

**ESBORRANY DE L'ACTA DE LA SESSIÓ ORDINÀRIA DE 31 DE GENER DE 2020 DE LA MESA
NEGOCIADORA DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA**

Assistents

Per la Universitat

Ernest Cano Cano, vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat.

Juan Vicente Climent Espí, gerent.

José Ramírez Martínez, vicegerent de RRHH i Organització Administrativa.

Teresa Bondia Alberola, cap del Servei de RRHH-PDI.

Vicent Roig Company, tècnic del Servei de RRHH-PDI.

Seccions sindicals

Carlos Vicente Celda Muñoz (UGT)

Pedro Cabrera Juan (UGT)

Aniceto Masferrer Domingo (UGT)

Roberto Pérez Salom (UGT)

Roberto Soria Soria (CCOO)

Fernando Casanova Valle (CCOO)

Maribel Belda Ferrer (CCOO)

Laura Esteve González (CCOO)

Aitor Berastegui Peris (CCOO)

Lara Manyes i Font (CCOO)

Francesc Mari i Grafià (STEPV)

Félix Gargallo Calduch (STEPV)

Jaume López Herrero (STEPV)

José Francisco Martínez Pastor (STEPV)

Carmen Hernández Ortega (CSIF)

Gloria Royo de León Parra (CSIF)

Ana Segura Martínez (CSIF)

Celedonia Igual Camacho (CSIF)

A la ciutat de València, sent les 09:10 hores del dia 31 de gener de 2020, reunits els assistents relacionats en el marge esquerre, a la Sala de Junes del Nivell 3 de l'edifici de Rectorat, s'inicia la sessió de la Mesa Negociadora per a tractar el següent ordre del dia:

1. Aprovació, si escau, de l'acta de la sessió anterior.
2. Aprovació, si escau, de la Relació de Llocs de Treball del PDI de la Universitat de València – Exercici 2019.
3. Aprovació, si escau, de l'acord de progressió de carrera professional.
4. Proposta de retribució del personal investigador en formació que llig la tesi abans de la finalització de l'ajuda.
5. Torn obert de paraules.

Abans de tractar els punts inclosos en l'ordre del dia, el vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat i president de la Mesa Negociadora proposa que el punt 4 es tracte a continuació de la RLT del PDI (punt 2), ja que ambdós es refereixen a qüestions específiques d'aquest col·lectiu. No hi ha cap objecció per part de les seccions sindicals.

D'altra banda, Ernest Cano informa que en breu es convocarà un grup de negociació, integrat per dos representats de cada secció sindical, per a tractar l'oferta pública d'ocupació (OPE) del PDI, perquè ja s'ha calculat la taxa de reposició corresponent al present exercici. La intenció és incloure aquesta OPE en l'ordre del dia de la propera Mesa Negociadora i aprovar-la, si escau, en el Consell de Govern de març.

Punt 1.- Aprovació, si escau, de l'acta de la sessió anterior.

El secretari de la Mesa detecta una errada en la pàgina 6 de l'acta, en relació amb la intervenció de José Ramírez sobre el programa VACAPAS; així, on diu "Secció d'Acció Sindical" ha de dir "Secció d'Acció Social".

Amb aquesta correcció, s'aprova l'acta de la sessió de data 10 de desembre de 2019 per unanimitat de les seccions sindicals.

Punt 2.- Aprovació, si escau, de la Relació de Llocs de Treball del PDI de la Universitat de València – Exercici 2019.

El vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat resumeix els canvis més rellevants de la Relació de Llocs de Treball (RLT) del PDI de l'exercici 2019, en comparació amb l'aprovada l'any anterior, derivats de les decisions de promoció, estabilització i transformació al llarg del curs:

- Hi ha 80 canvis de categoria deguts a la revisió efectuada de la plantilla com a conseqüència, entre altres motius, de jubilacions o defuncions.
- S'han dotat 23 places de professorat ajudant doctor per àrees deficitàries i altres 7 per envelliment.
- A causa del pla d'estabilització, 13 places de professorat associat s'han transformat en places de professorat contractat doctor i de professorat titular d'universitat.
- S'han generat 32 places per a l'estabilització de contractats del programa Ramón y Cajal. Actualment estan vacants.
- S'han transformat 153 places per promoció.
- Altres 4 places de professorat titular d'escola universitària s'han transformat a titular d'universitat.

D'altra banda, Ernest Cano informa que com a conseqüència d'aquests canvis s'ha incrementat el pes del professorat funcionari i contractat indefinit en la RLT. A més, les places de professorat emèrit, donat el seu caràcter conjuntural, progressivament es deixaran d'incloure en la RLT.

En resum, el nombre total de places de la RLT del PDI de l'exercici 2019 ascendeix a 3.552, mentre la plantilla del PDI, a 31 de desembre de 2019, està formada per 4.492 persones.

En el torn d'intervencions, UGT s'interessa pels 80 canvis efectuats en la RLT com a conseqüència de la revisió de la plantilla; en concret, sol·licita un anàlisi més exhaustiu i una major motivació

d'aquells supòsits en què s'ha optat per transformar una plaça de catedràtic/a d'universitat en una altra de professorat contractat doctor, en comptes d'ajudant doctor.

El vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat explica que es tracta d'excepcions al criteri general, aprovades per la Comissió de Professorat i el Consell de Govern, i que obeeixen, fonamentalment, a tres situacions:

- Places adscrites a àrees clíniques de Ciències de la Salut que necessàriament han de ser permanents per a poder-se vincular.
- Quan hi ha un elevat nombre de jubilacions al mateix departament i aquest sol·licita una transformació escalonada en el temps de les places, per ajustar-se a la disponibilitat d'acreditacions a professorat ajudant doctor.
- Places que els departaments demanen que no es transformen per poder optar a la seua convocatòria directa dins de l'oferta pública d'ocupació i que, en cas de no poder-se incloure finalment, es mantenen com a vacants per a futures revisions de plantilla.

UGT considera raonables les tres situacions exposades, però manté que hi ha canvis a la Facultat de Dret que no responen a cap d'aquelles.

STEPV pregunta si seria possible accedir a les dades relatives al nombre de persones acreditades per a una determinada categoria. Ernest Cano respon que no hi ha cap problema si la relació no és nominal, tot i que és una informació canviant que s'actualitza sovint, i que a mitjan febrer es podrà facilitar el nombre de les citades acreditacions.

UGT, reprenent el fil de la seua intervenció anterior, denuncia la falta de transparència en la no transformació d'una plaça de catedràtic/a d'universitat de la Facultat de Dret en una d'ajudant doctor.

El vicerector exposa que el Consell de Departament va sol·licitar no transformar la plaça en qüestió en ajudant doctor sinó en contractat doctor, per a poder optar a la convocatòria de vacants. Destaca que en aquestes situacions s'intenta conjugar l'aplicació d'uns criteris generals amb les necessitats manifestades pels Consells de Departament, als quals correspon fer la proposta de transformació.

S'aprova la RLT del PDI de l'exercici 2019 amb els vots a favor de CCOO, CSIF i CCOO i l'abstenció d'UGT.

Punt 4.- Proposta de retribució del personal investigador en formació que llig la tesi abans de la finalització de l'ajuda.

El vicegerent de RRHH i Organització Administrativa explica que el motiu d'aquest punt resideix en la necessitat d'adaptar-se al nou Estatut del Personal Investigador Predoctoral en Formació (PIF), en particular pel que fa a les retribucions d'aquest col·lectiu. Així, el PIF amb contracte predoctoral d'aquelles convocatòries que preveuen la possibilitat de signar un contracte per al període d'orientació postdoctoral (POP), una vegada llegida la tesi i abans d'iniciar el quart any de l'ajuda, rebrà la retribució assignada a un investigador doctor junior en la Universitat de València, en el moment de formalitzar l'esmentat contracte.

Aquesta mesura, que pretén evitar la diferència negativa de retribucions que suposa els contractes postdoctorals respecte al contracte predoctoral regulat en la Llei de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, entrarà en vigor al dia següent de la seua publicació, tot i que tindrà

efectes retroactius per a tots aquells contractes POP subscrits després de l'entrada en vigor de l'Estatut del PIF, és a dir, els signats a partir del 16 de març de 2019. José Ramírez xifra en uns 8 els investigadors afectats per aquesta retroactivitat, i apunta que la retribució prevista per als investigadors doctors juniors és d'uns 2.075 € bruts/mes, en 12 pagues amb les pagues extraordinàries prorratejades.

En el torn d'intervencions, CCOO reivindica que aquesta mesura es faça extensible a tots els investigadors predoctorals afectats per les convocatòries de la Generalitat que preveuen una durada de 3 anys i no de 4 (beques VALi+D), i sol·licita un estudi sobre el nombre d'afectats i el seu cost econòmic. D'altra banda, aquesta secció sindical denuncia que aquells investigadors que finalment accedisquen a una plaça de professorat ajudant doctor es trobaran amb una realitat econòmica més dura, derivada també de l'endarreriment en la signatura del III conveni col·lectiu del personal laboral de les universitats públiques valencianes.

CSIF i STEPV s'adhereixen a aquesta última reivindicació. UGT també mostra el seu acord amb la proposta i reitera la petició de que la Universitat reclame a la Conselleria d'Hisenda i a la d'Universitats que les convocatòries de la Generalitat siguen de 4 anys, en concordança amb la Llei de la Ciència i el nou Estatut del PIF.

El gerent informa que la Universitat ja ha traslladat aquesta reivindicació a la Conselleria d'Universitats, però encara no s'ha rebut resposta. Assenyala que el recentment dimitit secretari autonòmic d'Universitats i Investigació s'ha trobat amb algun escull legal al respecte. Finalment, apunta que es realitzarà l'estudi econòmic sol·licitat.

Pren la paraula el vicegerent de RRHH i Organització Administrativa per a puntualitzar, en relació amb la intervenció de CCOO, que la retribució en còmput anual del professorat ajudant doctor és lleugerament superior a la del personal investigador doctor junior, ja que no hi ha prorrateig de les pagues extraordinàries.

Per unanimitat de totes les seccions sindicals s'aprova la proposta de retribució del personal investigador en formació que llig la tesi abans de la finalització de l'ajuda.

Punt 3.- Aprovació, si escau, de l'acord de progressió de carrera professional.

El vicegerent de RRHH i Organització Administrativa explica que l'acord que es tracta a la Mesa Negociadora és el tercer document que presenta la Gerència, en termes substantius. José Ramírez repassa les modificacions que s'hi han anat introduint, com la major valoració dels títols oficials d'idiomes en aquells nivells més avançats, i destaca que el punt fonamental de desencontre amb les seccions sindicals resideix en la introducció del principi de temporalitat dels mèrits per a progressar:

- En una primera versió, seguint el model de progressió implantat per la Generalitat, únicament es valoren els mèrits abastats en els períodes de permanència en cada grau de desenvolupament personal -GDP-, és a dir, 5 anys en els GDP I i II i 6 anys en els GDP III i IV. D'altra banda, a més dels cursos de formació i a diferència de la Generalitat, també computen altres mèrits com les titulacions acadèmiques o els certificats d'idiomes.
- En una segona versió de l'acord, s'introdueix el principi de temporalitat a partir de l'any 2021. Així, en l'any 2020 es valoren els mèrits aconseguits en qualsevol moment; en el 2021, els abastats en els 10 anys anteriors a la data de progressió als GDP I i II, o en els

darrers 12 anys en el supòsit dels GDP III i IV; en el 2022, els anys a tenir en compte es redueixen a 8 (GDP I i II) o a 9 (GDP III i IV); i a partir de l'any 2023 només puntuen els mèrits aconseguits dins dels períodes de permanència en cada grau (5 o 6 anys).

