

Elecciones sindicales :: Líneas de trabajo en el PAS 2019-2023



1. Estabilidad y carrera profesional



- Decisiones a favor de la estabilidad del PAS

- o ¡Que cumplan la palabra dada en las elecciones a Rectora!
- o Reclamar una ley propia para asegurar la estabilidad del PAS
- o Valoración específica de los servicios prestados en la UPV/EHU
- o Impulso de iniciativas en la UPV/EHU y en el Parlamento Vasco

- Ofertas de Empleo Público garantistas



- o NO a las OPEs que puedan poner en peligro el empleo del PAS como consecuencia de los acuerdos firmados (UGT, CCOO) en el Estado. Plantear propuestas para superar sus efectos negativos (EREs masivos).
- o Defensa y puesta en práctica también en adelante de las medidas contempladas en el acuerdo de mínimos (pruebas tipo test, hasta el 45% de los méritos por servicios prestados en la UPV/EHU...) para la realización de OPEs acordado en la UPV/EHU por la mayoría de los sindicatos

- Aumento de la plantilla



- o Inclusión en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de los 100 contratos actualmente fuera de la misma
- o Actualización de la Plantilla de Referencia para adecuarla a las necesidades actuales, incrementando el número de efectivos del PAS
- o Situar la ratio PAS/PDI en la media de las universidades públicas del Estado
- o Sustitución del personal no activo desde el primer día.

- **Medidas para desarrollar la carrera profesional**



- o Desarrollarla como un derecho de todo el PAS (funcionario de carrera y laboral fijo como interinos y temporales)
- o Realizar procesos de concursos de traslados y promoción interna de modo frecuente y acordado
- o Desarrollar la carrera profesional de caracter horizontal
- o Amplia oferta formativa al personal funcionario como del ámbito laboral

2. Condiciones para conciliar la vida laboral y personal



- o Desarrollar los compromisos recogidos en el Acuerdo Marco para la Reorganización de los Centros: mantener el nivel de empleo, la adscripción del personal al Campus...
- o Acordar los organigramas entre la Administración y los sindicatos
- o Mejorar las actuales medidas de conciliación: permiso parental (convirtiendo las 8/12/16 semanas en 9/13/18 semanas), jornada de trabajo que permitan el cuidado corresponsable, guarderías y colonias de verano en todos los Campus...
- o Negociar la mejora de las distintas posibilidades de Jornadas de trabajo
- o Abrir las posibilidades de teletrabajar, dando a esta modalidad el tratamiento de una posibilidad más de jornada a acordar junto al resto
- o Cierre de los centros de 20:00 a 20:30 horas a más tardar
- o ¡NO al cierre obligatorio de los centros en verano!

3. Negociación colectiva eficaz



- o NO al Acuerdo sobre nuevo reglamento de gestión de las Bolsas de trabajo y de Comisiones de Servicio y Asignación de funciones alcanzado en el 2017 por la mayoría de los sindicatos (UGT, Steilas, ELA) y la Administración:
 - § Superar los altos niveles de discrecionalidad, contradicciones y situaciones discriminatorias que posibilitan

- § Adecuarlos para que se conviertan en instrumentos de desarrollo de la carrera profesional del PAS
- § Impulsar que sirvan para defender los derechos del personal temporal e interino
- § Gestión realmente transparente de las Bolsas de trabajo

4. Firme defensa de los servicios públicos



- o Cerrar a las puertas a las empresas externas y a las subcontrataciones: en las TIC, en el Servicio de Atención a Personas con Discapacidades, en el Servicio de Mantenimiento...

5. Recuperar el poder adquisitivo perdido



- o Plantear aumentos salariales por encima del IPC en vez de las actuales subidas limitadas para recuperar el poder adquisitivo perdido (12%)
- o Volver a la aportación total a Itzarri (3% del salario anual)
- o Realizar la Valoración de todos los puestos de trabajo, superando la limitada y reducida que pretende llevar a cabo la Dirección de la UPV/EHU

6. Garantizar la salud laboral



- o Seguimiento de las personas afectadas por enfermedades y accidentes laborales
 - o Puesta en marcha de medidas preventivas frente a los riesgos químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales
 - o Plan para evaluar en un plazo acordado de tiempo los riesgos laborales que sufre cada trabajador o trabajadora en su puesto de trabajo
 - o Acordar el seguimiento de las Incapacidades Temporales de carácter laboral (altas, bajas, tratamientos...) con Osakidetza, abandonando la concertación con las mutuas
 - o Puesta en marcha del Servicio sanitario en el área de Bilbao
 - o Promoción de hábitos y áreas de trabajo saludables