Versió en valencià

Programa Electoral **2018**

Amb tu...
anem més lluny

STEPV INTERSINDICAL VALENCIANA
Universitat Politècnica de València

2 **Amb tu...** Introducció

3 **Objectiu 1** Racionalització del treball

4 Amb tu... PDI

5 Amb tu... PAS

5 Amb tu... PI

6 **Objectiu 2** Accés i promoció transparents

7 Amb tu... PDI

8 Amb tu... PAS

8 Amb tu... PI

9 **Objectiu 3** Plantilles justes i adequades

10 Amb tu... PDI

11 Amb tu... PAS

11 Amb tu... PI

12 **Objectiu 4** Salut laboral: Previndre abans de curar

15 **Objectiu 5** Igualtat

16 Igualtat lingüística

17 Igualtat entre campus

18 Igualtat entre homes i dones

19 **Objectiu 6** Construir la universitat del futur

Amb tu

Quatre anys enrere et vam proposar que era el moment de canviar l'actuació sindical a la Universitat Politècnica de València. STEPV-Iv va obtindre el suport majoritari dels treballadors i de les treballadores, i nosaltres vam respondre a aquesta confiança amb treball.

El treball ha sigut dur i l'enfrontament amb les polítiques del rectorat ha marcat l'agenda. Des de STEPV-Iv sempre hem donat la cara i hem sigut ferms per tal de mantenir el compromís nostre amb tu. L'objectiu nostre sempre ha sigut defensar aquell programa electoral que et vam presentar, en el qual parlàvem d'universitat pública, transparent, honesta, saludable, justa, solidària, sostenible, de qualitat i humana.

El treball nostre només té sentit amb tu, per aquesta raó ha arribat el moment perquè l'avalues i decidisques si STEPV-Iv és mereixedor de la teua confiança per a quatre anys més.

Però, el repte que et plantegem és encara major: **recobrar la il·lusió de treballar a la UPV.**

Treballar en una universitat pública ha de ser gratificant, però sembla que la resignació i el desànim s'ha instal·lat entre el personal de la UPV: el treball del PDI es burocratitza; la càrrega de tasques del PAS es multiplica i es complica sense necessitat, a més del personal investigador que viu en un pou de precarietat sense expectatives.

Açò pot canviar!

Si sents apatia, desànim, abatiment o simplement ja no et motiva la teua faena, no necessites ansiolítics ni antidepressius, necessites un sindicat fort, valent i amb ganes de canviar les situacions insostenibles.
STEPV-Iv et presenta un programa que pot resoldre els teus problemes quotidians en el teu lloc de treball. Per poder canviar el món primer hem de canviar la Universitat.
Els teus problemes els fem nostres, compartim les teues inquietuds, defensem els teus drets, t'escoltem i t'entenem. Aquesta és la nostra vocació i el nostre compromís.

Amb tu... anem més lluny

Continua llegint per descobrir com anem a procedir....

Objectiu 1

Racionalització del treball

Revisió de la normativa interna, les normes han de garantir la igualtat de tracte, la legalitat i la llibertat acadèmica (de càtedra, d'investigació i d'estudi), sense promoure la burocratització. Cal apostar per simplificar les normes perquè s'entenguen i s'apliquen de forma senzilla.

Aplicació de la llei de contractes (gestió de compres) **amb sentit** comú. L'impacte de l'entrada en vigor de la nova llei de contractes ha tingut conseqüències negatives a la UPV, que no han tingut altres administracions del nostre entorn, on fins i tot una cosa tan comú com comprar un bolígraf s'ha convertit en una odissea.

Objectius adequats a la capacitat i els recursos de la UPV. La projecció de la universitat nostra ha de fer-se paulatinament i amb fonaments sòlids, no a costa del sobreesforç de la plantilla. Si parlem de rànquings apliquem allò del *si vols arribar a dalt com un jove, puja les escales com un vell*.

Amb tu, PDI

- **Limitar les tasques del PDI a la investigació i la docència.** Crear estructures de suport per a la gestió administrativa de la investigació, o dotar les actuals amb personal tècnic suficient i especialitzat.

