

PROGRAMA ELECTORAL SATTUI UPV – PAS – 2018 CASTELLANO

1. NUESTRO COMPROMISO

Desde SATTUI nos presentamos a las elecciones con un programa y un compromiso de trabajo basado en unos **principios de actuación** claros.

Nuestro trabajo será absolutamente transparente. A través de nuestra página web cumpliremos con nuestra obligación y compromiso de **transparencia**, tanto de nuestra **organización** como de nuestro **trabajo sindical**.

Todas nuestras **acciones** deberán ser **honestas** y **coherentes** con nuestro **programa electoral** y con nuestros **compromisos** de actuación y comportamientos **estatutarios**.

El trabajo desarrollado y las propuestas elaboradas obedecerán únicamente a conclusiones objetivas y justas. **No habrá espacio** para el **oportunismo**, **clientelismo** o el **rédito electoral**.

Nuestro trabajo y esfuerzo tendrán como **único objetivo** abordar **cuestiones** estrictamente **laborales**.

Desarrollaremos nuestra función de manera libre e **independiente** de cualquier opción política, ideológica, religiosa o de cualquier otro tipo.

2. CONDICIONES LABORALES

1. Dirección política de PAS

Es necesario la creación de una **dirección para la política del PAS** diferenciada de la gestión que debería recaer en la Gerencia de la misma forma que ocurre con el PDI. La dirección de los recursos humanos no debe estar subordinada a las condiciones de gestión. Lo importante son las personas y no los procedimientos. La gestión de los recursos humanos debe adaptarse a las políticas de personal acordadas y asumidas por la dirección de la Universidad.

La Gerencia no puede asumir la dirección política y de gestión del PAS. Propondremos la creación de una dirección política real del PAS que no deberá pertenecer al ámbito de gestión.

2. Revisión y negociación RPT. (Clarificación de funciones. Respeto a las funciones. Concordancia con las retribuciones)

Es imprescindible abordar la **revisión** y negociación de la actual **relación de puestos de trabajo del PAS** de forma que la misma refleje la realidad de las necesidades de personal y de sus funciones y categorías.

Propondremos:

- Clarificación y publicación de las **funciones** de todos los puestos de trabajo.
- Estudio de las **responsabilidades** asumidas a los puestos.
- Concordancia de las funciones y responsabilidad con las **retribuciones** asignadas.
- Cumplimiento de la Ley en la **clasificación de los puestos** de administración general y especial
- **Publicidad** periódica del estado de la relación de puestos de trabajo, especialmente de los puestos vacantes y ocupados de manera temporal.
- La relación de puestos de trabajo deberá recoger las **funciones** del puesto.
- **Publicación** de las **retribuciones** de los puestos **eventuales**.
- **Establecer mecanismos** que permitan el **traslado** y **promoción** entre puestos de la **Administración Especial** y la **Administración General**.

3. Sistemas de provisión

Es urgente la revisión, **negociación** y establecimiento de sistemas y baremos para la provisión de puestos de trabajo, especialmente en lo referente a las comisiones de servicio para **acabar con la arbitrariedad** (comisiones de servicios injustificadas, cambios de RPT a la carta, etc...) que afecta y discrimina a la mayoría del PAS. Además, deben negociarse los distintos sistemas que permite la actual normativa y que siguen pendientes de negociación.

4. Recuperación de privatizaciones

Desde hace décadas y en la actualidad, la Universidad sigue en su empeño de privatizar muchos puestos de trabajo, especialmente, pero no solo, los puestos de auxiliar de servicios. Consideramos necesario **recuperar** dichos **puestos** de trabajo y ofertarlos públicamente.

5. Empleo temporal

Respecto al empleo temporal propondremos y exigiremos la negociación de:

- **Reducción** de la temporalidad laboral a los mínimos imprescindibles.
- Publicidad y máxima **transparencia** de las bolsas de trabajo. El personal de bolsas de trabajo debe tener acceso on-line al estado de la bolsa, su situación, etc.
- Terminar con el **abuso y fraude** de los nombramientos por **acumulación de tareas** y recientemente por **obras o servicios**.

