



Grupo de Trabajadores
Independiente Progresista

Grupo de Trabajadores Independiente Progresista

P R O G R A M A

En Materia de Prevención

Para los afectados por las enfermedades profesionales y sus consecuencias, y en especial para las psicosociales (stress, insomnio, problemas cardíacos y circulatorios, desarraigo familiar etc.), no se destina medio alguno para su prevención y esto es muy grave de cara al futuro inmediato de nuestra plantillas. Para la Prevención de los Riesgos Laborales, es necesario:

- Mejorar y cuidar el entorno de trabajo a través de la creación de un Delegado de Prevención por centro o facultad.
- Identificar las enfermedades profesionales de cada sector, incluyendo las psicosociales, como el Mobbing (acoso laboral) y el Burn-Out (síndrome del quemado) entre las mismas.
- Exigir el cumplimiento del Plan de Prevención de Riesgos Laborales en toda la Univesidad y destinar los recursos necesarios.
- Demandar a la Universidad la dotación a cada puesto y para cada tarea de los Equipos de Prevención Individual (EPIs) adecuados, y fomentar el uso correcto de los mismos.

En Materia de Conciliación

Fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar es algo más que establecer medidas dirigidas a la mujer, es establecer un verdadero plan de igualdad, para ello es necesario:

- Fijar un permiso retribuido para el padre de cuatro semanas para los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente., con un incremento de una semana más en caso de parto múltiple así como, en el supuesto de adopción, la edad y la condición de discapacidad.
- Regulación de la excedencia por motivos familiares, tanto para el cuidado de hijo como de otros miembros cercanos, hasta segundo grado de consaguinidad. Recogiendo la posibilidad de fracción, con una duración máxima de entre cinco años y un mes.
- La reducción de jornada por guarda legal para el cuidado de descendientes menores de ocho años. La reducción de la jornada será, como máximo, hasta la mitad, sin límite mínimo; Siempre prevaleciendo la prestación continuada de la misma y, en todo caso, a elección de lo trabajadores.
- Tener en cuenta el calendario escolar a la hora de negociar el calendario laboral.

En Materia de Violencia de Género

Las repercusiones de la violencia de género van más allá del mero acto de violencia, supone un tortuoso camino para la víctima y por ello es imprescindible establecer medidas que les facilite la salida de la situación. Para ello es necesario:

- Que las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se consideraren justificadas, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.
- La víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo sin disminución salarial o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo a elección de la misma.

Apertura de Carrera Profesional

La mejora de la posición de los trabajadores se poduce a través de la cualificación, la formación y la experiencia. Para ello es necesario:

- Incluir la carrera profesional y su desarrollo en el contenido del Convenio Colectivo, con atención especial a la discriminación de la mujer cuando se produzca.
- Homologar la experiencia, puntuar la asistencia a cursos, proyectos y colaboraciones, como parte de los méritos a la hora de la promoción.
- Una convocatoria de Promoción Interna mínima cada tres años.





Grupo de Trabajadores
Independiente Progresista

- 1 ANA MERCEDES TRUJILLO LARIOS
SERVICIOS GENERALES- EDIFICIO MULTIUDOS
- 2 ANTONIO HERNANDO VALDEITA
AULAS INFORMATICA y SERVICIOS INFORMATICOS-BELLAS ARTES
- 3 EVA MARIA MORCILLO MATIAS
ANIMALARIO-CAI BIOLOGICAS
- 4 JOSE LUIS FERMOSEL ALVAREZ
LABORATORIO-GEOLÓGICAS
- 5 MARIA DEL MARMARBAN MESONERO
ALMACENERO-SERVICIO DE PUBLICACIONES
- 6 JOSE ANDRES HERRANZ DE ANDRES
CALEFACTOR-CENTRAL TERMICA
- 7 JUAN JOSE RAMOS RAMOS
ALMACENERO-ALMACÉN GENERAL
- 8 ROSA RODRIGO MARTIN
LABORATORIO-FARMACIA
- 9 FELIX MARTINEZ ATIENZA
LABORATORIO-BIOLOGICAS
- 10 IGNACIO PARRA FLORES
AULAS INFORMATICA y SERVICIOS INFORMATICOS-VETERINARIA
- 11 ESTHER LOPEZ BURGOS
VIGILANTE-UNIDAD DE CONTROL
- 12 GILBERTO HERRERO LOPEZ
LABORATORIO-GEOLÓGICAS
- 13 MARIA ISABEL VALDEHITA MAYORAL
RECEPCIONISTA-COLEGIOS MAYORES
- 14 JOSE ALBERTO GUTIERREZ ESTEVEZ
MANTENIMIENTO -VETERINARIA
- 15 JESUS GRANADO GONZALEZ
ELECTRICISTA-VIVERO
- 16 CARMEN PILAR GARCIA-VELASCO FERNANDEZ
LABORATORIO-VETERINARIA
- 17 MARIA ANGELES RAMIREZ ALCAZAR
LABORATORIO-MEDICINA
- 18 JUAN RAMON ORTIZ CANO
LABORATORIO-HOSPITAL CLINICO VETERINARIO
- 19 PILAR TORRECILLA TREMP
LABORATORIO-HOSPITAL CLINICO VETERINARIO
- 20 PEDRO LOZANO VELASCO
LABORATORIO-GEOLÓGICAS
- 21 CARLOS RODRIGO MARTIN
ALMACENERO-ALMACÉN GENERAL
- 22 ANGELA RODRIGUEZ RODRIGUEZ
SERVICIOS GENERALES-BIOLOGICAS
- 23 SERAFIN VELAZQUEZ MARCOS
CALEFACTOR-CENTRAL TERMICA
- 24 CARMEN VALDEHITA MAYORAL
LABORATORIO-GEOLÓGICAS
- 25 JUANJOSE LUENGO MAYORAL
LABORATORIO-MEDICINA
- 26 JESUS FELIX MARTINEZ DE HERAS
SERVICIOS GENERALES-RECTORADO
- 27 JOSE LUIS SEGOVIANO SALMERON
ALMACENERO-ALMACÉN GENERAL