- **Canvi de l'*statu quo* del finançament de la investigació.** El infra-finançament actual de la investigació ha creat una situació perversa en què una gran part del treball del PDI és buscar recursos per a poder investigar. L'augment de la competència ens du a un *"tot val"* per aconseguir els mèrits i l'augment de productivitat. Cal un aposta de l'Estat pel finançament adequat de l'I+D+i, i la Universitat ha de facilitar l'obtencio de recursos al seu personal.

- **Crear criteris de qualitat docent** que no estiguen basats només en la satisfacció de l'alumnat. L'enquesta a l'alumnat no pot ser el principal indicador de qualitat.

Una comissió que pertany al Consell de Govern ha estat estudiant la plantilla de Tècnics de Laboratori durant més de dos anys sense arribar a cap conclusió definitiva per determinar si la plantilla actual és adequada.

Durant aquest temps, STEPV-Iv ha denunciat que la normativa de l'any 2001 que designa el personal tècnic necessari en cada centre, departament i institut ha quedat obsoleta. Si bé és cert que el POL ha baixat durant els últims anys, per la baixada de matrícules d'alumnes.

També és ben cert que moltes tasques no es recullen en la fórmula. Entenem que l'estudi i la negociació d'una fórmula que incorpore les tasques noves, a més del coeficient d'experimentalitat, donaria un resultat que podria comportar canvis en la **Relació de Llocs de Treball (RLT).**

Tanmateix, STEPV-Iv denunciarà qualsevol canvi en la plantilla que no es negocie prèviament.

Amb tu, PDI

- **Derogació del procediment Mistral**, per ser un procediment que vulnera les garanties del professorat (dret a conéixer de què se t'acusa i qui t'acusa) i que resol un òrgan sense competencia, ni formació, com és la delegació d'alumnes. STEPV-Iv aposta per **substituir el procediment de confrontació pel de mediació**, que podria ser exercit per la defensoria de la Universitat i les persones adjuntes a ella.
- **Reducció de la ràtio d'alumnat en els primers cursos.**

Amb tu, PI

- **Un normativa que permeta al personal investigador integrar-se en els grups de treball de projectes.**
- **Garantir la igualtat d'oportunitats amb independència de la grandària del grup d'investigació** al qual es pertanga. Per això, és necessari flexibilitzar la normativa sobre línies d'investigació i fomentar els grups d'investigació menuts i els emergents.
- **Aplicació real del Pla Concilia al personal investigador i de suport a la investigació.** Aquest personal està inclòs i té els mateixos drets que la resta de la plantilla, però la seua aplicació no està sent efectiva.

Amb tu, PAS

- **Definició clara de les funcions, activitats, tasques i responsabilitats** dels llocs de treball.
- **Dimensió adequada de la plantilla** a les exigències de la Universitat. El PAS no ha de suportar un augment de tasques, més bé cal incrementar els efectius.
- **Formació prèvia a la implantació de noves aplicacions de gestió.** Tot i que els canvis que s'introdueixen és per millorar la gestió, cal formar adequadament el PAS per evitar els desordres que s'han produït amb els últims canvis.
- Introduir el **Teletreball i el treball per objectius i per resultats.** Augmenta la productivitat, ajuda a conciliar la vida laboral i personal, i inclús redueix la contaminació i la sinistralitat laboral en disminuir els desplaçaments.

Reivindicacions sobre les empreses externes:

Recuperació dels serveis externalitzats.

Incorporació de criteris ètics i clàusules socials en les licitacions de serveis a empreses externes.

Vigilància en el compliment de les condicions dels plecs.

Vigilància en el compliment de l'establert en els convenis col·lectius que regeixen les relacions laborals d'aquestes empreses.

Objectiu 2

Accés i promoció transparents

Amb tu, PDI

- Normalització de la **figura d'Ajudant com a la d'accés** a la carrera docent.

- **Avaluació de la investigació i de la docència amb criteris basats en la qualitat.** Per a la qual cosa cal posar en valor la transferència del coneixement i acabar amb la tirania del Lobby de les revistes indexades amb la creació de repositoris públics accessibles a tothom. Cal posar en valor i reconéixer les publicacions universitàries, les quals han de basar-se en criteris de qualitat, i promocionar-les davant les agències d'avaluació.

