

# ELECCIONES SINDICALES UNIVERSIDAD

8 DE FEBRERO DE 2023

# PDI

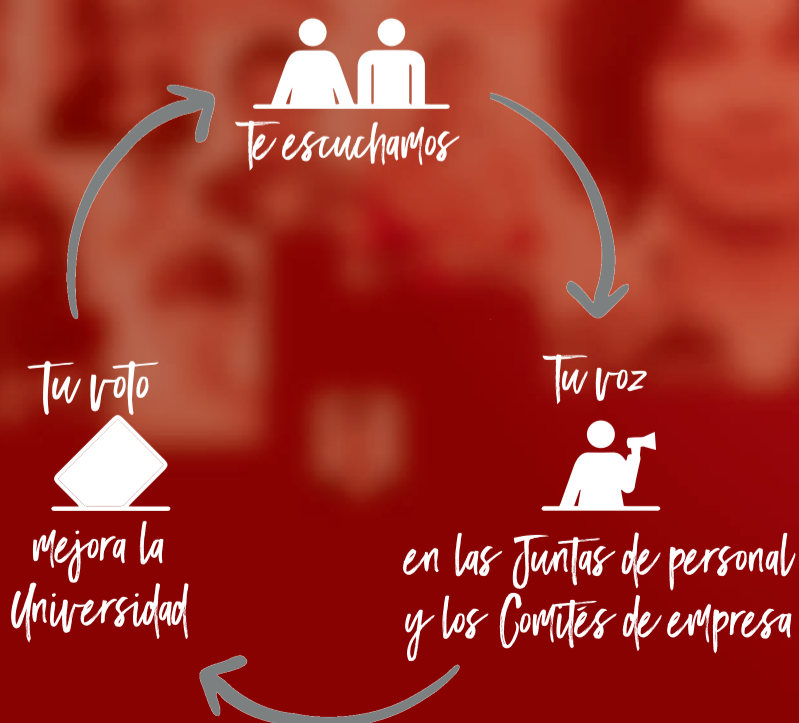
# NUESTRAS PROPUESTAS

POR · PARA · CON · DE · DESDE · ENTRE

# TODOS

AVANZANDO EN LA  
RE-CONSTRUCCIÓN DE UNA  
UNIVERSIDAD DIGNA, CON  
CALIDAD Y SOSTENIBLE

# Vota!



## **POR UN MODELO DE CARRERA DOCENTE REALISTA, JUSTA Y TRANSPARENTE**

### **ANECA**

- Sistema de acreditación y evaluación del profesorado objetivo y transparente.
- Criterios de acreditación ajustados y equilibrados según las áreas de conocimiento.
- Acreditaciones que respondan a los nuevos perfiles interdisciplinares y multidisciplinares, evitando problemas a la hora de convocar plazas.
- Presencia y participación sindical en las comisiones de las Agencias de Evaluación y Acreditación tanto a nivel nacional como autonómico.
- Reducir los plazos de resolución de las solicitudes.
- Exigir la convocatoria del sexenio de transferencia y del anunciado sexenio docente.
- Criterios automáticos para el acceso a figuras de los cuerpos docentes.

### **ELIMINACIÓN DE LA PRECARIEDAD**

- Exigir la contratación de personal docente e investigador en figuras estables, reconocidas en la normativa y que sean el inicio de una carrera docente y profesional progresiva y digna.
- Creación de una bolsa de trabajo de profesorado no permanente transparente y ágil para régimen de sustituciones.
- Compromisos para la promoción y estabilización del personal no permanente y a tiempo parcial.
- Exigir la convocatoria de plazas de profesores Ayudantes como inicio de una carrera profesional docente e investigadora que facilite el cambio generacional.
- Dotación automática de plazas de PAD por jubilación o cese permanente.
- Mejorar y agilizar la política de promoción y estabilización de profesores ayudantes doctores: reducción de los periodos mínimos de para optar a promoción, incluyendo la posibilidad de consolidación a otras figuras de cuerpos docentes según acreditación y méritos.
- Incluir el criterio y requisito de antigüedad reconocida para todas las figuras de PDI, ya tengan un perfil docente o investigador.

