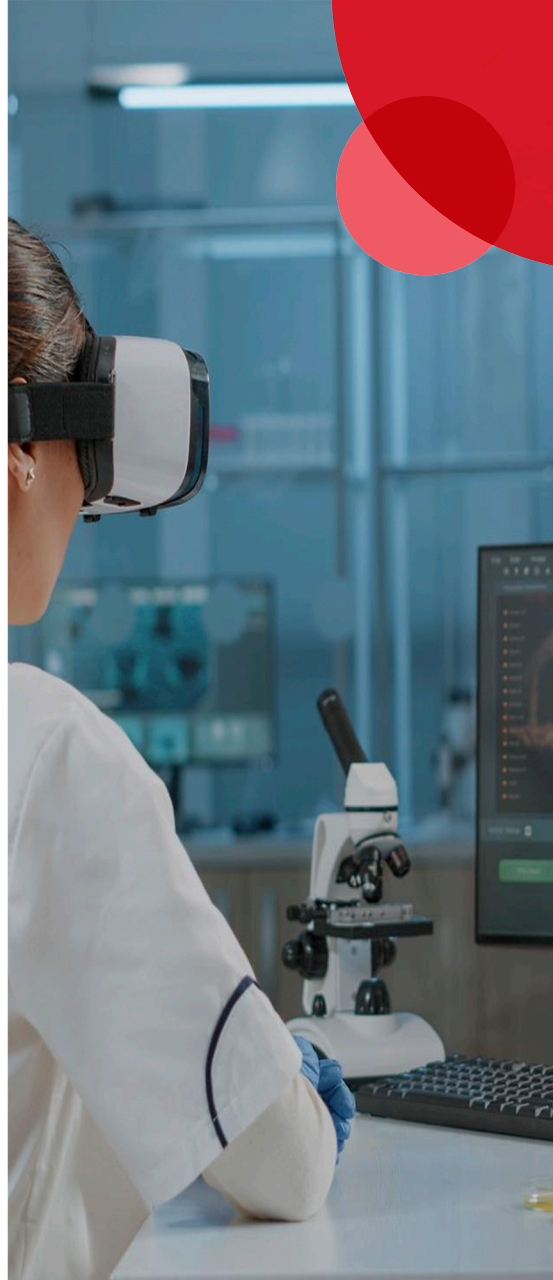


Compromisos para los próximos 4 años



Te presentamos el compromiso que UGT adquiere contigo durante los próximos cuatro años.

www.ugt-upm.com



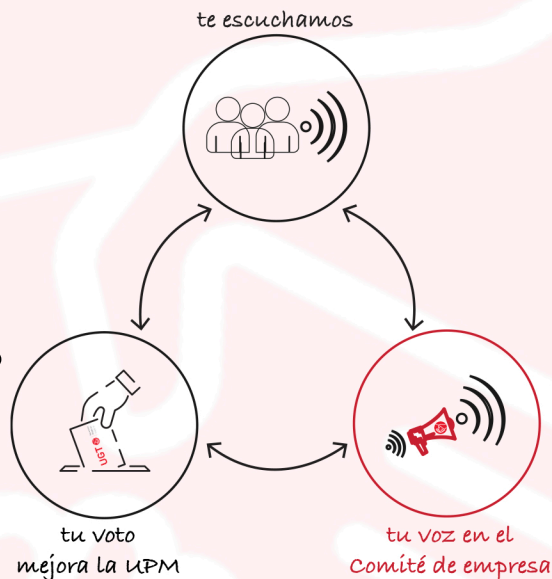
Los próximos años son fundamentales por el desarrollo normativo que vivimos: Ley Orgánica del Sistema Universitario, Acuerdo Marco para una administración del S. XXI, Ley de la Ciencia, Estatuto del PDI, actualización de convenios colectivos y acuerdos de funcionarios, estatutos de universidades... son solo algunos ejemplos.

Aquí te presentamos nuestro compromiso para los próximos años, un compromiso de trabajo por y para ti.

