

Ara,

UNIVERSITATS.

PAS

VOTA



DIGNITAT PROFESSIONAL, RECONeixEMENT RETRIBUTIU I CONDICIONS LABORALS

I RETRIBUCIONS I CONDICIONS LABORALS.

- L'harmonització de les condicions laborals i salarials del Personal d'Administració i Serveis (PAS) de les Universitats Públiques Valencianes. Elaboració de l'Estatut Bàsic del PAS. Constitució Mesa Sectorial Universitats Públiques Valencianes.
- Negociació d'un nou complement compensatori o de productivitat a pagar al mes de març, per a recuperar el poder adquisitiu que el personal de la UVEG ha perdut en els últims 15 anys.
- Clàusula de revisió salarial segons IPC de tots els conceptes retributius.
- Recuperació de l'abonament del 100% de les Pagues Extraordinàries.
- Percepció de tots els triennis en la quantia de l'última escala que tinga el treballador/a.
- Proposta de nivells mínims: C2-18, C1-20, A2-24 i A1-26 per a equiparació amb PDI. El TEU no necessita titulació superior i és nivell A1-26.
- Equiparació retributiva entre els diferents col·lectius amb igual categoria professional. Actualment existeixen diferents nivells de personal que ocupa una mateixa categoria i tenen les mateixes tasques.
- Recuperació dels drets suspesos després de les retallades de l'any 2012, incloent la jornada de treball de 35 hores i la reducció de 5 hores setmanals en període estival (juny, juliol) i torns vacacionals.
- Pujada de nivell i/o complement específic dels grups als quals no se'ls hi va poder aplicar l'acord de condicions de treball del 2008-2011, al ser suspès per les retallades de 2012.
- Reducció de jornada del personal quan complisca 60 anys.
- Reducció de jornada laboral al personal que estiga matriculat en una titulació universitària amb necessitat presencial.
- Càmput del temps treballat com a becari d'investigació, contractes per obra i servei, circumstàncies de la producció, etc., a efectes de triennis.

II PLANTILLA.

- La PLANTILLA DEL PAS ha d'augmentar adequant-se a les necessitats actuals i futures. Realitzar un estudi detallat dels serveis on manque personal, establint els mecanismes necessaris per acobrir les vacants o contractar reforços puntuals.
- Eliminació de la taxa de reposició per tal d'evitar la precarietat laboral i així deixar de funcionar amb contractes de caràcter temporal (contractes de 6 mesos per acumulació de

treball), que perjudica considerablement als serveis, centres, departaments i al PAS tant el de carrera que deu formar al personal com al interí que va d'un lloc a un altre.

- **Adequar els llocs de treball** a les titulacions que posseeix el treballador/a, impulsant la carrera professional i la progressió del personal dins de la institució.
- **Adequació de l'actual barem** de provisió de llocs de treball, on estiguen clars els criteris que els tribunals han d'aplicar, amb l'objectiu de **que no es produïsquen disparitat de puntuació** d'una convocatòria a altra de la mateixa escala i categoria.
- **Negociació de les Escales de la Universitat de València**, per tal que tot el personal pugua tenir **dret a la promoció** en el seu lloc de treball.
- Elaboració d'un **catàleg de funcions actualitzat, concret, amb una adequada justificació de les tasques a realitzar** i la inexistència dels quals comporta situacions greus entre el personal de les nostres universitats.
- Elaboració d'un **sistema de provisió de llocs de treball amb proves objectives, clares i pràctiques**. Sense crear distincions entre col·lectius de la mateixa categoria, ni interpretacions subjectives dels diferents tribunals.
- A la **convocatòria de tot el personal de borsa** a l'hora d'oferir les vacants de l'OPO de cada any es podrà saber les places vacants existents i **que siga el personal interí qui trie la destinació** on anar segons l'ordre de crida.
- **Modificació de la normativa de borses**, amb la finalitat de facilitar a les persones que estan treballant a la Universitat i estiguen a més d'una borsa, les facilitats per a no ser expulsades de les borses de la UVEG que estiguen vigents.
- Que als **processos selectius d'oposicions, concursos o promocions**, els tribunals se centren en un **percentatge d'un 80% en temes específics de la Universitat de València**.
- La **creació de borses després d'un procés de promoció interna** per a poder realitzar qualsevol tipus de crida de possible **millora o comissió de serveis si es de llarga durada**.
- Que els **processos selectius d'oposicions, concursos o promocions no s'allarguen més de dos anys** entre una convocatòria i les següents.
- Que es **revisen les places que necessiten el requisit d'idioma a la RLT, amb reconeixement del complement econòmic corresponent**.
- **Participació del PAS en projectes d'investigació** i direcció de projectes al PAS amb títol de doctor. Possibilitat de liderar grups de recerca al personal investigador.
- **Adequació de plantilles de suport a la recerca**. Els contractes de programa i de projectes de recerca han d'aflorar a la RLT de la UV perquè son llocs estructurals i no eventuais en el temps. **Cal realitzar un estudi a curt i mig termini**.
- **Regulació dels contractes per obra i servei**, donat que el personal en aquesta situació **es troba sense drets, sense defensa** i exposa a les condicions laborals que se'ls hi impose. Creació de la figura d'investigador a les universitats.
- **Transparència en la contractació** del personal destinat a les **fundacions** en les universitats.

