

PLAN DE TRABAJO

COMITÉ DE EMPRESA

PDI LABORAL

UNIVERSIDAD CÁDIZ

2006-2010

PLAN DE TRABAJO COMITÉ DE EMPRESA PDI LABORAL UNIVERSIDAD DE CÁDIZ 2006-2010

PROPUESTA DE PLAN DE TRABAJO COMITÉ DE EMPRESA PDI LABORAL UNIVERSIDAD DE CÁDIZ 2006-2010

El Comité de Empresa del PDI- Laboral reunido en Pleno el día 23 de Enero de 2007 ha acordado aprobar el Plan de Trabajo para el período 2006-2010, que se recoge a continuación.

Este es un programa abierto a las aportaciones y sugerencias que todo el Personal Docente e Investigador con contrato laboral de la Universidad de Cádiz.

1. PRESENTE Y FUTURO DEL PDI LABORAL EN LA UNIVERSIDAD

El Personal Docente e Investigador laboral tiene un papel determinante en el proceso de convergencia hacia el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). La transformación de la universidad pública es una realidad latente y progresiva.

Por ello, participaremos activamente en todos los foros universitarios y políticos con propuestas constructivas, que garanticen el éxito de esta evolución y, en consecuencia, una mejora sustancial en las condiciones laborales del PDI Laboral de la Universidad de Cádiz.

EL PDI LABORAL COMO UNO DE LOS PILARES BÁSICOS DE LA UNIVERSIDAD

Un sistema de mejora de la Docencia, la Investigación y la Gestión, y un proceso de modernización y de mejora de la calidad de los servicios, debe estar basado en el factor humano, para este Comité de Empresa la mejora en las condiciones laborales del PDI Laboral es un factor clave para el éxito de la enseñanza universitaria en el espacio europeo. Proceso al que no debe estar ajena la Universidad de Cádiz.

Para lo anterior reivindicaremos que la UCA siga impulsando la creación de empleo estable, la promoción y la satisfacción laboral del PDI Laboral, que valore e incentive el trabajo en equipo, estimulando sustancialmente su implicación tanto en la docencia como en la investigación así como en la toma de decisiones, en la elaboración y puesta en práctica del plan estratégico de la Universidad, a la vez que se avanza en una efectiva conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

PROPUESTAS DE FUTURO

Las Propuestas de FUTURO que planteamos desde el Comité de Empresa, se sustentan en la firme convicción de mantener y mejorar los derechos conquistados en los últimos cuatro años. Y nos comprometemos a trabajar para conseguir los objetivos que se proponen en nuestro Plan de Trabajo.

**PLAN DE TRABAJO COMITÉ DE EMPRESA PDI LABORAL
UNIVERSIDAD DE CÁDIZ 2006-2010**

2. NEGOCIACIÓN Y DESARROLLO DEL CONVENIO COLECTIVO

El Comité de Empresa se compromete a defender las condiciones laborales del PDI Laboral, de acuerdo a las necesidades del profesorado y de mejora del propio sistema universitario, mediante la negociación y la participación del profesorado.

En este sentido, creemos prioritario negociar el primer Convenio Colectivo para el personal docente e investigador con contrato laboral de las Universidades Públicas de Andalucía. Esta Convenio será la base de trabajo sobre la que esperamos se construya el futuro de todo el colectivo.

PROPUESTAS QUE APOYARÁ Y DEFENDERÁ EL COMITÉ DE EMPRESA PARA EL CONVENIO

Las propuestas que deberían recogerse en este Convenio son, entre otras, las siguientes:

- ⇒ Garantizar la estabilidad en el empleo y la existencia de una carrera profesional del PDI Laboral:
 - Asegurando que los contratos de contratados doctores y colaboradores sean con carácter indefinido, y en el resto de las figuras con la duración máxima posible.
 - Facilitando la promoción profesional, tanto a figuras laborales como funcionariales, comprometiéndose a las Universidades a que, cuando el profesorado cumplan los requisitos de acreditación o habilitación se les transforme a las figuras de mayor nivel.
- ⇒ Establecer una estructura salarial que incluya el complemento de antigüedad (trienios) así como los complementos por méritos docentes e investigadores (quinquenios y sexenios).
- ⇒ Acordar una estructura retributiva acorde con las funciones y responsabilidades de las plantillas de profesorado de las Universidades Andaluzas y con las retribuciones de los cuerpos docentes estatales de profesorado.
- ⇒ Establecer el Estatuto del personal docente y/o investigador vinculado a las Universidades andaluzas por contrato laboral, tanto en las figuras derivadas de la LOU como en las anteriores a esta Ley, así como todos los investigadores contratados.
- ⇒ Garantizar la elaboración de forma negociada de la Relación de Puestos de Trabajo.
- ⇒ Regular de forma transparente los mecanismos de provisión de plazas, mediante reingreso de excedentes, promoción interna, e ingreso de nuevo personal.
- ⇒ Mantener, como es el caso de la Universidad de Cádiz, la participación sindical en los procesos de provisión de plazas, que se encomendarían a la Comisión de Contratación, y extender este modelo a aquellas Universidades que no lo tengan.
- ⇒ Prever la participación sindical en la elaboración y modificación de baremos.

