PROGRAMA ELECTORAL SATTUi UPV PAS PI – 2022 – CASTELLANO.

Un plan de trabajo **CLARO** para los próximos cuatro años.

1. EVITAR LA DISCRIMINACIÓN

- Que personas que hacen lo mismo cobren lo mismo.
- Que personas que no teletrabajan, puedan hacerlo (si tienen funciones teletrabajables).
- Que compañeros de distintos servicios tengan la misma carga de trabajo.
- Que, si se barraron plazas para algunos, se haga para el resto.
- Que todos tengan las mismas posibilidades de formación.
- Que todos tengan las mismas posibilidades de promoción.
- Que todos los servicios den, en idénticas condiciones, un día de asuntos propios.
- Que la paga de productividad de octubre se pague de manera equitativa.
- Que no haya CDIS sin el 40% de la plantilla, mientras otros están completos.
- Que los horarios “malos” no sean siempre para los mismos.
- Que las guardias no sean siempre para los mismos.
- Que las comisiones de servicio no sean para los “amigos”.
- Que las promociones no sean para los “amigos”.
- Que se respete el orden de las bolsas y que se proporcione más información sobre su estado a los que están en ellas.

Criterios claros y equitativos para toda la plantilla.

2. NUESTRO ÁMBITO DE ACTUACIÓN ES LA UPV

Como sindicato, SATTUi no tiene que obedecer las órdenes de las centrales sindicales que vienen de Madrid. Nosotros no tenemos una dirección política que decida en qué asuntos no debemos entrar, por lo que solo miramos por ti.

Nosotros no te hablaremos de ninguna cuestión que no afecte directamente a las condiciones laborales de nuestro personal. Ese es nuestro único ámbito de actuación y a él nos dedicamos plenamente.

3. COBERTURA DE PLAZAS Y RPT

Exigir a la UPV que **cubra las vacantes** respetando unos plazos máximos.

Reclamar que se mantenga un **listado online permanentemente actualizado con las plazas que existen en cada servicio y las vacantes**, de modo que, ningún servicio o CDIS se quede por debajo de un determinado porcentaje de cobertura.

Revisión de las cargas de trabajo, revisión de la RPT y gestión de la plantilla basada en directrices y criterios claros y homogéneos.

Creación de un **catálogo de funciones**, con todas las funciones existentes en la RPT.

Negociar **mecanismos que permitan el traslado y la promoción** entre puestos de trabajo de la **Admón. Especial y la General**. Pero, también **entre distintas especialidades** (por ejemplo, entre informáticos de sistemas-redes y aplicaciones) y desarrollar **la movilidad por afinidad de los puestos de trabajo**.

.

4. RETRIBUCIONES

a) Exigir **un sistema más justo** para calcular la **paga de productividad**.
b) **Garantizar el poder adquisitivo** del personal.
c) Recuperar **la paga extra** de diciembre completa.
d) Que **el complemento compensatorio del complemento específico** de las pagas de marzo y septiembre **se retribuya correctamente** (especialmente, en el caso de los técnicos de laboratorio, donde están descompensados completamente).
e) Que **se retribuyan los idiomas** que se usan en el puesto de trabajo.
f) Que **se retribuya correctamente el complemento de experto.**
g) Que se retribuya **el manejo de sustancias peligrosas**.
h) Reconocer y retribuir **las tareas de formación y tutorización que hace la plantilla**.
i) Reconocer, registrar y compensar las **horas extra de la plantilla.**
j) **Permitir al personal que lo solicite, pasar a una jornada con exclusiva**.

5. TELETRABAJO

SATTUi fue el primer sindicato que defendió el teletrabajo. **Somos los únicos que propusimos un teletrabajo basado en funciones**, para que nadie se quedara sin él. Ahora, hemos de defender a aquellas personas que tienen funciones teletrabajables pero a las que la administración no les permite teletrabajar.

Además, **la universidad debería dotarnos de los medios tecnológicos necesarios** y queremos negociar qué medios y en qué condiciones, conforme a la legislación vigente.

Establecer qué funciones se pueden teletrabajar en cada puesto, para que la UPV esté obligada a conceder el teletrabajo automático si existen funciones que lo permiten.

6. SALUD LABORAL

Que la UPV encueste a su personal sobre la satisfacción en su trabajo, las condiciones laborales, el estrés y demás condicionantes todos los años. **Dichos resultados**, anonimizados, **serán públicos** y representarán el estado de cada servicio.

