

ACORDS MESA NEGOCIADORA 22 DE JUNY DE 2006

1. **Lectura i aprovació, si escau, de l'acta de la sessió anterior.**
S'aprova per unanimitat, Després d'incorporar diverses modificacions
2. **Informació Institucional.**
[Resum de la informació lliurada per la Institució.](#)
3. **Modificació, si escau, del reglament de selecció del personal docent i investigador de la Universitat de València.**
4. **Aprovació, si escau, del pla de conciliació de la vida familiar i laboral de les empleades i emplats públics de la Universitat de València.**
L'Administració recull les propostes i es tractarà el tema en la propera Mesa Negociadora.. [Proposta de la Administració](#) [Proposta de CC.OO.](#)
Aprovació, si escau, de proposta d'acord al Consell de Govern de la
5. **Universitat de València per a la creació d'una escala pròpia d'aquesta Universitat i la integració dels llocs de treball que la conformen.**
S'aprova amb les abstencions de CC.OO., UGT i CGT. [Proposta creació escala pròpia.](#)
- 6 **Aprovació, si escau, de la proposta de modificació 2/2006 de la RLT.**
No hi ha Acord. Abstenció de CC.OO. i UGT, i el vot en contra de CGT.
[Valoració i Proposta de CC.OO.](#)
- 7 **Tom obert de paraules.**

En el punto de Información Institucional :

La Vicerrectora de PAS informó a la Mesa Negociadora de algunos temas:

a.- Procesos Selectivos:

El baremo marco se mantiene para todas las convocatorias de turno libre y para la promoción interna, en cuanto a los procesos selectivos se constata algunas contradicciones entre unos procesos y otros por lo que se intentará uniformarlos y llevar una propuesta a mesa negociadora que resuelva las posibles discrepancias.

El proceso selectivo de grupo B de Administración Especial se aplaza hasta que se resuelva un marco general de procesos selectivos.

b.- Convocatoria de grupo C de Administración General:

La Institución ha decidido continuar con la convocatoria que se realizara previsiblemente en Marzo del 2007 (el primer ejercicio).

c.- Bolsas de Laboratorios:

Aprobados los perfiles de laboratorios, las Bolsas se reestructurarán, comunicándose a los interesados para asignarles un perfil adecuado en función del último puesto de trabajo desarrollado.

En ruegos y preguntas, CCOO pidió a la Institución información sobre las exclusivas solicitadas por departamentos y servicios y que no han tenido respuesta por ahora. Es voluntad de nuestro sindicato que se vayan dotando de exclusivas los puestos de trabajo de la plantilla de PAS que se considere adecuados en la idea de generalizarlas para todo el personal.

La vicerrectora se comprometió a estudiar el tema y dar una respuesta lo más pronto posible.

Sección Sindical
CC.OO.-UVEG
AV. BLASCO IBAÑEZ, 21 (C.M. Lluís Vives)
963983017
ccoo@uv.es

PLA DE CONCILIACIO DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL DE LES EMPLEADES I ELS EMPLEATS PÚBLICS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

D'acord amb la tendència de totes les administracions públiques, la Universitat de València, per tal de millorar la qualitat del servei, està decidida a oferir un ventall de solucions que permeten facilitar la conciliació entre els compromisos laborals i les responsabilitats familiars o privades

Les seccions sindicals amb representació a la Universitat han reclamat la unificació de certs continguts que es recullen en diverses reglamentacions que afecten els col·lectius (PDI i PAS) que conformen el total de les empleades i els empleats públics d'aquesta Universitat.

Els diferents règims jurídics a què s'adscriu cada un d'aquests col·lectius dificulta la creació d'una reglamentació extensa comuna, per tant aquest document se cenyeix només a aquelles qüestions sobre les quals la Universitat té competències i que poden ser aplicables igualment als uns i als altres

En tot allò que no estiga inclòs en aquest document, cada col·lectiu continuarà aplicant la normativa que li corresponga.

