



Programa Electoral **2018**

 ***Amb tu...***
anem més lluny

 **STEPV** **INTERSINDICAL**
VALENCIANA
Universitat Politècnica de València

2	Contigo...	Introducción
3	Objetivo 1	Racionalización del trabajo
4		Contigo... PDI
5		Contigo... PAS
5		Contigo... PI
6	Objetivo 2	Acceso y promoción transparentes
7		Contigo... PDI
8		Contigo... PAS
8		Contigo... PI
9	Objetivo 3	Plantillas justas y adecuadas
10		Contigo... PDI
11		Contigo... PAS
11		Contigo... PI
12	Objetivo 4	Salud laboral: Prevenir antes de curar
15	Objetivo 5	Igualdad
16		Igualdad lingüística
17		Igualdad entre campus
18		Igualdad entre hombres y mujeres
19	Objetivo 6	Construir la universidad del futuro

Contigo

Cuatro años atrás te propusimos que era el momento de cambiar la actuación sindical en la Universitat Politècnica de València. STEPV-Iv obtuvo el apoyo mayoritario de los trabajadores y de las trabajadoras, y hemos respondido a esta confianza con esfuerzo y trabajo.

El trabajo ha sido duro, y el enfrentamiento con las políticas del rectorado ha marcado la agenda. Desde STEPV-Iv siempre hemos dado la cara y hemos sido firmes, manteniendo nuestro compromiso contigo. Nuestro objetivo siempre ha sido defender el programa electoral que te presentamos, en el que hablábamos de una universidad pública, transparente, honesta, saludable, justa, solidaria, sostenible, de calidad y humana.

Nuestro trabajo sólo tiene sentido contigo, por esta razón ha llegado el momento en que lo evalúes y decidas si STEPV-Iv es merecedor de tu confianza para cuatro años más.

Pero el reto que hoy te planteamos es todavía mayor: recobrar la ilusión de trabajar en la UPV.

Trabajar en una universidad pública debería ser gratificante, sin embargo, parece que la resignación y el desánimo se ha instalado entre el personal de esta universidad: el trabajo del PDI se burocratiza; la carga de tareas del PAS se multiplica y se complica sin necesidad, por no hablar del personal investigador que vive en un pozo de precariedad sin expectativas.

¡Todo esto puede cambiar!

Si sientes apatía, desánimo, abatimiento o simplemente ya no te motiva tu faena, no necesitas ansiolíticos ni antidepresivos, lo que necesitas es un sindicato fuerte, valiente y con ganas de cambiar las situaciones insostenibles.

STEPV-Iv te presenta un programa que puede resolver tus problemas cotidianos en tu puesto de trabajo. Para poder cambiar el mundo, primero tenemos que cambiar la universidad.

Tus problemas los hacemos nuestros, compartimos tus inquietudes, defendemos tus derechos, te escuchamos y te comprendemos.

Esta es nuestra vocación y nuestro compromiso.

Contigo... llegaremos más lejos

Continúa leyendo para descubrir cómo vamos a proceder....

Objetivo 1

Racionalización
del trabajo

Revisión de la normativa interna, las normas tienen que garantizar la igualdad de trato, la legalidad y la libertad académica (de cátedra, de investigación y de estudio), sin promover la burocratización. Hay que apostar por simplificar las normas para que se entiendan y se apliquen de forma sencilla.

Aplicación de la ley de contratos (gestión de compras) **con sentido común**. El impacto de la entrada en vigor de la nueva ley de contratos ha tenido consecuencias negativas en la UPV que no han sufrido otras administraciones de nuestro entorno. Hasta una cosa tan común como la compra de un bolígrafo, se ha convertido en una odisea.

Objetivos adecuados a la capacidad y los recursos de la UPV. La proyección de nuestra universidad tiene que hacerse paulatinamente y con fundamentos sólidos, no a costa del sobreesfuerzo de la plantilla. Si hablamos de *rankings* aplicamos el dicho aquel de *“vísteme despacio, que tengo prisa”*.

Contigo, PDI

Limitar las tareas del PDI a la investigación y la docencia. Crear estructuras de apoyo para la gestión administrativa de la investigación, o dotar las actuales con personal técnico suficiente y especializado.

