

ELECCIONES A RECTOR O RECTORA DE LA UAM

Tras las [elecciones del pasado 8 de abril](#) en las que la candidata única, Amaya Mendikoetxea, no consiguió los votos necesarios para ser reelegida, la comunidad universitaria de la UAM acudió de nuevo a las urnas el 2 de junio.

Esta vez la sede vacante quedaba descartada, al haberse presentado dos candidatos, de nuevo Mendikoetxea y Javier Ortega, de la EPS. Desde *El Folletín*, queremos agradecer a ambos profesores su compromiso al postularse para liderar nuestra universidad en momentos tan críticos como los que atravesamos, además de todas sus propuestas para mejorar la UAM. En el pluralismo es donde reside la verdadera democracia.

En este segundo proceso electoral, Mendikoetxea sí que alcanzó la mayoría para proclamarse rectora de nuestra universidad durante los próximos seis años, ganando en todos los sectores de la comunidad universitaria. Podéis consultar los resultados electorales pinchando en [este enlace](#).



La comunidad universitaria echó en falta una comunicación oficial por parte de la Secretaría General o la Comisión Electoral al respecto de que las elecciones serían a una sola vuelta, aplicando lo establecido en el artículo 69 del Reglamento Electoral de la UAM en lo que se refería a la mayoría necesaria para proclamarse rector, esto es, mayoría simple de los votos. Muchos de los miembros de la comunidad universitaria tuvieron conocimiento de este hecho a través

del correo que envió el propio Ortega al cierre de la campaña, cuando ya habían emitido su voto de forma anticipada. Desde UGT demandamos de las autoridades un mayor compromiso con la información y la transparencia, especialmente en cuestiones tan sensibles y de tanto calado como la que nos ocupa.

PARTICIPACIÓN

De nuevo, los dos sectores más movilizadas fueron el del **PTGAS** (70,05%) seguido muy de cerca por el **PDI con vinculación permanente** (69,32%).

Se observó un aumento muy significativo en lo relativo a la participación del **profesorado no doctor o profesorado y personal investigador no permanente** (29,13%) y **PDIF** (30,32%).

Esta altísima participación de PDI y PTGAS y el aumento de ésta en los otros dos sectores de trabajadores de la universidad, son un síntoma de la preocupación de la plantilla de la UAM por el futuro de nuestra universidad y nuestras carreras profesionales.

La bajada fue considerable en la participación del **estudiantado**, talón de Aquiles de Mendikoetxea en las elecciones de abril, y que en la fecha en la que se desarrolló la jornada electoral ya no tenía que acudir al campus, bajando del 11,33% a un 4,65%.

¿Y AHORA?

Al tratarse de un gobierno continuista, Amaya y su equipo de Vicerrectores y Gerencia pueden ponerse a trabajar de inmediato, por lo que esperamos que los compromisos de campaña se cumplan a la mayor brevedad. A continuación, repasamos lo que, a nuestro juicio, ha sido lo más significativo a lo que la por entonces candidata se comprometió con los trabajadores y trabajadoras de la UAM.

En lo que respecta al **PTGAS**, Amaya se comprometió a los siguientes puntos:

