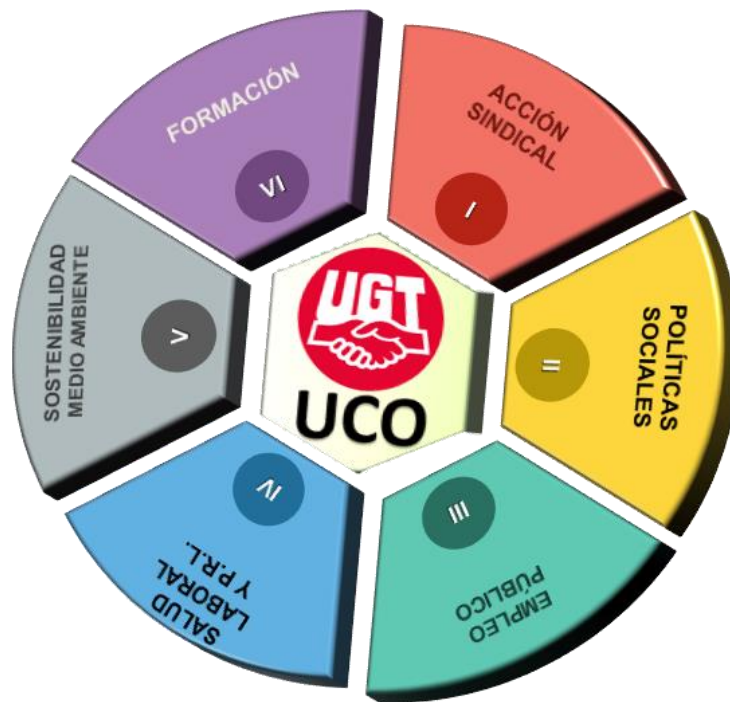




# Unidos Ganamos Todos

## PLAN DE TRABAJO UGT EN LA UCO 2019 A 2023



Unidos Ganamos Todos:  
Nuestra forma de hacer las cosas



# Nuestra forma de hacer las cosas



## PLAN DE TRABAJO UGT EN LA UCO 2019 A 2023

CANDIDATURAS COLEGIO 1 PAS LABORAL (GRUPOS 1 Y 2).....	2
CANDIDATURAS COLEGIO 2 PAS LABORAL (GRUPOS 3 Y 4) .....	3
CANDIDATURAS PAS FUNCIONARIO .....	4
PRESENTACIÓN.....	5
I. ACCION SINDICAL.....	8
II. POLÍTICAS SOCIALES (IGUALDAD; DERECHOS, PERMISOS Y LICENCIAS; CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL; PROYECTO COMPLEJO INTERGENERACIONAL; ACCIÓN SOCIAL) .....	9
ACCIÓN SOCIAL.....	9
ALGUNOS DE LOS AVANCES CONSEGUIDOS DURANTE EL PERIODO 2015-19.....	9
ALGUNOS DE NUESTROS COMPROMISOS PARA EL PERIODO 2019-23.....	10
COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL.....	11
ALGUNOS DE LOS AVANCES CONSEGUIDOS DURANTE EL PERIODO 2015-19.....	11
ALGUNOS DE NUESTROS COMPROMISOS PARA EL PERIODO 2019-23.....	12
CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	12
ALGUNOS DE LOS AVANCES CONSEGUIDOS DURANTE EL PERIODO 2015-19.....	12
ALGUNOS DE NUESTROS COMPROMISOS PARA EL PERIODO 2019-23.....	13
IGUALDAD .....	13
PROYECTO CAMPUS INTERGENERACIONAL .....	14
CAMPUS DE VERANO TECNOLÓGICO .....	14
III. EMPLEO PÚBLICO (CARRERA PROFESIONAL, CONSOLIDACIÓN Y ESTABILIDAD DE EMPLEO, DIGNIDAD PROFESIONAL Y RECONOCIMIENTO RETRIBUTIVO) .....	15
ALGUNOS DE LOS AVANCES CONSEGUIDOS DURANTE EL PERIODO 2015-19.....	15
ALGUNOS DE NUESTROS COMPROMISOS PARA EL PERIODO 2019-23.....	17
CARRERA PROFESIONAL (HORIZONTAL Y VERTICAL .....	17
COSOLIDACIÓN Y ESTABILIDAD DE EMPLEO .....	18
DIGNIDAD PROFESIONAL Y RECONOCIMIENTO RETRIBUTIVO.....	18
IV. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	21
V. SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE. ....	24
VI. FORMACIÓN .....	26
ALGUNOS DE LOS AVANCES CONSEGUIDOS DURANTE EL PERIODO 2015-19.....	26
ALGUNOS DE NUESTROS COMPROMISOS PARA EL PERIODO 2019-23.....	27



## CANDIDATURAS COLEGIO 1 PAS LABORAL (GRUPOS 1 Y 2)

Nº	Nombre y Apellidos	Categoría Profesional
1	José Salmerón Muñoz	Titulado G.M. Laboratorio. Ftad. Medicina.
2	Concepción Santos Godoy	Titulada G.M. Laboratorio. Campus de Rabanales.
3	Juan García Olmo	Titulado Superior S.C.A.I. Campus de Rabanales
4	Rosa Aparicio Baruque	Titulada Superior Prensa. Rectorado.
5	José Antonio Grueso Perogil	Titulado G.M. Biblioteca. Campus de Rabanales
6	Concepción Ruiz Rodríguez	Titulado G.M. Conserjería. Ftad. CC. Educación
7	Esteban Tarradas Merino	Titulado G.M. Audiovisuales. Ftad. Medicina
8	Gabriel Martínez González	Titulado G.M. Conserjería Rectorado
9	Elías Velasco Carmona	Titulado G.M. STOEM Unidad Técnica
10	David Rodríguez Cantalejo	Titulado G.M. STOEM Unidad Técnica
11	Manuel López Castro	Titulado G.M. Biblioteca
12	Antonio Gomera Martínez	Titulado G.M. SEPA
13	Manuel Bocanegra Martín	Titulado G.M. Laboratorio
14	Fernando Lafont Deniz	Titulado Superior S.C.A.I. Campus de Rabanales



## CANDIDATURAS COLEGIO 2 PAS LABORAL (GRUPOS 3 Y 4)

Nº	Nombre Y Apellidos	Categoría Profesional
1	Virginia Alba Carrillo	Técnico Especialista en Conserjería
2	Antonio López López	Técnico Especialista de Laboratorio
3	Inmaculada Martín Galán	Técnico Especialista en Conserjería
4	Santiago Agredano Cabezas	Técnico Auxiliar de Conserjería
5	Ines Coleto De La Fuente	Técnico Auxiliar de Laboratorio
6	Antonio Lara González	Encargado de Equipo de la UAT
7	María Del Carmen Molina Gómez	Maestro de Taller
8	Andrés Cabrera Ruiz	Técnico Especialista STOEM
9	M.ª Ángeles Collado Collado	Técnico Especialista de Laboratorio
10	José Emilio Aguilar Moreno	Técnico Especialista Protección Ambiental
11	Natividad Marmol Ruiz	Técnico Auxiliar de Conserjería
12	Antonio Moreno Rodríguez	Técnico Especialista STOEM
13	Clara Guijarro Jiménez	Técnico Especialista Protección Ambiental
14	Aurora Muñoz López	Técnico Auxiliar de Conserjería
15	Jose Manuel Martín García	Técnico Especialista en Conserjería
16	Raquel Martín Montes	Técnico Auxiliar de Conserjería
17	Daniel Cabanas Cañizares	Técnico Auxiliar de Conserjería
18	Lidia Valverde Corredor	Técnico Auxiliar de Conserjería
19	Jose María Gallardo Sánchez	Técnico Auxiliar STOEM
20	Francisca Romero Gutiérrez	Técnico Auxiliar de Biblioteca
21	Gonzalo Ruiz Roldán	Técnico Especialista de Laboratorio
22	Manuela Conejo Expósito	Técnico Especialista en Conserjería
23	Juan López López	Técnico Especialista de Laboratorio
24	Esther Martínez Aguilera	Técnico Auxiliar de Laboratorio
25	Gabriel Valentín Casanova	Técnico Especialista en Conserjería
26	Fátima Mellado Calderón	Técnico Especialista STOEM
27	María De Los Ángeles Melendo Muñoz	Técnico Especialista en Conserjería
28	Adela López Aguilar	Técnico Especialista Biblioteca
29	Francisco Campano Cabanes	Técnico Especialista de Laboratorio
30	Carmen García Llamas	Técnico Auxiliar de Laboratorio
31	Joaquín Jiménez Cabrera	Técnico Especialista de Laboratorio
32	María Del Carmen Luque Rivas	Técnico Especialista de Laboratorio
33	Pablo López Roldán	Técnico Especialista Prevención
34	María Del Mar Blancas Sánchez	Técnico Auxiliar de Conserjería
35	Juan Fco. Oporto Cantarero	Encargado de Equipo de STOEM
36	Inmaculada Montilla Teruel	Técnico Auxiliar de Laboratorio
37	Simeón Camacho Torralbo	Técnico Especialista en Conserjería
38	Pilar Rodríguez Fernández	Técnico Especialista en Conserjería
39	Rocío Recio Castro	Técnico Auxiliar de Laboratorio
40	Gregorio Esquina Montoro	Técnico Especialista de STOEM
41	Carmen López Vioque	Técnico Especialista en Conserjería