El compromiso de UGT para los próximos años

Candidatura al Comité de empresa de Personal Docente e Investigador

- 1 EDGAR TALAVERA MUÑOZ
- 2 FERNANDO ARAUJO FUSTER
- 3 GUILLERMO IGNACIO SEVILLANO BENGOCHEA
- 4 RICARDO RODRIGUEZ CIELOS
- 5 ALBERTO DÍAZ ÁLVAREZ
- 6 MÓNICA ALBEROLA PEIRÓ
- 7 DANIEL ALCALÁ GONZÁLEZ
- 8 CARLOS PALACIOS RODRÍGUEZ
- 9 ALBERTO NANCLARES DAVEIGA
- 10 ENRIQUE ESPINOSA PÉREZ
- 11 JAVIER GIL ARES
- 12 ISABEL MARÍA DE CARDENAS MAESTRE
- 13 JAVIER DE ANDRÉS DE VICENTE
- 14 SAMIRA ALLANI ALLANI
- 15 ENRIQUE PÉREZ MARTÍN
- 16 JAVIER SARDIZA ASENSIO
- 17 JOSÉ FERNANDO GONZÁLEZ PINTADO
- 18 GUILLERMO PEDRO MOREDA CANTERO
- 19 RICARDO GARCÍA DÍAZ
- 20 FERNANDO MAGDALEÑA LAYOS
- 21 VLADIMIR LUIS MECA LOPEZ
- 22 SERGIO BERNAL GONZALEZ
- 23 SILVIA CANOSA BENITÉZ
- 24 FERNANDO CASQUEIRO BARREIRO
- 25 JULIO FUENTESAL GARCÍA
- 26 VIRGINIA GÓMEZ BARRIOS





135 años defendiendo tus derechos

Negociación colectiva

MESA DE UNIVERSIDADES

Pondremos en marcha la Mesa de Universidades en la Comunidad de Madrid con el fin de crear un punto de encuentro común para las universidades públicas de nuestra comunidad, el gobierno regional y la representación social, de tal manera que se puedan evitar las situaciones que se viven desde hace unos años a la hora de negociar nuevos derechos y la uniformidad de condiciones de trabajo en todos los campus madrileños.

ESTATUTO DEL PDI

La elaboración del Estatuto del Personal Docente e Investigador está congelada desde el año 2011.

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica del Sistema Universitario, LOSU, se ha abierto un plazo de seis meses para la elaboración del Estatuto del PDI. Esta norma permitirá regular la actividad del PDI de una manera específica, alejada de la generalidad de otros textos que no tienen en cuenta la peculiaridad de su actividad. Participaremos en la redacción y desarrollo del Estatuto del PDI.

II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CON VINCULACIÓN LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Con la entrada en vigor de la LOSU, se ha adquirido el compromiso de retomar las negociaciones del II Convenio del PDI de las universidades madrileñas, que lleva congelada desde hace más de diez años. Trabajaremos para mejorar los derechos que se recogen en el convenio actual, las condiciones económicas y la dignificación de la profesión.

ACUERDO MARCO PARA UNA ADMINISTRACIÓN DEL SIGLO XXI

Fruto de la negociación entre UGT junto a otras centrales sindicales y el Gobierno, vigilaremos su cumplimiento durante los próximos años para así garantizar la realización de lo recogido en el texto y que afecta a las retribuciones, las condiciones de trabajo y la recuperación de los derechos del personal de la UPM.





RECUPERACIÓN DE DERECHOS

La derogación en la Ley de Presupuestos Generales para el año 2023 de parte del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, junto con las medidas contempladas en la Disposición Adicional Decimoséptima de los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid, abre la puerta a la recuperación de los derechos que se perdieron en 2012.

No solo se trata de volver las situaciones anteriores en materia retributiva, Acción Social o aplicación de convenios y acuerdos. Se trata de mejorarlas para recoger la realidad actual.

NEGOCIACIÓN POR Y PARA TI

Garantizaremos unos comités de empresa en los que haya una representación del lado de las personas que sacan adelante la UPM, que llevarán su voz a donde haga falta e independientes de cualquier equipo de gobierno.

La UPM se merece una representación social a la altura de quienes hacen que funcione. Por eso, estaremos en las aulas, en los laboratorios y en las oficinas para llevar el mensaje a las mesas de negociación.

www.ugt-upm.com



Personal Docente e Investigador

ESTABILIZACIÓN DEL COLECTIVO Y ADAPTACIÓN AL NUEVO MAPA CONTRACTUAL MARCADO POR LA LOSU

Ya trabajamos para resolver las dudas que plantea la LOSU con respecto a la adaptación de las figuras del PDI definido en la LOU, como ha sido la negociación que se ha llevado a cabo durante los últimos meses en el ámbito de las paritarias de seguimiento del Convenio.

La estabilización del colectivo es uno de los puntos más críticos para los próximos cuatro años. Este compromiso también recoge la situación que viven las personas de los distintos colectivos investigadores. La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, no ha sabido encajar la situación del PDI y durante los próximos años trabajaremos para resolverlo, dentro de los posibles acuerdos y marco normativo que pueda darse fruto de la negociación entre gobierno y centrales sindicales.

