

1. CAP A LES 32H SETMANALS SENSE REDUCCIÓ SALARIAL I COMPENSACIÓ JUSTA DE LES HORES EXTRAORDINÀRIES VOLUNTÀRIES.

Darrerament hi ha una creixent discussió sobre els beneficis i les oportunitats de **reduir la setmana laboral a 32h efectives**. Per aquest motiu insistirem en tot els àmbits defensant aquesta mesura.

Algunes raons que avalen la nostra proposta:

- ✓ Equilibri entre la vida laboral i personal
- ✓ Salut i benestar
- ✓ Augment de la productivitat
- ✓ Foment de la creativitat i la innovació
- ✓ Creació de mes llocs de treball
- ✓ Relleu generacional i adaptació als canvis tecnològics i millora dels processos de gestió.

Pel que fa a la **compensació de les hores extres voluntàries** exigirem que com a mínim: 1h normal=1h30' lliures de servei; 1h festiva: 1h 45' lliures de servei; 1h nocturna: 1h 45' lliures de servei.

2. LA REVISIÓ DE TOTS ELS LLOC DE TREBALL DEL PERSONAL TÈCNIC, DE GESTIÓ I D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS DE LA URV.

La revisió dels llocs de treball i el reconeixement de l'antiguitat i l'expertesa professional dels treballadors és urgent i inajornable. Els processos de requalificació mitjançant els fons addicionals van suposar un greuge i un malestar per a totes aquelles persones que no han pogut veure reconegut el valor, l'evolució i la complexitat de la seva feina, així com el seu esforç formatiu.

Exigirem obrir el marc negociador que obligui a la URV a realitzar aquesta valoració per assegurar una remuneració justa i equitativa per al treball realitzat, amb la responsabilitat i el perfil tècnic exigits, i garantir la igualtat de salaris per a posicions similars. Entenem que una valoració adequada dels llocs de treball pot ajudar a millorar la retenció del talent propi de la URV i la motivació del personal. Cal que aquesta valoració es realitzi amb transparència i amb criteris públics i objectius, que no deixin cap marge a la discrecionalitat. **La valoració dels llocs de treball del Personal Tècnic,**

d'Administració i Serveis (PTGAS) ha de ser un procés obert i transparent que estigui basat en criteris objectius, negociats i consensuats, i que puguin ser explicats i justificats davant de tota la comunitat universitària.

3. LA CARRERA PROFESSIONAL HORIZONTAL PER AL PERSONAL TÈCNIC, DE GESTIÓ, I D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS (PTGAS).

El dret a la carrera professional horitzontal del PAS està reconegut al l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP) i a la LOSU (PTGAS) i per a nosaltres **és una qüestió fonamental**. Obliga a la URV, així com a la resta d'Administracions Públiques, a configurar models de progressió professional sense que sigui necessari canviar de lloc de treball. Això significa que el PTGAS podrà promocionar-se dins el mateix grup professional a través de la progressió del seu grau personal. Aquests models hauran de ser negociats i, per a nosaltres, és essencial que els professionals del PTGAS puguin millorar la seva situació laboral, professional i retributiva. **Defensarem un model consolidable que reconegui i valori l'experiència, la trajectòria professional, la formació, així com un reconeixement de l'acompliment de funcions basat en un model d'avaluació de 360 graus, clar i objectiu**. El resultat de la valoració, en tots els casos ha de ser transparent, completa, equilibrada i objectiva.

4. EL NECESSARI AUGMENT DEL CAPÍTOL 1 PER AL PERSONAL TÈCNIC, DE GESTIÓ, I D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS (PTGAS) DE LA URV.

Tal i com hem reivindicat al llarg de tots aquests darrers anys, **és necessari i urgent incrementar el capítol 1 per a la millora de la situació laboral del PTGAS de la URV**, atès que això suposa, d'una banda la creació de noves places estructurals i, per tant, oportunitats per a l'estabilització del personal interí i els contractats mitjançant programes de durada determinada, contribuint a reduir la temporalitat laboral i a la cobertura de les necessitats de les diferents unitats, serveis i departaments de la URV, millorant la seva qualitat de servei públic, docència, recerca i transferència de coneixement.

Des de la UGT continuarem insistint i treballant, en tots els àmbits, **exigint un augment de la inversió per al sistema universitari català**, essencial per a garantir la qualitat de l'educació superior i la investigació a Catalunya.