Exigiremos **un plan de prevención por servicios**, que se aplique automáticamente **si las vacantes en dicho servicio alcanzan el 30%.**

Exigiremos que el Servicio de Prevención sea capaz de **revisar el estado de salud de un servicio en un plazo máximo de tres meses**.

Exigir la creación de **indicadores para medir las cargas de trabajo del PAS/PI.**

7. PROGRESIÓN PROFESIONAL

Acuerdos de movilidad voluntaria entre administraciones para facilitar el aprendizaje.

No volver a **examinar al personal de temarios que ya haya superado anteriormente.**

Los temarios deben reducirse considerablemente.

Planificación y plan estratégico de las necesidades de plantilla, de modo que las personas interesadas puedan prepararse con antelación.

Mecanismos de promoción en base a la experiencia.

Facilitar **la promoción interna del personal y el barrado de plazas**, permitiendo el acceso al grupo superior y proporcionando la formación necesaria.

Queremos que RRHH se modernice y mantenga una web con todas las plazas pendientes de ser convocadas y la fecha estimada para hacerlo.

Nueva web de RRHH, con sistema de alertas personalizable al que los trabajadores puedan suscribirse.

Bolsas de trabajo online con información detallada de su estado consultable por el personal afectado.

Más concursos de traslados y más ágiles.

Finalizada la estabilización prevista en 2022, **las nuevas plazas deberían convocarse por oposición**, y no por goteo, sino ofertando todas las plazas disponibles a la vez.

Ningún proceso selectivo debería durar más de seis meses.

Acabar con los nombramientos de personal interino por acumulación de tareas o por programa, porque es un fraude y fomenta la precariedad laboral.

Facilitar la movilidad del personal al máximo.

Desarrollo del grupo B para promoción de personal.

8. FORMACIÓN

Que **el personal de la UPV pueda proponer la formación que necesita**, de manera que esas **propuestas sean públicas y puedan votarse**.

Los cursos también deberían ser valorados por los empleados en base a lo que hayan aprendido y **dichas valoraciones deberían ser públicas** y anonimizadas.

Por cada curso propuesto debería de aparecer el número de personas que están interesadas en recibir dicha formación, así como la posibilidad de que sea el personal interesado quien proponga al profesorado del curso.

Posibilidad de seleccionar horarios, sobre todo, en formación presencial.

Permitir que empresas externas oferten formación y el personal pueda votarla.

Que los empleados a los que se deniega un curso puedan reclamar ante un comité y presentar alegaciones.

9. CAMBIOS EN LA JORNADA LABORAL

a) Homogeneizar horarios, de modo **que se reduzcan sustancialmente la cantidad de horarios existentes** en la RPT de la UPV (siempre con previo consentimiento del personal afectado).
b) La **cobertura de horarios especiales** debe hacerse **negociando condiciones**, y si no hubiera personal interesado, cubrir esos horarios de manera **rotativa**.
c) Posibilidad de que **el personal interesado pueda pedir la exclusiva**.
d) **Establecer qué funciones se pueden teletrabajar** en cada puesto, para que la UPV esté obligada a conceder el teletrabajo en esos casos.
e) **En el caso de trabajar en vacaciones** (Pascua, Navidades, verano o fines de semana), **pedir a la UPV que lo retribuya, de modo que "se acostumbre" a reducir paulatinamente la exigencia de abrirlo todo siempre**.
f) Seguiremos insistiendo para que las **horas de trabajo extraordinarias** llevadas a cabo fuera de la jornada laboral **queden registradas y se evite la sobrecarga del personal**.

La UPV NO puede permanecer siempre abierta.

10. DIVERSIDAD FUNCIONAL

Facilitar **la acreditación del profesorado con discapacidad**.

Adaptación de aulas y **puestos de trabajo**.

Cargas de trabajo, funciones y tareas adecuadas a su situación personal.

Ayudas anuales orientadas al desarrollo de las tareas del puesto de trabajo, **acompañamiento** y **asistencia en desplazamientos o estancias**.

11. CONCILIACIÓN

Defender al personal de la interpretación rígida e interesada que hace normalmente la Administración del Plan Concilia.

Apoyar la reducción en el número de horarios de trabajo existentes en la UPV.

Negociar los **horarios especiales**. La cobertura del servicio deberá hacerse de manera rotatoria y no siempre a costa de los mismos empleados.

Para la **cobertura de servicios en vacaciones de Pascua, Navidad, verano y fines de semana**, apostamos por **reducirlos al mínimo**. Y cuando sea estrictamente necesario, ofrecer al personal la posibilidad de **negociar acuerdos** dentro del servicio que le sean beneficiosos.