- Permitir la evaluación de los méritos de investigación a todas las figuras del PDI Laboral, independientemente del tipo de dedicación o contratación, especialmente en el caso del PDI Laboral a tiempo parcial y no permanente.
- Medidas concretas para el profesorado asociado: mejora de las condiciones laborales, reconocimiento del derecho a la promoción y estabilización, posibilidad de participar y liderar en condiciones de igualdad en proyectos de investigación, financiación de actividades de investigación, reconocimiento de los méritos docentes (quinquenios) en las mismas condiciones que el personal a tiempo completo (cómputo de periodos e inclusión en nómina), baremación de méritos adecuada a la actividad de la figura contractual.

## RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

- Creación de una Relación de Puestos de Trabajo tanto para PDI funcionario como laboral, como instrumento para la organización y planificación de los recursos y la detección de las necesidades actuales y futuras de contratación de personal.
- RPT actualizada con determinación clara de tareas y funciones que diera lugar asimismo a contratación del PAS para racionalizar recursos y anticipar necesidades futuras de contratación.
- Incluir en la futura RPT referencia al personal técnico y de apoyo administrativo, imprescindible para una adecuada prestación de servicios y desarrollo de las actividades del PDI.

## ESTATUTO DEL PDI EN EL MARCO DE LA LOSU

- Acuerdos en la Mesa de la Función Pública: eliminación de tasas de reposición, incremento salarial, equiparación de niveles con el resto de trabajadores y trabajadoras de la función pública, así como de los complementos retributivos (destino y específico).
- Convocatoria regular de la Mesa General de Universidades con capacidad de llegar a acuerdos para la mejora de las condiciones de trabajo y retribuciones del PDI.
- Reanudación de las negociaciones y aprobación del Estatuto del PDI en el marco y tiempos establecidos por la nueva Ley.
- Compromiso y seguimiento para que las figuras docentes e investigadoras anteriores a la nueva LOSU no resulten perjudicadas ni vean mermadas sus condiciones laborales ni retributivas ni sus expectativas de promoción y consolidación. Negociación urgente.
- Negociación urgente de la aplicación de las disposiciones transitorias de la nueva LOSU con el objetivo de que nadie se quede atrás.

## CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL

- Exigir la vuelta de los representantes de la Comunidad Autónoma de Madrid a la mesa de negociación para el II Convenio Colectivo de PDIL.
- Establecer figuras dignas reconocidas como carrera profesional eliminando la precariedad y arbitrariedad en su contratación.
- Volver a poner en marcha la agencia de acreditación autonómica.
- Reconocimiento de las nuevas figuras de investigadores, especialmente post-doc tanto en el futuro II Convenio Colectivo como en el I Convenio por acuerdo expreso de la comisión paritaria.
- Ampliar y reconocer derechos de todas las personas trabajadoras, incluyendo por ejemplo el derecho al teletrabajo.

## PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN (PIF) Y OTROS CONTRATOS DE INVESTIGACIÓN

- Negociar la inclusión de este colectivo en el II Convenio Colectivo de PDI Laboral, así como la ampliación del I Convenio Colectivo.
- Cómputo de la antigüedad en contratos predoctorales de investigación como periodo trabajado con el fin de poder optar a otras figuras docentes y acceder a los planes de estabilización y/o promoción del profesorado.
- Luchar por el incremento del número de contratos de personal investigador en formación ofertados, claramente insuficiente.
- Incluir al personal investigador en formación y otras figuras post-doc en la relación de derechos del resto del PDI: indemnización a fin de contrato, subidas salariales, promoción y estabilización, etc.

## TRANSPARENCIA Y DEMOCRACIA

- Promover la reforma de los Estatutos de la UCM con el fin de reconocer y dar legalidad a las nuevas estructuras (secciones departamentales, unidades docentes, etc.) que surgen tras el proceso de fusión de los Departamentos, así como el reconocimiento de nuevas figuras docentes e investigadores.
- Actualizar los estatutos según lo aprobado en el II Plan de Igualdad
- Reconocer las nuevas figuras docentes e investigadoras, como el caso de los investigadores predoctorales.
- Exigir que el Claustro sea un auténtico espacio democrático y de participación en la gestión de la vida universitaria.
- Participación y democratización de todos los órganos y niveles de gestión de la UCM.
- Actualización y ampliación del portal de transparencia.

