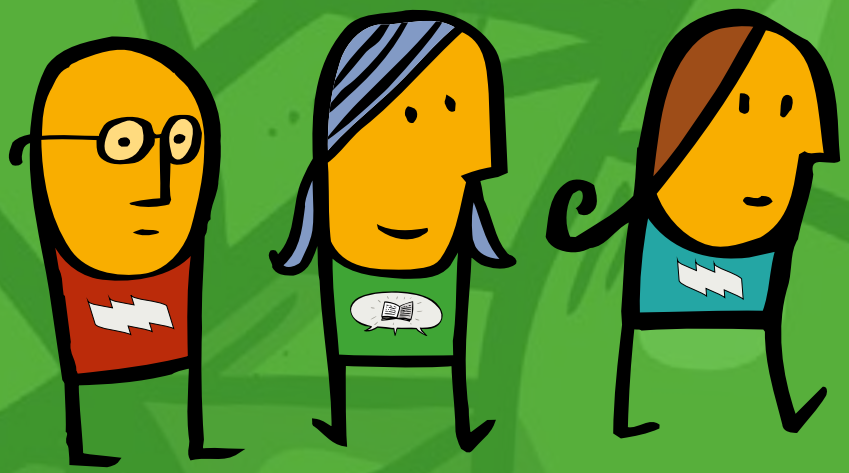
PROGRAMA ELECTORAL

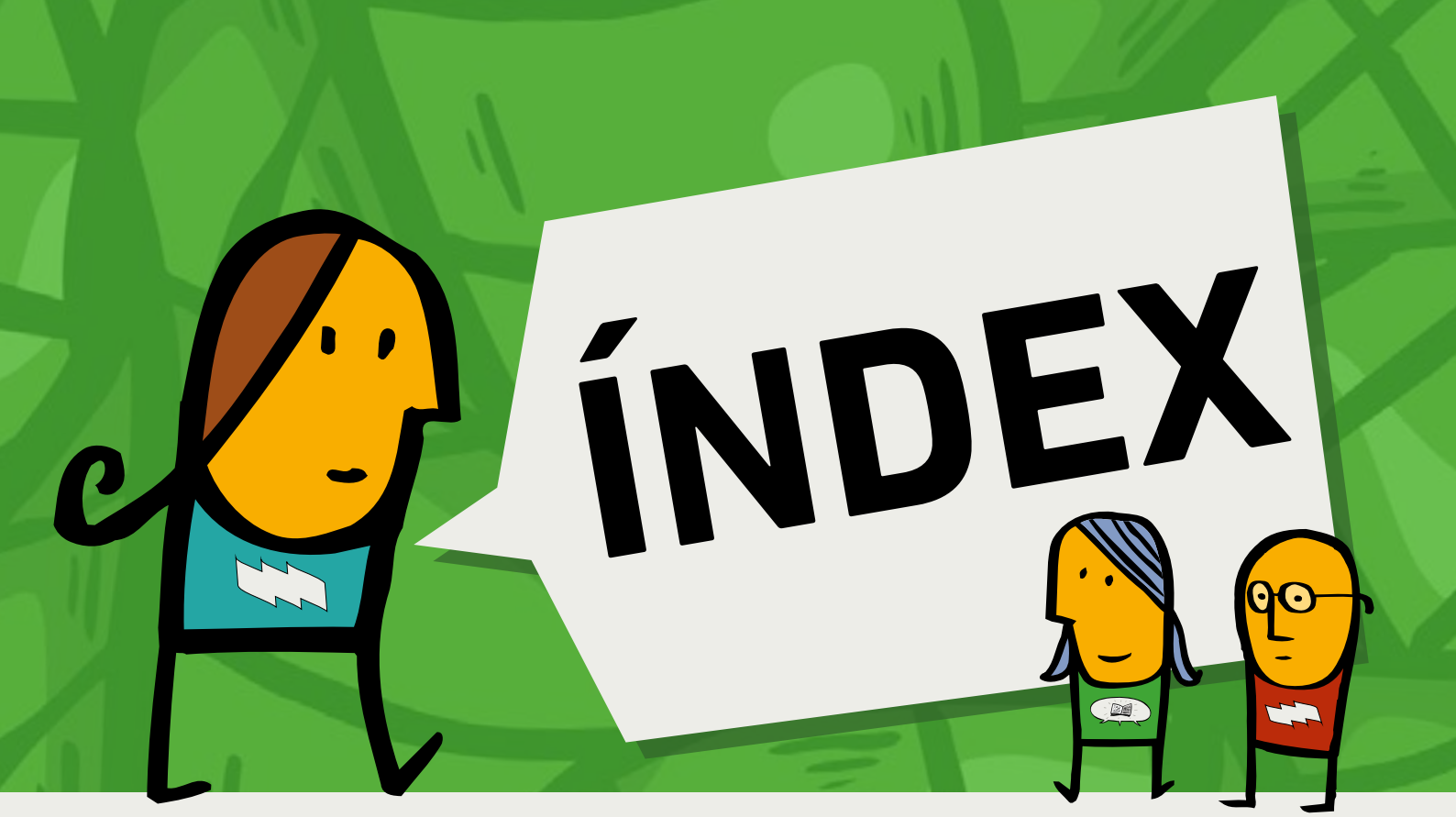
ELECCIONS SINDICALS
3 DE DESEMBRE 2026

UNIVERSITATS PÚBLIQUES

STEPV
LA FORÇA NECESSÀRIA



STEPV
INTERSINDICAL VALENCIANA



4 REINVINDICACIONS

4 REINVINDICACIONS COMUNES

5 SALUT LABORAL

6 PER LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I LABORAL

7 REINVINDICACIONS PER AL PDI

8 DIGNITAT SALARIAL I LABORAL DEL PROFESSORAT ASSOCIAT I SUBSTITUT

8 REINVINDICACIONS PER AL PTGAS

9 REINVINDICACIONS PER AL PERSONAL AMB CÀRREC A PROJECTES (CAPÍTOL VI)

10 PERSONAL INVESTIGADOR

10 PERSONAL INVESTIGADOR AMB PERFIL DE SUPORT PTGAS LABORAL TEMPORAL

11 REINVINDICACIONS SOBRE FUNDACIONS I ALTRES CENTRES

11 REINVINDICACIONS SOBRE LES EMPRESES EXTERNES

STEPV defensem un model d'universitat basat en:

1. Una universitat pública, de qualitat, en valencià, feminista, laica, transparent, participativa, crítica, centrada en les persones i socialment compromesa, que arribe als sectors més desafavorits de la societat valenciana. Dotada amb un finançament públic, adequat i estable, sense retallades de plantilla ni de drets, gestionada autònomament i participada per tota la societat, fora de les ingerències i interferències de gestió empresarial i, en general, de la gestió privada d'allò públic, i sense que s'afavorisquen les universitats privades amb recursos públics.

2. Òrgans de govern i representació veritablement democràtics, on cada persona tinga dret a un vot i cada vot tinga el mateix valor, i els diferents col·lectius universitaris tinguen una representació equilibrada i justa, també el PTGAS i el professorat sense vinculació permanent (associat, ajudant doctor, substitut i personal investigador).

3. Plantilles estables amb el reconeixement dels mateixos drets per a totes les treballadores i tots els treballadors. Igual treball i responsabilitat, igual salari, iguals drets, tal com configura la LOSU per al professorat permanent laboral. Volem una ocupació estable i de qualitat, sense precarietat estructural ni contractes temporals per cobrir necessitats permanents, on el principi «qui està, que es quede» guie els processos d'estabilització. Volem uns sistemes d'accés i promoció públics i transparents, a més d'unes condicions laborals dignes, saludables i que permeten la conciliació familiar i la realització personal.

4. Avaluació de la investigació i de la docència per criteris que no reproduïsquen els models de productivitat empresarial, sinó un sistema públic d'avaluació de la qualitat de la docència i de la producció científica universitària en obert, dins del qual l'impacte social en siga el principal element. La universitat que volem ha d'afavorir una producció científica oberta i destinada a la societat amb repositoris accessibles.

5. Una recerca amb futur, amb personal investigador amb sous mínims, carrera docent oberta i condicions equiparables a les de les figures docents: l'excel·lència científica va lligada, necessàriament, a l'excel·lència en les condicions de treball.

6. Accés gratuït de l'estudiantat a la universitat i també un sistema suficient i dinàmic de beques que garantisca la igualtat d'oportunitats.

7. La conciliació de tot l'estudiantat amb totes les facetes de la vida adulta, com ara el treball, la maternitat/paternitat, etc.

8. Una formació integral de les persones que els proporcione elements d'anàlisi crítics de cara a poder tenir una participació plena i activa en la societat.

9. Una autèntica Responsabilitat Social Universitària, incorporada als estatuts i a la pràctica diària, que evite l'externalització i precarització de serveis, la proliferació de fundacions i altres entitats satèl·lits opaques i que no accepte finançament d'entitats que no comparteixen els mateixos principis de responsabilitat.

10. Una universitat valenciana compromesa amb el territori, el medi, la llengua, la cultura i la cohesió social, amb el valencià com a vehicle ple de ciència i coneixement, present de manera real i creixent en la docència, la investigació, l'administració i la comunicació institucional, i amb reconeixement retributiu de la docència en la nostra llengua.

11. Obertura i projecció de la universitat a tota la societat vers una autèntica universitat popular.

12. Una universitat resilient i solidària, que aprenga de la DANA del 29 d'octubre de 2024 i dispose de protocols clars per protegir les persones treballadores davant emergències.

13. Una universitat saludable, que cuide la salut física, mental i social de tota la plantilla com a part de la seua missió.

PER TOT AÇÒ, STEPV DEFENSA:

1. Un finançament suficient i estable perquè les universitats públiques valencianes puguen seguir donant a la societat valenciana un servei públic de qualitat. Els pressupostos de les universitats públiques s'han vist reduïts durant anys, el retrocés ha sigut constant i, en conseqüència, ha dificultat el normal desenvolupament de les universitats públiques. Cal, a més, una vigilància activa davant les polítiques que afavorisquen l'ensenyament superior privat.

2. L'autonomia universitària, front a qualsevol ingerència dels poders econòmics, polítics o religiosos.

3. Que finalitzen les polítiques privatitzadores.

4. Avançar en transparència institucional, amb un seguiment públic dels compromisos de les universitats i informació contínua a la plantilla i a l'afiliació.

5. Governança democràtica i participativa de la Universitat, amb uns estatuts que garantisquen una representativitat justa, el valencià, la qualitat docent i l'accés universal.

6. Una universitat compromesa amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS).

7. Una negociació col·lectiva real a les meses de negociació de cada universitat i a la Mesa General d'Universitats, amb calendaris, actes i compliment dels acords. Un compromís no executat és una negociació fracassada.

8. El desplegament de la LOSU amb participació sindical, de manera que cada novetat legal amplie drets i no els limite, i que complete l'adaptació que es va fer de forma massa precipitada en el III Conveni.

9. La reducció de la precarietat a totes les categories: associats, substituts, ajudants, personal investigador, PTGAS interí i personal amb càrrec a projectes.

