

**PLAN DE TRABAJO DEL COMITÉ DE EMPRESA DEL PAS LABORAL DE
LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ 2019-2022
(Aprobado en el Pleno del Comité de Empresa del 2 de mayo de 2019)**

El Comité de Empresa cree necesario que se reconozca la importancia de la mejora permanente en la Gestión y los Servicios que el PAS presta a la UCA.

Los niveles de Calidad creciente de nuestra Universidad se mantienen en gran medida gracias a la implicación del PAS, asumiendo la carga de trabajo y responsabilidades necesarias, compensando así las medias de recortes presupuestarios de derechos laborales y económicos impuestos en los últimos años.

OBJETIVOS SOBRE SALARIOS

Para garantizar la recuperación del poder adquisitivo perdido en los últimos años (entre un 15% y un 20%), por las congelaciones salariales y los recortes impuestos por las distintas administraciones, nos planteamos como objetivos del Comité de Empresa de la UCA:

- Incrementar los salarios por encima del IPC, garantizando este.
- Recuperar el 5% de recortes que venimos sufriendo en cada nómina desde mayo de 2010.
- Exigir la devolución del 5% de los salarios dejados de percibir en Andalucía en 2013 y 2014. (Actualmente en mesa de negociación de la función pública de Andalucía).
- Realizar un estudio sobre salarios entre hombres y mujeres para detectar y eliminar las posibles diferencias salariales que pudiesen existir y sus causas, garantizando la ausencia de cualquier tipo de discriminación y asegurando la igualdad de posibilidades. Ampliando este estudio al personal de las contratas.
- Incrementar el número de tramos o niveles del Complemento para la Mejora de la Calidad de la Gestión y los Servicios del PAS (CMCGS), consolidando todos los anteriores, y eliminar el requisito de los seis meses para percibirlo. Garantizando que todo el personal perciba el 100% de su cuantía con independencia del porcentaje de su jornada laboral.
- Aplicación Convenio Colectivo al personal contratado a cargo del capítulo VI del presupuesto, con el fin de proteger los derechos laborales y salariales de este personal, homogeneizando y mejorando sus condiciones laborales con el personal contratado por Capítulo I (Complemento de Calidad, Complemento de Homologación, Vestuario, Acción Social,...).

OBJETIVOS SOBRE JORNADAS, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

RECUPERACIÓN DERECHOS DE JORNADA LABORAL

Seguir exigiendo tanto la recuperación de la jornada laboral que teníamos antes de los múltiples recortes incluidos en el Real Decreto-Ley 14/2012, como la derogación del mismo.

JORNADA DE 35 HORAS

Seguir demandando que la UCA deje de exigir las 30 horas adicionales del sistema de control de presencia (SCP), máxime cuando el resto de Universidades y Administraciones ya realizan las 35 horas. Y que se abone con carácter retroactivo a 1 de enero de 2018 las horas realizadas por este motivo, tal como se comprometió el Rector y Gerente en el Claustro en respuesta a lo demandado en este sentido por los representantes del PAS.

MANTENER LOS DERECHOS DE NAVIDAD Y SEMANA SANTA

En estos años, con el cierre de las instalaciones en Navidad y Semana Santa, por motivo de las Medidas de Racionalización del Gasto, hemos disfrutado de días descanso en estas fechas. Desde el Comité de Empresa vamos a exigir el mantenimiento de dichos días descanso.

REVISAR EL CALENDARIO LABORAL, REDUCCIÓN DE JORNADA EN VERANO

Revisar el Calendario Laboral del PAS, estableciendo entre otras mejoras, una jornada reducida de verano desde el 15 de junio al 15 de septiembre.

RECUPERACIÓN DIAS DE ASUNTOS PARTICULARES

Ante el rechazo de la Universidad a la petición realizada anteriormente, vamos a seguir exigiendo el recuperar como mínimo los diez días para todo el personal, tanto fijo como eventual, que tiene menos de 15 años de antigüedad.

REDUCCIÓN HORARIA PARA MAYORES 60 AÑOS

Seguir planteando a nivel de Andalucía y de la UCA el negociar un Acuerdo sobre reducción horaria para mayores 60 años, como ya tiene alguna Universidad de Andalucía.

