

CCOO informa

 Monográfico
 Nº 3 / 2023

Sector: PAS y PDI

El trabajo realizado, un proyecto de futuro

Elecciones Sindicales 2023

8 de febrero

CCOO, el poder de cambiar las cosas

El próximo 8 de febrero se van a celebrar elecciones sindicales para elegir a la representación del Personal de Administración y Servicios (PAS) y Personal Docente e Investigador (PDI) para las Juntas y los Comités de Empresa en las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid (CM).

Las elecciones sindicales son el marco democrático establecido en nuestra Constitución para que las personas trabajadoras ejerzamos nuestro derecho a estar legítimamente representadas para la defensa de nuestros derechos e intereses laborales. **Poder elegir quién nos representa en los Comités de Empresa y Juntas de Personal no sólo es un derecho, es una responsabilidad. Y la fortaleza y vigencia de estos Órganos de Representación Unitaria (ORU) es decisiva para mantener y mejorar cuáles serán las condiciones de trabajo, ya que nuestro voto determinará las prioridades y criterios que de su actividad.**

Para CCOO las elecciones sindicales son un instrumento capital para la legitimación del sindicato ante trabajadores y trabajadoras, universidades y administraciones. De sus resultados dependerá nuestra posición en las diferentes mesas negociadoras, nuestra capacidad contractual, nuestro peso en los procesos de diálogo social, nuestra influencia ante los diferentes interlocutores políticos y hasta nuestra proyección pública. **De nuestros resultados electorales depende, en definitiva, el poder de cambiar las cosas.**

El poder de cambiar las cosas

Contigo

- ✓ DECIDIMOS
- ✓ ACTUAMOS
- ✓ GANAMOS

El 8 de febrero
VOTA



Avalar las candidaturas de CCOO en las elecciones sindicales es impulsar el poder de cambiar las cosas en nuestra universidad.

Por eso pedimos vuestra participación en los procesos electorales y vuestro voto a las candidaturas de CCOO

El poder de cambiar las cosas

Contigo

- ✓ DECIDIMOS
- ✓ ACTUAMOS
- ✓ GANAMOS

El 8 de febrero
VOTA





El poder de cambiar las cosas

El trabajo realizado nos avala

CCOO, en los distintos ámbitos, ha protagonizado todo tipo de negociaciones, movilizaciones, acuerdos y denuncias, en defensa de los derechos de las personas trabajadoras de las universidades públicas. Este trabajo realizado abarca todos los aspectos y ámbitos, desde las mesas de negociación estatales hasta cualquier comité o junta de todas las Universidades.

Gracias a este trabajo constante hemos conseguido mejoras salariales y de las condiciones de trabajo, tanto en las mesas de negociación como en los tribunales. En este sentido, **queremos destacar los avances conseguidos para el personal investigador**. También se han realizado numerosas propuestas y conseguido avances en materia de igualdad y conciliación. Hemos realizado un seguimiento y hemos participado en las reformas legislativas como la reforma de la Ley de la Ciencia y la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU). También nos hemos enfrentado con la CM en defensa de la universidad pública, frente a las políticas que favorecen la privatización.

Y, por supuesto, hemos estado en primera línea durante la pandemia, defendiendo las condiciones de trabajo de las plantillas de las universidades públicas con seguridad y garantías.

No se trata de enumerar todas estas actuaciones, pero sí de recordar los resultados más destacados de esta presencia. **Este trabajo se ha articulado en una serie de grandes ámbitos:**

El ámbito estatal y autonómico

CCOO ha denunciado reiteradamente el mantenimiento de las políticas austerizadas de recortes en las universidades públicas y ha señalado que la inversión pública se aleja cada vez más de la media de la UE y de la OCDE, y que además hay grandes diferencias de financiación entre comunidades autónomas e incluso entre universidades de una misma comunidad autónoma.

Esta situación se ha visto agravada por la falta de inversión en I+D+i en nuestro país desde 2009. En los dos últimos años, las universidades han incrementado tímidamente sus presupuestos debido a los fondos de recuperación y resiliencia, pero estos se caracterizan por su temporalidad y su ámbito restrictivo de aplicación, por lo que pueden constituir un falso espejismo.

Desafortunadamente, diez años después de la publicación del RD 14/2012, el “decreto Wert”, se mantienen sus efectos en el ámbito universitario, a pesar de su anunciada derogación. Seguimos con elevadas tasas de temporalidad y precariedad en el empleo, y con sobrecarga de trabajo del personal de la universidad.

A nivel estatal y autonómico hemos trabajado, entre otras, en las siguientes líneas de actuaciones:

✧ **Hemos luchado por la defensa de lo público con diversas iniciativas y campañas, para resituar a los servicios públicos y a la educación pública como aspectos medulares de las políticas sociales.** Hemos impulsado desde la defensa de la importante función de los servicios públicos durante la pandemia (#TrabajamosParaTI) hasta campañas destinadas a presionar para recuperar los recortes sufridos por los y las empleadas públicas (/#VamosARecuperarloTodo y #RecuperarLoArrebatado).

✧ **Hemos elaborado propuestas, informes y documentos, situando los temas importantes que en los servicios públicos deben servir para conocer la situación real, marcar el camino y servir de presión a los y las responsables políticos.**

✧ **Nos hemos movilizado para defender lo público y recuperar parte de los derechos arrebatados.** En julio de 2022, en noviembre de 2021, en abril de 2020 y en octubre de 2020 como ejemplos relevantes, y hemos utilizado la vía jurídica, entre otras recurriendo el RD 14/2012. Hemos presionado en todas las instancias políticas, ante los sucesivos ministros de Universidades y de Investigación e innovación, y los partidos políticos.



CCOO informa

 Monográfico
 Nº 3 / 2023

Sector: PAS y PDI

El trabajo realizado, un proyecto de futuro

3

✧ Tras años de presión, y la denuncia ante la Audiencia Nacional, **esperamos conseguir con la LOSU que se encuentra en tramitación parlamentaria la derogación del RD Ley 14/2012**, aunque entendemos que aún necesita varias enmiendas durante su trámite parlamentario que hemos trasladado a los grupos políticos.

✧ Entre los importantes hitos conseguidos por CCOO durante la tramitación parlamentaria de la modificación de la Ley de la Ciencia, aprobada en el Congreso de los Diputados el pasado 25 de agosto, destacamos la **contratación indefinida del personal de investigación para actividades científico-técnicas**, excepto el procedente de los fondos europeos de resistencia y resiliencia, y la indemnización a fin de contrato de investigadores predoctorales y posdoctorales.

✧ Ahora estamos inmersos en un nuevo desafío, conseguir que se modifiquen en trámite parlamentario ciertos aspectos de la LOSU, **sobre todo los relacionados con la disminución de la temporalidad y precariedad en las plantillas de personal universitarias, la mejora de las condiciones laborales y con una financiación basal adecuada de las universidades públicas**. CCOO ha presentado más de 80 enmiendas antes los grupos parlamentarios, con el objetivo de mejorar esta ley.