Per aconseguir aquest objectiu, no només és essencial la negociació amb les autoritats pertinents, **des de la UGT hem establert sinergies i cal seguir sumant l'acció unitària** amb campanyes de sensibilització i la implicació en xarxes i plataformes que defensen de forma unitària el finançament adequat per a les universitats.

Aquest augment de la inversió, no només beneficia a les universitats i el seu personal, també té un impacte positiu en el conjunt de la societat.

5. LA REDUCCIÓ DE JORNADA VOLUNTÀRIA PER AL PAS MAJORS DE 60 ANYS.

La reducció de jornada voluntària per al PAS majors de 60 anys és una mesura que volem negociar amb la URV amb l'objectiu que **el PTGAS majors de 60 anys puguin reduir la seva jornada laboral amb el 100% de la seva retribució**. Aquesta opció pot ser una eina per a la conciliació de la vida laboral i personal, per a la protecció de la salut, així com per a la reducció de la càrrega de treball de les persones treballadores majors i una eina per al relleu generacional.

La nostra proposta es concreta través d'un **programa mentoring** on el PTGAS, major de 60 anys, pot oferir suport, orientació, consell, expertesa i coneixement, a les persones més joves. Aquesta mesura, pot ajudar a la millora de la qualitat de vida dels treballadors majors, la millora del clima laboral i la motivació de les treballadores i treballadors de la URV. Entenem que el *mentoring* ha de ser contemplat com una eina molt valuosa per a la URV, atès que incideix directament en la motivació i el desenvolupament del seu personal, així com en la qualitat i innovació de la Institució. El *mentoring* pot ajudar als les treballadores joves i amb menys experiència i molt especialment a les persones interines a millorar les seves habilitats, coneixements i experiències, així com en la millora de l'efectivitat i de l'eficiència en l'execució de les seves tasques i responsabilitats i en l'augment de les possibilitats per accedir a una ocupació estable superant els corresponents processos selectius, d'acord amb la regulació de provisió de llocs de treball als serveis públics.

Les persones mentores poden contribuir a crear un ambient positiu i motivador, que fomenti l'estabilització, la participació i la implicació del PTGAS en les seves tasques i en la vida de la URV.

6. LA JUBILACIÓ PARCIAL COM UNA DE LES MESURES DE JUBILACIÓ DEL PERSONAL FUNCIONARI A L'ART 67 RECOLLIDES AL TREBEP.

[El Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI](#)"., signat per UGT va derogar la supressió de la jubilació parcial- del personal funcionari, mai implementat a la URV. Ara, cal **negociar la seva implementació efectiva** i concreta per aquest col·lectiu, que inclogui la creació de nous llocs de treball, la modernització de la plantilla i el seu relleu generacional.

7. EXIGIREM QUE LA URV ACOMPLEIXI AMB EL DRET DE JUBILACIÓ PARCIAL DEL PAS LABORAL RECOLLIDA EN EL SEU CONVENI COL·LECTIU.

El sisè conveni col·lectiu del PAS-L de les Universitats Públiques Catalanes estableix que les persones treballadores que compleixin els requisits establerts podran acollir-se al dret de jubilar-se anticipadament.

Creiem fermament que és d'interès pel col·lectiu del PAS-L i aconsegueix un objectiu promovent i facilitant el mestratge professional entre generacions, així com l'intercanvi del coneixement i experiències.

Demanam que la URV s'avingui a **implementar i facilitar l'acord**, de forma conensuada, entre les parts. L'increment en les bases de cotització i l'enduriment en les condicions d'accés a la jubilació parcial amb contracte de relleu no pot ser un obstacle per l'exercici efectiu d'aquest dret.

8. LA RECUPERACIÓ DEL COMPLEMENT DE JUBILACIÓ PER AL PAS FUNCIONARI.

Exigim la recuperació del complement de jubilació per als PAS-F de la URV per nosaltres és una qüestió de **justícia i equitat**, suposa un greuge retributiu reconegut per la mateixa URV, atès que aquest complement, recollit en el conveni del PAS-L, es va poder recuperar per aquest col·lectiu, gràcies a la sentència favorable a la demanda presentada en solitari per la UGT. Les sentències favorables que van permetre la

recuperació per al col·lectiu funcionari no haguessin estat possibles sense el reconeixement, per sentència, d'aquest dret al PAS laboral.

