

ACUERDOS ADOPTADOS HASTA LA FECHA POR LA COMISIÓN PARITARIA DEL PRIMER CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CON CONTRATO LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA

1.Aprobación del Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria del Primer Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador con contrato laboral de las Universidades Públicas de Andalucía. Figura como ANEXO I

2.Incorporación al Convenio de los acuerdos existentes en materia de acción social y salud laboral que figuran, respectivamente, como ANEXOS II y III:

3.Interpretación del art 45.2.a) del Convenio Colectivo (acuerdo adoptado en la sesión celebrada en la Universidad de Almería el 9 de enero de 2009):

a.A efectos de lo dispuesto en el artículo 45.2.a) del Convenio Colectivo, el certificado de matriculación en concepto de tutela académica para la elaboración de la tesis doctoral tendrá validez como justificación documental para la percepción del primer escalón del complemento por doctorado.

Dicho certificado debe entenderse como una tercera vía de justificación documental para la percepción del 2% del complemento, añadida al Diploma de Estudios Avanzados y a la superación del período de formación de las enseñanzas de Doctorado del RD 1393/2007.

b.A efectos de lo dispuesto en el artículo 45.2.a) del Convenio Colectivo, dicho complemento se hará efectivo desde la fecha de acreditación del mérito que da lugar a él, o desde el 1 de enero de 2008 si se hubiese obtenido antes de esta fecha. En todo caso, será de aplicación el plazo de prescripción de un año establecido con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores.

4.En aplicación de lo establecido en el artículo 13.1 del Convenio Colectivo el PDI de las Universidades Públicas de Andalucía, la Comisión Paritaria insta a las universidades a establecer un protocolo de actuación, sin perjuicio de otros cauces establecidos en la normativa de cada una de ellas, que se basaría en lo siguiente:

a)Establecer un calendario de negociación.

b)Informar al Comité de Empresa de los Criterios de Ordenación Académica

c)Negociación de los criterios de dotación de plazas

d)Revisión de la RPT

1. Mecanismos de Modificación

1. Negociados (nuevas necesidades)

2. Automáticos (promoción)

2. Modalidades de contratación

En Universidad de Córdoba, a 15 de marzo de 2010

ANEXO I –REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO-

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL PRIMER CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CON CONTRATO LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA

Artículo 1. Constitución y competencias

1. En cumplimiento de los artículos 85.2 e) del Estatuto de los Trabajadores y 11 del Primer Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador con Contrato Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía se constituye la Comisión Paritaria, cuyas competencias serán las de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del Convenio, además de las establecidas en el Convenio Colectivo.
2. En el supuesto de denuncia del Convenio, la Comisión Paritaria continuará desarrollando sus competencias hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo.

Artículo 2. Composición

1. La Comisión Paritaria estará compuesta por un representante, designado por el Rector, de cada una de las universidades que suscriben este convenio y nueve representantes de los trabajadores afectados por este convenio, designados por las centrales sindicales en función de su legitimación o representatividad negocial en el ámbito del convenio.
2. Cada una de las partes presentes en la Comisión podrá ser asistida en las reuniones por un máximo de seis asesores con voz y sin voto. En el caso de asesores designados por las centrales sindicales, lo serán en la misma proporción que sus representantes en la propia Comisión.

Artículo 3. Cargos de la Comisión

1. La Presidencia de la Comisión será ostentada por un miembro de la misma elegido por ésta de entre los representantes de las Universidades.

Ostentará la Vicepresidencia un miembro de la Comisión elegido por ésta, de entre los representantes de las organizaciones sindicales.

2. La Secretaría y Vicesecretaría serán ostentadas, respectivamente, por un miembro de la Comisión elegido por ésta de entre los representantes o asesores de las Universidades y de las organizaciones sindicales.

3. Para la elección o revocación de los cargos de la Comisión será necesaria la mayoría absoluta de cada una de las partes.

Artículo 4. Competencias del Presidente

1. El Presidente de la Comisión tendrá las siguientes competencias:
 - a) Acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias y la fijación del orden del día.
 - b) Presidir las sesiones, moderar el desarrollo de los debates y suspenderlos por causas justificadas.
 - c) Velar por el cumplimiento de las leyes y del Convenio.
 - d) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos de la Comisión.

2. El Vicepresidente suplirá al Presidente en su ausencia

Artículo 5. Funciones del Secretario

1. Las funciones del Secretario de la Comisión son las siguientes:
 - a) Efectuar la convocatoria de las sesiones de la Comisión por orden de su Presidente.
 - b) Recibir las comunicaciones de los miembros a las Comisión.
 - c) Preparar la tramitación y documentación pertinente de los asuntos que sean competencia de la Comisión.
 - d) Redactar las actas de las sesiones.
 - e) Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados, con el visado del Presidente.
 - f) Llevar el Registro de la Comisión Paritaria, en el que se inscribirán la correspondencia oficial, los convenios de reciprocidad, actas, acuerdos, solicitudes, reclamaciones, y demás actos.
 - g) Encargarse del alojamiento y mantenimiento, en su Universidad, de un portal electrónico de la Comisión Paritaria, en el que figurarán, al menos, una lista actualizada de sus miembros, los órdenes del día de las sesiones y las relaciones de actos y acuerdos.
 - h) Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Secretario.

2. Las universidades y las centrales sindicales con representación en la Comisión Paritaria podrán recabar toda clase de información relacionada con asuntos de la competencia de ésta a través del Secretario de la misma.

3. El Vicesecretario suplirá al Secretario en su ausencia

Artículo 6. Miembros de la Comisión Paritaria

1. Los miembros de la Comisión tendrán derecho a:
 - a) Recibir, con una antelación mínima de cinco días hábiles para las ordinarias y tres días naturales para las extraordinarias, la convocatoria y el contenido el orden del día de las reuniones. La documentación sobre los temas que figuren en el orden del día estará a disposición de los miembros en igual plazo.
 - b) Participar en los debates de las sesiones.
 - c) Ejercer su derecho al voto y formular, en su caso, voto particular, así como expresar el sentido del mismo y los motivos que lo justifican.
 - d) Formular ruegos y preguntas.
 - e) Obtener la información precisa para cumplir las funciones asignadas.
 - f) Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición.

2. Las centrales sindicales presentes en la Comisión nombrarán de entre sus miembros a un portavoz a efectos de lo dispuesto en el artículo 9.2.

Artículo 7. Convocatorias

1. La Comisión Paritaria se reunirá:

e) Con carácter ordinario, al menos cada cuatro meses.

f) Con carácter extraordinario, cuando las circunstancias lo precisen, a petición de, al menos, cinco miembros de una de las partes, en cuyo caso la reunión deberá tener lugar antes de los veinte días siguientes desde que se solicite.

g) Extraordinariamente, dentro de los 30 días siguientes a que tenga entrada en su secretaría la comunicación de conflicto colectivo suscitado en el ámbito del Convenio.

2. Las convocatorias se realizarán por escrito y correo electrónico con una antelación de, al menos, cinco días hábiles en el caso de convocatorias ordinarias y de, al menos, tres días naturales en el caso de convocatorias extraordinarias.

3. En cada convocatoria se comunicará a los miembros de la Comisión, además del orden del día, la forma de tener acceso electrónico a la documentación pertinente en el portal de la Comisión.

Artículo 8. Orden del día

1. En las convocatorias ordinarias de la Comisión Paritaria, el orden del día será fijado por su Presidente, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente.

2. Los miembros de la Comisión podrán proponer asuntos para incluir en el orden del día de cada sesión ordinaria. Las propuestas serán remitidas al Secretario y se incluirán en el orden del día de la siguiente sesión, siempre que sean recibidos por aquél con diez días de antelación a la misma. En otro caso, serán incluidos en el de la convocatoria inmediatamente posterior.

3. Las modificaciones del orden del día podrán proponerse al inicio de la sesión, siempre que estén presentes todos los miembros de la Comisión. Tales modificaciones habrán de ser aprobadas por mayoría absoluta de cada parte.