- L'última proposta, la sotmesa a aquesta Mesa Negociadora, retarda la introducció del principi de temporalitat a l'any 2022. Així, durant els anys 2020 i 2021 es valoren els mèrits aconseguits en qualsevol moment; en el 2022, els abastats en els 10 anys anteriors a la data de progressió als GDP I i II, o en els darrers 12 anys en el supòsit dels GDP III i IV; i es manté l'any 2023 com el moment en què, una vegada finalitzat el període d'implantació de la carrera professional, només es tenen en compte els mèrits aconseguits dins dels períodes de permanència en cada grau (5 o 6 anys).

En el torn d'intervencions, STEPV exposa que el text que s'ha presentat a la Mesa Negociadora suposa una millora respecte a la versió anterior, tot i que considera que tant les titulacions acadèmiques com els certificats de valencià i altres idiomes no haurien de caducar com a mèrits per a progressar. D'altra banda, aquesta secció sindical proposa eliminar la referència a "l'avaluació de l'acompliment" del primer paràgraf de la pàgina 7, ja que es tracta d'una qüestió que encara no s'ha desenvolupat i la seua implantació serà molt difícil. Finalment, STEPV lamenta que el document no estiga redactat en valencià.

UGT també reivindica que les titulacions acadèmiques i els certificats d'idiomes es puguen al·legar sempre com a mèrit a efectes de progressió, amb independència del moment en què aquests es van obtenir. D'altra banda, lamenta que no es tinguen en compte els cursos d'idiomes impartits en el lloc de treball i considera que l'oferta formativa de la Universitat és clarament insuficient per a cobrir la demanda de cursos, raó per la qual sol·licita a la Gerència un reforç d'aquesta.

CSIF coincideix amb STEPV i UGT en reclamar la no caducitat de les titulacions i els idiomes a efectes de carrera professional, i denuncia que en un primer moment l'Administració generà expectatives, perquè alguns empleats es reservaren aquest tipus de mèrits i no els presentaren en entendre que ho podrien fer en qualsevol moment.

CCOO es refereix, en primer lloc, a un conjunt de qüestions concretes de redacció que caldria esmenar. Així, proposa que en l'últim paràgraf de la pàgina 7, s'eliminen els punts suspensius que apareixen després de "la CRUE"; que en el punt 5 de la pàgina 9, on diu "comunicació, pòster o similars" es concrete més la redacció o es lleve "o similars"; i que en el primer paràgraf de la pàgina 7, s'elimine la referència a "l'avaluació de l'acompliment". D'altra banda, aquesta secció sindical reclama una oferta de formació potent i, pel que fa al principi de temporalitat dels mèrits, formula la següent proposta:

- Per als anys 2020, 2021 i 2022 seran vàlids els mèrits obtinguts en qualsevol moment.
- A partir de l'any 2023 s'introdueix el principi de temporalitat i únicament seran vàlids els mèrits abastats els darrers 10 o 12 anys, en funció del GDP.

El vicegerent de RRHH i Organització Administrativa explica que l'avaluació de l'acompliment està prevista en l'EBEP i, per tant, és irrellevant que s'elimine en la redacció de la proposta d'acord, ja que s'aplica igualment. Remarca que a la Generalitat únicament es valoren els mèrits aconseguits en els 5 o 6 anys de permanència en el grau, i que les titulacions acadèmiques i els certificats d'idiomes no caduquen, ja que es puntuen en els concursos de mèrits. D'altra banda,

accedeix a la proposta de CCOO d'eliminar els punts suspensius i la referència "o similars" de les pàgines 7 i 9. Finalment, José Ramírez apunta que la qüestió controvertida pel que fa al principi de temporalitat està en l'apartat "C. Altres mèrits" de l'annex, i proposa que a partir de 2023 només puntuen els mèrits abastats en el període de permanència en el grau, i que les titulacions acadèmiques i els certificats d'idiomes obtinguts fora d'aquell període també es tinguen en compte, però amb una valoració menor.

