

PROGRAMA ELECTORAL DEL SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS (SEP)

ELECCIONES SINDICALES UNIVERSIDAD DE ALICANTE
2010

Este nuevo sindicato nació en 2006 con la esperanza de hacer oír la voz de los trabajadores en los temas que les interesan y competen. Nosotros vamos a plantear ante Gerencia y al resto de fuerzas sindicales las siguientes propuestas, para su negociación:

RETRIBUCIONES, PLANTILLA, CATALOGACIÓN, FUNCIONES

- ✓ **Transparencia en la elaboración del Presupuesto de la UA y en la ejecución del gasto.** Posibilidad de participación de los agentes sociales y de la comunidad universitaria.
- ✓ Control y transparencia en los presupuestos y la organización de las fundaciones y sociedades participadas por la UA.
- ✓ **Modelo de plantilla:** Ya es hora de realizar un modelo de plantilla racional y justificado, para no dar pie a desigualdades entre unidades y servicios: departamentos pequeños con varios gestores, unidades administrativas unipersonales (jefes, claro), diferenciación de los centros por m²...
- ✓ **Análisis funcional actualizado.** Mucho han cambiado las cosas desde 1996, fecha del último análisis funcional realizado por la Universidad. Camino al EEES, se nos pide mucho al PAS para poner al día a la UA; nuevas habilidades, nuevas competencias. **Y seguimos cobrando lo mismo!!!**
- ✓ **Homologación y unificación de puestos de trabajo equivalentes:** Especialistas Técnicos y

Técnicos Microinformáticos I y II, Gestores Jefes... Deben ser tomados en cuenta para su incentivación aquellos puestos que tienen una responsabilidad añadida (como asistir a juicios por parte de los Técnicos del Servicio Jurídico), o una tarea de coordinación por parte de una persona que tiene la misma categoría que las demás en su unidad (p.e., en el Servicio de Informática, en el Laboratorio de Idiomas, los Talleres...).

- ✓ **Revisión ya del catálogo de puestos de trabajo** de aquellos grupos que hace años se quedaron como estaban, así como la homologación de los puestos arriba citados y una revisión generalizada del resto del personal, sobre todo de las escalas inferiores (Auxiliares de servicios, Oficiales, Gestores, Conductores, Secretarios de cargo y Coordinadores de servicio).
- ✓ ***Escala básica de conserjería:*** Después de una convocatoria de oposición a gestor con un 50% de plazas reservadas para funcionarios de esta Escala, se debe reconvertir la escala en Administración General.
- ✓ ***Establecimiento de un sistema de carrera profesional,*** tal y como lo tienen otras universidades próximas (UMH). Modelo a imitar de sanidad.
- ✓ ***Aumento en un 50% de la cantidad presupuestada para el complemento de productividad,*** hasta quedar como estaba en el primer año de aplicación.
- ✓ ***Es necesario establecer una normativa clara sobre los pagos a personal propio.***
- ✓ ***A petición del interesado poder realizar jornadas partidas.***
- ✓ ***Creación de una bolsa de auxiliares específica para cubrir horarios fuera de lo normal***

(sábados, domingos, noches...) en sitios como el Paraninfo, aularios...

- ✓ **Replanteamiento de la situación de los Talleres**, mejora de sus condiciones de trabajo, provisión de las plazas vacantes y creación de las jefaturas de los talleres correspondientes.