- Implantación de la **jornada laboral de 35 horas** semanales a partir del 1 de septiembre, tal y como la parte social demandaba en las negociaciones sobre el calendario laboral.
- Revisión de los **aspectos más lesivos del *Multiacuerdo***, especialmente la baja de niveles a N16, a lo que UGT se opuso frontalmente.
- Estudio del porcentaje de las plazas que se convocarán en la modalidad de concurso-oposición y oposición libre. Desde UGT seguiremos defendiendo los derechos de todos nuestros compañeros y compañeras: las posibilidades reales de promoción interna de los funcionarios de carrera y la estabilización de nuestros compañeros interinos.
- **Equiparación de los complementos específicos** de la plantilla de PTGAS a los de la media de las UUPP de la CAM, así como aumentar la ratio PTGAS-PDI, que es actualmente la más baja de toda la CAM. Nuestra plantilla tiene más trabajo, trabaja más horas y cobra menos que sus homólogos en otras universidades. Nos surge la duda de si, transitoriamente, aplicarán medidas económicas para paliar esta diferencia a toda la plantilla o se seguirán manteniendo únicamente las productividades a los niveles altos, aspecto sobre el que Amaya no se pronunció.
- Además, en su programa, Amaya anunció la futura implantación de un **sistema de cuantificación en base a indicadores** de la actividad global del PTGAS, en la línea del ya implantado para el PDI (el famoso Excel) y que tanto rechazo ha generado en este colectivo. Este sistema permitirá “adaptar la estructura de gestión a las necesidades reales”. Vigilaremos que las reformas que emanen del nuevo Excel no conculquen ningún derecho de nuestros compañeros y compañeras.



Por la parte que afecta al **PDI**, Amaya llevaba los siguientes puntos en su campaña:

- Continuar con la estabilización y promoción del profesorado, acortando los plazos entre la acreditación y la convocatoria de las plazas, según la disponibilidad presupuestaria, para evitar así que los acreditados esperen un tiempo excesivo para promocionar/estabilizarse.
- Se garantizó que en el último año de contrato de los Ayudantes Doctores se sacaría una plaza de Permanente Laboral en el área de conocimiento a la que pertenezcan.
- En paralelo, continuar con la convocatoria adelantada para que aquellos Ayudantes Doctores con mejor CV puedan adelantar su estabilización.
- Continuar reconvirtiendo las plazas de Profesor Asociado LOU para el cumplimiento de la LOSU, a la vez que se intenta seguir estabilizando a los "falsos Asociados" a las figuras de Ayudante Doctor (convocatoria María Goyri).

Además, Amaya se comprometió al **reconocimiento de la carrera profesional tras 25 años de servicio** para todos los trabajadores de la UAM, PDI y PTGAS, que ascendería a una mensualidad. En UGT consideramos que una mensualidad está muy lejos del antiguo premio de jubilación que perdimos tras los recortes del año 2012, por lo que reclamaremos que la cuantía aumente, en la línea de la propuesta del premio que enviamos a la Vicegerencia de RRHH y Organización.

Desde UGT reiteramos nuestro compromiso para colaborar con el equipo de gobierno, como hemos hecho siempre, de manera constructiva y en beneficio de toda la comunidad universitaria con el firme propósito de contribuir a que nuestra universidad sea cada día mejor, pero sin perder de vista nuestra función, por lo que estaremos vigilantes y velaremos por el cumplimiento de los compromisos adquiridos, para que no queden en meras promesas de campaña, y por la defensa de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras de la UAM.



PTGAS

Contenido de las propuestas de UGT enviadas a Vicegerencia

Como ya os adelantamos en ediciones anteriores, la Vicegerencia de RRHH y Organización solicitó a la Junta de PTGAS-F y a las secciones sindicales que enviaran propuestas para los acuerdos que desarrollarán varios de los puntos del *Multiacuerdo*. La sección de UGT en la UAM remitimos nuestras propuestas el pasado mes de abril y a continuación os ofrecemos un pequeño resumen de las ideas principales recogidas en las mismas:

CARRERA HORIZONTAL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- Extensión a toda la plantilla de PTGAS, incluyendo al personal laboral, de manera que se inicien conversaciones con el Comité de Empresa en este sentido.
- Es imprescindible que previamente se establezcan los objetivos y funciones de cada unidad o servicio y las asociadas a cada puesto de trabajo para poder elaborar un catálogo de indicadores claro, real y objetivo que permita a la persona evaluada conocer de antemano qué aspectos de su desempeño van a ser sometidos a evaluación.
- Hemos planteado un modelo bidireccional en el que evaluado y evaluador pongan obligatoriamente en común los resultados, debiendo llegar a un consenso para la evaluación definitiva. El objetivo es que exista retroalimentación.
- Establecer una comisión paritaria Gerencia-Parte Social en la que se garantice siempre posibilidad de reclamación en caso de no conformidad con la audiencia de la persona evaluada.
- Priorizar la implantación de los complementos retributivos empezando por los niveles más bajos de manera gradual si existen restricciones presupuestarias.

