

PROGRAMA ELECTORAL SATTUI UPV – PAS – 2018 VALENCIANO

1. EL NOSTRE COMPROMÍS

Des de SATTUI ens presentem a les eleccions amb un programa i un compromís de treball basat en uns **principis d'actuació** clars.

El nostre treball serà absolutament transparent. Mitjançant la nostra pàgina web, complirem amb la nostra obligació i compromís de **transparència**, tant de la nostra **organització** com del nostre **treball sindical**.

Totes les nostres **accions** hauran de ser **honestes** i **coherents** amb el nostre **programa electoral** i amb els nostres **compromisos** d'actuació i comportaments **estatutaris**.

El treball desenvolupat i les propostes elaborades obeiran únicament a conclusions objectives i justes. **No haurà cap espai** per a l'**oportunisme**, el **clientelisme** o el **rèdit electoral**.

El nostre treball i esforç tindran com a **únic objectiu** abordar **qüestions** estrictament **laborals**.

Desenvoluparem la nostra funció de manera lliure i **independent** de qualsevol opció política, ideològica, religiosa o de qualsevol altre tipus.

2. CONDICIONS LABORALS

1. Direcció política de PAS

És necessària la creació d'una direcció per a la política del PAS diferenciada de la gestió que hauria de recaure en la Gerència, semblant a la del PDI. La direcció dels recursos humans no ha d'estar subordinada a les condicions de gestió. Allò més important són les persones i no els procediments. La gestió dels recursos humans ha d'adaptar-se a les polítiques de personal acordades i assumides per la direcció de la Universitat.

La Gerència no pot assumir la direcció política i de gestió del PAS. Proposarem la creació d'una direcció política real del PAS que no haurà de pertànyer a l'àmbit de gestió.

2. Revisió i negociació RTL. (Clarificació de funcions. Respecte a les funcions. Concordança amb les retribucions)

És imprescindible abordar la **revisió** i negociació de l'actual **relació de llocs de treball del PAS** de manera que reflectisca la realitat de les necessitats de personal i de les seues funcions i categories.

Proposarem:

- Clarificació i publicació de les **funcions** de tots els llocs de treball.
- Estudi de les **responsabilitats** assumides als llocs de treball.
- Concordança de les funcions i responsabilitat amb les **retribucions** assignades.
- Compliment de la Llei en la **classificació dels llocs** d'administració general i especial.
- **Publicitat** periòdica de l'estat de la relació de llocs de treball, especialment dels llocs vacants i ocupats de manera temporal.
- La relació de llocs de treball haurà de recollir les **funcions** del lloc de treball.
- **Publicació** de les **retribucions** dels llocs **eventuals**.
- **Establir mecanismes** que permeten el **trasllat** i la **promoció** entre llocs de treball de l'**Administració Especial** i l'**Administració General**.

3. Sistemes de provisió

És urgent la revisió, **negociació** i establiment de sistemes i barems per a la provisió de llocs de treball, especialment pel que fa a les comissions de servei, per **acabar amb l'arbitrarietat** (comissions de serveis injustificades, canvis de RTL a la carta, etc...) que afecta i discrimina a la majoria del PAS. A més, han de negociar-se els diferents sistemes que permet l'actual normativa i que segueixen pendents de negociació.

4. Recuperació de privatitzacions

Des de fa dècades i en l'actualitat, la Universitat segueix amb la seva obstinació de privatitzar molts llocs de treball, especialment, però no solament, els llocs d'auxiliar de serveis. Considerem necessari **recuperar** aquests **llocs de treball** i oferir-los públicament.

5. Ocupació temporal

Respecte a l'ocupació temporal proposarem i exigirem la negociació de:

- **Reducció** de la temporalitat laboral als mínims imprescindibles.
- Publicitat i màxima **transparència** de les borses de treball. El personal de borses de treball ha de tenir accés en línia a l'estat de la borsa, la seua situació, etc.
- Acabar amb l'**abús** i **fraud** dels **nomenaments** per **acumulació de tasques** i recentment per **obres o serveis**

6. Barems

Negociació de nous barems per als concursos de trasllats. És necessari revisar les valoracions que es concedeixen i els apartats que s'hi valoren. És imprescindible garantir que l'accés a la consecució dels mèrits és igual per a tot el personal.