Ara bé, aquest pla no és un document tancat, sinó que més aviat s'anirà completant amb les modificacions normatives que hi haurà sobre aquestes matèries i amb aquelles altres que reglamentàriament es puguen adoptar internament, per configurar una espècie de "guia" de les empleades i els empleats públics pel que fa als drets de conciliació de la vida professional amb la vida privada

El naixement dels fills és un moment especialment complex a l'hora de conciliar la família i el treball, per aquest motiu la Universitat de València adopta les noves figures creades en l'administració general de l'estat i les desenvolupa de la manera següent.:

1. INCORPORACIÓ AL PERMÍS DE MATERNITAT

2. .PERMÍS DE PATERNITAT

3. PERMISOS PER NAIXEMENT DE FILLS I FILLES
PREMATURS O AMB NECESSITATS D'HOSPITALITZACIÓ

1. INCORPORACIONS AL PERMÍS DE MATERNITAT

El permís de lactància de què ja gaudien totes les empleades i els empleats públics de la UVEG, es modifica de la manera següent:

1.1 Les empleades de la UVEG podran reduir una hora de l'horari diari per lactància de fills menor de 12 mesos. De forma voluntària, aquesta reducció podrà ser substituïda per un permís de quatre setmanes, que s'acumularan al permís de maternitat a petició de la funcionària o treballadora de la UVEG

1.2 Les empleades i els empleats de la UVEG podran acumular el permís de maternitat i paternitat i lactància acumulada a les vacances anuals

1.3 El permís de lactància augmentarà proporcionalment en cas de part múltiple

1.4 Es tindrà la mateixa consideració en cas d'adopció o acolliment a partir de la data de resolució administrativa o judicial

Pel que fa a la cessió dels permisos anteriors, caldrà ajustar-se al que disposa la normativa legal aplicable

La reducció de jornada del personal docent afectarà el conjunt de les activitats que componen el seu règim de dedicació particular, i s'imputarà proporcionalment a la docència, tutories i investigació i tasques de gestió, si és el cas. En conseqüència, s'establirà el nombre d'hores lectives i de tutories que ha d'impartir la persona sol·licitant dins la seua jornada reduïda, prenent com a referència les que li serien exigibles amb una jornada completa

1.5 Quan per raons de la data de naixement, adopció o acolliment, l'acumulació de vacances i altres permisos possibles excedisquen l'any natural, podran ser autoritzades sempre que hagen estat sol·licitades amb antelació, a fi de permetre l'organització del servei que es presta considerant aquesta incidència

1.6 En cas de defunció de la persona que gaudisca d'aquests permisos, el pare o la mare, si és el cas, podrà fer ús de la totalitat del permís o de la part que reste

2.PERMÍS DE PATERNITAT

2.1 Es concedeixen 10 dies naturals de permís de paternitat per naixement, acolliment o adopció d'un fill

2.2 Els 10 dies s'agafaran a partir del dia natural següent al del naixement, o al de la resolució administrativa o judicial en el supòsits d'adopció o acolliment

4. ATENCIÓ A FILLS I FILLES, PERSONES DEPENDENTS I FAMILIARS AMB MALALTIES GREUS

L'atenció a fills i filles menors i familiars malalts afecta directament la vida privada i professional dels empleats i empleades de la UVEG, per això i com a complement de la normativa reglamentària aplicable a cada col·lectiu, s'estableix amb caràcter general:

4.1 Les empleades i els empleats de la UVEG podran sol·licitar les reduccions de jornada establertes reglamentàriament per atenció a fills fins a 12 anys d'edat.

4.2 Per malaltia molt greu d'un familiar ascendent o descendent en primer grau de consanguinitat o afinitat, es podrà sol·licitar una reducció del 50% de la jornada laboral durant un mes, com a màxim sense pèrdua de retribucions.

- Aquesta reducció, una vegada concedida, no es podrà tornar a sol·licitar referida al mateix familiar fins que no passe un any. En cas que ambdós cònjuges, membres de la parella o germans siguen empleats/empleades de la UVEG, no es podrà utilitzar aquesta reducció simultàneament, però si de forma alternativa.

- La malaltia greu haurà de ser acreditada com reglamentàriament estiga establert per a cada col·lectiu.

