

## PROGRAMA OBERT DE SATTUI

(es revisarà i actualitzarà en base a les aportacions de les i els companys)

*ELECCIONS SINDICALS – 1 desembre 2022*

### ASPECTES GENERALS

#### 1. INTRODUCCIÓ

SATTUI és un sindicat xicotet, format per persones amb gran motivació i pròxim a tots i totes les nostres companyes. Creiem en una Universitat i centres d'investigació que respecten els drets de tots els treballadors i treballadores en condicions d'igualtat i que milloren les seues condicions laborals. SATTUI fomenta la participació de tot el personal que ho desitge, escoltant les problemàtiques professionals tant individuals com col·lectives.

El nostre treball és transparent. Mitjançant la nostra pàgina web complim amb la nostra obligació i compromís de **transparència**, tant de la nostra **organització** com del nostre **treball sindical**. Totes les nostres **accions** i el nostre comportament són honestos i coherents.

**No tenim cap espai** per a l'**oportunisme**, el **clientelisme** o el **rèdit electoral**, intentem en tot moment **neutralitzar l'endogàmia universitària endèmica que existeix en el si de les nostres universitats**. El nostre treball i esforç té com a **únic objectiu** abordar **qüestions estrictament laborals i professionals**.

Desenvolupem la nostra funció de manera lliure i **independent** de qualsevol ingerència tant política com ideològica, religiosa o de qualsevol altre tipus.

#### 2. EL NOSTRE COMPROMÍS

**2.1.** Defendre una universitat i centres d'investigació més justos, més eficaços, sense privatitzacions.

- Revisar el perfil del contractant i intentar detectar frau en contractació.
- Revisar i analitzar les fundacions.
- Revisar i vigilar el funcionament del centre d'idiomes.
- Preparar llista d'estructures d'*star-ups*, *spin-offs* o altre tipus d'empreses que estiguen en la universitat.

**2.2.** Lluitar per la reversió de les privatitzacions (externalitzacions) realitzades fins hui i tornar a crear ocupació pública.

- Consergeries, Servei d'informàtica...

**2.3.** Seguir defenent la professionalitat del personal.

### 3. OBJECTIUS GENERALS

Si amb el vostre suport aconseguim estar en Mesa Negociadora (MN), a més de les propostes directes als responsables institucionals que hem realitzat, tractarem que en la MN hi arriben les qüestions que ens heu comunicat i les que ens pugueu fer arribar a través de les assemblees, mitjans electrònics... (per exemple: revisió de les funcions en el PAS, reestructuració de serveis amb càrrega de treball excessiva, condicions del teletreball, adequació de la contractació del PDI a la normativa vigent, recuperació de la paga extra completa...).

#### 3.1. Transparència

Considerem la transparència com una necessitat vital de qualsevol organització. Per tant, també per a la UVEG i per a la nostra pròpia organització.

- **Transparència Interna en SATTUI**

<https://www.uv.es/sattui/ca/seccio-sindical/portal-transparencia-sattui.html>

- **Transparència Interna en la UVEG**

Exigim major transparència en tots els assumptes laborals i reclamarem i/o denunciarem qualsevol falta de transparència que siga detectada (cursos de formació, contractació del personal...).

#### 3.2 Aspectes generals

Com a aspectes generals de la funció pública valenciana treballarem per a aconseguir:

- Reivindicació de la jubilació als 60 anys.
- Recuperació de drets laborals perduts durant la crisi.
- Negociació i implementació del manual de tutorització.
- Reconeixement del personal sensible, adaptant les condicions de treball al seu estat de salut.
- Revisió del manual de funcions del PAS.
- Revisió de la normativa del teletreball. Adequació real a les funcions que realitza el personal. Ampliació a les categories excloses i que poden exercir part del seu treball utilitzant les TICs.

#### 3.3. Jornada laboral

- Establiment de les 35 hores com a jornada màxima.
- Establiment de la jornada setmanal de quatre dies laborals.
- Reivindicar la reducció de jornada per a tots els col·lectius, PAS i PDI, de manera voluntària a partir dels 60 anys (mentre no es reduïska l'edat de jubilació als 60).
- Recuperació de la reducció horària, per cura de menors, sense minvament retributiu.
- Reclamar l'establiment de mesures transitòries per a facilitar una reincorporació progressiva al treball després d'haver patit una malaltia greu o limitant.
- Reivindicació del gaudi dels dies d'assumptes propis durant el primer trimestre de l'any següent.

#### 3.4. Retribucions

- Recuperació del poder adquisitiu perdut en anys anteriors.
- Revisió de les remuneracions amb la resta d'universitats públiques valencianes, per a evitar greuges comparatius.
- Recuperació de sou i triennis, complets, en les pagues extra de juny i desembre.
- Revisar a l'alça les retribucions, amb la finalitat d'evitar els salaris precaris.

### 3.5. Igualtat de gènere

- Seguiment del compliment dels punts del Pla Estratègic i del Pla d'Igualtat que afecten la formació, carrera professional i promoció de les treballadores.
- Manteniment de la formació i sensibilització, per a tot el personal, amb la finalitat d'evitar l'assetjament laboral per raó de sexe, gènere o diversitat sexual.
- Aprofundir en la reivindicació de la conciliació de vida laboral i familiar (millora del teletreball, flexibilitat horària, etc.).
- Continuar vetllant pel compliment de la normativa que protegisca les treballadores embarassades, en període de lactància o permís per maternitat (especialment en el cas dels llocs de treball en laboratoris i en personal contractat d'investigació).