INTEGRACIÓN DE LA ESCALA ADMINISTRATIVA CON IDIOMAS EN LA ESCALA GENERAL

- Se plantea para todo el personal de la Escala de Idiomas: interino y de carrera y de todos grupos y subgrupos (C1-C2- A2-A1) Se iniciaría tras la resolución de la promoción y del concurso de méritos específico comprometido en el *Multiacuerdo*.
- Procedimiento sin plazo para la persona interesada. Voluntario, no discriminatorio e individualizado.
- Reconocimiento de todas las retribuciones y de la antigüedad desde nombramiento como personal funcionario de la escala idiomas; también a efectos de promoción.
- El idioma será mérito para concursar a la escala general solamente en las plazas en las que sea necesario el idioma y así se recoja en la RPT.
- Creación de un complemento específico para estas plazas.
- Se equiparán servicios con mismas tareas a nivel 22 y los 18 a 20 con jornada de mañana y dos tardes para cubrir los horarios de atención al público y mismas condiciones laborales.
- Quienes no deseen la integración, permanecerán en la escala de idiomas en situación de “a extinguir”; cuando la plaza quede vacante pasará a la escala general. El personal interino permanecerá en escala idiomas hasta que cesen.
- La lista de espera permanecerá activa para la cobertura de puestos de la RPT que exijan idioma.
- Se reconocerán los servicios prestados como interina/o en la escala idiomas a efectos de participar en procesos de promoción interna, libre designación y concursos de méritos, en el momento que adquieran la condición de funcionario de carrera.

PREMIO POR SERVICIOS PRESTADOS

- Consiste en una cantidad económica a percibir por cumplimiento de determinado número de años de prestación de servicios por tramos.

TRAMO	ANTIGÜEDAD	MENSUALIDADES*
Primero	25 años de servicio	6
Segundo	30 años de servicio	7
Tercero	35 años de servicio	9
Cuarto	40 años o más de servicio	11

*El importe de la mensualidad se refiere al total de retribuciones fijas anuales dividido entre 12.

- Englobaría a todo el personal, PDI y PTGAS, en una convocatoria anual en marzo y siempre a iniciativa del trabajador (no de oficio).
- Se podrían ir solicitando a lo largo de la vida laboral (según se cumple el tramo), de manera que las mensualidades ya percibidas del anterior se restan de las del tramo siguiente solicitado.
- En caso de finalizar su relación con UAM antes de los 35 años (tramo 3) si tiene 10 de antigüedad mínimo en las Universidades Públicas de Madrid, percibirá el importe de 3 mensualidades y una mensualidad más por cada 5 años o fracción que excedan de los 10 de referencia.
- Se plantea que se pueda solicitar su abono fraccionado hasta en 4 anualidades para que no suponga un incremento significativo en el IRPF.
- Se hará la dotación presupuestaria suficiente y si no puede atenderse en el año en curso se diferirá a ejercicios posteriores con prioridad las solicitudes antiguas sobre las nuevas solicitudes del año siguiente.

CREACIÓN ESCALAS Y PROVISIÓN DE PUESTOS GRUPO B.

- Aplicación a **todas** las escalas de funcionarios que tengan titulación de Técnico Superior en Formación Profesional. Exige un primer estudio de la RPT donde se definirían los grupos/subgrupos de adscripción. Por lo tanto, se desarrollaría en dos fases:
 1. Creación del Grupo B – un total de 5 escalas “profesionales”:
 - 1 escala **general** profesional
 - 4 escalas especiales profesionales de **Laboratorios, Tecnologías de la Información, de Gestión Universitaria y de Servicios.**
 2. La cobertura de estas plazas se haría en el siguiente orden:
 1. Proceso de promoción interna vertical (concurso-oposición)
 2. En el caso de que las plazas ofertadas queden desiertas, convocatoria de oposiciones libres.
- Retribuciones: las establecidas por los PGE para el grupo B, con un complemento de destino entre el 18 y el 24 y un complemento específico comprendido entre el máximo del 18 y el establecido para el 24.

