

ELECCIONES RECTOR

Ante las próximas elecciones a rector convocadas en la UPV para el próximo día 5 de marzo, el STEPV-IV quiere conocer las opiniones y los compromisos que los candidatos están dispuestos a asumir respecto a una serie de temas fundamentales para el futuro de nuestra UNIVERSIDAD. Cuestiones tan trascendentales como las nuevas titulaciones, el estatuto del PDI, la carrera profesional del PAS y del PDI y muchas más que a continuación se exponen, necesitan un posicionamiento claro y definido de los candidatos y sus equipos a fin de proporcionar a los electores la información necesaria para tomar la decisión correcta el día de la cita electoral. Por eso, invitamos a los dos candidatos a que se manifiesten públicamente sobre los temas que preocupan a la comunidad universitaria y que seguidamente detallamos.

ASPECTOS LABORALES.....	2
Jornada de 35h.....	2
Realización de la exclusiva en una sola tarde o mañana.....	2
Negociación e implantación de la carrera profesional.....	2
Profesores Asociados.....	2
Revisión del POLIOCUA.....	3
Equiparación jubilación anticipada del PDI y PAS.....	3
Compromiso de garantía de continuidad de los contratos indefinidos de PDI.....	3
Reducción horaria para formación académica del PAS.....	3
Regulación contratos de urgencia para el PDI.....	3
Privatización.....	3
Convocatoria anual devacantes.....	3
Movilidad voluntaria real de los trabajadores.....	3
Mesa única de negociación PAS-PDI.....	4
ASPECTOS SOCIALES.....	4
Creación de un “CENTRO DE DÍA” para personas mayores.....	4
Plan de Pensiones.....	4
Ampliación de la cuantía de los fondos de Ayuda Social y matrícula.....	4
Permisos y licencias.....	4
Anticipos de nóminas.....	4
Personal jubilado.....	4
Casa del PAS y PDI.....	4
ECONÓMICOS.....	5
Homologación salarial Cap. VI.....	5
Complemento por I+D general para PAS.....	5
Revisión del Plan de productividad variable PAS y PDI.....	5
Consolidación 6% de la masa salarial para productividad variable.....	5
Productividad variable y fija para Cap. VI.....	5
I+D.....	6
Creación fondo de garantía de I+D.....	6
Creación de un protocolo para impagados, reclamaciones ordinarias y judiciales.....	6

Creación de un fondo de ayuda y fomento a la investigación sobre Medio Ambiente, temas sociales, culturales, artísticos, culturales, sostenibilidad.....	6
ESTATUTOS	7
LENGUA VALENCIANA.....	8
FORMACIÓN.....	8
Cursos de formación únicamente a través del UFASU	8
INFRAESTRUCTURAS.....	8
Adaptación de espacios al “Plan de Bolonia”.....	8
Construcción de unos nuevos locales sindicales.....	9
TV-UPV.....	9

ASPECTOS LABORALES

Jornada de 35h

En aras a la consecución de mejoras sociales, de mejoras en la conciliación de la vida laboral y familiar y del progreso y con el fin de no quedarnos rezagados con respecto a otras universidades proponemos la implantación, en el ámbito de la UPV, de la jornada laboral de 35 h para todo el personal.

Realización de la exclusiva en una sola tarde o mañana

Hasta la implantación de la jornada laboral de 35 h. proponemos que el personal con exclusiva pueda realizarla en una sola tarde o mañana. Con esta medida contribuiremos a hacer real y efectiva la conciliación de la vida familiar y laboral del personal de la UPV.

Negociación e implantación de la carrera profesional

A día de hoy, todavía está pendiente de negociación e implantación la carrera profesional. Entendemos que este proceso es muy complejo y por ello resulta conveniente que sea abordado lo antes posible.

Profesores Asociados

La figura del profesor asociado está claramente agraviada comparativamente respecto al resto de figuras contratadas del PDI. Consideramos que las actuales retribuciones de este colectivo son claramente mejorables por parte de la universidad.

Al mismo tiempo, la UPV no reconoce a esta figura contractual las mismas prestaciones sociales que al resto del profesorado. Clao ejemplo de esto es la baja maternal. En la actualidad las profesoras asociadas no perciben estas retribuciones cuando en su actividad principal están en el régimen de MUFACE o MUNPAL.

