

## 6. PERSONAL ACADÉMICO

### 6.1. Profesorado y otros recursos humanos necesarios y disponibles para llevar a cabo el plan de estudios propuesto.

#### 6.1.1 Personal académico disponible <sup>(1)</sup>.

El equipo docente vinculado al grado cuya memoria se presenta en estas páginas cuenta con un total de cincuenta y cuatro profesores, de los cuales, **treinta y cinco son doctores**.

La **categoría académica** de los treinta y cinco profesores doctores se distribuye entre Catedráticos de Universidad (cuatro profesores, 14%), Profesores Titulares de Universidad (doce profesores, 35%), Profesores Contratados Doctores (seis profesores, 16%), Profesores Ayudantes Doctores (dos profesores, 5%), Profesores Ayudantes (seis profesores, 16%), Profesores Colaboradores (un profesor, 3%) y Profesores Asociados (cuatro profesores, 11%). Del total de profesores doctores, más del cincuenta y uno por ciento (69%) son funcionarios (49%) o tienen contrato indefinido con la Universidad (20%). Además, existen diecinueve profesores no doctores. En cuanto a lo que la **dedicación a tiempo completo** se refiere, el 85% del profesorado del grado trabaja a tiempo completo en la Universidad y sólo el 15% lo hace a tiempo parcial, amparados en la figura de Profesor Asociado.

En cuanto a las **áreas de conocimiento** de los profesores se cuentan la Ingeniería del Terreno (cuatro profesores); la Ingeniería Hidráulica (cinco profesores); las Tecnologías del Medio Ambiente (cuatro profesores) ; la Urbanística y Ordenación del Territorio (cuatro profesores); la Física Aplicada (un profesor); la Ingeniería de la Construcción (tres profesores); la Ingeniería e Infraestructura del Transporte (cuatro profesores); la Matemática Aplicada (tres profesores); la Ingeniería Química (**dos profesores**); la Geodinámica Externa (un profesor); la Ingeniería Cartográfica, Geodésica y Sistemas de Representación (dos profesores) y la Mecánica de Medios Continuos y Ciencia de Materiales (cinco profesores).

Los currículums del elenco de profesores doctores del grado propuesto aportan un total de noventa y seis **trienios**, cincuenta **quinquenios docentes** y veintiséis **sexenios de investigación**.

Estos datos indican un ratio de 2.6 trienios, 1.4 quinquenios, y 0.70 sexenios per cápita.

El hecho de plantear un grado en áreas del ámbito de actuación de los Ingenieros de obra Civil, per se, muy tecnológicas y de una cierta orientación empresarial y profesional, exige, para asegurar el éxito de la titulación propuesta, una vinculación del profesorado al mundo profesional y empresarial. En este sentido, la **experiencia profesional** de los profesores es dilatada. Entre el claustro de profesores se encuentran profesionales que han desarrollado o desarrollan actividades como consultores sobre ciencia, medio ambiente y recursos acuáticos; evaluadores de impacto ambiental; ingenieros desarrollando labores de asistencia técnica y desarrollo para empresas de productos asfálticos; ingenieros trabajando en la construcción de obras de ferrocarril y obras de carretera; ingenieros jefes de obra y jefes de grupo en empresas constructoras nacionales; ingenieros trabajando en la dirección técnica de grandes constructoras nacionales; consultores de patrimonio, de turismo y de transporte en áreas de montaña y de costa; ingenieros dedicados al ejercicio libre de la profesión en el ámbito del transporte, urbanismo y geotecnia; técnicos del Ministerio de Fomento; directores de obra; proyectistas; redactores de planes de ordenación municipal y conservación del patrimonio territorial; redactores de planes sobre ordenación fluvial y del transporte; profesionales dedicados a prospección y valoración de yacimientos minerales, a la hidrogeología aplicada, a la geofísica, a la elaboración de cartografía geológica o profesionales dedicados a la elaboración de cartografía y gestión de sistemas de información geográfica.

Por otro lado, la vinculación que el profesorado de la Escuela tiene con el mundo profesional es constante y variada. Desde la Universidad, y a través del Centro de **Transferencia de Tecnología**, se materializan de manera ininterrumpida Proyectos de Investigación y Transferencia de Tecnología con empresas y administraciones. El volumen del importe económico de los mismos gestionado por profesores de la Escuela durante el año 2007 asciende a un monto total de dos millones doscientos mil euros, lo que supone un ratio de setenta mil euros por profesor doctor de la Escuela. Estas colaboraciones técnicas y científicas se han establecido con administraciones (Consejería de Urbanismo y Vivienda de la Junta de Comunidades de Castilla- La Mancha, Ministerio de Fomento, Confederación Hidrográfica del Guadiana o Ayuntamientos) y con empresas (OHL, Joca Ingeniería y Construcciones, Minas de Almadén y Arrallanes, Prefabricados Ortiz, Isolux o Ieca).

