

Programas

Personal de Administración y Servicios (PAS)

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 de Administración y Servicios (PAS) para las Juntas de PAS funcionario y los Comités de Empresa de PAS laboral en las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid.

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 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.
- ✓ **Estatuto del PAS de las Universidades Públicas madrileñas.** Negociación de un Acuerdo Marco de Condiciones de trabajo del PAS de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid como paso previo al Estatuto del Personal de Administración y Servicios de las Universidades Públicas Madrileñas para tener un único ámbito de negociación para todo el PAS. Esta es la solución ante las distorsiones en las condiciones de trabajo dentro del colectivo, las posibles propuestas de funcionarización de puestos, la proliferación de Fundaciones y la externalización de servicios que deterioran las condiciones de trabajo en nuestras Universidades. Se debe garantizar no sólo el mantenimiento de las actuales condiciones, sino la mejora y adaptación de las mismas a las realidades personales, familiares y sociales de las plantillas.



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.



PAS UNIVERSIDAD

Plantilla

Estructura

- ✓ **Estructura de plantilla basada en los grupos profesionales definidos en el EBEP (A, B y C).**
- ✓ **Ratio PAS/PDI de 1/2.**
- ✓ **Reducción de los puestos funcionales y de libre designación.**
- ✓ **Estudio de las cargas de trabajo de los puestos reflejados en la RPT del PAS.**
- ✓ **Distribución racional de los efectivos por centros, servicios y jornadas.** Dotación suficiente de las plantillas en jornada de tarde en los centros y servicios que lo requieran.
- ✓ **Alinear los objetivos organizacionales con puestos, tareas y formación.** Diseñar un plan general de empleabilidad.

PAS FUNCIONARIO:

- ✓ **Creación y desarrollo de escalas del Grupo B**
- ✓ **Planes de promoción del C1 al B y al A2 y del A2 al A1.**
- ✓ **Promoción progresiva de todo el grupo C2 al C1 mediante convocatorias anuales.**
- ✓ **Consideración del grupo C2 como el grupo de entrada.**

PAS LABORAL:

- ✓ **Modificación de la actual estructura de los niveles salariales del PAS Laboral mediante el paso al nivel salarial superior presente en los diferentes servicios toda vez que no existe una definición de funciones común** ante la falta de voluntad de la representación de las universidades en la Comisión Paritaria del II Convenio. Esto ha llevado a que se realicen funciones por encima del grupo salarial de adscripción. En su defecto, en ausencia de titulación, se asignará un “Complemento Personal no Absorbible” que comprenda la diferencia salarial entre los dos niveles salariales. Este complemento se actualizará anualmente con el porcentaje de incremento de las retribuciones de aplicación al personal al servicio del sector público de la Comunidad de Madrid. Esta modificación deberá reflejarse en la RPT.
- ✓ **Definición clara de todas y cada una de las especialidades**, con los niveles salariales presentes en cada una de éstas y de sus correspondientes funciones para evitar que por “necesidades del servicio” se realicen funciones de grupos o niveles superiores sin el correspondiente reconocimiento profesional y económico. Acuerdo de **“homologación de especialidades” que facilite la movilidad interuniversitaria.**
- ✓ **Garantizar la carrera profesional de todos los colectivos**, sin exclusión, creándose los niveles salariales necesarios en las áreas de actividad y especialidades que así lo requieran para asegurar dicha carrera.
- ✓ **Determinar la cualificación requerida en cada grupo profesional y el contenido general de la prestación, identificando las funciones incluidas en cada grupo y área funcional.**



Provisión De Vacantes

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

✓ **Actualización de las RPT de forma anual y acordada** con la representación de los/as trabajadores/as que deberá:

- » Reflejar las necesidades reales de cada servicio, evitando la sobrecarga en el trabajo.
- » Ser un instrumento motivador (creando puestos de responsabilidad en las diferentes unidades y ofreciendo la opción de promoción sin tener que cambiar necesariamente de destino) y dinámico (adaptable a las nuevas necesidades y demandas).
- » Contemplar la homologación de los puestos para que, a igual responsabilidad, tengan el mismo nivel de reconocimiento.
- » Recuperar de las áreas de trabajo externalizadas (privatizadas).
- » Reflejar la profesionalización y despolitizar todos los cargos con tareas de naturaleza administrativa o técnica, incorporándolos a la RPT.
- » Al frente de cada Servicio debe estar personal de administración y servicios.
- » Reflejar la conciliación de la vida laboral y familiar, recogiendo la posibilidad del teletrabajo en las áreas donde sea posible.