SELECCIÓN Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

- ✓ **Oferta de empleo:** Debe realizarse un estudio de necesidades y convocar todas las plazas necesarias para que sean cubiertas, bien por el sistema de selección, bien por el de provisión.
- ✓ **Oposición de gestores:** Deben convocarse todas las plazas posibles, la mitad a promoción interna de la escala básica de conserjería y la otra mitad por concurso-oposición libre.
- ✓ **Convocatoria anual de promociones internas** de los puestos barrados en el mismo puesto de trabajo.
- ✓ **Modificación del actual baremo de concursos:** tras los últimos concursos celebrados, donde la Administración ha apostado por candidatos pre-determinados, sin dejar opción al resto de candidatos, debe modificarse el baremo rebajando puntuación en la fase de entrevista.
- ✓ **Establecimiento de una normativa para permitir el intercambio entre personal de distintas universidades**, en especial por motivos de conciliación familiar.
- ✓ **Movilidad Interuniversitaria.** Normativa que regule cesiones de puesto de especialistas a centros y demás que lo necesiten de manera temporal, normalmente algún tipo de proyecto. De esta forma, el nivel tecnológico del conjunto de la UA, se verá beneficiado, a la vez que se motiva al personal a promover nuevas ideas y

huir del tan temido *burn-out* en los puestos de trabajo.

JORNADAS Y PERMISOS

- ✓ **Posibilidad del PAS de disfrutar de un año sabático**, con un 80 % del sueldo.
- ✓ **Ampliación de los permisos por enfermedad a ascendientes y cónyuges.**
- ✓ **Reducción horaria sin reducción salarial a todo el PAS con un grado de discapacidad igual o superior al 33%.**

ACCIÓN SOCIAL Y FORMACIÓN

- ✓ *Creación de la escuela infantil YA.*
- ✓ *Creación de un centro de día, para mayores y personas discapacitadas.*
- ✓ *Aumento del fondo destinado a Ayuda Social. Incluir en ayuda social los chequeos médicos anuales necesitados por los trabajadores mayores de 40 años.*
- ✓ *Disminución en media hora del horario de los mayores de 55 años.*
- ✓ *Prejubilaciones y jubilación parcial a los 64 años.*
- ✓ *Estudio y reparto anual de las necesidades de ropa de trabajo.*
- ✓ *Rebaja del precio en un 50% en la utilización de los servicios deportivos de la Universidad. ¿Se quiere fomentar el deporte entre el personal o ganar dinero a costa de éste?*
- ✓ *Homologación de los cursos de entidades privadas de reconocido prestigio.*
- ✓ *Establecimiento de formación continua específica para laboratorios y talleres.*

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

- ✓ *Vigilancia y control exhaustivo de las emisiones de las cementeras y antenas, sobre todo en la zona de la nueva Facultad de Educación, en la Politécnica y en la ampliación del Campus.*
- ✓ *Estudio ergonómico de todos los puestos de trabajo y sustitución progresiva de las pantallas de los ordenadores de la Universidad a pantallas planas, mejores para la vista*
- ✓ *Establecimiento en los pliegos de las contratas de las cafeterías de la obligación de tener controles periódicos de dietistas y menús especiales para diabéticos, hipertensos, obesos y celíacos.*
- ✓ *Contribución de la Universidad a la reducción de los niveles de contaminación ambiental, a través de políticas y proyectos destinados a la reducción de consumo energético, especialmente eléctrico, y a la aplicación y uso lo más generalizado posible de energías alternativas y renovables, como la fotovoltaica (solar). Se podrían colocar sensores volumétricos (detectores de presencia) en determinados espacios, como los inodoros, pasillos, etc.; filtros en los grifos de agua, que insuflan aire junto con el agua y permiten su ahorro, concienciación del apagado de los equipos informáticos... Asimismo, estudio del cierre de determinados edificios en periodos de baja o nula intensidad académica, como medida de ahorro económico.*

SERVICIOS

- ✓ *Control férreo de las contratas para no permitir la explotación de los trabajadores de los distintos servicios que nos rodean y de los que disfrutamos: seguridad, limpieza, cafeterías, reprografía, mantenimiento, jardinería, etc. Así*

se evitarían casos como el ocurrido en el Club Social I.

- ✓ Arreglo y puesta en marcha cuanto antes del Club Social I, contando con sus antiguos trabajadores.
- ✓ *No renovación de la contrata de Informática y sustitución por personal de plantilla.*
- ✓ *Aumento del horario de autobuses por la noche, para cubrir las necesidades del personal de la tarde.*
- ✓ *Reserva de plazas de aparcamiento para personal.*