Cambio del *statu quo* de la financiación de la investigación. La infrafinanciación actual de la investigación ha creado una situación perversa en que una gran parte del trabajo del PDI es buscar los recursos para poder investigar. El aumento de la competencia nos lleva a un “todo vale” para conseguir los méritos y el aumento de productividad. Es necesaria una apuesta del Estado para la financiación del I+D+i, y la Universidad ha de facilitar la obtención de recursos a su personal.

Reducción de la ratio del alumnado en los primeros cursos.

Una comisión que pertenece al Consejo de Gobierno ha estado estudiando la plantilla de Técnicos de Laboratorio durante más de dos años sin llegar a ninguna conclusión definitiva para determinar si la plantilla actual es adecuada.

Durante todo este tiempo, STEPV-Iv ha denunciado que la normativa del año 2001 que designa el personal técnico necesario en cada centro, departamento e instituto ha quedado obsoleta. Si bien es cierto que el POL ha bajado durante los últimos años, por la bajada de matrículas de alumnos, también es bien cierto que muchas tareas no se recogen en la fórmula.

Entendemos que el estudio y la negociación de una fórmula que incorpore las tareas nuevas, además del coeficiente de experimentalidad, daría un resultado que podría comportar cambios en la **Relación de Puestos de Trabajo (RPT)**.

Así mismo, STEPV-Iv denunciará cualquier cambio en la plantilla que no se negocie previamente.

❗ **Derogación del procedimiento Mistral**, por ser un procedimiento que vulnera las garantías del profesorado (derecho a conocer de qué se te acusa y quién te acusa), y que resuelve un órgano sin competencias, ni formación, como es la delegación de alumnos. STEPV-lv apuesta por sustituir el procedimiento de confrontación por el de mediación, que podría ser ejercido por la defensoría de la universidad y las personas adjuntas a ella.

❗ **Crear criterios de calidad docente** que no estén basados exclusivamente en la satisfacción del alumnado. La encuesta al alumnado no puede ser el principal indicador de calidad.

Contigo, PI

❗ **Una normativa que permita al personal investigador integrarse en los grupos de trabajo de proyectos.**

❗ **Garantizar la igualdad de oportunidades con independencia del tamaño del grupo de investigación** al que se pertenezca. Para lo que es necesario flexibilizar la normativa sobre líneas de investigación y fomentar los grupos de investigación pequeños y los emergentes.

❗ **Aplicación real del Plan Concilia al personal investigador y de apoyo a la investigación.** Este personal está incluido y tiene los mismos derechos que el resto de la plantilla, pero su aplicación no está siendo efectiva.

Contigo, PAS

❗ **Definición clara de las funciones, actividades, tareas y responsabilidades** de los puestos de trabajo.

❗ **Dimensión adecuada de la plantilla** a las exigencias de la universidad. El PAS no tiene porqué soportar un aumento de tareas cuando lo necesario es un incremento de efectivos.

❗ **Formación previa a la implantación de nuevas aplicaciones de gestión.** Pese a que los cambios que se introducen son para mejorar la gestión, es necesario formar adecuadamente al PAS para evitar los desórdenes que se han producido en los últimos cambios.

❗ **Introducir el Teletrabajo y el trabajo por objetivos y resultados.** Aumenta la productividad, ayuda a conciliar la vida laboral y personal, e incluso reduce la contaminación y la siniestralidad laboral al disminuir los desplazamientos.

Reivindicaciones sobre las empresas externas:

Recuperación de los servicios externalizados.

Incorporación de criterios éticos y cláusulas sociales en las licitaciones de servicios a empresas externas.

Vigilancia en el cumplimiento de las condiciones de los pliegos.