SEXENIOS Y QUINQUENIOS

La razón de existencia de una universidad son la docencia, la investigación y la transferencia del conocimiento, además de la extensión universitaria. En la actualidad, la única que se reconoce de una manera real mediante sexenio es la investigación. El de Transferencia supuso un fracaso y desde hace años reivindicamos que se reconozca la actividad docente del profesorado.

Continuaremos trabajando para que se ponga en marcha el Sexenio de docencia y para que se establezcan unos criterios ecuanímenes y transparentes para el de Transferencia.

Urge eliminar la restricción de seis sexenios, incrementar las medidas que fomenten la superación de las barreras de género, discapacidad o agravio por incapacidad temporal de media y larga duración; dotar de los recursos necesarios para la mejora de los plazos de resolución y que se aplique de manera universal a todo el colectivo de PDI.

Con respecto a los Quinquenios, continuaremos con la defensa de su reconocimiento y su retribución para todo el PDI laboral. Fuimos los pioneros con esta reivindicación y la justicia nos da la razón proceso tras proceso.





VENTANILLA DEL PDI

Fomentaremos la creación de una ventanilla del Personal Docente e Investigador en la UPM orientada a reducir la carga burocrática del colectivo en tareas administrativas relacionadas con la preparación y presentación a convocatorias de investigación o el reconocimiento de su actividad investigadora.

Un servicio con una fuerte base tecnológica que reduzca la grabación de datos y con personal especializado en la gestión de la actividad investigadora reconocido, por supuesto, dentro de la estructura del PTGAS.

UNIDAD GENERAL TÉCNICA PARA LA ACREDITACIÓN

La Unidad General Técnica para la Acreditación (UGTAC) es el servicio encargado de asesorar al profesorado universitario de cómo orientar su currículum, su evaluación previa y la confección de su solicitud de acreditación a la ANECA.

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Desde los órganos de representación del PDI, trabajaremos con los vicerrectorados y vicegerencias que tengan atribuidas las funciones de gestión del profesorado que todavía no tengan elaborada una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de su PDI y así mejorar la transparencia de los campus madrileños.

SALUD LABORAL DEL PDI

- Mantendremos nuestro compromiso por conseguir una universidad libre de acoso.
- Velaremos por el cumplimiento de la Ley de Prevención de riesgos laborales con la evaluación y corrección de los riesgos específicos del PDI.
- Pondremos en marcha un programa de evaluación de los riesgos psicosociales del colectivo.
- Reclamaremos la realización de reconocimientos médicos anuales.
- Pondremos en marcha iniciativas que promuevan el bienestar físico y psicológico del profesorado.

SISTEMAS DE SUSTITUCIÓN ÁGILES DEL PDI AUSENTE TEMPORALMENTE

Pondremos en marcha sistemas que permita sustituir las ausencias temporales del PDI de una manera ágil y así evitar la sobrecarga docente que se dan en estas situaciones, en consonancia con la figura de Sustituto definida en la LOSU.

En este punto, defenderemos la creación de bolsas de empleo transparentes y con unas condiciones laborales acordes a las necesidades del colectivo.

MEDIDAS DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN

Propondremos una serie de medidas orientadas a la reducción de la carga académica por la dirección de proyectos de investigación, la puesta en marcha de iniciativas como el año sabático docente con fines de plena dedicación a la investigación y el aumento del presupuesto destinado a la investigación acorde a las cantidades que se recibirán en los próximos años fruto de lo recogido en el ámbito normativo de aplicación, como la Ley de la Ciencia, entre otras muchas medidas que desarrollaremos durante los próximos cuatro años.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Trabajaremos para que las universidades adopten medidas que favorezcan la conciliación, tales como:

- Adelantar la hora de finalización del horario docente, cuya implantación sería gradual.
- Reducción de la capacidad docente para el PDI mayor de 60 años.
- Reducción de la jornada laboral y docencia del PDI con discapacidad y diversidad funcional. Esta medida va en consonancia con las reivindicaciones que desde hace tiempo se hacen en UGT en el ámbito del reconocimiento de Sexenios y acreditaciones.
- Creación de guarderías en los campus de las universidades madrileñas y, en los casos en los que no sea posible, alcanzar acuerdos con las del entorno.
- Fomentaremos los acuerdos con centros de día para el cuidado de personas mayores y dependientes.
- Seguiremos avanzando en materia de igualdad y corresponsabilidad.



www.ugt-upm.com



Acción social y formación

BENEFICIOS Y ACCIÓN SOCIAL

Con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, muchas de las ayudas y beneficios vinculados a la acción social quedaron suspendidos.

La aprobación de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 con especial atención a la disposición final vigesimoprimer, posibilita la recuperación de estas ayudas gracias a la supresión parcial del RDL 20/2012. Con esta medida se cumple lo dispuesto en el Acuerdo Marco para una Administración del S. XXI negociado con UGT.