- Actualización, homogeneización de criterios, funciones y dedicación de los cargos de gestión y coordinación de actividades docentes con reflejo en la PDA. Expedición de certificados válidos para ANECA así como la inclusión del mérito en la solicitud para el reconocimiento de retribuciones ligadas a méritos individuales.

## **POR UN TRABAJO DE CALIDAD Y PARA QUE SE RECONOZCAN Y ASEGUREN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES DEL PDI**

### **RECUPERACIÓN DE DERECHOS Y RETRIBUCIONES**

- Homologación de complementos, niveles y retribuciones al alza con otras comunidades autónomas u otros cuerpos de las administraciones públicas.
- Recuperación de la financiación del complemento adicional por méritos individuales por parte de la Comunidad de Madrid.
- Ampliación del reconocimiento de complementos docentes a las figuras de profesorado no permanente ya sean a tiempo completo o parcial (evaluaciones docentes y sexenios de investigación).
- Revisión de los criterios para la solicitud del complemento retributivo por méritos individuales para evitar pérdidas económicas respecto a años anteriores y no perjudicar al profesorado de reciente incorporación, derogando el modelo actual y aprobando criterios equilibrados y ajustados a la actividad del profesorado en el ámbito de la negociación colectiva.
- Asegurar la dotación de recursos e infraestructuras para el desempeño de la labor docente e investigadora del profesorado.
- Mejora urgente de infraestructuras: baños, comedores, cafeterías, cobertura wifi, instalaciones de agua (agua del grifo de mala calidad).
- Disponer de personal de apoyo en las tareas administrativas del PDI: trámites con agencias de viajes (congresos, oposiciones, tesis doctorales).
- Disminuir la excesiva burocracia en los distintos trámites.
- Realizar un plan de dotación de infraestructuras y recursos por cada puesto de trabajo que asegure el buen funcionamiento y calidad del servicio: mobiliario, equipamiento informático, equipos de PRL básicos para la investigación, mejora de las instalaciones en general, así como la adecuación y actualización de estas al trabajo actual, facilitando la ergonomía o salud laboral general y el entorno adecuado.
- Actualización y revisión periódica del sueldo base, no solo a partir de los complementos.

- Permitir la jubilación parcial del PDI facilitando contratos de relevo para fomentar el cambio generacional.
- Facilitar los recursos necesarios para desarrollar un trabajo de calidad garantizando los servicios y recursos con proximidad al puesto de trabajo (cafeterías, reprografía, registro, etc.) y en el propio puesto de trabajo (casilleros, armarios, estanterías, etc.).

## **NUEVO MODELO DEL PLAN DE DEDICACIÓN ACADÉMICA (PDA)**

- Incluir en un nuevo modelo de PDA el criterio de corresponsabilidad en temas de conciliación para dar cumplimiento a lo establecido en el II Plan de Igualdad UCM.
- Reconocer de manera efectiva todo el trabajo del profesorado (dirección de tesis doctorales en proceso, TFM, TFG, así como otros proyectos de investigación).
- Exigir la revisión y la modificación del actual PDA (sexenios, valorar no solo la participación como IPs, entre otros).
- Mejora y reconocimiento de las tareas del PDI: gestión académica (coordinación de grados y másteres), participación en reuniones, comisiones académicas, etc.
- Racionalizar la gestión y la excesiva burocratización en la gestión de proyectos que lleva a una sobrecarga de trabajo y escaso reconocimiento, caso de los proyectos UCM de cooperación e innovación docente.
- Actualización de las descargas y reconocimiento por cargos académicos y de gestión.

## **EVALUACIÓN DOCENTE DEL PROFESORADO-MODELO DOCENTIA**

- Optimizar el sistema de encuestas realizadas a los estudiantes, con recuperación de la evaluación presencial.
- Mejorar el modelo actual del Programa de Evaluación de la Actividad Docente con la posibilidad de someter al mismo todas las actividades docentes del profesorado.
- Optimizar el autoinforme del profesorado para que no sea un condicionante tan relevante para obtener una evaluación muy positiva.
- Mayor claridad en los requisitos necesarios de la evaluación Docentia para solicitar la estabilización y promoción del profesorado que cumpla los criterios y que se lleve a cabo con mayor agilidad.
- Limitar la realización de encuestas a los alumnos que asisten a las clases.
- Implementar acciones efectivas para que no sea el docente quien tenga que insistir sistemáticamente a sus alumnos para que cumplimenten las encuestas.