Para ello proponemos que el personal por razón de edad tendrá una reducción horaria diaria de 1 hora para la edad comprendida entre 60-61 años y 2 horas a partir de los 62.

PERMISO DE PATERNIDAD

Homologar, con carácter retroactivo, el permiso de paternidad del personal de la UCA con el que actualmente disfrutaban los empleados públicos de la Junta de Andalucía.

El Acuerdo alcanzado en la mesa general de la función Pública en Andalucía de ampliación del Permiso de paternidad es el siguiente:

- Año 2018: 5 semanas más (total 10 semanas).
- Año 2019: 5 semanas más (total 15 semanas).
- Año 2020: 5 semanas más (total 20 semanas).

OTRAS PROPUESTAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL:

- Ampliación del permiso de maternidad en la línea del resto de países de la UE.
- Permiso de maternidad/paternidad y adopción igual para ambos progenitores.
- Permiso retribuido por estado de gestación desde la semana 35 de embarazo.
- Fomentar la realización de acciones formativas que garanticen el conocimiento de las medidas de conciliación, licencias,
- Fomentar que tanto hombres como mujeres hagan uso de las medidas de conciliación.
- Posibilidad de fraccionar las excedencias en función de las necesidades reales de las y los trabajadores.
- Desarrollar un acuerdo que permita la implantación de una jornada más flexible y específica para el PAS con familiares a cargo con enfermedad crónica y para los mayores de 55 años de edad que lo soliciten.

TELETRABAJO

Elaboración y aprobación de un Reglamento que regule la adscripción voluntaria a programas de teletrabajo en la UCA en aquellos puestos en los que sea compatible la prestación de servicios con una modalidad de jornada que no requiera la presencia física, que posibilite al personal interesado desarrollar una parte de su jornada laboral desde su domicilio, permitiendo una mayor flexibilidad horaria y un mayor grado de conciliación.

ARMONIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PAS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA

En el ámbito andaluz se ha acordado que, a fin de armonizar las condiciones de trabajo del PAS de las UU.AA., se negociarán y acordarán medidas que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral, con especial atención a las circunstancias personales de los trabajadores y trabajadoras, como la edad, sus cargas familiares, y en general todos aquellos aspectos que permitan una mejora del fin que se persigue.

OBJETIVOS SOBRE EMPLEO Y RPT DEL PAS LABORAL

REVISIÓN ANUAL DE LA RPT

Seguir revisando anualmente la RPT, incluyendo nuevos puestos de trabajo de PAS que aún no se hayan incluido en la actual RPT para adecuarla a las necesidades reales, así como plazas de nivel superior. Se recogerán en la RPT todos los puestos estructurales correspondientes al PAS y se retribuirán con cargo al Capítulo I de los Presupuestos, los cuales no podrán ser ocupados por becarios, colaboradores sociales, personal de contratas o fundaciones, ni con empresas de trabajo temporal.

La última revisión de la RPT del PAS Laboral se ha aprobado por la Universidad en diciembre de 2018 sin el Acuerdo y consenso del Comité de Empresa, ya que en la misma no se aceptaron distintas propuestas que para el Comité de Empresa eran importantes y que incluimos como objetivos:

- Uno de los temas que nos separó en la negociación es el compensar económicamente al personal que lleva años sin poder promocionar.
- La creación de plazas de Encargado de Equipo en distintas áreas (STOEM; Conserjería, Bibliotecas, Audiovisuales, Deportes, Laboratorios, Actividades Culturales, Embarcaciones, ...)
- Crear direcciones o subdirecciones en distintas áreas (Deportes, Telefonía, Servicios Centrales, Actividades Culturales, ...)
- Reducción y limitación de los cargos de libre designación rectoral. Este tipo de cargos han ido aumentando en los últimos años sin control, se debe apostar por mayor número de PAS en puestos de dirección.
- Acordar nuevas promociones del grupo III al II y del grupo II al I (laboratorios, Bibliotecas, Deportes, Acción Social,...).
- Elaboración de propuestas consensuadas para la funcionarización de las plantillas de PAS laboral, que sean compatibles con las expectativas de promoción y carrera profesional del PAS funcionario. Este proceso de funcionarización debe incluir a todo el personal laboral que voluntariamente quiera participar.
- Seguir oponiéndonos a la privatización de servicios en la UCA.

