

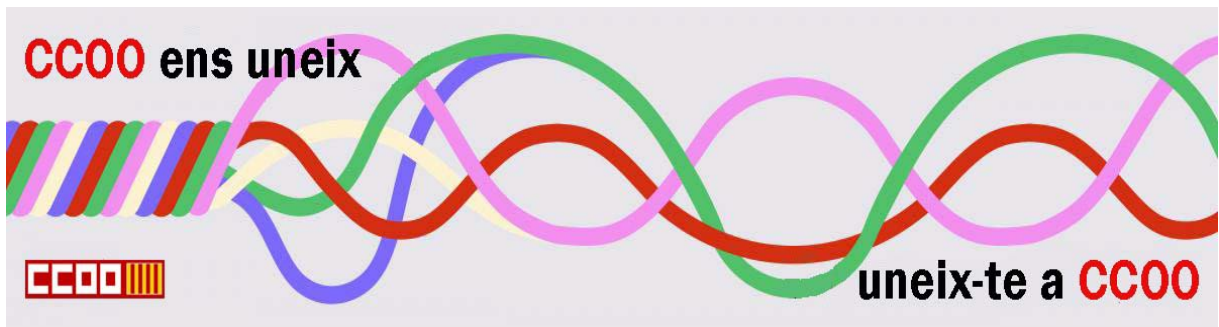
PROPUESTAS PTGAS-UPV

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

- Establecer un calendario para la revisión y actualización de la RPT: simplificación, racionalización e identificación de las plazas vacantes dotadas y no dotadas económicamente.
- Negociar alternativas al procedimiento judicial de declaración de nulidad de pleno derecho de la RPT-PTGAS 2024, por ausencia real de negociación. Necesidad de consensuar cambios en el proceso actual de negociación.
- Desarrollo de un marco de negociación bilateral para abordar las propuestas de revisión de la RPT elaboradas por CCOO: Informáticos, Educadoras Infantiles, SIPSL y Bibliotecarios (prioritarios).
- Revisión, actualización y negociación de un nuevo Plan de Ordenación de Laboratorios (POL).
- Análisis de las plazas barradas existentes en la RPT y revisión del acuerdo de promoción de los técnicos de laboratorio a los dos años de la toma de posesión, todo ello para acordar una planificación de promociones internas durante los próximos años.

RETRIBUCIONES

- Reducción de la brecha salarial entre los niveles C2 y A1, mediante el incremento del CD en los colectivos peor retribuidos de la UPV.
- Orientar las políticas salariales hacia la equiparación de retribuciones entre el personal de administración general y especial (clasificación de los puestos homogéneas).
- Revisión y negociación de un nuevo acuerdo para la retribución del complemento de expertos. Integrar en la parrilla retributiva y eliminamos las gestiones administrativas para el servicio de RRHH derivadas de su aplicación.
- Identificar los puestos y colectivos que puedan estar afectados por la vulneración del principio de "Igualdad Retributiva", mismas funciones idéntica retribución.



JORNADA Y HORARIOS

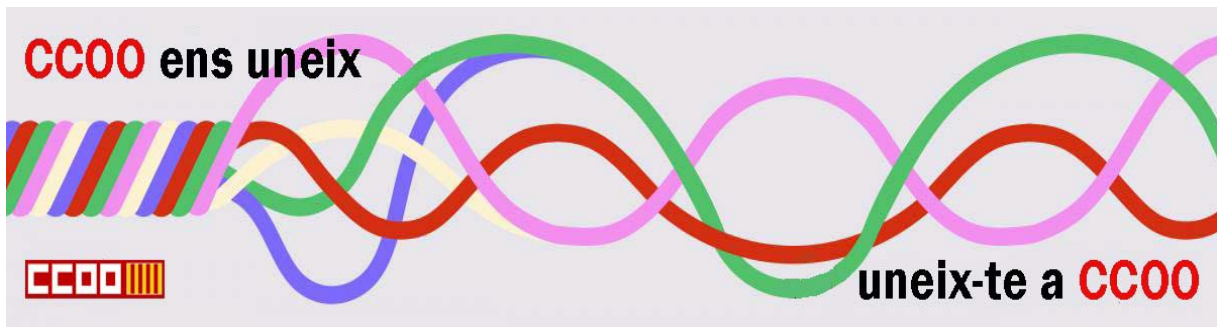
- Negociación y actualización de las jornadas y horarios especiales.
- Implantación gradual de la jornada de 35 horas semanales (*“Acuerdo para una administración del S.XXI”*), teniendo en cuenta la jornada actual de los Auxiliares y Ayudantes de Servicio es de 35 h sin exclusiva.

