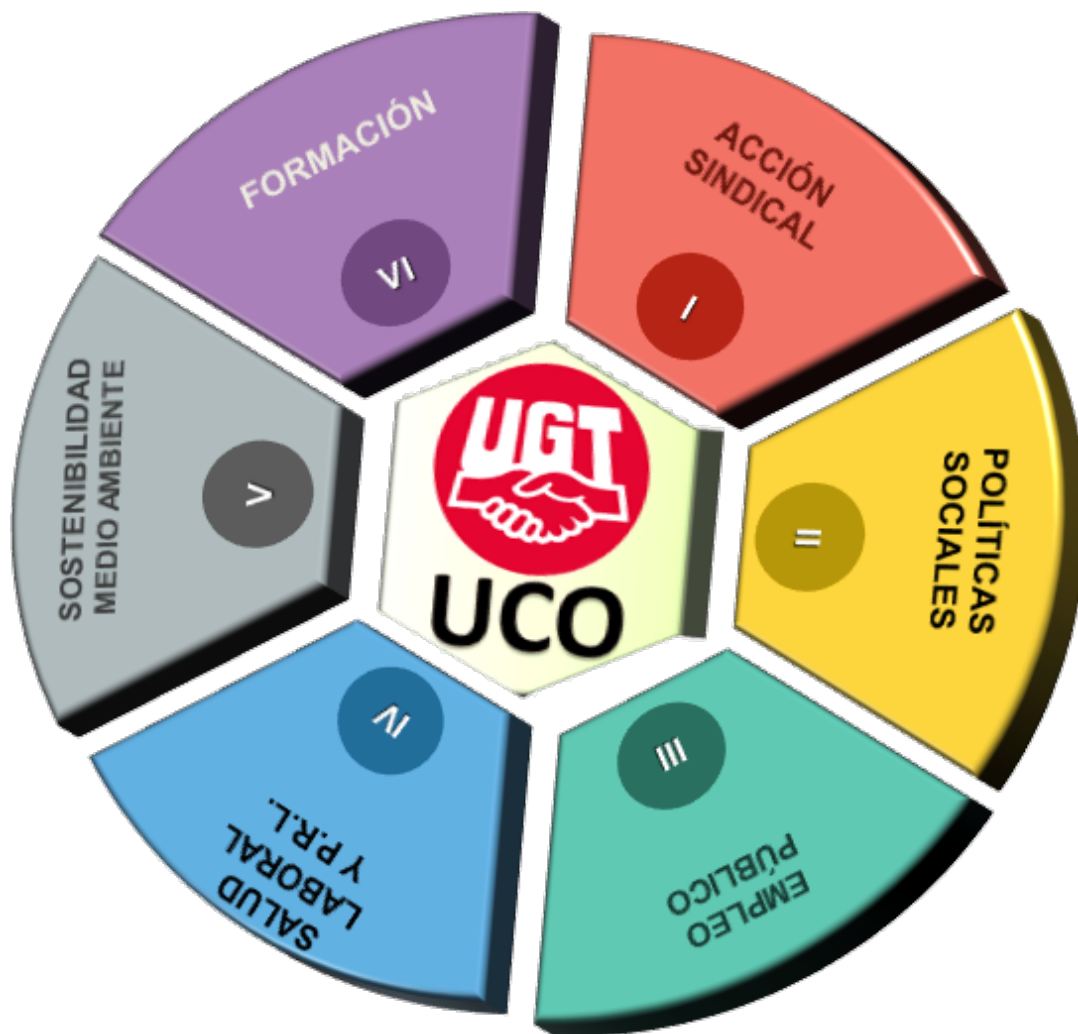


PLAN DE TRABAJO FETE-UGT EN LA UCO 2015 A 2019



**Trabajando mano a mano por tus Derechos:
Unidos Ganamos Todos**





FETE
Enseñanza

ELECCIONES
SINDICALES 2015

mano a mano
por tus derechos



**Trabajando mano a mano por tus Derechos:
Unidos Ganamos Todos**



FETE
Enseñanza

ELECCIONES
SINDICALES 2015

mano a mano
por tus derechos

PLAN DE TRABAJO FETE-UGT EN LA UCO 2015 A 2019

ÍNDICE

CANDIDATURAS COLEGIO 1 PAS LABORAL (GRUPOS 1 Y 2).....	1
CANDIDATURAS COLEGIO 2 PAS LABORAL (GRUPOS 3 Y 4)	2
CANDIDATURAS PAS FUNCIONARIO	3
PRESENTACIÓN.....	4
1. ¿QUIÉNES SOMOS?.....	4
2. ¿CÓMO SE HA HECHO ESTE DOCUMENTO?	4
I. ACCION SINDICAL	6
II. POLÍTICAS SOCIALES (IGUALDAD; DERECHOS, PERMISOS Y LICENCIAS; CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL; PROYECTO COMPLEJO INTERGENERACIONAL; ACCIÓN SOCIAL).....	8
1. ACCIÓN SOCIAL	8
2. COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL.....	10
3. CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	10
4. IGUALDAD	12
5. PROYECTO CAMPUS INTERGENERACIONAL	12
III. EMPLEO PÚBLICO (CARRERA PROFESIONAL, ESTABILIDAD DE EMPLEO, DIGNIDAD PROFESIONAL Y RECONOCIMIENTO RETRIBUTIVO).....	16
IV. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	20
V. SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE.	22
VI. FORMACIÓN	24
1. ENCUESTA SOBRE NECESIDADES FORMATIVAS COMO GARANTÍA DE CALIDAD	25
2. COMPROMISOS DE UGT CON LA FORMACIÓN DEL PAS.....	27

CANDIDATURAS COLEGIO 1 PAS LABORAL (GRUPOS 1 Y 2)

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	
1	ANTONIO VELASCO BLANCO	T.S. Laboratorio Dpto. Botánica
2	ROCIO FERNÁNDEZ-PALACIOS O ´CONNOR	T.G.M. S.C.A.E.
3	JOSE A.GRUESO PEROGIL	T.G.M. Biblioteca
4	CONCEPCIÓN SANTOS GODOY	T.G.M. Laboratorio Dpto. Bioquímica
5	ELIAS VELASCO CARMONA	T.G.M. Unidad Técnica
6	ROSA APARICIO BARUQUE	T.S. Serv. Comunicación
7	DAVID RODRÍGUEZ CANTALEJO	T.G.M. Unidad Técnica
8	FERNANDO GÓMEZ LUNA	T.S. Cultura
9	ESTEBAN TARRADAS MERINO	T.G.M. Audiovisuales
10	MARTÍNEZ GONZÁLEZ GABRIEL	T.G.M. Conserjería
11	BOCANEGRA MARTÍN MANUEL	T.G.M. Laboratorio
12	ANTONIO GOMERA MARTÍNEZ	T.G.M. S.E.P.A.
13	PEDRO LUIS RANCHAL GUIADO	T.G.M. O.R.I.
14	ANTONIO CANTILLO BASCON	T.S. U.T. Deporte
15	ENRIQUE MARTÍNEZ ESPEJO	T.S. U.T. Deporte
16	ANTONIO OSTOS CARMONA	T.G.M. Informática
17	JOSÉ SALMERÓN MUÑOZ	T.G.M. Laboratorio