✧ Recientemente hemos conseguido que el Ministerio de Universidades constituya formalmente la Mesa Sectorial de Universidades que llevábamos años demandando y que se inicie la negociación del Estatuto del PDI

✧ Hemos alcanzado logros relevantes en el ámbito general: la recuperación de la IT al 100%, la ampliación del permiso de paternidad y maternidad y la posibilidad de fragmentarlo, un acuerdo marco de teletrabajo para empleadas y empleados públicos que debe ser desarrollado en las universidades, y la mejora de determinados servicios de MUFACE, como los relativos a la cobertura de reproducción asistida.

- ✧ Pensiones: **desde CCOO hemos liderado la movilización por la mejora de las pensiones**. Durante estos últimos años hemos impulsado los foros de debate sobre las pensiones, incluyendo la Cumbre Social Estatal y el Observatorio Social de las Personas Mayores en 2021, y hemos abanderado la necesidad del cambio con campañas de presión, como "Pensiones con futuro", "Herramientas para el futuro" o "Los derechos se conquistan y se defienden".
- ✧ **El binomio presión-movilización impulsado por CCOO ha logrado la aprobación de una nueva ley de pensiones, ley que deroga el dañino factor de sostenibilidad, obliga a la revalorización según IPC y mejora las pensiones y su sostenibilidad futura de manera significativa**. Esta consecución pone en valor la importancia de pertenecer a un sindicato que, como CCOO, negocia en todos los ámbitos y es confederal, y que firma acuerdos en la Mesa de Diálogo Social, a la que pertenece como organización sindical más representativa.



✧ **2018:** firma del **II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo de los empleados públicos.**

El acuerdo firmado en marzo de 2018 ha supuesto:

- ✓ Ampliar la tasa ordinaria de reposición del 100 hasta el 108%.
- ✓ Tasa de estabilización para las plazas de PAS ocupadas de manera ininterrumpida durante los últimos tres años.
- ✓ Abrir la posibilidad de recuperar la jornada laboral de 35 horas semanales.
- ✓ Abrir la posibilidad de recuperar el 100 % del salario en todos los supuestos de Incapacidad Temporal, lo que ya hemos conseguido en las universidades madrileñas.
- ✓ Incremento salarial entre 2018 y 2020, que oscilará entre el 6,1 y el 8,21%.

✧ **2021:** Firma del **"Acuerdo sobre el Plan de Choque para reducir la temporalidad en las Administraciones Públicas"**

El objetivo del Acuerdo es situar la temporalidad en una tasa real por debajo del 8% en el conjunto de las Administraciones Públicas españolas. Se reflejó en el Real Decreto-ley 14/2021, que fue la base de la Ley 20/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

✧ **Acuerdo para la reforma laboral**, que se reflejó en el **Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral.**

Por primera vez, una reforma laboral de este calado recupera derechos cercenados en anteriores reformas y apuntala los cambios en el modelo laboral que desde CCOO y otros sindicatos veníamos reclamando. La reforma se centra en las siguientes áreas:

1. Mejora de la negociación colectiva.
2. Nueva regulación de la subcontratación.
3. Nueva regulación de la contratación temporal.
4. Medidas de flexibilidad interna negociada (ERTE).
5. Modificación de marco de acceso a determinadas prestaciones.
6. Endurecimiento de las sanciones para el fraude en la contratación.

✧ **2022:** **CCOO firma el Acuerdo Marco 2022-2024 para una Administración del Siglo XXI**

- **Un acuerdo para mejorar los salarios:** incremento de hasta el 9,8% en tres años (2022-2024).
- Recuperación de la jornada semanal de 35 horas.
- Supresión del RDL 20/2012.
- Posibilidad de desarrollar la jubilación parcial del personal funcionario.
- Desarrollo de grupo B del personal funcionario.
- Compromiso de rejuvenecimiento de las plantillas.
- Desarrollo del teletrabajo.

✧ **Rechazo a los criterios de acreditación de la ANECA.** CCOO reclama la revisión de los criterios en 2019

El nuevo sistema, lejos de garantizar mayor objetividad y transparencia, incorpora más discrecionalidad, opacidad y desigualdad, lo que ha dado lugar a un número menor de acreditaciones, una mayor inseguridad jurídica y enormes dificultades para la acreditación en determinadas áreas.

✧ **CCOO firmó con Función Pública la regulación del teletrabajo.**

✧ **Reclamación a la Comunidad de Madrid del abono de todos los componentes del complemento específico (quinquenios y cargo académico) en las pagas extras del PDI.**

✧ **Derogación del despido por enfermar:** Las movilizaciones y acciones reivindicativas llevadas a cabo por los sindicatos lograron la derogación del artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, que permitía el despido procedente por bajas médicas justificadas.

✧ **Campaña para la recuperación de la plenitud de los beneficios sociales.** Junto a la reclamación a los Rectores y a la Comunidad de Madrid, hemos planteado a los grupos parlamentarios de la Asamblea de Madrid una enmienda a los Presupuestos de la Comunidad de Madrid para suprimir el punto 7 del artículo 21, que limita los beneficios sociales a la ayuda al transporte, préstamos y anticipos.



CCOO informa

 Monográfico
 Nº 3 / 2023

Sector: PAS y PDI

El trabajo realizado, un proyecto de futuro

5

Pero debemos seguir trabajando en las siguientes líneas de:

1. A pesar de todas las propuestas que hemos realizado **tenemos que seguir luchando por la modificación de la LOSU, la recuperación de los ámbitos de negociación colectiva, la reducción de las jornadas de trabajo, la mejora de los permisos y licencias, la reducción de la temporalidad y la precariedad, la reversión de las privatizaciones, la mejora de la salud laboral, la jubilación anticipada e incentivada, el impulso de la formación permanente y la subida de los salarios.**
2. **Impulsaremos que se realice un pacto de estado que contemple la financiación básica de las universidades.** Esta debe ser suficiente para desarrollar en condiciones óptimas todas las actividades académicas.
3. **Se debe abordar el diseño de una carrera profesional en el Estatuto del PDI, remodelar completamente la ANECA y negociar los criterios de acreditación del profesorado, así como modificar los RD de retribuciones del PDI funcionario y el de dedicación. También defendemos la negociación del teletrabajo y reivindicaremos el derecho a la desconexión digital.**
4. En el marco del futuro Estatuto del PDI, **CCOO reivindica el incremento de niveles al 29 para el profesorado Titular de Universidad y el nivel 30 para las y los Catedráticos de Universidad, y exige la modificación del RD de retribuciones del PDI funcionario. De igual modo, defiende el desarrollo de la carrera profesional horizontal para todo el personal universitario, PAS y PDI.**
5. Solicitamos la **eliminación de la tasa de reposición** y en cualquier caso que el personal de las universidades públicas siga siendo considerado prioritario.
6. Reivindicamos el **derecho del personal universitario a poder acceder a una jubilación anticipada, voluntaria e incentivada con gratificación económica.** Esta reivindicación es común para el personal que pertenece al sistema de clases pasivas o al de la Seguridad Social.

A nivel de la Comunidad de Madrid, CCOO trabaja para conseguir:

1. La creación de una Mesa de las Universidades Públicas Madrileñas.
2. La consecución de una financiación suficiente para las universidades públicas de Madrid que ponga fin al estrangulamiento económico que vienen padeciendo desde 2009.
3. La recuperación de los beneficios sociales para el conjunto del sector público autonómico.
4. Lograr que la Fundación Madrid+d se convierta, en buena lógica, en una agencia de carácter público, con una mayor transparencia en su funcionamiento.

CCOO ha estado al frente de la defensa de la Universidad Pública frente a los recortes de la Consejería de Educación. CCOO reivindica la apertura real de una mesa de diálogo con la Comunidad de Madrid que garantice una financiación suficiente, la eliminación de las limitaciones a la Acción Social y el cumplimiento de los acuerdos en relación al complemento retributivo del PDI.



Mejora de las condiciones económicas

✧ La firma por CCOO del "II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo" y del "Acuerdo Marco 2022-2024 para una Administración del Siglo XXI" ha permitido el incremento de los salarios de las y los empleados públicos en un 4,5% para los años 2019 y 2020, pudiendo llegar para el período 2022-2024 a un 9,8%.

En 2021, año en el que no hubo acuerdo con el Gobierno, el incremento fue de un 0,9%.

Hemos realizado numerosas campañas de presión, como "Vamos a recuperarlo todo", "Recuperar lo arrebatado, y "Subida salarial ya" y nos hemos movilizado el 10 de noviembre de 2021, el 11 de febrero de 2021 y el 14 de julio de 2022.

Hemos liderado la negociación en las mesas de función pública. Allí donde otros no están, hemos conseguido los acuerdos de 2017 y 2018 que llevaron a una subida salarial en torno al 8%.

CCOO va a seguir luchando por la recuperación del poder adquisitivo y el incremento salarial del personal universitario. Seguiremos exigiendo un tercer acuerdo de mejora de las condiciones de trabajo de los/as empleados/as públicos/as que no solo revierta de manera urgente la pérdida de poder adquisitivo acumulado y compense la elevada inflación, sino que impulse la mejora del poder adquisitivo del personal de las universidades. Pero, desde luego, no podemos compartir los discursos de otras organizaciones que, si se hubieran impuesto, habrían supuesto que, por ejemplo, en 2022 el incremento salarial hubiera sido sólo de un 2% frente al 3,5% que se ha aplicado fruto de la negociación.

Desde CCOO tenemos muy claro que, con independencia de la orientación política del Gobierno de turno, nuestra obligación es intentar negociar siempre las mejores condiciones posibles y llegar a acuerdos que, aunque no sean los que hayamos defendido de partida en las mesas de negociación, sí permitan acuerdos razonables que beneficien al conjunto de las plantillas públicas. Y todo ello sin renunciar a seguir negociando para lograr dichos objetivos.

Seguimos trabajando para:

✧ La recuperación del 100% del complemento específico en las pagas adicionales de junio y diciembre del PAS.

✧ Lograr un acuerdo para la aplicación del incremento adicional de la masa salarial de los años 2017, 2018 y 2019. (0,2; 0,25% y 0,3% de la masa salarial).

✧ El pago de los quinquenios al PDIL temporal a tiempo parcial.

✧ El pago de los trienios y el reconocimiento de los sexenios a todas las figuras investigadoras.

✧ El pago de la cuota patronal por las universidades y no por las personas trabajadoras en los contratos de investigación Margarita Salas y María Zambrano.

✧ La incorporación de los quinquenios y los complementos por cargo al complemento específico de las pagas extras del PDI.

CCOO ha logrado:

✧ **El derecho al complemento salarial vinculado a la evaluación de la actividad docente al PDIL temporal a tiempo completo.**

✧ **El derecho a la actualización salarial del personal investigador** en las mismas condiciones que el resto de las plantillas públicas de las universidades.

✧ **El derecho al pago de trienios a todas las figuras investigadoras en la UCM.** La UAH lo reconoce y hemos presentado demanda de conflicto colectivo contra el resto de universidades para que se reconozca este derecho.

✧ **El derecho al complemento asociado a la evaluación positiva de la actividad investigadora en la UC3M** a todas las figuras del PDIL temporales. En el resto de universidades estamos a la espera de la sentencia del Tribunal Supremo, que esperamos vaya en la línea de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que estimó la demanda de CCOO.

✧ Gracias a las enmiendas y a la movilización de CCOO, **se consiguió introducir en la Ley de la Ciencia el derecho a la indemnización por finalización de contrato del personal investigador con contratos predoctorales, de acceso de personal investigador doctor y de actividades científico-técnicas.**



CCOO informa

 Monográfico
 Nº 3 / 2023

Sector: PAS y PDI

El trabajo realizado, un proyecto de futuro

Mantenimiento y estabilidad en el empleo. Lucha contra la precariedad

☆ Desarrollo de las convocatorias de estabilización de empleo temporal aprobadas en 2018 en la normativa estatal y autonómica.

CCOO, desde su representación en las Juntas de Personal y Comités de Empresa, ha participado en el diseño y aprobación de las convocatorias de los procesos de estabilización de empleo temporal aprobados en las normativas presupuestarias nacional y autonómica de los años 2017 y 2018. Estas convocatorias se han ido resolviendo entre 2019 y 2022 y ha permitido la estabilización de 207 plazas de PDI y 150 de PAS ocupadas de forma interina.

☆ Acuerdo para la paralización de publicación de convocatorias de PAS para posibilitar incluir las plazas incluidas en dichas convocatorias en los procesos de estabilización temporal vinculados a la Ley 20/2021.

A propuesta de CCOO, las Paritarias del PASF y PASL acordaron, en noviembre de 2021:

1. Paralizar temporalmente la publicación en los boletines oficiales correspondientes de las convocatorias pendientes vinculadas a la tasa adicional de estabilización de empleo temporal establecida en la Ley 3/2017, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y en la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.
1. Ralentizar la ejecución de las convocatorias específicas que vengán a desarrollar las Ofertas Públicas de Empleo publicadas, en aplicación de la tasa adicional de estabilización de empleo temporal de los ejercicios 2017 y 2018, con posterioridad al 8 de julio de 2021 (fecha de entrada en vigor del RDL 14/2021) y en las que no haya finalizado la fase de admisión de aspirantes.

☆ Acuerdos para la estabilización de empleo temporal en aplicación de la Ley 20/2021.

CCOO participó activamente en la consecución de estos acuerdos, que han permitido establecer los criterios generales que han de regir las convocatorias del proceso extraordinario de estabilización del PASF y PASL de las universidades públicas madrileñas, criterios que se han reflejado en las bases de las convocatorias concretas en cada universidad. Todas las convocatorias, tanto de concurso público de méritos como las de concurso-oposición se han publicado y están en fase de aplicación. El proceso permitirá la estabilización de 974 plazas de PAS y 111 de PDI ocupadas de forma interina.

☆ Acuerdos para la renovación por motivos justificados y con un ámbito temporal en los cursos 2020/2021 y 2021-2022, como consecuencia de la pandemia, de los contratos de profesorado asociado.