✓ **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.
- » Inclusión en la OPEs de un número de plazas equivalente a las ofertadas por los procesos de promoción interna al no computar estas a efectos de tasa de reposición.

✓ **El ingreso al empleo público**, ya sea con carácter temporal o indefinido, **se realizará a través de los procedimientos regulados en la normativa de aplicación** a funcionarios o establecidas en Convenio a los laborales, no siendo posible la contratación a través de agencias privadas de empleo.

✓ Se deberán **cubrir todas las plazas dotadas económicamente**, las cuales deberán ser ofertadas en primer lugar a la plantilla fija mediante procesos internos de provisión de vacantes.

✓ **Erradicación de la “discrecionalidad” en la adjudicación de los puestos de trabajo:**

- » Supresión de las comisiones de servicio (PASF) y de las adscripciones provisionales (PASL) no justificadas o no acordadas con los órganos de representación.
- » Limitación de la figura de la libre designación (PASF) y de los puestos funcionales (PASL). Su asignación debe ir precedida de una oferta pública a la plantilla mediante los procesos regulados de provisión de vacantes.

PAS Laboral:

- ✓ **Inclusión en el capítulo I de todos los puestos de trabajo estructurales**, a través de convocatorias de empleo público, cumpliendo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- ✓ **Reglamento para la cobertura temporal de vacantes para el desarrollo de funciones de superior categoría.** Se ofertarán al personal fijo los puestos de superior categoría en las plazas no cubiertas antes de su contratación temporal.
- ✓ **Sustitución de las horas extras por empleo fijo.**
- ✓ **Convocatoria de concurso de traslados y concurso-oposición de promoción interna con la totalidad de plazas no ocupadas por personal fijo al menos cada dos años.**
- ✓ En las bases de convocatoria de los procesos selectivos de promoción interna a cuerpos de personal funcionario, podrá **preverse la participación del personal laboral fijo de las categorías profesionales** que, en su caso, se determine que tengan asignadas funciones sustancialmente coincidentes en su contenido profesional y en su nivel técnico, correspondientes a un grupo profesional equivalente al grupo o subgrupo de clasificación de personal funcionario de igual nivel de titulación.

PAS Funcionario:

- ✓ **Elaboración de una “Normativa de Provisión de Puestos de Trabajo” regulando de forma objetiva las Comisiones de Servicio y la Promoción** (concursos, oposiciones y libre designación). Deberá incluir:
 - » Elaboración de bases de convocatoria

generales, baremos y temarios comunes para todas las Universidades.

- » Definición de perfiles y funciones de los puestos de trabajo.
 - » Aprobación de un baremo común a las universidades públicas madrileñas para la fase de concurso en los procesos de provisión ordinarios.
 - » Procedimiento para la concesión de comisiones de servicio internas para los puestos de RPT de PAS Funcionario. Comisiones de servicio previa oferta pública, minimizando su número, justificadas y aclarando el estado de las ya concedidas. Se informará a toda la plantilla, con publicación de la relación de personas aspirantes y de los méritos, como en cualquier otro procedimiento de selección.
 - » Las convocatorias se agruparán por áreas funcionales y administrativas, con el mismo perfil para idéntica plaza.
 - » Promoción basada en méritos evaluables con criterios objetivos, homogéneos, negociados y fijados con antelación.
- ✓ **Adaptación de la reglamentación de la Comunidad de Madrid para comisiones de valoración y tribunales de selección.** Elaborar una guía para gestión de la convocatoria por el tribunal, que fije el nivel de exigencia de las pruebas, los criterios de corrección, las notas de corte, etc.
 - ✓ **Restringir el uso de la libre designación sólo para puestos del nivel 26 al 30 y Secretaría del Rector y Gerencia.**
 - ✓ **Hasta el nivel 26 solo se valorarán en los concursos los méritos generales objetivos.**
 - ✓ **Los concursos podrán contemplar méritos específicos sólo para los puestos con niveles del 26 al 30.**



