

Ahora,

UNIVERSIDADES.

PAS

VOTA



# DIGNIDAD PROFESIONAL, RECONOCIMIENTO RETRIBUTIVO Y CONDICIONES LABORALES

## I RETRIBUCIONES Y CONDICIONES LABORALES.

- La armonización de las condiciones laborales y salariales del Personal de Administración y Servicios (PAS) de las Universidades Públicas Valencianas. Elaboración del Estatuto Básico del PAS. Constitución Mesa Sectorial Universidades Públicas Valencianas.
- Negociación **de un nuevo complemento compensatorio o de productividad** a pagar en el mes de marzo, **para recuperar el poder adquisitivo** que el personal de la UVEG ha **perdido en los últimos 15 años**.
- Cláusula de **revisión salarial según IPC** de todos los conceptos retributivos.
- **Recuperación del cobro del 100% de las Pagas Extraordinarias.**
- **Percepción de todos los trienios** en la cuantía de la **última escala** que tenga el trabajador/a.
- Propuesta de **niveles mínimos**: C2-18, C1-20, A2-24 i A1-26 para la equiparación con el PDI. El TEU no necesita titulación superior y es nivel A1-26.
- **Equiparación retributiva** entre els diferentes colectivos con igual categoría profesional. Actualment existen diferentes niveles de personal que ocupa una misma categoría y tienen leas mismas tareas.
- **Recuperación de los derechos suspendidos después de los recortes del año 2012**, incluyendo la jornada de trabajo de 35 horas y la reducción de 5 horas semanales en el periodo estival (junio, julio) y turnos vacacionales.
- **Subida de nivel y/o complemento específico de los grupos a los que no se les pudo aplicar el acuerdo de condiciones de trabajo del 2008-2011**, al ser suspendido por los recortes de 2012.
- **Reducción de jornada del personal al cumplir 60 años.**
- **Reducción de jornada laboral** al personal que esté matriculado en una titulación universitaria con necesidad presencial.
- **Computo del tiempo trabajador como becario de investigación, contratos por obra y servicio , por circunstancias de la producción, etc.,** a efectos de trienios.

## II PLANTILLA.

- **La PLANTILLA DEL PAS ha de aumentar adecuándose a las necesidades actuales y futuras.** Realizar un estudio detallado de los servicios con falta de personal, estableciendo los mecanismos necesarios para **cubrir las vacantes o contratar refuerzos puntuales.**
- **Eliminación de la tasa de reposición** con el fin de evitar la precariedad laboral y así dejar

de funcionar con contratos de caracter temporal (contratos de 6 meses por acumulaci3n de trabajo), que perjudica considerablemente los servicios, centros, departamentos y al PAS tanto el de carrera que debe formar al personal como al interino que va de un puesto a otro.

- **Adequar los puestos de trabajo** a las titulaciones que posea el trabajador/a, impulsando la carrera profesional y la progresi3n del personal dentro de la instituci3n.
- **Adecuaci3n del actual baremo** de provisi3n de puestos de trabajo, en los que est3n claros los criterios que los tribunales han de aplicar, con el objetivo de **que no se produzcan disparidad de puntuaci3n** de una convocatoria a otra de la misma escala y categor3a.
- **Negociaci3n de las Escalas de la Universitat de Val3ncia**, para que todo el personal pueda tener **derecho a la promoci3n** en su puesto de trabajo.
- Elaboraci3n de un **catalogo de funciones actualizado, concreto, con una adecuada justificaci3n de las tareas a realizar** y la inexistencia del mismo comporta situaciones graves entre el personal de nuestras universidades.
- Elaboraci3n de un **sistema de provisi3n de puestos de trabajo con pruebas objetivas, claras y pr3cticas**, sin crear distinciones entre colectivos de la misma categor3a, ni interpretaciones subjetivas de los diferentes tribunales.
- A la **convocatoria de todo el personal de bolsa** a la hora de ofrecer las vacantes de la OPE de cada a3o se podr3 saber las plazas vacantes existentes y **que sea el personal interino quien elija el destino** donde ir seg3n el orden de llamada.
- **Modificaci3n de la normativa de bolsas**, con la finalidad de facilitar a las personas que est3n trabajando en la Universitat y que estando en m3s de una bolsa, se les de facilidades para no ser expulsadas de las bolsas de la UVEG que est3n vigentes.
- Que a los **procesos selectivos de oposiciones, concursos o promociones**, los tribunales se centren en un **porcentaje de un 80% en temas espec3ficos de la Universitat de Val3ncia**.
- La **creaci3n de bolsas despu3s de un proceso de promoci3n interna** para poder realizar cualquier tipo de llamada de posible **mejora de empleo, comisi3n de servicios, si es de larga duraci3n**.
- Que los **procesos selectivos de oposiciones, concursos o promociones no se alarguen m3s de dos a3os** entre una convocatoria y las siguientes.
- Que se **revisen las plazas que necesiten el requisito de idioma** en la RLT, con **reconocimiento del complemento econ3mico correspondiente**.
- **Participaci3n del PAS en proyectos de investigaci3n** y direcci3n de proyectos al PAS con titulo de doctor, as3 como la posibilidad de liderar grupos de investigaci3n a.
- **Adecuaci3n de plantillas de apoyo a la investigaci3n**. Los contratos de programa y de proyectos de investigaci3n han de aflorar en la RLT de la UV porque son puestos estructurales y no eventuales debido a su larga duraci3n. **Hay que realizar un estudio a corto y medio plazo**.
- **Regulaci3n de los contratos por obra y servicio**, dado que el personal en esta situaci3n **se encuentra sin derechos, sin defensa** y expuesto a las condiciones laborales que se les impone. Creaci3n de la figura de investigador en las

universidades.