A propuesta de CCOO, en mayo de 2020 y junio de 2021 se aprobaron en el marco de la Comisión Paritaria del I Convenio del PDIL, y motivado por la pandemia de la COVID-19, la prórroga de los contratos de profesorado asociado.

En la prórroga de 2021 no se requería acreditar de una actividad profesional fuera de la universidad.

Este acuerdo afectó a unas 1.750 plazas de asociados y 800 de asociados en Ciencias de la Salud.

☆ Denuncia de las convocatorias de prácticas académicas extracurriculares en la UAM, UC3M y URJC en base a las actuaciones de Inspección de Trabajo.

CCOO puso sus servicios jurídicos al servicio del alumnado que estaba realizando prácticas académicas extracurriculares. Tras las actuaciones de Inspección de Trabajo, se evidenció que dichas prácticas estaban siendo utilizadas para atender las necesidades de personal y para la atención de los servicios universitarios, es decir, estaban desarrollando una actividad laboral.

En estos momentos tenemos abiertas demandas individuales de despido y de reclamación de cantidad en representación de becarios/as de estas tres universidades ante lo que consideramos un uso fraudulento de las prácticas.



Pero debemos seguir trabajando para:

1. Garantizar que los procesos de estabilización de empleo temporal pendientes de resolver supongan una estabilización real de las compañeras y compañeros que han venido ocupando dichas plazas, dentro del respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.
2. El adecuado desarrollo de los posibles procesos de estabilización de PDI Laboral que se contemplan en el Proyecto de la LOSU si finalmente se aprueba en esos términos.
3. Agilizar los procesos de provisión de vacantes para cumplir con el mandato legal de un nivel de temporalidad en las universidades públicas de Madrid que no supere el 8% de sus plantillas.
4. Un desarrollo correcto de las diferentes modalidades de becas y prácticas en las universidades públicas de Madrid.

Mejora de las condiciones de trabajo

En este ámbito, han sido varios los acuerdos adoptados a iniciativa de CCOO:

✧ **Incapacidad temporal.** Se ha logrado el cobro del 100% del salario en todos los supuestos de incapacidad temporal desde el primer día.

CCOO inició en el año 2016 una intensa campaña de reclamación de este derecho ante los Rectores y las mesas de los acuerdos y convenios que ha permitido recuperar este derecho esencial que penalizaba y criminalizaba a la persona trabajadora enferma. Hemos sido la primera administración pública en recuperar este derecho en la Comunidad de Madrid.

✧ **Aplicación** en el ámbito de las universidades, excepto en la UAM, de las **cantidades vinculadas a la jubilación anticipada** y por años de servicio al acceder a la plena jubilación (**premio de jubilación**). **Seguiremos luchando para lograr el reconocimiento en la UAM.**

✧ **Reconocimiento de las cantidades actualizadas correspondientes a las situaciones de invalidez permanente o absoluta y fallecimiento.** Hemos logrado el acuerdo en la URJC y en la UCM, y seguiremos trabajando para la recuperación plena de este derecho.

✧ A iniciativa de CCOO se han alcanzado acuerdos para la jubilación parcial del PASL al 75% en URJC, UC3M, UAH, UPM y UCM. En la UAM se aplicó este derecho por resolución de la Gerencia.

✧ **Permiso por matrimonio:** comenzará el primer día hábil siguiente al hecho causante.

✧ **Informes monográficos** sobre jubilación y pensiones, plantillas, precios públicos y becas, inicio de curso, brecha de género, leyes de presupuestos, formación, estabilización de empleo temporal, novedades legislativas, formación, COVID-19, etc.

✧ **Campaña para la devolución del IRPF** retenido por Hacienda a las madres durante el periodo de la **licencia por maternidad**. Sin esa campaña no hubiera sido posible la sentencia del Tribunal Supremo.

✧ **Campaña fomentando la matriculación en la universidad pública.**

✧ **Principio de acuerdo para la acumulación del período de lactancia de menores de 12 meses en 26 jornadas completas.** El acuerdo está penitente de ratificación en las Paritarias del PAS.

✧ **Campaña** informativa en relación al accidente in itinere.

✧ **Campaña** informativa “preguntas frecuentes” sobre el **Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación**.



CCOO informa

 Monográfico
 Nº 3 / 2023

 Sector: **PAS y PDI** *El trabajo realizado, un proyecto de futuro*

- ☆ **Campaña** informativa y de reclamaciones individuales en relación al **colectivo investigador** reclamando:
 - ✓ La actualización salarial.
 - ✓ El cobro de los trienios.

- ☆ Acuerdo para la implantación del teletrabajo en la URJC, UPM, UAM y UAH.

- ☆ Acuerdo para generar una bolsa de días en la UAH.

- ☆ Acuerdo medidas conciliación PDI UCM.

- ☆ Acuerdos para la gestión de bolsas de empleo: UAM, URJC y UAH.

- ☆ Acuerdos para la recuperación de ayudas al estudio: UPM, UCM y URJC.

- ☆ Acuerdos para la prevención del acoso: en UPM y UCM.

- ☆ URJC: a iniciativa de CCOO, acuerdo general sobre jubilación.

Y tenemos abierta la negociación para lograr, entre otras cuestiones:

- ☆ **Recuperar** la jornada semanal de 35 horas.

- ☆ **Reconocimiento pleno** de los derechos vinculados a la **jubilación** para el PAS y el PDI de las universidades públicas madrileñas.

- ☆ **Firma** del II Convenio del PDIL.

- ☆ **UAM:** recuperación de las cantidades por jubilación anticipada y premio de jubilación.

- ☆ **Recuperar** la plena vigencia de los acuerdos y convenios en relación a los **beneficios sociales**.

- ✓ Estabilización de las figuras precarias y mejora de sus condiciones de trabajo.
- ✓ Garantizar la carrera profesional a todos los colectivos de PAS y PDI.
- ✓ Acuerdo específico en relación a la jubilación y a la incentivación de la misma como elemento esencial para renovar las plantillas y desbloquear la situación existente en algunas universidades. Sería un acuerdo específico que debería abarcar a todos los colectivos, laborales y funcionariales.
- ✓ Garantizar el acceso a la jubilación parcial con contrato de relevo con una reducción de la jornada del 75%.
- ✓ Salvaguardar la plena vigencia de los acuerdos y convenios en el ámbito de nuestras universidades.



Denuncia de los ataques al modelo público de universidad pública

Desde CCOO hemos denunciado las políticas de la Comunidad de Madrid, contrarias a la mejora de las universidades públicas: presupuestos reducidos, tasas universitarias elevadas, promoción de universidades privadas ... todo esto ha sido contestado y denunciado por CCOO.

Desde CCOO siempre hemos defendido la Universidad pública y hemos realizado campañas de matriculación en las universidades públicas madrileñas.

✧ Desde CCOO venimos denunciando la apuesta por la "privatización" de la enseñanza universitaria en la Comunidad de Madrid. CCOO ha reclamado la paralización de los Proyectos de Ley de creación, reconocimiento, autorización y acreditación de universidades privadas y de cualquier proyecto futuro de naturaleza similar que no cuente con la aprobación del Consejo Universitario de la CM, por no estar mínimamente justificados.

