



PROGRAMA PARA LAS ELECCIONES SINDICALES A LA JUNTA DE PERSONAL FUNCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNED

1. VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO DE ACUERDOS Y/O COMPROMISOS.....	2
2. RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO	2
3. CARRERA ADMINISTRATIVA	2
4. PROMOCIÓN.....	3
5. EMPLEO.....	3
6. BOLSA DE TRABAJO	3
7. RETRIBUCIONES	4
8. CONDICIONES DE TRABAJO	4
9. MOVILIDAD	4
10. ACCIÓN SOCIAL.....	4
11. FORMACIÓN.....	5
12. SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE.....	5
13. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL. IGUALDAD. VIOLENCIA DE GÉNERO.....	6
13.1. Conciliación de la vida familiar y laboral.....	6
13.2. Igualdad.....	6
13.3. Violencia de género	7
Candidatura.....	8

En defensa de lo público. Reivindicamos una Universidad Pública y de calidad, es necesario que la asignación a la enseñanza superior (Universidades) sea el equivalente al 1,6% del PIB, para acercarnos a la media de los países de la OCDE, así como una ley de financiación como garantía de un sistema claro y de futuro, en el marco general de la enseñanza y en particular de la Universidad.

Reivindicamos la racionalización de la plantilla del Personal Funcionario tanto en una línea general de exigencia de adaptación a las nuevas titulaciones, como en la creación de nuevos servicios adecuados a la evolución científica, técnica y social.

En el marco de una situación de crisis generalizada y global creemos procedente solicitar un seguimiento exhaustivo del control del gasto en esta universidad, comprometiéndonos a denunciar situaciones abusivas o ilegales.

Siendo conscientes de que la actual situación de crisis no os permite prometer grandes alegrías en lo que a retribuciones se refiere, durante estos cuatro años seguiremos luchando por conseguir, como mínimo, la equiparación salarial con las Universidades Públicas de Madrid y la recuperación del poder adquisitivo perdido (si nos tocan los sacrificios cuando las cosas van mal, también tendrán que tocarnos las compensaciones cuando vayan mejor).

Trabajamos coordinadamente desde varios ámbitos en la UNED: Comité de Empresa del PAS, en la Junta del PDI, en el Comité de Empresa de PDI Laboral, en la Sección Sindical, en la Mesa Sectorial de la Universidad. Nuestro trabajo está orientado a:

1. VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO DE ACUERDOS Y/O COMPROMISOS

- Vigilancia del cumplimiento del acuerdo marco de condiciones de trabajo.
- Cumplimiento de todos los compromisos públicos expresados por el rector, en especial los firmados el 2 de marzo de 2010:
- Proceder de idéntica manera cada año: presentación de la RPT completa al último Consejo de Gobierno antes de vacaciones de verano.

2. RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO

- Definición detallada de funciones de todos los puestos de la RPT.
- Que la estructura de plantillas se reestructure hasta alcanzar las siguientes proporciones entre grupos:

Grupo	Datos 2008	Objetivo
A1	2,16%	20%
A2	8,27%	30%
C1	32,53%	50%
C2	45,98%	A extinguir

- Ratio a alcanzar: 1,5 PAS/docente incluyendo a los tutores con labores docentes en la relación.
- Transformación del grupo C2 en C1.
- La RPT deberá reflejar la adscripción a Secciones y no sólo a los Servicios.
- Negociación anual global de la RPT. Creación de una comisión permanente de seguimiento de la RPT (paritaria entre Gerencia y la Representación social).
- Cese de la proliferación de “altos cargos de confianza” mientras no se negocie una RPT global.
- Dotación automática de la infraestructura administrativa para la puesta en marcha de los nuevos proyectos.

3. CARRERA ADMINISTRATIVA

- Carrera administrativa para todas las Escalas de la UNED.
- Dada la escasez de niveles por grupo será necesario distinguir en los complementos específicos. Para ello proponemos la definición de criterios para la

asignación del Complemento Específico creando módulos cuantificables que retribuyan responsabilidad, especial dedicación, manejo de fondos públicos, cargas de trabajo, etc.

- Equiparación al alza de las retribuciones y carrera administrativa entre los grupos C1 de bibliotecas y administrativos.
- Publicación y cumplimiento de un calendario anual de oposiciones y concursos de todas las escalas y categorías administrativas.
- Concursos de traslado inmediatamente antes de la convocatoria de cualquier oposición para cubrir vacantes en la RPT en todas las escalas administrativas, sin excepción.
- Obligatoriedad de sacar a concurso todas las vacantes en el plazo máximo de 6 meses desde su creación en la RPT o desde que la plaza se haya quedado vacante.
- Cobertura de las comisiones de servicio con aplicación de los acuerdos vigentes. Si las plazas están vacantes definitivamente deberán sacarse a concurso en un plazo máximo de 6 meses.
- Cumplimiento de los plazos legales en la resolución de los concursos.