Després d'un recés de 10 minuts, CCOO reitera la proposta plantejada en la seua primera intervenció. UGT considera que cal retirar el punt i discutir-lo en la comissió tècnica de seguiment, amb l'objectiu de consensuar una nova proposta per a la següent Mesa Negociadora. Per la seua banda, STEPV es mostra contrari a retirar l'acord, ja que li sembla un avanç, però eliminant l'esment a "l'avaluació de l'acompliment". CSIF exposa que si la resta de seccions sindicals estima que l'acord és insuficient, caldria deliberar més al respecte, i que no és necessari deixar tancat el sistema de progressió a 2023; a més, apunta que l'oferta formativa del SFP és insuficient i que cal incrementar el nombre de cursos *on-line* i semipresencials.

El vicegerent de RRHH i Organització Administrativa comunica que retira el punt, lamenta l'immobilisme de la part sindical en la negociació de l'acord i reitera que s'han presentat fins a 3 propostes amb millores pel que fa a la valoració del valencià i d'altres idiomes.

Intervé el gerent per a formular una nova proposta, abans de realitzar un nou recés de 10 minuts per a deliberar:

- Per als anys 2020, 2021 i 2022 seran vàlids els mèrits obtinguts en qualsevol moment.
- Per a l'any 2023 seran vàlids els mèrits abastats en els 10 anys anteriors a la data de progressió als GDP I i II, o en els darrers 12 anys en el supòsit dels GDP III i IV.
- Per a l'any 2024 seran vàlids els mèrits abastats en els 8 anys anteriors a la data de progressió als GDP I i II, o en els darrers 9 anys en el supòsit dels GDP III i IV.

Per als anys 2023 i 2024, la titulació acadèmica, el certificat de coneixements de valencià C1 i C2, així com les titulacions d'idioma comunitari B2, C1 i C2 obtinguts amb anterioritat als períodes establerts per a aquells anys, també es valoraran amb una puntuació del 50% de la prevista.

- A partir de l'any 2025 només puntuaran els mèrits aconseguits dins dels períodes de permanència en cada grau (5 o 6 anys).

Després del recés se sotmet a votació aquesta última proposta, que s'aprova amb el vot favorable de CCOO, CSIF i STEPV i l'abstenció d'UGT. Aquesta última secció sindical manifesta que no té sentit que la Universitat devalue les titulacions acadèmiques i els certificats d'idiomes de manera que a partir de 2025 ja no es tinguen en compte.

Intervé el vicegerent de RRHH i Organització Administrativa per a resumir els canvis que cal introduir en el text de l'acord sotmès a la Mesa Negociadora.

El gerent, finalment, es compromet a reforçar l'oferta formativa actual.

Punt 5.- Torn obert de paraules.

Amb caràcter previ, el gerent informa del relleu que s'ha produït en la direcció del Servei de Contractació Administrativa, així com de l'escrit que s'ha rebut per part dels treballadors

d'aquest Servei. Juan Vicente Climent considera que aquest cessament, conseqüència de la falta de sintonia de la cap del Servei amb els responsables econòmics, entra dins de la normalitat en tractar-se d'un lloc proveït pel sistema de lliure designació.

UGT pregunta, en primer lloc, pel sistema de fitxatge del personal investigador, ja que la seua gestió planteja dubtes i està creant algunes situacions inadmissibles. D'altra banda, aquesta secció sindical s'interessa per la data prevista per a la pressa de possessió de les convocatòries de caps d'unitat, concurs de trasllats, promoció interna i torn lliure dels administratius (C1), així com pel calendari orientatiu de les convocatòries que queden pendents de l'OPE 2017, la data de caducitat de les quals està pròxima, i la negociació dels barems d'aquests processos selectius. En altre orde de qüestions, UGT lliura un escrit a la presidència de la Mesa Negociadora, incorporat com Annex I a la present acta, en el qual se sol·licita "l'obertura d'un procés de negociació en la Mesa corresponent per al reconeixement i abonament del complement de carrera professional al personal laboral d'aquesta universitat, inclòs el personal laboral d'investigació". Finalment, aquesta secció sindical mostra la seua sorpresa davant el cessament de la cap del Servei de Contractació Administrativa, ja que no hi ha hagut cap problema en el funcionament del Servei.