CANDIDATURAS COLEGIO 2 PAS LABORAL (GRUPOS 3 Y 4)

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	
1	ANTONIO LARA GONZÁLEZ	Encargado de Equipo de la UACDS
2	Mª CARMEN MOLINA GÓMEZ	Maestro Taller de Laboratorio
3	MANUELA CONEJO EXPÓSITO	Técnico Auxiliar de Conserjería
4	ANDRÉS CABRERA RUIZ	Técnico Auxiliar S.C.A.E.
5	Mª ÁNGELES COLLADO COLLADO	Técnico Especialista de Laboratorio
6	Mª CARMEN GALLARDO HEREDIA	Técnico Auxiliar de Conserjería
7	ADELA LÓPEZ AGUILAR	Técnico Especialista de Biblioteca
8	JOSÉ MARÍA SÁNCHEZ RUBIO	Encargado Equipo de Conserjería
9	VIRGINIA ALBA CARRILLO	Técnico Auxiliar de Conserjería
10	FRANCISCO ROMERO VILLAR	Técnico Especialista de Laboratorio
11	EMILIO AGUILAR MORENO	Técnico Especialista S.E.P.A.
12	PABLO LÓPEZ ROLDÁN	Técnico Especialista Prevención
13	JUAN FCO. OPORTO CANTARERO	Encargado de Equipo de la Unidad Técnica
14	JOSE MANUEL MARTÍN GARCÍA	Técnico Auxiliar de Conserjería
15	FERNANDO ROJAS MORIANA	Técnico Auxiliar de Conserjería
16	ANTONIO MORENO RODRÍGUEZ	Técnico Especialista de la UACDS
17	GONZALO RUIZ ROLDÁN	Técnico Especialista de Laboratorio
18	ANA Mª CASTRO GASCÓN	Técnico Especialista de Laboratorio
19	JOSÉ ANTONIO PARDO LÓPEZ	Técnico Auxiliar de Conserjería
20	SANTIAGO AGREDANO CABEZAS	Técnico Auxiliar de Conserjería
21	INMACULADA MARTÍN GALÁN	Técnico Auxiliar de Conserjería
22	CORPUS LOPEZ MORENO	Técnico Auxiliar de Conserjería
23	TORCUATA MEDINA CARPINTERO	Técnico Auxiliar de Conserjería
24	FRANCISCO CAMPANO CABANES	Técnico Especialista de Laboratorio
25	INES COLETO DE LA FUENTE	Técnico Auxiliar de Laboratorio
26	JOSÉ Mª MARTÍN ESPINO	Encargado Equipo de Conserjería
27	FÁTIMA MELLADO CALDERÓN	Técnico Especialista de la UACDS
28	MAGDALENA HIDALGO MARTÍNEZ	Técnico Especialista de Conserjería
29	ANTONIO LEÓN EXPÓSITO	Técnico Auxiliar de STOEM
30	ANTONIO RAMÍREZ CARRERAS	Técnico Especialista de Laboratorio
31	SIMÓN CAMACHO TORRALBO	Técnico Auxiliar de Conserjería
32	JOSÉ MIGUEL NAVAS LLORET	Técnico Auxiliar de Laboratorio
33	ROSA RODRÍGUEZ DE LA JARA	Técnico Especialista de Laboratorio

CANDIDATURAS PAS FUNCIONARIO

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	
1	CONCEPCIÓN OCAÑA HIDALGO	DPTO. MICROBIOLOGÍA
2	ANTONIO SEPULVEDA LÓPEZ	IDEP - RECTORADO
3	JUAN AGENJO CASTILLO	INFORMÁTICA - RECTORADO
4	ISABEL ÁLAMO CARRILLO	SERVICIO DE PERSONAL - RECTORADO
5	ROSA ADARVE SALGADO	SECRETARÍA GENERAL - RECTORADO
6	MERCEDES ICARDO GUTIÉRREZ	DPTO. BIOLOGÍA, FISIOLÓGIA E INMUNOLOGÍA
7	JOSÉ YUN ROJAS	SERVICIO GESTIÓN DE ESTUDIANTES
8	Mª JOSÉ RODRÍGUEZ MORALES	SERVICIO DE PERSONAL - RECTORADO
9	SALVADOR GÓMEZ-ALFÉREZ MORENO	SECRETARÍA DIRECCIÓN E.T.S.I.A.M.
10	EVA BAEZA ROMERO	O.T.R.I.
11	EUGENIO GONZÁLEZ RAMÍREZ	INFORMÁTICA -RECTORADO
12	CONSOLI LUNA CALLEJAS	BIBLIOTECAS
13	Mª CARMEN BLANQUE DÍAZ	S.E.P.A.
15	Mª DOLORES MOLINA GÓMEZ	DOCTORADO - RECTORADO
16	FRANCISCA LOZANO CARRETERO	DOCTORADO - RECTORADO
17	ENCARNACIÓN CABELLO MORENO	DPTO. QUÍMICA AGRÍCOLA Y EDAFOLOGÍA
18	ROSA MARÍA JORDE AMO	INFORMÁTICA -RECTORADO
14	MIGUEL ÁNGEL SANZ GÓMEZ	DPTO. INFORMÁTICA Y ANÁLISIS NUMÉRICO
19	RAFAEL LUQUE ESCOBEDO	INFORMÁTICA -RECTORADO
21	MARÍA GUIMERÁIS FERRÉ	SERVICIO ANIMALES DE EXPERIMENTACIÓN
20	JUAN ALBERTO MORALES PINEDA	INFORMÁTICA -RECTORADO
22	RAFAEL VENTURA ROJAS	SERVICIO DE PERSONAL - RECTORADO
23	PEDRO CHAVERO SICILIA	INFORMÁTICA -RABANALES
24	DAVID FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	SIGMA - RECTORADO
25	ENCARNACIÓN GARCÍA COBACHO	SECRETARÍA FTAD. FILOSOFÍA Y LETRAS
26	MARIA DEL MAR LÓPEZ SÁNCHEZ	SECRETARÍA FTAD. MEDICINA

PRESENTACIÓN

El próximo miércoles, 29 de abril, elegiremos a nuestros representantes del PAS en Comité de Empresa de Laborales y Junta de Personal de Funcionarios,

1. ¿QUIÉNES SOMOS?

