Tus derechos se defienden cada día

PROGRAMA ELECTORAL 2026-2030 PTGAS

CCOO UPV

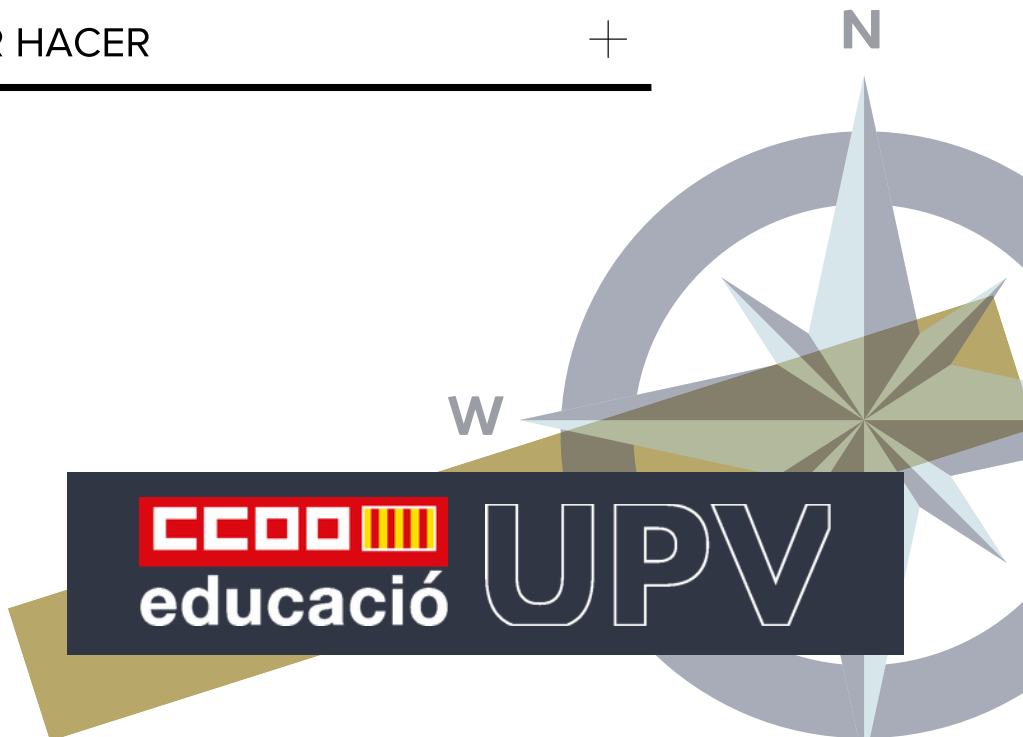
ccoo.upv.es/elecciones26

SINDICATO ÚTIL, PREPARADO Y TRANSPARENTE +

QUIÉNES SOMOS Y NUESTRA CANDIDATURA +

LO QUE HEMOS CONSEGUIDO JUNTOS +

QUÉ QUEDA POR HACER +



SINDICATO ÚTIL, PREPARADO Y TRANSPARENTE

En CCOO UPV somos un equipo de **defensa laboral, análisis técnico y acompañamiento constante**. Formamos parte de la mayor organización sindical del país, con décadas de experiencia, una red de apoyo, asesoramiento y formación.

Trabajamos **con rigor**: revisando normativas, atendiendo casos, acompañando a las personas, preparando propuestas, registrando reclamaciones, vigilando acuerdos y denunciando los incumplimientos o los abusos de poder de los gestores públicos.

Nuestro equipo trabaja porque cree que **la UPV puede ser un lugar de trabajo más justo, transparente y digno.** Nuestro camino es la **negociación** como herramienta para conseguir nuestros objetivos.



QUIÉNES SOMOS Y NUESTRA CANDIDATURA

Somos un equipo **nuevo, preparado, comprometido** y con voluntad de hacer un sindicalismo auténtico y renovado en la UPV.

Venimos a **escuchar**, a **preparar propuestas** y a **negociar con datos** . Nuestro objetivo es lograr **acuerdos que mejoren las condiciones laborales** de la plantilla. **No venimos a alimentar la crispación ni a vivir del conflicto**.