Pren la paraula el vicegerent de RRHH i Organització Administrativa per a respondre a les qüestions plantejades per UGT:

- En relació amb els problemes derivats del sistema de fitxatge del personal investigador, s'estan realitzant canvis operatius en l'aplicació davant l'aparició de qüestions inicialment no contemplades. A més, està prevista una reunió la propera setmana amb els Serveis de PAS i Informàtica, així com l'elaboració d'una instrucció per als usuaris. D'altra banda, es recorda el caràcter experimental d'aquest sistema pel que resta de curs.
- Pel que fa a les preses de possessió derivades dels diferents processos que afecten, principalment, al personal administratiu del subgrup C1, es confirma que aquestes es realitzaran de forma separada: en primer lloc, els caps d'unitat, el concurs de trasllats i la promoció interna; i, després, el torn lliure.
- Abans de tractar les qüestions dels barems i el calendari orientatiu de les convocatòries, José Ramírez informa sobre les novetats processals en relació amb els recursos interposats contra el barem dels mèrits en la convocatòria del subgrup C1, d'administratiu, pel torn lliure. Una de les cinc demandes interposades, la de l'opositor/a que sol·licitava la igualtat total en el còmput del treball desenvolupat en altres administracions públiques, ha decaigut en suspendre aquest/a el primer examen. Les altres quatre, entre les que s'inclouen les plantejades pels sindicats, s'han acumulat en el Jutjat nº 10 i pot recaure resolució relativament prompte, cap a finals d'abril, depenent de si hi ha vista prèvia o no.
- Quant al calendari orientatiu, el vicegerent exposa que de l'OPE 2017 queden pendents d'execució dos convocatòries importants, la d'auxiliars de servei i la d'auxiliars de servei bibliogràfic, i altres més menudes. La intenció és separar els dos primers processos selectius de la resta i negociar, de forma singularitzada, cadascun d'ells; després, una vegada hi haja sentència en els contenciosos pendents, ja es podria negociar un barem general. D'aquesta manera, en el primer semestre de 2020, es podria publicar un

calendari orientatiu de les convocatòries corresponents a l'OPE 2017 que encara no s'han executat.

CSIF es refereix al cessament de la cap del Servei de Contractació Administrativa i explica que també ha rebut l'escrit que la plantilla del Servei ha dirigit a la Gerència. Aquesta secció sindical considera que, tot i que la mesura és legal en tractar-se d'un lloc proveït per lliure designació, haurien de prevaldre, amb caràcter general, criteris de professionalitat i competència tècnica per damunt de filies. El gerent recorda la potestat de la direcció de la Universitat de confeccionar el seu propi equip, al temps que declina entrar en altres qüestions en no estar present la persona interessada.

STEPV pregunta quan està prevista l'aprovació dels criteris de les promocions del PDI, davant la propera negociació de l'OPE d'aquest col·lectiu per a 2020. D'altra banda, aquesta secció sindical manifesta la seua preocupació per la situació que es viu a l'USI de Tarongers, amb una evident falta de personal i excés de treball.

El vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat exposa que la taxa de reposició de l'OPE del PDI per a 2020 serà menor que la del darrer any (en unes 84 places), i que els criteris de promoció es negociaran juntament amb aquesta OPE, amb la idea de respectar al màxim els que es consensuaren en exercicis anteriors. Al fil d'aquesta intervenció, CSIF s'interessa sobre la situació de les 32 places per a l'estabilització de contractats del programa Ramón y Cajal que actualment estan vacants. Ernest Cano informa que aquestes places es van cobrint a mesura que els investigadors s'acrediten.