Artículo 9. Sesiones de trabajo

1. Para la válida constitución de la Comisión, a efectos de la celebración de las sesiones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia del Presidente y del Secretario, o de quienes les sustituyan, y de cinco, al menos, de los miembros de cada parte, incluidos los anteriores.

2. El Presidente podrá considerar válidamente constituida la Comisión, no obstante lo anterior, a efectos de celebración de la sesión, si están presentes, al menos, cinco representantes de las universidades y los miembros representantes de los sindicatos a los que se haya atribuido, a estos efectos, la condición de portavoces.

3. Cada miembro podrá delegar documentalmente su voto en cualquier otro miembro de su misma parte de la Comisión.

Artículo 10. Comisiones de trabajo

1. La Comisión podrá acordar la constitución de subcomisiones de trabajo para el adecuado estudio de aquellos temas de su competencia cuya complejidad así lo aconseje.

2. Las subcomisiones se constituirán de forma paritaria y nombrarán de entre sus miembros un portavoz que desempeñará las funciones de presidente de la misma, convocando sus reuniones con las formalidades previstas que se determinen en cada caso, y presentando en sesión ordinaria las conclusiones que adopte la subcomisión.

Artículo 11. Deliberaciones y acuerdos

1. Corresponde al Presidente la ordenación de las deliberaciones y debates, pudiendo establecer el tiempo máximo de la discusión para cada cuestión, así como el que corresponda a cada intervención, a la vista del número de palabras solicitadas.

2. Los acuerdos podrán adoptarse por asentimiento o votación.

3. Se considerarán aprobadas por asentimiento las propuestas que, una vez enunciadas por el Presidente, no susciten ninguna objeción u oposición. En otro caso, se hará votación ordinaria o secreta, según corresponda.

4. La votación ordinaria se realizará levantando la mano; en primer lugar quienes aprueban, a continuación los que desapruueban y, finalmente, los que se abstienen.

5. La votación será secreta en todos los asuntos referidos a personas. También será secreta cuando lo solicite una universidad o central sindical.

6. Los acuerdos por votación de la Comisión Paritaria requerirán el voto afirmativo de la mayoría absoluta de la parte sindical y de la mayoría absoluta de la representación de las universidades cuando las controversias sean exclusivamente de interpretación. En los supuestos previstos en el convenio colectivo, se exigirá el voto unánime de la parte formada por las universidades.

7. Los acuerdos serán recogidos en actas, constando la fecha de su entrada en vigor y el número de orden, y vincularán a ambas partes en los mismos términos que el Convenio Colectivo, al cual se incorporarán como anexos. Se remitirá copia de los mismos a las universidades y a los diferentes Comités de Empresa, así como al BOJA si procediera su publicación.

Artículo 12. Actas

1. El Secretario levantará acta de cada sesión, que contendrá los acuerdos adoptados y una sucinta referencia a los principales puntos de debate.

2. Cuando los asistentes quieran que determinadas intervenciones consten expresamente en el acta, lo solicitarán por escrito al Secretario adjuntando su intervención.

3. El acta se aprobará, con carácter general, al comienzo de la siguiente sesión y será firmada por el Secretario y visada por el Presidente. En todo caso, se dará cumplida publicidad de los acuerdos tomados con la suficiente antelación a la fecha de entrada en vigor, salvo imposibilidad manifiesta en cuyo caso, se les dará publicidad a la mayor brevedad posible.

Artículo 13. Consultas

1. El personal afectado por el convenio colectivo podrá hacer llegar al Comité de Empresa o sección sindical de los sindicatos presentes en la Comisión Paritaria de su universidad cualquier consulta sobre el convenio, correspondiendo a éstos, en los términos establecidos en este artículo, elevar, si lo estiman conveniente, la correspondiente consulta a ésta.

2. Las consultas se presentarán en el Registro General de la universidad a la que pertenezca el profesor o investigador y se realizará mediante escrito dirigido a la sección sindical correspondiente o al Comité de Empresa. De allí se enviará al Secretario de la Comisión para su consideración a los efectos de lo establecido en el art. 8.2 del presente Reglamento.