Nuestras candidaturas están compuestas por personas, tanto afiliadas como independientes, 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.

Hace cuatro 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. Para este nuevo periodo de 4 años solicitamos públicamente la participación de todo el PAS que quisiera estar en nuestras listas. Todos los que dieron un paso adelante están en las candidaturas y están participando en el proceso electoral desde dentro, implicándose hasta donde quieren o pueden. No olvidamos las palabras de apoyo de todos aquellos que habéis preferido quedar en un segundo plano y nos habéis mostrado vuestro compromiso a apoyar nuestras candidaturas con vuestro voto el próximo 29 de abril.

2. ¿CÓMO SE HA HECHO ESTE DOCUMENTO?

Hemos querido **esperar a que el pasado miércoles 22 de abril comenzara la Campaña Electoral para hacer una invitación a TODO el PAS a participar en la elaboración del Plan de Trabajo de UGT en la UCO para el periodo 2015-19**. Muchos nos habéis preguntado por este documento, pero esta vez hemos preferido sacrificar la urgencia en la presentación en favor de la Participación de TODOS, porque, a fin de cuentas, los representantes que elijamos el próximo 29 de abril tendrán la inmensa responsabilidad de cumplir con vuestras demandas.

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.

Al revisar el Plan de Trabajo propuesto en 2011, hemos confirmado que la gran mayoría de propuestas siguen vigentes, siendo fácil de entender por qué. Los avances conseguidos a lo largo de la historia han sido fruto de sucesivos pasos adelante, pero en 2012 sufrimos el mayor recorte de derechos socio-laborales 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...)**

El 2015 es el sexto año consecutivo en el que los salarios de los empleados públicos pagaremos la "crisis" creada por los bancos, los especuladores y los malos gobernantes. Será el sexto año en el que nuestras retribuciones no sólo no crezcan, sino que disminuyan; 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. No queriendo conformarnos con la situación actual, hemos vuelto a ver un [Calendario Laboral distinto al que han intentado imponernos](#).

En definitiva, el presente Plan de Trabajo para 2015-19 contiene muchas propuestas de las que hicimos en 2011, se hace dando la posibilidad de participar en su elaboración a TODO el PAS, con ganas de hacerlo realidad y con la esperanza de que nos deis vuestro Voto de Confianza el día 29.

I. ACCION SINDICAL

UGT es un sindicato con capacidad y vocación negociadora. Los avances conseguidos a lo largo de la historia han sido fruto de sucesivos pasos adelante. Las propuestas que defendemos en los foros de negociación son propias, **no** están **subordinadas** a **intereses políticos** y se plantean en clave de acuerdo. Hemos alcanzado pactos con todo tipo de equipos de gobierno, pero también hemos confrontado, incluso radicalmente, cuando hemos entendido que se atacaban los derechos del PAS, con la única motivación de defender un modelo progresista y las condiciones socio-laborales de los trabajadores.

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.

Por nuestra forma de entender la **acción sindical, compatibilizándola con las obligaciones de nuestros respectivos puestos de trabajo**, no hemos podido realizar todas las visitas a los centros, tal como hubiésemos querido, pero no por ello hemos dejado de estar en contacto con todos los compañeros que han necesitado nuestra intervención: ellos son testigos.

En este proceso electoral, vosotros sois quienes decidís quién queréis que os representen y trabajen por vuestros derechos. Tenéis en vuestra mano darnos más fuerza para cambiar, para seguir mejorando cuando se pueda mejorar, porque a través del diálogo se consiguen las propuestas. Porque si queréis que se os escuche, os escucharán a través de nosotros.

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.

Trabajando mano a mano por tus Derechos: Unidos Ganamos Todos



ELECCIONES
SINDICALES 2015

mano a mano
por tus derechos



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 socio-laborales 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.

Seguiremos luchando por que salgan adelante las reivindicaciones de los trabajadores y que no se pierdan sus derechos, especialmente en una situación como la actual, en la que los empleados públicos debemos seguir recuperando los derechos conseguidos durante décadas y que en 2012 nos quitaron a golpe de Real Decreto Ley.

Estos son los frentes más destacables:

1. ACCIÓN SOCIAL

Las propuestas de modificación del Reglamento y Plan de Acción Social de la Universidad de Córdoba que **UGT** ha presentado inciden 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 aquellos.

Nuestras propuestas podríamos resumirlas en las siguientes líneas:

- o Mantener la premisa del **carácter social de las ayudas**, orientadas a paliar gastos y esfuerzos económicos, lo que se hace más necesario aún en tiempos de crisis y recortes.
- o Incrementar la partida presupuestaria hasta un **2% de la masa salarial**.
- o Aumentar las **cuantías** de las ayudas.
- o **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.
- o 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. Proponemos establecer en **10.000 €** el límite por debajo del cual las ayudas no automáticas correspondientes se concederán **de forma automática**, siempre que reúnan todos los demás requisitos, abonándose mes a mes.

- o Incluir como beneficiarios a todos **nuestros mayores** que convivan en el domicilio familiar.
- o El Complemento por **Incapacidad Temporal** debe generalizarse sin excepción, no permitiendo que el Sistema de Control de Presencia sirva para el recorte económico del PAS.
- o Establecer nuevas modalidades o reforzar las existentes como medidas que propicien la conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral como, por ejemplo:
 - La atención de nuestros **mayores dependientes** (unidades de estancia diurna, centros especializados,...)
 - La atención de nuestros **menores** (actividades escolares, escuelas y campamentos de verano, centros especializados,...)
- o Considerar [beneficios fiscales mediante la negociación colectiva de políticas de mejoras voluntarias y acción social como administración pública](#).
- o Apoyar la implantación del Proyecto del Centro Intergeneracional en la UCO: <http://campusintergeneracional.encordoba.es/>
- o 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...
- o 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.