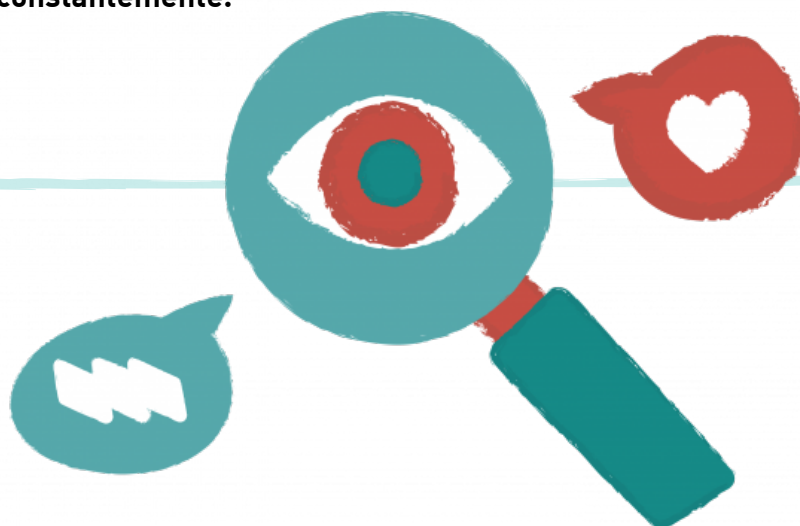
Vigilancia en el cumplimiento de lo establecido en los convenios colectivos que rigen las relaciones laborales de estas empresas.

Objetivo 2

Acceso y promoción
transparentes

Contigo, PDI

- Normalización de la **figura de Ayudante** como la de acceso a la carrera docente.
- Evaluación de la investigación y de la docencia con criterios basados en la calidad.** Para ello se necesita poner en valor la transferencia del conocimiento y acabar con la tiranía del lobby de las revistas indexadas con la creación de repositorios públicos accesibles a todos. Hay que poner en valor y reconocer las publicaciones universitarias, que han de basarse en criterios de calidad, y promocionarlas delante de las agencias de evaluación.
- Reconocimiento de la acreditación de la investigación transversal y del trabajo en grupos multidisciplinares,** tal como se establece en el Real Decreto 1312/2007, mediante el reconocimiento de las publicaciones indexadas en áreas de conocimiento distinto a la propia.
- Lograr un acuerdo para que los méritos se defina adecuadamente y **la carrera docente e investigadora no se reformule constantemente.**
- Compromiso de la universidad para **facilitar los procesos de acreditación** del profesorado.
- Criterios objetivos, iguales y públicos para la renovación de los contratos del profesorado asociado** cuando disminuyen las necesidades docentes de un departamento, para garantizar la igualdad de trato y la transparencia.
- Transitoriamente, delante de la situación de perversión de utilizar el profesorado asociado como mano de obra barata y de los recortes que han impedido la creación de plazas para el acceso ordinario a la carrera docente universitaria, **crear un número de plazas suficientes para la promoción del profesorado asociado a diversas figuras contractuales.**
- Grabación de las exposiciones y entrevistas en los concursos de acceso,** para garantizar, en caso de reclamación, la resolución de conflictos.



Contigo, PAS

- **Baremos para concursos de traslados y oposiciones. Mejorar la transparencia** y reducir el margen de arbitrariedad de los tribunales. Poner en valor la antigüedad y apostar por modelos más flexibles para la obtención de méritos. Los modelos actuales suponen una dedicación a tiempo completo para conseguir la máxima puntuación.
- **Exigimos una normativa de bolsas adaptada a la legislación vigente.** El decreto 3/2017 establece que el personal funcionario interino o en mejora de empleo cesado forma parte de las bolsas, siempre que haya participado en el proceso selectivo. Es necesario garantizar los derechos del personal interino y una gestión totalmente transparente de las bolsas.
- **Un proceso de estabilización donde la experiencia en la UPV** se ponga en valor con la misma proporción y tiempo de cómputo que aplica la UV a su personal interino, con un temario adecuado al nivel de los puestos de trabajo ofertado.
- **Reconversión de los puestos de trabajo clasificados de administración especial** que no están vinculados a ninguna titulación u oficio (SGI, SIE, CFP...) en puestos de trabajo de administración general para posibilitar la movilidad del personal implicado y favoreciendo la transparencia en los procesos de selección y provisión.
- **Diseño de un itinerario de promoción para el personal Técnico de Laboratorio.**

