

**Elecciones sindicales 2018**  
**UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID**

**¡ES EL MOMENTO!**



**PROGRAMA  
ELECTORAL  
PASF**



**Martes 04 de diciembre de 2018**

**Horario de votación: 10:00 - 19:00**



**Contigo**

Transformando la educación  
Construyendo futuro

**Vota**



## **PROGRAMA ELECCIONES SINDICALES 2018**

### **PASF**

## **CCOO, ¡Es el momento!**

Tras muchos años sin convocatorias de traslados o de promoción interna, no podemos conformarnos con que se convoquen procesos que no cumplan con los requisitos indispensables de libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad, procesos si no improvisados sí convocados con urgencia y escasamente negociados que provocan perjuicios a la plantilla que impiden que sean percibidos como la buena noticia que podrían ser. Trabajaremos para que la política de personal de la Universidad anteponga lo importante a lo urgente, para que los concursos y las posibles reformas de RPT se supediten a unos objetivos claros y concretos siempre inspirados en el interés general y que no se limiten a parchear situaciones concretas, sino que garanticen la carrera profesional de la plantilla, la prestación de los servicios de manera óptima y la igualdad no sólo en el acceso a la promoción y la movilidad, sino en la aplicación de los acuerdos de condiciones de trabajo en vigor de forma homogénea para todos los compañeros de la UCM.

Consideramos igualmente prioritario exigir la aplicación de los acuerdos en



# Contigo

Transformando la educación  
Construyendo futuro

## Vota



vigor en tanto a la dotación de un presupuesto para formación dependiente del número de empleados, como la potenciación de la oferta de formación tanto presupuestariamente como en calidad.

En aras de cumplir con los estándares de transparencia exigibles a una Universidad Pública en el siglo XXI. es imprescindible recuperar (a título particular, como indica la ley) la presencia de representantes de los trabajadores en los tribunales que estén en condiciones de informar y rendir cuentas a la plantilla.

Finalmente, entendemos que las movilizaciones del 8M suponen un antes y un después en la sociedad y por tanto en la Universidad. Nos comprometemos a luchar por la igualdad y a introducir perspectivas de género en todas aquellas políticas, gestiones o labores de representación que la plantilla nos encomiende.

Seguir trabajando por una Universidad pública y de calidad que respete a sus trabajadores.

Trabajar en la aplicación de una política sostenida de estabilización de empleo y de lucha contra la precariedad y la excesiva desigualdad salarial.

Asegurar la observancia de la perspectiva de género y las políticas de igualdad en la acción sindical. Fomentar la participación de la mujer en la acción sindical.

Luchar por la estabilidad de todo el colectivo de interinos.



# Contigo

Transformando la educación  
Construyendo futuro

## Vota



*(Viene de la página 3)*

Liderar como hasta ahora las actuaciones en el área de Prevención de Riesgos y Salud Laboral (física y psicosocial) en todo aquello que afecte a los trabajadores tanto colectiva como individualmente.

Promover cuantas medidas sean necesarias para garantizar una carrera profesional efectiva, desde convocatorias de concursos de méritos y de promoción interna hasta reforma de la RPT para lograr que el derecho a la promoción sea real, transparente y no sólo una declaración de principios.

Impulsar el desarrollo de la carrera profesional horizontal (formación+experiencia) con un complemento personal vinculado al complemento específico.

Continuar con nuestra propuesta de cursos de formación para complementar la insuficiente oferta de la Universidad. Como ya hicimos con la preparación de oposiciones y concursos, consolidar nuestra iniciativa de formar a la plantilla en aquello que verdaderamente necesite. En todo caso, exigir que la Universidad ejecute el presupuesto de formación al que está obligada por ley y que los cursos se ajusten a las necesidades de la plantilla.

Recuperar las prestaciones de Acción Social, Formación y Salud perdidas durante la crisis.