10. Un IV Conveni Col·lectiu del personal laboral de les universitats públiques valencianes a l'altura de les expectatives, després d'un III Conveni decebedor que va acabar sense acord per les condicions econòmiques del personal d'investigació, amb dignitat salarial i de condicions laborals. STEPV hi defensa aquests eixos:
    - Equiparació retributiva del PDI laboral amb les figures funcionarials equivalents, amb retroactivitat a l'entrada en vigor de la LOSU.
    - Retribució digna per al personal d'investigació: sous mínims, sexennis i analogia amb les figures docents.
    - Conciliació efectiva: regla del 13,33 %, bossa d'hores, horaris racionals i vacances protegides.
    - Estabilitat i promoció per al PDI, el personal investigador i el PTGAS laboral, i fi de les addendes als contractes indefinits.

11. Substitució automàtica en permisos llargs i baixes, com a mesura de prevenció de riscos psicosocials.

12. Transparència en els barems, els tribunals, les jornades i les relacions de llocs de treball.



REIVINDICACIONS

REIVINDICACIONS COMUNES

1. Eliminació de la taxa de reposició. Eliminació definitiva per a permetre la creació de llocs de treball estructurals.

2. Recuperació del poder adquisitiu. Increment salarial en línia amb l'IPC amb clàusula de revisió automàtica i pagament del 100 % de les pagues extraordinàries.

3. Reducció de jornada lectiva i laboral per a majors de 55 anys sense reducció retributiva i pla de rejoveniment de plantilles.

4. Homologació retributiva a l'alça dels llocs de treball: a igual treball, igual remuneració.

5. Un IV Conveni Col·lectiu per al personal laboral que arreplegue les nostres reivindicacions, amb una negociació àgil i efectiva, i que resolga els problemes que el III Conveni va deixar oberts.

6. Compliment efectiu dels acords signats o anunciats pels rectorats i les vicerectories, amb seguiment trimestral públic.

7. Equiparació dels permisos entre personal laboral i funcionari, compromís que la UV ja va considerar factible.

8. Agilitat administrativa: dotació suficient de mitjans als serveis de recursos humans perquè els processos ordinaris i extraordinaris es resolguen en termini.

9. Grups de treball amb ordre del dia i calendari, que se celebren realment, amb actes, i en els quals els assumptes pendents arriben a una conclusió.

10. Plans d'igualtat i protocols contra l'assetjament actius, coneguts i avaluats periòdicament, i un informe anual sobre la bretxa salarial, també entre el personal d'investigació.

11. Protocol d'actuació davant emergències i fenòmens meteorològics extrems, amb mesures flexibles per al personal afectat (permisos, teletreball, mobilitat, suport psicològic), tot recollint l'experiència de la DANA.

12. Foment del valencià en tots els àmbits de treball i formació lingüística dins de la jornada laboral.

13. Digitalització i drets digitals: desconnexió digital efectiva, formació i garanties davant l'ús d'eines de control i d'intel·ligència artificial.

14. Calendari laboral negociat cada any amb la representació sindical, abans que acabe l'any anterior, amb dies de treball, festius i jornades especials compatibles amb el calendari acadèmic.

15. Regulació dels sistemes de registre de jornada.

16. Relació de llocs de treball (article 14 del conveni) amb la informació de l'estructura on treballa cada persona.

17. Consideració de modificació substancial dels canvis de funcions introduïts mitjançant addendes al contracte del personal d'investigació.

18. Classificació professional: millora dels articles 22 i 24 del conveni per clarificar la figura d'investigació pura, sobretot el sènior, i el personal d'activitats científic-tècniques, analitzant les seccions segona i tercera per fer-ne una proposta.

19. Transparència en la selecció: tot índex, coeficient o apartat del barem es publica abans que acabe el termini de sol·licituds. Bases de selecció per a associats, substituts i personal d'activitats científic-tècniques, i protecció de les situacions de canvi de persona seleccionada per resolució de recursos.

20. Borses de professorat substitut que incloguen les persones aspirants que no superen el procés d'ajudant doctor.

21. Formació contínua adaptada a cada col·lectiu i dins de l'horari de treball, amb una bossa d'un mínim de 40 hores anuals computades com a temps de treball i la possibilitat de cursar matèries oficials de la pròpia universitat relacionades amb el lloc.

22. Mobilitat per al desenvolupament professional (LOSU, articles 27 i 66): publicitat, igualtat d'oportunitats, partides pressupostàries pròpies i denegacions motivades per escrit.

23. Estades de mobilitat del PDI i del personal d'investigació, tant les obligatòries per la LOSU com les que ajuden a la promoció: retribució íntegra, substitució de la persona absent i còmput com a servei actiu, sense pèrdua retributiva.

24. Carrera professional per a tot el personal laboral, basada en la igualtat, el mèrit, la capacitat i la publicitat, amb una planificació plurianual de recursos humans negociada.

25. Jubilació parcial: regulació de les condicions per a tot el personal inclòs en el conveni.

SALUT LABORAL



1. Compliment del pla de prevenció de riscos laborals i avaluació de riscos actualitzada de tots els centres i col·lectius, incloent-hi els riscos psicosocials, amb participació dels delegats i delegades de prevenció.

2. Elaborar o millorar els protocols de prevenció de patologies psicosocials i de salut mental, així com garantir-ne el tractament, amb mesures de prevenció del burnout i de l'estrès laboral sobre càrrega de treball, horaris i responsabilitats.

3. Servei d'atenció psicològica per a la plantilla, amb activació immediata en situacions de crisi, com va ocórrer després de la DANA.

