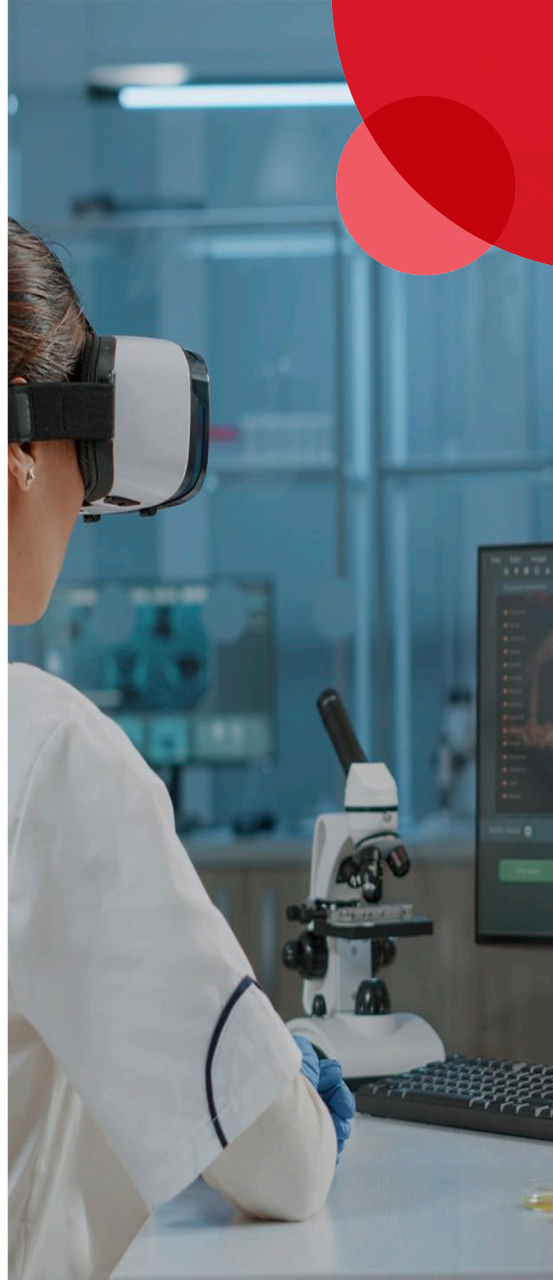


# Compromisos para los próximos 4 años



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

[www.ugt-upm.com](http://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

---

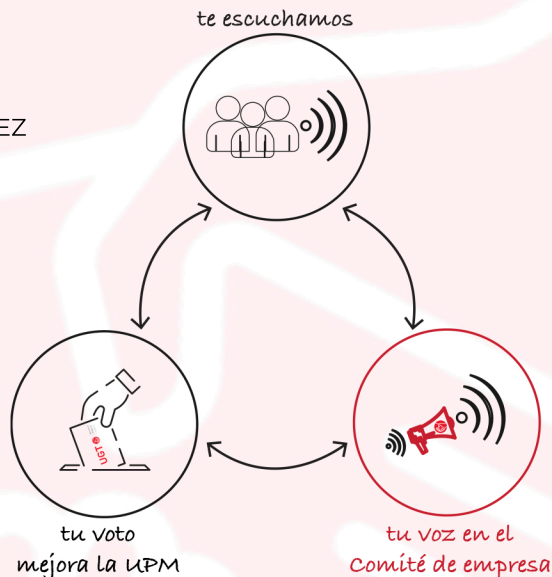
## Candidatura al Comité de empresa de Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios

### Colegio 1

- 1 JAVIER AGÜÍ PALOMO
- 2 JORGE MUÑOZ MARTÍN
- 3 ROSA CÁRDENAS CORDERO
- 4 RAQUEL VILLENA GORDO
- 5 ANTONIO GARCÍA CASTILLO
- 6 ANA MARÍA SÁEZ PORTA
- 7 MARINA SÁNCHEZ CAMPANERO
- 8 PEDRO SÁNCHEZ GONZÁLEZ

### Colegio 2

- 1 JAVIER MATESANZ CAPARROZ
- 2 JOSÉ FERNANDO CONTRERAS GONZÁLEZ
- 3 ANTONIO GARCÍA PERAL
- 4 GINES OLIVER SÁNCHEZ
- 5 JOSÉ RAMÓN ASTILLERO APARICIO
- 6 ALBERTO ESCRIBANO BAEZA
- 7 DIEGO JIMENEZ IGLESIAS
- 8 CRISTINA SOTO PELAEZ
- 9 ERNESTO MORENO SABROSO
- 10 OCTAVIO ANTONIO LOPÉZ TOLIC
- 11 JOSÉ LUIS PELLON GONZALEZ
- 12 JORGE GORROCHATAGUI RODRIGUEZ
- 13 DOMINGO MANUEL PICAZO GALLEGO
- 14 OSCAR GARCIA GONZALEZ
- 15 JORGE AGUSTÍN QUESADA RUIZ
- 16 GONZALO LADERO MONTALVO
- 17 MARIANO JOSÉ CÁRDENAS CORDERO
- 18 RAFAEL PRADO CABALLERO
- 19 PEDRO RAZOLA DE LA TORRE
- 20 RAÚL ALVAREZ PEREZ
- 21 FERNANDO GALLARDO MOYA
- 22 JUAN JOSÉ GUERRERO LÓPEZ