PDI

El Supremo tumba la exclusión de los profesores a tiempo parcial del complemento de sexenios de investigación

El [Tribunal Supremo ha declarado nula](#) la norma que impedía a los profesores universitarios a tiempo parcial cobrar el complemento por sexenios de investigación, reservado hasta ahora solo al personal a tiempo completo.

El fallo desestima el recurso de casación interpuesto contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 2022, que ya había considerado discriminatoria esta exclusión. En su resolución, el Supremo concluye que no existen diferencias objetivas y razonables entre los docentes a tiempo completo y parcial que justifiquen este trato desigual, vulnerando así el principio de igualdad recogido en el artículo 14 de la Constitución. La sentencia reconoce el **derecho de los profesores a tiempo parcial a percibir el complemento de investigación**, siempre que su mérito haya sido reconocido, así como a reclamar los pagos con carácter retroactivo hasta un máximo de **cuatro años** desde que presentaran la solicitud ante su universidad. Además, declara la nulidad del artículo 5.2. del [Real Decreto 1086/1989](#).

Os mantendremos informados acerca de las novedades que se vayan conociendo sobre este asunto, así como del procedimiento a seguir para efectuar las reclamaciones que procedan, una vez dispongamos de más información a través de nuestros representantes en la Junta y Comité de PDI y de nuestros servicios jurídicos.

Y ahora vamos a contar sexenios para reclamar

*¡Uno! Un sexenio
¡Dos! Dos sexenios...*



Relato

Un Ayudante Doctor ayer se me perdió

Suena, suena y suena el despertador a las 5 de la mañana, todavía es de noche y tras apagarse, el silencio lo baña todo. David, antes de incorporarse, trata de recordar la razón de haber puesto el despertador a esa hora y de repente el motivo le embiste: tiene que concluir antes de las 12 horas su parte de la comunicación que deben subir a la plataforma del congreso de Málaga hoy mismo. Tiene que rematar su parte, sí o sí, porque Elena, Laura e Ignacio, han terminado las suyas. Por cierto, piensa que estos días deberían ponerse de acuerdo sobre quién asistirá si la comunicación es aceptada y cómo pagar la inscripción ¡¡Serán 300 euros o más!! A la vez que tendrán que sufragar el viaje y el alojamiento. Cree recordar que la UAM solo paga el transporte de uno/a de los autores/as, el resto lo tendrán que cargar a un proyecto o pagarlo de su bolsillo, lo más habitual ¡Qué envidia le dan los autores de otras universidades a los que les pagan todo!

David se levanta con un impulso y después de hacer algunas tareas, se encuentra delante de un café bien cargado. Vuelve a pensar lo contento de estar trabajando en la Autónoma, en la que lleva ya 7 años: ¡Los estupendos compañeros y compañeras de departamento que tiene, los/as estudiantes, ese campus que parece una isla verde! Primero consiguió un contrato de ayudante tras competir con cuatro candidatos, ahora, desde hace tres años, uno de ayudante doctor con el que gana algo menos de 1700 euros al mes. Piensa que en agosto cumplirá 36 años y todavía no tiene claro su futuro. Los compañeros de UGT le han asegurado que cuando esté a punto de vencer su contrato, la Universidad sacará otro en su área de profesor permanente laboral al que podrá concursar y si todo va bien ¡Por fin conseguir un contrato indefinido! Por cierto, este fin de semana se promete volver a enzarzarse con la plataforma de la ANECA para solicitar su acreditación a PPL ¡Anda que si no la consigue! ¡Ufff mejor no pensarlo!