4. Substitució automàtica del personal com a mesura de prevenció de riscos psicosocials: les absències no poden generar una sobrecàrrega sistemàtica sobre la resta de la unitat, departament o servei.
   - S'aplica als permisos de llarga durada (naixement i cura de menor, adopció) i a les incapacitats temporals previstes per damunt d'un llindar que cal negociar (15 o 30 dies naturals).
   - La substitució es tramita d'ofici des que l'òrgan de personal té constància de l'absència, amb independència de les necessitats pressupostàries o organitzatives, i es cobreix amb la màxima brevetat.
   - La universitat informa cada trimestre el Comitè de Seguretat i Salut de les absències, les substitucions fetes i els terminis.

5. Límits de jornada: màxim de 8 hores entre l'inici i el final de la jornada del PDI i 12 hores de descans entre jornades.

6. Jornada adaptada del personal investigador sempre dins dels límits legals de jornada diària i dels descansos mínims, i sense superar la jornada màxima anual.

7. Desconnexió digital i vacances protegides per al PDI, amb avaluacions i defenses lluny del període de vacances.

8. Adaptació dels llocs de treball per a qui ho necessite, en particular per a persones amb discapacitat, malaltia crònica o en situació de vulnerabilitat, amb procediments àgils.

9. Ergonomia i condicions dels llocs de treball: mobiliari, pantalles, climatització, il·luminació i soroll als despatxos, laboratoris, biblioteques i aules.

10. Vigilància de la salut periòdica, adaptada a les tasques de cada lloc i accessible a tot el personal, també al temporal i al de projectes.

11. Seguretat en laboratoris i instal·lacions, amb plans d'emergència i evacuació revisats i simulacres periòdics.

12. Protocol contra l'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe, amb garanties per a les persones denunciants.

13. Pauses actives i activitat física dins de la jornada laboral: pauses de 5-10 minuts diàries sense recuperació posterior, guies d'exercicis adaptades a cada lloc de treball (administratiu, docent, laboratori, biblioteca, manteniment) i un programa d'activitat física amb accés gratuït o bonificat a les instal·lacions esportives de la UV per a tot el personal, també el temporal, el de projectes i el d'empreses externes.

14. Programa «Esquena sana» per a la salut de l'esquena i la cohesió de la plantilla: tallers d'higiene postural i ergonomia,

revisió ergonòmica individual del lloc, taules regulables en alçada, formació en maneig manual de càrregues, fisioteràpia preventiva i detecció precoç de lesions musculoesquelètiques, tot integrat en un Pla de salut i benestar negociat al Comitè de Seguretat i Salut, amb pressupost, indicadors i avaluació anual.

15. Coordinació d'activitats preventives amb les empreses externes que treballen als campus.

16. Reconéixer les funcions vinculades a la prevenció de riscos laborals i mediambientals i proporcionar-hi i garantir-ne l'adequada formació.

17. Dotar de personal i recursos adequats i suficients els serveis de prevenció.



PER LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I LABORAL

1. Un Pla Concilia a la UV, negociat amb els sindicats i dotat de pressupost, amb suport a les famílies: escola infantil, ludoteca, activitats per a menors en períodes no lectius i ajudes per a cures.

2. Ampliació del permís de paternitat/maternitat per a les famílies monoparentals.

3. Permisos de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció i acolliment, com a mínim en els termes de l'article 49 del TREBEP i amb millores negociables. El PDI té dret a una reducció de docència proporcional a la durada del permís (cada setmana equival, com a mínim, al 3,33 % de la dedicació docent anual), que pot gaudir el curs següent si no ha pogut fer-ho en el del permís.

4. Fer efectiu el dret a la reducció de jornada del PDI que té reconeguda la resta de personal, amb la regla del 13,33 %: tota reducció de jornada del PDI laboral comporta la reducció proporcional de totes les obligacions professionals, docència inclosa. Cada hora de reducció diària equival, com a mínim, al 13,33 % de les hores de dedicació docent anual, amb una jornada de 37,5 hores setmanals. Ha de servir també de referència per al Pla Concilia i per al PDI funcionari.

5. Acumulació de la reducció de jornada en jornades completes, a petició de la persona i per acord amb la unitat, amb periodicitat mensual o trimestral.

6. Adaptació dels horaris docents a les necessitats de conciliació: preferència en l'elecció de grups per cura de fills i filles menors o de persones dependents, amb un màxim de dues vesprades setmanals de docència, i reducció de la dispersió horària en la docència i en les reunions.

7. Reunions de coordinació convocades preferentment al matí, dins de la franja de matí o de vesprada de la jornada i, per a l'associat, compatibles amb el seu treball principal.

8. Flexibilitat horària per a cures de menors, persones dependents i familiars malalts, sense perjudici de l'avaluació ni de la carrera professional.

9. Bossa d'hores per a la conciliació, amb una disposició transitòria fins que cada universitat tinga el seu acord:
   - Dret proporcional a la jornada anual del contracte.
   - Les hores s'han de recuperar en sis mesos, pactant-ho amb la unitat.
   - La necessitat ha d'estar justificada i la sol·licitud s'ha de fer amb 48 hores d'antelació, llevat d'urgència acreditada.

10. Vacances protegides: els actes d'avaluació ordinària i extraordinària, amb exàmens, revisions i actes definitives, acaben abans del 31 de juliol, i les defenses de TFG i TFM no comencen abans del 15 de setembre.

11. Ampliació de permisos per familiars fins a 2n grau per afinitat o consanguinitat: 5 dies hàbils per al cònjuge o familiars de primer grau i 4 dies hàbils per als de segon grau.

