

Elecciones Sindicales 2019

Universidad de Zaragoza

VOTA  
CGT

LA UNIVERSIDAD QUE QUEREMOS

#xLoPúblico

Confederación General del Trabajo



PÚBLICA,  
GRATUITA Y  
DE CALIDAD

UN GRAN  
LUGAR PARA  
TRABAJAR

FEMINISTA  
SENSIBLE a la  
DIVERSIDAD

SIN ACOSOS  
NI RIESGOS

ABIERTA  
TRANSPARENTE  
DEMOCRÁTICA

SOSTENIBLE  
COMPROMETIDA  
CON ESPÍRITU  
CRÍTICO

CGT

CON  
ESTABILIDAD  
LABORAL

CARRERA  
PROFESIONAL



[t.me/cgtunizar](https://t.me/cgtunizar)



[fb.me/cgtunizar](https://fb.me/cgtunizar)



[@cgtunizar](https://twitter.com/cgtunizar)

[cgt.unizar.es](https://cgt.unizar.es)





## LA UNIVERSIDAD QUE QUEREMOS: SALUD LABORAL

Los delegados de CGT, junto con el resto de delegados de prevención de riesgos laborales, han trabajado para llenar de contenido el Comité de Seguridad y Salud (CSS), para evitar que pueda convertirse en un mero trámite formal, y sea realmente el lugar donde puedan resolverse los numerosos conflictos e incidentes relacionados con la seguridad y la salud laboral. La UZ es una de las universidades con el menor ratio de personal técnico dedicado a riesgos laborales, en proporción a la dimensión y complejidad de la institución, como tantas veces hemos recalado ante el equipo de gobierno. Desde CGT proponemos mantener esa línea de trabajo activa y combativa, en defensa de la seguridad y de la dignidad en el puesto de trabajo.

En estos cuatro últimos años se han registrado 37 incidencias relacionadas con la salud laboral en la UZ. En uno de los casos se realizó una denuncia a inspección de trabajo. En la mayoría de los casos los delegados hemos acudido al puesto de trabajo para recabar información y respaldar a las personas afectadas, transmitiendo las incidencias al CSS, y tratando siempre de aportar soluciones en positivo.

Todos los resúmenes del CSS pueden verse aquí:

<http://comitepas.unizar.es/comision-de-seguridad-y-salud/>

Más allá de las competencias del CSS, desde CGT hemos tenido un papel muy activo en denuncia de las limitaciones del actual protocolo de acoso sexual. Así, se presentó una propuesta de modificación del protocolo en casos de acoso sexual ante la vicerrectora de Acción social y en la MNUZ. Se ha identificado que se trata de un protocolo confuso, que puede llegar a disuadir a las víctimas de acoso. Se proponen una serie de mejoras para clarificar los pasos a seguir, la atención y acompañamiento a la víctima, y la transparencia en la información sobre los casos, su seguimiento y consecuencias.

La sección sindical de CGT seguiremos los próximos cuatro años insistiendo en que la Universidad de Zaragoza debe hacer los máximos esfuerzos en cualquier aspecto relacionado con la salud, y por tanto haremos una crítica constructiva en cualquier situación de riesgo para cualquier compañero, exigiendo que se tomen las medidas oportunas para evitar los riesgos. Se deben mejorar las fórmulas preventivas pero agilizar también las reformas necesarias en laboratorios, granjas y talleres.

Además del protocolo de acoso sexual, también entendemos que los protocolos de acoso laboral y de gestión de conflictos deben mejorarse, y acompañarse de medidas que refuercen la seguridad y el bienestar de los trabajadores. En las últimas reuniones sectoriales de la mesa de PAS hemos introducido varias solicitudes que tienen relación directa o indirecta con riesgos psicosociales, como son la revisión de los protocolos mencionados. Hemos solicitado también que se faciliten cursos a los responsables con dirección de personal para mejorar la gestión de conflictos y evitar los ambientes de trabajo tóxicos en este aspecto. Entendemos que la formación en este aspecto debe convertirse en un mérito preferente e incluso exigible para quienes su labor es dirigir personas. Seguiremos trabajando en esta dirección.

Por último también hemos introducido la solicitud de que se haga una relación de puestos de responsables PDI que dirigen políticamente o de alguna manera servicios del PAS, que se establezcan las funciones concretas de estos responsables para evitar solapamiento de funciones. Esta solicitud no ha sido motivada únicamente por el asunto de conflictos o riesgos psicosociales pero sí en determinadas ocasiones entendemos que la indefinición de estas funciones, y el libre albedrío, han ocasionado problemas.

