



**Robert Díez i Benito, secretari general de la secció sindical de CC OO a la Universitat Pompeu Fabra, amb domicili , a efectes de notificació, al Campus de la Ciutadella , edifici de Jaume I, despatx 20.1e72**

DIC:

1. Que la Llei de Prevenció de Riscos Laborals reconeix a l'article 14.1 **el dret dels treballadors** a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i, al mateix temps, declara l'existència d'un correlatiu **deure de l'empresari** de protecció dels treballadors davant els riscos laborals.

2. Que la Llei de Prevenció de Riscos Laborals a l'article 4.7.d. defineix "com a condició de treball" qualsevol característica del treball que pugui tenir una influència significativa en la **generació de riscos** per a la seguretat i la salut del treballador, i inclou específicament totes aquelles "característiques del treball, incloses les relatives a la seva **organització i ordenació**, que influeixin en la magnitud dels riscos a què estigui exposat el treballador".

3. Que la Llei de Prevenció de Riscos Laborals estableix a l'art. 15.1.g. que l'empresari aplicarà les mesures que integren el deure general de prevenció, el context en el qual s'ha de planificar la prevenció "buscant un conjunt coherent que integri la tècnica, **l'organització del treball, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals** en el treball".

4. Que l'article 53.1 del Conveni col·lectiu per al personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes recull el compromís de les universitats "al compliment estricte de la legislació vigent en matèria de seguretat i salut laboral, al desenvolupament de plans específics i l'adopció de mesures per a **l'impuls, la vigilància i l'eliminació** d'aquells elements que originin un perill o risc de perill en el desenvolupament de les tasques professionals".

5. Que a l'entorn laboral existeixen **factores de riscos psicosocials**, com per exemple l'estrès laboral o la fatiga derivada de l'ordenació del temps del treball, que poden provocar danys sobre la salut.

6. Que l'Enquesta de satisfacció al professorat de la UPF d'octubre de 2017 va assenyalar que entre els aspectes que generen insatisfacció al Personal Docent i Investigador figuren el grau de conciliació de la vida familiar i professional i les perspectives de promoció i desenvolupament professional dins la UPF.



7. Que l'Avaluació periòdica de les condicions psicosocials de treball a la Universitat Pompeu Fabra de 2018 va incloure com a factor avaluable d'exposició la "confiança", definida com, "criteris justos i interès per les persones" i on la Universitat *"es preocupa per la qualitat de vida del seu personal. En general, les persones i unitats reben un tracte just i equitatiu (no hi ha favoritismes ni discriminacions). Els criteris de promoció en aquesta empresa són clars i coherents (es promociona a qui s'ho mereix)"*, i donat que a l'Informe preliminar de resultats de l'Avaluació periòdica de les condicions psicosocials de treball a la Universitat Pompeu Fabra de 2018 es va **detectar un nivell de risc d'exposició alt** en relació al factor "confiança" entre els professors temporals (temps complet) i associats.

Que el mateix informe situa aquest factor entre els 13 factors sobre els quals **cal actuar de manera prioritària** entre el personal docent i investigador.

8. Que la Planta del professorat de la UPF es va aprovar per Acord del Consell de Govern de 13 de juliol del 2011 sense que hagin hagut revisions malgrat que l'article 6 diu que "aquesta planta teòrica tindrà una vigència de quatre anys" i, en la mesura que les càrregues de treball s'han vist afectades com a conseqüència de la no actualització de la planta.

9. Que les "Línies generals de política de professorat" aprovades per Acord del Consell de Govern de 21 de gener del 2004 no inclouen cap procediment que garanteixi criteris objectius de selecció i promoció del professorat.

10. Que la UPF ha d'implementar les mesures que permetin corregir de forma satisfactòria els dèficits existents en relació als drets conciliació, de promoció i de desenvolupament professional i que aquestes poden preveure la modificació de la planta de professorat i les línies generals de política de professorat.

11. Que els representants dels treballadors tenen dret a ser informats i consultats sobre la situació i estructura de l'ocupació a l'empresa, així com a ser informat trimestralment sobre l'evolució probable d'aquests aspectes, incloent la consulta quan es preveuen canvis sobre aquestes qüestions. A més, els representants dels treballadors tenen dret a ser informats i consultats sobre totes les decisions de l'empresa que puguin provocar canvis rellevants pel que fa a l'organització del treball i als contractes de treball a l'empresa (art. 64.5 ET). I que, així mateix, els representants dels treballadors han d'exercir una tasca de vigilància i control de les condicions de seguretat i salut en el desenvolupament del treball a l'empresa.



12. Que les mesures que la UPF ha d'implementar per corregir de forma satisfactòria els dèficits existents en relació als drets conciliació, de promoció i de desenvolupament professional poden afectar la planta de professorat i les línies generals de la política de professorat, la representació dels treballadors necessàriament haurà de participar en la definició d'aquelles mesures, i, en tot cas, és imprescindible la participació dels delegats de prevenció.

DEMANO:

Que la UPF obri una mesa de negociació amb les representacions sindicals i, en tot cas, amb els delegats de prevenció, per a estudiar les mesures que permetin corregir de forma satisfactòria els dèficits existents en relació als drets conciliació, de promoció i de desenvolupament professional.

Barcelona, 17 de gener de 2019

GERENT DE LA UNIVERSITAT POMPEU FABRA  
A/c RESPONSABLE DE LA OFICINA TÈCNICA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS