



Secció sindical del STEPV-Iv a la Universitat de València
Locals sindicals, despatx 9, Avda. Blasco Ibàñez, 23, 46010 València
Telèfon: 963 983 018 Fax: 963 864 012
stepv@uv.es <http://www.uv.es/stepv/>
<http://stepvuveg.blogspot.com/>

PROPOSTES DE LA SECCIÓ SINDICAL DEL STEPV-Iv DAVANT LES ELECCIONS A RECTOR O RECTORA DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

La secció sindical del STEPV Universitat de València, davant les pròximes eleccions a rector o rectora a la UVEG, ha fet una anàlisi de la situació actual de la Universitat de València. Considerem que els candidats a constituir-se en nou equip rectoral han d'atendre una sèrie de punts clau per al bon funcionament de la nostra Universitat i hem establert un catàleg de propostes que exposem a continuació:

PROPOSTES PER AL PDI:

1. Adaptació a l'EEES. La implantació dels nous graus representa un canvi estructural i metodològic del sistema a l'ensenyament superior. Comporta, entre moltes altres coses, un major seguiment individualitzat de l'estudiant, l'avaluació contínua individual i grupal, i la innovació en la metodologia docent dins i fora de l'aula. Tot això incrementa el volum de treball que cada professor/a ha d'assumir i comporta canvis significatius en les condicions laborals del PDI funcionari i laboral. Des del STEPV volem demanar un conjunt de mesures que garantisquen la tasca docent i la millora de les condicions laborals del PDI de la Universitat de València.

Les propostes amb què proposem solucions als problemes detectats en la pràctica docent que ha de posar en pràctica la Convergència Europea són les següents:

- Reducció dràstica de la grandària dels grups. STEPV considera prioritària l'aplicació d'un pla per a reduir considerablement i a curt termini la grandària d'aquells grups que actualment tenen una matrícula més elevada.
- Reestructuració de la jornada laboral, amb una redefinició i reducció de la càrrega docent.
- Inclusió dins del còmput de la càrrega docent:
 - les activitats de docència presencial en grup i reglades;
 - l'atenció i seguiment d'aprenentatge autònom;
 - la preparació d'activitats docents i de materials; i
 - les activitats de coordinació i avaluació.
- Ampliació de la plantilla en les àrees on calga. STEPV considera impossible la implantació del nou sistema de graus amb crèdits ECTS sense un augment de professorat i a cost zero.
- Adaptació dels espais al Pla Bolonya. Cal adequar la grandària de les aules i d'altres espais a les noves ràtios d'alumnes per grup i crear els espais necessaris que possibiliten la convivència entre tots els membres de la comunitat universitària en el nou marc.
- Compromís d'ampliar les ajudes a la mobilitat del PDI en l'àmbit europeu per a fomentar l'intercanvi de coneixements i experiències.

2. Retribucions del PDI. La manca d'un marc general legislatiu que s'aplique a totes les universitats públiques ha provocat la disparitat en les retribucions del professorat universitari. L'STEPV demana:

- Impulsar la negociació de l'equiparació del complement autonòmic amb la resta d'autonomies, la negociació de l'extensió d'aquestes retribucions a tot el professorat atenent els mèrits docents i d'investigació principalment i una simplificació del complement autonòmic perquè siga lineal amb variants per mèrits de docència, investigació i gestió.

Mariela Jimenez

- Homologació de les retribucions del PDI laboral amb el les del PDI funcionari quan es fa el mateix treball i les mateixes funcions.

- Millora de les condicions laborals del professorat associat, sobretot pel que fa a les retribucions i la seua promoció.

- Compromís dels candidats a formar el nou equip rectoral per a reclamar i impulsar davant la Conselleria d'Educació i la Generalitat Valenciana la constitució de la Mesa Sectorial de les Universitats Públiques i la negociació urgent d'un nou conveni col·lectiu per al personal laboral de les universitats públiques valencianes. Som una de les poques comunitats autonòmiques que no té encara un conveni col·lectiu.

