

PROPUESTAS BÁSICAS DE FeSP-UGT UPV AL CANDIDATO A RECTOR EN LAS ELECCIONES DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA 2017

I. INTRODUCCIÓN

Después de años reducción de recursos destinados a la Universidad pública, como servicio público de educación superior al servicio de la ciudadanía, que ha provocado un empobrecimiento de las condiciones socio laborales de las PERSONAS,

UGT propone al nuevo equipo rectoral que EL EJE sobre el que pivoten todos los demás en los próximos cuatro años en la UPV sea el de las **PERSONAS**: CIUDADANÍA, ALUMNADO, PAS, PDI y PI.

En torno al **EJE PERSONAS**, le proponemos que se comprometa a orientar su acción de gobierno hacia:

- **La consolidación de empleo de las personas.**
- **Plantillas, condiciones laborales y retributivas de las personas.**
- **Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas.**
- **Salud laboral de las personas.**
- **Políticas de igualdad y responsabilidad social para las personas.**
- **Acción social para las personas.**
- **Gestión medio ambiental para el entorno de las personas.**
- **Ética en la administración para el beneficio de las personas.**

Le planteamos el reto y le ofrecemos nuestra colaboración para que dentro de 4 años la UPV sea líder en el Ranking de personas felices, y con ello eficaces, con sellos y menciones de calidad y excelencia en igualdad, conciliación, prevención de riesgos laborales, acción social, y medioambiente.

UGT también le plantea medidas para reforzar la **transparencia en la gestión, la eficiencia del gasto y el compromiso con la sociedad**. Que, en la toma de decisiones sobre aquellos temas prioritarios sobre Docencia e Investigación, se cuente con la comunidad universitaria y sus representantes. Demandamos, una política de transparencia y diálogo para hacer más efectivos y útiles los canales de comunicación e información que nos permita plantear el modelo de Universitat que queremos desarrollar y su papel en la sociedad.

FeSP-UGT-UPV apuesta por una Universitat transparente, con una mayor implicación de toda su comunidad y se compromete a seguir luchando por una Universitat pública al servicio de la Sociedad que contribuya al desarrollo cultural, la calidad de vida y el desarrollo económico para LAS PERSONAS.

II. ASPECTOS COMUNES

PLANTILLAS, CONDICIONES LABORALES Y RETRIBUTIVAS DE LA UPV

FeSP-UGT- UPV demanda al candidato a Rector que se comprometa a garantizar la recuperación del empleo y la consolidación de la plantilla, así como, la recuperación progresiva del poder adquisitivo del personal de la UPV.

POLÍTICAS DE IGUALDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Incrementar el protagonismo y la visibilidad de la Igualdad en todas las áreas de la vida de en la universidad, para lo cual es necesario:

- Aprobación y puesta en marcha del II Plan de Igualdad en la UPV
- Posicionar y visibilizar la Unidad de Igualdad en la Web de la UPV
- Incrementar recursos materiales y personales destinados a Igualdad

FeSP-UGT UPV considera que, desde la responsabilidad social, la UPV es consciente de la importancia de contribuir al fortalecimiento de las iniciativas de empresas de inserción laboral, integradas tanto por personas con discapacidad como por personas en alto riesgo de exclusión social.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Queremos que esta legislatura el equipo se comprometa a recuperar y mejorar todos los derechos socio-laborales de las trabajadoras y trabajadores arrebatados en los últimos años. Consideramos que, en la situación actual en la que estamos perdiendo poder adquisitivo, es fundamental no seguir perdiendo los logros sociales.

El tiempo transcurrido y la experiencia de su aplicación han puesto de manifiesto la necesidad de revisión y actualización del Plan concilia del PAS y el del PDI para mejorar aspectos relacionados con:

- Interpretación de los permisos por enfermedad, operación y hospitalización de familiares.
- Mejora de la conciliación del personal con hijos menores a cargo.
- Apoyar la natalidad: Mejora de permisos, licencias, flexibilidad horaria y ayudas económicas.
- Aseguramiento de la Escuela Infantil.
- Medidas de conciliación trabajadores mayores de 60 años.
- Desarrollar un reglamento para la implantación del Teletrabajo en determinados puestos como ya se está realizando en otras universidades.
- Adaptación del POD del PDI a los derechos reconocidos en el Plan Concilia.

ACCIÓN SOCIAL

Los recortes salariales sufridos por los trabajadores y las trabajadoras de la UPV en los últimos años, exigen que la universidad ponga en marcha **políticas de protección social para el personal y sus familias**.

SALUD LABORAL

El deterioro de las condiciones laborales de todo orden sufridas durante los últimos años, la falta de medios personales, las cargas de trabajo excesivas, y otras circunstancias asociadas, han provocado un incremento de casos de daños en la salud física y mental de las trabajadoras y trabajadores. Por ese motivo, ahora más que nunca, consideramos imprescindible apostar por:

- La Mediación como herramienta de solución de conflictos.
- Potenciar la Prevención de Riesgos laborales.
- La actualización de los protocolos de acoso laboral y de acoso por razón de sexo.
- La potenciación la institución de la defensoría de la Comunidad Universitaria.
- Poner en marcha un servicio de apoyo psicológico.

GESTIÓN MEDIO AMBIENTAL

Potenciar y difundir la política ambiental de la UPV, en todos sus ámbitos, contando con la participación y la implicación de toda la comunidad universitaria.

LLENGUA VALENCIANA

Tal como establece el Estatuto de Autonomía y la Llei d'Us i Ensenyament del Valencià, garantizar el uso normal y oficial de las dos lenguas cooficiales en la Universitat Politècnica de València. Adoptando, a tal fin, medidas para la protección, respeto y recuperación de la lengua valenciana en el ámbito académico, científico y de gestión.