Representante de **UGT** en la Comisión de Acción Social



- Rosa Adarve Salvago
- Tfno.: 8029
- Mail: sc3adsam@uco.es

2. COMPLEMENTO 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:

- o Garantizar el **100% de las retribuciones** desde el **primer día** en lugar de como se hace en esta Universidad detrayendo las cantidades de la nómina para luego tener el trabajador que justificar y solicitar la devolución.
- o Se deben considerar como causas justificativas para la percepción del 100% de las retribuciones:
 - todas las enfermedades de carácter **infectocontagioso** (gripe...), los días de ausencia sin baja laboral cuando sea aportado justificante del facultativo de padecer enfermedad con prescripción para ausentarse del trabajo o esos días sean causa en la subsiguiente baja laboral prescrita asimismo por facultativo.
 - los días de ausencia sin baja laboral, justificados como preparación para **pruebas de diagnóstico y convalecencia**.
- o Se debe equiparar la asistencia a **Urgencias** a la Hospitalización
- o Se deben concretar todas las situaciones de riesgo durante el **embarazo** y durante la **lactancia**.

3. CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- o Seguiremos trabajando en la creación del **Plan Concilia de la UCO** para que se incluyan medidas que profundicen en la conciliación real de la vida personal, laboral y familiar, incorporando al acuerdo sobre esta materia mejoras en los **permisos retribuidos que permitan atender de manera real las obligaciones familiares**, contemplando los familiares dependientes, las enfermedades crónicas de los trabajadores,...
- No podrán existir medidas de conciliación reales si se condiciona su aplicación a la buena voluntad de los compañeros, como es el caso de áreas de atención al público con horarios inflexibles.**
- o Creemos URGENTE **acordar un documento que regule los derechos, permisos y licencias aplicables al P.A.S. en el ámbito de la Universidad de Córdoba**, tal como [solicitamos al Vicerrector de Personal el pasado 19 de enero](#). 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.

Se debe incorporar los derechos más **beneficiosos** que se aplican en otros ámbitos de la Administración Pública, propiciando la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

El primer paso se ha dado en la [Mesa General de Negociación de 16-03-2015](#), al incluirse el punto "Estudio de Licencias y Permisos", pendiente continuar.

- o Seguiremos [reclamando, con el aval de las sentencias ganadas, los días de las vacaciones añadidos por antigüedad](#).
- o Exigiremos que la **ampliación de la reducción horaria desde el 16 de junio al 15 de septiembre sea sin ningún tipo de contraprestación**, igualándonos a otras universidades andaluzas.
- o Defenderemos, tal como se ha hecho desde el Comité de Empresa, la [continuidad de los acuerdos de Jubilaciones Parciales](#) en un contexto de conciliación de la vida familiar y laboral, así como de creación de empleo. Se debe seguir reivindicando:
 - **Sensibilidad** con las situaciones personales y familiares a la hora de prestar sus servicios tanto para el jubilado parcial como para el relevista.
 - Que los contratos de los relevistas tiendan al **100% de la jornada**, garantizando que las retribuciones no sean inferiores a **1.000€**.
 - No limitar en el tiempo la vigencia del acuerdo a una fecha concreta, sino **mientras la normativa aplicable lo permita**.
- o Se debe establecer de una vez por todas el [Teletrabajo como medida de conciliación de la vida familiar con la laboral](#). Para ello se debe crear un grupo de trabajo para analizar la viabilidad de su puesta en marcha, dando la posibilidad que, de forma voluntaria y cuando el trabajo así lo permita, de la realización de la jornada laboral desde el domicilio particular, para ello se definirá por parte de la organización los objetivos a cumplir y la evaluación del mismo.
- o Promoveremos la **Reducción de jornada** de trabajo sin recorte retributivo al PAS que sufra una **enfermedad crónica** que merme sus capacidades para el trabajo, independientemente de la edad.
- o Promoveremos la **Reducción de jornada de trabajo sin merma retributiva al PAS responsable de personas dependientes**, así como para los **empleados mayores de 55 años** de edad que lo soliciten.
- o Buscar **nuevas fórmulas de flexibilización voluntaria de la jornada de trabajo**, que permita conciliar necesidades profesionales con las familiares.

4. 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**, por lo que desde siempre y en todos los foros hemos venido exigiendo un trato "similar" al que se da a los compañeros PDI. Por ejemplo, recientemente [registramos un escrito solicitando que se negociara con carácter de urgencia un Acuerdo de Permisos y Licencias donde se incorpore los más beneficiosos que se aplican en otros ámbitos de la Administración Pública, propiciando la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral](#). **En ese escrito recordábamos recientes acuerdos muy satisfactorios para PDI y por desarrollar para el PAS: "Que se tengan en cuenta a todos los colectivos cuando se desarrolle normativa propia como el Plan Concilia, el Plan de Apoyo a la Maternidad..."**

5. 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. Desde entonces se ha avanzado mucho, pero lamentablemente su creación se ha ido retrasando pese al [compromiso inicial del Rector José Manuel Roldán](#) y al del [actual del Rector José Carlos Gómez Villamandos](#). Las últimas trabas burocráticas entre la Junta de Andalucía y el Ayuntamiento de Córdoba parecen superadas y esperamos que más pronto que tarde se haga realidad.

Además de estas instalaciones, hemos solicitado que se alcancen **convenios con instituciones públicas y privadas de los sectores educativo y de atención socio-sanitaria 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.

En este proyecto apostamos por la creación de un Complejo Intergeneracional en primer lugar porque estamos convencidos de las bondades de un sistema que ponga en contacto a niños, jóvenes y personas mayores de 65 años, lo que supone un trasvase de afecto y conocimientos que, de otra forma, se estarían perdiendo. En segundo lugar, creemos necesario fundamentar la viabilidad como idea de negocio en la racionalización del presupuesto diseñando zonas y servicios

comunes dentro de un conjunto de instalaciones específicas e independientes destinadas a usuarios de diferentes etapas de la vida y con distintas necesidades.

Para la sociedad, la comunidad y la Universidad, el Complejo Intergeneracional sería un vehículo y fuente de información y formación; además, facilitaría la coordinación y racionalización del uso de recursos sociales y sanitarios, rentabilizándolos y disminuyendo indirectamente los costes acarreados.

Los Alumnos y P.D.I. de la UCO en general y más concretamente los de titulaciones impartidas en Ciencias de la Educación, Medicina, Enfermería,... podrían realizar prácticas, estudios e investigación en estos Centros.

Se podrían crear programas que fomenten el voluntariado social para promover un sentido de solidaridad intergeneracional, para lo que se aprovecharía el vivero que supone la comunidad universitaria.