## CANDIDATURAS PAS FUNCIONARIO

Nº	Nombre y Apellidos	Puesto
1	María José Rodríguez Morales	Auxiliar Administrativa
2	Antonio Sepúlveda López	Gestor Administrativo
3	Eva María Baeza Romero	Auxiliar Administrativa
4	Eugenio González Ramírez	Programador/operador
5	Concepción Ocaña Hidalgo	Auxiliar Administrativa
6	Antonio Sánchez García	Gestor Administrativo
7	Rosa M.ª Adarve Salgado	Jefa de Negociado
8	Rafael Ventura Rojas	Auxiliar Administrativo
9	María del Carmen Blanque Díaz	Jefa de Negociado
10	Juan Fco. Agenjo Castillo	Programador
11	Consolación Luna Callejas	Gestora de Biblioteca
12	Gabriel Martínez Romero	Auxiliar Administrativo
13	Mercedes Icardo Gutiérrez	Gestora Administrativa
14	José Luis Marín Martín	Jefe de Sección
15	Encarnación Cabello Moreno	Auxiliar Administrativa
16	Rafael Luque Escobedo	Programador
17	Inmaculada Lara Merino	Auxiliar Administrativa
18	Miguel Ángel Sanz Gómez	Gestor Administrativo
19	Sonia Guerrero Romero	Auxiliar Administrativa
20	Manuel Luque Martínez	Gestor Administrativo
21	María Guimerais Ferré	Auxiliar Administrativa
22	Miguel Ángel López González	Auxiliar Administrativo
23	Alicia Pidal Sandoval	Auxiliar Administrativa
24	María Dolores Molina Gómez	Jefa de Sección
25	Salvador Gómez-Alfárez Moreno	Jefe de Unidad
26	Rosa María Jorde Amo	Analista/Programadora
27	Francisca Lozano Carretero	Auxiliar Administrativo

## PRESENTACIÓN

El próximo miércoles, 8 de mayo, elegiremos a nuestros representantes del PAS en Comité de Empresa de Laborales y Junta de Personal de Funcionarios.

Hace varios años comenzamos un proceso de renovación, en el que se ha ido dando paso a nuevas incorporaciones que den el relevo a aquellos que van pasando a un segundo plano, sin abandonar el compromiso de la acción sindical. Nuestras candidaturas están compuestas por personas que forman un grupo humano unido por el firme propósito de trabajar para Todos. Tenemos la convicción de que estas candidaturas aúnan la experiencia con la renovación con el objetivo de representar de una forma aún más cercana y comprometida a todos y cada uno de los colectivos que forman el Personal de Administración y Servicios de la UCO:

- [Candidaturas PAS Laboral Colegio 1 \(Grupos 1 y 2\)](#)
- [Candidaturas PAS Laboral Colegio 2 \(Grupos 3 y 4\)](#)
- [Candidaturas PAS Funcionario](#)

Las personas que elijamos serán las encargadas de defender, en el día a día, nuestros derechos ante los representantes de la Institución. Algunos de estos compañeros y compañeras también acudirán a la Mesa General de Negociación de la UCO, a la CIVEA del PAS Laboral de las Universidades de Andalucía, a la Mesa Sectorial de Universidades, tal como hemos venido haciendo en los últimos años.

En [febrero de 2019](#) iniciamos la toma de datos del Plan de Trabajo PAS 2019-23 y solicitamos la participación en su elaboración. Se publicaron encuestas sobre Carrera Profesional Vertical del PAS para el periodo 2019-2023 de UGT en la UCO, cuya fase de toma de datos finalizó el [5 de abril](#). El [22 de abril de 2019](#) los afiliados de UGT en la UCO aprobamos las Listas de Candidaturas a las Elecciones Sindicales 2019.





# Unidos Ganamos Todos

En este contexto de representación, no vamos a hacer promesas inalcanzables ni claramente fuera de nuestro ámbito, si no que nos vamos a centrar en los problemas cotidianos en los que estamos más que experimentados en buscar soluciones junto a vosotros e intentar consensuarlas con las otras organizaciones sindicales para negociarlas con la Universidad. UGT es uno de los sindicatos mayoritarios, constituido en 1888 y un interlocutor social que defiende en todos los foros una Sociedad más justa y equitativa, lo Público en general y la Universidad Pública en particular.

En 2015, cuando preparamos el Plan de Trabajo 2015-19 nos encontramos con que la gran mayoría de propuestas presentadas en 2011 seguían vigentes, como consecuencia de que en 2012 sufrimos el mayor recorte de derechos sociolaborales de las últimas décadas en forma de Real Decreto Ley de la mano del Gobierno Central:

- Nos quitaron coberturas de la prestación económica por Incapacidad Temporal
- Nos aumentaron la Jornada Laboral y nos bajaron el sueldo
- Nos quitaron permisos y derechos de Conciliación de la vida Personal, Familiar y Laboral
- Nos aplicaron una Tasa de reposición del CERO % (No contrataciones, No renovaciones de contratos, pérdidas de efectivos, precariedad laboral, merma de la Calidad de los Servicios Públicos...)

En 2015 era el sexto año consecutivo en el que los salarios de los empleados públicos pagamos la "crisis" creada por los bancos, los especuladores y los malos gobernantes. Era el sexto año en el que nuestras retribuciones no sólo no crecían, sino que disminuían aún más; ya que a las congelaciones de los años 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015 habría que sumarles el recorte salarial de entre el 5% y el 7% que aplicó el Gobierno socialista en 2010, la supresión de la paga extra de Navidad decidida por el Ejecutivo de Mariano Rajoy en 2012, la subida del IRPF; más el recorte del 5% que ha aplicado durante dos años el Gobierno llamado de "izquierdas" de la Junta de Andalucía. En total, hablamos de un recorte salarial superior al 30% de nuestro poder adquisitivo respecto al año 2009.

Pero después de mucho trabajo Sindical, podemos decir que en 3 años hemos vuelto a recuperar parte de los derechos que nos intentaron quitar para siempre. A lo largo de este documento, dentro algunos de los distintos apartados, se hará referencia bajo el epígrafe "**ALGUNOS DE LOS AVANCES CONSEGUIDOS DURANTE EL PERIODO 2015-19**".

A diferencia de lo que nos ocurría en 2015, ahora tenemos un punto de partida mucho más justo, ya que, a golpe de acuerdos, fruto de la negociación sindical, hemos recuperado derechos y mejorado la situación sociolaboral del PAS de la Universidad de Córdoba.

Pero ahora es el momento de mirar hacia adelante, de hacernos eco de las propuestas que hemos elaborado conjuntamente con todas aquellos de vosotros que nos habéis remitido una idea, un



# Unidos Ganamos Todos

documento o simplemente nos habéis explicado qué queréis mejorar o cambiar en nuestra Universidad.

En los distintos apartados de este documento, cuando hagamos propuestas concretas, las incluiremos bajo el epígrafe "ALGUNOS DE NUESTROS COMPROMISOS PARA EL PERIODO 2019-23".



Unidos Ganamos Todos:  
Nuestra forma de hacer las cosas

Más información en:

<http://www.uco.es/ugt/pas2019>





# Unidos Ganamos Todos

## I. ACCIÓN SINDICAL



Los trabajadores que os representamos desde UGT en la UCO nos comprometemos a ejercer nuestra responsabilidad sindical con profesionalidad, capacidad, vocación negociadora y de forma participativa y transparente.

