



PROGRAMA ELECTORAL SATTUI UPV PAS PI – 2022 – VALENCIÀ.

Un pla de treball **CLAR** per als pròxims quatre anys.

1. EVITAR LA DISCRIMINACIÓ

- Que persones que fan el mateix cobren el mateix.
- Que persones que no teletreballen, puguem fer-ho (si tenen funcions teletreballables).
- Que companys de diferents serveis tinguen la mateixa càrrega de treball.
- Que, si es barraren places per a alguns, es faça per a la resta.
- Que tots tinguen les mateixes possibilitats de formació.
- Que tots tinguen les mateixes possibilitats de promoció.
- Que tots els serveis donen, en idèntiques condicions, un dia d'assumptes propis.
- Que la paga de productivitat d'octubre es pague de manera equitativa.
- Que no hi haja CDIS sense el 40% de la plantilla, mentre uns altres estan complets.
- Que els horaris “dolents” no siguen sempre per als mateixos.
- Que les guàrdies no siguen sempre per als mateixos.
- Que les comissions de servei no siguen per als “amics”.
- Que les promocions no siguen per als “amics”.
- Que es respecte l'ordre de les bosses i que es done més informació sobre el seu estat a aquells que estan en elles.

Criteris clars i equitatius per a tota la plantilla.

2. EL NOSTRE ÀMBIT D'ACTUACIÓ ÉS LA UPV

Com a sindicat, SATTUI no ha d'obeir les ordres de les centrals sindicals que venen de Madrid. Nosaltres no tenim una direcció política que decidisca en quins assumptes no hem d'entrar, per la qual cosa, només mirem per tu.

Nosaltres no et parlarem de cap qüestió que no afecte directament les condicions laborals del nostre personal. Aquest és el nostre únic àmbit d'actuació i a ell ens dediquem plenament.



3. COBERTURA DE PLACES I RLT

Exigir a la UPV que **cobrisca les vacants** respectant uns terminis màxims.

Reclamar que es mantinga **un llistat en línia permanentment actualitzat amb les places que existeixen en cada servei i les vacants**, de manera que, cap servei o CDIS es quede per davall d'un determinat percentatge de cobertura.

Revisió de les càrregues de treball, revisió de la RLT i gestió de la plantilla basada en directrius i criteris clars i homogenis.

Creació d'un **catàleg de funcions**, amb totes les funcions existents en la RLT.

Negociar **mecanismes que permeten el trasllat i la promoció** entre llocs de treball de l'**Adm. Especial i la General**. Però, també **entre diferents especialitats** (per exemple, entre informàtics de sistemes-xarxes i aplicacions) i desenvolupar **la mobilitat per afinitat dels llocs de treball**.

.

4. RETRIBUCIONS

- a) Exigir **un sistema més just** per a calcular la **paga de productivitat**.
- b) **Garantir el poder adquisitiu** del personal.
- c) Recuperar la **paga extra** de desembre completa.
- d) Que el **complement compensatori del complement específic** de les pagues de març i setembre es **retribuïska correctament** (especialment, en el cas dels tècnics de laboratori, on estan descompensats completament).
- e) Que **es retribuïsquen els idiomes** que s'usen en el lloc de treball.
- f) Que **es retribuïska correctament el complement d'expert**.
- g) Que **es retribuïska el maneig de substàncies perilloses**.
- h) Reconéixer i retribuir **les tasques de formació i tutorització que fa la plantilla**.
- i) Reconéixer, registrar i compensar **les hores extra de la plantilla**.
- j) **Permetre al personal que el sol·licite, passar a una jornada amb exclusiva**.



5. TELETREBALL

SATTUI va ser el primer sindicat que va defensar el teletreball. Som els únics que vam proposar un teletreball basat en funcions, perquè ningú es quedara sense ell. Ara, hem de defensar a aquelles persones que tenen funcions teletreballables, però a les quals l'administració no els permet teletreballar.

A més, **la universitat hauria de dotar-nos dels mitjans tecnològics necessaris** i volem negociar quins mitjans i en quines condicions, conforme a la legislació vigent.

Establir quines funcions es poden teletreballar en cada lloc, perquè la UPV estiga obligada a concedir el teletreball automàtic si existeixen funcions que ho permeten.

6. SALUT LABORAL

Que la UPV enqueste al seu personal sobre la satisfacció en el seu treball, les condicions laborals, l'estrés i altres condicionants tots els anys. Aquests resultats, anonimitzats, seran públics i representaran l'estat de cada servei.