PLAN DE TRABAJO COMITÉ DE EMPRESA PDI LABORAL UNIVERSIDAD DE CÁDIZ 2006-2010

- ⇒ Establecer el carácter negociado que han de tener las normas de organización del trabajo, en cuanto supongan determinación de las condiciones de trabajo.
- ⇒ Regular una jornada de trabajo en que las actividades docentes se realicen en régimen de jornada continua, de lunes a viernes, computándose el tiempo ocupado en los desplazamientos entre centros.
- ⇒ Garantizar el establecimiento de un Plan de formación negociado, que incluya las exigencias de movilidad derivadas de las nuevas modalidades de contratación y de evaluación.
- ⇒ Regular las causas de licencia y suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo, así como los supuestos de excedencia voluntaria y el procedimiento de reingreso.
- ⇒ Regular el vacío normativo que genera indefensión y confusión en materias tan importantes como el reparto de docencia, horarios, jornadas, licencias y en materias básicas que afectan a la acción social, la salud laboral o la formación del profesorado.

3. LEY ORGÁNICA DE MODIFICACIÓN DE LA LOU

Desde el Comité de Empresa apoyaremos la propuestas planteadas por los sindicatos y /o partidos políticos que impliquen una mejora sensible de nuestras condiciones de trabajo y, en su caso, presionando en su tramitación parlamentaria para conseguir una reforma de la Ley más justa en la que no se incluyen aspectos regresivos para nuestro colectivo.

En este sentido apoyaremos las enmiendas que apoyen lo siguiente:

ENMIENDAS RELACIONADAS CON EL MODELO DE CARRERA DOCENTE DE CC.OO.

- ⇒ Mantener figuras de profesorado no doctor (Colaborador), al menos en el proceso de transición hasta la plena implantación del EEES. Consideramos que es prematura la extinción de los Colaboradores en todas las áreas y titulaciones, cuando todavía estamos lejos de que sea posible obtener el doctorado en algunas de ellas.
- ⇒ Acceso mediante un doble sistema con acreditación externa (no presencial, eficaz, eficiente, transparente y objetiva y sin vinculación a convocatorias ni limitación de número de acreditaciones) y selección entre acreditados en las universidades.
- ⇒ Permitir el cambio de cuerpo por procedimientos de promoción interna. Planteamos que las universidades puedan promocionar directamente a una categoría superior a aquellos profesores de su plantilla que obtengan la acreditación correspondiente. Simplemente queremos que en las universidades, como en el resto de la administración, se pueda distinguir entre convocatorias de acceso libre y de promoción interna restringidas.
- ⇒ Mantener las competencias del Estado en la regulación del profesorado contratado evitando los problemas que puede generar el traslado entre las Comunidades Autónomas.

PLAN DE TRABAJO COMITÉ DE EMPRESA PDI LABORAL UNIVERSIDAD DE CÁDIZ 2006-2010

- ⇒ Garantizar la regulación, por negociación colectiva ,de las condiciones de trabajo de todo el PDI Laboral
- ⇒ Mayor estabilidad del Contratado Doctor y Colaborador, exigiendo su contratación como indefinido desde el comienzo del contrato.
- ⇒ Flexibilizar la etapa de formación computando conjuntamente la etapa predoctoral y posdoctoral, con el paso directo de Ayudante a Ayudante Doctor (sin concurso, ni acreditación, ni exigencia de desvinculación).
- ⇒ Posibilidad de alargar hasta 5 años el periodo de ayudante
- ⇒ Eliminar el requisito de 2 años de desvinculación para ayudante doctor.
- ⇒ Mayor estabilidad del Contratado Doctor, exigiendo su contratación como indefinido desde el comienzo del contrato.
- ⇒ Eliminar la exigencia de 3 años para poder ser acreditado como Contratado Doctor (la única exigencia debe ser la posesión de los méritos que se estipulen).
- ⇒ La posibilidad de establecer procesos de funcionarización del PDI laboral en aquellas universidades en que, una vez eliminada la habilitación, se opte por utilizar sólo la vía funcionarial.