Contigo, PI

- **Diseño de un itinerario profesional para el personal investigador** que permita la estabilidad y la progresión.
- **Reconocimiento del complemento de la carrera profesional al personal investigador** que la UPV clasifica como PAS, como ya lo aplica la UJI gracias a las sentencias favorables ganadas por STEP-VI.
- **Incremento de programas de retorno, atracción y promoción del talento** con la consolidación posterior a la figura acreditada.
- **Promociones abiertas a todo el personal**, en sus tres modalidades horizontal, vertical y mixta, para garantizar el derecho a la promoción bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- **Garantía de formación también para aquellos colectivos minoritarios** mediante la ampliación de la oferta formativa, o con una formación externa de la UPV (**técnicos de granjas, audiovisuales, técnicos de laboratorio, etc.**)
- **Creación y catalogación de plazas del grupo B**, las funciones de dichos puestos de trabajo corresponderían a la formación reglada de ciclos formativos. Implementación de medidas para que las personas que tienen la formación accedan a un grupo B.

Objetivo 3

Plantillas justas
y adecuadas

Contigo, PDI

- Derogación de la NOA actual, pensada para el PDI gestor. Apostar por un modelo transparente y sencillo, con máximos y mínimos razonables, y que considere:

El tamaño del grupo a impartir

Las actividades de docencia presencial en grupo y regladas

La atención y el seguimiento de aprendizaje autónomo

La preparación de actividades docentes y de materiales

Las actividades de coordinación y evaluación

La reducción real de la dedicación docente por méritos de investigación

El reconocimiento del tiempo utilizado en el traslado cuando se ha de impartir docencia en otros campus

Y que evite:

El doble o triple reconocimiento por gestión. La normativa actual reconoce créditos por tener un cargo de gestión y por asistir a las reuniones que comporta dicho cargo. Este reconocimiento se aplica hasta los dos cursos siguientes.



- Extensión de todos los complementos retributivos al personal ayudante, y al profesorado Ayudante Doctor y Asociado.

- Consolidación de las retribuciones adicionales por actividades de I+D+i.

- Dignidad salarial y laboral del profesorado asociado:

Una remuneración digna y adecuada al nivel de cualificación exigido. Equiparación con los TEU a tiempo parcial y a la misma estructura salarial que el resto de personal.

Reconocimiento de la experiencia laboral, docente e investigadora, sin ningún tipo de discriminación en la carrera profesional.

Revisión de las características del contrato temporal para que tenga una duración mínima de tres años.

Reconocimiento de las tareas desempeñadas para el profesorado asociado dentro de su contrato.

- Incentivación de **planes de formación en nuevas metodologías docentes**.

- Abordar el problema de los departamentos con baja saturación.** Es necesario abrir un debate y diseñar un método que, con todas las garantías para el profesorado, permita que la carga docente sea similar con independencia del departamento al que se esté adscrito.

- Creación de una figura de profesorado sustituto** para la impartición de docencia sobrevenida (bajas por enfermedad, permisos, reducciones de créditos por cargos académicos, etc.)

Contigo, PAS

Eliminación de las discriminaciones al personal interino en el acceso a cursos de formación y los complementos salariales, como puede ser el complemento de experto.

Equiparación de los complementos de destino de los puestos de trabajo en función de la titulación que se exige para el acceso, sin diferenciar entre administración general o especial.

Misma catalogación de las plazas dentro de una misma categoría profesional. No queremos personal administrativo (ni ninguna otra categoría profesional) de primera, de segunda y de tercera.

Criterios claros y permanentes para los cambios de las condiciones laborales de los trabajadores. Los cambios de RPT tienen que sustentarse en unos criterios previamente consensuados, no por necesidades de la administración que no se entienden.

Definición de los puestos de trabajo con el requisito de conocimiento de inglés y retribución del complemento específico correspondiente. Creación de un complemento por conocimiento de lengua extranjera para el personal que lo acredite como un valor añadido que aporta a la universidad.

Unificar en el mismo grupo las categorías profesionales que realizan las mismas funciones que actualmente están separadas en dos subgrupos, como el personal técnico de formación, el personal técnico lingüista o el personal técnico especialista deportivo.

Una fórmula de cálculo de dimensiones de la plantilla de personal Técnico de Laboratorio que incluya todas las tareas que se ejercen en la actualidad.



Contigo, PI

Idéntica estructura salarial para el personal investigador: el personal laboral ha de cobrar el sueldo, la antigüedad, el complemento de destino y en su caso el específico, la productividad y otras que sean de aplicación al resto del personal trabajador.