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](http://www.ugt-upm.com)



Personal Técnico, de Gestión  
y de Administración y Servicios

**UGT**



Servicios  
Públicos  
Madrid

## **FUNCIONARIZACIÓN**

Algunas universidades públicas madrileñas, como la Autónoma de Madrid o la Rey Juan Carlos, han comenzado los procesos de funcionarización de sus plantillas del PTGAS laboral fijo o bien se disponen a comenzarla durante los próximos meses.

Desde la perspectiva de que un proceso de funcionarización es voluntario y siempre con acuerdo de las partes interesadas, desde UGT trabajaremos para desarrollar un marco normativo que recoja los intereses del PTGAS de la UPM bajo las premisas de respetar las titulaciones de acceso a cada grupo de destino, la conservación íntegra de la retribución de cada persona que se sume al proceso, la realización de la formación específica que ayude a preparar las pruebas correspondientes y el respeto a una promoción vertical del actual PAS funcionario.

## **RPT**

Trabajaremos en la negociación de una nueva relación de puestos de trabajo que recoja la realidad de la UPM y permita subsanar aquellas situaciones que, desde hace años, necesitan que sean resueltas.

## **PROMOCIÓN**

Pondremos en marcha la negociación de sistemas y planes de promoción similares a los adoptados por la Administración General del Estado que mejora las condiciones habituales de los sistemas de promoción tradicional.

## **RECONOCIMIENTO DE FUNCIONES**

Como se ha hecho en otras universidades de nuestro entorno, fomentaremos el reconocimiento retributivo de funciones de superior categoría al amparo de lo determinado en el artículo 15.2 del II Convenio de PAS laboral.

## **PREMIO DE JUBILACIÓN**

Trabajaremos para la recuperación íntegra del Premio de jubilación alejada de fórmulas que reducen los derechos del personal laboral de la UPM.





## **ESTABILIZACIÓN**

La estabilización del PAS no termina con la puesta en marcha de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Hay muchas personas cuyas plazas no pudieron acogerse a este proceso extraordinario y, por lo tanto, seguiremos trabajando para conseguir la estabilidad laboral de las plantillas.

En especial, nos referimos a los puestos de trabajo vinculados con bolsas de empleo para resolver cargas de trabajo puntuales que se perpetúan en el tiempo y a las ofertas de empleo vinculadas con fondos y ayudas europeas y nacionales para la digitalización, fomento del empleo...

En el marco específico de la Ley 20/2021, trabajaremos para que el desarrollo de las convocatorias sea el que UGT ha negociado en todos los ámbitos de la Administración Pública durante los dos últimos años.

En lo recogido en los Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 y en la LOSU, supervisaremos que se aplica lo determinado en cuanto al fomento del empleo público y reducción de la temporalidad para las universidades, en general, y la UPM en particular.

Y con respecto a la tasa especial de estabilización que se recoge en el Real Decreto-ley 5/2023, realizaremos el seguimiento necesario para su cumplimiento por parte de la UPM.

## **RETRIBUCIONES**

Vigilaremos con atención el desarrollo del Acuerdo Marco para una Administración del S. XXI firmado por UGT abre la puerta para recuperar las pagas extra completas y amortiguar el alza de precios que vivimos en estos momentos fruto de la crisis geopolítica y sanitaria arrastrada por la COVID-19 con un plan de subida salarial de hasta el 9,5 % (9,8 % en términos reales).

### **NUEVOS COMPLEMENTOS Y ELIMINACIÓN DE LOS LÍMITES EN LA ASIGNACIÓN DE LOS YA EXISTENTES**

La evolución de las universidades durante los últimos 20 años ha llevado a encontrarnos en una situación en la que los límites en la asignación de ciertos complementos bloquean el desarrollo del esquema organizativo de los servicios, hasta el punto, por ejemplo, de realizar labores de dirección sin recibir el reconocimiento correspondiente, tanto en la RPT como en la asignación retributiva. Esto afecta, en especial, al colectivo de laborales. Desde UGT ya hemos expresado nuestra preocupación con respecto a esta situación y hemos llevado al órgano paritario de seguimiento del II Convenio de PAS laboral su supresión. Durante los próximos años ahondaremos en este problema y trabajaremos en una solución.