La reducció de jornada del personal docent afectarà al conjunt de les activitats que componen el seu règim de dedicació particular, i s'imputarà proporcionalment a la docència, tutories i investigació i tasques de gestió, si es el cas. En conseqüència, s'establirà el nombre d'hores lectives i tutories que ha d'impartir la persona sol·licitant dins la seua jornada reduïda, prenent com a referència les que li serien exigibles amb una jornada completa.

3. PERMISOS PER NAIXEMENT DE FILLS I FILLES PREMATURS O AMB NECESSITATS D'HOSPITALITZACIÓ

Es tindrà dret a absentar-se mentre dure l'hospitalització del lloc de treball dues hores, diàries retribuïdes en els casos de naixement de fills o filles prematurs que hagen de ser hospitalitzats després del part o d'aquelles xiquetes o xiquets que, per malaltia relacionada amb el naixement, hagen de ser hospitalitzats després de nàixer en unitats de neonatologia o ingressats en unitat de cures intensives

La petició s'haurà d'acreditar amb els informes hospitalaris corresponents

5 PERMISOS PER FECUNDACIÓ ASISTIDA I ADOPCIONS INTERNACIONALS

Aquestes situacions excepcionals requereixen una revisió de la normativa reglamentària que s'aplica a cada col·lectiu d'empleades i empleats de la UVEG i queden unificades de la manera següent:

5.1 Tractaments de fertilitat

- Es tindrà dret a absentar-se del lloc de treball per sotmetre's a tècniques de fecundació assistida, durant el temps que calga, en centres assistencials de la Seguretat Social o que estiguen reconeguts oficialment.
- Caldrà acreditat degudament el tractament i el fet que aquest no es pugui dur a terme fora de la jornada laboral
- La parella de qui reba el tractament es podrà absentar igualment del lloc de treball, sempre que es demostre que la seua presència és necessària

5.2 Adopció internacional.

- Es tindrà dret fins a dos mesos de permís per adopció internacional, sempre que es justifique que cal aquest temps per a realitzar els tràmits al país d'origen del menor o la menor adoptats

El primer mes es percebran les retribucions completes i el segon mes, només les retribucions bàsiques.

- Quan els dos membres de la parella adoptant siguen personal dependent de la UVEG, tot dos podran gaudir d'aquest permís, sempre que es demostre que es necessària la presència del dos en el procediment.

6.- EXCEDÈNCIES

Les excedències són matèria amb reserva de llei, per aquesta raó la UVEG no pot modificar ni la seua durada ni els motius pels quals no es poden sol·licitar. En aquesta matèria, doncs, cal ajustar-se a allò que disposa la normativa legal aplicable a cada col·lectiu.

Pel que fa a la reserva del lloc de treball, en qualsevol supòsit d'excedència relacionada amb la vida familiar que la llei preveja en aquest moment o amb posterioritat, la UVEG garanteix la reserva del lloc de treball mentre dure tota l'excedència.

7.-FORMACIÓ

Les empleades i els empleats de la UVEG podran rebre cursos de formació i participar-hi durant els permisos de maternitat i patermitat, així com durant les excedències per motius de maternitat.

8.-PROTECCIÓ CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Quan una empleada de la UVEG siga víctima de violència de gènere provada, podrà sol·licitar un canvi de lloc de treball a una unitat administrativa diferent en un altre campus, sempre que hi haja places vacants que es pugen adaptar a la seua situació. En tot cas, tindran preferència en els concursos de trasllat.

En casos provadament greus i que posen en perill la vida de la persona , fins que es regularitze la situació es podrà concedir un permís retribuït de fins a dos mesos. Si persisteix la situació, i a petició de la interessada, es podrà concedir un permís sense sou pel temps que es demane.

