad universal”** a los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos,

herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible.

- » **“Diseño para todos”** para que los recursos, procesos, herramientas y servicios puedan ser utilizados por el mayor número posible de personas, considerando que existe una amplia variedad de habilidades humanas, simplificando la vida de todas las personas, con independencia de su edad, talla o capacidad.

Sostenibilidad

- ✓ **Creación de la figura del “Delegado de Medio Ambiente”.**
- ✓ Realización de **“auditorías ambientales”** para lograr la ecogestión y planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y ahorro y depuración de aguas, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes por otros orientados a la producción limpia.
- ✓ Impulso para la **acción medioambiental** en los puestos de trabajo, con formación específica.
- ✓ **Coordinación y control de la gestión de residuos en los Comités de Seguridad y Salud.**
- ✓ **Disminución del consumo de la energía eléctrica** mediante el uso de energías alternativas y sostenibles.
- ✓ **Sustitución de las flotas de vehículos** propios de combustibles fósiles por vehículos eléctricos.
- ✓ Garantizar que las compras de madera o muebles provengan de la explotación legal

y sostenible de los bosques, acordes con la certificación forestal FSC.

- ✓ Introducir el concepto de **compra pública ética** en todos los niveles de contratación de la universidad, desarrollando una política de compra que apoye el desarrollo sostenible y la reducción de la pobreza e introduzca los criterios sociales, éticos y medioambientales en las prácticas de contratación.
- ✓ Fomentar las políticas de reciclaje y uso de productos reciclados.
- ✓ Realizar programas y campañas de educación ambiental dirigidas a todas las personas trabajadoras, para informar, concienciar y difundir entre la población los valores y riquezas naturales de los campus y promover su implicación en la preservación, protección y mejora de los mismos.
- ✓ 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 los requerimientos ambientales especificados en los pliegos de condiciones por los productos ofertados.



IGUALDAD DE TRATO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Igualdad

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



- ✓ **Sistemas de clasificación 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 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. Creación de la figura del “tutor” para acompañar en el desarrollo de su actividad universitaria al alumnado con diversidad funcional.
- ✓ **Comisión de Igualdad** que trabaje por una igualdad real creando campañas de concienciación sobre acoso sexual o por razón del sexo, violencia de género y cursos de formación en estas materias, obligatorias para trabajadores/as que tengan responsabilidad de personal. Sus informes y evaluaciones serán vinculantes para las universidades.
- ✓ **Promover la presencia de las mujeres en los cargos de responsabilidad.**
- ✓ **Impulsar medidas que eliminen las desigualdades sociales de género**, eliminando la brecha de género y los techos de cristal, que provocan un recorte de salarios y por tanto de pensiones y prestaciones sociales.

- ✓ **Adopción de medidas de acción positiva** que garanticen el acceso a la formación continua y promoción profesional durante los períodos de baja por maternidad y paternidad y de excedencia por cuidado de hijos/as y familiares, así como a los trabajadores/as con responsabilidades familiares.

Violencia de género y violencia intragénero

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

- ✓ Las **trabajadoras víctimas de violencia** que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios podrán solicitar el traslado a un puesto de trabajo en distinta unidad administrativa o en otra localidad. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.
- ✓ **Licencia por tiempo indefinido** con reserva del puesto y sin merma salarial sin necesidad de un tiempo mínimo de servicios.
- ✓ Permitir una **reordenación y/o reducción horaria** acorde con sus necesidades, y estableciendo un servicio de apoyo psicológico adicional al prestado por otras instituciones.
- ✓ La persona víctima de violencia de género o intragénero podrá **ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales** de atención de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral o salud, según proceda, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral.
- ✓ Las trabajadoras víctimas de violencia de género o intragénero si no hubieran podido **disfrutar de las vacaciones** dentro del año natural al que correspondan, podrán disfrutarlas en el año natural inmediatamente posterior, y por causas justificadas, fuera del período ordinario establecido.
- ✓ El personal que tenga acreditado un **grado de discapacidad igual o superior al 33%**, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, de su categoría profesional o, en su caso, especialidad, que se encuentre vacante en otro centro de trabajo de la universidad siempre y cuando mejoren sustancialmente las condiciones de acceso al mismo desde su domicilio o de movilidad dentro del propio centro de trabajo. La adscripción al nuevo puesto de trabajo tendrá el mismo carácter, definitivo o provisional, con el que

desempeñará el puesto desde el que se traslade.

- ✓ Las personas con una discapacidad igual o superior al 33% que acrediten la necesidad de recibir un tratamiento de rehabilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, de su categoría profesional o, en su caso, especialidad, que se encuentre vacante en otro de los centros de trabajo de la universidad para que sea más accesible dicho tratamiento en los mismos términos y condiciones establecidos para las trabajadoras víctimas de violencia de género.





TRANSPARENCIA

En la Universidad

- ✓ Creación de “**Unidades de Transparencia**” con autonomía de actuación.
- ✓ Transparencia y rendición de cuentas en la gestión universitaria y control de la misma por la comunidad universitaria.
- ✓ Medidas de mejora en la **actual estructura de responsabilidades**, potenciando la transparencia, el acceso público a la información y la asunción de responsabilidades.
- ✓ **Retransmisión en directo** de las reuniones de los órganos de gobierno de las universidades (Consejo de Gobierno y Consejo Social) y publicación y difusión de las actas y acuerdos de sus reuniones.
- ✓ **Publicación de los contratos** con cargo a proyecto y a unidad de gasto, aclarando su

financiación, fecha de inicio, prórrogas en su caso, y fecha prevista de finalización del contrato en vigor.