### 3.6. Salut laboral

Si bé s'han realitzat algunes, i interessants, **accions de prevenció** (escola de salut en el treball, formació específica, promoure l'activitat física, oferir vigilància de la salut, ...), des de SATTUi considerem que la universitat encara té deures pendents per a arribar a ser una vertadera empresa saludable, per la qual cosa continuarem insistint en:

- Implantació de més accions saludables:
  - Assegurar una alimentació saludable en les màquines de *vending*.
  - Millorar l'ergonomia.
  - Encara que hi ha hagut una millora, l'avaluació i la reducció dels riscos ha de millorar.
  - Malgrat els avanços, necessitem una millora en l'avaluació i control dels riscos psicosocials i aplicació real de les mesures necessàries per a corregir aqueixos riscos (càrregues de treball, burn-out...).
  - Reduir els hàbits nocius.
  - Millorar la comunicació i informació en tots els nivells de la universitat.
  - Millorar la conciliació (encara que la conciliació en si és un tema d'igualtat, l'efecte que produeix, el no poder conciliar, afecta a la salut laboral).
  - Millora de la vigilància de la salut amb la col·laboració de les fundacions de la universitat.
- Agilitzar al màxim el dret a rebre informació personalitzada sobre l'avaluació del seu lloc de treball, incloent-hi els riscos que l'afecten, i actuar de manera eficient i immediata, sense dilacions.
- Exigència de la declaració de **tolerància zero** davant els riscos psicosocials en **tots els seus vessants** (estrés, burn out, assetjament psicològic, etc.).
- **Exigir que els acords de la Comissió de Riscos Psicosocials siguin vinculants i d'obligat compliment.**
- Millora i seguiment de les avaluacions de riscos psicosocials.
- Aplicació real i efectiva de les **mesures que es prenguen en els Cercles de Prevenció** que es formen a partir de la corresponent avaluació de riscos psicosocials.
- Millorar els sistemes de prevenció en els estats originats per risc laboral, inclòs el risc psicosocial, facilitant l'atenció gratuïta des del Servei de Prevenció, clíniques de la universitat o la mútua de treball quan hi haja personal afectat.
- Sol·licitar a les respectives administracions de les universitats i dels centres d'investigació, a través d'enquestes regulars anònimes, que obtinguen informació sobre la tipologia dels problemes de salut del seu personal i la seua freqüència, amb la finalitat de comprovar si algunes

malalties o malalties pogueren no estar recollides en el **catàleg de malalties professionals**, amb la finalitat de demanar la seua inclusió en el mateix a l'organisme que corresponga.

- Exigir el control i qualitat en el servei de les cafeteries.
- Requerir la creació i posada en marxa d'una Comissió Tècnica de la Mútua d'Accidents de Treball i Malaltia Professional, sota la supervisió del Comité de Seguretat i Salut, sent suficient la majoria simple de la representació sindical per a portar-la endavant.

### 3.7. Formació

Seguirem reivindicant la revisió de l'actual normativa de formació. La nova normativa haurà de:

- Garantir la **transparència**:
  - En la gestió.
  - En la selecció dels i les estudiants:
    - El personal ha de conèixer si ha sigut pre-seleccionat
    - El rebuig ha de ser motivat.
    - Accés al nombre d'ordre que s'ocupa en les llistes d'espera
  - En la selecció del professorat. Establir **criteris** per a la **selecció del professorat**.
- Establir **criteris** per a la **valoració** de les accions formatives.
- Garantir que la formació s'ofereix a tot el personal que té interès i/o relació real o potencial de cara a la seua promoció i/o carrera professional.
- **Garantir que les accions formatives siguen oferides també al personal del grup immediatament inferior. Amb això, aconseguirem formar el personal tant per a la millora en el lloc de treball, com per a la promoció.**
- Garantir una **formació inicial** per al lloc de treball.
- Lluitar per la formació dins l'horari laboral per a tot el personal, per a permetre conciliar la vida familiar i laboral. Posar especial atenció en els horaris dels cursos de formació per al personal en torn de vesprada.
- Que la formació per al treball, que es realitze fora de l'horari laboral, es considere com a temps treballat.
- Reclamar que tot el personal que ho sol·licite pugui participar almenys en un curs.

### 3.8. Millores socials

- Exigir que l'ús que es dona a la part del 2% de la massa salarial dedicada a la convocatòria de l'Ajuda Social, des que no s'ha utilitzat, s'utilitze en la millora de les condicions laborals de la plantilla dins el seu entorn de treball.
- Revisar i millorar les tarifes aplicades al personal en les diferents clíniques, de la branca sanitària, de les fundacions de la UVEG.
- Seguir reivindicant el transport públic per al campus de Burjassot fora dels períodes sense classes o exàmens.

### 3.9. Seguretat

- Videovigilància per als aparca-bicis dels diferents centres i serveis.
- Requerir de la Universitat l'estudi de la modificació de les entrades de vehicles al Campus de Burjassot a l'efecte de seguretat i mediambientals.
- Continuarem reivindicant la millora de la seguretat viària al Campus de Burjassot (en el pas de l'avinguda Vicent Estellés, entre el campus històric i la facultat de Farmàcia).