✧ CCOO ha reclamado a la Comunidad de Madrid una apuesta clara por la universidad pública en las leyes de Presupuestos. Una financiación necesaria para un servicio público de calidad, supresión de la tasa de reposición y pleno respeto al marco de negociación colectiva de las universidades públicas madrileñas.

✧ CCOO ha reclamado ante la CM el retorno real a los criterios de precios públicos del curso 2011/2012 para el curso 2020/2021 y una reforma más profunda del sistema de becas.

Hemos planteado la necesidad urgente de un plan coordinado de reducción de precios públicos de Grado y Máster, la igualdad entre estos y un programa más ambicioso de becas.

✧ CCOO recurrió ante Tribunal Superior de Justicia de Madrid el Decreto Echegaray para la convocatoria de plazas de profesorado en las universidades públicas madrileñas al entender que vulneraba la autonomía universitaria.

✧ CCOO apoyó la Proposición No de Ley presentada por los Grupos Parlamentarios de Unidas Podemos, Más Madrid y Socialista a favor de la resolución de la crisis que atraviesan las universidades públicas de la Comunidad de Madrid.

✧ CCOO denunció la utilización impropia de un acuerdo para el pago de cantidades adeudadas por la Comunidad a las universidades para cambiar los criterios de composición de las comisiones de selección del PDI para parte de las plazas de las Ofertas Públicas de Empleo.

✧ Denuncia de la rebaja fiscal de los intereses de los préstamos universitarios: una medida propagandística de la Comunidad de Madrid poco efectiva. CCOO denuncia la inoperancia de una medida más propagandística que efectiva. Al mismo tiempo se mantienen los factores que limitan el acceso y la permanencia en la Universidad al alumnado menos favorecido socialmente.



CCOO informa

 Monográfico
 Nº 3 / 2023

11

 Sector: PAS y PDI *El trabajo realizado, un proyecto de futuro*

CCOO, en primera línea durante la pandemia de la covid-19

En el año 2020 vivimos una situación no conocida anteriormente: la pandemia de la Covid-19. Una pandemia que afectó la salud de todos los ciudadanos y que afectó también las condiciones de trabajo y de seguridad de las plantillas universitarias. CCOO estuvo en primera línea en la vigilancia de la salud y en la defensa de los derechos de las personas trabajadoras, en una situación nunca vista. Desde CCOO se atendieron miles de consultas a personas afiliadas y no afiliadas y se realizaron propuestas (de salud, de empleo, de condiciones de trabajo) para que las plantillas universitarias realizaran su labor con las mayores garantías.

Actuaciones en el ámbito de la seguridad y salud de la comunidad universitaria:

- ✧ **Cierre de las universidades:** CCOO se dirigió a todos los rectorados reclamando el cese inmediato de toda actividad en el momento en la que Comunidad de Madrid decretó la suspensión de la actividad docente presencial en las universidades, **logrando el acuerdo para el cierre en las universidades antes de la declaración del estado de alarma.**
- ✧ CCOO reclamó la elaboración de Planes de Actuación en cada universidad fruto del consenso y la negociación con la representación de las personas trabajadoras y los Comités de Seguridad y Salud. Participamos de forma activa en su elaboración, control y mejora.
- ✧ Reclamación a los Rectores y a la Comunidad de Madrid de campañas específicas de vacunación de la comunidad universitaria.
- ✧ En relación a la EVAU, para la realización de estas pruebas con garantías suficientes, CCOO reclamó la elaboración de protocolos específicos por parte de los Servicios de Prevención de las universidades y su aprobación por los Comités de Seguridad y Salud.
- ✧ CCOO reclamó que la elaboración de los Protocolos de Recuperación de la Actividad han de ser consensuados con el Comité de Seguridad y Salud Laboral y la representación de los trabajadores y participó activamente en su elaboración, control y seguimiento.
- ✧ Curso 2021/2022: retorno a la presencialidad en las aulas. CCOO reclamó a la Comunidad de Madrid la aplicación de las medidas necesarias para detener los contagios por COVID-19 en las aulas universitarias y garantizar la salud de toda la comunidad universitaria. CCOO defendió en las mesas que la planificación de la vuelta ha de ser progresiva, escalonada, clara y debe respetar los criterios generales de desescalamiento y prevención de la salud.
- ✧ CCOO reclamó, en el marco de la negociación colectiva, armonizar el carácter presencial de las universidades públicas madrileñas con las máximas garantías de seguridad y salud para la comunidad universitaria.



En el ámbito laboral:

- ✧ CCOO puso en marcha una campaña informativa "Covid-19 y Estado de Alarma: preguntas laborales frecuentes sobre el COVID-19 y cómo afecta a la situación laboral."
- ✧ Covid-19 y estado de alarma: desde CCOO de Madrid se atendieron las consultas de personas afiliadas y no afiliadas a través de teléfono gratuito y mail habilitado a tal efecto.
- ✧ CCOO reclamó y logró el mantenimiento del empleo en todos los ámbitos de las universidades públicas madrileñas, tanto del personal propio como el de las empresas que prestan servicios en las universidades como garantía futura de calidad del servicio público de educación superior.
- ✧ Desarrollamos una campaña informativa sobre el procedimiento a seguir en los casos de baja laboral por COVID-19 en la Seguridad Social y en MUFACE.
- ✧ Reclamación de aplicación y ampliación de las condiciones del Plan Me Cuida en las universidades.
- ✧ CCOO impulsó la regulación del trabajo a distancia como medida para el mantenimiento de la actividad universitaria y garantizar la salud y seguridad de sus plantillas.
- ✧ CCOO planteó a las universidades madrileñas la necesidad de acordar un permiso retribuido para atender las obligaciones del cuidado de descendientes y ascendientes provocadas por la emergencia sanitaria de la COVID-19.
- ✧ Prórroga de los contratos temporales del personal docente e investigador como consecuencia del COVID-19. CCOO reclamó la ampliación de los plazos de prórroga contemplados en el Real Decreto-Ley 11/2020 y reclama su prolongación hasta un máximo de un año y siempre hasta la resolución de las convocatorias de provisión de las plazas afectadas.
- ✧ CCOO impulsó el acuerdo para la prórroga de los contratos de Profesores Asociados durante los cursos 2020/2021 y 2021/2022. CCOO reclamó extender esta prórroga a los contratos del PDIL y personal investigador más allá de las establecidas en los RDL 11/2020 y 15/2020.
- ✧ CCOO reclamó a las universidades públicas y a la Comunidad de Madrid medidas concretas para paliar los efectos del estado de alarma vinculado al COVID-19 en la comunidad universitaria: supresión de la tasa de reposición, la prórroga de los contratos del PDI Laboral y del personal investigador temporal y la adopción de medidas que impidan el abandono del alumnado.