4. PROMOCIÓN

- El acceso a grupos Superiores se realizará preferentemente por promoción interna.
- Posibilidad de promoción a los grupos superiores mediante procesos formativos cualificados (posibilidad recogida en la ley y no desarrollada hasta el momento).
- Dotación en la RPT de puestos bases cualificados (Grupos A1 y A2).
- En la promoción no se incluirán los temarios que hayan sido superados con anterioridad.

5. EMPLEO

- Oferta anual de empleo publicada en el primer trimestre del año.
- Garantizar la cobertura del 100% de las vacantes existentes.
- Agilización de los procesos relacionados con las Ofertas de Empleo Público y con todos los procesos selectivos y de concurso.
- Conversión del empleo temporal en fijo. Tendencia a limitar la contratación eventual a un 5% máximo.
- Convocatoria anual de concurso oposición para el grupo C2 con la finalidad de consolidar el empleo temporal.
- Reconversión del empleo precario en plazas de plantilla (becarios en puestos de PAS).
- Rechazo de la privatización de servicios.
- Cumplimiento del máximo legislado en lo tocante a la reserva de plazas de la oferta de empleo público para personas con discapacidad y situaciones de violencia de género.

6. BOLSA DE TRABAJO

- Creación de una nueva bolsa tras cada proceso selectivo, y una vez creada ésta, llamamiento automático por riguroso orden de puntuación.
- Participación de la representación social en la gestión de la Bolsa.

7. RETRIBUCIONES

- La equiparación salarial con las Universidades Públicas de Madrid
- La recuperación del poder adquisitivo perdido.

8. CONDICIONES DE TRABAJO

- 15 días de vacaciones en Navidades y 8 en Semana Santa.
- 37 días naturales continuados de periodo vacacional o, según ley, en periodos mínimos de 7 días.
- Jornada de verano del día 1 de junio a 30 de septiembre.
- En aquellas unidades que por razón del servicio se limite el disfrute de las vacaciones anuales a periodos concretos se propone el incremento de éstas en 10 días.
- Negociación de las gratificaciones que se perciben por realizar funciones fuera de la UNED o del puesto de trabajo habitual y de las cuantías que se perciben por horas extraordinarias. Cuando éstas se deban realizar en sábados y festivos se percibirá el doble de la cuantía estipulada.

9. MOVILIDAD

- Desarrollo de procedimientos de traslados voluntarios a los Centros Asociados.
- Desarrollo de los procedimientos de traslados voluntarios entre universidades y otras administraciones públicas mediante la suscripción de los correspondientes convenios de reciprocidad.

10. ACCIÓN SOCIAL

- Incremento del presupuesto destinado a la Acción Social hasta alcanzar el 2% del Capítulo I. Imputación a otras partidas presupuestarias de las cantidades económicas destinadas a transporte y a indemnizaciones por jubilación.
- Creación de un Servicio de guardería propio de la UNED.
- Conciertos con empresas e instituciones culturales y deportivas que proporcionen a los trabajadores de la Universidad un trato preferente por parte de las mismas.
- Oferta al personal del uso gratuito de residencias universitarias y convenios de intercambio con otras Universidades.
- Subvención del 90% del abono transportes.
- Medidas de fomento de la jubilación a todos los empleados públicos de la UNED y de la indemnización por jubilación. Una paga extraordinaria a los 25 años de servicio y dos a los 30 años de servicio. Regulación de la jubilación parcial con contrato de relevo (el trabajador que se acoja al 85% de reducción de la jornada, no tendrá que acudir a trabajar).

- Incremento de más de dos mensualidades en los anticipos de las retribuciones básicas, pudiéndose devolver en cualquier momento antes de la finalización del plazo estipulado.
- Promoción de préstamos sin interés (de hasta 6.010 euros) para todos los trabajadores.
- Seguro de vida y accidentes colectivo para todos los trabajadores de la UNED.
- Exclusión de altos cargos y contratos de alta dirección en las convocatorias de prestaciones sociales.
- Preparación de campamentos para niños y jóvenes de actividades lúdicas y educativas en verano / semana santa/ navidades.
- Concesión de las prestaciones en función de la renta y de la situación sociofamiliar.

11. FORMACIÓN

- Incremento del presupuesto destinado a la formación.
- Plan de formación plurianual que permita cubrir las necesidades formativas de la plantilla, con oferta de cursos para todas las áreas de actividad, que garantice la actualización de los conocimientos de todo trabajador en su puesto de trabajo y sus posibilidades de promoción.
- Programa de formación propio para todos los niveles y en todas sus posibles aplicaciones (formación profesional, formación y perfeccionamiento profesional continuo y formación para la promoción profesional específica).
- La selección de cursos será pública y no excluyente por áreas de actividad.
- El PAS dispondrá de un trimestre sabático remunerado cada 8 años de servicios para la mejora de su formación profesional.
- Extensión de la gratuidad a la segunda y sucesivas matrículas.
- Gratuidad en los cursos de enseñanzas no regladas y regladas en el caso de los estudios de grado medio de conservatorio y escuela oficial de idiomas para los trabajadores de la UNED, hijos y cónyuges.
- Desarrollo del Plan de Formación enfocado hacia la promoción para todos los grupos (70 horas al año)
- Reciclaje permanente formativo y profesional de la plantilla.
- Realización como mínimo de un curso de formación cada año en horario de trabajo.
- Realización de cursos en horario laboral con igualdad de oportunidades para asistencia y superación de los mismos.
- Seguir promoviendo cursos de formación para toda la plantilla y dotar a las unidades de los medios para poder ejecutarlos.

12. SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

- Introducción de la figura del coordinador de salud laboral en todos los centros.
- Cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.
- Adecuación de todos los puestos de trabajo a la normativa de prevención de riesgos laborales (espacio mínimo por persona, iluminación, ventilación,...).
- Dotación del Servicio de Prevención propio de la UNED con los medios humanos y materiales necesarios y acordes con la realidad de la Universidad.

- Regularización del funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- Culminación de la evaluación inicial de riesgos de todos los puestos de trabajo de la Universidad, incluyendo la evaluación de los riesgos psicosociales e informando a todos los trabajadores de los riesgos existentes en su puesto de trabajo.
- Elaboración del Plan de Prevención.
- Especial atención a los casos de acoso sexual y laboral en el trabajo.
- Vigilancia de la salud adecuada en función de los riesgos de los puestos de trabajo
- Eliminación de barreras arquitectónicas en los centros. Construcción de nuevos edificios acordes con la legalidad en esta materia.
- Creación de unidades para dependencias (atención psicológica, alcoholismo, drogodependencia, seropositivos, ludopatías,...)
- Desarrollo de las acciones formativas e informativas contenidas en el Protocolo de Acoso de la UNED.
- Utilización de materiales ecológicos y respetuosos con el medio ambiente. Prohibición de la utilización de sustancias peligrosas y sustitución por otras no dañinas.
- Puesta en marcha de auditorías medioambientales.
- Coordinación con las otras Universidades que forman el Consorcio de la Ciudad Universitaria para desarrollar actuaciones medioambientales comunes.
- Fomento del transporte colectivo: apeadero de cercanías RENFE en el Puente de los Franceses.

13. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL. IGUALDAD. VIOLENCIA DE GÉNERO

13.1. Conciliación de la vida familiar y laboral

- Posibilidad de elección de la jornada laboral según las disponibilidades del servicio.
- Ampliación a los 16 años para la edad del menor para cuyo cuidado se pueda solicitar licencia sin sueldo.
- 4 semanas de permiso por paternidad.
- Aumento de los días de permiso por nacimiento, adopción y acogimiento de hijos y por el fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización.
- Preferencia en acceso de cursos para trabajadores/as con responsabilidades familiares no compartidas en jornada de trabajo.

13.2. Igualdad

- Adopción de medidas de acción positiva que garanticen el acceso a la formación y promoción profesional y continua durante los periodos de baja por maternidad/paternidad, de excedencia por cuidado de hijos/as, familiares...
- Creación de la figura de **agente para la igualdad** con su correspondiente unidad administrativa.
- Negociación del plan de igualdad de la UNED.

13.3. Violencia de género

- Licencia con sueldo parcial y reducción proporcional de la jornada hasta un 50%.
- Excedencia por tiempo indefinido con reserva del puesto de trabajo.

Candidatura

- | | | | |
|-----|---|-----|--|
| 1. | Ana Porras del Río | 18. | Soledad Blázquez Moreno |
| 2. | Helena Rubio Sánchez | 19. | Camelia Castillo Diaz |
| 3. | Mario Millán Álvarez | 20. | Maria Gemma Rodríguez Anaya |
| 4. | Carmen Horcajo Martínez | 21. | Ana Isabel Fraile Sánchez |
| 5. | M ^a Jesús Brochado González | 22. | Susana Fuertes González |
| 6. | Rosa Caparrós de Alda | 23. | Susana Gómez Rodríguez |
| 7. | Carlos José Zaldo Moreno | 24. | Laura Irene García Moreno |
| 8. | Aranzazu Crespo Corral | 25. | Ines Albalá Rodríguez |
| 9. | Mercedes Íñigo Heras | 26. | M ^a Elena Hierro Diaz |
| 10. | M ^a del Mar Martín Blázquez | 27. | Consuelo Contreras Yélamos |
| 11. | José Ruiz Díaz | 28. | José Antonio Vargas Funes |
| 12. | M ^a Teresa Pérez Arias | 29. | M ^a Antonia Castilla Quintero |
| 13. | Raquel López de Gracia | 30. | Juan Pablo Torrubias Martín |
| 14. | Rosa M ^a Sánchez Fernández | 31. | Juana Molina Rodríguez |
| 15. | M ^a Isabel González Serrano | 32. | Elena Bermejo Lozano |
| 16. | M ^a Mar López-Torrecilla Fonseca | 33. | Manuela Malle Martín |
| 17. | Marta Colina Mercado | 34. | Concepción Pinel Valderrey |

El miércoles 30 de junio

VOTA

CC.OO.

TÚ GANAS

Ahora el empleo