Nuestra forma de trabajar se estructura de la siguiente manera:

- Trabajo en grupos específicos de temas concretos necesarios para consensuar y argumentar propuestas en los distintos foros de negociación: UCO, Autonómico y Estatal. Nuestros [Grupos de Trabajo del PAS](#) siguen preparando propuestas para los diversos frentes de negociación local y autonómica: Mejora Retributiva y Carrera Profesional, Carrera Horizontal, Bolsas de Trabajo, Consolidación y Estabilidad de Empleo, Funcionarización, Incapacidad Temporal, Acción Social, Permisos y Licencias, Igualdad, Formación, Sostenibilidad y Medioambiente y Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales. Toda la información en <http://www.uco.es/ugt/v2/grupostrabajopas.html>
- Participación activa en las diferentes mesas de negociación, lográndose en muchos de ellos importantes avances.
- Actualización diaria de la web (<http://www.uco.es/UGT>) y redes sociales como Twitter (<https://twitter.com/UGTenlaUCO>) y Facebook (<http://www.facebook.com/UGTUCO>) con la información relevante .
- Se realizan visitas a los centros de forma periódica para seguir manteniendo el contacto directo con los compañeros y que nos hagan llegar sus preocupaciones. Habitualmente las visitas se vienen realizando una vez a la semana. Dependiendo de las demandas de dichos compañeros se amplían dichas visitas.

En este proceso electoral, vosotros sois quienes decidís quiénes queréis que os representen y trabajen por vuestros derechos. Tenéis en vuestra mano darnos más fuerza para seguir mejorando, siempre mediante el diálogo, la elaboración de propuestas, la firma de los acuerdos y el cumplimiento de los compromisos: "Nuestra forma de hacer las cosas".

Seguiremos luchando para que nuestras propuestas, demandas y mejoras, y las que entendamos razonables y viables del resto de las organizaciones sindicales, sean atendidas. Para ello necesitamos contar con tu apoyo y confianza. Ofrecemos la experiencia, las fuerzas renovadas, la capacidad y vocación de nuestros candidatos de UGT en la Universidad de Córdoba, convencidos de que paso a paso, con perseverancia y constancia, conseguiremos un futuro mejor para Todo el PAS.

Unidos Ganamos Todos:  
Nuestra forma de hacer las cosas

Unidos Ganamos Todos: Nuestra forma de hacer las cosas



## II. POLÍTICAS SOCIALES (IGUALDAD; DERECHOS, PERMISOS Y LICENCIAS; CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL; PROYECTO COMPLEJO INTERGENERACIONAL; ACCIÓN SOCIAL)



UGT es un sindicato que, a lo largo de su historia, ha trabajado siempre por la mejora del sistema educativo y las condiciones sociolaborales y de vida de todos los trabajadores y trabajadoras.

Los representantes de UGT en la Universidad de Córdoba estamos convencidos de que tenemos, entre otras, la responsabilidad de ser Promotores Sociales. Estamos decididos a promover la Igualdad, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Solidaridad Intergeneracional como pilares esenciales en nuestras Políticas Sociales. A continuación, desarrollaremos los principales temas de negociación, con las propuestas relacionadas.

### ACCIÓN SOCIAL

#### ALGUNOS DE LOS AVANCES CONSEGUIDOS DURANTE EL PERIODO 2015-19

Tras muchas mesas de negociación, finalmente acordamos con la Universidad de Córdoba la modificación del Reglamento y Plan de Acción Social. Las propuestas que hicimos desde UGT incidían en la consideración de la Acción Social para la promoción medidas, iniciativas, actividades y programas que la Universidad adopta, financia o presta a sus empleados y familiares, más allá de la obligación de retribuir los servicios prestados, y cuya finalidad es mejorar sus condiciones educativas, culturales, sociales y, en general, promover el bienestar de sus trabajadores y de sus familias.

En la [sesión de Consejo de Gobierno de 25 de enero de 2018](#) se aprobó el [REGLAMENTO DE ACCIÓN SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA](#), que fue actualizado en la sesión de 24 de julio de 2018.

Nuestras propuestas fueron admitidas casi en su totalidad:

- Se ha incluido la modalidad de Escuelas de Verano.
- Se ha solventado la situación de los hijos que no podían acreditar convivencia.
- Para las adjudicaciones de las ayudas no automáticas, la tabla de renta general de la unidad familiar será de aplicación si no hubiese fondos suficientes en la concesión de todas las ayudas en el semestre correspondiente.
- Se incluye en las ayudas de matrícula, los estudios de la UNED o aquellos impartidos por Universidades públicas cuyo modelo de enseñanza sea no presencial, para el Personal de la Universidad de Córdoba o cónyuges de estos.
- En la ayuda de préstamos, se ha añadido que el número de mensualidades para amortizar el préstamo podrá ser inferior a las que se establecen con carácter general, siempre que la petición se realice en el momento de la solicitud.
- Se ha eliminado la necesidad de presentar certificado de empadronamiento, salvo excepciones.
- El Complemento por Incapacidad Temporal se ha generalizado.



## ALGUNOS DE NUESTROS COMPROMISOS PARA EL PERIODO 2019-23



Seguiremos trabajando para mejorar el REGLAMENTO DE ACCIÓN SOCIAL DE LA UCO:

- Incrementar la partida presupuestaria hasta al menos el 2% de la masa salarial, aumentando las cuantías de las modalidades y creando nuevas específicas, especialmente destinadas a nuestros mayores dependientes (unidades estancia diurna, centros especializados.).
- Defender lo Público, como empleados públicos que somos, sin olvidar que las ayudas de Acción Social deben tener carácter subsidiario y, por ello, no deben ser utilizadas para atender necesidades que sean cubiertas con cargo a otros sistemas públicos de previsión.
- Tener como referentes los criterios de renta per cápita de la unidad familiar a fin de que las ayudas alcancen preferentemente a las familias más desfavorecidas, al mismo tiempo que se mantienen las ayudas económicas compensatorias con vocación de universalidad en cuanto a sus destinatarios.
- Incluir como beneficiarios a todos nuestros mayores que convivan en el domicilio familiar.
- Apoyar la implantación del Proyecto del Centro Intergeneracional en la UCO: <http://campusintergeneracional.encordoba.es/>
- Crear un Área de Bienestar Social orientada a actividades de carácter complementario que redunden en la mejor realización personal y social del trabajador: Intercambio vacacional y otras actividades vacacionales y de tiempo libre, transportes, actividades de carácter social, cultural, deportivas, etc...
- Potenciar el intercambio de vacaciones con otras universidades mediante un programa específico. El Intercambio de Vacaciones del P.A.S. es una iniciativa social surgida entre y para el Personal de Administración y Servicios de Universidad, consistente en la utilización de los Colegios Mayores, Residencias Universitarias o Alojamientos diversos, que las Universidades facilitan a un precio asequible o incluso gratuitamente, para el disfrute de parte de las vacaciones de este personal.
- Fomentar convenios de intercambios formativos con otras instituciones de ámbito nacional que posibilite que el PAS que lo solicite pueda mejorar su cualificación profesional y su desarrollo personal.



## COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

ALGUNOS DE LOS AVANCES CONSEGUIDOS DURANTE EL PERIODO 2015-19



Una de las consecuencias de la Reforma Laboral fue que, si enfermábamos, nos quitaban dinero de la nómina, precarizando nuestra calidad de vida. Desde el primer momento, desde UGT veníamos instando a la Universidad para que convocara la Comisión de Incapacidad Temporal con el objeto de que el complemento de Incapacidad Temporal complete hasta el 100% las percepciones del empleado en dicha situación, sea cual sea el tipo de incapacidad temporal. El [19 de enero de 2015](#) solicitamos al Rector que emitiera una nueva resolución que propicie que las bajas por incapacidad temporal no ocasionen pérdidas retributivas, al igual que se hace en la mayoría de las administraciones públicas en general y más concretamente en el ámbito de otras Universidades Públicas de Andalucía. Tal como informamos el 9 de marzo de 2018 en el artículo "[UGT informa sobre firma del acuerdo del Complemento del 100% de las Retribuciones en situación de Incapacidad Temporal](#)", tras otras gestiones, por fin, en la Mesa General de Negociación de 5 de febrero de 2018 se estimó la [PROPUESTA DE UGT A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL COMPLEMENTO DE LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL DE 15 DE NOVIEMBRE DE 2017](#).