- **Reconeixement de l'acreditació de la recerca transversal i del treball en grups multidisciplinaris**, tal com s'estableix en el Reial Decret 1312/2007, mitjançant el reconeixement de les publicacions indexades en àrees de coneixement diferents a la pròpia.

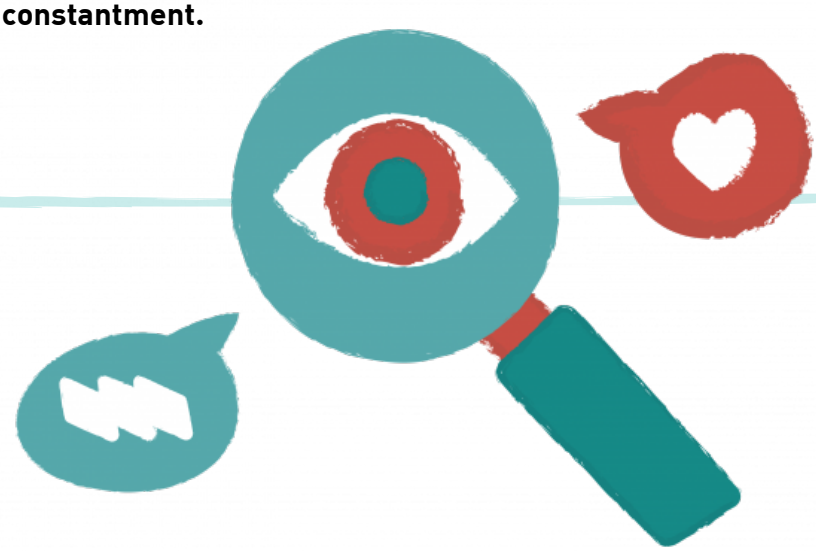
- Assolir un acord de els mèrits es definisquen adequadament i **la carrera docent i investigadora no es reformule constantment.**

- Compromís de la universitat per **facilitar els processos d'acreditació del professorat.**

- **Criteris objectius, iguals i públics per a la renovació dels contractes del professorat associat** quan disminueixen les necessitats docents del departament, per garantir la igualtat de tractament i la transparència.

- Transitòriament, davant la situació de perversió d'utilitzar el professorat associat com a mà d'obra barata i de les retallades que han impedit la creació de places per a l'accés ordinari a la carrera docent universitària, **crear un nombre de places suficient per a la promoció del professorat associat a diverses figures contractuals.**

- **Gravació de les exposicions i entrevistes en els concursos d'accés,** per garantir, en cas de reclamació, la resolució dels conflictes.



Amb tu, PAS

- **Barems per a concursos de trasllats i oposicions**. Millorar-ne la transparència i reduir el marge d'arbitrarietat dels tribunals. Posar en valor l'antiguitat i apostar per models més flexibles per a l'obtenció de mèrits. Els models actuals suposen una dedicació a temps complet per aconseguir la màxima puntuació.

- **Exigim una normativa de borses adaptada a la legislació vigent.** El decret 3/2017 estableix que el personal funcionari interí o en millora d'ocupació cessada forma part de les borses, sempre que haja participat en el procés selectiu. Cal garantir els drets del personal interí i una gestió totalment transparent de les borses.

- **Un procés d'estabilització on l'experiència en la UPV** es fique en valor amb la mateixa proporció i temps de còmput que aplica la UV al seu personal interí, amb un temari adequat al nivell dels llocs de treball oferits.

- **Reconversió dels llocs de treball classificats d'administració especial**, que no estan vinculats a cap titulació u ofici (SGI, SIE, CFP...), en llocs d'administració general per a possibilitar la mobilitat del personal implicat, tot i afavorint la transparència en els processos de selecció i de provisió.

Amb tu, PI

- **Disseny d'un itinerari professional per al personal investigador** que permeta l'estabilitat i la progressió.

- **Reconeixement del complement de la carrera professional** al personal investigador que la UPV classifica com a PAS, com ja aplica la UJI gràcies a les sentències favorables aconseguides per STEPV-Iv.