Consideramos que se deberían mejorar las retribuciones económicas y asegurar, íntegramente, las coberturas de protección social de esta figura contractual.

Revisión del POLIOCUA

Proponemos una profunda revisión del POLIOCUA. Consideramos que éste nunca puede suponer la privatización de aquellos puestos de trabajo que deben estar reservados al empleo público.

Equiparación jubilación anticipada del PDI y PAS

Entendemos que todo el personal de la universidad ha de gozar de los mismos derechos y por eso proponemos la implantación de la prejubilación anticipada para el PAS igual que está establecida actualmente para el PDI, a través de sistemas de reducción de jornada a partir de los 60 años.

Compromiso de garantía de continuidad de los contratos indefinidos de PDI

No queremos que la actual situación de crisis generalizada pueda suponer despidos futuros de PDI con contratos indefinidos.

Reducción horaria para formación académica del PAS

Solicitamos para el PAS, al igual que existe actualmente para el PDI, la negociación e instauración de la reducción horaria para su formación académica. Entendemos que dicha formación académica del PAS también redundará en beneficio de la propia administración y por ello debe ser igualmente facilitada por parte de la UPV.

Regulación contratos de urgencia para el PDI

La utilización de este tipo de contratos debería hacerse sólo en casos de verdadera urgencia, que es para lo que realmente fueron concebidos, evitando que se acaben convirtiendo en la norma y no en la excepción. Dentro de una administración pública el acceso al empleo público debe estar perfectamente regulado en todas las categorías profesionales.

Privatización

Compromiso de NO PRIVATIZACIÓN de los servicios de la universidad, así como de la recuperación de aquellos que ya han sido privatizados y que pueden y deben desempeñarse por personal propio de la UPV.

Convocatoria anual de vacantes

Es evidente que mucha de la problemática respecto a la plantilla del personal de administración y servicios es consecuencia de que las vacantes tardan demasiado tiempo en convocarse. Por ello entendemos que la UPV debería comprometerse a convocar anualmente el 100% de las mismas.

Movilidad voluntaria real de los trabajadores

En la actualidad la movilidad voluntaria del personal de la UPV no es real ni tan siquiera dentro del ámbito de la propia Universidad. Resulta necesario, pues, el estudio, análisis y recomposición de todos aquellos aspectos, tanto normativos como de hecho, que permitan establecer las condiciones necesarias para que los trabajadores y trabajadoras de UPV pueda ejercer verdaderamente su derecho a la movilidad.

Mesa única de negociación PAS-PDI

Proponemos la instauración de una única mesa de negociación para el PAS y para el PDI.

ASPECTOS SOCIALES

Creación de un “CENTRO DE DÍA” para personas mayores

Con el fin de conseguir plenamente la conciliación de la vida laboral y familiar proponemos la creación de un “Centro de Día” para personas mayores. Estamos convencidos de que, de la misma forma que la instauración de la “Escuela Infantil” en la UPV fue un auténtico acierto que ha ayudado, enormemente, a facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar, la creación de un “Centro de Día” para personas mayores será un acierto en la misma línea que ayudará a paliar un grave problema social.

Plan de Pensiones

Solicitamos la modificación del actual plan de pensiones de tal forma que los trabajadores puedan elegir, voluntariamente, su participación en el plan vigente en la UPV o el cobro de las cantidades que le correspondan en su nómina.

También pedimos que el fondo de pensiones que actualmente tiene suscrito la universidad pase a estar gestionado por una entidad pública, máxime cuando dadas las circunstancias económicas actuales observamos cómo las aportaciones de los trabajadores al mismo pierden valor día a día.

Ampliación de la cuantía de los fondos de Ayuda Social y matrícula

Creemos conveniente la ampliación de los fondos de ayuda social y matrícula para que respondan a las necesidades reales y actuales del personal.

Permisos y licencias

Pedimos al futuro rector un compromiso para ampliar el marco de permisos y licencias para el personal de la UPV que permita la adaptación y potenciación a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Anticipos de nóminas

Consideramos necesario el restablecimiento de los anticipos de nóminas para el personal de la UPV, sobre todo en los momentos de crisis general que estamos viviendo.

Personal jubilado

Solicitamos el mantenimiento de los servicios universitarios para el antiguo personal de la UPV: Biblioteca, deportes, aparcamiento, carnet...

Casa del PAS y PDI

Proponemos la creación de una “Casa del PAS y PDI” que sirva como centro social y cultural para todo el personal.