Reclamar una aplicación homogénea y garantista de las condiciones de trabajo, permisos y licencias. Exigir la aplicación efectiva del II

*(Continúa en la página 5)*



**Contigo**

Transformando la educación  
Construyendo futuro

**Vota**



*(Viene de la página 4)*

Acuerdo de Condiciones de Trabajo de las Universidades Públicas de Madrid” y del “Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PAS UCM” en todos sus términos.

Negociar la regulación de horarios especiales, flexibilidad, horas extras y otras realidades que puedan surgir de modo que sean derechos de los trabajadores, no únicamente respuestas a situaciones particulares. Implantar un protocolo objetivo que regule las Comisiones de Servicio. Cambio de la política de Libre Designación.

Garantizar el derecho a la carrera profesional de los trabajadores de la Biblioteca mediante la modificación de la RPT e implantar las medidas necesarias para potenciar el servicio de tarde de manera que su cobertura no suponga un menoscabo de ningún derecho. Redefinir el horario fijo de salida

Equiparar de los permisos de maternidad y paternidad.

Reivindicar la Mediación como mejor forma de gestión de los conflictos internos en la UCM, haciendo efectivo el derecho recogido en los Estatutos de la Universidad dotando de los medios necesarios para su implantación real.

Recuperar los derechos y las condiciones de trabajo perdidas durante la crisis. Dotación de plazas donde sea necesario y de medios adecuados al trabajo a desarrollar.

Racionalizar la distribución de cargas de trabajo.

*(Continúa en la página 6)*



# Contigo

Transformando la educación  
Construyendo futuro

## Vota



*(Viene de la página 5)*

Exigir a la Gerencia formación en tramitación electrónica para toda la plantilla

Reordenar las retribuciones:

Las retribuciones brutas anuales no deben exceder en ningún caso el sueldo del Rector.

Incrementar en un 30% el específico de los puestos de tarde para incentivar la cobertura de las plazas del citado turno.

Trabajar para que ninguna modificación de RPT suponga un deterioro de las condiciones de trabajo o una descualificación de la plantilla.

Plantillas:

Estudio en profundidad y consensuado con los órganos de representación de la RPT y reforma de la misma para adaptarla tanto a la verdadera situación de la plantilla como a las necesidades de la Universidad. Creación de nuevos Servicios y Unidades para dar cobertura a aquellas funciones que hoy día se llevan a cabo sin respaldo de una estructura orgánica claramente definida o de aquellas que no se han podido desarrollar en profundidad debido a estas limitaciones, como por ejemplo las Oficinas de Relaciones Internacionales. Revisión anual de la RPT.

Potenciación del papel de la Mesa Sindical como órgano representativo de la totalidad de la plantilla.

*(Continúa en la página 7)*



# Contigo

Transformando la educación  
Construyendo futuro

## Vota



*(Viene de la página 6)*

Creación en RPT de los puestos de trabajo ocupados por becarios, trabajadores con contrato mercantil y cualquier otra figura con vinculación precaria con la UCM y cuyas funciones sean propias del PAS.

Actualización anual de la RPT reflejando las necesidades reales de cada servicio y evitando las sobrecargas de trabajo. Contemplar la homologación de puestos para que, a igual responsabilidad, tengan el mismo nivel de reconocimiento.

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.

Promoción progresiva de todo el grupo C2 a C1, entretanto consideración de la escala C2 como la de entrada en la Universidad.

Potenciar la tendencia de una ratio 1 PAS/2 PDI.

Defender que en cada concurso de traslados se oferten todas las vacantes disponibles, con la única excepción de los casos legalmente tasados.

Las plazas vacantes deben ofrecerse en primer lugar en concurso de méritos, en segundo a promoción y en último lugar en procesos de acceso libres.

Concursos de méritos anuales

Reducción de los puestos de libre designación y en todo caso re-

*(Continúa en la página 8)*



# Contigo

Transformando la educación  
Construyendo futuro

## Vota



*(Viene de la página 7)*

serva de estos para aquellos niveles 26 o superiores en los que sea estrictamente necesario. Aplicación de la normativa de la Comunidad de Madrid en los procesos de Libre Designación. Re-conversión de los puestos que dejen de ser de libre designación para que su forma de provisión sea el concurso de méritos.

