

PROPOSTES BÀSIQUES DE FeSP-UGT UPV AI CANDIDAT A RECTOR EN LES ELECCIONS DE LA LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA 2017

I. INTRODUCCIÓ

Després d'anys de reducció del recursos destinats a la Universitat pública, com a servei públic d'educació superior, al servei de la ciutadania, que ha provocat un empobriment de les condicions socio-laborals de les PERSONES,

UGT proposa al nou equip rectoral que L'EIX sobre el qual pivoten tots els altres en els pròxims quatre anys en la UPV siga el de les **PERSONES**: CIUTADANIA, ALUMNAT, PAS, PDI i PI.

Al voltant de **L'EIX PERSONES**, li proposem que es comprometa a orientar la seua acció de govern en direcció a:

- **La consolidació d'ocupació de les persones.**
- **Plantilles, condicions laborals i retributives de les persones.**
- **Conciliació de la vida familiar i laboral de la persones.**
- **Salut laboral de les persones.**
- **Polítiques d'igualtat i responsabilitat social pera a les persones.**
- **Acció social per a les persones.**
- **Gestió ambiental per a l'entorn de les personas.**
- **Ètica en l'administració per al benefici de les persones.**

Li plantejem el repte i li oferim la nostra col·laboració perquè dins de 4 anys la UPV siga capdavantera en els "rankings" de persones felices, amb segells i premis de qualitat i excel·lència en igualtat, conciliació, prevenció de riscos laborals, acció social, i medi ambient.

UGT també li planteja mesures per a reforçar la **transparència en la gestió, l'eficiència de la despesa i el compromís amb la societat**. Que en la presa de decisions sobre aquells temes prioritaris sobre Docència i Recerca, es compte amb la comunitat universitària i els seus representants. Demandem, una política de transparència i diàleg per a fer més efectius i útils els canals de comunicació i informació que ens permeta plantejar el model d'universitat que volem i el seu paper en la societat.

FeSP-UGT-UPV aposta per una Universitat transparent, amb una major implicació de tota la seua comunitat i es compromet a seguir lluitant per una Universitat pública al servei de la Societat que contribuísca al desenvolupament cultural, la qualitat de vida i el desenvolupament econòmic per a les PERSONES.

II. ASPECTES COMUNS

PLANTILLES, CONDICIONS LABORALS I RETRIBUTIVES DE LA UPV

FeSP-UGT- UPV demanda al candidat a Rector que es comprometa a garantir la recuperació de l'ocupació i la consolidació de la plantilla, així com, la recuperació progressiva del poder adquisitiu del personal de la UPV.

POLÍTiques D'IGUALTAT I RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA

Incrementar el protagonisme i la visibilitat de la Igualtat en totes les àrees de la vida d'en la universitat, per a açò és necessari:

- Aprovació i aplicació del II Pla d'Igualtat de la UPV.
- Posicionar i visibilitzar la Unitat d'Igualtat en la Web de la UPV.
- Incrementar recursos materials i personals destinats a Igualtat.

FeSP-UGT- UPV considera que, des de la responsabilitat social, la UPV és conscient de la importància de contribuir a l'enfortiment de les iniciatives d'empreses d'inserció laboral, integrades tant per persones amb discapacitat com per persones en alt risc d'exclusió social.

CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL

Volem que aquesta legislatura l'equip es comprometa a recuperar i millorar tots els drets soci-laborals de les treballadores i treballadors arrabassats en els últims anys. Considerem que en la situació actual, en la qual estem perdent poder adquisitiu, és fonamental no seguir perdent drets socials.

El temps transcorregut i l'experiència de la seua aplicació han posat de manifest la necessitat de revisió i actualització del Pla concilia del PAS i el del PDI per a millorar aspectes relacionats amb:

- Interpretació dels permisos per malaltia, operació i hospitalització de familiars.
- Millora de la conciliació del personal amb fills menors acàrrec.
- Recolzar la natalitat: Millora de permisos, llicències, flexibilitat horària i ajudes econòmiques.
- Assegurament de l'Escola Infantil.
- Mesures de conciliació treballadors majors de 60 anys.
- Desenvolupar un reglament per a la implantació del Teletreball en determinats posats com ja s'està realitzant en altres universitats.
- Adaptació del POD del PDI als drets reconeguts en el Pla Concilia.

ACCIÓ SOCIAL

Les retalles salarials sofrides pels treballadors i les treballadores de la UPV en els últims anys, exigeixen que la universitat pose en marxa polítiques de protecció social per al personal i les seues famílies.

SALUT LABORAL

El deteriorament de les condicions laborals de tot ordre sofrides durant els últims anys, la falta de mitjans personals, les càrregues de treball excessives, i altres circumstàncies associades, han provocat un increment de casos de danys en la salut física i mental de les treballadores i treballadors. Per aqueix motiu, ara més que mai, és imprescindible apostar per:

- La Mediació com a instrument de solució de conflictes.
- Potenciar la Prevenció de Riscos laborals.
- L'actualització dels protocols d'assetjament laboral i d'assetjament per raó de sexe.
- La potenciació la institució de la defensoria de la Comunitat Universitària.
- Posar en marxa un servei de suport psicològic.

GESTIÓ AMBIENTAL

Potenciar i difondre la política ambiental de la UPV, en tots els seus àmbits, comptant amb la participació i la implicació de tota la comunitat universitària.

LLENGUA VALENCIANA

Tal com estableix l'Estatut d'Autonomia i la Llei d'Ús i Ensenyament del Valencià, garantir l'ús normal i oficial de les dos llengües cooficials en la Universitat Politècnica de València. Adoptant, a tal fi, mesures per a la protecció, respecte i recuperació de la llengua valenciana en l'àmbit acadèmic, científic i de gestió.