ENMIENDAS RELACIONADAS CON OTROS ASPECTOS UNIVERSITARIOS:

- ⇒ La igualdad de derechos entre todos los profesores, funcionarios y no funcionarios, doctores y no doctores.
- ⇒ Que las Comunidades Autónomas tengan competencia sobre el complemento específico del profesorado, como ocurre para la enseñanza pública no universitaria. Esta reivindicación es fundamental para poder negociar anualmente nuestro salario con la administración que lo financia.
- ⇒ La posibilidad de ostentar cargos académicos el PDI laboral con vinculación permanente (Vicerrectorado, Decanato o Dirección de Escuela o Departamento).
- ⇒ La posibilidad de una renovación de plantillas mediante jubilaciones voluntarias incentivadas. Esta posibilidad es más necesaria ante los cambios en los procesos de enseñanza-aprendizaje que va a exigir la implantación del EEES.
- ⇒ El reconocimiento expreso del derecho a la negociación colectiva y de derechos sindicales como que los agentes sociales formen parte del Consejo de Universidades o del Consejo de gobierno o la presencia en los tribunales y comisiones de selección de miembros propuestos por la representación sindical.
- ⇒ El fomento de la democracia participativa proponiendo la prevalencia de los órganos colegiados sobre los unipersonales, la elección de Rector por sufragio universal o la

PLAN DE TRABAJO COMITÉ DE EMPRESA PDI LABORAL UNIVERSIDAD DE CÁDIZ 2006-2010

desvinculación entre categoría administrativa y capacidad para ocupar cargos de dirección.

4. DEFENSA DE UNA CARRERA PROFESIONAL PARA EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

El Comité de Empresa defenderá y trabajará para conseguir el establecimiento de una carrera docente clara, con mayor estabilidad en el empleo y que permita la promoción por méritos. Así mismo:

- ⇒ Defenderá la integración de forma estable en nuestro sistema universitario del personal investigador de los programas Ramón y Cajal, Juan de la Cierva u otros similares.
- ⇒ Apoyará que la figura del becario se transforme en personal contratado, siendo el 0+4 (contrato laboral desde el primer día), con el fin de que tras realizar sus estudios se realice una incorporación al mundo laboral de forma efectiva.
- ⇒ También apoyaremos que en el Estatuto del Personal Investigador en Formación recoja las peticiones y necesidades de este colectivo, intentando que, con sus propuestas el EPIF siguiera de una manera más clara la Carta de los investigadores que la Unión Europea incluye en el Código de buenas prácticas que se deben seguir en las universidades y centros de investigación de Europa.
- ⇒ Por otro lado, denunciaremos, en su caso, las arbitrariedades que pudieran realizar las agencias de evaluación, exigiendo criterios claros, realistas y transparentes adaptados a las realidades de los diferentes campos de conocimiento y figuras. Y apoyaremos todas las acciones conducentes para conseguir que los criterios de acreditación se adapten a las necesidades y posibilidades del colectivo. En este sentido el comité de Empresa se compromete con este Plan de Trabajo a asesorar a los compañeros y compañeras que aún están pendientes de acreditación, orientándoles en las reclamaciones y recursos, informado y defendido sus intereses con total dedicación.
- ⇒ También defenderemos la igualación de derechos entre personal contratado y funcionario, permitiendo que la reforma de la ley contemple el acceso a funciones de dirección y gestión al PDI, funciones que antes estaban reservadas solo al personal funcionario.

5. MEJORAS GENERALES PARA EL PDI LABORAL DE LA UCA

Nuestro trabajo en la Universidad de Cádiz tendrá entre sus ejes principales que la plantilla de personal docente e investigador sea suficiente y adecuada a las necesidades de nuestra Universidad, al objeto de dar cumplimiento a los objetivos de calidad y excelencia de la Universidad, para ello proponemos lo siguiente:

