

**PLAN DE TRABAJO DEL COMITÉ DE EMPRESA DEL PTGAS
DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ 2022-2026
(Aprobado en el Pleno del Comité de Empresa del 9 de marzo de 2023)**

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

Los niveles de Calidad creciente de nuestra Universidad se mantienen, en gran medida, gracias a la implicación del PTGAS, a su profesionalidad y a su compromiso para con la UCA, asumiendo la carga de trabajo y responsabilidades necesarias para conseguirlo.

DEFENSA DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA

La Universidad Pública es la única que garantiza la cohesión social y la igualdad de oportunidades, a través del mecanismo de ascensor social que supone.

Para garantizar la defensa de nuestra Universidad y la del resto de Universidades Públicas de Andalucía, el Comité de Empresa del PTGAS de la UCA, exigirá al Gobierno de la Junta de Andalucía lo siguiente:

- Que pongan fin a los continuos recortes, y que compense a las Universidades Públicas por la totalidad de los recortes aplicados en los últimos años.
- Que retire el Modelo de Financiación impuesto a las Universidades y que acuerde uno consensuado.
- Que incremente los presupuestos a las universidades públicas de Andalucía que garantice:
 - El 100% del capítulo de gastos de personal, incluidos los incrementos salariales
 - Que contemple y compense los incrementos de precios de la energía y del coste de todos los gastos de las Universidades.
 - Un plan plurianual de inversión en infraestructuras, junto a un Plan Andaluz de Investigación
- Que la Junta de Andalucía dé marcha atrás en la creación de las ocho (8) universidades privadas
- Con respecto a los derechos del PTGAS, el Comité de Empresa demanda a nivel andaluz:
 - El abono del 50% del 5º tramo pendiente del CPMCS (calidad) de los años 2019, 2020 y 2021 pendientes.
 - El establecimiento de la carrera horizontal del PTGAS en las universidades públicas de Andalucía, dándose así cumplimiento a los acuerdos alcanzados

en la Mesa de Negociación de las Universidades andaluzas en febrero de 2018.

OBJETIVOS SOBRE SALARIOS

El mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios, y la recuperación del perdido por las congelaciones salariales y los recortes impuestos por las distintas administraciones, hacen que nos planteemos como objetivos del Comité de Empresa del PTGAS de la UCA los siguientes objetivos:

- Incrementar los salarios a través de los planes de promoción profesional del PTGAS, y el cambio de grupo, niveles o de categoría profesional, o sus complementos, en la negociación de las R.P.T.
- Recuperar el 5% de recortes que nos vienen detrayendo en cada nómina desde mayo del 2010.
- Exigir la devolución del 5% de los salarios dejados de percibir en Andalucía en 2013 y 2014.
- Seguir trabajando para acortar la brecha salarial entre mujeres y hombres garantizando la ausencia de cualquier tipo de discriminación y asegurando la igualdad de posibilidades.
- Conseguir que se abone el 100% del 5º tramo del Complemento para la Mejora de la Calidad de la Gestión y los Servicios del PTGAS (CMCGS), con carácter retroactivo a 2019. Negociar la creación de un 6º tramo, consolidando todos los tramos anteriores. Así como, eliminar el requisito de los seis meses de antigüedad para percibirlo, y 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

Seguir homologando las condiciones de trabajo con el PTGAS de las Universidades Públicas de Andalucía.

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 9 trienios de antigüedad.

REDUCCIÓN HORARIA PARA MAYORES 60 AÑOS

Alcanzar un acuerdo, bien a nivel andaluz o en la UCA, para reducir entre una a

dos horas (según edad) el horario para mayores 60 años, como ya tienen otras universidades.

La reducción que proponemos es de 1 hora diaria para la edad comprendida entre 60-61 años y de 2 horas a partir de los 62.

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 Unión Europea.
- 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 trabajadoras y los trabajadores.
- Desarrollar un acuerdo que permita la implantación de una jornada más flexible dentro de la jornada de obligada permanencia para el PTGAS que tenga a su cargo hijos/as menores de 12 años, familiares a cargo con enfermedad crónica hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, personas mayores o con discapacidad reconocida y para los mayores de 55 años de edad que lo soliciten.
- Posibilidad de convertir los días de asuntos propios o permisos similares en horas de flexibilidad.
- Garantizar que el personal que preste su servicio en turno de tarde pueda realizar cursos de formación en horario de mañana, compensando ese tiempo como jornada laboral.