El [Proyecto del Campus Intergeneracional en la UCO](#) se estructura en las siguientes fases que se deben materializar por fin, una vez superadas las trabas burocráticas de la Junta de Andalucía y el Ayuntamiento de Córdoba:

- o **Fase 1. Centro de Menores:** Teniendo en cuenta la estructura mínima requerida por la normativa, el número de niños que hacen viable el proyecto empresarial propuesto se mueve en una horquilla de entre 41 y 156 menores.
 - **Centro de Educación Infantil de primer ciclo:** Será el centro en el cual los niños de edades comprendidas entre 0 y 3 años asistirán de manera regular y periódica. Se impartirá la Educación Infantil, cuyo principio general y finalidad es la de contribuir al desarrollo físico, afectivo, social e intelectual de los menores.
 - **Taller de Juegos:** Servicio complementario en el que se desarrollarán actividades pedagógicas de entretenimiento y juego para los niños y niñas atendidos en el Centro de Educación Infantil, de acuerdo con su desarrollo madurativo.
 - **Escuela Lúdica y Educativa** (fines de semana y vacaciones: Alternativa lúdica y educativa a la escuela tradicional para niños de hasta 12 años, en determinadas fechas, en función de la demanda, en fines de semana y en periodos vacacionales)
- o **Fase 2. Espacio Intergeneracional**
 - Espacio Intergeneracional: Tendremos zonas en el interior y en el exterior del Centro de Educación Infantil que posibilitarán la realización de actividades que constituyan un punto de encuentro entre generaciones de forma programadas y con la participación de los familiares de los menores.

- Programas Intergeneracionales: Desarrollaremos programas con el fin de unir a varias generaciones en actividades planificadas con objeto de desarrollar nuevas relaciones y alcanzar objetivos específicos, permitiendo beneficiarse y aprender los unos de los otros. Serán un vehículo de Educación Cívica que no solo afectarán a los individuos que participen en ellos sino que afectarán a todo el sistema social.
- **Fase 3. Centro de Mayores:** Hemos planteado unas infraestructuras necesarias para una Residencias para Personas Mayores, con 50 plazas, y a su vez, dar cabida a 20 personas más en la Unidad de Estancia Diurna.
 - **Unidad de Estancia Diurna:** Sería un entorno apropiado para hacer frente al desafío que la dependencia plantea a la persona dependiente, a su familia y a la comunidad, sirviendo de apoyo a los equipos de atención primaria y a la coordinación y aprovechamiento adecuado de los recursos socio-sanitarios disponibles.
 - **Residencias para Personas Mayores:** Ofrecería atención integral y vivienda permanente a personas mayores de 60 años que, por su dependencia, no puedan ser atendidos en sus propios domicilios y necesitan de estos servicios.

Responsables del Proyecto Campus Intergeneracional en la UCO



Antonio Lara González
Tfno.: 619291686 / 5585
Mail: antonio.lara@uco.es



Manuela Conejo Expósito
Tfno.: 648793496
Mail: sc3coexm@uco.es



Andrés Cabrera Ruiz
Tfno.: 655588678
Mail: sc3carua@uco.es



Antonio Velasco Blanco
Tfno.: 618804219 / 5632
Mail: avelasco@uco.es



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



**ELECCIONES
SINDICALES 2015**

mano a mano
por tus derechos

III. EMPLEO PÚBLICO (CARRERA PROFESIONAL, 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**.

Hasta la fecha, la Universidad **no nos ha dado pistas sobre su "borrador" de R.P.T. (Relación de Puestos de Trabajo)**, por lo que **no hemos podido manifestar nuestra opinión ni hacer propuestas**. Lo único que nos han hecho llegar han sido dos propuestas puntuales que afectan a unas pocas plazas. La última modificación de la R.P.T. del PAS Laboral fue aprobada en Consejo de Gobierno, con la [oposición del Comité de Empresa](#). Se debe garantizar la **participación de los Órganos de Representación en el diseño de su R.P.T. y en todas las acciones relacionadas**.

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**.

Concretaremos algunas propuestas:

- o **No rotundo a la llamada "Administración paralela"**, derogando cualquier norma interna que permita la **contratación discrecional** en plazas que deben de ser desempeñadas por el PAS.
- o Establecer procedimientos que garanticen la **Estabilidad de Empleo** para todo el PAS que esté en una plaza de RPT.
- o Se deben **cubrir todas las plazas de la RPT**, para que los **servicios se presten con Calidad** y se **evite la externalización a través de empresas privadas**. Se deberá tener especial sensibilidad con la plantilla del **área de Conserjería después de la pérdida de efectivos** por procedimientos de promoción interna y la tasa de reposición.
- o En 2010 no nos dieron la oportunidad de negociar la **R.P.T. de las áreas de Informática y Biblioteca**, por lo que las estructuras de estas áreas no se ajustan a la realidad que demanda la prestación de servicios de Calidad. Exigiremos estudiar en detalle esta estructuras en la próxima R.P.T.
- o Todos los puestos de carácter estructural deben ser ocupados por personal de Capítulo I.
- o Utilizar las **Bolsas de Trabajo del PAS** en lugar de las contrataciones discrecionales con cargo a Unidades de Gasto.
- o **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:**

- **Paso del Grupo IV al Grupo III en el PAS Laboral**, al menos en cuanto a retribuciones económicas, a partir de los 2 años de antigüedad.
- El **paso de los niveles 15 a 18 del PAS Funcionario**.
- En relación a las **mejoras retributivas, reclamaremos la negociación de los [acuerdos de la campaña a Rector](#)**, entendiendo que en los siguientes puntos se recogen objetivos alcanzables en una negociación justa para el PAS:
 - PAS LABORAL: Reducción de grupos quedando I, II y III. Incentivación económica del PAS Laboral que lleve un número de años a determinar en el mismo grupo sin promocionar y asignación de complementos retributivos al PAS Laboral fijo no afectado por las medidas anteriores.
 - PAS FUNCIONARIO:
 - **Administración General:**
 - Jefes de Servicio: funcionarios de los subgrupos A1 y A2 con titulación superior: nivel 28
 - Jefes de Sección: nivel 26
 - Administradores de Centros: nivel 25
 - Gestores Administrativos, Secretarías de Departamentos, Decanatos/Dirección, y Jefes de Secretarías: nivel 22
 - Nivel mínimo de Funcionarios de Carrera del subgrupo C1: 20
 - Nivel mínimo de Auxiliares Administrativos de carrera o interinos: 18
 - **Biblioteca:**
 - Director: nivel 28;
 - Facultativo: nivel 26
 - Ayudante: nivel 25
 - **Informática:**
 - Jefes de Servicio: nivel 28
 - Analista: nivel 26
 - Analista/Programador: nivel 25
 - Programador: nivel 24
 - Operador: nivel 22
 - Asignar un **complemento retributivo equivalente al nivel 23 a los funcionarios y funcionarias del subgrupo C1** que estén en el tope de nivel de ese subgrupo (22) y que lleven un número de años a determinar.
- Defenderemos la **continuidad de los acuerdos de Jubilaciones Parciales** en un contexto de conciliación de la vida familiar y laboral, así como de creación de empleo.