12. Trasllat de domicili habitual: dos dies, més un dia addicional si el nou domicili està en una altra localitat.

13. Permisos retribuïts per a emergències personals i familiars, i per a situacions excepcionals com les derivades d'una catàstrofe.

14. Teletreball i treball híbrid regulats amb criteris objectius, voluntaris i reversibles per al personal que puga exercir-lo.

15. Substitució ràpida en baixes per maternitat, paternitat, malaltia i cures, perquè la càrrega no recaiga sobre les companyes i companys.

16. Motivació per escrit de qualsevol denegació de llicència, amb les raons objectives i les necessitats del servei.

17. Mesures específiques per a les víctimes de violència de gènere i per a les persones en processos de reproducció assistida, adopció o acolliment.

18. Signatura d'un conveni interuniversitari en la línia del "Protocol per a l'acolliment de dones víctimes de violència de gènere", aprovat a la Universitat de València i al qual ja es pot acollir el PAS d'universitats públiques espanyoles. Adaptar i

fer extensiu aquest protocol a les dones del PDI d'universitats públiques espanyoles víctimes de violència de gènere.

19. Retribució en tots els casos de la primera hora en les reduccions de jornada per cura de familiars amb discapacitat física, psíquica o sensorial, amb una minusvalidesa igual o superior al 33 % i també per a les treballadores i treballadors amb malaltia llarga o crònica.

REIVINDICACIONS PER AL PDI

1. Garantir i augmentar la docència en valencià, i reconeixement de la docència impartida en llengua estrangera de matèries no lingüístiques.

2. Dedicació docent i reduccions: reducció de la dedicació docent del personal laboral a la situació prèvia al decret Wert.

3. Respecte estricte a l'ordre de prelació en l'elecció de la docència, d'acord amb la interpretació de la LOSU que ha avalat la Sindicatura de Greuges de la UV.

4. Reducció de la ràtio de l'alumnat en els primers cursos .

5. Reducció de la dedicació docent per investigació.

6. Inclusió dins el còmput de la dedicació docent suficient de les activitats de docència presencial en grup i reglades; l'atenció i el seguiment d'aprenentatge autònom; la preparació d'activitats docents i de materials; les activitats de coordinació i avaluació; la tutorització de TFG i TFM, que es reconeix com a docència efectiva; la participació en tribunals de TFG i TFM; i la coordinació de projectes d'innovació docent.

7. Racionalitat horària, amb compliment de la normativa sobre el temps màxim setmanal d'impartició de docència i limitació del temps màxim que pot transcórrer entre la primera i l'última classe del dia:
   - Màxim de 4 hores presencials seguides de docència al dia, llevat de les pràctiques.
   - Acumulació de classes limitada al 75 % de les obligacions docents d'un semestre.
   - Docència del professorat associat i del substitut en hores consecutives dins de cada jornada, i agrupació en franges pròximes per a la resta del PDI.
   - Horari setmanal de docència entre les 8 i les 21 hores, de dilluns a divendres.

8. Normativa per als desplaçaments entre campus que reconega el temps utilitzat en el trasllat com a hores de docència efectiva, amb indemnitzacions quan cal impartir docència en un campus diferent del d'adscripció.

9. Dignificació i reconeixement de l'activitat docent, amb la dotació d'equipaments i espais adequats per al desenvolupament de les tasques de tot el PDI.

10. Incentivació de plans de formació en noves metodologies docents, i oferta de plans de formació dissenyada de forma participativa i amb suficients places per a la gent interessada.

11. Formació contínua del PDI amb cursos compatibles per a l'associat, en línia i asíncrons, i formació en adaptacions curriculars.

12. Pla d'acollida per al personal que s'incorpore a un nou lloc de treball, que incloga formació i tutorització, pel professor mentor.

13. Publicitat i accés a cursos de formació amb vacants, a tot el personal, amb independència del cos, escala, grup o subgrup o nivell del lloc de treball que desenvolupe.

14. Formació específica per al PDI novell reduint les hores de docència durant la durada de la formació.

15. Formació específica per als equips de direcció en gestió de persones i de recursos econòmics.

16. Màsters oficials: millors retribucions, menys càrrega docent, gestió administrativa àgil, més personal tècnic, formació específica i més suport institucional.

17. Foment de la direcció de tesis doctorals per part de tot el PDI doctor.

18. Revalorització i reconeixement de les publicacions universitàries. Creació d'una línia de publicacions universitàries amb criteris de qualitat equivalents als de les revistes indexades i promoció d'aquestes publicacions davant les agències d'acreditació.

19. Compromís de la universitat per facilitar els processos d'acreditació del professorat (assistència tècnica).

20. Les enquestes de satisfacció de l'estudiantat no poden condicionar el desenvolupament professional i acadèmic del PDI.

21. Avaluació i reconeixement efectiu de la investigació a totes les figures de PDI i de personal investigador, amb condicions precises que eviten conflictes de fiscalitat en les ajudes a la investigació.

22. Increment de programes de retorn, atracció i promoció del talent amb la consolidació posterior a la figura acreditada.

23. Foment dels grups d'investigació emergents.

EL NOSTRE MODEL D'UNIVERSITAT. STEPV defensem un model d'universitat basat en:

24. Reducció docent per participació en les diverses comissions de selecció del professorat.Carrera professional amb criteris transparents d'acreditació, promoció i estabilització per a ajudants, ajudants doctors i contractats doctors.

25. Assolir un acord de consens perquè la carrera docent i investigadora es definisca adequadament i no es reformule constantment.