Posteriormente, se aprobó algo similar en el acuerdo de la Mesa Sectorial del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía de 16 de noviembre de 2018.

En la Universidad de Córdoba se publicó la aprobación de la Resolución Rectoral de 27 de febrero de 2019, la cual deroga la normativa existente hasta el momento en esta materia (Resolución Rectoral de 20 de marzo de 2013, sobre complemento de las prestaciones por IT en la UCO, la Resolución Rectoral de 12 de abril de 2018 de modificación de aquella, así como cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en la misma).

En esta Resolución Rectoral se regulan los siguientes supuestos:

- Incapacidad temporal o licencia por enfermedad (ya sea laboral/profesional o no): El personal al servicio de la UCO recibirá desde el primer día de su situación un complemento retributivo adicional que alcance el 100 % de sus retribuciones fijas del mes de inicio de la IT (el resultado sería similar para el personal incluido en el Régimen General de la Seguridad Social como del Régimen de Mutualismo Administrativo).
- Casos de no asistencia al trabajo por enfermedad o accidente que no den lugar a IT, cuando superen el cuarto día o el tercer día consecutivo: Tendrán la misma consideración que en el caso anterior, para lo que se les exigirá como requisito imprescindible el de presentación de un justificante médico acreditativo de la situación padecida (si se incumple este requisito se aplicará lo previsto para las ausencias no justificadas al trabajo con la consecuente deducción de haberes a que haya lugar).
- Esta disposición tiene carácter retroactivo desde el día 5 de julio de 2018, para los procesos de IT existentes en dicha fecha y los iniciados con posterioridad a la misma.



Fuera de regulación de esta Resolución Rectoral y tras realizar la pertinente consulta al Servicio de Personal, se nos informa que:

- Para los casos de no asistencia al trabajo por enfermedades que no dé lugar a IT, cuando superen el cuarto día o el tercer día consecutivo, siempre que se trate de enfermedades crónicas, el personal deberá aportar informe médico en el que se indique el padecimiento de la enfermedad y la prescripción médica aplicable, al Servicio de Personal. Este, estudiará cada caso "ad hoc", a fin de indicarle las pautas a seguir en caso de justificación de la inasistencia laboral en los casos de crisis derivadas de aquellas.

## ALGUNOS DE NUESTROS COMPROMISOS PARA EL PERIODO 2019-23

UGT asesorará a todo el personal que pudiera estar inmerso en algunos de los casos anteriormente expuestos para reclamar, en caso de fuera necesario, el abono correspondiente de los haberes a los que hubiere dado lugar una detracción anterior en el período mencionado. Desde UGT seguiremos trabajando para que las ausencias por enfermedad, cuando ésta merme la capacidad laboral, computen como trabajadas a todos los efectos y sin que afecte a ningún tipo de retribución económica u otro derecho.

## CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

### ALGUNOS DE LOS AVANCES CONSEGUIDOS DURANTE EL PERIODO 2015-19

El 19 de enero de 2015 [solicitamos al Vicerrector de Personal](#) acordar un documento que regule los derechos, permisos y licencias aplicables al P.A.S. en el ámbito de la Universidad de Córdoba. Estamos convencidos de que no deben existir dudas de interpretación ni diferencias discriminatorias entre colectivos en la resolución de situaciones tan habituales como la aplicación de la normativa relacionada con la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. El primer paso se dio en la [Mesa General de Negociación de 16-03-2015](#), al incluirse el punto "Estudio de Licencias y Permisos".

Desde el año 2015 hemos podido disfrutar de la reducción horaria de 2 horas durante el periodo estival del 15 de junio hasta el 15 de septiembre, siendo desde el pasado año 2018 sobre la jornada de trabajo efectivo.

El 5 de febrero de 2018 UGT firmó el [Acuerdo de Permisos y Licencias del PAS de la UCO](#). UGT había presentado ante la Mesa General de Negociación y el Comité de Empresa el [documento trabajo \(+\)](#), realizado con el objeto de que se tome conciencia de que, hasta aquella fecha, al PAS de la UCO sólo se le reconocían los permisos y licencias en recogidos en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y en los Acuerdos de Homologación, sin atender a lo estipulado en el I Plan Concilia de la UCO, en los Acuerdos de Conciliación de las UPAs.... Desde el 5 de febrero de 2018, el PAS de la UCO dispone una [Guía de Permisos y Licencias](#) que regula los derechos, permisos y licencias aplicables al P.A.S. en el ámbito de la Universidad de Córdoba.



# Unidos Ganamos Todos

## ALGUNOS DE NUESTROS COMPROMISOS PARA EL PERIODO 2019-23



Estas son las propuestas para las próximas mesas de negociación:

- Seguir avanzando en la Conciliación, mejorando el acuerdo de permisos y licencias, implantando el teletrabajo voluntario, así como la racionalización de los horarios y medidas que propicien la desconexión digital durante el tiempo de descanso del personal.
- Flexibilizar la forma en que el PAS decida disponer del crédito horario positivo, pudiendo incluir las horas equiparables a las jornadas de los permisos que le correspondan.
- El permiso de "Deber inexcusable de carácter público o personal" debe incluir a las personas dependientes en el ámbito familiar (menores y mayores), sin requisito de discapacidad legal.
- Desarrollo del procedimiento para aplicar la [bolsa de un 5% de la jornada anual para la conciliación](#) contemplada en el II Acuerdo Mejora Empleo Público.
- Se debe conseguir la adaptación o reducción de la Jornada Laboral cuando la persona acredite una edad (no pondremos nosotros el límite) o situaciones familiares o personales, que imposibiliten el cumplimiento del control horario, sin que haya merma en las retribuciones económicas. Sin agravio entre colectivos.
- Defender la dotación coherente del personal en las distintas áreas o servicios para evitar agravios entre colectivos a la hora de hacer uso de sus derechos.

## IGUALDAD

Trabajar por la IGUALDAD intentando mejorar las condiciones laborales y/o de vida de aquellas personas que parten de una desventaja y/o que cuentan con una serie de perjuicios o cargas sociales, situándolos en una posición igualitaria, intentando eliminar las trabas que encuentran en su desarrollo personal, laboral y social.

En una Universidad Pública no puede haber desigualdad entre colectivos". El [Gobierno de España ha regulado recientemente el control horario obligatorio](#). Es el momento de exigir que el control horario debe ser igual de flexible para todos los colectivos que trabajamos en la UCO.



# Unidos Ganamos Todos

## PROYECTO CAMPUS INTERGENERACIONAL



En 2007 presentamos el [Proyecto de un Complejo Intergeneracional en la UCO](#) al que se han ido sumando muchos miembros de la Comunidad Universitaria. Además de estas instalaciones, hemos solicitado que se alcancen convenios con instituciones públicas y privadas de los sectores educativo y de atención sociosanitaria de Córdoba y provincia que cubran las necesidades de todos los miembros de la Comunidad Universitaria. Continuaremos potenciando la participación de toda la Comunidad Universitaria y buscando alianzas, tanto dentro como fuera de la UCO, para poder hacerlo realidad.



Toda la información sobre el Campus Intergeneracional en <http://campusintergeneracional.encordoba.es/>

## CAMPUS DE VERANO TECNOLÓGICO



Fuente: [Hemeroteca UCO](#)

Para más información sobre POLÍTICAS SOCIALES, recomendamos clicar en la siguiente imagen que permite acceder al correspondiente apartado en nuestra web:



<http://www.uco.es/ugt/v2/mconciliacion>

Unidos Ganamos Todos: Nuestra forma de hacer las cosas

## III. EMPLEO PÚBLICO (CARRERA PROFESIONAL, CONSOLIDACIÓN Y ESTABILIDAD DE EMPLEO, DIGNIDAD PROFESIONAL Y RECONOCIMIENTO RETRIBUTIVO)



En nuestra opinión, para diseñar un modelo de Universidad de Calidad, se deberá contar con acciones que apoyen la carrera profesional del PAS y la Estabilidad de su plantilla. Es un derecho irrenunciable el contar con espacios y herramientas de trabajo suficientes y adecuadas. La Dignidad Profesional no puede existir sin motivación y satisfacción profesional. Las posibilidades de promoción se deben sustanciar a través de mecanismos objetivos y transparentes, así como de un adecuado reconocimiento retributivo.