- **Increment de programes de retorn, atracció i promoció del talent** amb la consolidació posterior a la figura acreditada.

- **Promocions obertes a tot el personal,** amb les modalitats horitzontal, vertical i mixta, per garantir el dret a la promoció sota els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

- **Garantia de formació** també per a aquells col·lectius minoritaris mitjançant l'ampliació de la oferta formativa, o amb una formació externa a la UPV (**tècnics de granges, audiovisuals, tècnics de laboratoris, informàtics** etc).

- **Creació i catalogació de places en el grup B** les funcions de les quals correspondrien a la formació reglada de cicles formatiu. Implementació de mesures perquè les persones que tenen la formació accedisquen a un grup B.

- Disseny d'un **itinerari de promoció** per al personal Tècnic de Laboratori.

Objectiu 3

Plantilles justes i adequades

Amb tu, PDI

Derogació de l'actual NOA, pensada per al PDI gestor. Cal apostar per un model transparent i senzill, amb màxims i mínims raonables, i que considere

El nombre d'alumnes del grup a impartir.

Les activitats de docència presencial en grup i reglades.

L'atenció i el seguiment d'aprenentatge autònom.

La preparació d'activitats docents i de materials.

Les activitats de coordinació i avaluació.

La reducció real de la dedicació docent per mèrits d'investigació.

El reconeixement del temps utilitzat en el trasllat quan s'ha d'impartir docència en altres campus.

I evite:

El doble i triple reconeixement per gestió. L'actual normativa reconeix crèdits per tenir un càrrec de gestió i per assistir a les reunions que comporta aquest càrrec. El reconeixement s'aplica fins als dos cursos següents.

Extensió de tots els complements retributius al personal ajudant, i al professorat Ajudant Doctor i Associat.

Consolidació de les retribucions addicionals per activitats d'I+D+i

Dignitat salarial i laboral del professorat Associat:

Una remuneració digna i adequada al nivell de qualificació exigida. Equiparació amb els TEU a temps parcial i a la mateixa estructura salarial que la resta del personal.

Reconeixement de l'experiència laboral, docent i investigadora, sense cap discriminació en la carrera professional.

Revisió de les característiques del contracte temporal perquè tinga una duració mínima de tres anys.

Reconeixement de les tasques desenvolupades pel professorat associat dins del seu contracte.

Incentivació de plans de formació en noves metodologies docents.

Abordar el problema dels departaments amb baixa saturació. Cal obrir un debat i dissenyar un mètode que, amb totes les garanties per al professorat, permeta que la càrrega docent siga semblant amb independència del departament en el qual s'estiga adscrit.

Creació d'una figura de professorat substitut per a la impartició de docència sobrevinguda (baixes per malaltia, permisos, reduccions de crèdits per càrrecs acadèmics, etc.).

Amb tu, PAS

- **Eliminació de les discriminacions al personal interí** en l'accés als cursos de formació i els complement salarials, com pot ser el complement d'expert.
- **Equiparació dels complements de destí** dels llocs de treball en funció de la titulació que s'exigeix per a l'accés, sense diferenciar entre administració general o especial.
- **Mateixa catalogació de les places dins d'una mateixa categoria professional.** No volem personal administratiu (ni cap altra categoria professional) de primera, de segona i de tercera.
- **Criteris clars i permanents** per als canvis de les condicions laborals dels treballadors. Els canvis de RLT han de estar sustentats en uns criteris prèviament consensuats, no per necessitats de l'administració que no s'entenen .
- **Definició dels llocs de treball** amb el requisit del coneixement de l'anglès i retribució del complement específic corresponent. **Creació d'un complement pel coneixement de llengua estrangera** per al personal que acredite el coneixement com un valor afegit que aporta a la Universitat.
- **Unificar en el mateix grup les categories professional que fent les mateixes funcions** actualment estan separades en dos subgrups, com el personal tècnic de formació, el personal tècnic lingüiste o el personal tècnic especialista esportiu.
- **Una fórmula de càlcul de dimensions de la plantilla del personal Tècnic de Laboratori** que incloga totes les tasques que exercixen actualment.