## INVESTIGACIÓN

- Promover medios informáticos efectivos para disponer de un único modelo normalizado de CV que facilite la obtención y gestión del mismo para su presentación en las diferentes convocatorias de proyectos.
- Creación de una política de investigación básica para grupos y jóvenes investigadores (dirección de primeros proyectos) que, por lo general, se suelen quedar al margen de las convocatorias competitivas.
- Fomentar la movilidad financiada por la Universidad: mayor número de acciones financiadas para realización de estancias de investigación para el PDI.
- Mayor dotación de becas predoctorales de la UCM como primer paso a la carrera docente y potenciación de la atracción y retención de talento.
- Disponer de técnicos de laboratorio de apoyo a la investigación.
- Dinamizar y agilizar la gestión de las convocatorias de investigación, revisando los criterios de solicitud en algunas de ellas para no condicionar a los Departamentos en la propuesta de candidatos potenciales ni excluir al personal UCM que podría aplicar a convocatorias como la Consolidación Investigadora o el Fortalecimiento de Departamentos con investigadores I3.
- Exigir transparencia en la resolución y adjudicación de las convocatorias de investigación, haciendo públicos los criterios y las peticiones seleccionadas por la UCM para aplicar a Programas de Investigación como el Programa Investigo.
- Dotar al Servicio de Investigación de los recursos humanos necesarios para una gestión eficaz de las convocatorias que no impida aplicar al PDI a Programas Locales o Estatales de Investigación.

## PERMISOS RETRIBUIDOS

- Gestionar de manera transparente y eficaz los permisos retribuidos del PDI, estableciendo protocolos de aplicación y modelos para su solicitud, con especial atención a la perspectiva de género.
- Necesidad de aumentar y habilitar nuevos Programas para la realización de estancias de investigación del PDI con objeto de que no les condicionen en la resolución de los concursos de las plazas de profesorado a las que opten.
- Ante la posibilidad de que las estancias en centros sean solicitadas como requisito para la acreditación (LOSU), garantizar la financiación y la concesión del permiso (con contratación de personal sustituto) para que la realización de la estancia sea viable.

## CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

- Seguimiento y aplicación del II Plan de Igualdad, con especial atención a la aprobación de presupuestos de la UCM con perspectiva de género que apoyen las acciones para una igualdad efectiva y en corresponsabilidad.
- Racionalizar los horarios de docencia para que las personas trabajadoras no realicen jornadas de más de 7 horas en sus centros de trabajo.
- Fomentar acciones positivas que tengan en cuenta, en los procesos de promoción y estabilización del profesorado, aquellas situaciones o periodos no activos derivados de la maternidad/paternidad.
- Promover medidas que favorezcan la participación de la mujer en los puestos de gestión y eliminación del "techo de cristal, incluyendo la posibilidad de ser sustituida en un cargo de gestión académica, ante una baja de maternidad o embarazo de riesgo.
- Exigir el reconocimiento e igualdad de derechos de las familias monoparentales/monomarentales como la posibilidad de acogerse a la ampliación de la baja de maternidad por el otro progenitor que en su caso no tienen.
- Fomentar los programas y acciones que eviten la discriminación de etnia, religión, discapacidad, etc., a través de campañas de sensibilización que potencien una cultura de respeto, apertura y acompañamiento a las nuevas necesidades de colectivos diversos.
- Reducción de la jornada laboral, a partir de los 60 años o por motivos de salud o por tener reconocido algún grado de discapacidad, sin merma salarial y hasta su jubilación.
- Implementar medidas efectivas para facilitar y para hacer realidad la conciliación laboral: calendario académico ajustado a otras etapas educativas y horarios compatibles con los de los colegios de los menores o el cuidado de personas dependientes.
- Reconocimiento del derecho a la desconexión digital.
- Exigir la inclusión del PDI en la regulación del teletrabajo en la UCM e implementar medidas mixtas de la actividad presencial (docencia y reuniones) y el teletrabajo (gestión en línea y diversas actividades de investigación), reconocimiento de medios auxiliares para el teletrabajo, y revisión periódica de los protocolos de actuación.