La recent sentència del suprem, d'afectació només al personal funcionari ens torna a situar en un escenari comparatiu de greuge retributiu.

Estem treballant i insistint en tots els marcs negociadors per tal de poder assolir acords legalment viables que permetin la seva retribució amb total garantia jurídica, assessorats pels nostres serveis jurídics i coordinadament amb la resta de seccions sindicals de la UGT a les Universitats de Catalunya i de la resta de Comunitats Autònomes.

9. LA RECUPERACIÓ DEL COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT I DELS AJUTS CORRESPONENTS ALS FONS D'ACCIÓ SOCIAL.

Productivitat: Aquest complement es va deixar de cobrar a partir de les Lleis de retallades del 2012. Les treballadores i els treballadors de la Generalitat el van poder recuperar durant l'exercici 2022 mitjançant [l'Acord del Govern pel qual s'aproven les normes d'aplicació i de distribució del complement de productivitat en l'exercici de 2022](#), atès que la disposició addicional desena de la Llei 1/2021, del 29 de desembre, de pressupostos de la Generalitat per al 2022, va autoritzar el Govern, amb caràcter excepcional, a incrementar el complement de productivitat per al 2022 amb l'import equivalent al cinquanta per cent d'aquest complement que s'havia d'aplicar a l'exercici 2021, en compliment de l'Acord de la Mesa General de Negociació de l'Empleat Públic de la Generalitat de Catalunya (MEPAG) del 17 de desembre de 2018.

Exigirem, d'una banda, en l'àmbit de la Mesa d'Universitats Públiques de Catalunya (MU) i, per l'altra, al Govern de la Generalitat l'autorització corresponent per a que el personal de les Universitats puguem percebre el complement de productivitat amb els corresponents efectes retroactius des del 2021. Tot plegat, d'acord amb l'article 26.1.e de la Llei de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2023, que preveu que el personal funcionari ha de percebre el complement de productivitat, que retribueix els conceptes establerts per l'article 103.1.c del text refós aprovat pel Decret legislatiu 1/1997, i que es percep en els termes que autoritzi el Govern.

Acció social: Els fons d'acció social i altres mesures dins d'aquest marc, com ara les matricules gratuïtes per a les treballadores i treballadors de la URV, parelles de convivència i descendents, van ser derogades també per les lleis de retallades del 2012. La situació continua essent la mateixa atès que la [Llei 2/2023 de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2023](#) manté aquesta retallada en l'art 25.7 de la Llei. Des de la UGT, en tots els àmbits de negociació, hem exigit i exigirem insistentment que la situació es reverteixi i recuperem tot allò que encara tenim pendent.

10. EL RECONeixEMENT DELS DRETS RETRIBUTIUS DEL PERSONAL INTERÍ.

Des de la secció sindical de la UGT a la URV, hem lluitat incansablement per a que la URV complís amb la normativa de provisió dels llocs de treball, així com amb el dret reconegut del personal interí a la igualtat retributiva.

És per això que l'any 2018, des de la secció sindical de la UGT a través dels nostres Serveis Jurídics, vam presentar una demanda judicial reclamant que els interins que ocupaven places estructurals, percebessin, des del minut zero del seu nomenament, les retribucions que legalment els hi pertocava. Estem pendents que surti el judici de la causa presentada que, lamentablement, s'ha vist afectat pel col·lapse del sistema judicial i per la pandèmia.

El personal funcionari interí, al llarg de tots aquests anys, ha patit una doble victimització: d'una banda l'incompliment normatiu, que ja abans de la Llei 20/2021 obligava a la URV a retribuir aquest personal d'acord amb el nivell de la plaça que ocupava. Tots sabem, i així ho hem denunciat insistentment al llarg de tots aquests anys, que aquests nomenaments es feien desvinculats de tota plaça, com a reforços generalitzats i sense el coneixement per part de la persona treballadora de si ocupava una plaça estructural o no. Per l'altra, ha estat víctima de l'[Acord per a l'equiparació salarial i l'estabilització del PAS a la URV](#), que la UGT, mai hem compartit i al qual ens hem oposat frontalment, atès que obligava a aquest personal a tenir una antiguitat de 3 anys per poder reconèixer el seu dret retributiu ja recollit normativament.