Promover una estructura que permita el desarrollo de una carrera profesional que tienda a la siguiente estructura porcentual por grupos:

A1: 15%

A2: 25%

C1: 35%

C2: 5% Siendo este el grupo de acceso con un compromiso de promoción a C1 en un plazo no superior a 2 años.

Creación del Grupo B con hasta un 20% de la plantilla para posibilitar la promoción para posibilitar la promoción del grupo C1.

Adaptación de los procesos selectivos y de acceso a la Universidad a los estándares de transparencia exigibles a una Universidad Pública.

Siguiendo lo establecido en el EBEP, implantar:

Carrera horizontal (incrementar la remuneración sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo mediante la superación

*(Continúa en la página 9)*



**Contigo**

Transformando la educación  
Construyendo futuro

**Vota**



- de cursos de formación/Experiencia/Requisitos negociados). Promoción interna horizontal (cambiar de cuerpo dentro del mismo subgrupo)
- Carrera vertical (subir en la escala de niveles a través de procedimientos de promoción)/Promoción interna vertical
- Potenciación de la plantilla de tarde para posibilitar la cobertura y prestación del servicio así como de aquellos servicios considerados estratégicos o cuya cobertura actual sea manifiestamente deficitaria.
- Supresión de plazas de Gerentes y Directores y Subdirectores de Biblioteca coordinadores en RPT. El ahorro en masa salarial se debe invertir en la creación de nuevas plazas.
- Permeabilidad entre escalas en los puestos de RPT en los que sea posible.
- Inclusión del puesto de Gerente de la UCM en la RPT
- Trienio único de 40€/mes para todos los grupos.
- Fiscalización de los intervalos de específico por los órganos de representación de los trabajadores. Publicidad de los criterios de adjudicación.
- Definición de las funciones y competencias de cada puesto de trabajo de la RPT.
- Creación de la RPT de Oficinas ERASMUS o de Movilidad internacional con puestos de características adaptadas al trabajo que se desempeña, igualmente incorporación a RPT de plazas para crear un Servicio de Mediación dotado de medios para desem-



**Contigo**

Transformando la educación  
Construyendo futuro

**Vota**



peñar la tarea que los estatutos le encomiendan y, como medida general, reformar la RPT para dar soporte a todas aquellas funciones que se vienen desempeñando sin respaldo de esta.

- o Jubilación obligatoria a los 65 años o edad prevista según normativa vigente salvo que no se tenga cubierto el periodo que permita acceder al 100% de la pensión que corresponda. Reconocimientos de los servicios prestados en otras administraciones a todos los efectos.

#### Cobertura de jubilaciones y bajas de larga duración

Recuperar la presencia de representantes de los trabajadores (a título individual, como exige la ley) en los tribunales

Erradicar las prácticas opacas (asignación de plazas sin concurso mediante el envío de *curricula*, falta de publicidad en los concursos de Libre Designación, aporte de documentación en papel sin antelación, etc) en la gestión y gobierno de la Universidad.

Exigir que los representantes de los trabajadores puedan acceder a toda aquella información que sea necesaria para el desarrollo de su actividad sindical.

Exigir diálogo efectivo en los órganos de representación con debates sin calendarios impuestos. El horizonte de la negociación lo debe marcar el resultado satisfactorio para todas las partes, no límites temporales artificiales.

Afrontar las reformas de la RPT con visión global, con objetivos claros y teniendo en cuenta a todos los implicados, sin parches ni imposicio-



**Contigo**

Transformando la educación  
Construyendo futuro

**Vota**



nes.

Reivindicar el Claustro como una institución de debate, no sólo de información unidireccional.

Exigir la convocatoria de concursos de méritos previa a cada proceso de promoción. Las plazas deben ofertarse previamente a quienes desempeñan el nivel con anterioridad.

Garantizar criterios homogéneos de permisos y licencias para todos los trabajadores de la Universidad. Habilitar un procedimiento ágil de segunda instancia para los trabajadores que consideren vulnerados sus derechos en sus Centros.