JUBILACION Y REJUVENECIMIENTO

- Creación de un grupo de trabajo paritario para el estudio, análisis e implantación de la jubilación flexible, parcial y forzosa, en el ámbito de la UPV.
- Desarrollo e implantación del *“Plan Relevo”*, identificando los puestos de la UPV que requieren de personal adiestrado antes de que se produzca la jubilación del titular.
- Elaboración de una memoria económica detallada del impacto actual y previsible evolución de las percepciones de índole individual (carrera profesional, trienios, etc...) comportan sobre la masa salarial del PTGAS (Capítulo 1).
- Firma de un acuerdo interno en Mesa General para la retención del talento y el rejuvenecimiento de la plantilla UPV, durante el periodo 2026-2030.

OFERTA DE EMPLEO

- Transitar hacia un modelo de convocatorias desarrolladas a través de procesos selectivos híbridos, de manera progresiva hasta alcanzar: 50% oposición y 50% concurso-oposición.
- Establecer cupos de reserva en las OEP's por motivos de salud laboral (evaluaciones de riesgos laborales).
- Elaborar un instrumento de planificación plurianual de reducción de la temporalidad, que identifique el porcentaje de interinos por puestos, anticipando futuros problemas de estabilización de interinos mediante el uso exclusivo de la tasa de reposición de efectivos autorizada anualmente.



COMISIONES DE SEGUIMIENTO

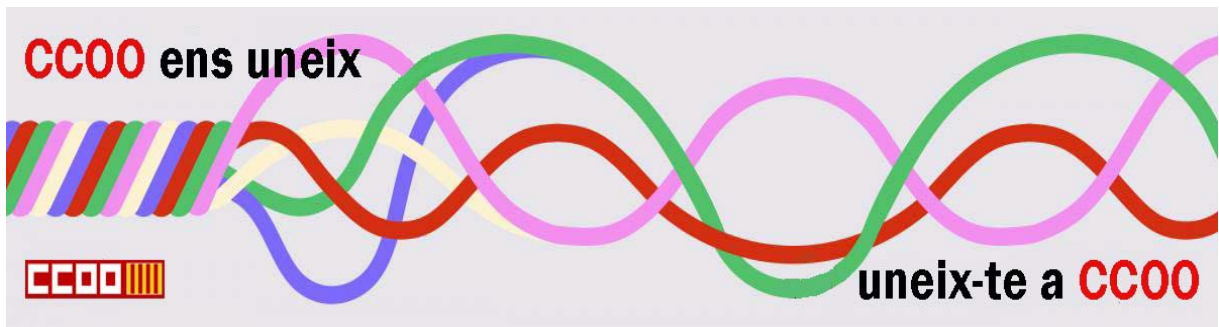
- Creación de una única comisión de seguimiento multidisciplinar que se reúna periódicamente, una vez al mes, para abordar todas las incidencias que se vayan generando en cada uno de los temas para los que hay creadas Comisiones de Seguimiento: Teletrabajo, Concilia, Desconexión Digital, Bolsa de Empleo, Carrera Profesional, etc...

GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE RRHH

- Refuerzo e incremento de la plantilla del servicio de RRHH en los niveles C1.
- Apuesta decidida por la transparencia en el servicio de RRHH: calendario previsto de los procesos selectivos, publicación y actualización de las bolsas de empleo en la web de RRHH, publicación de criterios y orientaciones homogéneas para la baremación de méritos por parte de los órganos de selección, atención telefónica o telemática de asesoramiento, respuesta en plazo a las consultas y registros SOLGEN (garantía resolutive), etc...
- Convocatoria de concursos cada dos años, y siempre antes de que se lleven a cabo procesos selectivos de cobertura de plazas.
- Búsqueda de soluciones alternativas a la creación de *puestos base no permanentes* para personal administrativo (nivel 17), dirigidas a reducir el número de niveles (actualmente existen 4) y a la cobertura definitiva de los puestos vacantes (reducción de la temporalidad por debajo del 8%).
- Limitar el uso de las Comisiones de Servicio a situaciones excepcionales, tal y como prevé la norma, así como mejorar la publicidad y transparencia en el acceso a la información de los puestos ofertados, a las Comisiones de Servicio activas y a los criterios de asignación de los puestos (cuando existan varios candidatos).

FORMACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

- Desarrollo de un Plan Acogida para nuevas contrataciones y para la gestión de los cambios de puesto de trabajo.
- Formación específica para el cupo de interinos que ocupan los puestos de escala administrativa base no permanente.



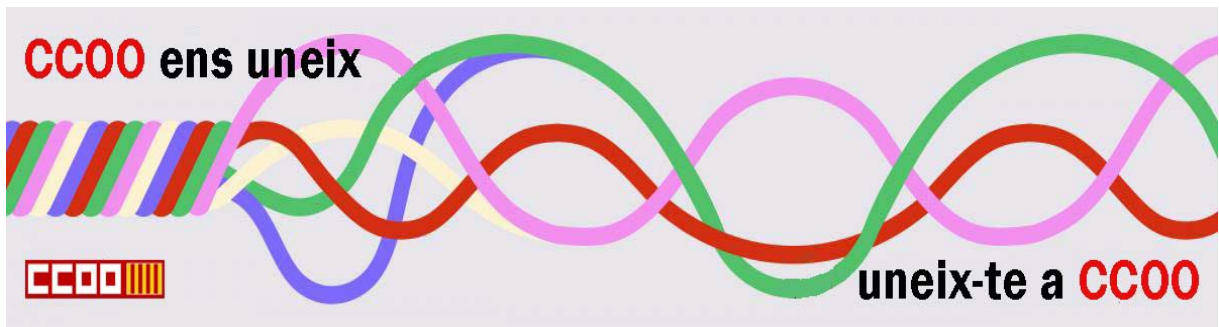
- Formación y capacitación de responsables (Jefes de Servicio y Sección) en: gestión de conflictos, políticas de igualdad y no discriminación, acoso laboral e integración de la prevención de riesgos laborales.

BOLSAS DE EMPLEO

- Dotación presupuestaria y tecnológica para la informatización de las bolsas de empleo que permitan la publicación y actualización periódica de las bolsas en la web del Servicio de RRHH de la UPV.
- Gestión unificada de las bolsas de empleo, sin que sea necesario disponer de una bolsa para cada Campus, pero habilitando la opción de que los integrantes decidan, en cualquier momento de la vigencia de la misma (según sus necesidades), si quieren optar por cubrir puestos en uno, dos o tres de los Campus UPV y sin tener que presentarse a un proceso selectivo por cada Campus. Excepcionalmente, se podrán convocar bolsas de empleo para el campus de Alcoy cuando se presenten problemas de cobertura con la bolsa unificada.
- Análisis de viabilidad e idoneidad de la configuración de bolsas específicas derivadas de los procesos selectivos de diversidad funcional o mental, con baremos específicos que tengan en cuenta el grado de discapacidad (coeficiente corrector por discapacidad y turno de llamada).
- Limitar y reducir al mínimo las penalizaciones actuales por rechazo del llamamiento, ampliando las causas y motivos justificados de renuncia. Implantando un sistema de llamamiento telemático que reduzca los plazos de cobertura.

SALUD LABORAL

- Actualización de los protocolos de actuación de la UPV ante situaciones de alerta meteorológica.
- Identificación y evaluación urgente de todos los puestos y locales de trabajo considerados de “especial peligrosidad”, por la normativa en prevención de riesgos laborales.



CONCILIACIÓN Y TELETRABAJO

- Actualizar y revisión del Plan Concilia para incorporar los nuevos permisos contemplados por la normativa y para adecuar el texto a las nuevas realidades (por ejemplo: permisos por fallecimiento para disfrutar fuera del territorio nacional).
- Estudiar la incorporación de todos los colectivos a la modalidad de prestación laboral mediante el teletrabajo, existen en la actualidad colectivos que podrían incorporarse y no lo tienen permitido (ej: informáticos de escuela o facultad).

CAMPUS EXTERNOS

- Los campus externos acusan mucho la ausencia de Servicios Centrales, que son cubiertos con personal propio no especializado (por ejemplo: acreditaciones y certificados digitales), hay que ser conscientes del esfuerzo extra que se realiza para que los alumnos no perciban la ausencia de determinados servicios. Esta singularidad debería hacer reflexionar sobre la urgencia de cubrir las vacantes cuando se producen y de la capacitación específica del personal en gestiones no incluidas inicialmente en su puesto de trabajo, de cara a la oferta formativa diseñada para los campus externos.