NUESTRA CANDIDATURA A LA JUNTA DEL PTGAS

ccoo.upv.es/elecciones26

EQUIPO DE PERMANENTES

ccoo.upv.es/quienes-somos/



equipo permanentes
CCOO
upv

CCOO educació UPV

LO QUE HEMOS CONSEGUIDO JUNT@S

Acuerdos alcanzados:

- **Retribuciones:** Subida salarial del 21,25% para los años 2022-2028.
- **Oferta de empleo 2026 (OEP):** Tasa adicional del 200% (60 plazas adicionales).
- **Desarrollo profesional:** Reglamento de carrera profesional PTGAS.
- **Conciliación laboral:** Aprobación e implantación del Plan Concilia.
- **Programa de teletrabajo:** Consolidación de la modalidad de trabajo a distancia.
- **IV Plan de igualdad:** Aprobación e implementación de medidas reales.
- **Protocolos de protección:** Implantación de los protocolos de acoso laboral y sexual.
- **Protocolo de emergencias:** Actuación pionera frente a emergencias climáticas.

QUÉ QUEDA POR HACER

Presentamos un programa **integral, innovador y ambicioso**, construido desde la escucha activa, articulando un **plan de acción transversal que dignifique el trabajo del PTGAS**, modernice nuestra universidad y blinde nuestros derechos frente a cualquier intento de retroceso, externalización o privatización de la educación pública.

La base de una universidad de excelencia es un personal estable y dimensionado correctamente. Apostamos por la **modernización y la retención del talento**.

La presencialidad rígida es un modelo obsoleto. Apostamos por la **flexibilidad, la digitalización y el bienestar** de la plantilla como motores de satisfacción y productividad.

Somos una garantía de la **educación universitaria pública y de calidad**.

CCOO educació UPV

EJE 1 : RETRIBUCIONES Y DESARROLLO PROFESIONAL

- **Equiparar los niveles retributivos entre sectores:** revisar los niveles de complemento de destino, equiparando ambos sectores Administración General y Especial.

- **Recuperar poder adquisitivo: a**cordar incrementos salariales superiores al IPC real y recuperar íntegramente las pagas extras (100% del salario y 100% de trienios).

- **Reducir la brecha salarial interna:** aprobar subidas salariales lineales y progresivas que corrijan el efecto de distanciamiento entre las rentas altas y bajas de la plantilla, provocado por las subidas porcentuales, aplicadas durante el período 2022-2028.

- **Adaptar las retribuciones adicionales por investigación:** revisar el límite de retribuciones por trabajos de colaboración en proyectos de investigación.

- **Acelerar el reconocimiento y la progresión en el sistema de carrera profesional:** impulsar un modelo de gestión ágil de los derechos retributivos derivados de la carrera profesional que solucione el retraso de las resoluciones y que reconozca los servicios prestados en otras administraciones públicas, así como del tiempo de prestación de servicios en puestos ocupados como personal laboral de investigación de la UPV.

- **Extender y promover la promoción interna:** potenciar la promoción interna vertical mediante ofertas de empleo (OEP) anuales, evitando la amortización de plazas vacantes presupuestadas sin causa organizativa justificada o la minoración de sus complementos. En el caso de plazas barradas, y al objeto de eliminar este tipo de plazas, aprobar un plan de promoción interna mediante convocatorias específicas.

EJE 2 ACCESO Y PROVISIÓN DE PUESTOS

- **Flexibilizar e incrementar la tasa de reposición de efectivos:** utilizar la tasa extraordinaria de estabilización para incluir plazas adicionales en la OEP, para evitar el cese de personal interino de más de tres años.

- **Agilizar la ejecución de los procesos selectivos:** consensuar un "Plan de Choque" para la agilización y ejecución anual de las OEP, racionalización de temarios, simplificación de los ejercicios de promoción interna y utilización de tribunales profesionalizados.

- **Convocar sistemáticamente concursos de provisión:** ejecutar anualmente los concursos de méritos y traslados para todas las vacantes antes de que finalicen los procesos selectivos de provisión previstos.

- **Proveer la cobertura urgente de todas las vacantes y sustituciones:** Cubrir con urgencia las bajas y, de manera inmediata todas las vacantes dotadas presupuestariamente.

- **Regular internamente la adjudicación de las Comisiones de Servicio:** aprobar una normativa interna que limite su uso estrictamente a necesidades urgentes e inaplazables, que incluya a los puestos de libre designación.

EJE 3 : PLANTILLA Y ESTABILIDAD

- **Aprobar un Plan estratégico de Recursos Humanos (RRHH):** elaborar un plan plurianual que diagnostique el estado de situación de la plantilla con la finalidad de planificar las necesidades de personal, requeridas para abordar las demandas de carga de trabajo existentes, y así poder diseñar una política de empleo público acorde a los objetivos previstos.

- **Limitar la precariedad:** reducir la temporalidad estructural por debajo del 8%.

- **Actualizar el Plan de ordenación de laboratorios (POL):** revisar el POL, fomentando el relevo generacional y el mantenimiento de los puestos de trabajo, evitando amortizaciones injustificadas.

- **Digitalizar la consulta de las bolsas de empleo:** actualizar la normativa de bolsas de empleo de la UPV para garantizar la gestión pública, transparente, auditable y libre de penalizaciones injustificadas.

- **Planificar el rejuvenecimiento de la plantilla:** desarrollar en el ámbito UPV la regulación normativa de la jubilación parcial y flexible.

- **Modernizar la relación de puestos de trabajo (RPT):** reducir, simplificar y homogeneizar las escalas del PTGAS, elaborando un catálogo de funciones para todos los puestos contenidos en la RPT y ampliar el número de puestos de acceso desde sectores indistintos, tanto de la administración especial como general.

- **Evitar la privatización de servicios:** rechazar y combatir la externalización de servicios propios del PTGAS, garantizando la gestión 100% pública.

EJE 4 : CONCILIACIÓN, JORNADA Y DERECHOS SOCIALES

- **Implantar la jornada de 35 horas:** negociar una jornada laboral máxima de 35 horas, ampliando la actual flexibilidad de las franjas horarias, tanto de la entrada, como de salida.

- **Ensanchar la modalidad de prestación del trabajo a distancia (teletrabajo):** universalizar el teletrabajo a todas las unidades y puestos en los que sea posible la prestación del trabajo en modalidad a distancia, ampliando su desempeño a dos días semanales.

- **Desplegar el derecho a la desconexión digital efectiva:** aprobar un protocolo que garantice el derecho a no responder comunicaciones fuera del horario laboral.

- **Negociar una modernización del "Plan Concilia":** desarrollar la bolsa de horas de libre disposición para conciliación familiar y ampliar los permisos, licencias y reducciones de jornada previstos para el cuidado de familiares a cargo.

- **Regularizar las jornadas con horarios especiales:** ordenar la tipología de los horarios especiales para establecer garantías específicas y una definición clara de las jornadas de trabajo sin clasificación horaria estándar.

- **Restituir la acción social UPV:** recuperar e incrementar los fondos de Acción Social.

- **Recuperar las vacaciones UPV:** rescatar el programa de intercambio de residencias de verano.

EJE 5 : SALUD LABORAL

- **Evaluar los riesgos psicosociales:** evaluar la carga mental y el estrés en puestos de trabajo de la UPV, con adopción urgente de medidas correctoras.

- **Impulsar la transformación de todos los espacios en "saludables":** adecuar las condiciones ergonómicas y ambientales de todos los espacios de trabajo (laboratorios, talleres, aulas y despachos), garantizando el cumplimiento de la normativa de confort térmico, acústico y calidad del aire.

- **Actualizar y mejorar los protocolos de acoso:** reforzar la política de tolerancia cero frente al acoso mediante la revisión de los protocolos vigentes, incorporando la participación obligatoria de profesionales externos en la evaluación de casos de acoso laboral, sexual o discriminatorio.

- **Negociar acuerdos para adaptar perfiles de puestos por motivos de salud y edad:** impulsar acuerdos para facilitar cambios de puesto al personal de colectivos expuestos a riesgos laborales que no puedan eliminarse y que se agravan con la edad y los años de exposición, garantizando una protección adecuada de su salud.

- **Desarrollar un procedimiento urgente de cambio de puesto por motivos de salud:** implantar un procedimiento interno preferente, transparente e integrador para el cambio y adaptación de puestos de trabajo por motivos de salud, amparado en el Decreto 136/2026 de la Generalitat Valenciana.

- **Dotar de una unidad de apoyo psicológico a la plantilla:** crear e integrar una Unidad de apoyo psicológico y bienestar emocional en el Gabinete Médico de la UPV con garantía de cobertura permanente, gratuita y confidencial.

- **Implantar un procedimiento telemático de declaración responsable:** instaurar la declaración responsable como sustitutiva del reconocimiento médico oficial para la toma de posesión de personal funcionario y la contratación de personal laboral.

EJE 6 : IGUALDAD

- **Desarrollar el IV Plan de Igualdad UPV:** incrementar el personal adscrito a la Unidad de Igualdad y destinar la dotación presupuestaria necesaria para el impulso de políticas activas en selección, retribución, conciliación, prevención del acoso y transversalidad, para promover la equidad y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- **Blindar los baremos de promoción interna para neutralizar el impacto de la conciliación:** revisar los baremos de los concursos de méritos para que valoren la experiencia sin que las excedencias, reducciones de jornada o permisos por conciliación (maternidad, cuidado de familiares) penalicen en la ponderación del tiempo de servicio o en la valoración de los méritos profesionales.

- **Reducir de la discrecionalidad en puestos de alta dirección administrativa:** anonimizar las puntuaciones de los concursos de méritos a puestos directivos, jefaturas de servicio y jefaturas de sección, para asegurar la objetividad y la igualdad de oportunidades.

- **Reconocer la sobrecarga de las trabajadoras por la exigencia de paridad:** establecimiento de incentivos y reducciones de horas para las trabajadoras que asumen una carga desproporcionada de presencia en comisiones y tribunales de evaluación, en áreas donde existe una baja presencia de mujeres.

EJE 7 : SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE

- **Desplegar las energías renovables en los campus:** implantar de forma progresiva el uso de energías renovables mediante el aprovechamiento de las cubiertas de los edificios para la generación de energía solar (autogeneración) y planes para la eliminación de todo tipo de envases no reciclables en los campus.

- **Aprobar un Plan de movilidad sostenible:** firmar acuerdos plurianuales para ofrecer a la plantilla un transporte universitario bonificado (convenios específicos con EMT y FGV), así como dotar a los campus de parkings seguros para bicicletas y de puntos de carga eléctrica a precios públicos por debajo de mercado.

- **Integrar la gestión ambiental en la generación de residuos:** desarrollar políticas de cero residuos, así como de la gestión eficiente de los mismos en laboratorios, talleres y espacios docentes.

- **Actuar y proteger frente a las emergencias climáticas:** consolidar y ampliar el alcance del Protocolo de actuación ante emergencias climáticas. La seguridad e integridad física de la comunidad universitaria debe prevalecer siempre sobre el calendario académico ante eventos meteorológicos adversos.

- **Potenciar la biodiversidad y la gestión eficiente del agua:** desplegar un plan de mejoras sostenibles de los jardines de la UPV, potenciando la biodiversidad y la racionalización del consumo de agua de riego.

EJE 8 : TRANSPARENCIA, FORMACIÓN Y DERECHOS LINGÜÍSTICOS

- **Extender la transparencia institucional y el acceso a la información:** implantar un plan integral de transparencia activa, rendición de cuentas y buen gobierno, orientado a garantizar el libre acceso a la información universitaria y a erradicar la opacidad en las decisiones de gestión presupuestaria, académica y de personal.

- **Acordar planes de formación específica y técnica:** pactar planes de formación continua evaluables, en horario laboral, orientados a la digitalización y estabilización o promoción interna del personal.

- **Reconocer el adiestramiento y formación del personal de nueva incorporación:** crear la figura del "mentor o mentora" que, tras la incorporación de una nueva persona en la unidad, la tutoriza y participa en su formación, supervisando las tareas que ésta deba realizar. El tiempo dedicado a la mentoría estaría certificado como horas de formación impartida para que tuviesen reconocimiento en los baremos de los concursos.

- **Promover el uso del valencià:** promocionar el uso del valencià en la administración, garantizando formación y herramientas para su uso normalizado.

- **Impulsar las comunicaciones institucionales en valencià:** priorizar el uso del valencià en las comunicaciones de los centros, departamentos y unidades, garantizando la aplicación de la normativa UPV sobre el uso de las dos lenguas oficiales.

EJE 9 : CAMPUS DE ALCOI Y GANDIA

- **Dotar de servicios y de acceso a la formación de manera equitativa en todos los campus:** garantizar la equidad en el acceso a las prestaciones institucionales y a la formación no específica del puesto de trabajo para todo el personal de los campus.

- **Ofrecer los servicios esenciales:** establecer y consolidar la oferta de servicios clave en todos los campus, incluyendo:

    - Servicio médico y de salud laboral: atención sociosanitaria presencial y adaptada a la plantilla de cada campus.

    - Infraestructuras y servicios deportivos: acceso en igualdad de condiciones a la oferta deportiva y de bienestar.

    - Servicios de conciliación: recuperación y dotación de instalaciones para la conciliación de la vida laboral y familiar del personal.

- **Dotar de personal para la gestión de los servicios de campus:** proveer dos plazas estructurales adicionales a nivel de subdirección o técnico superior de gestión, dedicadas en exclusiva a coordinar los servicios transversales de los campus.

Tus derechos se defienden cada día

VOTA CCOO UPV

En **CCOO UPV** estamos contigo, somos la mayor organización sindical del país, con décadas de experiencia, una red de apoyo, asesoramiento y formación.

Nuestro equipo trabaja porque cree que la UPV puede ser un lugar de trabajo **más justo, más transparente y digno** para toda la comunidad universitaria. Para el PDI. Para el PTGAS. Para el PI. Para todos y todas.

Somos personas trabajadoras de la UPV, como tú. **Cuando nos organizamos, somos más fuertes.** Cuando negociamos en conjunto, conseguimos más. Cuando exigimos cuentas, los derechos se defienden.



ccoo.upv.es/elecciones26

N

W

S

CCOO educació UPV