3. Las respuestas a las consultas serán colegiadas, acordándose tras su planteamiento y debate en el seno de la Comisión.

Artículo 14. Solución de conflictos colectivos

1. Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este convenio requerirá, para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la Comisión Paritaria, a la que se reconoce por las partes como instancia en cuyo seno podrá intentarse la solución de dicho conflicto.

2. La Comisión Paritaria deberá reunirse a tal efecto dentro de los 30 días siguientes a que tenga entrada en su secretaría la comunicación del conflicto colectivo. En caso contrario, quedará expedita la vía jurisdiccional correspondiente.

3. Reunida la Comisión Paritaria para tratar el conflicto colectivo, ésta podrá acordar la solución al mismo o someter la cuestión a arbitraje. En este caso, la Comisión establecerá las condiciones y personas a quienes se someta en arbitraje la cuestión controvertida.

4. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía y en su reglamento.

5. De no alcanzarse un acuerdo, los promotores del conflicto podrán instar la vía jurisdiccional.

Disposición adicional única. Cita en género femenino de los preceptos de este reglamento.

Las referencias a personas, colectivos o cargos figuran en el presente reglamento en género masculino como género gramatical no marcado. Cuando proceda, será válida la cita de los preceptos correspondientes en género femenino.

Disposición final. Entrada en vigor.

El presente Reglamento entrará en vigor en el momento de su aprobación por la Comisión Paritaria.

ANEXO II-ACCIÓN SOCIAL-

ANEXO AL PRIMER CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CON CONTRATO LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA

Artículo 1. Acción Social

1. Tienen la consideración de Acción Social todas aquellas medidas, iniciativas, actividades y programas que las Universidades de Andalucía adoptan, financian o prestan 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.
2. Los fondos destinados a acción social tienen la consideración de compensatorios y vocación de universalidad en cuanto a sus destinatarios, si bien en su distribución se aplicarán criterios de renta per cápita de la unidad familiar a fin de que alcancen preferentemente a las familias más desfavorecidas.
3. Las ayudas de acción social tendrán carácter subsidiario y por ello no se utilizarán para atender necesidades que puedan o deban ser cubiertas con cargo a otros sistemas públicos de previsión.
4. En cada Universidad existirá un Plan Global de Acción Social que contendrá las distintas prestaciones ofertadas a los trabajadores, el porcentaje que el mismo suponga respecto de la masa salarial, y la normativa y plazo de ejecución de aquellas modalidades de acción social que deben ser objeto de convocatoria.

Artículo 2. Beneficiarios

1. Podrán acogerse a las modalidades que se contienen en el presente acuerdo o se contemplen en los Planes Globales de Acción Social de cada Universidad:
 - a) El personal en situación de servicio activo que perciba sus retribuciones con cargo al Capítulo I de los Presupuestos de cada Universidad, así como el personal investigador incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.
 - b) El personal que se encuentre en alguno de los supuestos de excedencia por cuidado de familiares durante el primer año de dicha situación.
 - c) El cónyuge y los hijos menores del trabajador. Los hijos mayores, ascendientes y otros descendientes lo serán en los términos que indique en los Planes Globales de Acción Social de cada Universidad.
 - d) En tanto no se promulgue norma legal que regule la situación jurídica de las parejas de hecho, éstas tendrán la misma consideración que los matrimonios a efectos de la percepción de ayudas. Cada Universidad podrá ordenar su propio registro de situaciones de hecho a los únicos efectos de evitar desequilibrios y desigualdades.
2. Cuando concurren ambos cónyuges a una misma modalidad de ayuda y coincida el beneficiario en ambas solicitudes, sólo será atendida la petición de uno de ellos.

3. Excepcionalmente podrán destinarse cantidades para sufragar necesidades de personal o colectivos ajenos a la Universidad que merezcan una especial atención, previo acuerdo de la Comisión de Acción Social.