La feina realitzada pel la UGT ha estat essencial en aquesta lluita. Aquesta obligació normativa per part de l'Administració només s'ha

aplicat de forma efectiva en el moment que els gestors públics han vist recollida específicament la seva responsabilitat patrimonial en l'incompliment de la Norma, arran de la Llei 20/2021 de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública. Amb aquesta norma queda pales que la **UGT teníem tota la raó i reforçarà la demanda judicial que tenim interposada**, la sentència de la qual, esperem que tingui efectes retroactius.

Els funcionaris interins de reforç, contemplats a l' art 10.1.b) del [TREBEP](#) han de ser nomenats com a C1-16, amb els corresponents efectes retributius. Des de la secció sindical de la UGT-URV entenem que aquestes companyes i companys desenvolupen, com a mínim, les mateixes funcions que les de la resta de funcionaris d'aquesta mateixa escala i nivell. Considerem que se'ls hi **vulnera el dret de tots els empleats públics a la percepció de les seves retribucions en correspondència amb la seva relació de servei.** La correspondència entre treball i retribució està reconeguda en l'art. 35 CE i és per aquest motiu que exigim a la URV que retribueixi a aquestes companyes i companys d'acord amb la feina real que estan duent a terme.

11. LA LLUITA: LA VIGILÀNCIA DE LA TRANSPARÈNCIA I EL COMPLIMENT NORMATIU DE TOTS ELS PROCESSOS DE PROVISIÓ DELS LLOCS DE TREBALL.

La **transparència i el compliment** de la legislació en matèria de **provisió de llocs de treball** són fonamentals per garantir la igualtat d'oportunitats i el respecte als drets laborals del Personal Tècnic i d'Administració i Serveis (PTGAS) de la URV.

Per això, és important que la URV estigui compromesa amb la transparència i la legalitat en els processos de selecció i provisió de llocs de treball, garantint que els **criteris de selecció siguin objectius i no discriminin per cap motiu.** Així mateix, cal que es compleixi amb la **normativa vigent** en matèria de contractació laboral i provisió dels llocs de treball. **Des de la UGT entenem que una gestió transparent i legal en matèria de provisió de llocs de treball és la base essencial per a una relació laboral saludable** i per a un clima de confiança entre les persones treballadores i l'organització.

Pel que fa a les **comissions de serveis**, des de la UGT, com ja hem manifestat estan subjectes a la seva publicitat i vetllarem pel compliment normatiu.

Des de la secció de la **UGT hem estat impulsors i partícips actius** en la negociació de la **Normativa reguladora de les borses de treball pel PAS** . Era una de les nostres reivindicacions històriques per tal d'**erradicar les pràctiques discrecionals**.

Exigirem que el sistema de borsa sigui **públic, actualitza't i transparent**. Però **no ens quedarem aquí**, ja que volem que després de cada procés selectiu **es publiquin les corresponents borses, d'acord amb l'escala o règim a la que pertanyin, per atendre els supòsits assenyalats** a l'article 10.1 del TREBEP, modificat per la [Llei 20/2021 de 28 de desembre](#), “de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público”, com a resultat de l'acord entre el govern i les organitzacions sindicals.

Des de la UGT **signifiquem el valor i l'esforç de les persones candidates que s'han preparat i presentat al procés selectiu i no han obtingut plaça**.

Defensem la necessitat d'oportunitat d'estabilització real, en front de propostes il·legals que, en lloc de solucionar els greuges; sotmeten a indefensió jurídica a totes les parts, perpetuant la situació de temporalitat generant falses expectatives.

Lluitarem en tots els àmbits per la creació de places estructurals que permetin les oportunitats d'estabilització al personal interí. Aquest personal a hores d'ara ja està realitzant tasques estructurals. La seva estabilització és essencial per al futur de la URV

Pel que fa a la composició dels tribunals de selecció dels processos selectius, l'any 2019 el Tribunal Suprem va confirmar la raó, generant jurisprudència, al recurs presentat per la secció sindical de la UGT-URV denunciant que la composició dels tribunals als processos selectius de la URV eren contraris al que estableix l'art. 60 del [TREBEP](#), on s'estableix que el personal de designació política, funcionaris interins i personal eventual no poden formar part dels òrgans de selecció.

Per a la UGT, cap persona pot veure menyscabat el seu dret fonamental a l'accés a l'ocupació pública i ha de tenir garantits els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

12. LA MILLORA DEL CLIMA LABORAL I LA VIGILÀNCIA DE LA SALUT, AMB ESPECIAL REFERÈNCIA A LES MESURES CORRECTORES DELS RISCOS PSICOSOCIALS. SALUT LABORAL DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I LA INCLUSIÓ DE LA DIVERSITAT.