26. Cos únic de professorat a la universitat, transitòriament:
    - Funcionarització del personal laboral amb vinculació permanent.
    - Professorat permanent laboral i, si roman, el contractat doctor: les retribucions del titular d'universitat, en imports i en conceptes.
    - Professorat col·laborador: les retribucions del titular d'escola universitària. Les dues figures estan en extinció, per això l'equiparació és possible.
    - Ajudant doctor: sou base del subgrup A1 i complements proporcionals a la dedicació docent que fixa la LOSU, amb quinquennis i sexennis com el titular i el permanent laboral.
    - Extensió de tots els complements retributius i reduccions docents per al professorat ajudant, ajudant doctor i associat.

27. Complement d'Experiència Professional en la Docència (CEPD) en lloc del d'antiguitat, reconegut cada dos anys i compatible amb treballar en una altra administració.

28. Retroactivitat a l'entrada en vigor de la LOSU, o a l'1 de gener si no fos legal, i sexennis i quinquennis per a totes les figures, amb reconeixement dels obtinguts en altres universitats.

29. Negociació de la normativa que regula el complement autonòmic, equiparació amb la resta d'autonomies i extensió del complement a tot el professorat.



DIGNITAT SALARIAL I LABORAL DEL PROFESSORAT ASSOCIAT I SUBSTITUT

1. Una remuneració digna i adequada al nivell de qualificació exigit. Equiparació de l'associat amb els TEU a temps parcial i la mateixa estructura salarial que la resta del personal, amb quinquennis i sexennis proporcionals.

2. Substitut: la mateixa fórmula, amb les dedicacions P12 (P6) i P10 (P5), i una clàusula de liquidació de les hores impartides per damunt de la mitjana mensual contractada.

3. Si no s'accepta el CEPD, el substitut hauria de tindre el mateix complement d'antiguitat que l'associat.

4. Reconeixement de l'experiència laboral, docent i investigadora, sense cap discriminació en la carrera professional.

5. Revisió de les característiques del contracte temporal perquè tinga una duració mínima de tres anys.

6. Reconeixement de les tasques desenvolupades pel professorat associat dins del seu contracte: la jornada de l'associat i del substitut inclou preparació, correcció i coordinació, amb el mateix nombre d'hores que la docència presencial i les tutories. 120 hores anuals no són una dedicació P4.

7. Criteris objectius, iguals i públics per a la renovació o no dels contractes, per garantir la igualtat de tractament i la transparència.

8. Creació d'un nombre de places digne per a la promoció del PDI associat a diverses figures contractuals, transitòriament, davant la situació de perversió creada per l'infrafinançament, la taxa de reposició, la utilització com a mà d'obra barata i les polítiques neoliberals, que ha impedit l'accés ordinari a la carrera docent universitària.

REIVINDICACIONS PER AL PTGAS

1. Recuperació de les ajudes d'acció social.

2. Millora salarial en el IV Conveni, amb recuperació del poder adquisitiu.

3. Compliment de la promesa de la «Paga de la Rectora» feta al PTGAS de la UV, amb seguiment públic de la seua execució, i establiment de la paga de productivitat a totes les universitats.

4. Negociació immediata del catàleg de funcions del PTGAS que la Vicegerència de la UV va anunciar a l'octubre de 2024 i que encara no s'ha abordat, i actualització i publicació periòdiques del catàleg de funcions/tasques específiques de cada lloc de treball.

5. Reglament de Teletreball en la UV. Seguint les negociacions de la Secció Sindical, es manté la vigilància en l'aplicació efectiva de la normativa de teletreball per al PTGAS/PAS, garantint la voluntarietat i la dotació de mitjans tecnològics.

6. Normalitzar i potenciar l'ús del teletreball i del treball híbrid, centrant-se en tasques i funcions i no en els llocs de treball,

i amb la formació, la mobilitat i el teletreball com a drets i no com a concessions discrecionals.

7. Barems per als processos de selecció i provisió que garantisquen la transparència, l'anonimat i eliminen la discrecionalitat dels tribunals.

8. Convocatòria anual dels processos de provisió (concursos de mèrits o trasllat).

9. Adaptació real en els processos selectius i de provisió i promoció per a les persones amb discapacitat, tenint present la tipologia de diversitat.

10. Reconeixement professional i econòmic de la participació del PTGAS en la tasca investigadora.

11. Procés de funcionarització del PTGAS laboral fix, en particular el de la UV.

12. Estabilització i promoció interna amb terminis clars i fixats per a ambdós processos, que consoliden els llocs de treball i garantisquen condicions justes per a les persones afectades. Pla de promoció interna voluntària per al personal laboral fix que ocupe un lloc a extingir, per facilitar-ne la reubicació i el desenvolupament professional.

13. Carrera professional horitzontal i vertical amb criteris objectius, transparents i coneguts, i formació amb els mateixos drets que la resta del personal laboral, amb una bossa d'hores de formació.

14. Estudi i actualització de les RLT d'acord amb les necessitats reals de les universitats i amb principis objectius que eviten l'arbitrarietat en la modificació, creació o supressió de places, amb valoració de llocs i retribucions equitatives.

15. Conversió dels contractes laborals estructurals en places de la RLT.

16. Responsabilitat tècnica dels serveis a càrrec del PTGAS.

17. Representativitat justa del PTGAS en els òrgans de govern i en els estatuts de la UV.

18. Jornada general de dilluns a divendres en torns de matí o vesprada, sense detriment de les jornades especials en llocs que necessiten activitat en altres torns, caps de setmana o festius. Cada trimestre, la universitat comunica al comitè d'empresa totes les jornades diferents de la general, amb la unitat o servei afectat, el nombre de persones i les característiques de l'horari.