Artículo 3. Criterios de adjudicación

1. En las modalidades de acción social no automática, el criterio principal de asignación de ayudas será inversamente proporcional al de la renta per cápita de la unidad familiar.

2. No se podrán percibir aquellas ayudas que ya se disfrutasen por cuenta de otra administración o empresa, ya sea por el propio empleado o por su cónyuge.

3. Cada Plan Global de Acción Social establecerá los importes máximos anuales de percepción para cada trabajador. Dichos máximos no serán de aplicación en situaciones de extraordinaria necesidad, las cuales se acreditarán ante la Comisión de Acción Social previo informe preceptivo de los órganos técnicos correspondientes (trabajador social, Servicios de Prevención o Salud, etc.).

4. Los Planes Globales de Acción Social de cada Universidad podrán establecer criterios de proporcionalidad para el percibo de ayudas en función de la dedicación laboral de sus beneficiarios.

Artículo 4. Presupuesto de acción social

1. Los presupuestos de cada Universidad tenderán a alcanzar una dotación mínima anual para las distintas modalidades de acción social que debe situarse entre el 1,25% y el 1,5% de la masa salarial en la medida en que así lo permita la situación financiera de cada universidad.

2. Aquellas Universidades que ya destinen una cuantía superior al 1,25%, garantizarán, como mínimo, el mantenimiento del esfuerzo actual aumentándolo con el objetivo de alcanzar el 1,5%.

3. Las cantidades consignadas anualmente en el Capítulo I del estado de gastos de Presupuesto tendrán el carácter de limitativas.

Artículo 5. Modalidades de acción social

1. La acción social automática es el conjunto de medidas que constituyen un derecho universal garantizado a todo el personal de la Universidad y sus familiares, siempre y cuando reúnan los requisitos que se establezcan. Las distintas medidas de la acción social automática están destinadas principalmente a satisfacer el principio de universalidad.

2. La acción social automática comprende las siguientes modalidades:

- a) Compensación de matrícula por estudios universitarios.
- b) Indemnización por fallecimiento.
- c) Premio de jubilación.

d) Complemento de incapacidad temporal por parte de la Universidad a fin de completar hasta el 100% las percepciones del empleado en dicha situación.

3. La acción social no automática comprende todas aquellas medidas no incluidas expresamente en el apartado anterior que cada universidad acordará y ejecutará mediante convocatorias y que se podrán clasificar en alguna de las siguientes áreas:

- a) Área educativa.
- b) Área asistencial.
- c) Área de desarrollo y bienestar social.
- d) Área de anticipos reintegrables y préstamos.

Artículo 6. Enseñanza universitaria

1. Los trabajadores activos y jubilados tendrán para sí, su cónyuge e hijos a su cargo, derecho de matriculación gratuita en los Centros universitarios andaluces en las mismas condiciones que los funcionarios de la Universidad. No obstante, las Universidades, en el marco de sus previsiones presupuestarias, establecerán sistemas de becas y ayudas al estudio.

2. En caso de fallecimiento de un trabajador en activo o jubilado, los derechos anteriores a que hace referencia el párrafo anterior se mantendrán durante el curso y asignaturas en que el beneficiario estuviera matriculado.

Artículo 7. Indemnización por fallecimiento

Los herederos del trabajador percibirán en concepto de indemnización por fallecimiento, la cantidad de 3.600 €, que será incompatible con cualquier otro tipo de ayuda de la Universidad o con el cobro del seguro cuya prima haya satisfecho total o parcialmente la Universidad por esta causa, siempre que sea de igual o superior importe.

Artículo 8. Premio de jubilación

1. Al producirse la jubilación o declararse la situación de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez de un trabajador que tuviera al menos quince años de antigüedad reconocida en la Universidad, éste tendrá derecho a un premio por importe de mínimo de tres mensualidades más una mensualidad por cada cinco años o fracción que exceda de los quince años de referencia.

2. El premio contemplado en el apartado anterior será sustituido por las cantidades que, por tal concepto, establezcan los sistemas de acción social de las Universidades, siempre que tales cantidades sean de igual o mayor cuantía que las resultantes de este artículo.

