PROGRAMA ELECTORAL SATTUi UPV
PAS / PI – Elecciones 2022.

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.

NUESTRO PROGRAMA para los próximos 4 AÑOS

Fijar plazos máximos para cubrir vacantes de la plantilla, exigir unos porcentajes mínimos de cobertura, facilitar la movilidad, los concursos de traslados y convocar las plazas en plazo.

Medir las cargas de trabajo, revisar la RPT y planificar la plantilla, establecer criterios claros y homogéneos para promocionar, valorar la experiencia del personal y su labor de tutorización y formación del personal nuevo, reducir temarios, facilitar la promoción interna, crear un sistema de alertas que avise al personal de las convocatorias y de cualquier cambio en las mismas, bolsas de trabajo con información detallada para el personal afectado, procesos selectivos acotados en el tiempo, desarrollo del grupo B, establecer un catálogo de funciones en la RPT y que el personal tenga conocimiento de todas las plazas y perfiles que se van a convocar en los próximos años.

Reducir sustancialmente los horarios existentes de trabajo en la UPV, negociando condiciones, no permitir que la UPV esté siempre abierta. Que se retribuyan las guardias y tareas extraordinarias de mantenimiento en fines de semana (o fuera de jornada) y a las personas que trabajan en Pascua, Navidades o verano.

Negociar un sistema más justo para calcular la paga de productividad, que se retribuya correctamente el complemento compensatorio del complemento específico, exigir la recuperación de la paga extra de diciembre, que se retribuyan los idiomas, la formación y tutorización a compañeros nuevos, las horas de trabajo fuera de la jornada laboral, el manejo de sustancias peligrosas, el complemento de experto y exigir que se garantice el poder adquisitivo del personal.

Garantizar que teletrabaja todo aquel que puede hacerlo, en base a sus funciones. Defender a todos aquellos a los que no se les deja teletrabajar actualmente de manera arbitraria. Exigir que se nos dote de los medios materiales adecuados o se nos compense económicamente.

Medir la satisfacción del personal en cada servicio anualmente, comprobar las condiciones de trabajo, crear indicadores automáticos que midan la carga de trabajo, establecer planes de prevención que se apliquen automáticamente bajo ciertos criterios, exigir que los excesos de jornada queden registrados.

Que el personal de la UPV pueda proponer la formación que necesita mediante propuestas públicas que puedan votarse entre todos, publicar la valoración de los cursos por parte del personal, posibilidad de elegir entre distintos horarios formativos, permitir que las empresas externas oferten formación no solicitada, permitir al personal presentar alegaciones ante un comité si se le deniega el derecho a formarse.