- ✓ **Cubrir todos los puestos vacantes de responsabilidad por concurso de méritos.**
- ✓ Previo a cualquier convocatoria de provisión de **vacantes o modificación de la RPT se convocará concurso de traslados**, que recogerá todas las plazas no ocupadas por funcionarios de carrera.
- ✓ **El contenido del actual temario común se definirá en función de cada grupo.** En los procesos internos, el personal no se examinará del temario ya superado en procesos anteriores.
- ✓ **Conocimiento de idiomas:** nivel acorde a la titulación exigida para el acceso, siendo la prueba de carácter voluntario y a realizar una vez elaborada la lista definitiva de personas aprobadas.

Contratación temporal

- ✓ Todos los puestos vacantes cubiertos en interinidad o contratación temporal deberán **ofertarse anualmente a través de la OPE o convocatoria anual y generarán las bolsas de trabajo** respectivas que sustituirán a las hasta entonces vigentes y que serán la fuente de las contrataciones temporales o nombramientos de personal interino.
- ✓ **La contratación temporal se limitará** a los supuestos recogidos en los acuerdos en vigor.
- ✓ **Publicación en la página web de la universidad tanto de los reglamentos de bolsas de empleo como de la situación actualizada de las bolsas de personal interino/temporal** para que, de esta forma, sus integrantes tengan información sobre las posibilidades de llamamiento.

Carrera profesional

- ✓ La carrera profesional recogerá las siguientes modalidades: **carrera/promoción horizontal y carrera/promoción vertical.** El PAS podrá progresar simultánea o alternativamente en ambas modalidades conforme a los procedimientos que se establezcan.
- ✓ **Plan plurianual de promoción interna vertical y horizontal para el PAS.** La antigüedad en la universidad, la experiencia y la formación deberán ser los criterios de referencia.
- ✓ **Desarrollo de la promoción horizontal, con definición de niveles dentro de cada grupo y paso de uno a otro en base a criterios objetivos** (antigüedad, formación y permanencia en el puesto, trabajos realizados y los conocimientos adquiridos, etc.), negociados y aplicables a todos y cada uno de los puestos de trabajo. Podrán incluirse otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida. La permanencia en cada nivel tendrá una determinada retribución, pudiendo optar al cambio de nivel cada cuatro años.
- ✓ **Homologación interna de las estructuras profesionales del PAS.**
- ✓ Regulación de la participación voluntaria del PAS en los **proyectos de investigación.**
- ✓ **Convenios de movilidad voluntaria** con las restantes universidades del Estado y en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior.
- ✓ **Reconocimiento de la antigüedad en las universidades públicas madrileñas**, con independencia del colectivo de pertenencia, a efectos de los procesos de provisión de plazas.
- ✓ **Negociación de criterios objetivos aplicables a todos los puestos de trabajo**, basados en la antigüedad, la formación y la experiencia en el

puesto como punto de partida para la elaboración de un protocolo para la evaluación del desempeño y sus efectos salariales.

- ✓ Aplicación en las universidades del catálogo nacional de cualificaciones profesionales para el **reconocimiento de la cualificación profesional** en ausencia de titulación.

PAS laboral:

- ✓ **Promoción dentro de los distintos niveles salariales de un mismo grupo profesional** mediante la participación en convocatorias trienales de cursos formativos específicos.



PAS funcionario:

- ✓ Los puestos de trabajo deben tener la **doble adscripción que permita la carrera profesional vertical (C/B, B/A)**.
- ✓ **Adquisición del Grado mediante la realización de cursos específicos y valoración de la experiencia profesional** para que todos los funcionarios puedan llegar al límite legal establecido en el Complemento de Destino en función del grupo de Titulación:
 - » Grupo A hasta nivel 29.
 - » Grupo B hasta nivel 26.
 - » Grupo C hasta nivel 22.
 - » Acceso: Grupo C2, nivel 17/18.

