

## PROGRAMA OBERT DE SATTUI

(se revisará y actualizará en base a las aportaciones de las y los compañeros)

ELECCIONS SINDICALS – 1 desembre 2022

## ASPECTOS GENERALES

### 1. INTRODUCCIÓN

SATTUi es un sindicato pequeño, formado por personas con gran motivación y cercano a todos y todas nuestras compañeras. Creemos en una Universidad y centros de investigación que respeten los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras en condiciones de igualdad y que mejoren sus condiciones laborales. SATTUi fomenta la participación de todo el personal que lo desee, escuchando las problemáticas profesionales tanto individuales como colectivas.

Nuestro trabajo es transparente. Mediante nuestra página web cumplimos con nuestra obligación y compromiso de **transparencia**, tanto de nuestra **organización** como de nuestro **trabajo sindical**. Todas nuestras **acciones** y nuestro **comportamiento** son **honestos** y **coherentes**.

**No tenemos ningún espacio** para el **oportunismo**, el **clientelismo** o el **rédito electoral**, intentando en **todo momento neutralizar la endogamia universitaria endémica que existe en el seno de nuestras universidades**. Nuestro trabajo y esfuerzo tiene como **único objetivo** abordar **cuestiones** estrictamente **laborales y profesionales**.

Desarrollamos nuestra función de manera libre e **independiente** de cualquier injerencia tanto política como ideológica, religiosa o de cualquier otro tipo.

### 2. NUESTRO COMPROMISO

**2.1.** Defender una universidad y centros de investigación más justos, más eficaces, sin privatizaciones.

- Revisar el perfil del contratante e intentar detectar fraudes en contratación.
- Revisar y analizar las fundaciones.
- Revisar y vigilar el funcionamiento del centro de idiomas.
- Preparar lista de estructuras de *star-ups*, *spin-offs* u otro tipo de empresas que estén en la universidad.

**2.2.** Luchar por la reversión de las privatizaciones (externalizaciones) realizadas hasta la fecha y volver a crear ocupación pública.

- Conserjerías, Servicio de informática...

**2.3.** Seguir defendiendo la profesionalidad del personal.

### 3. OBJETIVOS GENERALES

Si con vuestro apoyo logramos estar en Mesa Negociadora (MN), además de las propuestas directas a los responsables institucionales que hemos venido realizando, trataremos de que en la MN se lleven las cuestiones que nos habéis comunicado y las que nos podáis hacer llegar a través de las asambleas, medios electrónicos... (por ejemplo: revisión de las funciones en el PAS, reestructuración de servicios con carga de trabajo excesiva, condiciones del teletrabajo, adecuación de la contratación del PDI a la normativa vigente, recuperación de la paga extra completa...).

#### 3.1. Transparencia

Consideramos la transparencia como una necesidad vital de cualquier organización. Por lo tanto, también para la UVEG y para nuestra propia organización.

- **Transparencia Interna en SATTUI**

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

- **Transparencia Interna en la UVEG**

Exigimos mayor transparencia en todos los asuntos laborales y reclamaremos y/o denunciaremos cualquier falta de transparencia que sea detectada (cursos de formación, contratación del personal...).

#### 3.2 Aspectos generales

Como aspectos generales de la función pública valenciana trabajaremos para conseguir:

- Reivindicación de la jubilación a los 60 años.
- Recuperación de derechos laborales perdidos durante la crisis.
- Negociación e implementación del manual de tutorización.
- Reconocimiento del personal sensible, adaptando las condiciones de trabajo a su estado de salud.
- Revisión del manual de funciones del PAS.
- Revisión de la normativa del teletrabajo. Adecuación real a las funciones que realiza el personal. Ampliación a las categorías excluidas y que pueden desempeñar parte de su trabajo utilizando las TICs.

#### 3.3. Jornada laboral

- Establecimiento de las 35 horas como jornada máxima.
- Establecimiento de la jornada semanal de cuatro días laborales.
- Reivindicar la reducción de jornada para todos los colectivos, PAS y PDI, de forma voluntaria a partir de los 60 años (mientras no se reduzca la edad de jubilación a los 60).
- Recuperación de la reducción horaria, por cuidado de menores, sin merma retributiva.
- Reclamar el establecimiento de medidas transitorias para facilitar una reincorporación progresiva al trabajo después de haber sufrido una dolencia grave o limitante.
- Reivindicación del disfrute de los días de asuntos propios durante el primer trimestre del año siguiente.

#### 3.4. Retribuciones

- Recuperación del poder adquisitivo perdido en años anteriores.
- Revisión de las remuneraciones con el resto de universidades públicas valencianas, para evitar agravios comparativos.
- Recuperación de sueldo y trienios, completos, en las pagas extra de junio y diciembre.
- Revisar al alza las retribuciones, con el fin de evitar los salarios precarios.

### 3.5. Igualdad de género

- Seguimiento del cumplimiento de los puntos del Plan Estratégico y del Plan de Igualdad que afecten a la formación, carrera profesional y promoción de las trabajadoras.
- Mantenimiento de la formación y sensibilización, para todo el personal, con el fin de evitar el acoso laboral por razón de sexo, género o diversidad sexual.
- Profundizar en la reivindicación de la conciliación de vida laboral y familiar (mejora del teletrabajo, flexibilidad horaria, etc.).
- Seguir velando por el cumplimiento de la normativa que proteja a las trabajadoras embarazadas, en periodo de lactancia o permiso por maternidad (especialmente en el caso de los puestos de trabajo en laboratorios y en personal contratado de investigación).

