

PLAN DE TRABAJO DE CCOO DE LA UCA 2019-2022

Introducción:

En las últimas Elecciones Sindicales celebradas en la UCA en diciembre de 2018 y mayo 2019 CC.OO. consiguió la mayoría absoluta del total de delegados y delegadas elegidos. Obteniendo 36 de los 70 delegad@s del PAS y PDI, lo que supone un 51,43% del total.

TOTAL UNIVERSIDAD DE CÁDIZ					
	CC.OO.	CSIF	UGT	SIA	TOTAL
Nº	36	24	1	9	70
%	51,43%	34,29%	1,43%	12,86%	100%
COMITÉ EMPRESA PAS LABORAL					
	CCOO	CSIF	UGT	-	TOTAL
Nº	11	2	0	-	13
%	84,6%	15,4%	0%	-	100%
JUNTA PERSONAL PAS FUNCIONARIO					
	CCOO	CSIF	UGT	-	TOTAL
Nº	7	6	0	-	13
%	53,8%	46,2%	0%	-	100%
JUNTA PERSONAL PDI FUN					
	CCOO	CSIF	UGT	-	TOTAL
Nº	9	11	1	-	21
%	42,9%	52,4%	4,8%	-	100%
COMITÉ EMPRESA PDI LABORAL					
	CCOO	CSIF	UGT	SIA	TOTAL
Nº	9	5	0	9	23
%	39,1%	21,7%	0%	39,1%	100%

LAS PRIORIDADES DE CCOO-UCA PARA LOS PRÓXIMOS CUATRO AÑOS

El Plan de trabajo con el que concurrimos a las últimas Elecciones Sindicales tiene como señas de identidad los siguientes objetivos generales:

PAS Y PDI 1 LA DEFENSA DE TODOS LOS SERVICIOS PÚBLICOS, DEL SISTEMA UNIVERSITARIO PÚBLICO ANDALUZ Y DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ.

PAS Y PDI 2 LA DEFENSA Y MEJORA DEL EMPLEO DE CALIDAD, ASÍ COMO LA ESTABILIDAD DEL PERSONAL EVENTUAL E INTERINO.

PAS Y PDI 3 EL SEGUIR RECUPERANDO LOS DERECHOS RECORTADOS, Y MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SALARIALES DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD.

CC.OO. ha defendido y defenderá siempre el diálogo como forma de negociación y de construir consensos, pero no dudaremos movilizarnos para mantener el modelo universitario público de Andalucía.

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 de CCOO en la UCA:

PAS Y PDI 1.- Incrementar los salarios por encima del IPC, garantizando éste.

PAS Y PDI 2.- Recuperar el 5% de recortes que venimos sufriendo en cada nómina desde mayo de 2010.

PAS Y PDI 3.- 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).

PAS Y PDI 4.- 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.

PAS Y PDI 5.- Reconocer, delimitar, conforme a lo estipulado en la normativa laboral de las horas extraordinarias, así como la retribución y compensación de las mismas.

PAS 1.- 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.

PAS 2.- 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,...).

PDI 1 Reconocer y abonar un incentivo a la investigación para el profesorado sustituto interino.

PDI 2 Reconocer y abonar complementos retributivos adicionales al PDI para equiparar los salarios del mismo: A igual trabajo, igual retribución.

PDI 3 Instar al equipo Rectoral a defender e impulsar, en el ámbito de sus competencias, la mejora de las condiciones salariales del profesorado temporal, especialmente PSI y ASO.

PDI 4 Reconocer y abonar el Complemento de Doctorado para el profesorado sustituto interino.

PDI 5 Mejorar las condiciones salariales del profesorado temporal, especialmente PSI y ASO.

PDI 6 Reconocer y retribuir los Quinquenios y Sexenios para todo el PDI-L.

PDI 7 Reconocer y retribuir los Complementos Autonómicos para todo el PDI-L, a tiempo completo y parcial.

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

PAS Y PDI 6.- 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.

PAS 1.- JORNADA DE 35 HORAS. Seguir demandando que la UCA deje de exigir las 30 horas 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 planteado en este sentido por los representantes del PAS.

PDI 8 JORNADA DE 35 HORAS. Equiparación de la jornada laboral del PDI al resto de los empleados públicos: 35 horas semanales.

PAS Y PDI 7.- 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 CCOO vamos a exigir el mantenimiento de dichos días descanso.

PAS Y PDI 8.- REVISAR EL CALENDARIO LABORAL, REDUCCIÓN DE JORNADA EN VERANO. Revisar anualmente el Calendario Laboral, estableciendo entre otras mejoras, una jornada reducida de verano desde el 15 de junio al 15 de septiembre.