7. Oposicions y promocions

Respecte a les oposicions i promocions proposarem:

- **Temaris** concordes al lloc i **proporcionals** segons els diferents grups i categories.
- Els processos selectius han de tenir una durada màxima de **6 mesos**.
- **Convocatòries de tots** (o tots els possibles si hi ha limitació legal) **els llocs vacants** en les ofertes d'ocupació.
- Garantir convocatòries **anuals**.

8. Consolidació de plantilla

Considerem que s'ha d'obrir i dissenyar un procés per **estabilitzar** i consolidar les plantilles de la funció pública. Per això, haurem de respectar les actuals condicions establertes (concurs-oposició) per a no perjudicar els itineraris i regles actuals.

9. Abús de contractacions por acumulació de tasques, obra o serveis

La Universitat ve fent un **ús abusiu i fraudulent** de nomenament de personal interí per acumulació de tasques o per programa. Això suposa el foment de la precarietat laboral i d'altra banda, un impediment per al bon funcionament dels serveis.

Vetllarem perquè aquests tipus de nomenaments siguin utilitzats adequadament. I instarem a la direcció de la Universitat al fet que aquests siguin utilitzats legítima i adequadament.

10. Millorar la flexibilitat horària

Hem de millorar l'actual sistema de flexibilitat horària. La realitat social i la conciliació familiar fan necessari:

- Ampliar la **franja horària** de flexibilitat.
- **Adaptabilitat i compatibilitat** amb els horaris a torns de la resta de la nostra unitat familiar.

11. Jornades especials

Respectant els drets consolidats de l'actual personal funcionari, cal la **negociació de noves jornades i horaris** per a les places de nova creació, que permeten la distribució dels horaris esmentats entre tot el personal, de manera que es garantisca la igualtat de tot el personal en el dret a la conciliació personal i familiar.

Cal acabar, excepte interès particular, amb les **jornades especials de festius**.

12. Establiment de criteris para a la substitució i provisió temporal de vacants (Càrregues de treball).

Negociació i establiment de criteris per a la provisió temporal de vacants i substitucions. El PAS no ha de suportar i sofrir les nefastes conseqüències de la no existència d'uns criteris racionals i preestablerts per a la dotació de personal temporal que cobrisca les vacants i substitucions.

Igual que ocorre amb el PDI, el PAS de la Universitat ha de ser substituït quan es produeixen baixes, i les unitats i serveis dotats de personal temporal han de disposar d'una dotació de personal adequada i equilibrada respecte a altres unitats partint d'uns criteris preestablerts, fonamentats i que no siguin arbitraris.

Així mateix es garantirà que les provisions temporals es cobrisquen mitjançant **idèntica categoria** que el lloc a cobrir.

13. Personal tècnic de laboratori

Després de tota una legislatura segueix pendent d'abordar els problemes que emmalalteix aquest personal.

És necessari replantejar l'estatus del personal de laboratori. L'actual organització no dóna solució als problemes de **mobilitat, promoció** i altres condicions laborals. Hem de plantejar solucions per acabar amb la indefinició de les condicions laborals (horari, funcions, etc.).

Plantejarem com a **novetat** abordar un procés d'estudi i anàlisi per valorar la conveniència d'establir **àrees genèriques** d'agrupament del personal tècnic de laboratori, per tal d'afavorir la programació de la formació, així com la possibilitat d'establir-hi mecanismes per ampliar les opcions de mobilitat i promoció.

És necessari que el personal tècnic de laboratori tinga establerta una **jornada laboral definida** i concreta igual que la resta de PAS de la Universitat.

14. Revisió de la productivitat variable

L'actual sistema de productivitat variable pateix **greus incongruències** que han de ser revisades i esmenades. L'actual sistema no mesura ni la productivitat ni la qualitat. Així mateix, aprofitarem per corregir algunes fallades que pateix des de la seua implantació.