3. La carrera docent del PDI. En estreta relació amb els punts anteriors, l'STEPV considera que el PDI, sobretot el laboral, ha de tenir garanties per a desenvolupar la seua carrera dins de la institució i per tant demanem:

- Pla d'estabilització per a tot el professorat contractat indefinit. Ens oposem al fet que l'adaptació a l'EEES i la crisi econòmica tinga repercussions negatives sobre el PDI més vulnerable, és a dir, els que tenen contractes indefinits.

- Estabilitat i promoció de tot el professorat. Tot el personal ha de poder elegir la via de promoció i estabilitat que millor s'ajuste als seus interessos i ha de gaudir de dret preferent per accedir a figures de promoció o estables. STEPV considera que des de la UVEG s'ha de garantir la carrera docent, incloent-hi la promoció i estabilitat del PDI funcionari i laboral.

- Impuls a la negociació col·lectiva, amb STEPV i altres organitzacions sindicals, de tots els aspectes que afecten a les condicions laborals del PDI en l'àmbit de la Mesa Negociadora.

- Estabilitat dels investigadors en formació. Els investigadors vinculats contractualment amb la UVEG han de tenir garantida la seua estabilitat. Els investigadors en formació han de gaudir de contractació laboral des del primer any, amb drets laborals plens, i d'una carrera investigadora que garantisca la seua continuïtat i estabilitat.

- El dret a gaudir dels anys sabàtics hauria de fer-se extensiu a tot el professorat.

- Consideració com a mèrit de gestió tasques com la coordinació de graus i direcció de postgraus, atès el notable volum de treball que aquestes tasques comporten i la importància que atorguen les agències d'avaluació a la gestió.

4. Altres millores per al PDI. STEPV demana als candidats i candidata al nou equip rectoral el compromís de respectar tots els acords i les negociacions establerts per l'anterior equip rectoral amb els sindicats, i la voluntat ferma de millorar altres aspectes que afecten a tot el PDI. Entre altres, considerem fonamental:

- Mantindre l'acord de jubilació anticipada en les condicions actuals i serveis universitaris per a l'antic personal de la UVEG.

- Reducció de càrrega docent a partir dels seixanta anys.

- Establir un diàleg amb l'ANECA per a impulsar un canvi en els criteris d'acreditació emprats per l'agència d'avaluació, atesa la manifesta subjectivitat i fins i tot arbitrarietat amb què sovint s'interpreten els principis generals del document marc.

- Representació dels becaris d'investigació en Consell de Govern.

5. Fons d'ajuda i foment de la investigació: Amb l'EEES es consoliden les investigacions que interessen als agents econòmics i productius, i queda arraconada la investigació sense un aprofitament mercantilista i directe. Però la universitat ha d'estar al servei del progrés i la societat. En aquest sentit la UVEG ha d'adoptar mesures que garantisquen també la investigació sobre medi ambient, sostenibilitat, cultura i art, solidaritat, temes socials, humanitats, ciència teòrica, etc.

PROPOSTES PER AL PAS:

1. Retribucions: compromís ferm de seguir desenvolupant i completar el procés d'homologació del PAS, així com el compliment d'altres aspectes de l'Acord de Condicions de Treball 2008-2011 signat pels sindicats i la Universitat de València, en especial l'apartat dedicat a la carrera professional.

2. Formació contínua en horari laboral: entenem que la formació de les treballadores i treballadors és un dret que no ha de dificultar la conciliació de la vida laboral i familiar. Però sobretot, el que reclamem, és una formació prèvia i amb els continguts propis del lloc que s'ha de desenvolupar. Això sens dubte redundarà tant en benefici de la Universitat com del treballador mateix.

De la mateixa manera s'ha de fomentar, mitjançant ajuts directes, la possibilitat de formar-se en altres universitats, tant del nostre entorn com també les europees. I per a això, cal dedicar més esforços i més recursos en la formació de llengües estrangeres.

3. No a les privatitzacions: volem un compromís que no es privatitzaran els serveis de la Universitat i que hi haurà un pla discutit i aprovat al si de la Mesa Negociadora sobre aquest tema. També volem que es recuperen aquells llocs de treball que estan patint un procés de privatització, especialment consergeries, biblioteques, etc.