Amb tu, PI

- **Idèntica estructura salarial per al personal investigador:** vol dir que el personal laboral ha de cobrar el sou, l'antiguitat, el complement de destí, i l'específic si escau, la productivitat i altres que siguen d'aplicació a la resta del personal treballador.
- **Creació de figures investigadores amb vinculació permanent** amb la UPV. Són mil les persones que treballen en activitats d'I+D+i, moltes d'elles passen d'un projecte a un altre acumulant una experiència que no s'hauria de malbaratar. Amb tu aconseguirem crear una figura, amb uns criteris acordats prèviament, per a donar estabilitat a aquestes persones.
- **Incorporació a la RLT del PAS**, com a places de funcionariat, d'aquells llocs de treball que són estructurals però que actualment estan coberts amb contractes laborals a càrrec d'activitats de I+D+i.

Objectiu 4

Salut laboral: Previndre abans de curar

En les adaptacions de llocs de treball hauria de regir una màxima:

"La salud de la persona està per damunt de la productivitat de l'organització"

Hem potenciat i reivindicat l'avaluació dels llocs de treball en general, per tal de millorar-los i adaptar-los a les persones que els ocupen, i no que siga una tasca única per al personal especialment sensible.

Aquesta avaluació és important per evitar que la salut de les treballadores i els treballadors es deteriore, tant a nivell físic com psíquic, cosa que provocaria desmotivació, insatisfacció i una disminució de la productivitat. Aquest deteriorament comportaria no exercir de forma adequada les tasques i, conseqüentment, afectaria al clima laboral.

D'altra banda, l'art. 12.7 del Reial Decret 5/2000 sobre sancions i infraccions greus en matèria d'incompliment de prevenció de riscos laborals advertix que adscriure el personal treballador a llocs per als quals no estan capacitats pot comportar una falta greu o molt greu.

Hem treballat durant aquests quatre anys últims perquè la Universitat Politècnica de València avaluara i revisara nombrosos llocs de treball i adaptar-los si escau. El camí no sigut fàcil atentent a la insensibilitat de part de l'administració per a la prevenció de riscos laborals, la qual cosa ha comportat que de STEPV va haver de denunciar l'administració en diverses ocasions, davant de la Inspecció de Treball pels incompliments en matèria de seguretat i salut.

- En la **adaptació de llocs de treball**, la salut de la personal està **per damunt de la productivitat** de l'organització.
- Pla d'acció per **acabar i previndre el** *burnout* **(síndrome del cremat)** a la universitat.
- **Una UPV segura**, amb tots els llocs i locals de treball avaluats, i amb el adient manteniment dels plans d'emergència i evacuació.
- El servei de prevenció ha de tenir una **dotació suficient de personal.**
- **Eradicació de l'assetjament laboral i mesures que eviten els conflictes interpersonals.** Tindre protocols no serveix si no s'apliquen. Les avaluacions sistemàtiques de riscos psicosocials ajudarien a detectar, i per tant evitar, situacions no desitjades.
- Cal una **formació adequada en matèria preventiva**, i el suport necessari als responsables docent i investigadors perquè puguen promoure la prevenció dins del seu àmbit.
- **Espais adequats** per a desenvolupar el nostre treball.
- Compliment de la normativa sobre el **temps màxim setmanal d'impartició de la docència.**
- Creació d'un **protocol específic per al personal investigador** per tractar-se d'un grup especialment vulnerable i dependre el seu treball del personal per al qual treballa.
- **Mesures que impedisquen que la maternitat o paternitat afecten la promoció professional.**
- La UPV ha de **garantir el dret de participació del personal en matèria de prevenció.** Cal eliminar els entrebancs que l'administració posa a les persones delegades de prevenció.
- Una bona **coordinació amb les empreses que operen dins dels campus.**

Objectiu 5

Igualtat

Garantir i augmentar la docència en valencià.

Foment del valencià com a llengua científica, totalment vàlida per a la redacció d'articles.

