

REUNIONES CON LOS CANDIDATOS A RECTOR.

Estimados compañeros,

Como todos conocéis nos encontramos inmersos en la Elecciones a Rector para la UPM, las cuales se realizarán, en primera vuelta el próximo 20 de noviembre, la campaña electoral dio comienzo el pasado día 4 de noviembre y dentro de dicha campaña.

El Comité de Empresa solicitó, como siempre hace, una reunión con los tres candidatos, habiéndose podido llevar a cabo dicha reunión con dos de ellos, Asunción Santamaría y Oscar García y no habiéndose celebrado con el tercer candidato Fco Javier Jiménez Leube por no poder confirmar la sala de realización de esta por parte del candidato.

El objetivo de estas reuniones es poder trasladar a los candidatos las cuestiones que más nos afectan y conocer de primera mano sus opiniones.

En el encuentro con la candidata Asunción Santamaría, se abordaron aspectos relacionados con el PTGAS, según lo solicitado por los asistentes. Fue una reunión más informal y cercana. De forma general, la impresión fue que este colectivo no ocupa un lugar prioritario en su agenda. Al analizar su programa electoral, se observa una atención limitada a nuestras necesidades específicas.

Durante la reunión, la candidata ofreció respuestas afirmativas a diversas cuestiones, como el apoyo al teletrabajo, la ampliación de la plantilla, la reducción de los tiempos de convocatoria, y la importancia de la formación en inglés e informática para afrontar los retos de internacionalización de la UPM. Sin embargo, dichas afirmaciones no estuvieron acompañadas de propuestas detalladas o compromisos concretos, lo que ha generado ciertas dudas entre los asistentes.

La reunión con el candidato, Oscar García, se inicia con la presentación de su programa y nos habla de ilusión y cambio, se presenta como alguien que viene a transformar la UPM, la cual define como antigua y carca, quiere conseguir la excelencia en docencia e investigación y fortalecer su proyección internacional, considera que es un camino difícil por los problemas económicos pero nos habla de que estos problemas se pueden solventar con un programa de mecenazgo con las empresas, es consciente de que las universidades privadas y muchas públicas nos han tomado la delantera en infinidad de aspectos y promete cambiarlo, habla de impartir másteres on line, de crear una universidad digital. Al contrario que la candidata, nos va contando su programa completo.

Centrándonos en la parte que nos concierne, el PTGAS, la cual dejó para el final, nos habló de:

Conseguir que la mayoría de la plantilla tenga un nivel de estabilización.

De potenciar la carrera horizontal, de ser transparente (algo que venimos solicitando desde hace muchos años y nunca se consigue).

Establecer un calendario de actuación en los procesos selectivos para evitar que se dilaten tanto en el tiempo, nos habló de convocar al menos una vez al año los concursos de traslado y promoción interna.

Habló también de la funcionarización voluntaria para los trabajadores de tres grupos: Biblioteca, Administración e Informática. Al ser preguntado por este proceso, por cómo pensaba llevarlo a cabo, qué pasaría con las personas que no aceptaran la funcionarización o cómo iba a reponer las plazas en laborales, su respuesta fue que era un proceso complicado y que tenía que estudiarlo. Se le preguntó además el motivo de tanto interés en funcionarizar y si no se había planteado el proceso contrario, laboralizar, ya que igual había muchos compañeros y compañeras interesados en ello a lo que nos volvió a responder que ya se veía que era muy complicado, (no hay que olvidar que en su programa dice textualmente: *Como consecuencia, las plazas que vayan quedando vacantes del PTGAS Laboral de dichas especialidades se amortizarán y se dotarán en la RPT de PTGAS Funcionario*, lo que significaría dejar al PTGAS laboral sin 150 plazas aproximadamente.

Mantiene el compromiso a mantener los contratos de relevo planificando la sustitución por bajas de jubilación con tiempo suficiente para que el tiempo entre la jubilación y la sustitución sea mínimo.

Negociar ambas Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT) de manera anual, asegurando así una actualización constante y adecuada a las necesidades organizativas y de personal de la Universidad.

El teletrabajo no lo considera un derecho y cree que cada escuela, departamento o Vicerrectorado en su caso puede o no otorgarlo, esto choca con su idea de crear una universidad digital.

Habló de un plan de formación continua donde se priorice el inglés para el personal y apoyar la transformación digital.

Considera el acoso como un tema a tratar, pero choca con su discurso, cuando se le pregunta sobre cómo lo va a afrontar ya que hasta ahora de los casos de acoso que se conocen en la UPM la solución ha sido siempre mirar hacia otro lado o premiar al acosador y denigrar al acosado, su respuesta es que en los pocos casos que ha conocido en su escuela, han sido de alumnos que se les ha cambiado de grupo para que dejen de dar la lata.

Aunque lo hemos preguntado, ninguno de los candidatos nos da pistas de cuál será el equipo con el que contará en la próxima etapa.

Finalmente, os animamos a participar de manera activa en este proceso electoral, ya que las decisiones que se tomen en esta etapa serán cruciales para el futuro de la UPM y para la defensa de los intereses de nuestro colectivo.

Atentamente,

El Comité de Empresa de la UPM