## **SALUD Y BIENESTAR PARA UN TRABAJO DE CALIDAD**

### **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:**

- Incluir en el PDA la previsión de exención de carga docente por motivos de salud acreditados.
- Incluir criterios de salud y conciliación en la priorización de asignación de horarios y turnos de docencia.
- Asumir códigos de conducta comprometidos con la salud física, mental y social y, en general, las buenas prácticas en el ámbito de los centros y Departamentos.
- Implementar acciones para reducir la contaminación en el campus potenciando medidas como la ampliación del carril bici y el transporte interuniversitario no contaminante.
- Implementación de recursos y condiciones laborales que garanticen, al profesorado y estudiantado con necesidades especiales por diversidad funcional, su derecho a desarrollar su labor docente e investigadora en entornos accesibles que garanticen el derecho a la educación.
- Incluir en el PDA la exención de carga docente progresiva, a partir de los 60 años.
- Exigir planes específicos de la UCM para la formación en riesgos laborales.
- Dotación de EPIs para el trabajo docente y de investigación en los laboratorios: batas, gafas de seguridad, etc.
- Asegurar las condiciones básicas de seguridad (dotación de vitrinas de extracción de gases, lavajos, señalización, etc..) en todos los laboratorios docentes y de investigación.
- Exigir un sistema efectivo de prevención en salud, con revisiones médicas anuales, revisiones ginecológicas y urológicas sin limitación de edad; así como dar preferencia al personal de la Universidad en las distintas clínicas universitarias.
- Acciones de prevención de acoso laboral y estrés.
- Formación para la convivencia en el entorno laboral, con el fin de evitar los casos de mobbing.
- Programas de prevención y seguridad ante el teletrabajo.
- Propondremos la realización de cursos de RCP y manejo de desfibrilador para todo el personal.
- Integración del Plan de Prevención de Riesgos Laborales en el sistema general de gestión universitaria.
- Potenciar los planes de emergencia y autoprotección en todos los centros.

- Fomentar planes de salud y hábitos saludables para todos los trabajadores UCM, reforzando y ampliando el Servicio de Medicina del Trabajo.
- Exigir la gratuidad de las instalaciones deportivas para todo el personal con el fin de fomentar la salud de las personas trabajadoras: fisioterapia, control de obesidad, práctica de deportes o revisiones y consejos médicos para todos y todas.

## ACCIÓN SOCIAL

- Exigir la recuperación de todos los derechos que afectan a las políticas de Acción Social y el incremento del presupuesto dedicado a este fin, con una distribución equilibrada.
- Incluir transporte gratuito en jornada laboral y de lunes a viernes para todos los trabajadores de la UCM, desde su domicilio habitual al trabajo.
- Exigir la mejora y la ampliación de otras prestaciones.
- Incluir la matrícula gratuita para los cursos de la UCM: El Escorial, Universidad de Mayores, idiomas, etc.
- Fomento de entornos saludables: mejora de las instalaciones deportivas de la UCM.
- Adecuar las acciones a los 17 ODS: fomento de la economía circular en la gestión de residuos, uso de alimentos "km.0" en cafeterías y comedores, potenciación de los menús saludables, etc.

## FORMACIÓN PERMANENTE

- Elaboración de un Plan global de formación permanente para el personal con criterios de transparencia, equilibrio y adecuación/actualización de las necesidades formativas de la plantilla.
- Ampliar y adaptar la oferta de cursos de formación del profesorado.
- Garantizar una amplia y mayoritaria representación de los profesionales UCM en la impartición y dirección de cursos.
- Programa específico de formación para la iniciación a la docencia universitaria dirigido al profesorado de incorporación reciente: sistemas de acreditación, funcionamiento y estructuras de la universidad.
- Seguimiento y participación de los representantes sindicales en la planificación, gestión y evaluación de cursos y programas del nuevo Centro de Formación Permanente de la UCM.
- Aumento de la oferta de cursos de formación continua, formación incluida y reconocida en el marco de la jornada laboral; itinerarios formativos que contribuyan a la especialización y atención a los nuevos perfiles profesionales.