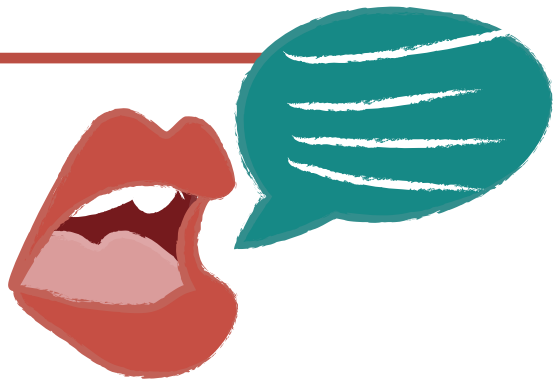
Garantir i promoure l'ús del valencià en tots els àmbits i registres perquè estiga present com a **llengua de ple dret**.

Defensar els drets lingüístics i culturals de les persones que parlen valencià.

Impulsar i col·laborar amb les campanyes que posen en valor el nostre patrimoni lingüístic i cultural.

Una **formació** de la plantilla perquè, en cas de la instauració del requisit lingüístic, l'impacte siga mínim.

Igualtat lingüística



Igualtat entre campus

Tot el personal de la Universitat Politècnica de València ha de gaudir dels mateixos drets i tenir les mateixes obligacions, independentment del campus on treballe. Tots els campus són iguals, però tots tenen les seues particularitats.

Incentivació d'una oferta de titulacions diferenciada.

Reconeixement com a dedicació docent del temps emprat en el desplaçament entre campus per a impartir docència.

Traslladar part de l'oferta formativa als campus de Gandia i Alcoi per a garantir la formació del personal que hi treballa. Aquest personal pateix un greuge comparatiu en veure's obligat a desplaçar-se a València per a formar-se, amb el risc que suposa a més del temps que ha d'invertir en l'anada i tornada.

Una normativa de borses de PAS que done l'oportunitat de triar si vols treballar en altres campus, per evitar que la primera persona de la borsa d'un campus extern no haja treballat mentre persones amb menys puntuació si treballen per pertànyer a la borsa de Vera.

Reforçar la inversió en investigació als campus externs.

Igualtat entre homes i dones

Ser una universitat capdavantera en polítiques d'igualtat.

Ser una universitat **lliure de masclisme.**

Garantir l'accés en igualtat als llocs directius i de responsabilitat a les treballadores.

Equiparació del permís de maternitat i de paternitat perquè la maternitat no siga un impediment per a la promoció de les dones treballadores.

Revertir la segregació horitzontal per aconseguir una presencia major de la dona en els col·lectius de la Universitat amb oficis especialitzats.

Una formació específica i de qualitat en igualtat, que millore la conscienciació de la comunitat universitària.

Normalització del llenguatge no sexista en les comunicacions de la Universitat.

Objectiu 6

Construir la Universitat del futur

Es necessària una nova llei d'universitats que s'adapte a la universitat actual. La llei actual és insostenible, principalment amb tot allò que guarda relació amb la investigació. Amb tota probabilitat, en els quatre anys vinents hi haurà un canvi de legislació. Amb tu, aconseguirem la representativitat necessària per estar presents en la negociació.
Plantegem aquesta part com a objectius que volem assolir i mesures transitòries que ens permeten avançar cap a ells.

Un cos únic de professorat universitari amb vinculació permanent, i una racionalització de les categories professionals actuals. Amb un accés únic, una progressió a les diverses categories professionals mitjançant l'acreditació dels mèrits escaients i la conversió de les figures de professorat laboral en figures de professorat funcionari.

Transitòriament demanem:

Equiparació del professorat Contractat Doctor al Titular d'Universitat, i del professorat Col·laborador, Ajudant Doctor i Associat al Titular d'Escola Universitària.

Substitució de l'acreditació per la superació d'un nombre d'avaluacions de l'activitat docent (quinquennis) i l'activitat investigadora (sexennis). No té trellat la constant avaluació dels mateixos ítems.

Reversió dels efectes del decret Wert en la dedicació docent, amb una dedicació docent de 240 hores anuals per al professorat a temps complet.
Regulació d'una figura de personal investigador amb les peculiaritats de la universitat, amb vinculació permanent i projecció professional.

Òrgans de govern mes representatius i democràtics, sense quotes absurdes.

Canviar el model de la competència pel de la col·laboració, especialment en l'àmbit de la recerca.

Una universitat autònoma amb finançament públic, amb un fort compromís social