6. Baremos

Negociación de nuevos baremos para los concursos de traslados. Es necesario revisar las valoraciones que se conceden y los apartados que se valoran. Es imprescindible garantizar que el acceso a la consecución de los méritos es igual para todo el personal.

7. Oposiciones y promociones

Respecto a las oposiciones y promociones propondremos:

- **Temarios** acordes al puesto y **proporcionales** según los distintos grupos y categorías.
- Los procesos selectivos deben tener una duración máxima de **6 meses**.
- Convocatorias de todos (o todos los posibles si hay limitación legal) los puestos vacantes en las ofertas de empleo.
- Garantizar convocatorias **anuales**.

8. Consolidación de plantilla

Consideramos que se debe abrir y diseñar un proceso para **estabilizar** y consolidar las plantillas de la función pública. Para ello, deberemos respetar las actuales condiciones establecidas (curso-oposición) para no perjudicar los itinerarios y reglas actuales.

9. Abuso contrataciones por acumulación de tareas, obra o servicios

La Universidad viene haciendo **uso abusivo y fraudulento** de nombramiento de personal interino por acumulación de tareas, o por programa. Ello supone el fomento de la precariedad laboral y, por otro lado, un impedimento para el buen funcionamiento de los servicios.

Velaremos para que dichos tipos de nombramientos sean **utilizados adecuadamente**. E instaremos a la dirección de la Universidad a que los mismos sean utilizados legítima y adecuadamente.

10. Mejorar la flexibilidad horaria

Debemos mejorar el actual sistema de flexibilidad horaria. La realidad social y la conciliación familiar hacen necesario:

- Ampliar la **franja horaria** de flexibilidad.
- **Adaptabilidad y compatibilidad** con los horarios a turnos del resto de nuestra unidad familiar.

11. Jornadas especiales

Respetando los derechos consolidados del actual personal funcionario, se requiere la **negociación de nuevas jornadas y horarios** para las plazas de nueva creación, que permitan la distribución de dichos horarios entre todo el personal, de modo que se garantice la igualdad de todo el personal en el derecho a la conciliación personal y familiar.

Acabar, salvo interés particular, con las **jornadas especiales de festivos**.

12. Establecimiento de criterios para la sustitución y provisión temporal de vacantes. (Cargas de trabajo)

Negociación y establecimiento de criterios para la provisión temporal de vacantes y sustituciones. El PAS no debe soportar y sufrir las nefastas consecuencias de la no existencia de unos criterios racionales y preestablecidos para la dotación de personal temporal que cubra las vacantes y sustituciones.

Al igual que ocurre con el PDI, el PAS de la Universidad debe de ser reemplazado cuando se produzcan bajas, y las unidades y servicios dotados de personal temporal deben disponer de una dotación de personal adecuada y equilibrada respecto a otras unidades partiendo de unos **criterios preestablecidos, fundamentados** y nada arbitrarios.

Así mismo se garantizará que las provisiones temporales se cubran mediante **idéntica categoría** que el puesto a cubrir.

13. Personal técnico de laboratorio

Después de toda una legislatura sigue pendiente de abordar los problemas de que adolece este personal.

Es necesario replantear el estatus del personal de laboratorio. La actual organización no da solución a los problemas de **movilidad, promoción** y demás condiciones laborales. Debemos plantear soluciones para acabar con la indefinición de las condiciones laborales (horario, funciones, etc.).

Plantearemos como **novedad** abordar un proceso de estudio y análisis para valorar la conveniencia de establecer **áreas genéricas** de agrupamiento del personal técnico de laboratorio para favorecer así la programación de la formación, así como la posibilidad de establecer mecanismos para ampliar las opciones de movilidad y promoción.

Es necesario que el personal técnico de laboratorio tenga establecido una **jornada laboral definida** y concreta al igual que el resto de PAS de la Universidad.