OBJETIVOS SOBRE PROMOCIÓN Y CARRERA PROFESIONAL DEL PAS LABORAL

La promoción profesional es una aspiración y un derecho que tienen todos los empleados y empleadas públicos. Los decretazos y recortes presupuestarios han cercenado este derecho. Debemos seguir reclamando una dotación presupuestaria suficiente, que dé respuesta a estas expectativas y que recompense la implicación del PAS Laboral en la mejora permanente de la Gestión y los Servicios que el PAS presta a la Comunidad universitaria.

NEGOCIACIÓN DE LA CARRERA HORIZONTAL DEL PAS

Antes del 31 de marzo de 2019 se debería haber negociado a nivel andaluz, un Acuerdo de Carrera profesional Horizontal del PAS y otro de Evaluación del Desempeño de las Universidades Públicas de Andalucía, por ello nos planteamos como Comité de Empresa los siguientes objetivos:

- Reclamar que se abone el 100% del 5º Tramo del Complemento de Productividad para la Mejora y Calidad de los Servicios que presta el PAS de las Universidades Públicas Andaluzas, que tiene carácter retroactivo a 1º de enero de 2019.
- Reclamar que se cumpla el compromiso del Rector de que en caso de que la carrera horizontal no se realizase a nivel andaluz, la negociación se iniciaría en nuestra Universidad. Este compromiso lo asumió en la negociación de la RPT de 2016.
- Además de lo anterior, hemos propuesto a la Universidad que, a cuenta de la carrera horizontal, se le abone un complemento salarial al personal que lleva años sin poder promocionar a otro grupo profesional superior, aplicando una solución similar a la realizada para el grupo IV.

PROMOCIÓN VERTICAL

- Continuar acordando Planes plurianuales de Promoción Vertical a grupo superiores que tienda a seguir reconociendo profesionalmente al PAS Laboral.
- Proponer la Creación del Grupo 2 B dentro del Convenio Colectivo, similar a la escala del Grupo B establecida en el EBEP, para posibilitar la promoción de los grupos inferiores.

PROVISIÓN DE VACANTES

- Acordar un reglamento de provisión de vacantes del PAS Laboral, en el que se actualicen: los baremos para promoción interna (plazas vacantes y por transformación) y turno libre, las bases de convocatorias de concursos de traslado, para trabajos de superior categoría, ...
- Establecer un cronograma de convocatoria de plazas, para evitar retrasos y agilizar su convocatoria, y para que sea conocida por el personal con suficiente antelación.

OBJETIVOS SOBRE PERSONAL CONTRATADO LABORAL TEMPORAL

PRIMERO EL EMPLEO Y LA ESTABILIZACIÓN DE LAS PLANTILLA

Durante los próximos cuatro años el Empleo debe seguir siendo uno de los objetivos primordiales del Comité de Empresa, recuperando Empleo y llegando a Acuerdos para estabilizar las plantillas.

Exigir la supresión de los límites de la tasa de reposición, para que cada universidad pueda convocar las plazas necesarias incluidas en las RPTs, cuando así de acuerde.

PLAN EXTRAORDINARIO DE ESTABILIZACIÓN Y DE CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL DEL PAS LABORAL DE LA UCA

Convocar las 40 plazas de PAS Laboral, acordadas con la Universidad, dentro del Plan Extraordinario de Estabilización y de Consolidación de Empleo Temporal del PAS Laboral de la Uca.

Reclamar a la UCA la negociación de las bases y calendario de las referidas convocatorias, en los mismos términos preacordados para el PAS Funcionario.

PRORROGAR EL ACUERDO SOBRE DURACIÓN DE LAS BOLSAS DE TRABAJO DEL PAS LABORAL DE LA UCA

Prorrogar la duración de las bolsas de trabajo anteriores, y las nuevas creadas recientemente, sin el límite de cinco años actual, manteniendo el orden de las mismas independientemente de que dicho personal se presente o no a los procesos selectivos que se convocasen de su grupo o categoría profesional, o en su caso, a la puntuación que sacasen en los mismos.