- Formación en idiomas para el profesorado gratuita y adaptada a las necesidades de movilidad actuales.
- Obligación de ofertar un número mínimo de cursos relacionados con la pedagogía, en todas las figuras docentes que quieran promocionar, desde profesor ayudante hasta contratado doctor, en la carrera docente, con un mínimo de un curso al año, para conocer nuevas metodologías y mejorar las tradicionales.

## MEDIO AMBIENTE

- En estos últimos cuatro años se ha hecho evidente el cambio climático con veranos cada vez más calurosos y prolongados. Esta situación hace imprescindible que los espacios de trabajo tengan aire acondicionado en verano, especialmente las bibliotecas, las aulas en las que se realicen exámenes, los laboratorios, secretarías de alumnos, etc. Exigiremos y vigilaremos que nadie se vea obligado a trabajar con temperaturas superiores a los 27 grados que marca la legislación en sus instalaciones.
- Exigir criterios de sostenibilidad y eficiencia energética con medidas como las mejoras en las condiciones, trabajos y espacios de trabajo para favorecer y garantizar el trabajo en entornos saludables (aires acondicionados, materiales de los edificios, condiciones precarias de las instalaciones, etc).
- Programa específico de actuaciones en el campus de Somosaguas y otros centros fuera del radio del campus de Ciudad Universitaria.
- Frenar el deterioro de los campus de la UCM-Politécnica, la acumulación de basura, la falta de cuidado en los jardines, el mal estado de las aceras.
- Apoyaremos la instalación de paneles solares, ventanas eficientes en cuanto a aislamiento, sustitución de toda la luminaria por led o cualquier otro sistema de bajo consumo, así como detectores de presencia en pasillos y zonas de paso.
- Fomentar la instalación de zonas de comida al aire libre en todas las Facultades.
- Vigilaremos, el cumplimiento de las condiciones sanitarias en las cafeterías de la UCM y el uso excesivo del plástico en ellas, así como la ausencia de reciclaje en estas instalaciones y de opciones alternativas de comida más saludable.

## CANDIDATURA DE UGT ELECCIONES SINDICALES 2023 COMITÉ DE EMPRESA DE PERSONAL DOCENTE LABORAL

1. Carmen, SABÁN VERA
2. Adelino Francisco, ZURIAN HERNANDEZ
3. Inmaculada, GÓMEZ JARABO
4. Alberto, DE LA ENCINA VARA
5. Johanna, VOLLMEYER
6. Ricardo, JIMENO ARANDA
7. Ana María, ÁLVAREZ MÉNDEZ
8. Agustín Pedro, PIEREN PIDAL
9. Laura, BENÍTEZ SASTRE
10. David Javier, GARCÍA CANTALAPIEDRA
11. Yera, MORENO SAINZ-EZQUERRA
12. Francisco José, GARCÍA RAMOS
13. María Pilar, SÁNCHEZ GONZÁLEZ
14. Alberto Eduardo, ALVAREZ BLANCO
15. Natalia, GONZÁLEZ HERAS
16. Antonio, FERNÁNDEZ-MONTES ROMERO
17. Beatriz, GÓMEZ GÓMEZ
18. Gerardo de la Merced, LÓPEZ MONTALVO
19. María Rosa, SOBRINO CALLEJO
20. Gustavo, MORENO MARTÍN
21. Francisca, MORENO ROMERO
22. Ángel Luis, ENCINAS MORAL
23. M<sup>a</sup> Begoña, QUINTANA VILLAMANDOS
24. Gracia María, RUBIO MARTÍN
25. Yanna María, GUTIERREZ FRANCO
26. Raquel, PEREZ ESTEBANEZ
27. Carmen, MIGUEL VICENTE
28. Ana María, HERAS CUENCA DE LAS
29. Lucía Gloria, VAZQUEZ RODRIGUEZ
30. María Escolástica, MACÍAS GÓMEZ
31. Isabel, TAJAHUERCE ÁNGEL