4. Delegació de PAS: reclamem la creació de la figura de la Delegació de PAS, i això bàsicament per dos motius: tots els estaments tenen un representant del seu col·lectiu en el Consell de Direcció (Equip Rectoral) de la Universitat que s'ocupa dels temes propis: vicerectorat de Professorat i delegació d'Estudiants. L'únic col·lectiu que fins ara no l'ha tingut és el PAS. I, d'altra banda, entenem que un PAS coneix millor i pot dur a terme d'una manera més eficaç les relacions amb aquest col·lectiu.

5. Augment de la representació de PAS: El PAS és un dels estaments que més ha participat i participa en els òrgans de govern de la Universitat. Contràriament, la seua representació ha estat sempre ben pobre i això encara s'ha accentuat més amb l'entrada en vigor de la LOU. Per això, en correspondència a aquesta implicació i participació, demanem una major representació del PAS en tots els òrgans de la Universitat, i molt especialment en el Claustre i el Consell de Govern.

6. "A igual treball, igual salari": tot el personal de la UVEG ha de ser tractat amb igualtat. El personal contractat a càrrec del capítol VI també és personal de la UVEG i, com a tal, dins de la legalitat, les seues condicions laborals han de ser les mateixes que les de la resta d'empleats públics funcionaris i laborals fixos, incloent-hi la forma d'accés a aquests llocs.

7. Reducció progressiva de jornada laboral: el PAS funcionari no pot beneficiar-se com el PAS laboral de la jubilació parcial; tampoc accedeix als plans de jubilació anticipada en les condicions que gaudeix el PDI que cotitza per MUFACE; per tant, reclamem la possibilitat d'establir mecanismes que permeten una reducció progressiva i voluntària de la jornada laboral a partir dels 60 anys fins la jubilació.

8. Pla d'estabilitat per a interins/es: la Universitat de València en els darrers anys ha emprat de manera generalitzada la figura de l'interí per a cobrir les places vacants. Això, però, no ha anat acompanyat de la preceptiva convocatòria anual per a la provisió d'aquestes places, cosa que ha generat en molts col·lectius interinatges de molts anys que deixen en una situació precària els treballadors i les treballadores que ocupen aquests llocs de treball. Per això és necessari el compromís de l'aprovació d'un pla per reduir dràsticament el percentatge de places ocupades amb aquesta figura, tot donant un tracte preferencial a les persones que han servit a la Universitat.

9. Denúncia del conveni de la UVEG amb la Fundació SVO: la UVEG té un conveni amb la Fundació SVO, fundació que ha donat mostres de no oferir les necessàries garanties en quant al respecte constitucional dels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat en els seus processos de selecció de candidats i candidates per a la creació i ampliació de les borses de treball.

PROPOSTES PER ALS COL·LECTIUS PAS I PDI:

Implementació del Pla Concilia: des del STEPV creiem que és una demanda social la conciliació de la vida laboral i familiar, sobre tot en un país amb escassa implantació de l'estat del benestar, essent suportada l'assistència a les persones dependents, filles i fills, etc., per les pròpies famílies. És per això que la Universitat de València ha de respondre a aquestes necessitats dels seus empleats i empleades, amb mesures que vagen més enllà de la flexibilitat horària, com ara facilitar la reducció de jornada per cura de persones dependents, permisos per maternitat, adopció, excedències per tal de fer efectiva la protecció de víctimes de violència de gènere, etc.

Creació d'un servei de guarderia infantil. La creació d'un servei de guarderia infantil per als fills/es de tot el personal vinculat a la universitat (estudiants, PAS i PDI) és una reivindicació històrica que respon a una necessitat cada vegada més palesa, i que existeix en altres països europeus. En una plantilla com la que té la UVEG, en la qual moltes treballadores i treballadors tenen fills/es menors de tres anys, el rendiment de tots els estaments universitaris podria millorar amb la creació de serveis de guarderia en els tres campus adaptats als horaris laborals de la Universitat.