### ALGUNOS DE LOS AVANCES CONSEGUIDOS DURANTE EL PERIODO 2015-19

En febrero de este año 2019, mientras que seguíamos trabajando activamente para que se ejecuten los acuerdos de 2017, nuestro [Grupo de Trabajo de Mejora Retributiva y Carrera Profesional](#) ya está preparando propuestas para el próximo cuatrienio. Con el objeto de ir avanzando una posible propuesta a la Universidad de Córdoba de nuevos acuerdos, previa negociación con los delegados del resto de sindicatos presentes en los órganos de representación, hemos realizado un estudio de la situación de la plantilla que se ha publicado en el artículo de nuestra web ["Resultados de la Encuesta sobre Carrera Profesional Vertical del PAS"](#).

A día de hoy se siguen desarrollando los acuerdos de [RPT Y EL PLAN DE CARRERA PROFESIONAL DEL PAS PARA EL PERIODO 2017-2020](#) que UGT firmó el 20 de marzo de 2017:

- En el [Acuerdo de Promociones internas y normalizaciones PAS LABORAL 2017-2020](#), firmado el 20 de marzo de 2017, se contemplaban un total de 97 plazas de promoción interna, de las que 91 eran a Grupo III y 6 a grupos II y I.
  - No fueron pocos los problemas que nos encontramos para hacer realidad el compromiso que adquirimos con el colectivo de los Grupos IV, pero finalmente conseguimos cumplirlo. Podríamos explicar cómo fue posible, pero, en este caso, preferimos que lo expliquen el Rector e Inmaculada Martín:
    - [El Rector se dirige al PAS en el Acto de Toma de Posesión del PAS de 1 de febrero de 2019.](#)
    - [Discurso de Inmaculada Martín Galán, PAS de Conserjería. Acto de Toma de Posesión del PAS de 1 de febrero de 2019.](#)

En nuestro artículo ["Todo el personal fijo del Grupo IV de Conserjería de la UCO pasa al Grupo III"](#) explicamos varios aspectos relevantes sobre lo ocurrido.

- Además, se acordó incluir un número a determinar de plazas de promoción interna a grupos II y I del área de Laboratorios Departamentales. La Universidad debía de haber negociado con el Comité de Empresa el número de plazas de promoción de grupos II y I del área de Laboratorios a los 10 meses de la firma del acuerdo (20/01/2018), tal como recordaba al Rector nuestro representante en



Consejo de Gobierno, Antonio Lara, cuando [intervino en Consejo Gobierno de 20 diciembre 2018](#).

Esto mismo se había trasladado desde UGT a la Gerente en diversas ocasiones como los más recientes del [6/2/2019](#) y el [19/02/2019](#).

El Comité de Empresa ya había reiterado en varias ocasiones que estaba pendiente de determinar el número de plazas de 2017:

- Página 5 del [acta de sesión de 2 de julio de 2018](#):  
*"Sigue pendiente de concretar las plazas de promociones internas en Laboratorios Departamentales, distintas de las ya convocadas a Téc. Especialista de Laboratorio, pese a haberse acordado un plazo de diez meses desde la firma del acuerdo"*
- Página 10 del acta de [sesión de 2 de mayo de 2018](#):  
*"7. Ruegos y preguntas.  
Se da traslado a la Universidad del resto de acuerdos:  
Exigir a la Universidad que, al no haberse cumplido los plazos en los que se iba a concluir el estudio que se está realizando por un grupo de trabajo compuesto por personas ajenas a esta mesa de negociación, nos sentemos de inmediato a negociar las promociones del área de Laboratorios Departamentales.  
La Gerente informa que en breve se facilitará al Comité de Empresa el informe y se negociarán las plazas de promociones pendientes en Laboratorios Departamentales"*

Finalmente, en [sesión de 25 de febrero de 2019 del Comité de Empresa PAS](#) se aprobaron diversas propuestas, entre las que estaba la inclusión de 9 plazas de promoción interna en Laboratorios de Departamentos en el [apartado del año 2020 del Anexo III: Promociones internas y normalizaciones PAS-L 2017-2020](#) vinculadas a los acuerdos de la Relación de Puestos de Trabajo.

Sobre las manifestaciones difundidas, a nuestro parecer, cuando menos sin conocimiento de la realidad, nos remitimos al [comunicado del Comité de Empresa de 7 de marzo de 2019](#) y al [Acta de 25-02-2018 aprobada en sesión de 07-03-2019](#).

- Plazas de promoción interna pendientes de negociar derivadas de vacantes sobrevenidas desde la firma del acuerdo de 20 de marzo de 2017, tal como se acordó en el [Artículo 11 de las NORMAS DE EJECUCIÓN Y APLICACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO del PAS](#). UGT ha solicitado a la Gerente en diversas ocasiones que convoque a los órganos de representación, como los más recientes del [6/2/2019](#) y el [19/02/2019](#)
- En el [Acuerdo de Promociones del PAS FUNCIONARIO 2017-2020](#), firmado el 20 de marzo de 2017, se contemplaban un total de 64 plazas de promoción interna, además de otras modificaciones que supusieron el beneficio automático de un gran número de PAS Funcionario. Al igual que en el PAS Laboral, siguen pendiente de negociar las plazas de promoción interna derivadas de vacantes sobrevenidas desde la firma del acuerdo de 20





de marzo de 2017, tal como se acordó en el [Artículo 11 de las NORMAS DE EJECUCIÓN Y APLICACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO del PAS](#). Tal como se ha indicado anteriormente, UGT ha solicitado a la Gerente en diversas ocasiones que convoque a los órganos de representación, como los más recientes del [6/2/2019](#) y el [19/02/2019](#)



- Con relación al abono de servicios en sábados, domingos y festivos, se ha conseguido el abono como servicios extraordinarios a partir de la sexta hora, inclusive. El 15 de marzo de 2018 se publicó la [INSTRUCCIÓN 3/2018 DE GERENCIA POR LA QUE SE REGULA EL PROCEDIMIENTO PARAPRESTACIÓN DE SERVICIOS EXTRAORDINARIOS A DESARROLLAR POR EL PERSONAL ADSCRITO AL ÁREA DE CONSERJERÍA EN SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS](#). Fue resultado del acuerdo con el Comité de Empresa en el PUNTO 5º de la [sesión de 27-10. 07 y 10-11-2017 aprobada en sesión de 24-11-2017](#).
- También se ha normalizado el abono de los servicios extraordinarios al PAS Laboral.

## ALGUNOS DE NUESTROS COMPROMISOS PARA EL PERIODO 2019-23

### CARRERA PROFESIONAL (HORIZONTAL Y VERTICAL)

Promover los acuerdos necesarios para que todo el PAS tenga posibilidad de desarrollar su Carrera Profesional (Horizontal y Vertical), mediante procedimientos justos y transparentes, que reconozcan su cualificación y su compromiso profesional con la UCO:

- ¡Carrera Horizontal YA! Tal como se ha dicho al Rector y a la Gerente en varias ocasiones, la última en [Consejo de Gobierno de 26/04/2019](#), no se están respetando los plazos de las negociaciones en el ámbito autonómico, lo que nos obliga a que en el ámbito de la UCO no dejemos pasar el tiempo sin desarrollar los acuerdos y consolidar los logros ya conseguidos. Se debe establecer una planificación donde esté incluido todo el PAS, reconociendo el tiempo que se lleve sin promocionar y la cualificación profesional adquirida (experiencia y formación). Los tramos económicos podrían tener como referencia las cuantías percibidas en la carrera vertical para el cambio de categoría o grupos (laborales) y subgrupo (funcionarios).
- Carrera Vertical: Continuar con la planificación de la Carrera Vertical de modo que todo el PAS pueda ver reconocido su esfuerzo, todos los méritos adquiridos y estableciendo un calendario de ejecución. Exigir la convocatoria inmediata de los representantes del PAS para negociar las plazas de promoción interna derivadas de vacantes sobrevenidas desde la firma del acuerdo de 20 de marzo de 2017, tal como se acordó en el [Artículo 11 de las NORMAS DE EJECUCIÓN Y APLICACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO del PAS](#)

El personal de nuevo acceso debe poder acceder a la Carrera Profesional de inmediato, computando el tiempo trabajado con carácter de eventual o interino. UGT mantiene su apuesta con la reducción de grupos IV al III, NO hemos cambiado de opinión.

## COSOLIDACIÓN Y ESTABILIDAD DE EMPLEO

¡Consolidación de Empleo YA! tal como se ha dicho al Rector y a la Gerente en varias ocasiones, la última en [Consejo de Gobierno de 26/04/2019](#), se debe desarrollar el [Acuerdo de Consolidación y Reducción de Temporalidad del PAS](#) que firmó UGT con CCOO, CSIF y la Universidad el 21 de febrero de 2018. Hemos demandado de forma reiterada que se negocien los procedimientos con los órganos de representación del PAS, reclamando que se considere:



- que se acuerde destino de las plazas de OPE de 2019 (provenientes de vacantes de 2018)
- que se sumen todas las plazas previstas en las OPEs para garantizar la consolidación de empleo del PAS sin necesidad de someter al personal interino a varios procedimientos.
- que se prime, hasta el máximo que permita la legislación, la fase de concurso sobre la de oposición tal como se está haciendo en otras universidades, garantizando la consolidación de personal interino.
- que se mantenga la aplicación de los acuerdos sobre criterios de ordenación de la bolsa de trabajo del PAS en cuanto al mantenimiento del empleo para el personal de las bolsas que no obtenga plaza.
- Todos los puestos de carácter estructural deben ser ocupados por personal de Capítulo I, utilizando las Bolsas de Trabajo del PAS y listas complementarias en lugar de las contrataciones discrecionales con cargo a Unidades de Gasto.

## DIGNIDAD PROFESIONAL Y RECONOCIMIENTO RETRIBUTIVO

- Mejoras retributivas para el PAS que menos cobra, estableciendo el "suelo salarial" (sueldos mínimos) en el Grupo III para el PAS Laboral y nivel 18 para el PAS Funcionario.
- Mejora de las condiciones laborales:
  - dotando y renovando las herramientas y recursos de trabajo, con especial atención a aquellos colectivos que disponen de tecnología obsoleta o no adecuada al desarrollo de las funciones asignadas que dificultan su trabajo diario.
  - Defender la distribución coherente del personal en las distintas áreas o servicios para evitar agravios entre colectivos a la hora de hacer uso de sus derechos.
  - Revisar los acuerdos relacionados con la prestación de servicios extraordinarios, prestación de servicios durante cierres de instalaciones, turnicidad, trabajos en superior categoría y similares, de modo que se garantice:
    - que se respete el carácter de voluntariedad e igualdad de oportunidades de participación tal como establece la normativa.
    - que se retribuya adecuadamente sin que existan agravios comparativos entre colectivos.
    - que se pueda elegir entre retribuciones económicas, permisos retribuidos o ambas opciones.
  - Se debe negociar la adaptación o reducción de la Jornada Laboral cuando la persona acredite una edad (sin que nosotros pongamos límite) o situaciones familiares o personales, que imposibiliten el cumplimiento del control horario, sin que haya merma en las retribuciones económicas, con lo que se incurriría en agravio entre colectivos.



- Propondremos un Acuerdo de Trabajos de Superior Categoría. Se han de regular las sustituciones de larga duración del P.A.S. Laboral mediante el sistema de desempeño de funciones de categoría de grupo superior. Deberá tener como fin lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos, que garantice la eficacia del servicio, obedeciendo a criterios de necesidad y estabilidad, dando respuesta a las necesidades que se presentan en las estructuras y servicios universitarios, haciendo todo esto compatible con las aspiraciones profesionales del P.A.S. Laboral.
- Se debe acordar un Reglamento de Provisión de Vacantes del PAS FUNCIONARIO y renovar el de PAS LABORAL.
- Demandaremos las pagas extraordinarias completas, que incluyan el complemento de categoría.
- Cuando sea necesario, estaremos presentes en la Mesa de Universidades de Andalucía, para la negociación de estos y otros temas y, demandando que se vuelvan a homologar todas las Universidades Públicas Andaluzas. Negociar en la UCO y en las mesas autonómicas:
  - la mayoración de las cuantías de los complementos de desgaste de vestuario y de categoría, tomando como referencia aquellas que, según corresponda, sean de mayor importe de entre las existentes en las Tablas Salariales de todas las Universidades Públicas de Andalucía, conforme a lo establecido en el Convenio.
  - Armonización de las condiciones de trabajo en el PAS
  - Distribución de los Fondos Adicionales
  - Recuperación del 5% de los años 2013, 2014
- Demandar una Planificación y Gestión de Recursos Humanos que garantice que la UCO sea un modelo de administración pública dinámica y transparente:
  - Negociar con coherencia y de forma transparente el rediseño la R.P.T. adaptándola a las necesidades reales y reconociendo la cualificación profesional del PAS a la hora de definir los puestos y las funciones asociadas.
  - las sustituciones de eventualidades se deben cubrir dentro de las 48 horas desde que se comunican. De este modo no se verán perjudicados los servicios ni se perjudicará las condiciones de trabajo del PAS de los servicios afectados, que se convoquen procedimientos de cobertura de vacantes cuando sean generadas, mediante los procedimientos justos y transparentes y con criterios de Estabilidad de Empleo que se acuerden.
  - la transparencia en las Bolsas de Trabajo y listas complementarias. Respetando los criterios y manteniendo los contratos hasta que se cubran las vacantes de forma definitiva por PAS fijo.
  - que se cumplan los acuerdos de bolsas que garantizan las estabildades de empleo y se adapten si fuese necesario.

- o Los procedimientos de convocatorias del PAS no se pueden eternizar. Se debe reforzar el apoyo administrativo desde el Área de RRHH, profesionalizando y poniendo en valor al personal directamente implicado en los tribunales.
- o dotar adecuadamente de recursos humanos y de medios técnicos al Área de RRHH para que todo lo anterior no sea una utopía sino un modelo de administración pública dinámica y transparente.
- o la interlocución con los representantes de los trabajadores debe ser fluida, programando un calendario de reuniones de las comisiones acordadas.

## JUBILACIONES PARCIALES Y ANTICIPADAS. RELEVO GENERACIONAL Y GENERACIÓN DE EMPLEO

El 1 de enero de 2019 entró en vigor el nuevo [Acuerdo Comité de Empresa PAS – UCO sobre Jubilaciones Parciales vinculadas a contrato de relevo](#), que mantiene el Compromiso de ambas partes de continuar desarrollando jubilaciones parciales vinculadas a contratos de relevo, propiciando el ordenado cambio generacional en la plantilla con un adecuado trasvase de conocimientos para la Universidad, el acceso progresivo y no traumático a la jubilación total para el relevado y el acceso al empleo para el relevista.

Propondremos mejorar el acuerdo de jubilaciones parciales:

- Ampliar el contrato del jubilado parcial al 75% y que TODO el PAS que lo solicite pueda acumular en un único periodo la totalidad de las jornadas.
- Ampliar el contrato de relevo del 65% al 100% y consolidar empleo cuando se genere vacante.
- Crear y difundir la GUÍA DE PROCEDIMIENTO.
- Crear la Comisión de Seguimiento que nos permita velar por el adecuado desarrollo del acuerdo.
- Mantener el compromiso recogido en los acuerdos vigentes de incluir al PAS Funcionario en el instante que lo permita la normativa.
- Acordar procedimientos que faciliten la jubilación anticipada sin merma económica y se facilite el relevo generacional y la creación de Empleo Público.

Para más información sobre EMPLEO PÚBLICO, recomendamos clicar en la siguiente imagen que permite acceder al correspondiente apartado en nuestra web:



<http://www.uco.es/UGT/v2/mempleo.html>



## IV. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.



UGT considera que los trabajadores deben poder realizar su actividad profesional en condiciones laborales que no perjudiquen su seguridad y salud.

Nuestras representantes en el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la UCO velan por la correcta aplicación de la normativa y una política de prevención en todos los Centros y dependencias de trabajo e integran la prevención en el conjunto de todas las actividades universitarias y en todos los niveles jerárquicos, con el objetivo de la mejora continua de las condiciones de trabajo de todo el personal. Asesoran a los trabajadores que lo demandan y proponen mejoras relacionadas con la Salud, Seguridad, Condiciones de Trabajo y todos los aspectos Psico-sociales inherentes a los trabajadores.