PAS Y PDI 9.- 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.

PAS Y PDI 10.- 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.

PAS Y PDI 11.- PERMISO DE PATERNIDAD. CC.OO. propuso y solicitó en la Mesa de Negociación de Temas Comunes de la UCA que se homologara el permiso de paternidad del personal con el que disfrutaban los empleados públicos de la Junta de Andalucía. La respuesta de la Universidad fue que lo iban a estudiar y que se trataría en la próxima negociación.

Desde CC.OO. reiteramos y reclamamos que se aplique, cuanto antes, en la UCA, el Acuerdo alcanzado en la mesa general de la función Pública en Andalucía de ampliación del Permiso de paternidad:

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:

PAS Y PDI 12.- Ampliación del permiso de maternidad en la línea del resto de países de la UE.

PAS Y PDI 13.- Permiso de maternidad/paternidad y adopción igual para ambos progenitores.

PAS Y PDI 14.- Permiso retribuido por estado de gestación desde la semana 35 de embarazo.

PAS Y PDI 15.- Fomentar la realización de, al menos, una acción formativa que garantice el conocimiento de las medidas de conciliación, licencias, permisos, etc. y derechos laborales por parte de todas las trabajadoras y trabajadores.

PAS Y PDI 16.- Fomentar la realización de acciones formativas que garanticen el conocimiento de las medidas de conciliación, licencias...

PAS Y PDI 17.- Fomentar que tanto hombres como mujeres hagan uso de las medidas de conciliación.

PAS Y PDI 18.- Posibilidad de fraccionar las excedencias en función de las necesidades reales de la plantilla.

PAS Y PDI 19.- Desarrollar un acuerdo que permita la implantación de una jornada más flexible y específica para el PAS y PDI con familiares a cargo con enfermedad crónica y para los mayores de 55 años de edad que lo soliciten.

PAS Y PDI 20.- Solicitamos que la jornada laboral finalice como máximo a las 19:00 horas y que se determinen y establezcan jornadas de trabajo continuas, de mañana o de tarde para el PDI.

PAS Y PDI 21.- Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, demandamos que se racionalicen los horarios laborales.

PAS Y PDI 22.- Reclamamos el derecho a la desconexión telefónica y digital fuera del horario laboral.

El uso de las nuevas tecnologías de la información supone, al mismo tiempo, un reto y una oportunidad para dinamizar y optimizar nuestro tiempo de trabajo. La jornada laboral debe estar determinada y ser conocida.

Por ello, en CCOO creemos necesario que no se moleste a la plantilla fuera del horario laboral. Se debe regular el uso de los dispositivos electrónicos de manera responsable. La plantilla tiene derecho a no recibir ni contestar mensajes ni correos electrónicos fuera de la jornada laboral para garantizar el derecho a su tiempo de descanso y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.

PAS Y PDI 23.- 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 DEL PERSONAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA

PAS Y PDI 24.- En el ámbito andaluz se ha acordado que, a fin de armonizar las condiciones de trabajo del PAS y PDI 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 la plantilla, 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 Y FUNCIONARIO

Durante los próximos cuatro años el Empleo debe seguir siendo uno de los objetivos primordiales, recuperando Empleo y llegando a Acuerdos para estabilizar y promocionar la plantilla y mejorar sus condiciones laborales.

MÁS Y MEJOR EMPLEO

PAS Y PDI 25.- Establecer una ratio PAS/PDI del 33%/66%, para que PAS y PDI progresen equilibradamente y se garantice el empleo y el cumplimiento de todos los acuerdos.

PAS Y PDI 26.- Seguir oponiéndonos a la privatización de servicios en la UCA.

PAS 2.- 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.

PAS 3.- 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.

REVISIÓN ANUAL DE LA RPT

PAS Y PDI 27.- Negociar una verdadera RPT plurianual, revisada anualmente, 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.

PAS Y PDI 28.- Se recogerán en la RPT todos los puestos estructurales correspondientes al PAS y PDI que 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.

REVISIÓN ANUAL DE LA RPT PAS LABORAL, LA ÚLTIMA SIN ACUERDO

PAS LAB 01. 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 de CC.OO.:

PAS LAB 02. Uno de los temas que nos separó en la negociación es el compensar económicamente al personal que lleva años sin poder promocionar.

PAS LAB 03. La creación de plazas de Encargado de Equipo en distintas áreas (STOEM; conserjería, bibliotecas, audiovisuales, deportes, laboratorios, actividades culturales, embarcaciones, ...)