Además de lo anterior, seguiremos exigiendo tanto la recuperación de la jornada laboral que teníamos antes de los múltiples recortes incluidos en el Real Decreto-ley 14/2012.

CREACION DE UNA BOLSA DE HORAS PARA LA CONCILIACIÓN

Negociar la creación de una bolsa de horas anuales para favorecer y facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

TELETRABAJO

Sustituir el reglamento de teletrabajo por uno que nazca del consenso, que eleve del 5% al 30% el porcentaje de PTGAS que se pueda acoger, que garantice los beneficios de esta modalidad de trabajo, reduciendo sus desventajas tanto para el personal como para la Universidad, y que elimine la excesiva burocratización para su aplicación.

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

En el ámbito andaluz se ha acordado que, a fin de armonizar las condiciones de trabajo del PTGAS 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 PTGAS LABORAL

El Empleo ha sido uno de los objetivos primordiales en el que el Comité de Empresa debe centrar su trabajo y empeño. Por un lado, manteniendo el Empleo y, por el otro, llegando a Acuerdos para estabilizar las plantillas.

REVISIÓN DE LA RPT

Actualmente estamos inmersos en una revisión de la RPT, tanto de PTGAS Funcionario, como de PTGAS Laboral, y, aunque ya hemos entregado nuestras propuestas, seguimos a la espera de que la Universidad nos convoque para retomar la negociación.

OBJETIVOS PARA LA REVISIÓN DE LA RPT PARA 2022-2023

- REVISAR ANUALMENTE LAS RPT: incrementado el número de plazas para adaptarla a las necesidades reales, y que recoja en la RPT todos los puestos estructurales correspondientes al PTGAS y que se retribuirán con cargo al Capítulo I de los Presupuestos, los cuales no podrán ser ocupados por becarios/as, colaboradores/as sociales, personal de contratas o fundaciones, ni con empresas de trabajo temporal.
- INCREMENTAR LA PLANTILLA en distintas áreas y servicios.
- Acordar un PLAN DE PROMOCIÓN DEL PTGAS LABORAL por transformación de grupos profesionales inferiores, del grupo III al II y del grupo II al I.
- La creación en las distintas áreas PLAZAS DE: ENCARGADO DE EQUIPO Y DE DIRECCIONES O SUBDIRECCIONES. Con el fin de Profesionalizar las jefaturas y direcciones de áreas y servicios.
- Acordar un mecanismo de reconocimiento profesional para el PERSONAL DEL GRUPO III QUE LLEVA AÑOS SIN PROMOCIONAR a otro grupo profesional superior, bien por falta de titulación o por no existir plazas de su especialidad.
- CREACIÓN DE PLAZAS DE GII, ASIMILADAS A LAS NUEVAS DE GRUPO "B" DE PTGAS FUNCIONARIO, para posibilitar la promoción de los grupos profesionales inferiores, una vez acordado con el Gobierno la posibilidad de implementar este subgrupo profesional en las administraciones públicas.
- Elaboración de PROPUESTAS CONSENSUADAS PARA LA FUNCIONARIZACIÓN voluntaria de las plantillas de PTGAS laboral, que sean compatibles con las expectativas de promoción y carrera profesional del PTGAS funcionario. Establecer un calendario de negociación de una posible funcionarización.

- 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 PTGAS en puestos de dirección.
- Seguir oponiéndonos a la privatización de servicios en la UCA.

OBJETIVOS SOBRE PROMOCIÓN Y CARRERA PROFESIONAL DEL PTGAS LABORAL

CARRERA PROFESIONAL: La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional que se le pueden presentar a un empleado/a público conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

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 PTGAS Laboral en la mejora permanente de la Gestión y los Servicios que el PTGAS presta a la Comunidad universitaria.

NEGOCIACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PTGAS

La Carrera Profesional Horizontal del PTGAS es uno de los objetivos de la negociación a nivel andaluz, pero la falta de voluntad de las Universidades y de la Junta de Andalucía no lo han posibilitado, por ello nos planteamos como Comité de Empresa los siguientes objetivos:

Acordar antes del 30 de junio de 2023 en el ámbito andaluz de negociación la carrera horizontal (promoción "in situ") del PTGAS de las Universidades Públicas de Andalucía. Si una vez superado este plazo no hubiese acuerdo, se iniciaría la negociación en la UCA.

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 PTGAS 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.

PROMOCIONES INTERNAS DEL GIV AL GIII DE PTGAS LABORAL

- Desarrollo del Acuerdo plurianual de promociones internas del grupo IV al III, que hubiera superado o superase próximamente los procesos selectivos de acceso a personal laboral fijo.

PROVISIÓN DE VACANTES

- Revisar los baremos de provisión de vacantes del PTGAS laboral, para seguir estabilizando el mayor número de personal laboral temporal, reduciendo el excesivo número de años a valorar y poniendo especial hincapié en la valoración de la experiencia y el tiempo trabajado en la UCA.
- Revisar los baremos para promoción interna (plazas vacantes y por transformación) y 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 seguir llegando a Acuerdos para estabilizar las plantillas. Para ello es importante:

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.

Establecer una ratio PTGAS/PDI del 33%/66%, para que PTGAS y PDI progresen equilibradamente y se garantice el empleo y el cumplimiento de todos los acuerdos.

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 PTGAS en puestos de dirección.

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

Culminar el proceso de Consolidación del PTGAS Laboral de 2022, que se adjunta.

PLAZAS CONVOCADAS PERSONAL FIJO CONSOLIDACIÓN 2022				
G	CATEGORIA PROFESIONAL	CONCURSO	CON./OPOS.	Nº
I	T. S. APOYO DOC. E INV. (SAP)	1		1
I	T. S. APOYO DOC. E INV. (INVEST. Y TRANSF.)		1	1
I	T. S. STOEM (ARQUITECTO)		1	1
I	T. S. PRENSA, ... DIR. GAB.COM. Y MARKETING	1		1
I	T. G. M. APOYO, ... (RR. INTERNACIONALES)		1	1
II	T. G. M. APOYO, ... (INVESTIG. Y TRANSF.)	2	3	5
III	T. ESPECIALISTA STOEM - EMBARCACIONES		1	1
IV	T. AUXILIAR LABORATORIO (ACUICULTURA)	1	2	3
IV	T. AUXILIAR LABORATORIO (SEPA)		1	1
IV	T. AUXILIAR LABORATORIO (C. Y TEC. NAV.)	1		1
IV	T. AUXILIAR STOEM - EMBARCACIONES		2	2
IV	T. AUXILIAR STOEM	1	4	5
IV	T. AUXILIAR BIBLIOTECAS	3	2	5
IV	T. AUXILIAR INSTALACIONES DEPORTIVAS	1		1
IV	T. AUXILIAR CONSERJERÍA	10	3	13
TOTAL PAS LABORAL		21	21	42

PRORROGAR EL ACUERDO SOBRE DURACIÓN DE LAS BOLSAS DE TRABAJO DEL PTGAS 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.
- Negociar un reglamento de Funcionamiento de las bolsas de trabajo.

MEJORAR LOS NIVELES DE CONTRATACIÓN EVENTUAL

- Eliminar las restricciones a la contratación eventual.
- Mejorar efectivamente el incremento del nivel de contratación, cubriendo el 100% de las vacantes que tenemos en la RPT, y todas las bajas y sustituciones de larga duración desde el primer día.
- 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, incrementándola, proponiendo para los próximos cuatro años:

- Acordar un nuevo paquete de cursos de formación destinados al reciclaje y actualización profesional de los diferentes colectivos del PTGAS, para afianzar sus conocimientos, y que, en su caso, puedan facilitar la promoción y estabilidad profesional. Garantizando a todo el PTGAS un mínimo de cursos de formación al año.
- 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.
- Elaborar un plan de ayudas o mejoras, con dotación presupuestaria, 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 de distinta duración).
- Acordar un plan de formación en distintos idiomas en distintos niveles y áreas, incluido cursos de inglés técnico para laboratorio y otros servicios técnicos
- Promover actividades formativas que mejoran el bienestar personal y el clima de trabajo.
- Poner en marcha la realización de conferencias y/o jornadas de divulgación de temas de interés social, como las de Igualdad, Acceso a la Función Pública, ...
- Igualmente, solicitamos la realización de cursos de formación que nos enseñen a relacionarnos e interactuar con personas con discapacidad física o intelectual.
- Formación específica ante un entorno de trabajo muy especializado y cambiante, con acciones formativas que satisfagan esas características.
- Seguir promoviendo que los cursos de formación se realicen en horario laboral,