La millora del clima laboral i la vigilància de la salut del PAS son aspectes fonamentals. Les delegades i els delegats de la UGT hem tingut un paper essencial en el Comitè de Seguretat i Salut de la URV (CSS), no només durant el període més dur de la pandèmia, també durant el desconfinament i la reincorporació progressiva.

Hem traslladat i atès les demandes i les necessitats de les persones treballadores en matèria de prevenció i salut laboral.

El clima laboral i la salut laboral són aspectes essencials que cal reivindicar atès el seu impacte, a curt i a llarg termini, en la vida de les persones. **Aquesta és una responsabilitat important que la URV no pot eludir.**

Dins els **riscos psicosocials**, les dimensions més desfavorables com el ritme de treball, inseguretat sobre les condicions de treball, exigències emocionals, etc., **acaben generant efectes perjudicials** com l'estrès, la càrrega emocional, el desgast o la discriminació, que no només **afecten greument la salut de les persones, sinó que també generen baixes laborals, absentisme i disminució del rendiment.**

És urgent i inajornable la **implementació de mesures correctores dels riscos psicosocials**. La URV ha d'acomplir urgentment la seva responsabilitat amb aquesta qüestió: **Prou enquestes. Cal posar-hi remei!!!**

Per això, és essencial que la URV implementi urgentment mesures de prevenció i intervenció en aquest àmbit i que compti amb un pla integral de salut laboral que inclogui la vigilància de la salut, l'avaluació dels riscos psicosocials, la formació del personal i la promoció d'un clima laboral saludable. **Detectar el problema està molt bé però cal posar-hi solució!!**

Les delegades i els delegats de la UGT participem activament en el comitè de seguretat i salut de la URV per garantir **que totes les mesures adoptades siguin efectives i que es compleixin les normatives i els acords establerts en aquesta matèria.** Estem a disposició de qualsevol persona treballadora per

atendre totes les consultes vers l'adequació i l'acompliment dels estàndards saludables del seu lloc de treball.

Les delegades i els delegats de la UGT **assessorem** a les persones treballadores amb **sensibilitats especials** en quan al seu dret d'adaptació al lloc de treball i a les mesures de protecció (embarassades, lactants, sensibilitats biològiques, reincorporació a la feina després de malalties de llarga durada o processos oncològics, etc...).

Exigir que les persones treballadores disposin d'un **protocol, negociat i acordat** en les meses de negociació corresponents, per actuar en cas d'**assetjament sexual i/o per orientació i identitat sexual**, desvinculat del [Protocol de prevenció i actuació en cas de possible assetjament](#) laboral. Des del CSS es va encomanar a la Unitat d'Igualtat l'elaboració d'una proposta de protocol de forma urgent. Cal tenir en compte que aquest protocol ha de ser matèria de negociació col·lectiva.

Tenim el convenciment que l'origen, el peritatge, la prevenció, les mesures i d'altres elements s'han de tractar més enllà de l'àmbit laboral.

A la feina tolerància zero amb l'assetjament sexual i per raó de sexe!!!

A la feina tolerància zero amb l'assetjament laboral!!

✓ **La salut laboral ha de contemplar la perspectiva de gènere**

Les dones sofreixen major incidència de riscos psicosocials d'origen laboral que els homes, declaren majors problemes ossis, articulars o musculars, així com maldecaps i fatiga ocular provocats pel treball. La seva condició més precària, la seva doble labor en el treball i en la llar, assumint majoritàriament les tasques de cures, i fins i tot l'assetjament sexual i comportaments humiliants que sofreixen indiquen la necessitat d'abordar la seguretat i salut en el treball, incloent-hi una perspectiva de gènere.

✓ **La plena inclusió laboral de les persones amb discapacitat.**

Vetllarem per l'acompliment de la plena integració laboral de persones amb discapacitat a la URV. La Llei General de drets de les

persones amb discapacitat i de la seva inclusió social ([Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29](#) de novembre) defineix les persones amb discapacitat com *aquelles que presenten deficiències físiques, mentals, intel·lectuals o sensorials, previsiblement permanents que, en interactuar amb diverses barreres, puguin impedir la seva participació plena i efectiva en la societat, en igualtat de condicions amb els altres*. La Llei també estableix que es consideraran persones amb discapacitat aquelles que tinguin reconegut un **grau de discapacitat igual o superior al 33%**. Les persones amb discapacitat conformen un **grup vulnerable** que habitualment pateixen exclusió en determinats àmbits de la societat i **l'àmbit laboral n'és un d'ells**.