Organización del trabajo

- ✓ **Regulación del teletrabajo voluntario y reversible**, con convocatoria abierta a lo largo de todo el año.

Jornada, vacaciones y permisos

- ✓ Recuperación de las condiciones de trabajo relativas a jornada, vacaciones y permisos previas a la entrada en vigor de las leyes de Presupuestos de la Comunidad de Madrid y R.D.L.20/ 2011 de medidas urgentes en materia presupuestaria, del R.D.L. 20/2012 y demás normativa restrictiva.
- ✓ **Acuerdo general sobre la jornada laboral, vacaciones y permisos.**



Jornada

- ✓ **Recuperación de la jornada laboral de 35 horas** en cómputo semanal.
- ✓ Cuando las necesidades del servicio hagan necesaria la **jornada partida** (PAS Funcionario) **o de mañana y tarde** (PAS Laboral), ésta será siempre **voluntaria y por doce meses**. Esta jornada no supondrá la reducción de las plantillas de jornada continuada de tarde.
- ✓ **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.
- ✓ **Reducción de la jornada mensual** en 10 horas para los/as trabajadores/as mayores de 55 años, en 15 horas a los mayores de 60 y en 20 horas a los mayores de 63 años, sin merma salarial.
- ✓ **Posibilidad de solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral a partir de los 60 años**, con una reducción salarial de la mitad del porcentaje de reducción de jornada solicitado
- ✓ Aprobación, con el acuerdo de los órganos de representación de los/as trabajadores/as, del **calendario laboral en el último trimestre del año anterior al de su aplicación**. Para los distintos períodos vacacionales, la persona trabajadora conocerá su turno con una antelación mínima de 3 meses.
- ✓ **Reducción del tope máximo de las horas extras anuales de 60 a 30.**
- ✓ En aquellos servicios que demanden el **trabajo en sábados y domingos o festivos**, se tenderá a la contratación de nuevo personal cuya jornada laboral incluya estos días. Hasta que esto no se cumpla, el trabajo en dichos días tendrá carácter voluntario y generará, aparte de la percepción económica establecida, un día de descanso a disfrutar cuando lo elija la persona empleada.

- ✓ Se ajustarán las **desviaciones producidas por los días festivos y por los días inhábiles** de la universidad y fiestas locales de las localidades donde radiquen los distintos campus, que coincidan en sábado o domingo mediante un número igual de días de libre disposición.

Vacaciones y permisos

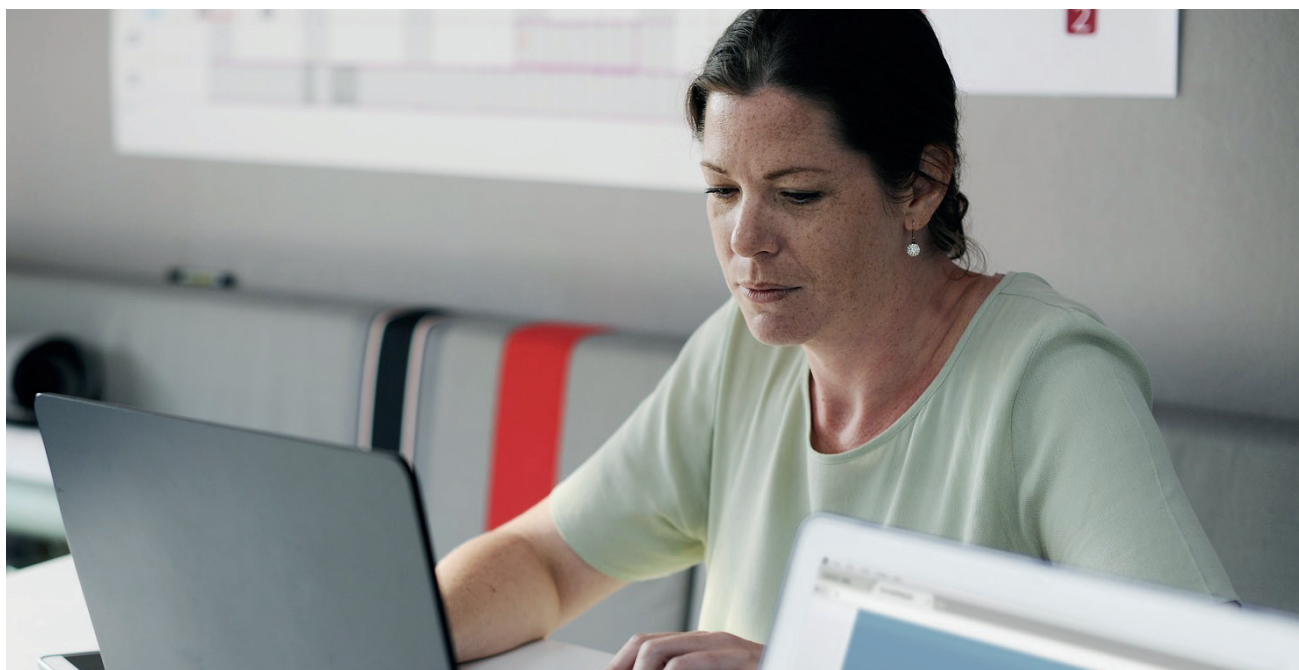
- ✓ Cuando el período de vacaciones, previamente fijado o autorizado cuyo disfrute no se haya iniciado, coincida en el tiempo con una situación de **incapacidad temporal, de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia, o con los permisos** por parto, por adopción, por paternidad o por 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.
- ✓ **Aplicación de lo regulado en los convenios y acuerdos** en relación a los períodos vacacionales.
- ✓ Posibilidad de **sustituir hasta un 25 % de los días de libre disposición** por días en los que se desarrolle la jornada laboral ordinaria remunerada, siempre a solicitud del trabajador o trabajadora.
- ✓ Para la preparación de **exámenes liberatorios** cuando se cursen estudios académicos directamente relacionados con actividades que se desarrollen en el ámbito de las universidades, hasta un máximo de 15 días al año.
- ✓ Incluir dentro de las **excedencias** con reserva de puesto la vinculada a motivos de cooperación internacional.

Condiciones económicas

- ✓ **Equiparación de nivel/grupo salarial y retribución de los puestos con idéntica responsabilidad.**
- ✓ **Equiparación salarial entre funcionarios y laborales sin pérdida salarial** para ninguno de estos colectivos.
- ✓ **Transparencia y negociación en la concesión de complementos.**
- ✓ **Premio de permanencia.** Aquellos/as trabajadores/as 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.

PAS Funcionario:

- ✓ **Homologación de los complementos de destino y específico** entre las universidades. Nivelación y progresividad en los mismos.
- ✓ **Percepción del 100% del complemento específico en catorce pagas iguales**, doce en los meses de enero a diciembre y dos adicionales en los meses de junio y diciembre.
- ✓ El **cobro de los trienios** teniendo en cuenta el grupo actual de titulación, mediante un complemento retributivo.
- ✓ **Cobro del complemento de productividad** en función del grado consolidado, cuando éste sea superior al nivel del puesto desempeñado.





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.
- ✓ Hacer extensibles los **derechos en materia de conciliación, al personal interino o eventual**, de jornada completa o parcial.