buscando soluciones para el personal del turno de tarde, o los que realicen la formación fuera de la jornada laboral, compensándolo especialmente (175%) en descanso.

- Demandar un mayor cumplimiento y transparencia del plan de formación donde se recojan las necesidades de todas las áreas y servicios.
- Obtener reconocimiento por la tutorización de prácticas en las distintas unidades.
- Impartir cursos sobre acoso en colaboración con la unidad de igualdad
- Confeccionar una bolsa de personal formador para las distintas escalas y categorías profesionales
- Realizar cursos de formación de formadores
- Conseguir ayudas para asistencia a congresos
- Seguir potenciando la participación del PTGAS en los Programas de Movilidad Internacional. PEUCA III

OBJETIVOS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD

- Implementar en todos los puestos de trabajo, y centros de la UCA, las necesarias y obligadas **evaluaciones de riesgos** según la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, tanto en riesgos psicosociales (asignatura pendiente de afrontar por nuestra Universidad) y de bienestar laboral, como en Seguridad en el Trabajo, al igual que en el aspecto Ergonómico, sin olvidar la Higiene Industrial para que, de esta forma, estén todo el personal trabajando en un entorno seguro.
- En estas evaluaciones, haremos hincapié en que los delegados/as de prevención, no sólo estén involucrados en la prevención, como modelo de salud y seguridad en nuestra Universidad, sino que también visiten todos los puestos de trabajo susceptibles de mejoras, y cada vez que sea necesario, acompañando, en su caso, al personal del servicio de prevención de la UCA, para tomar las medidas adecuadas y asegurar dando seguimiento, la eliminación de los riesgos o minimización de los mismos de manera significativa y segura para la integridad de todas las personas.
- Revisar, actualizar o poner en marcha **planes de autoprotección**, en los términos recogidos en el Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.
- Establecer un calendario de realización de **simulacros de emergencia** en los centros y servicios de la UCA, con la participación de todo el personal incluido

el alumnado, y periódicamente con la participación de personal externo como pudieran ser: bomberos, protección civil, policía nacional y local, y personal sanitario.

- Poner en marcha un necesario **Plan de Formación e Información** para todo el personal de la UCA, en los distintos turnos de trabajo, sobre actuaciones a llevar a cabo en casos de emergencia (evacuación, alarma, extinción de incendios, comunicación de la emergencia, etc.), incluido un Programa de Información general para todos los usuarios/as.
- La puesta en marcha de protocolos preventivos de **riesgos psicosociales**.
- Desarrollo de medidas para mejorar el clima laboral (Unidad de Mediación, Planes de mejora, ...).
- 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/as accidentados.
- 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.
- Establecer una verdadera Estrategia Integral para la Prevención del Acoso laboral, sexual y por razón de género en nuestra Universidad. En colaboración directa con la Unidad de Igualdad, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como la Inspección General de Servicios de la UCA.
- Promover que se realicen las evaluaciones de riesgos integrales (Seguridad en el Trabajo, Ergonomía y Psicosociología e Higiene Industrial) de todos los puestos de trabajo tipo del personal de la Universidad, así como las evaluaciones específicas de aquellos que por sus peculiaridades sea necesario, y las correspondientes planificaciones de la actividad preventiva de cada uno de ellos (art. 14 y 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre). Todo ello con el objetivo final de que todos los trabajadores y trabajadoras realicen su actividad profesional en un entorno seguro y de bienestar laboral.
- Velar para que todos los trabajadores y trabajadoras que se incorporen a la UCA reciban información y formación inicial general en materia de prevención de riesgos y, específica del puesto trabajo que van a ocupar, además de suministrarles los equipos de protección individual (EPI), en aquellos casos que fuese necesario.