PLAN DE TRABAJO COMITÉ DE EMPRESA PDI LABORAL UNIVERSIDAD DE CÁDIZ 2006-2010

- ⇒ La Relación de Puestos de Trabajo debe fijar mecanismos objetivos de homologación interna entre las estructuras de las plantillas de los diferentes Centros, Departamentos, Servicios y Unidades.
- ⇒ Negociación y acuerdo de la RPT de PDI Laboral, donde se incluyan entre otros, muchos de los objetivos incluidos en este programa.
- ⇒ Una vez en vigor la reforma de la Ley Orgánica, solicitaremos que se constituya en la Universidad de Cádiz una comisión para estudiar la promoción del profesorado contratado en función de sus méritos.
- ⇒ Reclamamos resolver, antes de la entrada en vigor de la reforma de la Ley Orgánica., todas las solicitudes de adaptación sin tener que agotar el plazo máximo de tres meses, que establece el apartado 6º (Procedimiento de Adaptación) del Plan Especial.
- ⇒ Trabajar para alcanzar el compromiso de la Universidad de abonar efectivamente, a partir del 1 de enero de 2007, los trienios al PDI con contrato laboral a tiempo completo en la misma cuantía anual y condiciones que a los funcionarios de los cuerpos docentes.
- ⇒ Transformar en indefinidos todos los contratos de 5 años si la reforma de la Ley Orgánica impidiese su conversión en indefinidos.
- ⇒ Consolidación del Complemento autonómico (docencia, investigación y gestión).
- ⇒ Realizar un estudio sobre las retribuciones del profesorado asociado a Tiempo Parcial laboral y de los investigadores con vinculación a un contrato de larga duración, con el fin de reclamar su mejora salarial.
- ⇒ Incidir en la mejora sustancial del sistema de indemnizaciones por desplazamiento, que permita sufragar la totalidad de los gastos del profesorado que se vea en la necesidad de trasladarse entre los campus. Consiguiendo con ello que esos gastos no sean sufragados por el profesorado.
- ⇒ Regular un mecanismo que permita al personal docente e investigador cubrir la posible siniestralidad por desplazamientos in itinere.
- ⇒ Negociación y control de los procesos para la evaluación de la actividad docente, proponiendo mejoras en las encuestas de evaluación del profesorado.

6. VACACIONES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Instaremos a la UCA a que aplique al PDI de la UCA el reciente Acuerdo sobre Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, acordado en las mesas negociadoras del PAS a nivel andaluz.

PLAN DE TRABAJO COMITÉ DE EMPRESA PDI LABORAL UNIVERSIDAD DE CÁDIZ 2006-2010

Así mismo reivindicaremos acordar nuevas medidas que permitirán hacer efectiva la conciliación de las responsabilidades profesionales con la vida personal y familiar, al tiempo que facilitarán la colaboración en la construcción y consolidación de una cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos.

Consideramos crucial no sólo hacer posible y potenciar el cuidado de los hijos, sin discriminación de género, o en el caso de las familias monoparentales, sino, asimismo, el cuidado de personas dependientes de la unidad familiar y la especial mención a las situaciones de protección y atención que requieren las personas discapacitadas a cargo de nuestros compañeros y compañeras.

Así mismo trabajaremos para conseguir actualizar constantemente nuestra normativa, con la que vaya emanando de las distintas leyes que en breve se van a poner en marcha por el Gobierno, como son la Ley de Igualdad o la de Dependencia. Así como los acuerdos que a nivel estatal o andaluz se desarrollen para los empleados públicos.

VACACIONES

Negociar con la UCA la ampliación del período del disfrute de las vacaciones de verano, ahora restringido al mes de Agosto.

Reivindicar que sea efectivo el acuerdo de vacaciones ampliable según el tiempo trabajado, y que el personal que tenga menos de 15 años de antigüedad pueda optar entre los 22 laborable o el mes de vacaciones, según sea más favorable para el mismo.

ASUNTOS PROPIOS

Un objetivo largamente solicitado por el Profesorado es el de poder disfrutar de días de asuntos propios, días que se pueden utilizar para la realización de gestiones o cumplimiento de obligaciones no recogidas como derecho en las normativas sobre permisos y licencias. Por ello negociaremos con la Universidad la concesión de 10 días de libre disponibilidad para todo el profesorado.

7. ACCIÓN SOCIAL

PLAN DE ACCIÓN SOCIAL DE LA UCA

Elaborar un Plan de Acción Social de la UCA, donde se incluyan los tipos de ayuda y su cuantía, los reglamentos, calendarios. Asimismo, proponemos crear un Gabinete de Acción Social con una estructura propia de plantilla que gestione dichas ayudas. El citado Plan de Acción Social que proponemos debería tener entre sus objetivos homologar los acuerdos negociados en las distintas Universidades.