Com agents socials, exigirem l'acompliment de la via de reserva establert en la Normativa vigent sobre **l'oferta d'ocupació pública la qual, obliga a les administracions, a reservar una quota no inferior al 7% per a persones amb discapacitat**. D'aquest 7%, el **2% de les places s'han de reservar per a persones amb discapacitat intel·lectual** i el **5% restant de les places s'han de reservar per a persones que acreditin qualsevol altre tipus de discapacitat**.

És important també **assenyalar inclusivament el concepte de discapacitat psicosocial** per tal que aquest col·lectiu pugui també accedir a un lloc de treball públic per la via de reserva que li correspon i **realitzar la seva feina amb total garantia d'adaptació del lloc de treball i dels suports corresponents**.

Cal destacar també els **beneficis que rep la URV**, a més del reconeixement a la seva **responsabilitat social**, també es beneficia de bonificacions i incentius fiscals així com també de subvencions per a fer les corresponents **adaptacions de llocs de treball**.

Vigilarem i vetllarem per aquest compliment de la via de reserva i, al mateix temps, **proposarem mesures de per que la integració laboral** d'aquestes persones es faci emprant metodologies que inclogui **plans de formació i sensibilització**, la figura del **referent laboral d'acompanyament, un pla d'acollida i un procés de valoració i d'adaptació al lloc de treball** per tal la seva incorporació no sigui un factor de risc, que pugui derivar en problemes de salut, per cap persona.

13.LA REVISIÓ, ADEQUACIÓ I MILLORA DE LA NORMATIVA ÚNICA DEL PAS, ARA PTGAS DE LA URV (NUP)

La NUP recull el conjunt de normes que regulen les condicions laborals del Personal d'Administració i Serveis (PAS) de la Universitat Rovira i Virgili.

Com a tal, la NUP té un paper fonamental en garantir els drets dels treballadors i establir les seves condicions de treball i accés.

La revisió, adequació i millora de la NUP és un tema clau per a la UGT de la URV, no només per a la seva actualització d'acord amb la Normativa també per millorar les condicions de treball, l'accés i la promoció professional.

14.LA REVISIÓ, ADEQUACIÓ I MILLORA DEL MANUAL D'ESTRUCTURA ORGANITZATIVA DE LA URV (MEO).

El Manual d'Estructura Organitzativa de la URV és un document que estableix **l'estructura organitzativa de la Universitat i descriu les diferents àrees, serveis i unitats que la conformen**. Entenem que aquest manual ha de ser un **document viu i negociat** amb els representants sindicals, atès el seu **impacte en les condicions de treball**, en la relació dels llocs de treball i en la forma de la seva provisió.

Entenem que l'actualització d'aquest manual no només ha de ser negociat amb els agents sindicals. És essencial que sigui una **tasca participativa i engrescadora que involucri no només als responsables de les unitats, sinó també a les persones que hi treballen** i que son les coneixedores de la realitat del dia a dia.

Cal que aquest manual no esdevingui un compendi imposat i de tràmit. **Ha de ser viu, útil i de fàcil accés, no només per a la organització, sinó també per a les persones treballadores**. Cal que, de forma efectiva, **sistematitzi i simplifiqui els processos de gestió** i que reflecteixi de manera clara i acurada les realitats de les estructures del PAS, l'àmbit funcional dels llocs de treball, dels serveis i de les unitats, i de qualsevol altre aspecte relacionat.

15. LA DEFENSA DE TOTS ELS LLOCS DE TREBALL. PROU EXTERNALITZACIÓ DE SERVEIS!!!!

Des de la UGT manifestem el nostre **total desacord i oposició a l'externalització de serveis** com ara els llocs de treball de les **consergeries**.

- ✓ Aquestes polítiques d'externalització van lligades a la **precarització** que moltes d'aquestes **empreses subcontractades** apliquen a les seves treballadores i treballadors. Com a sindicat de classe no podem permetre que treballadores i treballadors assumeixin **funcions pròpies de la Universitat amb menys salari, amb menys drets i amb més desprotecció laboral i social**.
- ✓ Defensem el **dret de tota la ciutadania a accedir a un lloc de treball públic**. A la URV, la **supressió de llocs de treball amb un requeriment d'accés de titulació bàsica** i de llocs definits com d'agrupacions professionals, sense requeriment de titulació específica, suposen una **discriminació al conjunt de la ciutadania en veure restringit l'accés d'aquestes persones a un lloc de treball públic**.