- ✓ **Publicación regular de las gratificaciones extraordinarias** y de las diferentes ayudas que se concedan. Conocer la justificación de las cobradas en el año en curso. En caso de no tener justificación, reintegro a la universidad.
- ✓ **Aprobación de un “Protocolo de Buenas Prácticas”** sobre las encomiendas de gestión realizadas por la universidad a favor de sus fundaciones y otras entidades con el objetivo de lograr una mayor transparencia y seguridad jurídica.
- ✓ **Eliminación de la multiplicidad de fundaciones existentes en las universidades y reducción a una sola.** Recuperación de servicios, funciones y tareas atribuidas a fundaciones y que pueden ser desarrolladas por las propias universidades.
- ✓ Rendición de cuentas tanto de la universidad como por parte de sus **fundaciones** ante el conjunto de la comunidad universitaria y ante la Asamblea de Madrid.
- ✓ **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 con la propiedad o gestión de entidades con ánimo de lucro.

- ✓ Publicación en la página web del conjunto de universidades de forma clara y accesible de **toda la información relativa a las convocatorias y adjudicaciones de plazas con independencia del procedimiento**, así como de la adjudicación de complementos al puesto de todo el personal de las universidades, con indicación de las causas que motivan cada nombramiento, criterios de adjudicación, etc.
- ✓ **Presencia en los tribunales de selección de personal de personas ajenas a la institución** y sin vínculos directos con el ámbito o departamento al que corresponda la plaza.
- ✓ **Racionalización del mapa de centros adscritos y titulaciones propias.**

De los órganos de representación

- ✓ **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.
- ✓ Compromiso de los delegados de comités y juntas con el trabajo de estos órganos y aprobación de un régimen interno de funcionamiento.
- ✓ **Hacer accesibles los órganos de representación a las plantillas**, facilitando tanto la comunicación como la participación de éstas.
- ✓ **Informar de forma regular** sobre las actuaciones, reuniones y cuestiones que se están tratando en los comités y juntas.
- ✓ **Coordinación entre los comités y juntas de personal** de PAS y PDI en las materias comunes de dichos colectivos.





CANDIDATURAS

Junta de Personal Docente e Investigador

- | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| 1. Ricardo MORÓN PRIETO | 10. Silvia M. ARRIBAS RODRÍGUEZ | 19. Luis Enrique ALONSO BENITO |
| 2. Rosario GONZÁLEZ PÉREZ | 11. José Manuel RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ | 20. Antonia SÁEZ CALA |
| 3. Pablo MARTÍN URBANO | 12. Olga JUANES RECIO | 21. José María MELLA MÁRQUEZ |
| 4. María del Carmen GONZÁLEZ GARCÍA | 13. Antonio FERNÁNDEZ ÁLVAREZ | 22. Eloy ANGUIANO REY |
| 5. Héctor GRAD FUCHSEL | 14. Pilar MONREAL REQUENA | 23. Ana María MARTÍN CASTRO |
| 6. Elena LÓPEZ TORRES | 15. Juan Carlos MORENO SAIZ | 24. Francisco Javier GÓMEZ ARRIBAS |
| 7. Manuel CERVERA GOY | 16. Luisa MARTÍN ROJO | 25. María Jesús HERNÁNDEZ MUÑOZ |
| 8. Eulalia PIÑERO GIL | 17. Jaime CUEVAS RODRÍGUEZ | 26. Javier GARRIDO SALAS |
| 9. Fernando ESTEVE MORA | 18. Carmen FERNÁNDEZ MONTRAVETA | 27. Francisco SANZ RODRÍGUEZ |

Comité de Empresa de Personal Docente e Investigador

Colegio 1

- | | | |
|--------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|
| 1. Eduardo MELERO ALONSO | 13. Daniel HERRANZ GONZALEZ | 25. Maravillas ESPÍN SÁEZ |
| 2. Alicia CAMPOS SERRANO | 14. Francisco Javier HERNANDO ORTEGO | 26. Margarita Eva RODRÍGUEZ GARCÍA |
| 3. Jorge LÓPEZ QUIROGA | 15. Julián SÁNCHEZ GONZÁLEZ | 27. Avelina ARNANZ LARA |
| 4. Belén MORENO CLAVERÍAS | 16. Carlos MORALES SÁNCHEZ | 28. Rosa María FERNÁNDEZ EGEA |
| 5. Raquel SÁNCHEZ BARQUILLA | 17. Vicente SANTIAGO PÉREZ | 29. Jorge TOMÁS GARCÍA |
| 6. Carmen HIDALGO GIRALT | 18. Julia SALMERÓN CABAÑAS | 30. Daniel FERRER JIMÉNEZ |
| 7. Vanesa PEIRÓ HERNÁNDEZ | 19. Marta CASLA SOLER | 31. Jaime DORESTE HERNÁNDEZ |
| 8. Pablo GÓMEZ CARRASCO | 20. Antonio PALACIOS GARCÍA | 32. Rocío JIMÉNEZ BRIONES |
| 9. Mónica SÁNCHEZ BARQUILLA | 21. Iván ALVARADO CASTRO | 33. Juan Ignacio ROBLES PICÓN |
| 10. Carlos DE CASTRO PERICACHO | 22. Mario MARAVER GÓMEZ | 34. Dolores PENÍN PÉREZ |
| 11. Noemí DE HARO GARCÍA | 23. Luis Manuel BLANCO DONOSO | 35. Matilde ARLANDIS CASANOVA |
| 12. María José PÉREZ ÁLVAREZ | 24. Alicia RUIZ OLARRÍA | |

Colegio 2

1. Samanta GARCÍA LÓPEZ

¡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: ccoo@uam.es

@CCOodelaUAM