14. Revisión de la productividad variable

El actual sistema de productividad variable adolece de **graves incongruencias** que deben ser revisadas y subsanadas. El actual sistema no mide ni la productividad ni la calidad. Así mismo, aprovecharemos para corregir algunos fallos que padece desde su misma implantación.

La productividad variable no debe valorar la satisfacción del “cliente”, pues sus deseos pueden no corresponderse o ser incompatibles con los deberes y con el buen ejercicio del trabajo. La mala dirección y organización de los servicios no puede repercutir en la valoración de todos sus empleados. Para una correcta valoración deberá tenerse en cuenta tanto la **suficiencia de medios** como de personal.

Deberá establecerse un periodo de **alegaciones** para todo el personal que permita revisar la valoración inicial obtenida. Proponemos que la productividad variable se base en el buen ejercicio del **desempeño individual**.

15. Reconocimiento en la carrera profesional del tiempo trabajado como interino

Al igual que ocurrió con los trienios proponemos el pleno reconocimiento para la carrera profesional de **todo el tiempo de trabajo en la función pública** tanto como funcionario de carrera como de interino.

16. SERVIPOLI

Desde su creación SERVIPOLI ha supuesto el intrusismo y la destrucción de puestos de trabajo para el PAS. También la sustitución de personal interino de las bolsas por alumnos.

El **fraude laboral** debe terminar. Debemos requerir a la Universidad el fin de estas malas prácticas, comprometiéndonos, si fuera necesario, a utilizar todos los recursos legales necesarios.

17. Teletrabajo

La Universidad debe ser una institución que esté en la vanguardia de los avances sociales y tecnológicos no solo sobre el papel, sino en el día a día. Hay que explorar y poner en práctica este sistema de trabajo que permite grandes ventajas tanto para la organización como para el propio personal.

18. Tribunales de concursos y oposiciones

Gran parte de la progresión y futuro del personal de administración y servicios está en manos de los tribunales de concursos y oposiciones.

De manera sistemática los tribunales son designados por la administración sin ningún criterio, pero recaen habitual y repetidamente por los mismos empleados y empleadas. Ello genera sobrecarga en los propios miembros y desconfianza en los aspirantes.

Propondremos y exigiremos:

- La **designación** de los tribunales de concursos y oposiciones mediante **sorteo** entre todo el personal de la UPV.
- Participación de al menos un **miembro externo** a la UPV.

3. NEGOCIACIONES

Recuperación de la autonomía universitaria

Debemos **recuperar la autonomía y capacidad negociadora** para la negociación de las condiciones laborales del **PAS de la UPV**. Durante los últimos cuatro años la UPV en lo que respecta a las condiciones laborales del PAS ha ido renunciado a su autonomía universitaria. Ahora muchas de nuestras condiciones laborales se negocian en ámbitos generales en los cuales la representatividad de las universidades es residual o directamente no se tiene en cuenta.

Necesitamos recuperar el ámbito de negociación en la propia UPV. Nuestro foro de negociación debe ser la UPV en aquellos aspectos que tengamos competencia. Esta capacidad y autonomía para la negociación ha permitido durante muchos años obtener unas condiciones laborales del PAS de la UPV acordes a la evolución de la Universidad y al margen de los intereses políticos de otros sectores, administraciones y posicionamientos políticos.

4. SALUD LABORAL

Intensificación de la prevención

Durante los últimos años las acciones sobre la salud laboral han experimentado un relativo aumento. No obstante, pensamos que ha sido insuficiente, dado que la salud de las personas es posiblemente su activo más valioso.

Consideramos que las acciones que se han venido desarrollando en estos últimos años han sido principalmente de reacción. SATTUi considera, que la asignatura pendiente son las **acciones de prevención**.

Propondremos y exigiremos la adopción de medios y procesos encaminados a la prevención de la salud laboral. Solicitaremos la negociación de un plan plurianual de **fomento y formación** en la prevención y en su actualización constante, especialmente en los riesgos psicosociales, por ser los más generalizados y de mayor incidencia en nuestro ámbito universitario. Exigiremos la formación y **actualización** de todas las jefaturas y mandos de las unidades.