La denuncia sindical y judicial para impedir la vulneración de nuestros derechos

Desde CCOO consideremos que la denuncia pública debe concretarse, siempre que sea necesario, en la denuncia judicial de las vulneraciones de los derechos de las personas trabajadoras de nuestras universidades. Si se nos cierra la vía de la negociación, es nuestro derecho y obligación intentar revertir dichas vulneraciones. En las actuales circunstancias, en muchos casos sólo nos ha quedado esta vía. **Éste es un criterio de actuación que nos diferencia de buena parte del resto de organizaciones sindicales, que no pasan de la denuncia pública.** Entre los más de 50 conflictos colectivos presentados, se encuentran:

✧ **Reconocimiento de sexenios al PDIL no permanente, con efectos académicos y retributivos**

CCOO ha ganado la demanda ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) y estamos a la espera de la sentencia del Tribunal Supremo (TS) al recurso presentado por las universidades.

El TS ha estimado la demanda de CCOO que reclamaba el derecho de todas las figuras temporales de PDI Laboral temporal a solicitar la evaluación de méritos docentes (desde el Profesor Asociado hasta el Visitante).

Ante la negativa de las universidades a reconocer los efectos salariales al PDIL no permanente a tiempo parcial, CCOO ha iniciado un nuevo proceso de demanda que ya ha tenido sentencia favorable del TSJM. Estamos a la espera de la sentencia del TS.

✧ Reconocimiento del **derecho de todas las figuras de PDI Laboral temporal**, a tiempo completo o parcial, a participar en la **evaluación de los méritos docentes y a ver reconocido el complemento salarial correspondiente.**



CCOO informa

 Monográfico
 Nº 3 / 2023

 Sector: **PAS y PDI**
El trabajo realizado, un proyecto de futuro

13

✧ Reconocimiento del **derecho a la actualización salarial del personal investigador y reconocimiento de su inclusión en el I Convenio del PDIL.**

El TS ha estimado la demanda de CCOO y ha determinado que todas las figuras de personal investigador en concreto con la universidad en la que preste servicios, está incluida dentro del ámbito de aplicación del I Convenio del PDIL y a la actualización de sus retribuciones en los mismos términos que el resto de empleados públicos de dichas universidades.

Tras el reconocimiento de este derecho en varias demandas individuales presentadas por CCOO, hemos presentado conflicto colectivo contra la UPM, UC3M, UAM y URJC, que no reconocen este derecho.

✧ Reconocimiento del derecho de todas las figuras investigadoras a percibir trienios.

✧ Campaña y reclamación de todos los componentes del complemento específico (quinquenios y cargo académico) en las pagas extras del PDI laboral y funcionario.

✧ Denuncia de los programas de "prácticas externas" del alumnado de la UAM, UC3M y URJC que se utilizaba para desarrollar actividades propias del PAS negando derechos laborales a los becarios/as. En la UC3M CCOO presentó demanda por despido colectivo.

✧ CCOO ha ganado una sentencia en la que se determina que el personal eventual no puede desempeñar funciones diferentes a las de asesoramiento y confianza y nunca funciones estructurales de los servicios que atiende el PAS.

✧ Reconocimiento al PASL del 100% de las cantidades correspondientes al 100% del complemento específico en las pagas extraordinarias de julio y diciembre.

✧ CCOO ha denunciado las convocatorias de contratación de las figuras Tomás y Valiente y Personal Investigador en Formación de la UAM desde el año 2019 al entender que vulneran lo regulado en el I Convenio del PDIL.

✧ CCOO ganó la demanda contra la URJC, anulando y dejando sin efecto la modificación de la RPT del PAS Funcionario de la URJC por la que se creaban cinco puestos eventuales de arquitecto/ingeniero.

✧ CCOO ha denunciado la no actualización de las cantidades correspondientes a las indemnizaciones por fallecimiento e invalidez del PAS.

✧ CCOO ha denunciado las convocatorias de promoción de Catedrático/a y Titular de Universidad de la UAM desde el año 2020 al entender que no han sido negociadas con los órganos de representación.

✧ El TSJM estimó la demanda de CCOO contra el Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid que se autoriza la convocatoria pública de 417 plazas de personal de administración y servicios (PAS) para la estabilización de empleo temporal por excluirse 84 plazas de PAS Laboral indefinido no fijo de la URJC.

✧ El TSJM estimó la demanda de CCOO y anuló la Normativa de Uso de los Recursos TIC (Tecnología de la Información y Comunicaciones) de la URJC.

✧ CCOO promovió la presentación de recurso de inconstitucionalidad contra la Ley de Presupuestos de la Comunidad de Madrid de 2019 al suspender el año de las ayudas de Acción Social.



✧ CCOO ha presentado denuncia ante Inspección de Trabajo contra las convocatorias de contratación de personal investigador Margarita Salas y María Zambrano por obligar a las personas contratadas a abonar de su salario la cuota patronal que deben abonar las universidades a la seguridad Social. CCOO ha presentado demanda de conciliación, paso previo a la presentación ante el TSJM de demanda por conflicto colectivo. **CCOO ha puesto en marcha una campaña de denuncia jurídica colectiva y demanda individual de este derecho.**

✧ El TS, ante la demanda de CCOO, anuló la posibilidad de prorratear en cuatro años el salario del Personal Investigador en Formación, que inicialmente se permitiría en su Estatuto.

✧ Campaña jurídica para reclamar la acumulación del permiso por nacimiento de ambos progenitores en el caso de las familias monoparentales.

En total, hemos formulado hasta un total de 47 denuncias (19 en vía laboral y 28 en vía contencioso-administrativa), de las que 24 siguen abiertas en estos momentos.

Igualdad de género y los derechos LGTBIQ+

En CCOO somos muy conscientes de que queda mucho por recorrer para conseguir la igualdad real en el ámbito universitario. Por ello, hemos trabajado intensamente en la negociación de planes de igualdad. Hemos realizado numerosas propuestas para que las universidades sean espacios sin discriminación contra la mujer. Y por supuesto, nos hemos manifestado en las calles contra las violencias machistas y a favor de la lucha contra la desigualdad hacia las mujeres.

CCOO es la organización que más y mejor defiende la igualdad en todos los sectores y específicamente en el educativo. Es un sindicato que se define como feminista e inclusivo, y lo demuestra en todas sus actuaciones a todos los niveles.

- ✧ CCOO ha convocado las movilizaciones y las huelgas del 8M y del Día Internacional de la Violencia contra las Mujeres y participa en las reivindicaciones del Día de la Visibilidad Trans y el Día de la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares.
- ✧ CCOO ha exigido la inclusión del nuevo complemento de maternidad en la jubilación voluntaria de clases pasivas y contribuyó con propuestas en la mejora en la financiación de la reproducción humana asistida.
- ✧ CCOO practica la igualdad dentro de sus propias estructuras y es una organización que respeta la representación igualitaria en todos sus órganos, teniendo, además, más secretarías generales que secretarios en su estructura territorial en enseñanza.
- ✧ CCOO ha conseguido poner la lucha feminista en primer plano y está negociando los planes de igualdad y de acoso en las distintas universidades.
- ✧ De cara al futuro CCOO va a seguir defendiendo la mejora de las medidas de igualdad a todos los niveles, incluyendo licencias y permisos, acción social, planes de igualdad, protocolos específicos, etc.