INCREMENTAR EL PRESUPUESTO DE ACCIÓN SOCIAL

Aumentar hasta el 2% de la masa salarial el Presupuesto de Acción Social de la UCA.

PLAN DE TRABAJO COMITÉ DE EMPRESA PDI LABORAL UNIVERSIDAD DE CÁDIZ 2006-2010

PLAN DE PENSIONES

Aplicar un incremento del 0.5% de la masa salarial anual para la aportación de la UCA al Plan de Pensiones, porcentaje equivalente a lo acordado para los empleados públicos pertenecientes a la Administración General del Estado.

JUBILACIÓN ANTICIPADA

Acordar un Plan de Jubilaciones del PDI laboral, al igual que ya tiene el PDI funcionario, que a partir del año 2007 garantice e incentive la jubilación anticipada y voluntaria a partir de los 60 años, abonándose el 100% del salario hasta la edad obligatoria de jubilación

Se deberá garantizar por la Universidad la cotización a la seguridad social en el periodo comprendido entre los 60 años y la edad de jubilación forzosa. En cualquier caso, se garantizará la cotización a la seguridad social por parte de la Universidad hasta la edad obligatoria de jubilación, a fin, de que no se produzca merma salarial posterior a la jubilación.

El pago de esta ayuda se realizará con cargo al Fondo de Acción Social, en el que se arbitrará una partida específica.

Así mismo, proponemos que el profesorado mayor de 60 años pueda ver reducida su jornada de trabajo, hasta en un 25% de la dedicación docente, siéndoles contabilizadas como de trabajo efectivo.

Llegar a un acuerdo con la UCA para permitir y facilitar la jubilación a tiempo parcial.

ESCUELAS Y TALLERES INFANTILES

Hacer realidad en 2007 el compromiso de la UCA de poner en marcha las Escuelas Infantiles en cada uno de los campus universitarios para los hijos e hijas del personal.

Continuar con los talleres infantiles de verano, ampliándolos durante todo el año para actividades deportivas, culturales, artísticas, idiomas, música, etc.

ACUERDO DESCUENTO EN COMEDORES, CAFETERÍAS, PARKING, ...

Propiciar un acuerdo entre la UCA y las empresas arrendatarias, para establecer un sistema de descuentos en los comedores universitarios, cafeterías, adquisición de material escolar, deportivo...

Promover acuerdos con empresas de aparcamientos cercanos a los lugares de trabajo para lograr algún tipo de bonificación para la plantilla de la Universidad de Cádiz.

AYUDAS DE ACCIÓN SOCIAL

Establecer un reglamento para la concesión de ayudas de acción social, dándole el máximo de publicidad a todas las convocatorias.

PLAN DE TRABAJO COMITÉ DE EMPRESA PDI LABORAL UNIVERSIDAD DE CÁDIZ 2006-2010

Aumentar, entre otros, el fondo para préstamos reintegrables, con el objetivo que se reduzca el tiempo para la concesión del mismo.

Establecer un sistema de ayudas al estudio.

FONDO DE AYUDAS MÉDICAS

Acordar para el PDI laboral, la cobertura de prestaciones médicas que actualmente disfruta el PDI funcionario a través de las Mutualidades de Funcionarios.

8. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Nuestro objetivo general para los próximos cuatro años se basará en desarrollar en su totalidad lo que marca la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, donde en su articulado se obliga a la Universidad a proteger eficazmente a sus empleados frente a los riesgos laborales y garantizarles los derechos de información, formación, participación, y consulta que en la misma Ley se contemplan.

Nuestro trabajo lo vamos a centrar y canalizar mediante los recursos preventivos establecidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y que están presente en nuestra Universidad y se centraran en dos grandes ejes:

PROMOVER LA SALUD FÍSICA Y PSIQUICA DE LOS TRABAJADORES

Para ello proponemos lo siguiente:

- ⇒ Dar cobertura a través del Servicio de Prevención a las necesidades sanitarias provocadas en la plantilla por motivos laborales como: Atención psicológica y combatir los riesgos psicosociales (stress laboral, depresión, síndrome del quemado, acoso moral, etc.). Ampliando algunos de estos servicios como el de atención psicológica, prevención de adicciones y enfermedades infecto-contagiosas a todos los colectivos de la comunidad universitaria.
- ⇒ Mejorar los puestos de trabajo con mobiliario y equipos de trabajo ergonómicos, para reducir los problemas músculo-esqueléticos que afecta a un número cada vez más importante de compañeros y compañeras: lumbalgias, cervicalgias, dolores en hombros, manos, etc.
- ⇒ Impulsar los Reconocimientos médicos en función del riesgo (usuario de ordenadores, riesgo por manipulación de cargas, posturas forzadas, riesgos biológicos, riesgos químicos, radiaciones, etc.)
- ⇒ En materia de Medicina Preventiva, se orientará y garantizará la asistencia a los trabajadores trabajadoras acerca de la prevención oftalmológica, mamografías, ginecología, detección de cáncer, enfermedades cardiovasculares, patologías de la voz y en los trastornos psicológicos, etc.