19. Avançar cap a la jornada de 4 dies o 32 hores.

20. Mobilitat funcional i geogràfica (article 44 del conveni):
    - Els canvis provisionals de lloc, per un màxim de sis mesos, dins del mateix campus, grup i categoria, requereixen resolució motivada de la gerència, tràmit d'audiència i comunicació prèvia a la representació legal.
    - Un trasllat que exigisca canvi de residència ha d'anar precedit d'almenys quinze dies de negociació i fixar una indemnització.

21. Elaboració d'un reglament de permutes i trasllats entre universitats. Formalització de convenis entre les universitats públiques valencianes i d'altres comunitats autònomes per a garantir el dret a la mobilitat del personal sota el principi de reciprocitat o concurs de trasllat.

22. Reactivació dels premis de jubilació.

23. Incentivació de la jubilació anticipada.

24. Còmput de tots els complements per a la jubilació.

25. Pla d'adaptació per l'envelliment de la plantilla.

26. Any sabàtic per al PAS.

REIVINDICACIONS PER AL PERSONAL AMB CÀRREC A PROJECTES (CAPÍTOL VI)



1. Dignitat salarial i de condicions laborals per al personal investigador i de suport a la investigació, amb una taula salarial homologable a la resta de personal de la universitat.

2. Inclusió expressa d'aquest col·lectiu al IV Conveni Col·lectiu del personal laboral de les universitats públiques valencianes, amb drets equiparables als de la resta del personal laboral, i extensió al personal contractat a càrrec del capítol VI dels pressupostos dels drets que s'hi reconeguen.

3. Carrera professional per al personal laboral del capítol VI.

PERSONAL INVESTIGADOR

1. Equiparació del sistema retributiu del personal contractat a càrrec del capítol VI amb la resta del personal de la universitat, amb un salari mínim per a les convocatòries pròpies de programes pre i postdoctorals i el complement de les convocatòries externes (Ministeri, GVA) fins a les quanties pactades al conveni.

EL NOSTRE MODEL D'UNIVERSITAT. STEPV defensem un model d'universitat basat en:

2. Principi d'analogia funcional (article 22.1.d de la Llei 14/2011): la retribució no pot ser inferior a la de qui fa activitats anàlogues. El sènior s'assimila al professorat permanent laboral, el júnior a l'ajudant doctor, i el personal en formació pren com a referència les quanties FPU.

3. Implementació del complement per mèrits de recerca i del complement per mèrits de docència per als investigadors, amb sexennis per al personal investigador laboral amb avaluació positiva d'ANECA o AVAP, per un import idèntic al del permanent laboral i abonats automàticament des de la data d'efectes, sense dependre de la modalitat contractual ni de la font de finançament.

4. Complements salarials iguals que la resta del personal, incloent-hi les pagues de productivitat.

5. Jornada adaptada als projectes, amb excessos compensats en quatre mesos o pagats com a hores extraordinàries si s'acorda.

6. Promoció a la carrera docent: programes anuals de promoció interna cap a figures docents, amb reserva de places a les ofertes d'ocupació pública.

7. Estabilització del personal investigador que cobreix necessitats permanents, amb vies d'accés transparents, i rebuig a l'encadenament injustificat de contractes temporals i a la fragmentació de la contractació per cobrir necessitats estructurals.

8. Fi de les addendes als contractes indefinits: la confirmació del finançament és un procés intern de la universitat, que la persona no ha de signar. Si cal redefinir funcions, es formalitza una addenda i compta com a modificació substancial.

9. Fiscalitat de les ajudes: condicions clares que eviten conflictes com el de les convocatòries Margarita Salas i María Zambrano, que el nostre sindicat va denunciar.

10. Contracte de persona investigadora amb la finalitat de crear una veritable "carrera investigadora" a l'estat espanyol, i reconeixement com a investigadors principals de projectes.

11. Modificació de la Llei de la Ciència per a dotar les necessitats d'investigació de les universitats.

12. Permisos, conciliació i salut laboral amb els mateixos drets que la resta de la plantilla, i cobertura de baixes i permisos amb càrrec al projecte o al pressupost general, sense perjudici per a la persona treballadora.

13. Informació i participació: accés a la informació sobre les condicions de cada projecte i canal directe amb la representació sindical.

14. Tutela i formació: creació d'un pla de formació específic, amb reconeixement de la tasca formativa i garantia de formació dins de l'horari laboral.

PERSONAL INVESTIGADOR AMB PERFIL DE SUPORT I PTGAS LABORAL TEMPORAL

1. STEPV es basa en la Directiva 1999/70/CE, l'article 15.6 de l'Estatut dels Treballadors, l'article 89 de la LOSU i l'article 35.2 de la Llei de la Funció Pública Valenciana, que obliguen a la paritat retributiva amb el personal fix comparable.

2. Estructura salarial amb retribucions bàsiques (sou per grup o subgrup i triennis) i complementàries (competencial i d'acompliment), un complement per progressió professional i un d'activitat professional on el PTGAS el cobra.

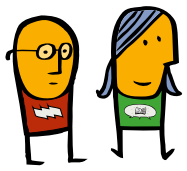
3. Mínims salarials iguals als dels llocs base del grup i subgrup corresponent de la RLT del PTGAS de la universitat on es treballe. Per fixar la classificació dels llocs base, STEPV planteja tres fórmules: la mediana dels complements de destí i específic, la mitjana dels salaris actuals o la igualació amb la classificació del PTGAS funcionari de cada universitat.