Creación de figuras investigadoras con vinculación permanente con la UPV. Son mil las personas que trabajan en actividades de I+D+i, muchas de las mismas pasan de un proyecto a otro acumulando una experiencia que no se debería dilapidar. Contigo conseguiremos crear una figura, con unos criterios acordados previamente, para dar estabilidad a estas personas.

Incorporación a la RPT de PAS, como plazas de funcionario, aquellos puestos de trabajo que son estructurales pero que en la actualidad siguen cubiertos con contratos laborales a cargo de actividades de I+D+i.

Objetivo 4

Salud laboral:
Prevenir antes
que curar

En las adaptaciones de puestos de trabajo debe regir una máxima:

“La salud de la persona está por encima de la productividad de la organización”.

Hemos potenciado y reivindicado la evaluación de los puestos de trabajo en general, con la finalidad de mejorarlos y adaptarlos a las personas que los ocupan, y que no se trate de una tarea destinada únicamente al personal especialmente sensible.

Esta evaluación es importante para evitar que la salud de los trabajadores y las trabajadoras se deteriore, tanto a nivel físico como psíquico, provocando desmotivación, insatisfacción y una disminución de la productividad. Este deterioro conduce a no ejercer de forma adecuada las tareas y, consecuentemente, afectaría al clima laboral.

Por otro lado, el art. 12.7 del Real Decreto 5/2000 sobre sanciones e infracciones graves en materia de incumplimiento de prevención de riesgos laborales, advierte que adscribir al personal trabajador a puestos de trabajo para los que no están capacitados puede comportar una falta grave o muy grave.

Hemos trabajado durante estos últimos cuatro años para que la UPV evaluara y revisara numerosos puestos de trabajo y fueran adaptados si era necesario. El camino no ha sido fácil dada la insensibilidad de parte de nuestra administración frente a la prevención de riesgos laborales. Insensibilidad que ha supuesto que STEPV haya tenido que denunciar a la administración en diversas ocasiones frente a la Inspección de Trabajo por incumplimientos en materia de seguridad y salud.



⚡ En la **adaptación de puestos de trabajo**, la salud de la persona está **por encima de la productividad** de la organización.

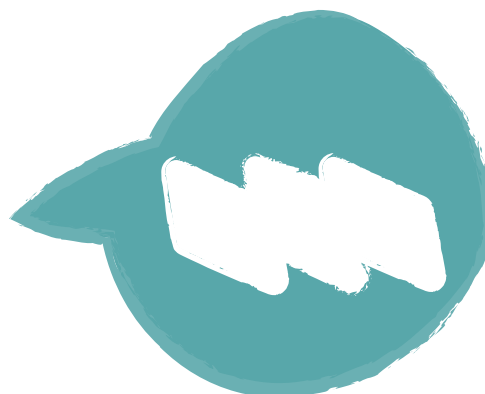
⚡ Plan de acción para **acabar y prevenir el burnout (síndrome del quemado)** en la universidad.

⚡ Una **UPV segura**, con todos los puestos y locales de trabajo evaluados, y con el consecuente mantenimiento de los planes de emergencia y evacuación.

⚡ El servicio de prevención debe de estar **dotado del suficiente personal**.

⚡ **Erradicación del acoso laboral y medidas que eviten los conflictos interpersonales.** Tener protocolos no sirve para nada si no se aplican. Las evaluaciones de riesgos psicosociales sistemáticas ayudarían a detectar, y por tanto evitar, situaciones no deseadas.

⚡ Es necesaria una **formación en materia preventiva adecuada**, así como la ayuda necesaria a los responsables docentes e investigadores para que puedan promover la prevención en su ámbito.



⚡ **Espacios adecuados** para desarrollar nuestro trabajo.

⚡ Cumplimiento de la normativa sobre el **tiempo máximo semanal de impartición de la docencia**.

⚡ Creación de un **protocolo específico para el personal investigador** por tratarse de un grupo especialmente vulnerable y depender su trabajo del personal para el que trabaja.