Artículo 9. Externalización de compromisos

Las universidades, de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrán alcanzar acuerdos para la externalización de los compromisos que tuvieran asumidos en relación con las modalidades de acción social contenidas en los dos artículos anteriores.

Artículo 10. Incapacidad temporal

La Universidad completará las percepciones del trabajador durante la situación de incapacidad temporal hasta el 100% de las retribuciones mensuales mientras permanezca en esa situación.

Artículo 11. Anticipos reintegrables.

Las Universidades podrán conceder anticipos reintegrables al personal con vinculación permanente recogido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo en las mismas condiciones que las establecidas para el personal funcionario.

Artículo 12. Escuelas infantiles y guarderías

Los trabajadores tendrán en Escuelas infantiles y guarderías existentes en las universidades donde presten sus servicios, los mismos derechos de admisión y régimen económico que el resto del personal de la misma Universidad

Artículo 13. Utilización de instalaciones deportivas

Los trabajadores tendrán para sí, su cónyuge e hijos a su cargo, derecho al uso de las instalaciones deportivas de la Universidad, en las mismas condiciones que las establecidas para el resto del personal de la Universidad.

Artículo 14. Comisión de Acción Social

1. En cada Universidad existirá una Comisión de Acción Social como órgano paritario de control y de interlocución y negociación con la administración universitaria en materias de acción social. Su régimen de funcionamiento se regulará en el correspondiente reglamento de régimen interno.

2. La Comisión de Acción Social será competente para conocer sobre las siguientes cuestiones:

- a) Elaboración de las líneas generales sobre las actuaciones en materia de acción social de la respectiva universidad.
- b) Elaboración de la propuesta de los planes anuales de acción social.
- c) Conocer y ser informada sobre el estado de tramitación de las convocatorias de ayudas, criterios de asignación y distribución de las ayudas convocadas, así como de los recursos y reclamaciones presentados contra la resolución de aquéllas.
- d) Proponer la distribución de los fondos de acción social de conformidad con el marco presupuestario vigente en cada momento y aprobar la redistribución de remanentes que se pudieran producir en las distintas modalidades.
- e) Proponer un reglamento de acción social.
- f) Seguimiento de acción social automática.
- g) Aquellas otras materias que, relacionadas con las anteriores, se le asignen en el reglamento de acción social.

3. El personal laboral estará suficientemente representado en dicha comisión.

ANEXO III –SALUD LABORAL-

ANEXO AL PRIMER CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CON CONTRATO LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA

Artículo 1. Principios Generales

1. Las universidades públicas de Andalucía se comprometen a cumplir estrictamente todas las disposiciones vigentes en materia de prevención de riesgos laborales, de conformidad con lo previsto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), en la normativa de desarrollo de la misma, y demás legislación vigente en la materia.
2. Igualmente, en cumplimiento del deber de protección frente a los riesgos laborales, están obligadas a promover, formular y poner en práctica una política de prevención en sus centros y dependencias de trabajo e integrar la prevención en el conjunto de todas las actividades universitarias y en todos los niveles jerárquicos, con el objetivo de la mejora continua de las condiciones de trabajo de todo su personal.

Artículo 2. Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección, las universidades adoptarán las medidas adecuadas para garantizar a sus trabajadores el derecho a la información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente, y vigilancia de su estado de salud, en los términos establecidos en la LPRL.
2. Los planes de formación de cada universidad incluirán actuaciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales, que abarquen, como mínimo, formación centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, y que se adapte a la evolución de los riesgos. Asimismo, se contemplarán actuaciones en materia de primeros auxilios y planes de autoprotección. Estas medidas formativas se repetirán periódicamente si fuese necesario.
3. Las universidades establecerán medidas de protección colectivas que aseguren un nivel adecuado de protección a todos los trabajadores.
4. Las universidades deben proveer a sus trabajadores de mobiliario y equipos de trabajo con los requisitos ergonómicos suficientes que permitan a éstos desempeñar sus tareas con seguridad y sin riesgos para su salud.
5. Los trabajadores estarán obligados a respetar y cumplir las normas que se establezcan sobre prevención de riesgos y salud laboral, de conformidad con lo previsto en el artículo 29 de la LPRL y a las instrucciones que se impartan por los órganos competentes de la universidad.