Exigirem **un pla de prevenció per serveis**, que s'aplique automàticament **si les vacants en aquest servei arriben al 30%**.

Exigirem que el Servei de Prevenció siga capaç de **revisar l'estat de salut d'un servei en un termini màxim de tres mesos**.

Exigir la creació **d'indicadors per a mesurar les càrregues de treball del PAS/PI**.

7. PROGRESIÓ PROFESSIONAL

Acords de mobilitat voluntària entre administracions per a facilitar l'aprenentatge.

No tornar a examinar al personal de temaris que ja haja superat anteriorment.

Els temaris han de reduir-se considerablement.

Planificació i pla estratègic de les necessitats de plantilla, de manera que les persones interessades puguin preparar-se amb antelació.

Mecanismes de promoció sobre la base de l'experiència.

Facilitar **la promoció interna del personal i el barrat de places**, permetent l'accés al grup superior i proporcionant la formació necessària.

Volem que RH es modernitze i mantinga una web amb totes les places pendents de ser convocades



i la data estimada per a fer-ho.

Nova web de RH, amb sistema d>alertes personalitzable al qual els treballadors puguen subscriure's.

Borses de treball en línia amb informació detallada del seu estat consultable pel personal afectat.

Més concursos de trasllats i més àgils.

Finalitzada l'estabilització prevista en 2022, les noves places haurien de convocar-se per oposició, i no per degoteig, sinó oferint totes les places disponibles al mateix temps.

Cap procés selectiu hauria de durar més de sis mesos.

Acabar amb els nomenaments de personal interí per acumulació de tasques o per programa, perquè és un frau i fomenta la precarietat laboral.

Facilitar la mobilitat del personal al màxim.

Desenvolupament del grup B per a promoció de personal.

8. FORMACIÓ

Que el personal de la UPV pugui proposar la formació que necessita, de manera que aquestes propostes siguin públiques i puguen votar-se.

Els cursos també haurien de ser valorats pels empleats sobre la base del que hagen après i aquestes valoracions haurien de ser públiques i anonimitzades.

Per cada curs proposat hauria d'aparèixer el nombre de persones que estan interessades a rebre aquesta formació, així com la possibilitat que siga el personal interessat qui proposi al professorat del curs.

Possibilitat de seleccionar horaris, sobretot, en formació presencial.

Permetre que empreses externes oferisquen formació i el personal pugui votar-la.

Que els empleats als quals es denega un curs puguen reclamar davant un comitè i presentar al·legacions.



9. CANVIS EN LA JORNADA LABORAL

- a) Homogeneïtzar horaris, de manera que **es reduïsquen substancialment la quantitat d'horaris existents** en la RLT de la UPV (sempre amb previ consentiment del personal afectat).
- b) La **cobertura d'horaris especials** ha de fer-se **negociant condicions**, i si no hi haguera personal interessat, cobrir aquests horaris de manera **rotativa**.
- c) Possibilitat que **el personal interessat pugi demanar l'exclusiva**.
- d) **Establir quines funcions es poden teletreballar** en cada lloc, perquè la UPV estiga obligada a concedir el teletreball en aquests casos.
- e) **En el cas de treballar en vacances** (Pasqua, Nadal, estiu o caps de setmana), **demanar a la UPV que ho retribuisca, de manera que "s'acostume" a reduir gradualment l'exigència d'obrir-ho tot sempre**.
- f) Continuarem insistint perquè les **hores de treball extraordinàries** dutes a terme fora de la jornada laboral **queden registrades i s'evite la sobrecàrrega del personal**.

La UPV NO pot romandre sempre oberta.

10. DIVERSITAT FUNCIONAL

Facilitar l'**acreditació del professorat amb discapacitat**.

Adaptació d'aules i llocs de treball.

Càrregues de treball, funcions i tasques adequades a la seua situació personal.

Ajudes anuals orientades al desenvolupament de les tasques del lloc de treball, acompanyament i assistència en desplaçaments o estades.

11. CONCILIACIÓ

Defensar al personal de la interpretació rígida i interessada que fa normalment l'Administració del Pla Concilia.

Donar suport a la reducció en el nombre d'horaris de treball existents a la UPV.

Negociar els **horaris especials**. La cobertura del servei haurà de fer-se de manera rotatòria i no sempre a costa dels mateixos empleats.

Per a la **cobertura de serveis en vacances de Pasqua, Nadal, estiu i caps de setmana**, apostem per **reduir-los al mínim**. I quan siga estrictament necessari, oferir al personal la possibilitat de **negociar acords** dins del servei que li siguin beneficiosos.