


# Programa electoral

## JUNTA PTGAS

3 de diciembre de 2026

CSIF es un sindicato **INDEPENDIENTE**, no supeditado a ningún tipo de ideología política, lo que garantiza nuestra libertad de actuación con independencia del color político de los que nos gobiernen.

Nuestro único **COMPROMISO** es la defensa de los intereses de nuestros compañeros y compañeras y de sus derechos laborales.

Nuestro modelo sindical está basado en el **RIGOR**, la total **TRANSPARENCIA** en la información, la **CERCANÍA** y LA **PROFESIONALIDAD** en la defensa de los intereses reales de nuestros compañer@s.

Creemos en un modelo sindical **DIFERENTE**. Somos pioneros en publicar nuestras cuentas anuales auditadas externamente. Los ingresos de CSIF provienen casi en su totalidad de las cuotas de sus afiliados.

CSIF es un sindicato **MAYORITARIO** en las Administraciones Públicas, por lo que participamos en las principales Mesas negociadoras de ámbito tanto autonómico como estatal y tenemos presencia en todas las negociaciones con los Ministerios, la ANECA, la Conselleria de Innovación y Universidades y la Dirección de Función Pública de la Generalitat donde se deciden primero las condiciones que después pueden ser también de aplicación al personal de nuestras Universidades.

En octubre de 2025, tras muchos meses sin negociación con el Gobierno, sin ninguna subida salarial para el personal funcionario y empleado público, gracias a la presión ejercida por CSIF, que amenazó con una huelga del personal de las Administraciones, logramos que el Ministerio de Función Pública se sentara a negociar y se aprobara un acuerdo plurianual de mejora de nuestras condiciones por el que en 2027 nuestros salarios subirán un 4,5% a lo que hay que añadir un 0,5% adicional que se abonará en el primer trimestre de 2027 con efectos retroactivos de 1 de enero de 2026. En total, hasta 2027, las subidas salariales que logramos con el acuerdo que firmamos en noviembre de 2025 serán del 11,4%.

A nivel de la Comunitat Valenciana, y gracias a vuestro apoyo y a la gran representación que nos dais cada cuatro años a través de vuestros votos, formamos parte de la Mesa General de Negociación de las Universidades de nuestra comunidad, creada en 2021 y de la Mesa del Convenio del Personal Laboral de las Universidades Públicas de la Comunitat Valenciana.

# GRACIAS A TU VOTO Y TU CONFIANZA:

**DISPONIBILIDAD Y RIGOR.** Hemos estado siempre con total disponibilidad y cerca de ti para explicarte y asesorarte sobre cuantas dudas y consultas nos habéis planteado en referencia a la aplicación de todas las normativas que afectan al PTGAS. Uno de nuestros principales objetivos en estos años ha sido informaros puntualmente con claridad y sencillez, pero siempre con total rigor, sobre vuestros derechos y todas las cuestiones que estábamos negociando con la UV.

**DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN.** Sabemos que la información es poder y también conocimiento de los derechos que tenemos y vamos conquistando y por eso hemos querido compartirla siempre con todas vosotras y vosotros.

**REDUCCIÓN DE JORNADA.** A lo largo de estos años hemos logrado negociar la aprobación de los distintos tipos de reducciones de jornada sin merma retributiva que existen en la UV para el PTGAS, que nos igualaron a las que tiene el personal de la Generalitat. También la mejora de los permisos retribuidos a los que tenemos derecho.

**TELETRABAJO.** Desde CSIF hemos impulsado también decididamente la aprobación **y** aplicación de la modalidad del Teletrabajo para el PTGAS de nuestra universidad. Este era uno de los objetivos y logros negociado por CSIF para todas las administraciones y finalmente en la Mesa Negociadora de la UV conseguimos que se aprobara la aplicación del Teletrabajo mucho antes que en la mayoría de las universidades valencianas y que en la Generalitat.