Ya en la ducha David recuerda que esta misma tarde tiene que acabar de corregir los exámenes porque las actas se cierran este mismo jueves. Y de nuevo, vuelve a alegrarse de no haber solicitado participar en la PAU, aunque el dinero le hubiese venido de perlas ¡Nunca llega a fin de mes y eso que sigue viviendo en un piso compartido!

Empieza a vestirse. Echa un ojo a los WhatsApp y en el Grupo UAM POR LA PÚBLICA lee que ha ganado las elecciones Amaya. Se alegra de pensar que seguirá la Vicerrectora de PDI, que tan buena disposición ha tenido siempre para negociar con la Junta y el Comité. Nada que ver con lo que les ha pasado a los compañeros del PTGAS, según le ha contado la gestora de su departamento. Por cierto, ¡a ver si de una vez por todas en la paritaria se aborda la subida de sueldos, especialmente de los ayudantes doctores!

Ya va quedando menos para amanecer. David ya se encuentra delante del ordenador y empieza a releer lo que han escrito Elena, Laura e Ignacio, antes de empezar a escribir. Buscando algo de compañía pone Spotify y elige escuchar a Silvio Rodríguez, uno de los cantautores favoritos de su madre, y empieza a sonar:

*“Mi unicornio azul ayer se me perdió
pastando lo dejé
y desapareció
cualquier información...”*

SALUD LABORAL

Entorno de trabajo seguro

Desde la sección sindical de UGT en la UAM queremos recordaros la importancia de tener un entorno laboral seguro y saludable. Para lograrlo es fundamental que nos involucremos en la identificación y comunicación de cualquier situación que afecte a vuestras condiciones laborales que pueda entrañar riesgo para vuestra salud, ya sea del equipamiento, de las instalaciones, la temperatura, espacios de trabajo, productos y herramientas que se utilizan..., así como del ambiente laboral y la calidad de trabajo en vuestra unidad, departamento, o servicio.

En este último aspecto el Comité de Seguridad y Salud, a través de su comisión de trabajo correspondiente en la que estamos presentes los delegados de prevención de UGT, está trabajando en el proceso de evaluación de riesgos psicosociales que se va a efectuar el próximo curso, previsiblemente los meses de septiembre-octubre, que consistirá en la distribución individual de un cuestionario a cumplimentar para detectar las posibles situaciones de riesgo psicosocial en cada puesto de manera anonimizada. Os mantendremos informados y desde ya, **os animamos a que llegado el momento participéis** por el impacto que tiene sobre nuestra salud física y mental, así como sobre nuestro desempeño laboral, una buena evaluación y gestión de los riesgos psicosociales para conseguir un ambiente de trabajo saludable.

Para cualquier consulta podéis poneros en contacto con los delegados de prevención de UGT presentes en el Comité de Seguridad y Salud (escribiendo al correo seccion.ugt@uam.es). Nuestras delegadas y delegado de prevención colaboran con la Universidad acompañando en sus visitas a los Técnicos de Prevención de la UAM, proponiendo medidas y aportando sus apreciaciones para solicitar la adopción de las medidas preventivas necesarias para evitar, reducir y/o eliminar los riesgos detectados.



OTROS ASUNTOS

¿Crees que hay algún asunto sobre el que deberíamos informar en El Folletín?

Envía un correo electrónico a la dirección seccion.ugt@uam.es y nos pondremos en contacto contigo para que nos facilites los detalles.