- **Transparencia en la contratación** del personal de las **fundaciones** en las universidades.
- **Promocionar el teletrabajo** impulsando y proponiendo un plan piloto de una duración determinada. Habrá que dar solución a situaciones de personas con problemas médicos o cargas familiares que hace que se destruya ocupación cuando los casos se podrían resolver de forma temporal mediante un plan de teletrabajo.

### **III PROMOCIÓN, CARRERA PROFESIONAL Y FORMACIÓN.**

- **Barrado de todas las plazas. Promoción por méritos en la propia plaza** a través de planes de formación específicos que han de permitir un reconocimiento administrativo y económico mediante el **acceso a grupos/escalas superiores**, supliendo la titulación por experiencia profesional y formación y de manera inmediata en obtener la titulación superior al puesto que se ocupa.
- **inicio de la carrera profesional para el PAS funcionario interino y del personal laboral eventual o indefinido, así como de todo el personal que ha trabajado en la Universitat con contratos de programa o proyectos**, de la misma manera que se ha implantado para el PAS funcionario de carrera. También es un derecho del personal funcionario interino avalado por normativa comunitaria y múltiples sentencias que reconocen la experiencia, la formación y el desempeño en e trabajo.
- **Vincular la formación con la carrera profesional** de forma clara.
- Establecer un **plan de formación plurianual** bien dimensionado y estructurado **con cursos específicos para los diferentes colectivos**.
- La **gratuidad de los cursos** que realice el personal de la Universitat **en su puesto de trabajo**, es decir, **los cursos de idiomas** tanto el valencino como el inglés, se deben impartir totalmente gratuitos, **reconociéndose como mérito** si se ha aprobado el examen de evaluación por el profesorado que imparte el curso de cara a los diferentes concursos de méritos o traslados o promociones internas.
- Reconocimiento de todas las **actividades** realizadas como tareas de gestión, tareas docentes e investigadoras, etc., para concursos y accesos.
- **Reconocimiento** para el PAS de la **tarea docente e investigadora** en los concursos.
- Promover la implantación de un **programa de ayudas para la movilidad del personal de administración y servicios** con fines de investigación/formación, incluyéndose las estancias en formación.
- **Formación adecuada** a las necesidades reales y adaptadas a cada puesto de trabajo, **formación específica (sobre todo para el personal que se incorpora por primera vez a la UV, personal de laboratorios y de apoyo a la investigación)**, formación dirigida a la promoción, formación destinada al acceso a la función pública.
- **UGT** sigue considerando la **formación como el elemento esencial de desarrollo** tanto a nivel **profesional como personal**.
- La **formación dentro del horario de trabajo**, para favorecer la conciliación de la vida personal y laboral.

## IV ACCIÓ SOCIAL.

UGT, reivindica un nuevo concepto de Ayuda Social.

**UGT recoge los actuales criterios existentes y ampliarlos a:**

- Matricula gratuita universitaria.
- Centro de día para nuestros mayores.
- Creación de escoletes infantiles en cada Campus.
- Premios de jubilación y ayudas para gestos derivados de minusvalías, defunción, nacimiento y desintoxicación y enfermedades crónicas.

**• La Acción Social ha de ser inmediata y anual y que llegue a todas y a todos los trabajadores y trabajadoras de la UV.**

• Seguimos reivindicando que para este concepto, **la dotación económica sea como mínimo del 1% de la masa salarial** de los trabajadores/as de la UV-EG.

**Jubilación anticipada sin pérdida de salario:**

- Negociación de la modificación del EBEP donde se permita la **jubilación anticipada de funcionarios/as** sin ningún tipo de reducción salarial.

**Plan Concilia:**

- Negociación de un plan de conciliación de la vida personal y familiar para la UVEG, en el que se recoja y mejore los acuerdos aprobados en el ámbito estatal y autonómico, y que llegue a todos los trabajadores de la UVEG, independientemente de su vinculación laboral.

- Recuperación de la reducción de 5 horas semanales de la jornada laboral en los periodos de turnos vacacionales y en los meses de junio y septiembre de acuerdo con el calendario escolar.

- Promover la implantación de un **programa de ayudas para la movilidad del PAS** con finalidad de investigación/formación.

- **Compensación de jornadas especiales** proporcionando un sistema claro y homogéneo de compensaciones horarias para todo el personal que realice servicios especiales fuera de su horario normal de trabajo y que no reciben compensación económica, incluyéndose las estancias de formación.

Ahora Nosotr@s **VOTA**