III. PROPOSTES PER AL PAS DEL A UPV

Volem plantejar al nou equip de govern les següents propostes concretes:

PARTICIPACIÓ I NEGOCIACIÓ AMB L'ADMINISTRACIÓ.

- Incrementar la representació del PAS en els òrgans de govern.
- Negociació real en la mesa negociadora de tots els aspectes de les condicions laborals.
- Possibilitar la reducció gradual de la jornada a partir dels seixanta anys fins a la jubilació.
- Desenvolupar la jubilació parcial d'acord amb la legislació vigent.
- Actualitzar el Conveni Col·lectiu del personal laboral de la UPV.

En relació a la **CLASSIFICACIÓ, FUNCIONS DELS LLOCS DE TREBALL, PROMOCIONS I CONCURSOS:**

- Consolidació d'ocupació del personal interí.
- Legalització de l'Escola Infantil i assegurar plantilla.
- Elaborar el Catàleg de Funcions dels llocs de treball.
- Homologació retributiva Mateixes funcions, mateix salari.
- 100% de la carrera professional del PAS, incloent interins.
- Apostar per la promoció interna del PAS
- Realitzar convocatòries de Concursos de trasllats anualment de les places vacants.
- Negociar i aprovar un reglament per a l'adjudicació de les comissions de servei
- Reconèixer la capacitat investigadora del PAS Doctor.
- Reconèixer i retribuir els sexennis de recerca al PAS Doctor.
- Possibilitar la movilitat interna voluntària entre administració general i especial.
- Negociar l'actualització dels barems d'accés i provisió.

En relació a les RETRIBUCIONS:

- Consolidar els conceptes retributius existents.
- Homologar nivells retributius entre categories, inclòs el personal de capítol VI.

IV. PROPOSTES BÀSIQUES PER AL PDI

El personal docent i investigador de les universitats ha de ser un actor fonamental en la superació dels problemes actuals, la qual cosa requereix llibertat de participació, estímul professional, remuneració satisfactòria i condicions de treball adequades.

Respecte a la **PARTICIPACIÓ I NEGOCIACIÓ AMB L'ADMINISTRACIÓ.**

- Utilitzar la mesa negociadora per a una negociació real de tots els aspectes que afecten a les condicions laborals del col·lectiu, i no solament per a informar de decisions unilaterals de l'administració.
- Possibilitar la reducció gradual de la jornada i càrrega de POD a partir dels seixanta anys fins a la jubilació.
- Renegociar la NOA en mesa de negociació, perquè el professorat veja millor reconeguda tota la seua labor en la universitat.
- Actualitzar el Conveni Col·lectiu del personal laboral.

En relació a l'**ESTABILITZACIÓ, PROMOCIÓ I PLANTILLA:**

- Garantir l'estabilització del professorat ajudant i ajudant Doctor.
- Rejuvenir la plantilla de PDI, mitjançant la creació de places d'Ayudavant Doctor i Contractat Doctor.

- Garantir la promoció de les figures estables: contractat doctor, Col.laborador i titular d'Universitat.
- Establir un Pla Personalitzat per a facilitar la Promoció de les figures de TEU i professor col·laborador, ja que es tracta de figures a extingir en la universitat actual.
- Dignificar la figura del professor associat, com a professional extern que aporta la seua experiència professional, i no permetre la perversió d'aquesta figura utilitzant-la com a professors de baix cost per a docència on la seua experiència no te sentit.
- Establir períodes de moratòria, com els existents en altres universitats, en l'aplicació del criteri del sexenni viu de la Normativa d'Organització Acadèmica per al PDI que es trobe en alguna de les següents situacions:
 - Després d'un permís de maternitat o adopció, o d'un període d'excedència per cura de fills.
 - Després d'una incapacitat temporal de llarga durada.
 - En accedir per primer a vegada a qualsevol figura docent, si abans no s'ha pogut sol·licitar el reconeixement de trams investigadors.
- Racionalitzar els horaris lectius per a facilitar la conciliació de la vida familiar. Proposem que s'elabore una normativa interna que garantisca realment aquesta conciliació i en la qual s'arreglen, entre unes altres, les següents mesures:
 - Minimitzar el nombre d'activitats de docència presencial en la franja de 20:30 a 22:00
 - Entre el començament de la primera activitat docent assignada a un professor/a i la finalització de l'última, no transcorreran més de 8 hores i entre la fi de l'última hora de docència presencial d'un professor/a i l'inici de la primera l'endemà hauran d'haver transcorregut com a mínim 12 hores.
(Aquestes mesures s'aplicaran a tot el professorat llevat que el professor sol·licite la no aplicació d'alguna d'elles)

En relació a les **RETRIBUCIONS**:

- Mantenir i consolidar els conceptes retributius existents.
- Component compensatori per al PDI acreditat, independentment de la categoria.
- Prioritzar l'assignació d'ajudes de el "*Programa d'incentiu a la recerca de la UPV*" al PDI laboral.

V. PERSONAL INVESTIGADOR

- Definir una carrera investigadora en la UPV
- Complir els principis recomanats per la Comissió Europea, arreplegats en la Carta Europea de l'Investigador i en el Codi de Bones Pràctiques per a la Contractació d'Investigadors
- Prendre la definició d'Investigador arreplegada en la Carta Europea en la UPV
- Reconeixement de les funcions de recerca realitzades pel PAS.
- Permetre la participació i direcció de projectes com a investigador principal (IP), independentment de la catalogació en la RPT, sense menyspreu de les seues funcions assignades.
- Garantir l'estabilitat de la plantilla de personal d'investigació i dignificar les seues condicions laborals.
- Homologar nivells retributius entre categories, incloent el personal de capítol VI