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 o 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 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.**
- ✓ **Jornada flexible** (4h. 30m.) entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, recuperándose el tiempo restante entre enero y junio.
- ✓ **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.
- ✓ **Exclusión de altos cargos, contratos de alta dirección, puestos funcionales y de libre designación** (a partir del nivel 27) en las convocatorias de acción social.
- ✓ **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

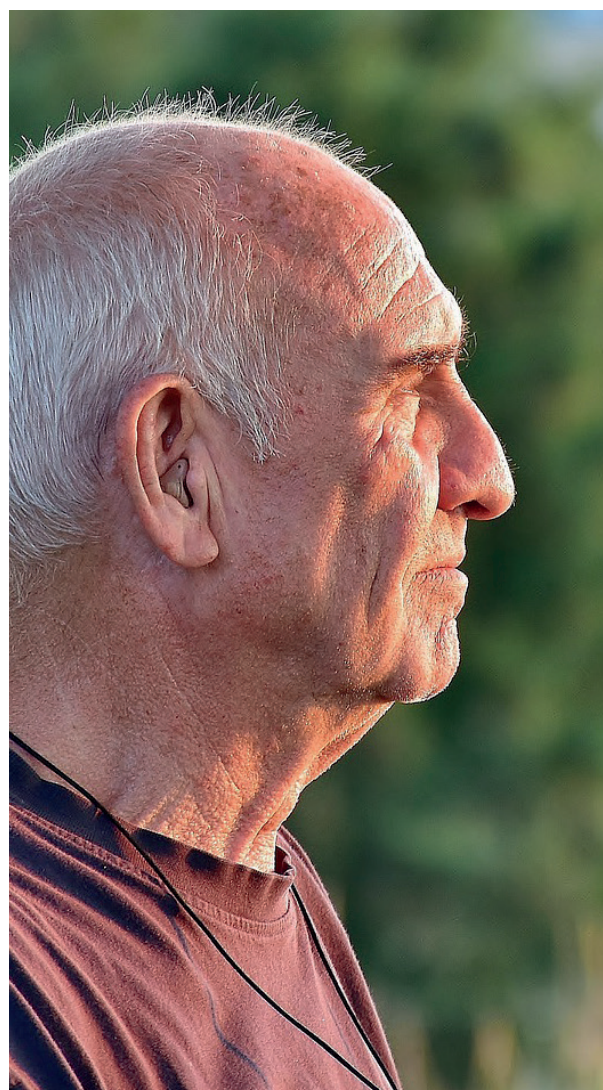
- ✓ **Reducción de la jornada mensual** en 10 horas para los trabajadores mayores de 55 años, en 15 horas a los mayores de 60 y en 20 horas a los mayores de 63 años, sin merma salarial.
- ✓ **Posibilidad de solicitar una reducción de hasta el 50%** de la jornada laboral a partir de los 60 años, con una reducción salarial de la mitad del porcentaje de reducción de jornada solicitado.
- ✓ **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.**
- ✓ **Puesta en marcha de un Plan de Pensiones de las Universidades Públicas madrileñas** que incorpore los planes ya existentes. Las aportaciones de las Universidades, que ascenderán al menos al 0,5% del Capítulo I de sus presupuestos, no se imputarán a las partidas de Acción Social. Las aportaciones de los trabajadores/as serán voluntarias.
- ✓ **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”.

PAS 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 PAS.

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/as, colaboradores/as, etc., por puestos de personal fijo.
- ✓ **Subcontratación:** cláusulas de subrogación

obligatorias y obligación de aplicar el convenio colectivo que corresponda.

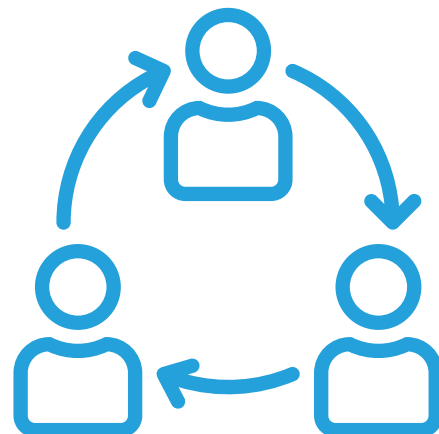
- ✓ **Auditorias de los procesos de contratación** anual de los servicios externalizados y reversión de dicha externalización a medio plazo.
- ✓ Contratos temporales para un máximo del 5% de las plazas dotadas en las RPTs.

Plantillas y 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.