Ante la propuesta del plan de conciliación de la vida familiar y laboral de las empleadas y los empleados públicos de la Universidad de Valencia presentado a los sindicatos, CCOO considera que se deberían incorporar las siguientes propuestas:

Modificaciones:

- ? Punto 1.1. Permiso de lactancia de 30 días hábiles.
- ? Punto 2. Consideración como días hábiles el permiso de paternidad

Inclusiones:

1. Permiso por enfermedad de hijo o hija menor de 14 años, con la siguiente redacción: El personal de la UVEG tendrá derecho a un permiso de 4 días hábiles, cuando la enfermedad sea acreditada por el o la pediatra y tanto el padre como la madre trabajen, o se trata de una familia monoparental.
2. Permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
3. Permiso para quienes tengan hijas o hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de sus centros de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.
4. Permiso por interrupción del embarazo. La trabajadora tendrá derecho a seis días hábiles y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.
5. Que el permiso de maternidad, empiece a contar desde el día del alta hospitalaria de la madre o del nacido, la circunstancia que más tarde se produzca.
6. En cuanto a Formación, incluir que se facilite que los cursos de formación directamente relacionados con el puesto de trabajo sean dentro de la jornada laboral, y/o horario escolar.

Que se combine formación presencial y a distancia.

7. En relación a las vacaciones, acomodación del disfrute de las vacaciones en caso de embarazo y hasta que el hijo o hija cumpla 24 meses, separación legal, divorcio o viudedad, previa justificación de estas circunstancias.
8. Creación de zonas de descanso, donde las trabajadoras embarazadas y madres lactantes puedan descansar tumbadas en condiciones adecuadas.
9. Permitir a quienes tengan hijas o hijos con discapacidad o personas dependientes, al menos dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar, con su horario laboral, los horarios de los centros de educación especial y otros donde la hija o el hijo reciba atención.

CC.OO.

PROPOSTA D'ACORD DEL CONSELL DE GOVERN DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA PER A LA CREACIÓ D'UNA ESCALA PRÒPIA D'AQUESTA UNIVERSITAT I LA INTEGRACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL QUE LA CONFORMEN

Per necessitats institucionals i per atendre les diverses col·leccions científiques que s'han anat creant en els últims anys, es proposa dotar la plantilla de personal d'administració i serveis amb llocs de treball de conservadors científics, perquè s'atenguen les tasques de conservació d'aquestes col·leccions.

Igualment, es planteja la necessitat que aquests llocs de treball i els que es puguin crear més endavant, queden integrats en una nova escala d'administració especial per al grup A.

En aquest sentit, el Consell de Govern, fent ús de les competències que li atribueix l'article 15, en relació amb els articles 2.2 i 75 de la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, i l'article 184.2 dels nostres Estatuts,

Acorda

Primer. La creació de l'escala tècnica superior de conservadors de col·leccions científiques.

Segon. Integrar inicialment en aquesta escala, els llocs de treball que a continuació es detallen:

- Conservador/a del Jardí Botànic.
- Conservador/a de la col·lecció de materials geològics.
- Conservador/a de la col·lecció espanyola de cultius tipus.

Tercer. Enviar aquest acord a publicar al Diari Oficial de la Generalitat Valenciana (DOGV), perquè en prengueu coneixement i als efectes oportuns.

Ante una nueva propuesta de modificación de RPT que supone la reclasificación de puestos de trabajo del personal de la UVEG, nuestro sindicato manifiesta lo siguiente:

1.- Estamos en contra de utilizar las modificaciones de RPT como método de reclasificación de puestos de trabajo y no como herramienta de reordenación administrativa de la plantilla de PAS.

2.- Comprobamos que se continua con la política de anteriores equipos rectorales de utilización constante de reclasificaciones de personal a través de la presentación en mesa negociadora y sin haber abierto una negociación en tiempo y forma con los agentes sociales de cómo enfocar el diseño de la plantilla de PAS y su posterior catalogación de los puestos de trabajo por la vía del acuerdo.

3.- Es por ello que este sindicato propone introducir las reivindicaciones siguientes en la agenda de negociación con la institución:

A.- Un calendario de promoción interna para todas las categorías de PAS de la UVEG.

B.- Diseñar este plan, con la secuencia correspondiente, en este periodo y articularlo a través de la catalogación de todas las plazas ocupadas por personal fijo mediante el barrado de grupos profesionales:

D/C

C/B

B/A

A la finalización del periodo de 4 años, se deberán haber realizado todos los procesos de promoción interna con los tiempos administrativos adecuados para llevarlos a buen término.

Es voluntad de este sindicato utilizar la negociación colectiva como vía para conseguir la mejora de la plantilla de PAS de la UVEG.