PLAN DE TRABAJO COMITÉ DE EMPRESA PDI LABORAL UNIVERSIDAD DE CÁDIZ 2006-2010

- ⇒ Constitución de un fondo económico para llevar a cabo pruebas complementarias de forma rápida y ágil para mejorar la salud de los miembros del PDI Laboral que estén esperando pruebas por la seguridad social.

PROMOVER LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

SERVICIO DE PREVENCIÓN

Seguir reivindicando que el Servicio de Prevención cuente con personal propio en las cuatros disciplinas preventivas, y con un número suficiente de integrantes. Para ello seguiremos reclamando el aumento de presupuesto económico de este Servicio, piedra angular de la Prevención en nuestra Universidad.

Los Delegados de Prevención de CCOO nos seguimos comprometiendo a colaborar activamente con este Servicio, trasladando informes preventivos, anomalías detectadas en nuestras visitas, y cualquier otra circunstancia preventiva.

CONTROL DE LA MUTUA

Seguir con el Control de la Mutua de accidentes de trabajo. Se seguirá realizando un seguimiento exhaustivo del tratamiento que la Mutua dé a los trabajadores accidentados y enfermos. La Comisión de seguimiento creada para este fin, donde hemos participado activamente y expuesto todos los problemas planteado por nuestros compañeros, habiendo resuelto de forma satisfactoria casi todos ellos.

Por lo tanto, otro de los ejes de nuestra actuación se basará en seguir trabajando en esta Comisión, desarrollando campañas de información sobre los cometidos de esta Comisión y seguir canalizando los problemas, información y asesoramiento a través de ella.

DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Otras actividades preventivas que desarrollamos los Delegados de Prevención y que seguiremos haciendo:

- ⇒ Participación a través de los Delegados de Prevención en las evaluaciones de los puestos de trabajo.
- ⇒ Trabajar activamente para erradicar, prevenir y resolver los problemas de acoso y todo tipo de riesgos psicosociales, realizando estudios y análisis de las posibles situaciones de "moobing" o acoso laboral.
- ⇒ Campañas de difusión entre el personal de cada edificio, sobre la evacuación del mismo, así como de los diseños de planes de emergencia y primeros auxilios.
- ⇒ Informes de visitas programadas de todos los Servicios y Campus Universitario y su posterior traslado al Servicio de Prevención y control de su resolución a través del Propio Servicio de Prevención y el Comité de Seguridad.

PLAN DE TRABAJO COMITÉ DE EMPRESA PDI LABORAL UNIVERSIDAD DE CÁDIZ 2006-2010

⇒ Campañas de Información tanto personalizadas, como generales con los medios disponibles como páginas Web, dísticos, etc.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto.

El Servicio de Prevención de cada Universidad, previo informe del C.S.S., comunicará al órgano competente en materia de negociación de RPT, aquellos puestos de trabajo que se consideran exentos de riesgo para su desempeño por trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los casos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

La evaluación de los riesgos en el caso de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, tendrá en especial consideración los siguientes factores:

- a) Agentes químicos.
- b) Agentes físicos o psíquicos.
- c) Agentes bioquímicos

A través de nuestros Delegados de Prevención, en el Comité de Seguridad y Salud, máximo órgano de debate en materia de Salud Laboral, fundamentarán y reivindicarán todas estas medidas preventivas necesarias en nuestra Universidad, así como la dotación económica suficiente para su desarrollo.

9. FORMACIÓN

Teniendo en cuenta la situación actual de la Universidad española dentro del marco del Espacio Europeo de Educación Superior, los programas de formación para el personal docente e investigador de nuestras universidades nos parecen una cuestión fundamental en los próximos cuatro años. Para ello, defendemos el establecimiento de planes de formación anuales acordados.

