Otros recursos humanos disponibles

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

El personal de administración y servicios (PAS) vinculado a la Facultad de Ciencias Químicas de la UCLM (Ciudad Real) se recoge en la Tabla 6.2.

Tabla 6.2: Relación de personal de administración y servicios

Denominación del puesto	Número de trabajadores	Años de antigüedad UCLM	Titulación requerida
Administrador del Centro	1	25	Bachillerato, FP o equivalentes
Secretaria de cargo	1	17	Bachillerato, FP o equivalentes
Gestor apoyo a la docencia	2	1º.- 10 2º.- 2	Bachillerato, FP o equivalentes
Técnico informático	1	11	Bachillerato, FP o equivalentes
Gestor de Departamento	1	10	Bachillerato, FP o equivalentes
Responsable de edificios	1	19	Bachillerato, FP o equivalentes
Oficial de servicios	1	19	Bachillerato, FP o equivalentes
Auxiliar de servicios	5	1º.- 12 2º.- 8 3º.- 19 4º.- 20 5º.- 15	Bachillerato, FP o equivalentes
Técnicos y oficiales de laboratorios	2	1º.- 16 2º.- 2	Bachillerato, FP o equivalentes

Todo este personal pertenece a la categoría de PAS, con contrato estable en la Universidad.

csv: 743019884630945347768 95

Previsión de profesorado y otros recursos humanos necesarios.

Los datos e información proporcionada en la sección precedente aseguran la adecuación del profesorado y personal de apoyo para el correcto desarrollo del plan de estudios propuesto. Es el que actualmente existe en la Facultad para las tres titulaciones que se imparten. La carga docente total incluyendo los nuevos Grados y Másteres no debe superar la carga docente actual por lo que no es previsible la necesidad de nuevo profesorado. La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del PAS de la Universidad de Castilla-La Mancha determinará las necesidades de personal de apoyo del centro para dar cobertura a todas las titulaciones que se imparten.

csv: 743019884630945347768 95

Mecanismo de que se dispone para asegurar la igualdad entre hombre y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad.

a) Introducción:

Cualquier Administración debe servir con objetividad los intereses generales y prestar un servicio público en condiciones de igualdad. En cumplimiento estricto de estos valores constitucionales, la Universidad de Castilla-La Mancha aplica rigurosamente los principios de igualdad ante la ley - proclamado en el art. 14 CEy acceso a la función pública con sometimiento a los principios de igualdad, mérito y capacidad –art. 03.3 CE-. Pero en ocasiones la aplicación incondicionada del principio de igualdad puede provocar situaciones de discriminación que son reflejo de una estructura social desigual e injusta. Para solventar os obstáculos de determinados colectivos con especiales dificultades, el legislador ha arbitrado toda una batería de medidas tendentes a favorecer la integración en condiciones de paridad de estos sujetos desfavorecidos. Desde el convencimiento de que estas disposiciones son de necesaria y urgente aplicación, la Universidad de Castilla-La Mancha ha desarrollado una ingente actividad dirigida a asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en el desempeño de sus funciones docentes o administrativas -Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres -, así como para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de sus trabajadores - Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras-.
Finalmente, conscientes de la necesidad de evitar y sancionar cualquier modalidad de acoso laboral, laUniversidad cuenta con varios mecanismos dirigidos a erradicar este tipo de conductas en caso de producirse, tal y como ordena la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

b) Mecanismos dirigidos a promover la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a la carrera docente:

1º.- En cumplimiento del art. 56, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, relativo a los "Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral." El Art. 2.1.a) de nuestras convocatorias de plazas (p.e. RESOLUCIÓN de 11 de marzo de 2008, de la Universidad de Castilla-La Mancha, por la que se convoca concurso de acceso a plazas de cuerpos docentes universitarios) establece que: (http://www.uclm.es/organos/vic_profesorado/normativa.asp) "También podrán participar el cónyuge de los españoles, de los nacionales de alguno de los demás Estados miembros de la Unión Europea y de los nacionales de algún Estado, al que en virtud de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, siempre que no estén separados de derecho, así como sus descendientes y los del cónyuge, menores de veintiún años o mayores de dicha edad que vivan a sus expensas." En este supuesto se está estableciendo un régimen que facilita la conciliación de la vida laboral y familiar de los candidatos en cumplimiento del art. 56 citado.
2º.- Resolución de 20.07.2006, por la que se da publicidad al Reglamento de los concursos convocados por la UCLM para la selección de la personal docente e investigador temporal, (http://www.uclm.es/organos/vic_profesorado/normativa.asp) art. 3.3: "En ningún caso se podrá hacer referencia a orientaciones sobre la formación de los posibles candidatos o cualesquiera otras que vulneren los principios de igualdad, mérito y capacidad o establezcan limitaciones a los derechos reconocidos por las leyes". Este precepto da cumplimiento al art. Artículo 51.a) de la Ley Orgánica 3/2007, en el que se establece que "Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán: Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional."
3º.- En el mismo Reglamento, el art. 5.4 determina que: "La selección y contratación del profesorado incluido en el ámbito de aplicación de este Reglamento no estarán sujetas a condiciones o requisitos basados en la nacionalidad. Los nacionales de Estados no miembros de la Unión Europea podrán participar en los concursos, y ser contratados, siempre que se encuentren en España en situación de legalidad y sean titulares de un documento que les habilite a residir y a poder acceder sin limitaciones al mercado laboral." Este párrafo encajaría en la obligación expresada en el art. 56, Ley 3/2007, en el que se regulan las medidas tendentes a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.
4º.- También el art. 2.4, Resolución de 30.03.2004, de la UCLM, por la que se da publicidad al Reglamento de 02.10.2003, de concursos para el personal docente e investigador funcionario de la UCLM (http://www.uclm.es/organos/vic_profesorado/normativa.asp) "En ningún caso se podrá hacer referencia a orientaciones sobre la formación de los posibles candidatos o cualesquiera otras que vulneren los principios de igualdad, mérito y capacidad para el acceso a la función pública o establezcan limitaciones a los derechos de los funcionarios reconocidos por las leyes"
5º.- Reglamento de contratación de profesorado de la UCLM para la provisión urgente y temporal de plazas ante vacantes accidentales o bajas sobrevenidas (http://www.uclm.es/organos/vic_profesorado/normativa.asp) Prevé la contratación urgente en supuestos como bajas por maternidad o paternidad a través del "Art.
2.d): Suspensión provisional por alguna de las causas previstas en la legislación vigente que resulte de aplicación.". Este mecanismo daría de nuevo cumplimiento a los arts. 44, 51.b) y art. 56, de la Ley Orgánica 3/2007, y concretamente al art. 56 relativo a los "Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral."
6º.- Resolución de 29.03.2005, de la UCLM, por la que se publica la Normativa sobre permisos y licencias del Personal Docente e Investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha

csv: 74301988463094534776895

(http://www.uclm.es/organos/vic_profesorado/normativa.asp) En el mismo se da cumplimiento a los siguientes arts. de la Ley de la Igualdad: Art. 56, Ley de Igualdad, pues la normativa sobre permisos y licencias UCLM "permite un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa."
7º.- Art. 57, Ley de Igualdad: En nuestros concursos se computa como tiempo efectivo de trabajo, los periodos de tiempo en los que el trabajador ha estado de baja por maternidad o paternidad.

c) Mecanismos dirigidos a promover la igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a la movilidad del Profesorado:
1º.- El Reglamento para la movilidad entre centros o campus de la UCLM y las comisiones de servicio del PDI, aprobado en Consejo de Gobierno de 6 de febrero de 2008 establece: (http://www.uclm.es/organos/vic_profesorado/normativa.asp) "Disposición adicional primera.- En los cambios de adscripción entre categorías idénticas o asimilables, o en los supuestos de dotación de nuevas plazas, se tendrá en consideración que:
1.- El departamento dará preferencia a aquellas solicitudes que tengan su causa en delitos o faltas relacionadas con la violencia de género que hayan sido judicialmente constatados, atendiendo siempre al interés de las víctimas.
2.- Cuando el cónyuge del solicitante o pareja de hecho administrativamente acreditada, también personal dependiente de la Universidad de Castilla-La Mancha, esté adscrito a un centro o dependencia administrativa en el campus al que se solicita el traslado, el departamento asignará al solicitante cinco puntos adicionales a los méritos indicados en el baremo contemplado en este Reglamento.
3.- Cuando el solicitante se encuentre en uno de los casos siguientes: a) que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, o b) que precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El departamento dará preferencia a la adscripción provisional, mientras dure la situación que motivó el traslado." Esta disposición desarrolla los arts. 51.a), b) y e) y 56 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por otra parte el número segundo favorece la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores según estipula la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