4. Carrera professional del sistema de cada universitat, amb igualtat econòmica, de reconeixement i de progressió.

5. Experiència valorada: el temps com a PTGAS laboral temporal compta com a mèrit en l'accés a escales funcionarials, equiparat a l'escala amb més afinitat de funcions.

6. Tribunals de selecció del personal d'activitats científic-tècniques amb la composició definida al conveni.

7. Calendari: STEPV accepta regular els salaris en fins a dos anys des de l'entrada en vigor del conveni i renunciar al component compensatori del complement específic fins al V Conveni.



REIVINDICACIONS SOBRE
FUNDACIONS I ALTRES CENTRES

1. Recuperació de la gestió pública de les fundacions i del seu personal, i pas a la plantilla de la universitat de les tasques estructurals que es presten mitjançant aquestes entitats, quan corresponga.

2. Àmbit d'aplicació del conveni: incloure el personal de les fundacions i empreses on la participació de les universitats siga majoritària, perquè tinga les mateixes condicions que la resta del personal laboral, sense discriminació entre el personal de la universitat i el de les entitats vinculades.

3. Paritat retributiva: el personal laboral temporal de fundacions i centres no pot tindre un tracte menys favorable que el fix comparable, d'acord amb la Directiva 1999/70/CE i l'article 15.6 de l'Estatut dels Treballadors.

4. Estabilitat: finançament dels llocs indefinits responsabilitat de la universitat, sense addendes a signar per la persona treballadora.

5. La selecció i contractació del personal de les fundacions respectarà els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat de les convocatòries.

6. Transparència: a les seues pàgines web institucionals es publicarà també el seu organigrama, la relació de llocs de treball, les ofertes d'ocupació i borses de treball, i les plantilles, retribucions i convenis. La RLT ha d'informar de l'estructura on treballa cada persona (article 14 del conveni), també en instituts i centres vinculats.

7. Cal garantir la renovació dels seus òrgans de govern, col·legiats i unipersonals de manera democràtica, amb la participació del personal en els òrgans de govern de fundacions i centres vinculats, i amb transparència.

8. Representació sindical efectiva i garantia de drets sindicals i d'informació.

9. Control públic de la contractació i de l'ús de fons públics per part d'aquestes entitats, i vigilància perquè no s'utilitzen per eludir l'ocupació pública.

10. Salut laboral i igualtat amb els mateixos protocols i serveis que la resta de la plantilla.

REIVINDICACIONS SOBRE LES
EMPRESES EXTERNES

1. Internalització progressiva dels serveis externalitzats estructurals, quan siga més eficient i garantisca millors condicions laborals.

2. Cap illa de precarietat als campus: les persones de les contractes són companyes i companys de la comunitat universitària. El IV Conveni no regula el personal de les empreses contractades; STEPV hi aplica els principis generals de no precarietat i de paritat i els porta als plecs de contractació.

3. Incorporació de criteris ètics i clàusules socials i laborals vinculants en tots els plecs de contractació: condicions dignes, estabilitat, subrogació garantida del personal i compliment del conveni sectorial, amb auditories sindicals del compliment.

4. Vigilància en el compliment de les condicions dels plecs i control i seguiment del compliment de les empreses adjudicatàries (neteja, vigilància, manteniment, restauració, jardineria i serveis informàtics), amb informes periòdics.

5. Vigilància en el compliment de l'establert als convenis col·lectius que regeixen les relacions laborals de les dites empreses.

6. Coordinació en prevenció de riscos laborals entre la universitat i les empreses externes que treballen als campus.

7. Igualtat de condicions en l'accés a formació, equips de protecció i serveis bàsics.

8. Valencià en el servei i en la documentació de les empreses contractades.

9. Canal d'informació perquè el personal extern puga denunciar incompliments a la universitat sense risc de represàlies.



EL NOSTRE MODEL D'UNIVERSITAT. STEPV defensem un model d'universitat basat en:

Com sempre, trobareu tota la informació actualitzada en la nostra web **stepv.intersindical.org**

@stepv.iv
@STEPVinforma
@STEPV_Iv
@STEPV_Iv
@STEPV_Iv
STEPV INFORMA
canal STEPV

UNIVERSITAT D'ALACANT **Edifici de Ciències Socials**
Ctra. Sant Vicent del Raspeig, s/n · 03690 Sant Vicent del Raspeig
Tel. 965 909 512 · stepv@ua.es

UNIVERSITAT JAUME I **Edifici de Rectorat** Planta 0 · Av. Vicent Sos Baynat, s/n
12071 Castelló de la Plana · Tel. 964 728 812 · Mòbil 645 969 059 · stepv@uji.es

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA Av. Blasco Ibáñez, 21 **Locals Sindicals** · 46010 València
Tel. 963 983 018 · Mòbil 678 464 466 · stepv@uv.es · uv@stepv.intersindical.org

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA Camí de Vera, s/n, **Edifici 6E** · 46022 València
Tel. 963 877 046 · 963 879 149 · WhatsApp 649 60 63 61 · stepv@upv.es

ALACANT Glorieta Poeta Vte. Mògica, 5, 12 · 03005
Tel. 965 985 165 · alacant.stepv@intersindical.org

CASTELLÓ · Marqués de Valverde, 8 · 12003 · Tel. 964 269 094
castello.stepv@intersindical.org

VALÈNCIA Juan de Mena, 18 · 46008 · Tel. 963 919 147
valencia.stepv@intersindical.org · stepv@intersindical.org

ESCOLA SINDICAL MELCHOR BOTELLA Espinosa 2, 46008 València
Tel. 963 919 147 (ext. 3)

STEPV
INTERSINDICAL VALENCIANA