**PAGA COMPENSATORIA.** Hemos conseguido la aprobación de un incremento del importe de la Paga Compensatoria del Complemento Específico del PTGAS y que se aprobara otra paga compensatoria en el mes de marzo, además de la paga ya existente en septiembre. Actualmente estamos ya negociando la recuperación del 25% de dicha paga compensatoria que, a pesar del compromiso del anterior equipo rectoral, no se nos abonó.

**BOLSAS DE TRABAJO.** En este tiempo hemos conseguido mediante negociación que en el Reglamento de creación y gestión de las Bolsas de Trabajo del PTGAS se introduzcan modificaciones que considerábamos beneficiosas y necesarias. Uno de esos cambios permitió que las personas funcionarias de carrera que superan al menos un ejercicio de los procesos selectivos por Promoción Internas sean incluidas en las bolsas de trabajo. También se ha logrado que para los llamamientos de plazas de Contratos Programa y para cubrir las liberaciones sindicales se tengan que aplicar los mismos criterios que se siguen cuando se ofrecen vacantes sin reserva de puesto (vacantes puras). También que se amplíen los motivos que, por razones de conciliación, pueden alegarse para que renunciar a un ofrecimiento no suponga pasar al estado de No Disponible en la bolsa.

**MEJORAS DE EMPLEO**. Se han establecido criterios objetivos para la concesión de las mejoras de empleo, eliminando la situación de discrecionalidad que existía anteriormente para la concesión de dichas mejoras.

# Estas son nuestras Propuestas para el PTGAS

Tenemos muchos objetivos y mejoras que aún están pendientes para el PTGAS de nuestra Universidad y por eso, **CON TU CONFIANZA Y TU VOTO NOS PROPONEMOS LOGRAR:**

**Revisión al alza de la actual clasificación** de los puestos de la RLT del PTGAS de la UV, para actualizar y mejorar los Niveles, es decir los Complementos de destino y también los Complementos específicos de nuestras plazas, igualándonos así a los existentes en la mayoría de las universidades de nuestro entorno.

**Homologación de nuestras retribuciones**, ya que con carácter bastante general son más bajas en la mayoría de las escalas del PTGAS que las que tiene el PTGAS de esas mismas escalas en el resto de las universidades valencianas. Se deben mejorar los niveles (complemento de destino y complemento específico de los puestos) igualándonos a lo que cobran los compañeros de la Universidad Miguel Hernández, Universidad de Alicante, UJI o la Universidad Politécnica de Valencia de las mismas escalas. No es lógico ni tolerable que por el mismo trabajo el PTGAS de la UV de la mayoría de las escalas cobre bastante menos que sus iguales del resto de universidades valencianas.

Revisión y urgente **actualización de las Escalas del PTGAS, con una mejora de la clasificación de los puestos de las distintas escalas, y del aún vigente Catálogo de Funciones,** que tiene tres décadas y está totalmente obsoleto.

Llevamos años exigiendo la negociación de un nuevo **Catálogo de Funciones** que reconozca y recoja las funciones que realizamos en 2026 y no las que hacía el PTGAS de los años 90. Alcanzar un buen acuerdo en esta negociación, que la UV ha venido retrasando durante años, es una de nuestras prioridades.

**Establecimiento de la Jornada de 35 horas semanales** en horario continuo sin la obligación de realizar desde octubre a mayo inclusive las dos horas de las tardes o de las mañanas, en el caso del personal que tiene turno de tarde. Proponemos también que se permita una mayor flexibilidad horaria que facilite que los servicios puedan prestarse sin resentirse porque dejen de realizarse las tardes.

**Reducción de jornada para mayores de 60 años.**

**Jubilación anticipada para el personal funcionario sin penalizaciones, como existe para el personal laboral.**

**Creación de un Quinto Tramo de Carrera Profesional**

Actualmente solo existen cuatro tramos como máximo que se alcanzan a los 22 años de antigüedad.