PAS LAB 04. Crear direcciones o subdirecciones en distintas áreas (Deportes, Telefonía, Servicios Centrales, Actividades Culturales, ...)

PAS LAB 05. 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.

PAS LAB 06. Acordar nuevas promociones del grupo III al II y del grupo II al I (Laboratorios, Bibliotecas, Deportes, Acción Social,...)

PAS LAB 07. Incorporación en la RPT de Personal Técnico Especialista en equipamiento científico y a gestores de proyectos.

PAS LAB 08. .../...

OBJETIVOS SOBRE PROMOCIÓN Y CARRERA PROFESIONAL DEL PAS

CCOO 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 medidas de recortes presupuestarios de derechos laborales y económicos impuestos en los últimos años.

La promoción profesional es un derecho que tienen todos los empleados públicos, que se ha visto cercenada con los decretazos y recortes presupuestarios, siendo un derecho que debemos seguir reclamando, con una dotación presupuestaria suficiente, que dé respuesta a expectativas y recompense la implicación del PAS en la mejora permanente de la Gestión y los Servicios que 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 CCOO los siguientes objetivos:

PAS 4.- 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.

PAS 5.- Reclamar que se cumpla el compromiso del Rector anterior 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.

PAS 6.- 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

PAS 7.- Continuar acordando Planes plurianuales de Promoción Vertical a grupo superiores que tienda a seguir reconociendo profesionalmente al PAS Laboral y Funcionario.

PAS 8.- 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 tanto en PAS Laboral como Funcionario.

PAS 9.- Facilitar la permeabilidad entre las escalas de personal funcionario.

PROVISIÓN DE VACANTES Y DE PUESTOS

PAS 10.- Acordar un reglamento de Provisión de Vacantes del PAS Laboral, y revisar el de Provisión de Puestos del PAS Funcionario, 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...

PAS 11.- 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 ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO, PROMOCIÓN Y CARRERA PROFESIONAL DEL PDI

EN EL ÁMBITO DE LA UCA:

PDI 9 Plan extraordinario de estabilización y de consolidación de empleo temporal del PDI laboral de la UCA.

PDI 10 Estabilización del PSI, hasta alcanzar una temporalidad máxima del 5%.

PDI 11 Aprobar un Plan de Estabilidad para PDI eventual mayor de 55 años.

PDI 12 Consensuar un Plan de Dedicación Académica (PDA) que recoja todas las actividades que realiza el PDI durante su jornada laboral y donde la dedicación docente del mismo sea de un máximo de 24 créditos para todo el PDI.

PDI 13 Aprobar un Plan de Promoción interna para el PDI.

PDI 14 Incluir en todas las convocatorias de PDI, la reserva de plazas a personas con diversidad funcional, tal y como establece la legislación vigente.

PDI 15 Cumplimiento íntegro del I Convenio Colectivo del PDI-L, especialmente del artº 19.3.b.

PDI 16 Actualizar y mejorar de los baremos para todas las categorías de PDI-L.

PDI 17 Actualizar y mejorar los Reglamentos de Contratación.

PDI 18 Recoger en la normativa de aplicación, el reconocimiento y la evaluación de las actividades docente e investigadora para el PDI con contrato temporal.

PDI 19 Adoptar cuantas medidas sean necesarias (presupuestarias, formativas, ...) para promover y mejorar la carrera investigadora/científica de la plantilla.

EN EL ÁMBITO AUTONÓMICO Y/O NACIONAL:

PDI 20 Trabajar para conseguir la Promoción interna vía acreditación para el PDI.

PDI 21 Exigir la supresión de los límites de la tasa de reposición, para que cada Universidad pueda convocar las plazas necesarias y acordadas en la RPT.

PDI 22 Modificación de la ANECA y DEVA. Negociar de nuevos criterios de acreditación que permitan desarrollar una carrera académica al PDI. Exigimos que los procesos de acreditación sean objetivos, transparentes, imparciales y no discriminatorios. Desarrollar un proceso de acreditación institucional serio y de calidad, con menos requisitos burocráticos.

PDI 23 Trabajar por conseguir la Solicitud de ampliación de cotización a la Seguridad Social para los becarios predoctorales y postdoctorales antes de la conversión a contratos laborales.

OBJETIVOS SOBRE PERSONAL CONTRATADO LABORAL TEMPORAL DEL PAS

PRIMERO EL EMPLEO Y LA ESTABILIZACIÓN DE LAS PLANTILLAS

Durante los próximos cuatro años el Empleo debe seguir siendo uno de los objetivos primordiales del CC.OO., recuperando Empleo y llegando a Acuerdos para estabilizar las plantillas, para ello defenderemos los siguientes objetivos:

PAS 12.- 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 se acuerde.