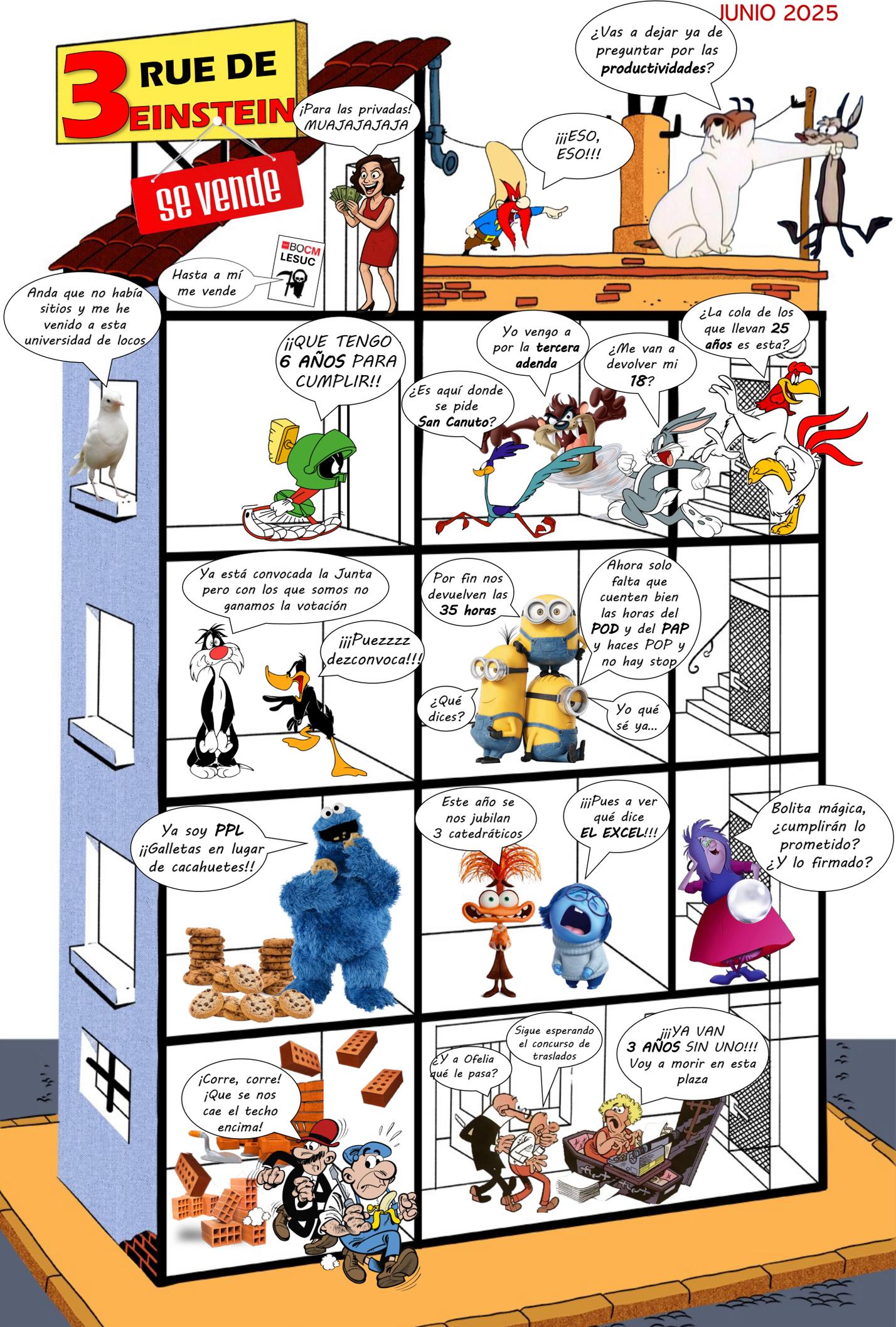
¡Afíliate a UGT!

En este código QR puedes encontrar la ficha de afiliación. Solo tienes que rellenarla, firmarla y hacerla llegar a la sección sindical de UGT en la UAM.

(Edificio Rectorado, 1ª planta, al final del pasillo)



AFILIATE A UGT



UGT



Servicios
Públicos
Madrid

Sección sindical UAM

Contacta con nosotros:

 seccion.ugt@uam.es

 <https://www.instagram.com/seccionugtuam>