MANTENER E INCREMENTAR LOS NIVELES DE CONTRATACIÓN EVENTUAL

- Eliminar las restricciones a la contratación eventual.
- Exigir el incremento del nivel de contratación, cubriendo todas las bajas y sustituciones.
- Exigir la contratación para sustitución por Incapacidad Temporal de larga duración desde el primer día.
- Negociar un reglamento de Funcionamiento de las bolsas de trabajo.
- Establecer unos criterios claros para las sustituciones, que obligue y agilice su cobertura inmediata.

OBJETIVOS SOBRE ACCIÓN SOCIAL

- Acordar una revisión del Plan de Acción Social, en el que se garanticen los mínimos necesarios en cuanto al nivel de cobertura de las ayudas, el número y tipo de prestaciones y sus cuantías, evitando cualquier retroceso en los derechos alcanzados, con la garantía de una financiación suficiente para que sea de aplicación a todo el personal que tenga una relación jurídico-laboral con las Universidad.
- Modernizar y agilizar la forma de solicitar y percibir las Ayudas de Acción Social.
- Negociar un nuevo Acuerdo sobre Jubilación Parcial, que sustituya al anterior, para todo el personal que cumpla los requisitos de acceso para la misma.
- Incrementar las aportaciones de la UCA al Plan de Pensiones.

OBJETIVOS EN IGUALDAD

Entre nuestros objetivos se encuentra el revisar y evaluar el Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que promuevan el final de las discriminaciones laborales y sociales por razón de sexo, y que sirva para establecer medidas concretas, reales y efectivas, que potencie la formación, la promoción y la conciliación de la vida familiar, profesional y personal.

OBJETIVOS SOBRE FORMACIÓN

La formación es un derecho de los trabajadores y trabajadoras, por ello defenderemos una revisión del Plan de Formación plurianual de la UCA, que cubra las necesidades y demandas del personal, con la dotación económica necesaria, proponiendo en estos cuatro años:

- Propuestas de actividades formativas internas para el desarrollo profesional y personal.
- Propuestas para actividades formativas que mejoran el bienestar personal y el clima de trabajo.
- La divulgación de temas de interés social, con la realización de conferencias y/o jornadas, como las de Igualdad, Acceso a la Función Pública, ...
- Seguir promoviendo que los cursos de formación se realicen en horario laboral, buscando soluciones para el personal del turno de tarde.
- Acordar cursos de formación orientados a la mejora del desempeño y a la promoción, como base de la carrera profesional, tanto vertical como horizontal y como mecanismo necesario de actualización y reciclaje.
- Formación específica ante un entorno de trabajo muy especializado y cambiante, con acciones formativas que satisfagan esas características.
- Proponer un plan de ayudas o mejoras que incentive la formación mediante la asistencia a cursos, jornadas o seminarios fuera de la UCA (nacional e internacional) de aplicación sobre los puestos de trabajo. Estableciendo los permisos formativos necesarios (permisos sabáticos).
- Acordar un plan de formación en distintos idiomas y niveles.

OBJETIVOS SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Desarrollo de la Ley de prevención de Riesgos laborales en el ámbito universitario.
- Priorizar la existencia de Planes de Autoprotección en todos los Centros de la Universidad, ejercitando las actuaciones a realizar en caso de una situación de emergencias.
- Desarrollo de medidas para mejorar el clima laboral (Unidad de Mediación, Planes de mejora, ...).

- Evaluar en toda la UCA los riesgos psicosociales.
- Desarrollar escuelas específicas (espalda, voz, etc.) para evitar y/o tratar las patologías.
- Control y seguimiento de la Mutua de Accidentes de trabajo en el tratamiento de los trabajadores accidentados.
- Garantizar la realización de simulacros de evacuación en todos los centros de la UCA.
- Garantizar la protección de las trabajadoras y trabajadores especialmente sensibles ante riesgos derivados de su actividad mediante la adaptación de su puesto de trabajo, con un mayor seguimiento y vigilancia del cumplimiento de las recomendaciones e instrucciones del Servicio de Prevención en sus evaluaciones.
- Promover medidas para solucionar los problemas ambientales (climatización, sonorización, ahorro energético, eficiencia en los edificios etc.).
- Actualizar la normativa de protocolo de acoso sexual y sexista.

En la UCA a 2 de mayo de 2019