Propondremos el estudio y análisis sobre la **suficiencia** de los actuales **medios** y recursos personales dedicados al Servicio de Prevención y exigiendo, en su caso, la dotación necesaria.

Plantearemos la creación de un **protocolo** específico para la **sobrecarga de trabajo**. Uno de los problemas más habituales en nuestra organización es la sobrecarga de trabajo. Este problema produce graves perjuicios en la salud de los trabajadores. Por ello, consideramos necesario la creación de un protocolo específico que sea ágil y efectivo en la detección y que facilite de manera urgente su solución.

Disminución de la periodicidad de las revisiones médicas.

Consideramos que debe reducirse el periodo entre revisiones médicas. Con ello, aumentaremos la prevención.

5. FORMACIÓN

Revisión normativa

Propondremos la revisión de la actual normativa de formación. La nueva normativa deberá:

- Garantizar la **transparencia**:
 - En la gestión
 - En la selección de los alumnos. El PAS debe conocer si ha sido preseleccionado, así como los motivos de su no admisión.
 - En la selección del profesorado.
- Establecer **criterios** para la **selección del profesorado**.
- Establecer **criterios** para la **valoración** de las acciones.

- Garantizar que la formación es ofrecida **a todo el personal** con interés y relación con la misma.
- Garantizar que las acciones formativas sean ofrecidas también al personal del grupo inmediatamente inferior. Con ello, lograremos formar al personal tanto para la mejora de empleo como **para la promoción**.
- Garantizar una **formación inicial** al puesto de trabajo.

6. TRANSPARENCIA

Consideramos la transparencia como una necesidad vital de cualquier organización. Por tanto, también para la UPV y para nuestra propia organización.

Interna de SATTUI

Nuestros estatutos nos obligan a publicar nuestras cuentas, nuestros acuerdos y las acciones que llevemos a cabo.

De la UPV

Exigiremos mayor transparencia en todos los asuntos laborales que afectan al PAS. Reclamaremos ante cualquier incumplimiento de transparencia.

7. ASPECTOS GENERALES

Como aspectos generales de la función pública valenciana trabajaremos para lograr:

1. Restablecimiento de la **oposición libre** como sistema ordinario de acceso a la función pública.

La generalización del concurso-oposición como sistema de acceso a la función pública debe ser revisada. Este sistema, previsto inicialmente como sistema de acceso para puestos muy específicos, se ha generalizado como el sistema habitual y ordinario. Ello está provocando en la práctica dos grandes problemas: por un lado, la precariedad laboral a la que lleva la necesidad de pasar por largos años de temporalidad con la finalidad de lograr los méritos; y por otro lado, la exclusión de las personas con menos recursos que no pueden soportar relaciones laborales esporádicas e intermitentes para lograr esos méritos.

Una vez consolidadas las plantillas actuales se debe recuperar el sistema de **oposición libre** como sistema habitual de acceso a la función pública que garantice la igualdad de oportunidades y termine con la precariedad laboral y la exclusión del empleo público permitiendo la **igualdad real de oportunidades** al acceso.

2. Establecimiento de las 35 horas como jornada máxima.

La sociedad debe avanzar y las condiciones laborales también. Debemos equipararnos a las sociedades más avanzadas y lograr el establecimiento de las 35 horas como jornada máxima de trabajo en la función pública, tanto a nivel autonómico como estatal.

3. Jubilación a los 60 años.

Establecimiento de la edad de jubilación a los 60 años con 35 años de cotización.

4. Recuperación poder adquisitivo

Es necesario recuperar en el menor tiempo posible la pérdida de poder adquisitivo. Su retraso afecta no solo a nuestra capacidad de consumo y ahorro, sino también a nuestras futuras pensiones y a nuestras prestaciones.

5. Recuperación de derechos laborales perdidos durante la crisis.

La función pública ha sido y debe seguir siendo la punta de lanza del avance en los derechos de los trabajadores. Debemos lograr la recuperación de todos los derechos laborales perdidos durante la crisis.