Denunciem, d'una banda, la **política d'externalització de serveis de la URV** al llarg de tots aquests anys i, per l'altra, que **les dotacions econòmiques de les places vacants per jubilació s'han desviat per finançar places d'altres categories. Tots els llocs de treball son essencials!!!**

Posem **en valor la professionalitat i l'excel·lència d'aquest servei essencial que es dona des de les consergeries**, amb total professionalitat i dedicació al conjunt d'usuaris, externs i interns. Aquests llocs de treball **son la vesant més humana i visible de la URV**.

16. EL REGLAMENT DE PERMUTES INTERNES I ELS CONCURSOS QUE PERMETIN LA MOBILITAT VOLUNTÀRIA I EFECTIVA DINS DE LA URV.

La permuta és la **possibilitat d'intercanvi de destinació entre dos persones treballadores de la mateixa categoria professional**.

Posarem damunt la taula de negociació **propostes concretes** per a arribar a un acord que reguli aquesta possibilitat a la URV.

Exigirem la convocatòria de concursos, com a mínim, cada dos anys, segons preveu la llei per al personal funcionari i com a mínim trimestralment, per ocupar les vacants existents, abans del torn de nou ingrés, en el cas del personal laboral. El personal funcionari i laboral té el dret a poder participar en un concurs i, per tant, exigirem que es facin públiques les places vacants. No es pot limitar el dret de concurs a que es convoquin oposicions (PAS-F) i concursos (PAS-L).

17. TRANSICIÓ JUSTA. MESURES DE PROTECCIÓ SOCIAL, D'ESTALVI ENERGÈTIC I PROTECCIÓ DEL MEDIAMBIENT.

Què és una transició justa?

Per a fer front als urgents reptes mediambientals, com el canvi climàtic, la contaminació i el descens de la biodiversitat, la **URV ha de fer una transició cap a models ecològics, resistents i neutres des del punt de vista climàtic.**

Una transició justa significa fer que l'economia sigui el més **justa i inclusiva possible per a totes les persones, creant oportunitats de treball decent i sense deixar a ningú enrere.**

Una transició justa implica **maximitzar les oportunitats socials i econòmiques de l'acció climàtica**, al mateix temps que es minimitzen i es **gestionen acuradament els desafiaments**, a través d'un **diàleg social eficaç** entre tots els grups afectats i el **respecte dels principis i drets laborals fonamentals**.

La UGT estem compromesos en **l'accés al teletreball, l'avanç en mesures de flexibilitat i conciliació familiar, les compactacions en el si del calendari laboral, els períodes de tancament i de baixa activitat, no només des del punt de vista laboral, com a agents socials, defensarem totes aquelles mesures que incideixen en la reducció de desplaçaments i en l'estalvi energètic, reduint l'emissió de contaminants i el consegüent impacte mediambiental.**

Les reunions de treball i les negociadores cal que tinguin lloc preferentment via Teams per evitar desplaçaments i estalviar temps (**s'ha constatat que aquest format també és més eficient, eficaç i resolutiu**). Cal seguir avançant en l'objectiu d'**una URV sense papers físics** (Objectius Desenvolupament Sostenible – Agenda 2030).

Una transició justa ha de tenir en compte els interessos i els drets de les persones treballadores. Requereix que el PAS tingui la possibilitat

d'adquirir les habilitats i capacitats necessàries per adaptar-se a nous processos, i tecnologies. La UGT vetllarem per la continuïtat i la millora de **programes de formació i reciclatge professional, innovadors i de qualitat,** que permetin a les persones treballadores **afrontar els canvis i transicions de manera efectiva i satisfactòria.**

Exigirem la **participació del PAS, sota el principi de subsidiarietat,** en el disseny i implementació dels processos de gestió, per assegurar **que les mesures que es puguin adoptar siguin més properes a les persones afectades en cada nivell.** Cal posar en valor el coneixement més directe i específic de les situacions reals i recollir les propostes més adequades i eficients, amb l'objectiu de poder donar el millor servei de forma satisfactòria per a totes les parts.