Fruto de esta evolución, en el ámbito de todo el PTGAS, nos encontramos con unas universidades más internacionales en las que en algunos puestos de trabajo requieren del conocimiento de otras lenguas, hasta el punto de la implantación de una prueba de idioma en muchos procesos selectivos. Por este motivo, durante los próximos años trabajaremos para la creación y puesta en marcha del complemento de idiomas y su implantación en aquellos puestos que requieran el uso de cualquier lengua distinta del español, con independencia de que haya una comunicación oral o se requieran habilidades de lectura o escritura, o ambas a la vez.

Debido al problema de la financiación de las universidades públicas, en algunos de los campus madrileños se ha normalizado la extensión de la jornada laboral más allá del horario regulado. La profesionalidad del PTGAS para sacar adelante su trabajo no se ve recompensada con la retribución extraordinaria correspondiente. Si bien es cierto que es una práctica que continuaremos persiguiendo durante los próximos años, urge poner en marcha soluciones que suavicen esta situación y trabajaremos para la creación y puesta en marcha del complemento de extensión de jornada, destinado a aquellos puestos de trabajo en los que se observe de manera reiterada la superación del horario regulado.

En cuanto al personal de laboratorios, ocurre con cada vez más frecuencia que sus responsables funcionales les asignan tareas vinculadas con su investigación. Trabajaremos para la creación y puesta en marcha del complemento de investigación y así se reconozca esta nueva función para la que no fueron creados estos puestos y, en cambio, desempeñan.



## CONTROL Y GESTIÓN DE LOS MARCAJES

Vigilaremos el cumplimiento del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, con especial atención al Capítulo III en cuanto al registro, gestión y control de los marcajes horarios.

Esta cuestión es más importante, si cabe, en un momento en el que se realiza de manera práctica la implantación del teletrabajo y comienza la batalla por conseguir una desconexión digital y una conciliación práctica y real de la vida personal y familiar práctica y real.

## TELETRABAJO

Trabajaremos para estandarizar el porcentaje del teletrabajo hasta un 60 % a la semana y fomentaremos políticas de transformación y actualización de los puestos de trabajo con la digitalización de los soportes que emplean, informatización de los procesos y orientación de los planes de formación para una mejora en las competencias digitales. El objetivo de UGT para los próximos cuatro años es que un mayor número de colectivos puedan realizar teletrabajo.

¿Y para quiénes no pueden teletrabajar? Fomentaremos la creación de un complemento ligado a la presencialidad de los puestos de trabajo, al mismo tiempo que fomentaremos la digitalización de las funciones para que, poco a poco, el total de las personas que sacan adelante la UPM puedan acogerse a esta modalidad de trabajo.

## CARRERA HORIZONTAL

A medida que las universidades madrileñas avanzan en la implementación de programas de carrera horizontal, como es el caso de la UPM, vemos como el colectivo de PTGAS laboral se queda fuera. Es vital que durante los próximos cuatro años esta situación se solucione.

Es un objetivo prioritario de UGT que, al igual que ya ocurre en otras administraciones públicas, el personal laboral de nuestra Universidad también se vea beneficiado por su participación en el desarrollo de carrera horizontal, evaluación del desempeño como garante de promoción en igualdad de condiciones y aplicación del correspondiente complemento de carrera horizontal.



## CONDICIONES DE TRABAJO

- Con arreglo al Acuerdo Marco para una Administración del S. XXI firmado por UGT, trabajaremos para recuperar la jornada de 35 horas semanales con la vista puesta en que el objetivo son las 32 horas a largo plazo. También trabajaremos para recuperar la aplicación de los acuerdos de jubilación parcial.
- Trabajaremos para reducir la carga y el estrés laboral con el fomento de políticas que agilicen los procesos de dotación de personal en los casos de vacantes disponibles y la contratación de refuerzos puntuales.
- Desarrollaremos un plan para la reducción de la jornada laboral para el personal que cumpla los 60 años.

## PLANTILLA

- Trabajaremos para una ordenación, equiparación y homologación de todos los puestos y niveles.
- Estudiaremos las situaciones específicas de los distintos colectivos y se aplicarán las medidas necesarias para una mejor evaluación de su actividad para su desarrollo profesional tanto de carrera horizontal como de promoción vertical.
- Detectar las necesidades de la universidad para establecer planes de formación acordes a su visión estratégica y orientar su oferta de empleo de una manera efectiva.
- Transparencia en la organización estructural laboral de la universidad.
- Creación de la figura del PTGAS investigador.
- Fomento de programas de movilidad del PTGAS con finalidades de formación e investigación.



[www.ugt-upm.com](http://www.ugt-upm.com)



Acción social y formación

**UGT**



Servicios  
Públicos  
Madrid

## **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**