ECONÓMICOS

Homologación salarial Cap. VI

Todo el personal de la UPV debe de ser tratado con igualdad. El personal contratado con cargo al Cap. VI también es personal de la UPV y como tal sus condiciones laborales deben ser las mismas dentro de la legalidad. En base a ello solicitamos su homologación salarial a la del resto de empleados públicos funcionarios y laborales fijos. Compromiso: "mismo trabajo, mismo sueldo".

Complemento por I+D general para PAS

Todo el personal de la UPV participa de una manera directa o indirecta en la gestión de los proyectos y convenios de I+D de la UPV, sin embargo, solo un porcentaje muy minoritario percibe retribuciones por su participación.

Es indudable que el éxito de la investigación de la Universidad precisa tanto de la colaboración y participación de todo el personal de la Universidad, como de las infraestructuras y medios la misma.

Por ello proponemos la implantación de un complemento por I+D para todo el PAS de la UPV, financiado a cargo de los ingresos que la universidad obtiene por tal concepto.

Revisión del Plan de productividad variable PAS y PDI

Consideramos que la productividad variable debe ser concebida en los aspectos fundamentales de la misma manera para PAS y PDI. Como retribución salarial su regulación debe contener un método de cálculo absolutamente objetivo y un procedimiento reglado de reclamación para el trabajador. Su financiación debe estar garantizada. En caso contrario, ante la falta de crédito para el pago de la productividad se debe suspender la aplicación del sistema de medición de la misma.

Consolidación 6% de la masa salarial para productividad variable

La UPV ha instaurado el complemento de productividad variable para su personal, ello supone la evaluación periódica y continua del mismo y por ello entendemos que la universidad debe de garantizar como cantidad para la consolidación de dicho complemento el 6% de la masa salarial.

Productividad variable y fija para Cap. VI

Solicitamos el inmediato abono de las pagas de productividad fija y variable para el personal laboral del Cap. VI que ya han sido percibidas por el resto de personal durante el 2008.

I+D

Creación fondo de garantía de I+D

Proponemos la creación de un fondo de garantía de I+D. Este fondo tendría como finalidad cubrir las situaciones de riesgo, primeras inversiones, impago, etc, de los proyectos de investigación. Con este fondo, que se debería de financiar con los propios ingresos generados por I+D, se pretende ayudar y fomentar la investigación. Entendemos que muchos de los jóvenes investigadores precisan de un respaldo económico para poder poner en marcha nuevos proyectos de investigación y poder lograr su consolidación como investigadores. Este fondo estaría más que nunca justificado si tenemos en cuenta la nueva situación económica en la que nos encontramos inmersos.

Creación de un protocolo para impagos, reclamaciones ordinarias y judiciales

Actualmente y dado el nuevo contexto económico se está produciendo una nueva situación que hasta ahora si no era desconocida para nuestra investigación, al menos era muy excepcional y seguramente por ello no ha precisado hasta ahora una atención especial, y esta situación es el impago de los terceros en los proyectos y convenios de investigación.

Esta nueva realidad significa que actualmente las personas y grupos de investigación no encuentran ningún tipo de mecanismo de defensa frente a los impagos que se producen. El personal investigador no tiene capacidad para poder realizar dichas reclamaciones directamente y tampoco encuentra soporte en la propia UPV, que no tiene establecido un procedimiento ni un criterio claro para estos casos. Todo ello está afectando muy negativamente a la investigación y está generando graves perjuicios sobre todo en aquel personal investigador con menos recursos, nuevos investigadores, etc.

Para afrontar este nuevo panorama entendemos necesaria la creación de un protocolo que establezca los supuestos, requisitos y procedimientos a seguir en caso de incumplimientos contractuales de terceros, que permita dar seguridad jurídica a los investigadores y grupos de investigación.

Creación de un fondo de ayuda y fomento a la investigación sobre Medio Ambiente, temas sociales, culturales, artísticos, culturales, sostenibilidad...

Tras la implantación del EEES se consolida claramente la investigación que interesa a los agentes económicos y productivos, quedando arrinconada toda aquella investigación que no tenga un aprovechamiento mercantilista y directo. Entendemos que la Universidad está al servicio del progreso y de la sociedad y por tanto la UPV debe de adoptar medidas que también garanticen la investigación que interesa y precisa la sociedad en general y que no van a encontrar en las empresas privadas su lugar para desarrollarse. Por eso proponemos la creación de un fondo de ayuda que fomente la investigación sobre medio ambiente, sostenibilidad, cultura y arte, solidaridad, temas sociales, humanidades, ciencia teórica, etc.