PAS 13.- Aprobar un Plan de Estabilidad para PAS eventual mayor de 55 años.

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

PAS 14.- Convocar las plazas de PAS acordadas con la Universidad, dentro del Plan Extraordinario de Estabilización y de Consolidación de Empleo Temporal del PAS Funcionario y Laboral de la UCA.

PAS 15.- Reclamar a la UCA la negociación de las bases de las convocatorias y el calendario de los procesos de estabilización y consolidación del empleo del personal funcionario interino y laboral temporal de la UCA.

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

PAS 16.- Asegurar la estabilidad del personal contratado, desde CCOO nos marcamos como objetivos el 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

PAS 17.- Eliminar las restricciones a la contratación eventual.

PAS 18.- Exigir el incremento del nivel de contratación, cubriendo todas las bajas y sustituciones.

PAS 19.- Exigir la contratación para sustitución por Incapacidad Temporal de larga duración desde el primer día.

PAS 20.- Negociar un reglamento de Funcionamiento de las bolsas de trabajo.

PAS 21.- Establecer unos criterios claros para las sustituciones, que obligue y agilice su cobertura inmediata.

OBJETIVOS SOBRE ACCIÓN SOCIAL

PAS Y PDI 29.- 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 la Universidad.

PAS Y PDI 30.- Modernizar y agilizar la forma de solicitar y percibir las Ayudas de Acción Social.

PAS Y PDI 31.- Negociar un nuevo Acuerdo sobre Jubilación Parcial, que sustituya al anterior, para todo el personal que cumpla los requisitos de acceso para la misma.

PAS Y PDI 32.- Incrementar las aportaciones de la UCA al Plan de Pensiones.

OBJETIVOS EN IGUALDAD

PAS Y PDI 33.- 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 la plantilla, por ello defenderemos acordar un Plan de Formación plurianual de la UCA, revisado anualmente, que cubra las necesidades y demandas del personal, con la dotación económica necesaria, proponiendo en estos cuatro años:

PAS Y PDI 34.- Propuestas de actividades formativas internas para el desarrollo profesional y personal.

PAS Y PDI 35.- Propuesta para actividades formativas que mejoran el bienestar personal y el clima de trabajo.

PAS Y PDI 36.- La divulgación de temas de interés social, con la realización de conferencias y/o jornadas, como las de Igualdad, Acceso a la Función Pública, ...

PAS Y PDI 37.- Promover los cursos de formación en horario laboral, buscando soluciones para el personal del turno de tarde.

PAS Y PDI 38.- 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.

PAS Y PDI 39.- Formación específica ante un entorno de trabajo muy especializado y cambiante, con acciones formativas que satisfagan esas características.

PAS Y PDI 40.- Proponer un plan de ayudas o mejoras que incentive la formación externa para la asistencia a cursos, jornadas o seminarios fuera de la UCA (nacional e internacional) siendo ello de aplicación sobre los puestos de trabajo. Estableciendo los permisos formativos necesarios (permisos sabáticos).

PAS Y PDI 41.- Incentivar la participación del PAS y PDI en los programas de movilidad internacionales para seguir avanzando en la internacionalización de nuestra Universidad a través de experiencias formativas.

PAS Y PDI 42.- Promover programas de Mentoring.

PAS Y PDI 43.- Incrementar los planes específicos en formación especializada en tareas de investigación.

PAS Y PDI 44.- Acordar un plan de formación en distintos idiomas y niveles.

OBJETIVOS SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

PAS Y PDI 45.- Desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos laborales en el ámbito universitario.

PAS Y PDI 46.- 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.

PAS Y PDI 47.- Desarrollo de medidas para mejorar el clima laboral (Unidad de Mediación, Planes de mejora...).

PAS Y PDI 48.- Evaluar en toda la UCA los riesgos psicosociales.

PAS Y PDI 49.- Desarrollar escuelas específicas (espalda, voz, etc.) para evitar y/o tratar las patologías.

PAS Y PDI 50.- Control y seguimiento de la Mutua de Accidentes de trabajo en el tratamiento de los trabajadores accidentados.

PAS Y PDI 51.- Garantizar la realización de simulacros de evacuación en todos los centros de la UCA.

PAS Y PDI 52.- Garantizar la protección de la plantilla especialmente sensible 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.

PAS Y PDI 53.- Promover medidas para solucionar los problemas ambientales (climatización, sonorización, ahorro energético, eficiencia en los edificios, etc.).

PAS Y PDI 54.- Actualizar la normativa de protocolo de acoso sexual y sexista.