- o Seguiremos reivindicando:
 - **Sensibilidad** con las situaciones personales y familiares a la hora de prestar sus servicios tanto para el **jubilado** parcial como para el **relevista**.
 - Que los contratos de los relevistas tiendan al **100% de la jornada**, garantizando que las retribuciones no sean inferiores a **1.000€**.
 - No limitar en el tiempo la vigencia del acuerdo a una fecha concreta, sino mientras la normativa aplicable lo permita.
- o Propondremos estudiar la homologación de las condiciones de las jubilaciones parciales para el **PAS Funcionario sin pérdida retributiva**.
- o Defenderemos la **movilidad voluntaria entre universidades del PAS**. Proponemos la firma de un Acuerdo entre las Universidades Públicas Andaluzas que permita hacer efectivo el derecho a la movilidad voluntaria del PAS.
- o Defenderemos el **incremento de la presencia del PAS en los puestos de gestión**, en el contexto de la profesionalización de la gestión universitaria para responder con criterios de eficacia a las nuevas necesidades de la Universidad Pública.
- o Plantearemos **sustituir el requisito de titulación** para los cambios de grupos del PAS Laboral por experiencia profesional y formación en los términos que se acuerden.
- o Seguiremos **asesorando, organizando grupos de oposiciones y promoviendo cursos de formación** que faciliten dar un nuevo paso en la carrera profesional al PAS interesado.
- o **Se debe reconocer económicamente** la **turnicidad**, la **disponibilidad para cubrir servicios**, las **guardias localizadas y presenciales**,...
- o 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.
- o Se debe elaborar un **Reglamento de Provisión de Vacantes del PAS** en el que queden regulados todos los procedimientos, respetando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y publicidad.
- o Reclamaremos la ejecución inmediata de los acuerdos de **progresión de grado** con carácter retroactivo.
- o Demandaremos las **pagas extraordinarias completas**, que incluyan el complemento de categoría,...
- o Realizaremos una **Propuesta de Incentivo a la Implicación en la Mejora Continua del Desempeño del Puesto y Especial Dedicación del PAS**. Plantearemos la creación de un

Complemento que incentive al personal que, con cierto número de años trabajados, no tiene titulación para acceder a grupos superiores compensando, en la medida y cuantía que se establezca, dicha diferencia salarial con la categoría homónima inmediatamente superior, reconociéndose de esta manera su dedicación y esfuerzo a lo largo de muchos años en el que han demostrado su interés por mejorar la calidad de la gestión y los servicios que presta la universidad. También este Complemento compensaría al personal que lleve un número de años en el mismo grupo sin promocionar.

- o Seguiremos trabajando para la **recuperación del poder adquisitivo perdido con los recortes**.
- o Demandaremos la potenciación de la negociación colectiva **del V Convenio Colectivo del PAS Laboral**
- o Exigir la creación de **puestos de trabajo que eviten el empleo en precario**.
- o Pediremos que a la hora de percibir el **complemento de homologación** no se descuenten los días de **ausencia por enfermedad crónica**, cuando esta merme la capacidad laboral, **independientemente de la edad del trabajador**.
- o Reclamaremos que las **jornadas del complemento de homologación se computen por trimestres**, al objeto de que, si por cualquier motivo, un trabajador sufre una enfermedad común en un trimestre concreto, pierda solo las retribuciones correspondientes a ese trimestre y no la cuantía anual.
- o Vigilaremos que la UCO establezca los mecanismos que permitan que la totalidad de la plantilla pueda percibir el **cuarto tramo del Complemento de Productividad y Mejora del Servicio**.
- o 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.

IV. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

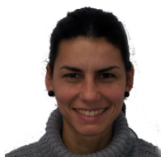
UGT considera que los trabajadores deben poder realizar su actividad profesional en condiciones laborales que no perjudiquen su seguridad e integridad física, psicológica y social.

Nuestras representantes en el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la UCO velan por la correcta aplicación de la normativa, asesoran a los trabajadores que lo demandan y proponen todas aquellas mejoras relacionadas con la Salud, Seguridad, Condiciones de Trabajo y todos los aspectos Psicosociales y sociales inherentes a los trabajadores.

Delegadas de **UGT** en el Comité de Seguridad y Salud Laboral



- María del Carmen Molina Gómez
- Tfno.: 8439
- Mail: bb3mogom@uco.es



- Fátima Mellado Calderón
- Tfno.: 2424
- Mail: rb3mecaf@uco.es



Las Delegadas de Prevención pueden ayudarte:

- o Colaborando en la mejora de la acción preventiva y puede informarte sobre cuestiones que te preocupan en materia de seguridad y salud en tu puesto de trabajo.
- o Promoviendo y fomentando la cooperación de sus 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.
- o Estudiando junto a ti el estado de las condiciones de tu trabajo, una de sus competencias es ejercer una labor de vigilancia y control del ambiente en el que se desarrolla la actividad laboral y también puede realizar visitas a los lugares de trabajo para comprobar cómo están.
- o Si quieres comunicar alguna situación de riesgo en tu trabajo, lo puedes hacer a través de ellas, para que lo exponga en el Comité de Salud.

Para lograr este derecho, recogido no solo en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), sino en la propia Constitución Española, 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:

- o **Localizar e identificar las necesidades relativas a las condiciones de los puestos de trabajo** a través de las distintas visitas que se realizarán a todas las dependencias. Una vez concretadas las necesidades, se propondrán las soluciones y se solicitará su ejecución en los distintos ámbitos de la Universidad. En aquellas necesidades que por su gravedad puedan causar daño a los trabajadores, se instará su arreglo de forma inmediata, independientemente de la tramitación de una solución definitiva posterior.
- o **Realizar estudios de los Riesgos Psicosociales, Ergonomía ambiental (calidad del aire dentro de las dependencias) y de una Ergonomía física (higiene postural).** Estas evaluaciones deben ser específicas de cada uno de los puestos de trabajo existentes.
- o 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, con los fondos necesarios para realizarlas, definiendo quién las va a realizar y supervisando que se realizan de forma correcta.
- o Solicitar la **inclusión en el ámbito de la Universidad de las enfermedades de origen psicológico, como el estrés o la depresión, en el cuadro de enfermedades profesionales.**
- o **Promover la creación, por parte de la Administración, de protocolos de actuación para casos de acoso en el trabajo (mobbing) y otras situaciones de violencia en el trabajo.** En ellos se deben especificar, y clarificar, los pasos a seguir cuando ocurran algunas de estas situaciones de violencia, las distintas responsabilidades y competencias para actuar y los distintos canales de comunicación para notificar estos hechos cuando ocurran.
- o **Reclamar la formación e información** a los trabajadores sobre los riesgos laborales de su entorno laboral y las medidas preventivas de aplicación para evitarlos.
- o **Promoveremos un Reglamento para la Prevención y Resolución de Conflictos de Trabajo motivados por factores de riesgos psicosociales,**
- o Demandaremos la **ampliación del personal del Servicio de Prevención.**
- o Insistir en la **actualización de los Mapas de Riesgos de la UCO**, indicando los factores de riesgos, acciones a desarrollar y recomendaciones de seguridad.
- o **Ampliar el número de simulacros de emergencia en todos los centros y servicios.**
- o Aumentar el número de **cursos de Formación para la mejora de la Salud.**
- o **Realizar Jornadas y/o Planes sobre detección de cáncer (mama, próstata...), deshabituación de tabaco, drogas, alcohol, seguridad vial, etc.**