La productivitat variable no ha de valorar la satisfacció del "client", ja que els seus desitjos poden no correspondre's o ser incompatibles amb els deures i amb el bon exercici del treball. La mala direcció i organització dels serveis no pot repercutir en la valoració de tots els seus empleats. Per a una correcta valoració haurà de tenir-se en compte tant la **suficiència de mitjans** com de personal.

Haurà d'establir-se un període **d'al·legacions** per a tot el personal que permeta revisar la valoració inicial obtinguda. Proponem que la productivitat variable es base en el bon exercici de **l'acompliment individual**.

15. Reconeixement en la carrera professional del temps treballat como a interí

Igual que va ocórrer amb els triennis, proposem el ple reconeixement per a la carrera professional de **tot el temps de treball en la funció pública** tant com a funcionari de carrera com d'interí.

16. SERVIPOLI

Des de la seua creació, SERVIPOLI ha suposat l'intrusisme i la destrucció de llocs de treball per al PAS. També la substitució de personal interí de les borses per alumnes.

El **frau laboral** s'ha d'acabar. Hem de requerir a la Universitat la fi d'aquestes dolentes pràctiques, comprometent-nos, si fóra necessari, a utilitzar-hi tots els recursos legals necessaris.

17. Teletreball

La Universitat ha de ser una institució que estiga en l'avantguarda dels avanços socials i tecnològics no solament damunt del paper, sinó en el seu dia a dia. Cal explorar i posar en pràctica aquest sistema de treball que permet grans avantatges tant per a l'organització com per al personal.

18. Tribunals de concursos y oposicions

Gran part de la progressió i futur del personal d'administració i serveis està en mans dels tribunals de concursos i oposicions.

De manera sistemàtica els tribunals són designats per l'administració sense cap criteri, però recauen habitual i repetidament en els mateixos empleats i empleades. Això genera sobrecàrrega en els membres i desconfiança en els aspirants.

Proposarem i exigirem:

- La **designació** dels tribunals de concursos i oposicions mitjançant **sorteig** entre tot el personal de la UPV.
- Participació d'almenys un **membre extern** a la UPV.

3. NEGOCIACIONS

Recuperació de l'autonomia universitària

Hem de **recuperar l'autonomia i capacitat negociadora** per a la negociació de les condicions laborals del **PAS de la UPV**. Durant els últims quatre anys la UPV, pel que fa a les condicions laborals del PAS, ha anat renunciat a la seua autonomia universitària. Ara moltes de les nostres condicions laborals es negocien en àmbits generals en els quals la representativitat de les universitats és residual o directament no s'hi té en compte.

Necessitem recuperar l'àmbit de negociació en la pròpia UPV. El nostre fòrum de negociació ha de ser la UPV en aquells aspectes que tinguem competència. Aquesta capacitat i autonomia per a la negociació ha permès durant molts anys obtenir unes condicions laborals del PAS de la UPV concordes a l'evolució de la Universitat i al marge dels interessos polítics d'altres sectors, administracions i posicionaments polítics.

4. SALUT LABORAL

Intensificació de la prevenció

Durant els últims anys les accions sobre la salut laboral han experimentat un relatiu augment. No obstant això, pensem que ha sigut insuficient, atés que la salut de les persones és possiblement el seu actiu més valuós.

Considerem que les accions que s'han desenvolupat en aquests últims anys han estat principalment de reacció. SATTUi considera que l'assignatura pendent són les **accions de prevenció**.

Proposarem i exigirem l'adopció de mitjans i processos encaminats a la prevenció de la salut laboral. Sol·licitarem la negociació d'un pla plurianual de **foment i formació** en la prevenció i en la seua actualització constant, especialment als riscos psicosocials, perquè són els més generalitzats i de major incidència en el nostre àmbit universitari. Exigirem la formació i **actualització** de totes els caps de les unitats.