### 3.6. Salud laboral

Si bien se han realizado algunas, e interesantes, **acciones de prevención** (escuela de salud en el trabajo, formación específica, promover la actividad física, ofrecer vigilancia de la salud, ...), desde SATTUI consideramos que la universidad aún tiene deberes pendientes para llegar a ser una verdadera empresa saludable, por lo que seguiremos insistiendo en:

- Implantación de más acciones saludables:
  - Asegurar una alimentación saludable en las máquinas de *vending*.
  - Mejorar la ergonomía.
  - Aunque ha habido una mejora, la evaluación y la reducción de los riesgos debe mejorar.
  - A pesar de los avances, necesitamos una mejora en la evaluación y control de los riesgos psicosociales y aplicación real de las medidas necesarias para corregir esos riesgos (cargas de trabajo, burn-out...).
  - Reducir los hábitos nocivos.
  - Mejorar la comunicación e información en todos los niveles de la universidad.
  - Mejorar la conciliación (aunque la conciliación en sí es un tema de igualdad, el efecto que produce, el no poder conciliar, afecta a la salud laboral).
  - Mejora de la vigilancia de la salud con la colaboración de las fundaciones de la universidad.
- Agilizar al máximo el derecho a recibir información personalizada sobre la evaluación de su puesto de trabajo, incluyendo los riesgos que le afecten, y actuar de manera eficiente e inmediata, sin dilaciones.
- Exigencia de la declaración de **tolerancia cero** ante los riesgos psicosociales en **todas sus vertientes** (estrés, burn out, mobbing, etc.).
- **Exigir que los acuerdos de la Comisión de Riesgos Psicosociales sean vinculantes y de obligado cumplimiento.**
- Mejora y seguimiento de las evaluaciones de riesgos psicosociales.
- Aplicación real y efectiva de las **medidas que se tomen en los Círculos de Prevención** que se forman a partir de la correspondiente evaluación de riesgos psicosociales.
- Mejorar los sistemas de prevención en los estados originados por riesgo laboral, incluido el riesgo psicosocial, facilitando la atención gratuita desde el Servicio de Prevención, clínicas de la universidad o la mutua de trabajo cuando haya personal afectado.
- Solicitar a las respectivas administraciones de las universidades y de los centros de investigación, a través de encuestas regulares anónimas, que obtengan información sobre la tipología de los problemas de salud de su personal y su frecuencia, con el fin de comprobar si algunas dolencias o enfermedades pudieran no estar recogidas en el **catálogo de enfermedades profesionales**, con el fin de pedir su inclusión en el mismo al organismo que corresponda.
- Exigir el control y calidad en el servicio de las cafeterías.

- Requerir la creación y puesta en marcha de una Comisión Técnica de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Dolencia Profesional, bajo la supervisión del Comité de Seguridad y Salud, siendo suficiente la mayoría simple de la representación sindical para llevarla adelante.

### 3.7. Formación

Seguiremos reivindicando la revisión de la actual normativa de formación. La nueva normativa tendrá que:

- Garantizar la **transparencia**:
  - En la gestión.
  - En la selección de los alumnos:
    - El personal tiene que conocer si ha sido pre-seleccionado
    - El rechazo debe de ser motivado.
    - Acceso al nº de orden que se ocupa en las listas de espera.
  - En la selección del profesorado. Establecer **criterios** para la **selección del profesorado**.
- Establecer **criterios** para la **valoración** de las acciones formativas.
- **Garantizar que la formación se ofrece a todo el personal que tiene interés y/o relación real o potencial de cara a su promoción y/o carrera profesional.**
- Garantizar que las acciones formativas sean ofrecidas también al personal del grupo inmediatamente inferior. Con esto, conseguiremos formar al personal tanto para la mejora en el puesto de trabajo, como **para la promoción**.
- Garantizar una **formación inicial** para el puesto de trabajo.
- Luchar por la formación dentro del horario laboral para todo el personal, para permitir conciliar la vida familiar y laboral. Poner especial atención en los horarios de los cursos de formación para el personal en turno de tarde.
- Que la formación para el trabajo, que se realice fuera del horario laboral, se considere como tiempo trabajado.
- Reclamar que todo el personal que lo solicite pueda participar al menos en un curso.

### 3.8. Mejoras sociales

- Exigir que el uso que se da a la parte del 2% de la masa salarial dedicada a la convocatoria de la Ayuda Social, desde que no se ha utilizado, se utilice en la mejora de las condiciones laborales de la plantilla dentro de su entorno de trabajo.
- Revisar y mejorar las tarifas aplicadas al personal en las distintas clínicas, de la rama sanitaria, de las fundaciones de la UVEG.
- Seguir reivindicando el transporte público para el campus de Burjassot fuera de los períodos sin clases o exámenes.

### 3.9. Seguridad

- Videovigilancia para los aparcabicis de los diferentes centros y servicios.
- Requerir de la Universidad el estudio de la modificación de las entradas de vehículos al Campus de Burjassot a efectos de seguridad y medioambientales.
- Seguiremos reivindicando la mejora de la seguridad vial en el Campus de Burjassot (en el paso de la avenida Vicent Estellés, entre el campus histórico y la facultad de Farmacia).