En este sentido, nuestras serían:

- ⇒ DOTACIÓN PRESUPUESTARIA.- solicitaremos el incremento del presupuesto en formación para que se adapte a las necesidades reales de todo el PDI.
- ⇒ NUEVAS VÍAS DE FORMACIÓN.- potenciar la formación On-Line para facilitar el acceso a la formación del PDI Laboral que tenga dificultad de acceder a la formación presencial.

PLAN DE TRABAJO COMITÉ DE EMPRESA PDI LABORAL UNIVERSIDAD DE CÁDIZ 2006-2010

- ⇒ FORMACIÓN PARA LA MEJORA DE LA SALUD.- potenciar la formación para la mejora de la salud, proponiendo lo siguiente: Cursos de yoga, técnicas de respiración, jornadas sobre: detección de cáncer de mama, deshabituación de tabaco, drogas, alcohol, seguridad vial, como adoptar posturas sanas, prevención de lesiones músculo-esqueléticas, fatiga visual, etc.
- ⇒ REDUCCIÓN DE LA CARGA DOCENTE POR FORMACIÓN.- Aplicar una reducción en la carga docente para formación, las nuevas exigencias en cuanto a formación y planificación docente sumadas a las tareas que ya se realizan de docencia, investigación y gestión hace esta reducción especialmente necesaria en el PDI laboral.

10. A NIVEL ESTATAL

El Comité de Empresa apoyará las medidas necesarias para conseguir los siguientes objetivos a nivel estatal:

AL GOBIERNO CENTRAL

Exigir al Gobierno la ejecución de los acuerdos sindicales incumplidos de 1997 y el cobro de la deuda social reconocida por la Audiencia Nacional.

Mejorar las retribuciones de los funcionarios, tanto en su cuantía como en su estructura, y defender su capacidad adquisitiva con cláusulas de revisión salarial, este hecho propiciara en la misma medida una mejora en los profesores laborales.

TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS

Apoyar las acciones que CC.OO. está realizando ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, con sede en Estrasburgo, para la recuperación del poder adquisitivo perdido por la congelación de los empleados públicos de 1997.

MESA GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

En la Mesa General de la Función Pública para mejorar el Estatuto Básico del Empleado Público durante la tramitación parlamentaria.

En la negociación del Estatuto del Personal de las Universidades el desarrollo de una carrera profesional que contemple, entre otros, los siguientes aspectos:

- ⇒ La promoción por méritos personales evaluables con criterios objetivos, homogéneos, negociados y conocidos de antemano
- ⇒ Valoración de la experiencia como mérito en las ofertas de empleo público
- ⇒ Trabajar por la correcta clasificación del personal (PAS o PDI) vinculado a proyectos, convenios y programas de ayuda a la investigación, y la inclusión de ellos en los convenios colectivos correspondientes.

PLAN DE TRABAJO COMITÉ DE EMPRESA PDI LABORAL UNIVERSIDAD DE CÁDIZ 2006-2010

DEFENSA DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE CALIDAD

Hoy más que nunca debemos defender una Universidad Pública y de Calidad ante la creciente influencia de las universidades privadas y los intentos de privatización de actividades y servicios de la Universidad Pública.

Asimismo, no podemos permitir que prosperen algunos planteamientos neoliberales que pretenden cargar la financiación sobre las aportaciones de cada estudiante incrementando las tasas universitarias, más bien al contrario, debemos defender una Universidad a la que también tengan acceso los sectores más desfavorecidos de nuestra sociedad, mediante una verdadera política de becas suficiente.

COMITÉ EUROPEO DE ENSEÑANZA SUPERIOR

Que la construcción del EEES se haga con los trabajadores (reconociendo el papel del PDI Laboral en este proceso, homologando condiciones de trabajo, facilitando la movilidad con derechos,...).

Incentivar profesionalmente la movilidad voluntaria del PAS y del PDI entre Universidades nacionales y extranjeras, para mejorar la calidad del sistema en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior.

11. POLÍTICA DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Las políticas de Igualdad deben ser asumidas por el conjunto de la UCA, ocupando el espacio que les corresponde dentro de la actividad normal de la Universidad. La actuación de la UCA debe ser claramente antidiscriminatoria, como instrumento favorecedor de las condiciones de trabajo en igualdad y promotor de acciones positivas. En este sentido, debemos considerar:

- ⇒ La contratación de agentes para la Igualdad de Oportunidades y la creación de una Comisión Paritaria para la Igualdad, con participación sindical, dirigidas a asegurar la no discriminación por razón de sexo e impulsar medidas de acción positiva que eliminen usos y sistemas que condicionan y limitan la Igualdad entre mujeres y hombres.
- ⇒ Potenciar estudios y análisis sobre la situación laboral de las trabajadoras que lleven a detectar y eliminar los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de oportunidades.
- ⇒ Vigilar por el cumplimiento de todas las leyes y medidas antidiscriminatorias.
- ⇒ Preferencia para acceder a actividades de formación tras la reincorporación por cuidado de hijas e hijos.
- ⇒ Incentivar y promover de manera no impositiva la participación de las mujeres en los órganos de dirección de los centros.