Durante los próximos cuatro años trabajaremos para recuperar las ayudas reconocidas en los convenios del personal laboral, de tal manera, que nuestro objetivo es volver a tener beneficios en las parcelas de la oftalmología, protésica, odontología..., así como la recuperación de los acuerdos de jubilación parcial y que se ejercite el derecho de manera íntegra en nuestra Universidad.

En cuanto a las ayudas a los estudios que ya tienen nuestras compañeras y compañeros de otras universidades, haremos propuesta para su implantación con el objetivo de crear un distrito único para que, con independencia del campus en la que se cursen los estudios universitarios, bien sea por la persona interesada, bien sea por familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, pueda beneficiarse de estudiar a coste cero en aquellas asignaturas en primera matrícula.



BENEFICIOS Y ACCIÓN SOCIAL

En cuanto a la conciliación a la vida laboral y personal y familiar, hay mucho camino por recorrer. Fomentaremos la creación de guarderías y centros de día en las propias universidades y, en los casos en los que no sea viable, promoveremos los acuerdos con centros cercanos con unas condiciones ventajosas, si tampoco fuese posible la subvención como beneficio social, para el personal universitario.

En esta línea de actuación, propondremos la creación de una unidad centralizada para todas las universidades que negocie beneficios y condiciones ventajosas de servicios y bienes de consumo para el personal de administración y servicios, docente e investigador y de investigación. La unión del conjunto de los distintos colectivos de las universidades públicas ofrecerá una posición más sólida de cara a una negociación de estas mejoras ante las empresas y comercios que pudieran estar interesados en participar.

A lo ya indicado, debemos sumar las ayudas al transporte público con el objetivo de que se subvencione el total de la cuantía del abono transporte. Además, vigileremos para que se cumplan las cantidades determinadas en los convenios en cuanto a los préstamos a interés cero para el PAS y el PDI.

Finalmente, importaremos a la UPM aquellos beneficios que ya existen en otras universidades, como la retribución de dos mensualidades extraordinarias a modo de gratificación por cumplir 25 años de servicio en nuestra Universidad.

UNA UNIVERSIDAD DEL S. XXI

La irrupción de las nuevas tecnologías relacionadas con la inteligencia artificial traen consigo una nueva realidad que comenzará a implantarse durante los próximos años.

Además, debemos sumar la aparición de nuevas modalidades de desempeño de las funciones que realizamos todos los días que implican un cambio de concepto en la forma de interactuar y entender las relaciones laborales.

Inteligencia artificial, big data, machine learning, teletrabajo, trabajo híbrido... son palabras cada vez más comunes que demuestran que los entornos laborales están cambiando.

Durante los próximos años, desde UGT fomentaremos acciones formativas orientadas a que la transformación de los flujos de trabajo y el desarrollo de las funciones y tareas sea suave, tranquila y natural para que todo el mundo se vea integrado en el día a día de la UPM y existan las mismas oportunidades y derechos al desarrollo de una vida laboral plena.





Salud y políticas sociales

SEGURIDAD Y SALUD

En materia de Seguridad y Salud, velaremos por el cumplimiento de manera íntegra de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como de las distintas normativas que se hayan aprobado en el ámbito de la prevención, la seguridad y la salud, ya sea desde el Comité de Seguridad y Salud de la UPM, como en otros foros u órganos.

Perseguiremos cualquier tipo de acoso que se produzca en la UPM. Las puertas de UGT estarán siempre abiertas para escuchar tu situación y asesorarte.

Fomentaremos un estilo de vida saludable con propuestas encaminadas al fomento de la práctica del deporte en los campus de la UPM como programas de Salud en el trabajo. En esta misma línea, propondremos la creación de menús en las cafeterías y comedores con alimentos saludables, sin procesados, azúcares ni productos industriales, que tengan un precio contenido para fomentar su consumo.





IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

Continuaremos con la defensa de la equiparación de derechos entre las personas con distinto género y defenderemos las políticas que mejoren la corresponsabilidad.

Trabajaremos para que exista un criterio único en toda la UPM en cuanto a la concesión de permisos y que no exista una discriminación entre los centros a la hora de aplicar la normativa vigente.

En cuanto al teletrabajo, promoveremos la actualización del Acuerdo actual para que recoja las modificaciones contempladas en el artículo 127.dos del Real Decreto-Ley 5/2023, por el que se establecen situaciones especiales para poder solicitar esta modalidad de desarrollar la actividad laboral.

Supervisaremos el cumplimiento del II Plan de Igualdad de la Universidad y se pongan en marcha todas las medidas recogidas en él.

El próximo 15 de noviembre, **tu voto a UGT suma**