III. PROPUESTAS FETE-UGT PARA EL PAS DE LA UPV

Queremos plantear al nuevo equipo de gobierno las siguientes propuestas concretas:

Respecto a la **PARTICIPACIÓN Y NEGOCIACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN**.

- Incrementar la representación del PAS en los órganos de gobierno.
- Negociación real en la mesa negociadora de todos los aspectos de las condiciones laborales.
- Posibilitar la reducción paulatina de la jornada a partir de los sesenta años hasta la jubilación.
- Desarrollar la jubilación parcial de acuerdo con la legislación vigente.
- Actualizar el Convenio Colectivo del personal laboral de la UPV.

En relación a la **CLASIFICACIÓN, FUNCIONES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO, PROMOCIONES Y CONCURSOS:**

- Consolidación de empleo del personal interino.
- Legalización de la Escuela Infantil y asegurar plantilla.
- Elaborar el Catálogo de Funciones de los puestos de trabajo.
- Homologación retributiva Mismas funciones, mismo salario.
- 100% de la carrera profesional del PAS, incluyendo interinos.
- Apostar por la promoción interna del PAS
- Realizar convocatorias de curso de traslados anualmente de las plazas vacantes
- Negociar y aprobar un reglamento para la adjudicación de las comisiones de servicio
- Reconocer la capacidad investigadora del PAS Doctor
- Reconocer y retribuir los sexenios de investigación al PAS Doctor
- Posibilitar la movilidad interna voluntaria y movilidad entre administración general y especial
- Negociar la actualización de los baremos de acceso y provisión

En relación a las RETRIBUCIONES:

- Consolidar los conceptos retributivos existentes.
- Homologar niveles retributivos entre categorías, incluido el personal de capítulo VI.

IV. PROPUESTAS BÁSICAS DE FETE-UGT PARA EL PDI

El personal docente e investigador de las universidades debe ser un actor fundamental en la superación de los problemas actuales, lo que requiere cauces de participación, estímulo profesional, remuneración satisfactoria y condiciones de trabajo adecuadas.

Respecto a la **PARTICIPACIÓN Y NEGOCIACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN.**

- Utilizar la mesa negociadora para una negociación real de todos los aspectos que afecten a las condiciones laborales del colectivo, y no sólo para informar de decisiones unilaterales de la administración.
- Posibilitar la reducción paulatina de la jornada y carga de POD a partir de los sesenta años hasta la jubilación.
- Renegociar la NOA en mesa de negociación, para que el profesorado vea mejor reconocida toda su labor en la universidad.
- Actualizar el Convenio Colectivo del personal laboral.

En relación a la **ESTABILIZACIÓN, PROMOCIÓN Y PLANTILLA:**

- Garantizar la estabilización del profesorado ayudante y ayudante Doctor.
- Rejuvenecimiento de la plantilla de PDI, mediante la creación de plazas de Ayudante Doctor y Contratado Doctor.
- Garantizar la promoción de las figuras estables: contratado doctor, colaborador y titular de Universidad.
- Establecer un Plan Personalizado para facilitar la Promoción de las figuras de TEU y profesor colaborador, ya que se trata de figuras a extinguir en la universidad actual.
- Dignificar la figura del profesor asociado, como profesional externo que aporta su experiencia profesional, y no permitir la perversión de esta figura utilizándola como profesor de bajo coste para impartir docencia donde su experiencia profesional carece de sentido.
- Establecer periodos de moratoria, como los existentes en otras universidades, en la aplicación del criterio del sexenio vivo de la Normativa de Organización Académica para el PDI que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:
 - Tras un permiso de maternidad o adopción, o de un periodo de excedencia por cuidado de hijos.
 - Tras una incapacidad temporal de larga duración.
 - Al acceder por primera vez a cualquier figura docente, si antes no se ha podido solicitar el reconocimiento de tramos investigadores.
- Racionalizar los horarios lectivos para facilitar la conciliación de la vida familiar. Proponemos que se elabore una normativa interna que garantice realmente esta conciliación y en la que se recojan, entre otras, las siguientes medidas:
 - Minimizar el número de actividades de docencia presencial en la franja de 20:30 a 22:00.
 - Entre el comienzo de la primera actividad docente asignada a un profesor/a y la finalización de la última, no transcurrirán más de 8 horas y entre el fin de la última hora de docencia presencial de un profesor/a y el inicio de la primera al día siguiente deberán haber transcurrido como mínimo 12 horas. *(Estas medidas se aplicarán a todo el profesorado salvo que el profesor solicite la no aplicación de alguna de ellas).*

En relación a las **RETRIBUCIONES:**

- Mantener y consolidar los conceptos retributivos existentes.
- Componente compensatorio para el PDI acreditado, independientemente de la categoría.
- Priorizar la asignación de ayudas del “Programa de incentivo a la investigación de la UPV” al PDI laboral.

V. PERSONAL INVESTIGADOR

- Definir una carrera investigadora en la UPV.
- Cumplir los principios recomendados por la Comisión Europea, recogidos en la Carta Europea del Investigador y en el Código de Buenas Prácticas para la Contratación de Investigadores.
- Tomar la definición de Investigador recogida en la Carta Europea en la UPV.
- Reconocimiento de las funciones de investigación realizadas por el PAS.
- Permitir la participación y dirección de proyectos como investigador principal (IP), independientemente de la catalogación en la RPT, sin menoscabo de sus funciones asignadas.
- Garantizar la estabilidad de la plantilla de personal de investigación y dignificar sus condiciones laborales.
- Homologar niveles retributivos entre categorías, incluido el personal de capítulo VI.