#### **6.1.2 Otros recursos humanos disponibles <sup>(2)</sup>.**

La titulación propuesta es un grado en ciencias tecnológicas y experimentales. Es por ello fundamental la existencia de un equipo humano sólido y experimentado en los distintos **laboratorios** afines a la titulación, para que los potenciales ingenieros puedan formarse en las técnicas experimentales.

Así pues, al frente del **Laboratorio de Ingeniería Cartográfica** se encuentra un funcionario con titulación de Ingeniero Técnico de Minas. Entre el personal adscrito al **Laboratorio de Materiales y Estructuras** se encuentran un Doctor Ingeniero de Materiales, contratado; un técnico contratado con titulación de Ingeniero Técnico Agrícola; dos técnicos, uno de ellos funcionario, con titulación de Formación Profesional (FP2). El **Laboratorio de Ingeniería Hidráulica** cuenta con un técnico funcionario con titulación de Formación Profesional (FP2). El **Laboratorio de Ciencias Medioambientales** cuenta con un técnico de laboratorio con titulación de Doctor en Ciencias Biológicas. En el **Laboratorio de Ingeniería del Terreno y Geotecnia Ambiental** trabaja un Ingeniero Técnico de Minas como funcionario. La experiencia de estas personas en su puesto o equivalente en la Universidad supera en todos los casos los 5 años de experiencia.

El equipo de apoyo a la docencia que trabaja en la gestión económica y académica del centro, está formado por el Administrador del centro, perito mercantil, y por tres personas más que trabajan como administrativos. La experiencia de estas personas en su puesto o equivalente en la Universidad supera en todos los casos los 5 años de experiencia. Además, se cuenta con un Informático que se encarga del mantenimiento de los equipos y del software del centro, con formación de FP2.

No menos fundamental es la tarea de los **Auxiliares de Servicio**. Este equipo permite el funcionamiento entre lunes y viernes en horario ininterrumpido de ocho de la mañana a diez de la noche de la actividad de la Escuela.

Hay que destacar que las instalaciones de la Escuela de Caminos están abiertas a sus alumnos **24 horas al día, 365 días al año**. Para ello, guardias de seguridad vigilan las instalaciones del edificio controlando la entrada al mismo en horario de noche y durante el fin de semana.

### **6.1.3. Previsión de profesorado y otros recursos humanos necesarios.**

El cambio principal que se va a producir en la carga docente que oferta el centro en estos momentos con respecto a la situación futura, con una oferta de un Título de Grado en Ingeniería Civil con dos Especialidades y un título de Máster Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos, de dos años de duración, se encuentra especialmente en el aumento de las asignaturas de Trabajos Projectuales, que caracteriza la metodología docente del Centro, y que se ve incrementada en cuatro cursos académicos:

#### Cursos con asignaturas de Trabajo Projectual

##### Actualidad

Segundo ICCP  
Tercero ICCP  
Cuarto ICCP  
Quinto ICCP

##### Futuro

Segundo IC (a)  
Segundo IC (b)  
Tercero IC\_TT  
Tercero IC\_H  
Cuarto IC\_TT  
Cuarto IC\_H  
Primero MICCP  
Segundo MICCP

Para el computo de las líneas de Trabajo Projectual en funcionamiento simultaneo se considera que en segundo curso del grado en Ingeniería Civil, aun siendo asignaturas comunes a las dos especialidades, la experiencia adquirida impartiendo asignaturas de Trabajo Projectual demuestra que es inadmisibile desarrollar este tipo de asignaturas con un número de alumnos superior a 50, por ello estas asignaturas serán desarrolladas en dos grupos en paralelo de 30 alumnos.

~~El incremento en 4 líneas de Trabajo Projectual, teniendo en cuenta que en cada Trabajo Projectual debe participar dos profesores titulares del centro y un profesor asociado, implica la necesidad de 8 nuevos profesores con dedicación completa en la universidad, y 4 profesores asociados, en las áreas de conocimiento relacionadas con los Trabajos Projectuales.~~

El incremento en 4 líneas de Trabajo Projectual puede impartirse con el profesorado disponible en el claustro actual vinculado al centro. En particular en la nueva mención de Hidrología, participarán los profesores de las áreas de Ingeniería Hidráulica (5 profesores) Tecnologías del Medio Ambiente (4 profesores), Ingeniería Química (2 profesores), Ingeniería del Terreno (4 profesores) y Geodinámica Externa (1 profesor).