Artículo 3. Delegados de Prevención

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. En cuanto a sus competencias, facultades y garantías, se estará a lo dispuesto en los artículos 36 a 37 de la LPRL, así como a lo indicado en el Reglamento de funcionamiento del Comité de Seguridad Laboral de cada universidad, debiendo estar presentes en todos los foros de Seguridad y Salud que se establezcan en las universidades.

El número de delegados será como mínimo el establecido en el artículo 35 de la ley 31/1995. Los Delegados de Prevención que correspondan se elegirán en proporción a la representación que cada sección sindical ostente en el correspondiente órgano de representación, según el número de miembros obtenidos.

2. Las universidades deberán proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 4. Comités de Seguridad y Salud

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de representación y participación, destinado a la consulta periódica sobre las actuaciones de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales.

2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en cada universidad. Estará formado por los Delegados de Prevención de una parte y, de otra, por un número igual de representantes de la universidad correspondiente. A las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrán asistir, con voz pero sin voto, un delegado sindical por cada Sección Sindical con presencia en los órganos unitarios de representación del personal y los responsables técnicos de la prevención de cada universidad que no estén incluidos entre los miembros del Comité de Seguridad y Salud.

3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

4. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias y facultades que se recogen en el artículo 39 de la LRPL y aquellas otras que se establezcan en el Reglamento del Comité de Seguridad y Salud.

5. En el caso de que una universidad mantenga concierto con una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a ser informado, con una periodicidad de seis meses, sobre el desarrollo y el cumplimiento del mismo. La Mutua actuará bajo las directrices impartidas por el Servicio de Prevención de la universidad.

6. Dentro del Comité de Seguridad y Salud se podrán crear subcomisiones de trabajo, como la del estudio de la adecuación de trabajadores por motivo de salud laboral.

Artículo 5. Servicios de Prevención

1. Las universidades públicas de Andalucía constituirán un Servicio de Prevención propio que se dotará del conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas, a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores, salvo que, por el número de trabajadores, no resulte preceptivo.
2. El Servicio de Prevención constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes se dedicarán de forma exclusiva a la actividad preventiva en seno de la universidad.
3. Para la implantación de la prevención en sus centros, la Gerencia de la universidad podrá designar trabajadores encargados de la prevención, que colaborarán con el Servicio de Prevención.
4. En su caso, las relaciones de puestos de trabajo de las universidades contemplarán la estructura de los Servicios de Prevención propios, que deberán contar, al menos, con integrantes que acrediten debida cualificación y formación establecidas reglamentariamente.

Artículo 6. Implantación de la prevención

1. Las universidades deben establecer un plan de mejora de las condiciones de seguridad de sus centros y dependencias que se planificará a partir de una evaluación inicial de riesgos de los trabajadores de los mismos. Dicha evaluación de riesgos se realizará conforme a lo dispuesto en la LPRL y en el Reglamento del Servicio de Prevención.
2. La universidad deberá consultar a los representantes de los trabajadores acerca del procedimiento de evaluación a utilizar. La actividad preventiva se planificará por un periodo determinado, estableciéndose fases y prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a la misma.
3. Las universidades deberán analizar las posibles situaciones de emergencia y establecer planes de autoprotección para sus centros y dependencias.
4. Las universidades, a través de su Servicio de Prevención, prestarán especial atención en las evaluaciones a los factores de riesgos psicosociales y organizacionales, estudiando y valorando las posibles situaciones de estrés y acoso moral en el trabajo.