CCOO ha reclamado:

- ✧ Equiparar los derechos de las parejas de hecho a los del matrimonio para el régimen de permisos, licencias y excedencias, por hijo/a, tutela, acogimiento, adopción y guarda.
- ✧ La equiparación del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento entre los dos progenitores en 122 días, tal y como establecen los acuerdos y convenios en vigor.
- ✧ Ampliar el disfrute del permiso de maternidad/paternidad para familias monoparentales, acumulando el tiempo que correspondería a dos progenitores.
- ✧ La acumulación del permiso por lactancia de menores de 12 meses en 26 jornadas.



CCOO informa

 Monográfico
 Nº 3 / 2023

Sector: PAS y PDI

El trabajo realizado, un proyecto de futuro

15

Por qué votar a CCOO

El objetivo prioritario de nuestra acción sindical está dirigido a la defensa de los derechos y las condiciones de trabajo de las plantillas de nuestras Universidades. Para ello, os hemos planteado un conjunto de iniciativas que serán posibles con el trabajo decidido y la capacidad de movilización de un sindicato fuerte y, fundamentalmente, con vuestra participación y apoyo.

CCOO es la primera fuerza sindical, tanto en el conjunto del Estado y de la Comunidad de Madrid, 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 estudiantiles 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.

Hemos trabajado para cumplir nuestras propuestas de trabajo que planteamos para el anterior período electoral, así como para responder a los retos que hemos tenido que afrontar en estos años, desgraciadamente marcados por la pandemia de la COVID-19 y las consecuencias de la guerra de Ucrania. En esta línea, hemos asumido la responsabilidad de liderar e impulsar procesos de negociación de acuerdos relevantes para nuestras condiciones laborales, desde la firmeza y el diálogo permanente.

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, por la atención personal, por nuestro esfuerzo en la resolución de problemas, por no dejar a nadie atrás, por la 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 personas, así como en una autoexigencia ética y profesional de quienes formamos los distintos grupos de trabajo.

Si bien todos los sindicatos que se presentan al proceso electoral defienden unas posiciones legítimas, no todos son iguales. En este sentido, no deja de ser curiosa la aparición y desaparición de nuevas siglas cada cuatro años, lo que evidencia la naturaleza de muchas de ellas. **Frente a aquellos que defienden los intereses de un único colectivo o sector o que construyen su discurso desde el ataque a otras organizaciones, CCOO es un sindicato de clase que busca la defensa de los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras y no sólo el interés de "colectivos escogidos" con criterios corporativos.** Esto es lo que permite la presencia de CCOO en todos los niveles de la negociación: desde la Mesa General de la Función Pública hasta la actuación de cualquier comité, junta o delegados de personal. **Y siempre con el mismo objetivo: alcanzar las mejores condiciones para el mayor número de trabajadores y trabajadoras.**

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 el reto que tenemos por delante porque estamos 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.**

Ejes de nuestra acción sindical

CCOO ha demostrado ser eficaz en la negociación y en la gestión del conflicto. Sin renunciar a la apuesta por las movilizaciones, también hemos de prepararnos para negociar y acordar, cuando las circunstancias lo permitan, para conseguir avances y detener los retrocesos en dos ejes esenciales:

- **La mejora de las condiciones laborales y profesionales**, y la dignificación de la figura de la empleada y el empleado público de la Universidad.
- **La defensa de una universidad pública de calidad, democrática y participativa, autónoma en su gestión, pero con rendición pública de su actividad y suficientemente financiada y al servicio de la sociedad.** Una Universidad que sea ejemplo de una gestión eficiente de lo público y que desmonte la imagen distorsionada e interesada que presenta lo público como algo ineficaz y obsoleto.

Desde CCOO entendemos que sólo a través de la unidad sindical sería posible hacer frente a un nuevo marco de referencia en el que junto a los ataques constantes a las condiciones de trabajo en las universidades públicas hemos tenido que afrontar situaciones nunca antes conocidas como consecuencia de la pandemia y los cambios que ha producido (teletrabajo, etc.) Ante esto, tomamos dos decisiones fundamentales:

- Facilitar la mayor información posible para que todo el mundo fuera consciente de la realidad en cada momento.
- Y, al mismo tiempo, evitar cualquier crítica al resto de los sindicatos para mejorar el clima de unidad sindical, imprescindible para sacar adelante las actuaciones frente a los recortes.

Decisiones básicas, en muchos casos, para coordinar el trabajo de forma efectiva con el resto de los sindicatos y que nos han permitido mantener y recuperar muchos de los derechos y condiciones de trabajo a pesar de los recortes y afrontar con garantías las nuevas realidades que hemos tenido que afrontar.

En estos últimos 4 años los ataques a todo lo público, y en particular a la Educación y a la Universidad Pública, han continuado. Que nadie lo olvide: la política de la Comunidad de Madrid sigue siendo de “estrangulamiento” de las universidades públicas. Los presupuestos no dan respuesta a las necesidades reales de las universidades, no se ha recuperado el empleo perdido desde el curso 2008/2009 (un 13,45%), los precios públicos se sitúan a la cabeza del Estado, la política de becas de la CM es claramente insuficiente, se han creado cinco nuevas universidades privadas frente a ninguna pública, etc. A esto hay que unir el cuestionamiento del modelo público universitario, sobrecarga de trabajo, precariedad laboral, suspensión de los beneficios sociales, etc. Esta ha sido la realidad impuesta por el gobierno autonómico, encaminada a ir desmontando el Estado de Bienestar y a socavar lo público en favor de la gestión privada de los servicios. Más allá de las propuestas concretas de nuestro programa de trabajo que hemos puesto a vuestra disposición por diversos medios, el período que se inicia a partir del día 8 de febrero se debe orientar por una serie de **líneas maestras**:

1. **El mantenimiento del empleo** mediante la cobertura de todas las plazas dotadas y no cubiertas (licencias por el cuidado de hijos, incapacidades temporales, excedencias, jubilaciones, etc.).
2. **Culminación de los procesos de estabilización de las plantillas temporales y precarias y puesta en marcha de mecanismos permanentes que eviten un nuevo crecimiento de estas realidades.**
3. **Supresión de la tasa de reposición y de las limitaciones a una Oferta Pública de Empleo en PAS y PDI que responda a las necesidades reales de las universidades. Planes para el rejuvenecimiento de las plantillas.**
4. La incorporación a los Convenios Colectivos en vigor del personal de las Fundaciones y de todos aquellos trabajadores con contratos en precario o fuera de Convenio que prestan servicio en nuestras Universidades.
5. **Mantener el actual sistema de acceso al empleo público**, basado en los principios de igualdad mérito, capacidad y publicidad. Impedir la entrada de las agencias privadas de empleo en el ámbito de nuestras Universidades.
6. **Rechazo frontal a la proliferación de Fundaciones, a las contrataciones fuera de convenio y a la posibilidad de externalizar servicios**, factores que deterioran gravemente las condiciones de trabajo en nuestras Universidades.
7. **Garantizar la carrera profesional de todos los colectivos** mediante procesos internos de promoción transparentes, claramente definidos y con continuidad en el tiempo.
8. **Recuperar lo arrebatado por los recortes** tanto económicos como de condiciones de trabajo que hemos sufrido y trabajar para evitar la posibilidad de que se nos apliquen nuevas medidas de este tipo. **Recuperación de la Acción Social.**