Llengua: els equips rectorals s'han de comprometre a complir els Estatuts vigents i, per això, han de presentar i aprovar un pla d'increment de la docència en valencià i un reglament d'usos lingüístics. A més, s'ha de garantir que totes les assignatures ofertes en valencià s'han de realitzar efectivament en aquesta llengua i que en tots els graus hi ha oferta de docència en valencià.

Creació d'un centre de dia per a majors: a fi de conciliar la vida laboral i familiar, proposem la creació d'un centre de dia per a persones majors.

Pla de pensions: exigim la modificació de l'actual pla de pensions, de manera que les treballadores i els treballadors puguem ampliar les possibilitats d'opció i participació, mentre es treballa conjuntament per a la modificació de la normativa que permetesca el revertiment dels fons actuals a les nostres nòmines, i l'enfortiment futur de l'estructura pública de pensions i cobertures socials.

Salut laboral: La salut laboral es construeix en un medi ambient de treball adient, amb condicions de treball justes, on els treballadors i les treballadores puguem desenvolupar una activitat amb dignitat i on siga possible la seua participació per a la millora de les condicions de salut i seguretat.

Per això, la secció sindical del STEPV-Iv assumeix les següents reivindicacions dels delegats i delegades de prevenció:

- 1) Els temes relacionats amb la prevenció de riscos laborals i recollits en la Llei de Prevenció 31/1995, concretament en l'article 14.2, i en el Reglament dels Serveis de Prevenció, article 1, són principis que han d'estar presents en la gestió de totes les unitats que conformen l'organigrama de la UVEG i en totes les activitats que duga a terme la institució. Tots els vicerectorats haurien de tenir present i assumir aquest principi. A més considerem imprescindible la separació del servei de prevenció del de medi ambient, si més no pel que toca a pressupost, personal i funcions específiques assignades.
- 2) En aquest sentit, tots els vicerectorats han d'assumir la necessitat d'elaborar amb urgència el Pla de Prevenció de la Universitat de València realment consensuat amb els delegats de prevenció i l'avaluació completa de riscos per lloc de treball que permeten planificar l'activitat preventiva. S'ha de fomentar una veritable política de la prevenció i abandonar polítiques associades a actuacions derivades de danys.
- 3) En aquesta línia, és urgent que s'avaluen els riscos psicosocials de la UVEG per a detectar riscos associats a l'organització del treball i la seua prevenció. Els vicerectorats responsables del personal docent i investigador i del personal d'administració i serveis hauran d'apostar perquè aquesta avaluació es porte a terme amb la finalitat de prevenir situacions de conflicte derivades d'una organització del treball deficient que estan produint-se en aquests moments en alguns departaments i serveis.
- 4) En aquest sentit, caldria fer una declaració d'intencions per part del rector o de la rectora que mostre de manera inequívoca la voluntat d'eradicar de la Universitat els comportaments degradants (maltractaments, menyspreu, abusos, etc.) per inacceptables en una institució que vol ser a més d'eficient, exemple per a la societat.
- 5) Reconeixement i recolzament del treball que fan els delegats de prevenció per solucionar els problemes de salut laboral que existeixen al si de la Universitat.

Polítiques d'igualtat:

1. Demanem que s'apliquen mesures efectives d'ajuda a la conciliació de la vida laboral i familiar, per tal de facilitar l'accés i promoció de les treballadores als cossos superior.
2. Afavorir polítiques que potencien la participació de les dones de tots els estaments de la comunitat universitària als diferents òrgans de representació i direcció amb criteris de paritat.

Aquestes mesures que us hem detallat, i que estem segures i segurs que la candidata a Rectora i els candidats a Rector sabran valorar, han estat inspirades per la ferma convicció que aniran implantant-se, contribuint així a la millora de la nostra Universitat, una Universitat que amb la pròxima elecció de Rector o Rectora, ha de renovar el seu compromís pel país i pel futur.

Secció Sindical del STEPV-Iv a la Universitat de València