⚡ **Medidas que impidan que la maternidad o paternidad afecten a la promoción profesional.**

⚡ La UPV debe **garantizar el derecho de participación del personal en materia de prevención**.

⚡ Una buena **coordinación con las empresas que operan dentro de los campus**.

Objetivo 5

Igualdad

Garantizar y aumentar la docencia en valenciano.

Fomento del valenciano como lengua científica, totalmente válida para la redacción de artículos.

Garantizar y promover el uso del valenciano en todos los ámbitos y registros para que esté presente como lengua de pleno derecho.

Defender los derechos lingüísticos y culturales de las personas que hablan valenciano.

Impulsar y colaborar con las campañas que ponen en valor nuestro patrimonio lingüístico y cultural.

Una formación de la plantilla para que en caso de la instauración del requisito lingüístico el impacto sea mínimo.

Igualdad lingüística





Igualdad entre campus

Todo el personal de la UPV ha de disfrutar de los mismos derechos y tener las mismas obligaciones, independientemente del campus donde trabaje.

Todos los campus son iguales, pero todos tienen sus particularidades.

Incentivación de una oferta de titulaciones diferenciada.

Reconocimiento como dedicación docente del tiempo empleado en el desplazamiento entre campus para impartir docencia.

Trasladar parte de la oferta formativa a los campus de Gandia y Alcoi para garantizar la formación del personal que trabaja en los mismos. Este personal padece de un agravio comparativo al verse obligado a desplazarse a València para formarse, con el riesgo que supone además el tiempo que ha de invertir en la ida y en la vuelta.

Una normativa de bolsas de PAS que dé la oportunidad de elegir si quieres trabajar en otros campus, para evitar que la primera persona de la bolsa de un campus externo no haya trabajado mientras personas con menos puntuación si trabajan por pertenecer a la bolsa de Vera.

Reforzar la inversión en investigación en los campus externos.

Igualdad entre hombres y mujeres

Ser una universidad **pionera en políticas de igualdad.**

Ser una universidad **libre de machismo.**

Garantizar el acceso en **igualdad de condiciones** a los puestos de **trabajo directivos y de responsabilidad** a las trabajadoras.

Equiparación del permiso de **maternidad y de paternidad** para que la maternidad no sea un impedimento para la promoción de las mujeres trabajadoras.

Revertir la segregación horizontal para conseguir una presencia mayor de la mujer en los colectivos de la universidad con oficios especializados.

Una formación específica y de calidad en igualdad que mejore la concienciación de la comunidad universitaria.

Normalización del lenguaje no sexista en las comunicaciones de la universidad.



Objetivo 6

Construir la
Universidad
del Futuro

Es necesaria una nueva ley de universidades que se adapte a la universidad actual. La ley es insostenible, principalmente en todo lo relacionado con la investigación. Con toda probabilidad en los próximos cuatro años habrá un cambio de legislación. Contigo, conseguiremos la representatividad necesaria para participar en la negociación. Planteamos esta parte como objetivos que queremos alcanzar y medidas transitorias que nos permitan avanzar hacia su consecución.

Un cuerpo único de profesorado universitario con vinculación permanente y una racionalización de las categorías profesionales actuales. Con un acceso único, una progresión a las diferentes categorías profesionales mediante la acreditación de los méritos oportunos, y la conversión de las figuras de profesorado laboral en figuras de profesorado funcionario.



Transitoriamente solicitamos:

Equiparación del profesorado Contratado Doctor al Titular de Universidad, y del profesorado Colaborador, Ayudante Doctor y Asociado, al Titular de Escuela Universitaria.

Sustitución de la acreditación para la superación de un número de evaluaciones de la actividad docente (quinquenios) y la actividad investigadora (sexenios). No tiene sentido la constante evaluación de los mismos ítems.

Reversión de los efectos del decreto Wert en la dedicación docente, con una dedicación docente de 240 horas anuales para el profesorado a tiempo completo.

Regulación de una figura de personal investigador con las peculiaridades de la universidad, con vinculación permanente y proyección profesional.

Órganos de gobierno más representativos y democráticos, sin absurdas cuotas. Cambiar el modelo de la competencia por el de la colaboración, especialmente en el ámbito de la investigación.

Una universidad autónoma con financiación pública y con un fuerte compromiso social.