- **Realizar Planes y/ o campañas en materia de Medicina Preventiva** acerca de la prevención oftalmológica, mamografías, ginecología, cáncer, enfermedades cardiovasculares, patologías de la voz, trastornos psicológicos, etc.
- **Mejorar los puestos de trabajo con mobiliario y equipos de trabajo ergonómicos** para reducir los problemas músculo-esqueléticos que afectan a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras: lumbalgias, cervicalgias, dolores en hombros, manos, etc.
- **Aumento de la atención psicológica y combatir los riesgos psicosociales** (acoso moral, stress laboral, síndrome de "burn out"), depresión, adicciones.
- **Impulsar los reconocimientos médicos en función del riesgo laboral.**
- **Participar, a través de los Delegados de Prevención, en las evaluaciones de los riesgos físicos y psicosociales.**

V. SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE.

Consideramos que los centros de la UCO deben ser entornos en los que se promueva una cultura que tenga como principios generales el conocimiento y el respeto al medio ambiente, el desarrollo sostenible y el respeto a la biodiversidad. Por ello, la UCO debe potenciar programas específicos encaminados a la consecución de este objetivo.

Somos un sindicato comprometido con el medio ambiente porque:

- **Somos conscientes de la importancia y magnitud de los problemas ambientales actuales** a escala global (cambio climático, contaminación, agotamiento de recursos, etc.) y su relación directa con la actual crisis energética y económica.
- **El medio ambiente 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 reforzar y desarrollar el ejercicio de los derechos ambientales de los trabajadores -entendiendo por estos los que posibilitan el acceso a la información y la intervención sobre los aspectos ambientales de la universidad.
- **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 económicos y de calidad para la universidad 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** (generación de residuos, consumo de energía y agua, transporte, etc.), por lo que han de procurar controlar y prevenir su posible daño

ambiental, a través del cumplimiento de los requisitos legales ambientales aplicables y la planificación de acciones de mejora.

- **Impacto ambiental potencial:** la formación recibida por los futuros ciudadanos incidirá directamente en su responsabilidad y compromiso activo con su entorno. Por tanto, como **institución educativa**, tenemos la responsabilidad de transmitir y extender a los futuros profesionales conocimientos, valores, actitudes y habilidades relacionadas con el respeto ambiental, en los ámbitos personal, social y profesional.
- o Debemos reforzar y desarrollar el ejercicio de los derechos ambientales de los trabajadores entendiendo por éstos los que posibilitan el acceso a la información y la intervención sobre los aspectos ambientales de la universidad- a través de diferentes vías e instrumentos:
 - **Fortalecer la educación ambiental en la universidad a todos los niveles y una formación adecuada para todos los trabajadores en relación con el impacto ambiental asociado a sus puestos de trabajo.**
 - **Incorporar el 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**
- o Debemos demandar y participar en la mejora del desempeño ambiental de los edificios y espacios de la Universidad a través de un planteamiento dirigido a la reducción de huella de carbono y la implantación de buenas prácticas ambientales y sistemas de gestión ambiental, con mecanismos eficaces de participación de los trabajadores. Las estrategias deberán ir dirigidas hacia:
 - El ahorro y eficiencia energética, potenciando las mejores tecnologías disponibles y el uso de fuentes renovables, tanto en los edificios y espacios de nueva construcción como en los ya existente.
 - 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 urbanos y peligrosos.
 - Fomentar la accesibilidad a todas las áreas del Campus y la Universidad
 - Establecer estrategias dirigidas a la documentación electrónica y el uso generalizado de papel reciclado

- Desarrollar y mejorar los espacios verdes, tanto dentro como fuera de los edificios, así como fomentar la conservación natural del Campus y la compensación de emisiones mediante la plantación de especies vegetales.
 - Implantar un plan de movilidad y transporte sostenible, orientada a la promoción y mejora de las opciones de vehículos no contaminantes y la racionalización en el uso del vehículo privado.
 - Fomentar el consumo de alimentos saludables, ecológicos y de comercio justo, en restauración, catering y vending, así como la ambientalización de eventos.
- o **Reforzar la implicación de la universidad con su entorno social.** La universidad debe actuar de un modo socialmente responsable, procurando mitigar cualquier impacto sobre la comunidad, 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.

VI. FORMACIÓN

La **Formación debe ser una de las prioridades** de trabajo para los próximos cuatro 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 y para afrontar los nuevos modelos de **carrera profesional del PAS**.

Los delegados de **UGT** en el Comité de Empresa del PAS realizamos una [propuesta al Plan de Formación del PAS de 2015](#). En la misma manifestamos que desde **UGT** somos conscientes de que la propuesta de formación para el PAS de la UCO ha de estar precedida por un estudio previo de necesidades formativas y, que este estudio, ha de ser llevado a cabo por la Universidad de Córdoba. Al entender la Universidad que esa propuesta es válida pero que no se puede llevar a la práctica hasta 2016, realizamos una propuesta de actividades formativas, posteriores a una encuesta de necesidades formativas propia, con los siguientes objetivos:

- Ofrecer al PAS diferentes opciones de formación que les permitan alcanzar objetivos de eficacia y eficiencia en el desempeño de sus funciones mejorando su calidad de trabajo.
- Ser uno de los instrumentos clave para la modernización de la Universidad.
- Ofrecer un mejor servicio, más cualificado, al ciudadano.
- Para la mejora personal.

- Implicación en la Mejora Continua del Desempeño del Puesto y Especial Dedicación del PAS, enmarcado en el pago de un complemento económico.