- **Promocionar el teletreball** impulsant i proposant un pla pilot d'una duració determinada. S'haurà de donar solució a situacions de persones amb problemes mèdics o càrregues familiars que fan que es destruisca ocupació quan els casos es podrien resoldre de forma temporal mitjançant un pla de teletreball.

III PROMOCIÓ, CARRERA PROFESSIONAL I FORMACIÓ.

- **Barrat de totes les places. Promoció per mèrits en la pròpia plaça** a través de plans de formació específics que han de permetre un reconeixement administratiu i econòmic mitjançant l'**accés a grups/escales superiors**, suplint la titulació per experiència professional i formació i de manera immediata en obtenir la titulació superior al lloc que s'ocupa.
- **inici de la carrera professional per al PAS funcionari interí i del personal laboral eventual o indefinit, així com de tot el personal que ha treballat a la Universitat sobre la base de contractes de programa o projectes**, de la mateixa manera que s'ha implantat per al PAS funcionari de carrera. També és un dret del personal funcionari interí avalat per normativa comunitària i múltiples sentències que reconeixen l'experiència, la formació i l'acompliment.
- **Vincular la formació amb la carrera professional** de forma clara permetent que cada lingüística i personal).
- Establir un **pla de formació plurianual** ben dimensionat i estructurat **amb cursos específics per als diferents col·lectius**.
- La **gratuïtat dels cursos** que realitze el personal de la Universitat **al seu lloc de treball**, és a dir, **els cursos d'idiomes** tant el valencià com l'anglès, s'han de tornar a impartir totalment gratuïts, **reconeixent-se com a mèrit** si s'ha aprovat l'examen d'avaluació pel professorat que imparteix el curs de cara als diferents concursos de mèrits o trasllats o promocions internes.
- Reconeixement de totes les **activitats** realitzades com a tasques de gestió, labors docents i investigadores, etc., per a concursos i accessos.
- **Reconeixement** per al PAS de la **tasca docent i investigadora** en els concursos.
- Promoure la implantació d'un **programa d'ajudes per a la mobilitat del personal d'administració i serveis** amb fines de recerca/formació, incloent-se les estades en formació.
- Formació adequada a les necessitats reals i adaptades a cada lloc de treball, formació específica (sobretot per al personal que s'incorpora per primera vegada a la UV, personal de laboratoris i de suport a la recerca), formació projectada en la promoció, formació destinada a l'accés a la funció pública.
- UGT segueix considerant la formació com l'element essencial de desenvolupament tant a nivell professional com a humà.
- La formació dins de l'horari de treball, per a afavorir la conciliació de la vida personal i laboral.

IV ACCIÓ SOCIAL.

UGT, reivindica un nou concepte d'ajuda social.

UGT arreplega els criteris actuals existents i ampliar-los a:

- Matrícula gratuïta universitària.
- Centre de dia per als nostres majors.
- Creació d'escoles infantils en cada Campus.
- Premis de jubilació i ajudes per a despeses derivades de minusvalideses, defunció, natalitat i desintoxicació i malalts crònics.

• **L'Acció Social ha de ser immediata i anual i que arribe a totes i a tots les treballadores i treballadors as treballadors de la UV.**

- Seguim reivindicant que per a aquest concepte, **la dotació econòmica siga com a mínim del 1% de la massa salarial** dels treballadors de la UV-EG.

Jubilació anticipada sense pèrdua de salari:

- Negociació del La modificació d'EBEP on es permeta la **jubilació anticipada de funcionaris/ies** sense cap tipus de reducció salarial.

Pla Concilia:

- Negociació d'un pla de conciliació de la vida personal i familiar per a la UV-EG, en el qual s'arregle i millore els acords aprovats en l'àmbit estatal i autonòmic, i que arribe a tots els treballadors de la VE-EG, independentment de la seua vinculació laboral.

- Recuperació de la reducció de 5 hores setmanals de la jornada laboral en els períodes torns vacacionals i els mesos de juny i setembre d'acord amb el calendari escolar.

- Promoure la implantació d'un **programa d'ajudes per a la mobilitat del PAS** amb finalitat d'investigació/formaci

- **Compensació de jornades especials** proporcionant un sistema clar i homogeni de compensacions horàries per a tot el personal que realitze serveis especials fora del seu horari normal de treball i que no reben compensació econòmica.ó, incloent-se les estades en formació.

Ara Nosaltres **VOTA**