d) Mecanismos contra el acoso laboral
1º.- El art. 45 del Convenio Colectivo para el Personal Laboral Docente e Investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha (suscrito el 22 de septiembre de 2006) publicado en D.O.C.M. de 1 de noviembre de 2006, plantea un ámbito de negociación sindical para evitar y sancionar este tipo de conductas, según lo ordenado en el art. 62 de la Ley de Igualdad -Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo-. (http://www.uclm.es/organos/vic_profesorado/normativa.asp)
2º.- El Reglamento para la movilidad entre centros o campus de la UCLM y las comisiones de servicio del PDI, aprobado en Consejo de Gobierno de 6 de febrero de 2008 establece: (http://www.uclm.es/organos/vic_profesorado/normativa.asp) "Disposición adicional primera.- En los cambios de adscripción entre categorías idénticas o asimilables, o en los supuestos de dotación de nuevas plazas, se tendrá en consideración que: El departamento dará preferencia a aquellas solicitudes que tengan su causa en delitos o faltas relacionadas con la violencia de género que hayan sido judicialmente constatados, atendiendo siempre al interés de las víctimas. Este párrafo desarrolla el art. 82 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
3º.- La Unidad de Inspección de Servicios de la Universidad de Castilla-La Mancha instruye expediente informativo y en su caso sancionador en los supuestos de mobbing u acoso laboral, previo expediente contradictorio en el que se desarrollan las fases procedimentales ordenadas por la LRJAPPAC.

e) Cumplimiento de otras disposiciones de la Ley de Igualdad:
1º.- El art. 58, Ley de Igualdad, regula la licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia. La Resolución de 29.03.2005, de la UCLM, por la que se publica la Normativa sobre permisos y licencias del Personal Docente e Investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha establece que la licencia por maternidad podrá ser disfrutada por el padre, salvo que ello provoque que en el momento de la reincorporación de la madre pueda existir riesgo para su salud.
2º.- Art. 59 Ley de Igualdad: Vacaciones, en el que se establece que cuando la baja por maternidad o paternidad coincida con el periodo de vacaciones, el docente podrá solicitar su disfrute en periodo distinto.
3º.- El art. 21 del Convenio Colectivo para PDI laboral Docente e Investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha (suscrito el 22 de septiembre de 2006) publicado en D.O.C.M. de 1 de noviembre de 2006, relativo a las vacaciones cumple estrictamente lo determinado en el art. 59 de la Ley 3/2007.
4º.- El art. 23 del Convenio Colectivo en el que se regulan los permisos y licencias, cumple los arts. 56 y 57 de la Ley 3/2007.
5º.- El art. 25 del Convenio Colectivo regulador de los permisos por maternidad, paternidad o adopción, cumple lo ordenado en el art. 58 de la Ley –riesgo durante el embarazo-.
6º.- El art. 29.b) del Convenio Colectivo –excedencia especial para el cuidado de un familiar-, cumple estrictamente con los arts. 51.b) y 56 de la Ley.

csv: 743019884630945347768 95

7º.- El art. 30 del Convenio Colectivo cumple con el art. 57 de la Ley 3/2007.
8º.- Los arts. 33, 34 y 35 del Convenio Colectivo cumplen los criterios del art. 51.f) –igualdad retributiva-.

f) Información y publicidad:
1º.- La UCLM cuenta con un completo sistema de información para todo su personal mediante la página web institucional. (http://www.uclm.es/)
Dentro de la misma, el enlace con el Vicerrectorado de Profesorado de acceso a toda la documentación referenciada anteriormente y a las siguientes temáticas:
(http://www.uclm.es/organos/vic_profesorado/index.asp)

- Convocatorias de Profesorado
- Permisos y Licencias del PDI
- Méritos docentes de los funcionarios
- Méritos docentes personal laboral indefinido
- Reconocimiento antigüedad personal laboral temporal
- Becas y Ayudas
- Documentos de Interés
- Impresos
- Enlaces de interés
- También dispone de enlaces directos con:
- Presentación
- Estructura
- Normativa
- Competencias
- Convenios
- Comisiones

2º.- Dando cumplimiento al principio constitucional de publicidad, todas las convocatorias de puestos de trabajo tanto laboral como funcionarial se publican en el D.O.C.M. Seguidamente se publican en la página web del Vicerrectorado de Profesorado: (http://www.uclm.es/organos/vic_profesorado/convocatorias.asp) Finalmente las convocatorias se envían a través del Departamento de Recursos Humanos a los Directores de Departamento y Centros.
3º.- A instancias de la UCLM se ha articulado un espacio virtual a modo de plataforma digital para facilitar la transmisión de información con las centrales sindicales: (https://espacioscompartidos.uclm.es/gt/participacionsindical) A través de esta plataforma se consensuará un Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en la UCLM.

csv: 743019884630945347768 95