1. ENCUESTA SOBRE NECESIDADES FORMATIVAS COMO GARANTÍA DE CALIDAD

Somos conscientes que este estudio ha de ser llevado a cabo por la Universidad de Córdoba, integrado en un plan de formación en el que, como paso previo a la programación de los cursos que se van a impartir, se debe realizar un estudio de necesidades formativas (a través de encuestas dirigidas al PAS). Dicho esto, no queríamos dejar pasar la oportunidad de realizar un estudio previo sobre los, materias que más interés pudieran despertar entre el colectivo que representamos.

Desde **UGT** se ha venido realizando un estudio comparativo de lo que se está haciendo en otras universidades, en materia de formación de su personal, habiendo observado que se suelen estructurar en varias fases:

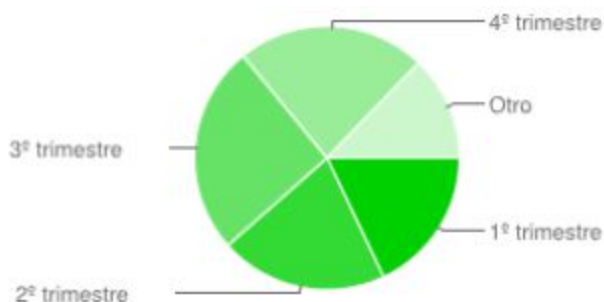
- Fase de valoración y planificación.
 - Estudio de necesidades de formación (a través de encuestas dirigidas al PAS).
 - Previsiones de recursos:
 - materiales
 - temporales
 - humanos
 - Determinación de objetivos.
- Fase de implementación.
 - Acciones de formación.
- Fase de evaluación.

Desde el pasado 26 de enero se ha puesto a disposición del PAS de la UCO una encuesta para conocer sus inquietudes en materia de formación y los resultados más llamativos se exponen a continuación.

a. Periodo más adecuado para la realización de actividades.

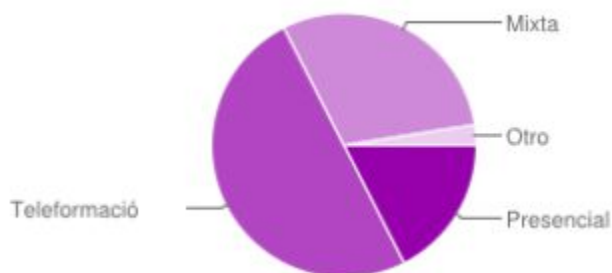
La preferencia por los periodos más adecuados para la realización de las actividades formativas ha quedado repartida de forma más o menos equitativa, siendo el tercer trimestre el que ha sido elegido por más participantes.

ELECCIONES SINDICALES 2015



b. Modalidad de formación preferida.

La mayoría de las encuestas reflejan que la opción mayoritariamente elegida es la **teleformación (49%)** y solamente un **17%** elige la modalidad **presencial**.



c. Temáticas de las actividades formativas.

En cuanto a las materias que despiertan mayor interés (nivel medio/alto) entre los encuestados, cabe destacar:

- **Específicos para el área o servicio:** Ha sido la elección más seleccionada por un 88% de los encuestados.
- **Idiomas/Lenguas:** Un 73% hace una valoración media/alta sobre la necesidad de organizar actividades formativas sobre idiomas. Cabe destacar que, en algunas encuestas, se indica que se deberían incluir otros idiomas a la oferta existente en la UCO (ejemplo: francés y alemán).
- **Nuevas Tecnologías Información y Comunicación:** Esta materia ha sido escogida por el 61%.
- **Prevención de Riesgos Laborales. Salud Laboral:** Siguiendo el orden de preferencia, el 54% de los encuestados han elegido esta temática.

	Temática de actividades formativas	% sobre total encuestas	
		Interés medio/alto	Total
1	Específicos para el área o servicio de pertenencia	88	90
2	Administración electrónica	37	49
3	Dirección y Gerencia pública	12	17
4	Económico-presupuestaria	22	27
5	Evaluación del Desempeño	12	20
6	Idiomas/Lenguas	73	73
7	Información y atención al público	34	39
8	Innovación y creatividad en organizaciones	10	20
9	Jurídico-procedimental	32	37
10	Nuevas Tecnologías Información y comunicación	61	63
11	Políticas de Igualdad	29	32
12	Prevención de Riesgos Laborales. Salud Laboral	54	56
13	Recursos Humanos	20	29
14	Responsabilidad Social y Medio-Ambiental	15	22
15	Transparencia y buen gobierno	17	27
16	Unión Europea	12	20
17	Urbanismo y Medio Ambiente	7	17
18	Utilización eficiente de recursos públicos	11	21

2. COMPROMISOS DE UGT CON LA FORMACIÓN DEL PAS

- o **Asesorará, organizará grupos de oposiciones y realizará cursos de formación propios** aprovechando la [Plataforma de Formación Online de UGT en la UCO](#).
- o Promoverá el **aumento 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.**
- o Acercar los **cursos de idiomas por niveles a las necesidades personales y laborales del PAS.**
- o Promoveremos la **formación online** desde el puesto de trabajo y desde fuera de la UCO. También se deberán diseñar cursos que incluyan clases presenciales y en línea, que permitan encontrar una **fórmula de formación mixta** para facilitar la asistencia a personas con responsabilidades familiares.
- o Será esencial **acercar UCODIOMAS a los puestos de trabajo** con la creación de una **plataforma de enseñanza on-line de idiomas** orientada a que a través de la autoformación, se logre dotar de los conocimientos de inglés, en el nivel que corresponda a todo el PAS que lo precise para el desarrollo de sus funciones en su puesto de trabajo (según el Marco Común Europeo De Referencia Para Las Lenguas).

- o Fomento de **acuerdos interuniversitarios** que favorezcan la formación del PAS.
- o Participaremos en el **diseño de los planes de formación**, garantizando que la formación que llega a todas las categorías sea útil, personalmente y profesionalmente, implementando las acciones formativas necesarias para el desarrollo de competencias exigidas de cada puesto de trabajo que permitan superar ampliamente la evaluación del desempeño.
- o Defenderemos la **subvención del 100%** del importe de aquellas acciones formativas relacionadas con el puesto de trabajo que el trabajador necesite como medio de reciclaje y no estén contempladas en los planes de formación de la UCO.
- o Seguiremos exigiendo que desde la Comisión de Formación se incorporen al **Plan Integral de Formación del PAS de la UCO** cursos que posibiliten la **progresión de grado del PAS Funcionario**.

www.uco.es/ugt

ugtpas@uco.es