ESTATUTOS

Entendemos que los actuales estatutos de la UPV precisan de reformas que hagan que nuestra universidad sea más democrática, participativa, plural y libre. Para lo que proponemos una reforma de los actuales estatutos que recoja las siguientes propuestas:

1. Aumento de la representatividad del PAS en los órganos de gobierno y elección a Rector. Pedimos un compromiso firme que nos permita dejar de ser la segunda universidad por la cola de todo el estado español en representatividad del PAS para pasar a formar parte del grupo de universidades que más representatividad otorgan al colectivo.
2. Todas las votaciones a órganos colegiados o de representación se realizarán en listas abiertas votando a un máximo de las 3/5 partes del número total de representantes a elegir. Siguiendo el principio general de votación libre, universal, secreta y respetuosa con las minorías. Los representantes de todos los colectivos de la universidad, se elegirán siempre de forma directa.
3. Rendición de cuentas del Rector y, en general, de todos los cargos unipersonales. Más concretamente, el Rector rendirá cuentas anualmente al Claustro para explicar su gestión. Se procederá a la votación por el Claustro de la gestión realizada. En caso de ser rechazada se convocará de nuevo al Claustro en el plazo de un mes para debatir y votar una moción de censura. En caso de que se apruebe dicha moción, se convocarán elecciones a Rector en un término no superior a tres meses. Se implementarán sistemas similares para el resto de cargos unipersonales de la universidad.
4. Limitación de períodos para el ejercicio de cargos unipersonales. Más concretamente, tal y como sucede en los sistemas democráticos, especialmente en los de carácter presidencialista, se limitará a dos períodos consecutivos.
5. No existirán miembros natos en ningún órgano colegiado o de representación excepto aquellos obligados por la LOU. Es una condición imprescindible para garantizar la representatividad de los órganos colegiados o de representación (Claustro, Junta de Facultad o Escuela...).

LENGUA VALENCIANA

Exigimos un mayor compromiso de aplicación de la "Llei d'Ús del Valencià" en la UPV. Más de 25 años después de la aprobación de esta ley el uso del valenciano en nuestra universidad continua siendo poco menos que anecdótico.

FORMACIÓN

Cursos de formación únicamente a través del UFASU

Toda la formación y ayudas a la formación que ofrezca la UPV a sus trabajadores y trabajadoras deberá ser gratuita y gestionarse a través del UFASU para conseguir así la igualdad en la formación de todo el personal de la universidad. Un trato no igualitario en la formación tiene como consecuencia la desigualdad en los procesos de promoción, carrera profesional, etc. Por ello solicitamos los siguientes compromisos:

1º.- Que toda la formación para el personal de la UPV que se realice con fondos públicos de la universidad sólo pueda gestionarse y financiarse a través del UFASU y de su presupuesto.

2º.- Que todas las acciones formativas sean gratuitas para los trabajadores y trabajadoras, sin condición alguna. El personal nunca deberá ni financiar ni anticipar su formación

3º.- Inclusión de los cursos de idiomas, incluido el valenciano, dentro del plan de formación de la UPV.

4º.- Implantación de formación específica sobre el EEES (“Plan de Bolonia”) para poder hacer efectivos los derechos reconocidos en él a las empleadas y empleados públicos de las universidades.

INFRAESTRUCTURAS

Adaptación de espacios al “Plan de Bolonia”

Adecuación del tamaño de las aulas y otros espacios al nuevo ratio de alumnos por grupo y creación de los espacios necesarios para la adaptación de la UPV al EEES (“Plan de Bolonia”).

Construcción de unos nuevos locales sindicales

Solicitamos la edificación de unos nuevos locales sindicales lo suficientemente amplios como para que tengan cabida todas las secciones sindicales en un espacio único y ubicado en un lugar céntrico dentro del campus para que se facilite el acceso a ellos de todos los trabajadores.

TV-UPV

Proponemos la inclusión en la programación de la radiotelevisión de la UPV programas de información con contenido sociolaboral que contemplen las inquietudes del personal de la universitat respecto de estos temas.