Formación y carrera profesional

- ✓ **Desarrollo de las competencias del personal como fundamento de un empleo de calidad.**
- ✓ **Potenciación de la formación dirigida a la carrera y a la promoción profesional**, así como a la adecuación de los perfiles profesionales a las nuevas necesidades de las Universidades Públicas.
- ✓ **Dar la máxima prioridad a los cursos de formación necesarios para desarrollar la Oferta Pública de Empleo**, favoreciendo así la estabilización, la promoción o el cambio de puesto de trabajo.
- ✓ **Elaboración de temarios únicos** y oficiales por las universidades de aplicación en los procesos selectivos.
- ✓ Una **formación dirigida a la mejora de las competencias y cualificaciones del personal de las universidades**, tanto desde el momento de su ingreso como para hacer efectiva la promoción o la carrera profesional.
- ✓ Colaborar con las mesas de negociación del PAS, para la planificación y puesta en marcha de un “Plan de Formación dirigido a la Promoción Vertical y Horizontal” desde la perspectiva de la acreditación de la cualificación y la competencia profesional, dentro de un plan plurianual, con especial énfasis en la promoción de los grupos y escalas inferiores.
- ✓ **Formación permanente vinculada al cambio de puesto de trabajo** o a los cambios funcionales y tecnológicos que pudieran surgir en los puestos que se ocupen.
- ✓ En el caso del PAS, **establecer procedimientos para el desarrollo profesional y la adaptación al Sistema Nacional de las Cualificaciones**, así como para la reclamación individual en caso de desacuerdo con la asignación de la clasificación. Promover el desarrollo de acciones formativas

que posibiliten la obtención de la certificación correspondiente al Catálogo Nacional de las Cualificaciones.

- ✓ **Garantizar que todo el personal tenga acceso, como mínimo, a un curso de formación en un periodo bianual** y dentro de su jornada de trabajo.
- ✓ La **oferta de plazas gratuitas de libre acceso para los cursos que se desarrollen en la universidad** a través de sus centros propios, institutos y departamentos, así como en otras entidades vinculadas a la misma.
- ✓ **Potenciar la inserción lingüística:**
 - » Formación gratuita en idiomas en horario de trabajo o con compensación horaria incentivada, dirigida a la obtención de un título de carácter oficial B1 o B2.
 - » Subvencionar la obtención de certificados oficiales de nivel de conocimiento de idiomas.
- ✓ **Garantizar el acceso a los cursos en igualdad de condiciones con independencia de su turno de trabajo.**
- ✓ **Compensación del 100% de las horas de formación recibidas fuera del horario de trabajo.**
- ✓ **Establecer convenios con otras entidades públicas** para aumentar y diversificar así la oferta formativa
- ✓ **Promover la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación** y cuando existe mayor demanda de la prevista ampliar el número de cursos formativos para atender todas las peticiones.
- ✓ **Implementar acciones formativas en igualdad de género de carácter obligatorio** para aquellos puestos que tengan personal bajo su responsabilidad.



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 contratas y subcontratas 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 este.

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

con independencia de su edad, talla o capacidad.

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,

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.
- ✓ Las **Unidades de igualdad** en las universidades públicas deben trabajar para incorporar contenidos curriculares en la formación inicial del alumnado, sobre todo en aquellas que requieren un contacto directo con personas.
- ✓ **Incorporar la perspectiva de género entre los criterios objetivos para la entrega de trabajos fin de grado**, fin de máster y titulaciones propias.
- ✓ **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 de Administración y Servicios Funcionario

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

Comité de Empresa de Personal de Administración y Servicios Laboral

Colegio 1

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

Colegio 2

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

¡Es el momento!

Contigo

Transformando la educación
Construyendo futuro



Vota CCOO

**FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA
DE CCOO DE MADRID**

C/ Lope de Vega 38, 4º - 28014 Madrid
Tel. 91 536 87 91 Fax: 91 536 51 05
Universidad: 91 506 24 75 Ext. 13

Correo-e: frem@usmr.ccoo.es

Secretaría de Universidad

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

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

 @CCOOUUMM

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

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

Correo-e: ccoo@uam.es

 @CCOodelaUAM