Las Delegadas de Prevención pueden ayudarte y asesorarte:

- Colaborando en la mejora de la acción preventiva e informando sobre cuestiones que te preocupan en materia de seguridad y salud en tu puesto de trabajo.
- Promoviendo e implicando a los compañeros en la ejecución de las normativas sobre Prevención de Riesgos Laborales, por lo que si quieres proponer mejoras o tienes sugerencias que aportar en esta materia puedes trasladárselas. Tu opinión es importante.
- Realizando visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, que puedes solicitar, incluso manteniendo el anonimato.
- Acompañar a los Técnicos de Prevención en las evaluaciones de riesgos de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo.
- Si quieres comunicar alguna situación de riesgo en tu trabajo, lo puedes hacer a través de las Delegadas. De la información recibida se mantendrá la debida confidencialidad. En el caso de ser necesario se expondrá en el Comité de Seguridad y Salud.

Para lograr este derecho, recogido no solo en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), sino en la propia Constitución Española artículo 40.2, nuestros representantes en el Comité de Seguridad y Salud llevarán a cabo en los próximos años las iniciativas que sean necesarias, para mantener un óptimo equilibrio entre el trabajador y las condiciones laborales:

- Localizar e identificar las necesidades relativas a las condiciones de los puestos de trabajo y la adecuación a la introducción de nuevas tecnologías (TIC) en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y salud de los trabajadores, a través de las distintas visitas que se realizarán a todas las dependencias, para lo que se establecerá un calendario que podrás consultar en el apartado "[Salud Laboral y PRL](#)" de nuestra web. Una vez concretadas las necesidades, se propondrán las soluciones y se solicitará su ejecución en los distintos ámbitos de la

**Unidos Ganamos Todos: Nuestra forma de hacer las cosas**

Universidad. En aquellas necesidades que por su gravedad puedan causar daño a los trabajadores o tengan una alta probabilidad de ocurrencia a los mismos, se instará la subsanación de forma inmediata, independientemente de la tramitación de las pertinentes medidas preventivas para la consecución de soluciones definitivas con posterioridad.

- Promover que la Universidad realice las evaluaciones de riesgo psicosociales y ergonómicas de los puestos de trabajo.
- Una vez detectados los riesgos existentes exigiremos que no se paralice aquí la actividad preventiva, quedándose en una mera formalidad administrativa. Deben tomarse las medidas preventivas necesarias para eliminar o minimizar tales riesgos, definiendo quién las va a realizar y supervisando que se realizan de la forma en que se haya planificado.
- Promover que se dé la difusión correspondiente al [Procedimiento para la Prevención y Resolución de Conflictos en Materia de Acoso](#) (Acuerdo de Consejo de Gobierno, de 21/12/2017), en el que se establece el procedimiento a seguir, garantizando en todo momento la intimidad y la confidencialidad.
- Dar a conocer el [MANUAL GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES](#), aprobado por Consejo de Gobierno de 20 de abril de 2018 y publicado en el BOUCO. Donde encontrarás toda la información necesaria para aplicar a tus condiciones laborales y que tus actuaciones sean seguras.
- Velar por la formación e información de los trabajadores en materia preventiva, sobre los riesgos laborales de su puesto de trabajo y las medidas preventivas de aplicación para evitarlos o minimizarlos. Hacer hincapié que esta formación va dirigida a todos los trabajadores (tanto PAS, PDI, Contratados, Becarios...) y que es un deber recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Destacando la importancia que tiene la formación en actuaciones en materia de Primeros Auxilios y Planes de Autoprotección, sin olvidar el reciclaje de esta formación para las personas que la tengan.
- En materia de personal, competencias y responsabilidades asumidas por el personal del Servicio de Prevención, exigiremos el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del IV Convenio Colectivo del personal laboral de las Universidades Públicas de Andalucía. Para ello, solicitaremos una adecuación de los medios humanos y materiales necesarios para poder dar cobertura y cumplimiento a las dos especialidades preventivas asumidas por la Universidad.
- Solicitar el cumplimiento del compromiso de integración de la prevención establecido en el [Plan de Prevención de la Universidad de Córdoba](#). A tal efecto, se solicitará la puesta en marcha de los coordinadores de prevención, concebidos como recursos preventivos y que actuarán como interlocutores del Servicio de Prevención.
- Reclamar a la Universidad que todos los edificios cuenten con plan de autoprotección o de emergencia, configurando los correspondientes equipos de emergencia, que se formarán de acuerdo con el art. 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. A tal efecto, se reclamará un plan plurianual de simulacros de evacuación.

- Solicitar a la Universidad el establecimiento de planes anuales para la promoción de la salud y el bienestar en el trabajo, en los que se incluyan programas de deshabitación de todo tipo de dependencias, alimentación saludable, el ejercicio físico y la prevención de enfermedades cardiovasculares, entre otros. En este sentido, se exigirá el cumplimiento de los acuerdos adoptados en el marco de la Red Española de Universidades Saludables (REUS) y la Red Andaluza de Universidades Saludables (RAUS).
- Demandar la ejecución y seguimiento de los acuerdos de promoción de Seguridad Vial.
- Continuar con el cumplimiento de los requisitos de la Zona Cardioasegurada. Somos la primera Universidad Andaluza certificada por la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias de Andalucía (EPES) como [Zona Cardioasegurada](#), por ello, tenemos el compromiso y la obligación de estar informados y a ser posible, formados para la práctica de la reanimación cardiopulmonar y la utilización de los dispositivos DEA. Toda la Comunidad Universitaria tiene información por distintos medios (carteles, web) para saber a quién debe acudir en caso de que lo necesite. Cuantos más formados estemos más seguros estaremos. Tú puedes ser el beneficiario.
- Mejorar los puestos de trabajo con mobiliario y equipos de trabajo ergonómicos para reducir los problemas musculoesqueléticos que afectan a la mayoría de los trabajadores: lumbalgias, cervicalgias, dolores en hombros, manos, etc.
- Solicitar que se lleve a cabo de forma efectiva el procedimiento aprobado en Consejo de Gobierno, en el que el 2 % del presupuesto que debe ir destinado a mejoras en materia de Prevención de Riesgos Laborales y gestionado de forma efectiva y justificado por todos los departamentos, bloqueando si es necesario los fondos de dicha partida presupuestaria para destinarlos a tal fin.
- Impulsar la mejora en los reconocimientos médicos, de manera que se realicen efectivamente según los riesgos inherentes a cada ambiente laboral, puesto y trabajador.
- Acompañar a los técnicos de prevención en las evaluaciones de riesgos, así como en las visitas que realicen a los lugares de trabajo.

Para más información sobre SALUD LABORAL Y PRL, recomendamos clicar en la siguiente imagen que permite acceder al apartado correspondiente en nuestra web:



<http://www.uco.es/UGT/v2/msaludprl.html>



## V. SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



Consideramos que los centros de la UCO deben representar entornos en los que se promueva una cultura de conocimiento y respeto al medio ambiente, en el marco de la sostenibilidad y el respeto a la biodiversidad. Por ello, la UCO debe potenciar programas específicos encaminados a la consecución de este objetivo.

Somos sindicalistas comprometidos con el medio ambiente porque:

- Conocemos la importancia y magnitud de los problemas ambientales actuales a escala global (cambio climático, contaminación local y transfronteriza, agotamiento de recursos, generación de residuos, etc.) y su relación directa con la actual crisis energética y ambiental.
- Un medio ambiente sano y saludable es un derecho y un deber fundamental de los trabajadores. (Art. 45 de la Constitución Española: "Todos tienen el derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo"). Debemos velar por el ejercicio de los derechos ambientales de los trabajadores, ya que posibilitan el acceso de éstos a la información y la intervención sobre los aspectos ambientales de la universidad, a través de diferentes vías y empleando diversos instrumentos:
  - Fomentar una educación ambiental en la universidad que alcance todos los niveles, colectivos y estamentos y una formación adecuada para que los trabajadores conozcan el impacto ambiental asociado a su actividad diaria en sus puestos de trabajo, así como las herramientas disponibles para su control y mejora.
  - Incorporar al medio ambiente dentro de la acción sindical. Los trabajadores de la universidad tenemos el derecho y la responsabilidad en la búsqueda de un modelo de universidad comprometida con el medio ambiente, por lo que es necesario consolidar la plena integración del medio ambiente en los procesos de diálogo social.
  - Propiciar un modelo de gestión universitaria sostenible y eficiente.
- La apuesta medioambiental del sindicalismo es una consecuencia de su dimensión social y no simplemente laboral. En este sentido, queremos desarrollar instrumentos de participación que repercutan en beneficios ambientales y económicos de calidad para la UCO y que contribuyan a una modernización de las relaciones laborales, como parte del "modelo social europeo".
- Trabajamos en la universidad, una institución con un doble reto ambiental:
  - Impacto ambiental real, debido a generación de residuos, consumo de energía y agua, emisiones, vertidos, transporte, etc. Se ha de controlar y prevenir el daño ambiental que estos aspectos producen a través del cumplimiento de los requisitos legales ambientales aplicables, así como de los compromisos que en esta materia adquiera la propia institución y la planificación de acciones de mejora.
  - Impacto ambiental potencial: como institución educativa, tenemos la responsabilidad de transmitir a los futuros profesionales una conciencia ambiental basada en conocimientos, valores, actitudes y habilidades relacionadas con el respeto ambiental, en los ámbitos personal, social y profesional.