PLAN DE TRABAJO COMITÉ DE EMPRESA PDI LABORAL UNIVERSIDAD DE CÁDIZ 2006-2010

- ⇒ Revisar los sistemas de clasificación profesional, valoración y promoción de los puestos de trabajo.
- ⇒ Favorecer la acumulación de horas del permiso de lactancia para la libre disposición de la madre o el padre, en el horario que mejor convenga a sus hijos e hijas.
- ⇒ Protección a la maternidad, cambio de puesto de trabajo si afecta a su embarazo y a su postparto. Reducir su jornada de trabajo sin reducción del salario.
- ⇒ Difundir campañas que sean capaces de formar a las alumnas y resto del personal, tanto docente como de administración y servicios, para identificar, prevenir y denunciar el acoso sexual.
- ⇒ Desarrollar campañas de sensibilización frente a la desigualdad en los distintos aspectos en los que se aprecia en el ámbito educativo, y sobre la influencia negativa que esto conlleva en la vida diaria. Se trata de trasladar la igualdad formal a la realidad.
- ⇒ Campañas de sensibilización para el reparto de responsabilidades familiares, reclamándose que se arbitren medidas para que el cuidado de hijos e hijas pueda ser ejercido por madres y padres en igualdad de condiciones.
- ⇒ Elaborar un código de conducta para combatir el acoso sexual en el que se establezcan los mecanismos de garantía frente a las situaciones que puedan sufrir en la UCA.

12. FINACIACIÓN

La concepción de la Universidad como servicio público conlleva para la sociedad una serie de obligaciones, entre las que destaca, como una de las fundamentales, la de dotar a las universidades de los recursos financieros que le permitan afrontar las exigencias que se le demandan. Por tanto, será cuestión esencial en nuestro quehacer sindical exigir que entre las prioridades presupuestarias figure en un lugar destacado la suficiente provisión de recursos para que nuestras universidades puedan cumplir su cometido en condiciones adecuadas de calidad. Para ello proponemos:

- ⇒ Ley o Plan de Financiación de las Universidades Públicas de Andalucía que contemple para los próximos años criterios claros y rigurosos de reparto, que propicie una definitiva coordinación y homologación entre ellas y con el resto de universidades españolas y europeas.
- ⇒ Una financiación que tenga en cuenta la dispersión geográfica de la Universidad de Cádiz, estructurada ésta en cuatro Campus diferentes y con una clara necesidad de mayor dotación en infraestructuras, es un reto para nosotros, lograr que este aspecto repercuta en el momento del reparto entre las Universidades Andaluzas.
- ⇒ Oponernos al actual modelo de financiación de las universidades andaluzas si sigue estableciendo una fórmula de reparto en la que no garantice una financiación básica para

PLAN DE TRABAJO COMITÉ DE EMPRESA PDI LABORAL UNIVERSIDAD DE CÁDIZ 2006-2010

que todas las Universidades Públicas de Andalucía sigan mejorando sus niveles de calidad y las condiciones laborales de sus trabajadores.

- ⇒ Nos seguiremos oponiendo a la intención de la Junta de suprimir las carreras con menos de 15 alumnos, esta medida sería fatal para las Universidades medianas y pequeñas de Andalucía, poniendo en grave riesgo su supervivencia.
- ⇒ Defender que la financiación debe ser fundamentalmente pública, sin que se descarte la privada, pero sin desequilibrar los actuales porcentajes entre una y otra, evitando en este sentido el incremento de la última.
- ⇒ Frente a los intentos de imponer una financiación competitiva de las Universidades, reivindicamos el papel del Estado como compensador de las desigualdades territoriales.
- ⇒ Agilizar el cumplimiento del modelo de financiación universitaria para acortar su planificación plurianual de modo que se alcance en el periodo 2007-2011
- ⇒ Equiparar de forma permanente la financiación de las Universidades Públicas Andaluzas con los parámetros de financiación de los sistemas universitarios español, europeo y de los países de la OCDE.

(Indep.)