Abogar por una mayor flexibilidad en el disfrute de los días de vacaciones.

Vigilar las malas prácticas susceptibles de generar acoso así como las condiciones de higiene y salud de la plantilla. Evitar que la solución sea siempre el traslado de la víctima.

Generar y publicitar un procedimiento de adaptación de puestos de trabajo por cambios en la salud de la persona trabajadora y casos de riesgos psicosociales individuales. Resolución en el Comité de Salud y Seguridad de la UCM con carácter ejecutivo (vinculante).

Implementar planes de formación que puntúen en los procesos selectivos y permitan cambios de especialidad o área de trabajo.

Definir de forma generalizada y transparente los perfiles del puesto de trabajo y las competencias para el desempeño de los mismos.

Incidir en la necesidad de formación de los mandos intermedios para lograr una distribución racional de las tareas y las cargas de traba-



**Contigo**

Transformando la educación  
Construyendo futuro

**Vota**



jo.

Elaborar temarios vinculados a los requerimientos del puesto para su aplicación en los procesos selectivos de acceso y o promoción.

Modificar el actual baremo de provisión de puestos de trabajo respecto al trabajo desempeñado.

Puntuar los cursos de formación que por su antigüedad no tengan certificación de aprovechamiento.

Incluir en las convocatorias el reconocimiento de los méritos del trabajo desempeñado en otras universidades o administraciones, tanto como funcionario o contratado laboral justificados fehacientemente.

Durante el mandato que ahora finaliza de los delegados electos en el proceso electoral e 2014 se han recuperado, lenta y progresivamente, algunos de los derechos perdidos (convocatoria de concursos de traslados y de promoción, paga extra de los 25 años, etc) sin embargo y aun reconociendo el esfuerzo y las medidas puestas sobre la mesa, no podemos hacer un balance positivo porque muchos de los procesos se han llevado a cabo de forma muy mejorable, con una negociación escasa y de forma poco transparente. Consideramos imprescindible que la negociación con los órganos de representación sea efectiva, que el debate sea pausado y sin imposiciones y que se recupere el papel de los repre-



# Contigo

Transformando la educación  
Construyendo futuro

## Vota



sentantes de los trabajadores en los tribunales como garantes de la transparencia de los procesos. El propio diseño del proceso de negociación (es preceptiva ésta, pero no el acuerdo) la convierte en un procedimiento desequilibrado pero eso no implica que esté mediatizado por el calendario y no por los argumentos puestos sobre la mesa. El margen de mejora de nuestra Universidad es manifiesto en muchos campos y, aunque se ha avanzado en algunos de ellos, para CCOO no es suficiente. Mientras subsistan la precariedad, la desigualdad, el deterioro de las condiciones de trabajo, mientras las reformas trascendentales de la Universidad se lleven a cabo confundiendo la mera transmisión de información (escasa) con el diálogo y el acuerdo, mientras la carrera profesional sea una quimera para muchos compañeros que o bien no pueden acceder a ella o bien para hacerlo deben sacrificar la conciliación familiar, mientras existan problemas para la inclusión de las personas con diversidad, seguiremos estando insatisfechos. No nos presentamos con la bandera de lo conseguido, sino con el reto de lo que está por conseguir.

# Elecciones sindicales 2018

## UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

# ¡ES EL MOMENTO!

# Contigo

## Vota

**CCOO** ★★★★★  
**enseñanza**

### 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](mailto:frem@usmr.ccoo.es)  
Secretaría de Universidad  
Correo-e: [univ.frem@usmr.ccoo.es](mailto:univ.frem@usmr.ccoo.es)

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

### SECCIÓN SINDICAL DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

C/ Donoso Cortés 63, 2ª planta  
28015 Madrid  
Tel. 91 394 63 87 y 91 394 64 12

Correo-e: [ccoo@ucm.es](mailto:ccoo@ucm.es)  
<https://www.ucm.es/ccoo-ucm/>  
@ccooucm