Proposarem l'estudi i l'anàlisi al voltant de la **suficiència** dels actuals **mitjans** i recursos personals dedicats al Servei de Prevenció i hi exigirem, si escau, la dotació necessària.

Plantejarem la creació d'un **protocol** específic per a la **sobrecàrrega de treball**, que és un dels problemes més habituals en la nostra organització. Aquest problema produeix greus perjudicis en la salut dels treballadors. Per això, considerem necessària la creació d'un protocol específic que siga àgil i efectiu en la detecció i que facilite de manera urgent la solució.

Disminució de la periodicitat de las revisions mèdiques.

Considerem que ha de reduir-se el període entre revisions mèdiques. Amb això, augmentarem la prevenció.

5. FORMACIÓ

Revisió normativa

Proposarem la revisió de l'actual normativa de formació. La nova normativa haurà de:

- Garantir la **transparència**:
 - En la gestió
 - En la selecció dels alumnes. El PAS ha de conèixer si ha estat preseleccionat així com els motius de la seua no admissió.
 - En la selecció del professorat.
- Establir **criteris** per a la **selecció del professorat**.
- Establir **criteris** per a la **valoració** de les accions.
- Garantir que la formació s'ofereix a tot el personal que hi té interès i relació.
- Garantir que les accions formatives siguem oferides també al personal del grup immediatament inferior. Amb això, aconseguirem formar al personal tant per a la millora d'ocupació com **per a la promoció**.
- Garantir una **formació inicial** al lloc de treball.

6. TRANSPARÈNCIA

Considerem la transparència com una necessitat vital de qualsevol organització. Per tant, també per a la UPV i per a la nostra pròpia organització.

Interna de SATTUi

Els nostres estatuts ens obliguen a publicar els nostres comptes, els nostres acords i les accions que duquem a terme.

De la UPV

Exigirem major transparència en tots els assumptes laborals que afecten al PAS. Reclamarem davant qualsevol incompliment de transparència.

7. ASPECTES GENERALS

Com a aspectes generals de la funció pública valenciana treballarem per aconseguir:

1. Restabliment de l'oposició lliure com a sistema ordinari d'accés a la funció pública.

La generalització del concurs-oposició com a sistema d'accés a la funció pública ha de ser revisat. Aquest sistema, previst inicialment com a sistema d'accés per a llocs molt específics, s'ha generalitzat com el sistema habitual i ordinari. Això està provocant en la pràctica dos grans problemes: d'una banda, la precarietat laboral, degut a la necessitat de passar per llargs anys de temporalitat amb la finalitat d'aconseguir els mèrits; i d'altra banda, l'exclusió de les persones amb menys recursos que no poden suportar relacions laborals esporàdiques i intermitents per aconseguir aquests mèrits.

Una vegada consolidades les plantilles actuals, s'ha de recuperar el **sistema d'oposició lliure** com a sistema habitual d'accés a la funció pública que garantisca la **igualtat d'oportunitats** i acabe amb la precarietat laboral i l'exclusió de l'ocupació pública. Això permetrà la igualtat real d'oportunitats a l'accés.

2. Establiment de les 35 hores com a jornada màxima

La societat ha d'avançar i les condicions laborals també. Hem d'equiparar-nos a les societats més avançades i aconseguir l'establiment de les 35 hores com a jornada màxima de treball en la funció pública, tant a nivell autonòmic com estatal.

3. Jubilació als 60 anys

Establiment de l'edat de jubilació als 60 anys amb un 35 anys de cotització.

4. Recuperació del poder adquisitiu

Cal recuperar en el menor temps possible la pèrdua de poder adquisitiu. El seu retard afecta no solament a la nostra capacitat de consum i estalvi, sinó també a les nostres futures pensions i a les nostres prestacions.

5. Recuperació de drets laborals perduts durant la crisi.

La funció pública ha sigut i ha de seguir sent la punta de llança de l'avanç en els drets dels treballadors. Hem d'aconseguir la recuperació de tots els drets laborals perduts durant la crisi.