Artículo 7. Vigilancia de la salud

1. La vigilancia de la salud en las universidades públicas de Andalucía se llevará a cabo de acuerdo con la ley de LPRL y la normativa sanitaria aplicable.
2. La vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a que viene obligada la universidad, sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su

consentimiento, salvo las excepciones previstas en el artículo 22 de la LPRL, en cuyo caso

será necesario el previo informe del Comité de Empresa.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada, de acuerdo con lo establecido reglamentariamente. Podrán concertarse servicios externos especializados para controlar y mejorar la salud de los trabajadores, respetando siempre

el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud

3. Los reconocimientos médicos se practicarán:

- a) Una vez al año para todo el personal.
- b) Periódica y/o específicamente al personal que por su actividad se estime necesario
- c) A todo trabajador de nuevo ingreso antes de su incorporación al puesto de trabajo
- d) Tras un cambio de puesto de trabajo o de funciones, si ello supone la asunción de riesgos no medidos previamente.
- e) A petición del trabajador, por causa justificada.
- f) En las reincorporaciones, tras períodos de incapacidad superior a seis meses, al objeto de verificar la inexistencia de nuevas situaciones personales, que puedan suponer un riesgo no considerado en la última evaluación realizada.

4. Con carácter general, las universidades orientarán a los trabajadores en los siguientes aspectos:

- a) Prevención oftalmológica.
- b) Prevención de patologías de la voz.
- c) Prevención de lesiones muscoesqueléticas.
- d) Prevención de riesgos ginecólogos y mamografías.
- e) Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
- f) Protección a la maternidad: embarazo, postparto y lactancia.
- g) Prevención oncológica.
- h) Prevención de enfermedades cardiovasculares.
- i) Prevención de trastornos psicológicos.

5. El personal sanitario del Servicio de Prevención propio deberá conocer y vigilar las bajas que se produzcan, por incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente, para comprobar la posible relación entre la causa de la enfermedad y los riesgos para la salud que puedan presentarse en el lugar de trabajo.

6. En caso de existir concurrencia de peticiones de traslado entre universidades, tendrán prioridad aquellos trabajadores que acrediten prioridades de salud y posibilidades de rehabilitación para ellos, con hijos a cargo o cónyuge, previo dictamen médico de los reiterados Servicios de Prevención.

Artículo 8. Protección a la maternidad

1. Al objeto de garantizar la protección efectiva de la trabajadora embarazada y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o en su

caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo dictamen médico del Servicio de

Prevención de riesgos laborales de la universidad. Esta medida será aplicable también durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o del hijo.

2. La trabajadora percibirá las retribuciones de su puesto de origen y, el cambio de puesto finalizará cuando su estado de salud o de su hijo/a permita su reincorporación al anterior puesto sin ningún tipo de riesgo. La universidad comunicará a los representantes de los trabajadores estos cambios, con carácter previo.

Artículo 9. Botiquín de primeros auxilios

En los centros, servicios, departamentos, laboratorios, y en todos aquellos lugares de trabajo que así lo estime el Servicio de Prevención de riesgos laborales, deberá haber un botiquín de primeros auxilios con el material necesario, en función del riesgo del lugar de trabajo donde se ubique. Por todo ello velará el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 10. Prendas de trabajo

1. La universidad proveerá a los trabajadores de las prendas de trabajo y los equipos de protección individual homologados y adecuados para el desempeño de sus funciones.

2. El Comité de Seguridad y Salud laboral velará para que las prendas reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de que se trate; para ello, contará con el asesoramiento técnico del Servicio de Prevención.

Los equipos y medios han de estar en condiciones de uso suficientes para el fin perseguido, por lo que procederá su reposición cuando sufran algún deterioro que ponga en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores.

3. La Gerencia de cada universidad determinará, previa negociación con el Comité de Empresa, aquellos casos en que sea obligatoria la utilización de una uniformidad concreta y sus características y condiciones, en consonancia con lo dispuesto en el apartado 1 anterior.

Artículo 11. Medio ambiente laboral

Las universidades pondrán en marcha planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética, depuración de aguas, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes, por otros orientados a la producción limpia y realizarán auditorías ambientales con participación de los Delegados de Prevención. Las unidades medioambientales constituidas en las universidades, colaborarán estrechamente con el Servicio de Prevención de la misma y deberán informar de su actuación al Comité de Seguridad y Salud.