**Incremento de las plantillas y eliminación de la Tasa de Reposición.**

El PTGAS de la UV cuenta con una plantilla que prácticamente no ha crecido durante demasiados años, a pesar de que las cargas de trabajo y las dificultades de las tareas que debe realizar se hayan incrementado exponencialmente. Es imprescindible incrementar la plantilla del PTGAS para conseguir una estabilización del personal interino e ir acabando con la excesiva rotación de personal existente, que desmotiva tanto al personal funcionario de carrera como al personal interino.

**Recuperación de las Pagas Extraordinarias al 100%.**

El Tribunal Constitucional ha admitido a trámite el recurso presentado por CSIF para conseguir la recuperación de la estructura salarial que teníamos antes de los recortes de 2010 y por lo tanto el 100% de nuestras pagas extra.

Recuperación de la **Ayuda Social** y de las aportaciones anuales al **Plan de Pensiones** de los trabajadores y las trabajadoras de la UV.

**Reconocimiento** de un complemento retributivo para aquellas plazas que figuran en la RLT del PTGAS con el requisito de poseer un determinado nivel de idiomas (inglés, valenciano) que no se pide al resto de plazas de la misma Escala.

Conseguir que en la UV también se consideren situaciones de Mejora de Empleo de las personas funcionarias de carrera aquellas en las que hay más de un salto entre el grupo o subgrupo del que se es titular de una plaza y el puesto que se ofrece ocupar por estar en la bolsa de trabajo de una escala superior.

**Cobro de la Carrera Profesional del PTGAS contratado con cargo al capítulo VI y a proyectos de investigación.**

**Regulación homogénea y Mejora de las compensaciones horarias/económicas** para aquel PTGAS que por razón del puesto de trabajo que ocupa ha de realizar horarios especiales fuera de la jornada de trabajo habitual.

**Actualización y mejora de las aplicaciones informáticas de gestión que son la herramienta de trabajo fundamental del PTGAS**

Es urgente la mejora y adquisición de aplicaciones adaptadas a las necesidades de gestión específicas de la UV especialmente tras todos los problemas y quejas que se han producido con la implementación de aplicaciones como UXXI.

Es imprescindible disponer en la UV de una herramienta informática de gestión y actualización de las bolsas de trabajo, de forma que dichas actualizaciones se realicen casi en tiempo real o en un corto periodo de tiempo para garantizar la transparencia que se exige al empleo público y facilitar el trabajo de las personas del PTGAS que realizan dicha gestión.

Del mismo modo se debe mejorar la eficiencia de la mayoría de aplicaciones informáticas que se están utilizando en la UV, ahorrando de ese modo mucho tiempo, trabajo y duplicidad de trámites a los compañeros y compañeras del PTGAS que asumen en su día a día la gestión económica, académica, de proyectos de investigación, nóminas, etc.

Lograr, sin más demoras, la realización de un **Proceso de funcionarización,** de carácter voluntario, del personal perteneciente a las categorías de Personal Laboral de la UV que permita que dicho personal, una vez funcionarizado, tenga la posibilidad de promoción y movilidad que actualmente no tiene.

**Formación continua en horario de trabajo con** una oferta de plazas suficiente y adecuada a la demanda de formación existente por parte del PTGAS. Formación en IA.

**Formación adecuada para el personal que se incorpora** por primera vez a la universidad o a un nuevo puesto de trabajo**.** Planificación y oferta formativa específica para el personal que se incorpora a nuevas plazas, en especial después de procesos selectivos por turno libre o promoción interna. No puede ser que dicha formación tenga que asumirla o dependa de la buena voluntad de las compañeras y compañeros de los servicios o unidades a las que se incorpora nuevo personal.

**Compromiso** real por parte de la UV en la vigilancia y estudio de todos los factores que inciden en la **salud laboral**, con especial atención a los factores de Riesgo Psicosocial y Salud mental.

**Formación en materia de Corresponsabilidad e Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales.**

**Enlace a la candidatura presentada por CSIF a la Junta de PTGAS: https://ir.uv.es/177nEwk**