VOTA GTIP

Y Además ...

- ☐ Reconocimiento automático de la categoría y puesto profesional a los trabajadores que en relación al Artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores realicen funciones de superior categoría por un tiempo mayor de 6 meses durante un año o 8 meses durante dos años.
- ☐ La adaptación del entorno laboral para favorecer el acceso al puesto de trabajo de los trabajadores con discapacidad;
- ☐ El mantenimiento del empleo para los trabajadores contratados temporalmente de larga duración.
- ☐ El mantenimiento del empleo para los trabajadores que contraen una discapacidad sobrevenida;
- ☐ Tanto en el acceso como en la permanencia es preciso el estudio de las plantillas para detectar en qué supuestos se hace necesario la aplicación de medidas positivas de reserva y preferencia, con igual capacidad y mérito, hasta nivelar la plantilla. La evaluación periódica continuará y se mantendrá, así como el control del cumplimiento efectivo de lo acordado.
- ☐ Realizar el seguimiento desde el punto de vista de la igualdad de trato en la incorporación y condiciones de la contratación de trabajadores con discapacidad, mujeres, jóvenes, mayores, etc.
- ☐ Garantizar que las pruebas de selección y los criterios utilizados se centren en las aptitudes, conocimientos y capacidades específicas requeridas para el puesto
- ☐ Fomentar la incorporación de mujeres a aquellas profesiones o categorías profesionales en las que se encuentren infrarrepresentadas;
- ☐ La adaptación del entorno laboral para los trabajadores que padezcan enfermedades derivadas del trabajo (toxicidad, peligrosidad, fatiga y estrés, acoso psicológico...): reordenación de la jornada de trabajo, facilitar equipo especial, pausas de descanso, tiempo libre para consultas médicas y establecer modalidades de reincorporación al trabajo.

Todos Unidos
Somos mas fuertes

GRUPO DE TRABAJADORES INDEPENDIENTE PROGRESISTA



Grupo de Trabajadores
Independiente Progresista

En Materia Salarial

Desde GTIP queremos trabajar por definir e incorporar en las condiciones laborales de la plantilla de la UCM, criterios que supongan la dignificación y el reconocimiento del desarrollo profesional de todos y todas. Para ello es necesario:

- Adecuar el catálogo de puestos para equiparar el nivel salarial y las funciones y responsabilidades adecuadas a cada puesto.

- Incorporar al Salario Base las cantidades correspondientes a las pagas adicionales del complemento específico de funcionarios. Demandando además un plus de transporte para todos los trabajadores.

- Reconocer el nivel de peligrosidad y toxicidad que conlleva cada y cada tarea y recuperara los correspondientes pluses de peligrosidad y toxicidad como tales.

En Materia de Formación

La capacitación profesional depende fundamentalmente de la actualización de los conocimientos y de su adaptación a las nuevas tecnologías. Por ello la participación de los trabajadores y trabajadoras en la formación es un derecho y una obligación básica de todos. Para impulsar esa capacitación es necesario:

- Fomentar la participación de la plantilla en la formación a lo largo de toda la vida laboral, impulsando los planes de formación a distancia (e-learning).

- Incluir el principio de igualdad de trato en los planes de formación, prestando una especial atención a los trabajadores con especiales dificultades.

- Ante el envejecimiento de la plantilla, promover y promocionar cursos de oficios que faciliten la promoción de las categorías más bajas y el relevo de la plantilla.

Acoso y Hostigamiento

El acoso, además de por razón de sexo con sus connotaciones específicas, se da también por razón de origen racial o étnico, discapacidad, u orientación sexual, entre otros. Es necesario contribuir a la sensibilización del conjunto de los trabajadores y trabajadoras para evitar estos comportamientos, desde el respeto a la dignidad de la persona. Para ello es necesario:

-Incluir en el convenio colectivo medidas para prevenir el acoso y procedimientos internos en el caso de la denuncia, y su reflejo en el régimen sancionador.

- Elaboración y difusión de códigos de conducta de buenas prácticas. Así como exigir a la empresa la obligación de preservar la salud del trabajador y facilitar un ambiente y clima óptimos de trabajo, cualquier omisión en este sentido se ha de interpretar como complicidad con el hostigador y, desde este punto, ser objeto de **sanción**.

HAY QUE
PONER
FRENO