CCOO informa

 Monográfico
 Nº 3 / 2023

Sector: PAS y PDI

El trabajo realizado, un proyecto de futuro

17

9. **Cumplimiento y/o desarrollo de los Convenios, Acuerdos** y negociaciones específicas de cualquiera de las universidades públicas madrileñas. Firma del II Convenio del PDI Laboral.
10. **Reactivación de la negociación colectiva.**
11. El **desarrollo íntegro del Estatuto Básico del Empleado Público.**
12. La 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 ámbito común de negociación para todo el PAS.
13. Consecución de un **Acuerdo de Condiciones de Trabajo y Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar**, que garantice no sólo el mantenimiento de las actuales condiciones, sino la mejora y adaptación de las mismas a las realidades personales, familiares y sociales. **Desarrollo real de políticas de conciliación** que posibiliten armonizar las obligaciones laborales con el derecho a la vida personal y familiar y a las responsabilidades de cuidado de las plantillas universitarias.
14. **Plan de acceso a la jubilación, cese progresivo de la actividad reducción de la actividad y relevo generacional.**
15. Implementación negociada del **teletrabajo con garantías y derechos**, y revisión y actualización permanente de los acuerdos de teletrabajo. **Regulación del derecho a la desconexión digital** fuera de la jornada de trabajo.
16. **Potenciación de la Formación como elemento esencial** no sólo para una carrera profesional con garantías, sino para facilitar a las plantillas los conocimientos y herramientas necesarios para afrontar con éxito los nuevos requerimientos y necesidades del servicio público que prestan.
17. **Integración de la prevención en el conjunto de las actividades y decisiones de la universidad con la participación de los trabajadores/as.**
18. **Desarrollo de políticas reales y creíbles de igualdad y diversidad.**
19. **Potenciación de los programas de Acción Social, Salud Laboral y Sostenibilidad** como factores esenciales de una universidad pública de calidad y socialmente responsable.
20. **Planes para avanzar en la sostenibilidad** en todos los ámbitos universitarios y una movilidad sostenible.
21. **Dignificación del servicio público y de las personas que lo sostienen.**
22. La **defensa de una Universidad Pública** de calidad, democrática y participativa, autónoma en su gestión, con rendición de su actividad a la sociedad y suficientemente financiada, que eduque a los ciudadanos y ciudadanas del futuro, que enseñe a aprender y a pensar críticamente y que haga posible el progreso social. Una Universidad que sea ejemplo de una gestión eficiente y de calidad de lo público y que desmonte la imagen distorsionada e interesada que presenta lo público como algo ineficaz y obsoleto.

Desde CCOO tenemos muy claro que vivimos tiempos de resistencia, trabajo y defensa y recuperación de los puestos y de las condiciones de trabajo. Somos un sindicato de clase, sociopolítico y no corporativo. Y por ello os planteamos unas propuestas de trabajo realistas, serias y coherentes con nuestra capacidad como grupo de trabajo y con la actual realidad de las universidades. **No planteamos promesas, presentamos compromisos de trabajo** que responden a una línea de coherencia, responsabilidad y defensa permanente de los derechos del conjunto de los trabajadores y trabajadoras de las universidades públicas. Por eso podréis comprobar que en nuestras propuestas se reflejan tanto nuevos planteamientos como otros en los que hemos venido trabajando. Lo hemos demostrado durante estos cuatro años: **no renunciamos nunca a lo que entendemos como un derecho.**

No podemos ignorar, al padecerlo de manera directa, la actual coyuntura de cuestionamiento generalizado de derechos de todo tipo. Sin embargo, no queremos renunciar a trabajar para **seguir avanzando no sólo en la mejora de estos derechos**, sino en lo que ello implica y que es fundamental; esto es, **en la mejora de la calidad del servicio que prestamos a la sociedad.** **No podemos prometeros otra cosa que un trabajo serio, constante y coherente en nuestra labor diaria de defensa de estos objetivos.** Creemos en la utilidad de lo que hacemos y en la relevancia de



lo que defendemos. Nuestra campaña es el trabajo realizado hasta el día de hoy, no palabras escritas sobre un papel. Continuar con esta labor sólo es posible gracias a vuestro respaldo, imprescindible para seguir siendo la primera fuerza sindical en el marco de las universidades públicas madrileñas. Sabemos que son muchas las cosas que nos quedan por hacer, pero con vuestro apoyo podremos afrontarlas con plenas garantías. Creemos sinceramente que nuestro trabajo es útil en la medida en que podamos mejorar las condiciones de trabajo y resolver conflictos que se van planteando. Y para ello resulta imprescindible contar con la fuerza necesaria en todos los ámbitos de representación de los trabajadores y trabajadoras (comités, juntas, comisiones de seguimiento de los convenios y acuerdos, etc.).

Y para lograr este objetivo **cada voto cuenta y vuestra participación el día 8 de febrero es fundamental**. Una alta abstención no favorece la fortaleza de los órganos de representación que surjan de estas elecciones. **Todos los votos son necesarios e importantes y el tuyo el primero. Un voto puede decidir un delegado** para una u otra organización, un delegado más o menos puede determinar la línea de trabajo durante los próximos 4 años, tanto en los comités y juntas como en las mesas de negociación y de seguimiento y aplicación de los acuerdos, tanto a nivel de las universidades públicas de la Comunidad de Madrid como en el ámbito estatal. **Todo lo anterior depende de todos y cada uno de los votos que se depositen en las urnas el próximo 8 de febrero.**

Sois vosotros y vosotras quienes, con vuestro voto, decidís quién os representa y a quién debéis exigir responsabilidades. En un momento en el que vivimos una explosión de opciones, promesas y reivindicaciones, creemos que es la hora de valorar lo que se ha hecho y quién lo ha llevado a cabo. Tenlo claro, no todos somos iguales. Nuestro aval es nuestro trabajo: coherente, honesto, cercano, combativo, perseverante y responsable. CCOO ha sido la organización que más y mejor ha dado respuesta a los ataques que han sufrido nuestras Universidades y nos comprometemos a seguir siendo el referente en la recuperación de los derechos y condiciones pendientes de recuperar.

Pero no concurrimos a los procesos electorales acompañados únicamente por un sólido balance de lo trabajado y lo conseguido, sino también con un compromiso de trabajo a futuro que están marcados por la mejora de la cantidad y calidad del empleo, de las condiciones laborales y retributivas de las y los trabajadores de la universidad, el compromiso con avanzar decididamente en políticas de igualdad y la defensa y promoción de los servicios públicos.



Avalar las candidaturas de CCOO en las elecciones sindicales es apostar por un sindicato que presiona y negocia, que moviliza y acuerda, que mejora las condiciones laborales y retributivas de las trabajadoras y los trabajadores en los ámbitos sectoriales, en los convenios colectivos, en las mesas generales y en las de diálogo social.

Con CCOO, tú ganas



ACTUAR
es esencial
PASE LO QUE PASE
CCOO

AFÍLIATE

Tu apoyo es imprescindible, ¿te unes?

Madrid, a 1 de febrero de 2023