**6.1.4 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 CE- y acceso a la función pública con sometimiento a los principios de igualdad, mérito y capacidad –art. 103.3 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 los 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-.

De igual manera se han adoptado medidas de acción positiva para el sexo infrarepresentado y las personas con discapacidad, en este último supuesto dando cumplimiento a la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

**Finalmente**, conscientes de la necesidad de evitar y sancionar cualquier modalidad de acoso laboral, la Universidad 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; medidas de apoyo a las personas con discapacidad:**

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](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](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:

- a. 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](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](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 ([http://www.uclm.es/organos/vic\\_profesorado/normativa.asp](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.

**8º.- Acuerdo sobre Canales de Participación Sindical, entre UCLM-Organizaciones Sindicales, de 30 de mayo de 2008.**

En dicho acuerdo se consensúa con las Organizaciones sindicales la negociación de un “Plan de Igualdad en la Universidad de Castilla-La Mancha”, dando cumplimiento a los arts. 45 y 46 de la Ley de Igualdad.

**9º.- Reglamento de los concursos convocados por la Universidad de Castilla-La Mancha, negociado con las Organizaciones sindicales más representativas el 30 de octubre y aprobado en Consejo de Gobierno de 13 de noviembre 2008.**

Acciones positivas o discriminaciones positivas a favor del sexo infrarepresentado o personas con discapacidad:

Art. 6.4. “En caso de empate en la puntuación entre varios candidatos se dará preferencia al sexo infrarepresentado en el área o de haberlo, al candidato con un grado de discapacidad de, al menos, un 33%, siempre que la misma no impida el normal desarrollo de sus actividades docentes e investigadoras.” Este precepto remueve los obstáculos de los colectivos infrarepresentados tal como ordena a la administración pública el art. 51 Ley de Igualdad.



En cuanto a los aspirantes discapacitados es una medida que da cumplimiento al art. 8 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, en el que se establece que: *Art.8.1. “Se consideran medidas de acción positiva aquellos apoyos de carácter específico destinados a prevenir o compensar las desventajas o especiales dificultades que tienen las personas con discapacidad en la incorporación y participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social, atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad”.*

Medidas dirigidas a promover la igualdad por razón de sexo y acciones positivas para fomentar la incorporación al trabajo del sexo infrarepresentado:

*“Art. 2.2. En los concursos de acceso quedará garantizado, en todo momento, la igualdad de oportunidades de los aspirantes, el respeto a los principios de mérito y capacidad y el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.” dando cumplimiento al art. 53 y D.A. 2ª de la Ley de Igualdad.*

Medidas dirigidas a promover la participación equilibrada en las Comisiones de selección:

*“Art. 4.3. La composición de las Comisiones de selección deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%,salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.” dando cumplimiento al art. 53 y D.A. 2ª de la Ley de Igualdad.*

Medidas dirigidas a corregir el sexismo presente en el lenguaje y la invisibilidad de la discriminación por razón de sexo:

*A lo largo de todo el texto del Reglamento citado se incluyen: Catedrático/a, Profesor/a, investigador/a, Rector/a Este tratamiento del lenguaje remueve los obstáculos de los colectivos infrarepresentados tal como ordena a la administración pública el art. 51 Ley de Igualdad..*

Medidas dirigidas a conciliar la vida familiar y laboral:

*Art. 7.5. “En el plazo máximo de veinte días, a contar desde el día siguiente de la publicación del*

*nombramiento, el candidato propuesto deberá tomar posesión de su destino, momento en que adquirirá la condición de funcionario/a del cuerpo docente universitario de que se trate, con los derechos y deberes que le son propios. En los supuestos de embarazo de riesgo, baja por maternidad o paternidad, el plazo señalado para la toma de posesión podrá ser ampliado hasta que cese la causa que motivara la imposibilidad del candidato para tomar posesión.” En desarrollo del art. 44 Ley de Igualdad.*

**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](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](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](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.*

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 LRJAP-PAC.

**4º.- Acuerdo sobre Canales de Participación Sindical, entre UCLM-Organizaciones Sindicales, de 30 de mayo de 2008.**

En dicho acuerdo se consensúa con las Organizaciones sindicales la negociación de un “Protocolo contra el acoso laboral en la Universidad de Castilla-La Mancha.” Ello da cumplimiento al art. 62 de la Ley de Igualdad.

#### **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.

**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](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 funcional 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](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.