- Debemos demandar la inclusión de todos los usuarios de la UCO en los procesos participativos de mejora del diseño y desempeño ambiental de los edificios y espacios de la Universidad en un marco dirigido a una planificación ambiental organizada, así como a la reducción de Huella de Carbono y la implantación de buenas prácticas ambientales y sistemas de gestión ambiental. Las estrategias deberán ir dirigidas hacia:
  - El ahorro y eficiencia energética, optimizando las condiciones de contratación de servicios energéticos y manteniendo y mejorando el suministro de energía procedente de energías renovables con Garantía de Origen, tanto en los edificios y espacios de nueva construcción como en los ya existentes.
  - La adquisición y consumo responsable de productos, bienes y servicios, centralizando aquéllos en los que sea posible el ahorro (productos químicos, material informático, etc.).
  - La reducción del consumo de agua.
  - La adopción de políticas de minimización y recogida selectiva de residuos sólidos urbanos y peligrosos.
  - Fomentar la accesibilidad y la movilidad sostenible en todas las áreas del Campus y la Universidad.
  - Establecer estrategias dirigidas a incrementar el uso de la Administración Electrónica y la disminución del consumo de papel y el cumplimiento del Reglamento para la implantación del papel reciclado en la UCO.
  - Mejorar los espacios verdes existentes y proyectar nuevos, tanto dentro como fuera de los edificios, así como fomentar la conservación de la Biodiversidad natural de los Campus y la compensación de emisiones.
  - Implantar un plan de movilidad y transporte sostenible, orientado a la promoción de las opciones más sostenibles, vehículos no contaminantes y la racionalización en el uso del vehículo privado, mediante el aumento de su ocupación media.
  - Demandar que exista una oferta estable y de calidad de alimentos saludables, ecológicos y de comercio justo, en restauración, catering y vending, solicitando la supresión de útiles para alimentación de usar y tirar, así como la ambientalización de eventos.
- Reforzar la implicación de la universidad con su entorno social. La universidad debe actuar de un modo socialmente responsable, respondiendo de sus acciones y consecuencias, a su entorno y a las diversas partes interesadas, mejorando su contribución como motor social y jugando un papel determinante en avanzar hacia modelos sostenibles en la sociedad, a nivel local, regional y nacional. Los trabajadores debemos demandar y contribuir a un modelo de universidad abierto a la sociedad y que le rinde cuentas a través de estrategias de responsabilidad social que garanticen el trabajo en el marco de la ética, la equidad social, la igualdad y el respeto medioambiental.



<http://www.uco.es/ugt/v2/sostenibilidad-y-medioambiente.html>

## VI. FORMACIÓN



La Formación debe ser una de las prioridades de trabajo para los próximos 4 años, debido a la necesidad de seguir adaptándonos a los cambios tan importantes que está viviendo la Universidad, así como para la consecución de un sistema de calidad que mejore el servicio que se ofrece a la ciudadanía. Será prioritario promover mejorar la cualificación profesional, instaurando itinerarios formativos plurianuales a través de los cuales los empleados públicos podamos alcanzar nuestras expectativas laborales y económicas, en el contexto de la Carrera Profesional (Horizontal o Vertical).

Las acciones formativas ofertadas deberían responder a las necesidades reales del PAS, minimizando su absentismo y facilitando tanto la motivación como el desarrollo profesional. El hecho de conectar la formación con la carrera profesional de los empleados públicos implica la puesta en marcha de tres acciones principales:

- Conectar la oferta formativa con las competencias a desempeñar por los empleados públicos (formación basada en competencias), resultando imprescindible un Catálogo de Cualificaciones.
- Establecer mecanismos para acreditar y homologar estudios, centros, entidades y profesorado.
- Establecer mecanismos para que las competencias de los empleados se puedan acreditar a través de otras vías como la experiencia o los aprendizajes adquiridos por las vías no formal e informal.

### ALGUNOS DE LOS AVANCES CONSEGUIDOS DURANTE EL PERIODO 2015-19

Desde hace años UGT venía defendiendo que las Encuestas de Necesidades Formativas del PAS son el instrumento necesario para poder ofrecer una formación integral plurianual que acompañe y tutorice al trabajador en su carrera profesional. En 2015, al no obtener respuesta, UGT realizó su propia [Encuesta de necesidades formativas del PAS](#). Hoy podemos afirmar satisfechos que desde 2016 la Universidad viene realizando su propia encuesta, publicándose en diciembre de 2018 los [Resultados de la Encuesta de necesidades Formativas del PAS 2018](#). Alguna responsabilidad tendremos de que se haga.

UGT en la UCO ha firmado convenios con la [Universidad de Córdoba](#) y con [FUNDECOR](#), priorizados para afiliados, que están facilitando la formación homologada por la UCO y válida como méritos para los procedimientos de acceso y carrera profesional.

## ALGUNOS DE NUESTROS COMPROMISOS PARA EL PERIODO 2019-23

Estos son algunos de los aspectos que propondremos:

- Mejorar la oferta de cursos específicos para el personal, destinados a mejorar la cualificación profesional, actualizados a las herramientas que se utilizan y a las funciones que realmente se desempeñan.  
Siguiendo los modelos llevados a cabo por entidades públicas de referencia (INAP, INCUAL, SEPE y ANECA, entre otras), se tendría que negociar la implantación de las medidas necesarias para organizar la formación del PAS en el contexto de la mejora su cualificación profesional.
- Planes de formación adecuados a los puestos de trabajo, incluidos los idiomas, dentro del horario laboral y facilitando la igualdad de oportunidades en el derecho a la formación del personal de todas las Áreas, Unidades y Servicios.
- Eliminar la obligación de recuperar las horas de los cursos genéricos realizados en horario laboral.
- Fomentar convenios de intercambios formativos con otras instituciones de ámbito nacional que posibilite que el PAS que lo solicite pueda mejorar su cualificación profesional y su desarrollo personal.
- Reconocer las estancias formativas como formación específica.
- Promover que en los Reglamentos de Provisión de Puestos de Trabajo se considere toda la formación que suponga una mejora de cualificación profesional o el desarrollo personal.
- Potenciar la formación semipresencial mediante el desarrollo de acciones formativas propias y convenios con otras administraciones públicas y entidades especializadas.
- Asesorar a nuestros grupos de oposiciones y realizar acciones formativas homologadas por la Universidad de Córdoba, aprovechando la Plataforma de Formación Online de UGT en la UCO.
- Promover el incremento de la 'formación específica' en el Plan de Formación del PAS para todo el personal de todas las áreas/**servicios**, proporcionando una formación integral que acompañe y tutorice al trabajador en su carrera profesional.
- Acercar los cursos de idiomas por niveles a las necesidades personales y laborales del PAS.
- Defender la subvención del 100% del importe de aquellas acciones formativas relacionadas con el puesto de trabajo que el trabajador necesite como mejora de su cualificación profesional, especialmente en los casos en los que no estén contempladas en los planes de formación de la UCO.
- Facilitar la participación en actividades formativas que supongan una mejora personal.



Para más información sobre FORMACIÓN, recomendamos clicar en la siguiente imagen que permite acceder al apartado correspondiente en nuestra web:



<http://www.uco.es/ugt/v2/mformacion.html>

Más información en:

<http://www.uco.es/ugt/pas2019>

Unidos Ganamos Todos: Nuestra forma de hacer las cosas