El vicegerent de RRHH i Organització Administrativa explica que la situació de l'USI de Tarongers també es dona en altres unitats, com la de Paterna, i que es deriva de qüestions variades com l'elevada mobilitat del personal o l'exigència de coneixements d'anglès per a cobrir algunes places, o de circumstàncies conjunturals com problemes de salut dels comandaments intermedis. José Ramírez apunta que s'està treballant en les possibles solucions i que ja s'ha dut a terme l'avaluació de l'enquesta de riscos psicosocials.

CSIF afegeix que la problemàtica anterior també és conseqüència de crear unitats o estructures de suport sense tindre en compte les necessitats de plantilla.

Sense més assumptes que tractar, a les 12:20 hores, el president clou la sessió, del contingut de la qual s'estén aquesta acta.

El secretari

Vist-i-plau

El president de la Mesa Negociadora

Vicent Roig Company

Ernest Cano Cano



Valencia, 29 enero 2020

Asunto: Solicitud Negociación Carrera Profesional Personal
Laboral Temporal Investigador.

Destinatario:

D. Ernest Cano
Sr. Presidente Mesa Negociadora.
Universitat de València
Edif. Rectorado.
Valencia.-



Desde UGT, como sindicato firmante de los **ACUERDOS DE CARRERA PROFESIONAL**, nos dirigimos a usted, en relación a la modificación del Decreto de carrera profesional que, vía ley de presupuestos, se aplica a las universidades públicas de la comunidad valenciana y en el que **se ha conseguido por fin, que se incluya al PAS interino y al personal laboral para la percepción del Complemento Retributivo de carrera profesional**, eliminando la obligatoriedad de estar 5 años consecutivos en el mismo nombramiento.

En las últimas reuniones de la Mesa de negociación de carrera profesional de la Universitat de València, UGT ha puesto de manifiesto la necesidad de abrir un proceso de negociación para que la Universitat de València reconozca el derecho de carrera profesional a **TODO el personal laboral temporal, incluido el de investigación.**

El personal laboral investigador, necesita estabilidad y continuidad en su trabajo, y es por ello, por lo que **sus derechos laborales deben ser idénticos al del personal que desempeña iguales funciones** y deben ser reconocidos tanto a nivel retributivo como en derechos sociales. Este personal es el que se encuentra concatenando contratos año tras año sin vislumbrar la estabilidad que debería tener plazas de este tipo cuando ya se consideran de necesidad estructural. Además, y sin tener un convenio colectivo que les regule, tienen retribuciones por debajo del grupo para el que se les contrata, puesto que dependen de financiación finalista que siempre es insuficiente. **Debería percibir retribuciones de acuerdo al desempeño de sus funciones y sus retribuciones deberían ser iguales a las de un trabajador a tiempo completo equiparable.**

Además de las razones esgrimidas anteriormente, existen razones de índole legal que justifican la apertura de un proceso de negociación para el reconocimiento de la carrera profesional al personal laboral de investigación, a saber:

La disposición adicional Vigésimo sexta de la Ley 28/2018 de 28 de diciembre de 2018, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2019, dice que:

"Con efectos de 1 de enero de 2019, y de acuerdo con los criterios y condiciones establecidos en la disposición adicional vigesimosexta de la Ley 14/2016, de 30 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2017, la implantación progresiva del complemento de carrera profesional del personal funcionario y laboral de administración y servicios de las universidades públicas de la Comunidad Valenciana, se fija en un importe del 100 por ciento.

la **Directiva 1999/70/CE**, aplicable a las relaciones de servicio de duración determinada y a los contratos celebrados por la administración, exige que se excluya toda diferencia de trato entre personal comparable, basada en el mero hecho de que éstos tienen una relación de servicio de duración determinada, a menos que razones objetivas justifiquen un trato diferente.

Por todo ello, desde la sección sindical de UGT se le **SOLICITA:**

La apertura de un proceso de negociación en la Mesa correspondiente para el Reconocimiento y abono del complemento de carrera profesional al personal laboral temporal de esta Universidad, incluido el personal laboral de investigación.

Atentamente,



SECCIO SINDICAL
UNIVERSITAT VALÈNCIA
ESTUDI GENERAL

Fdo. Carlos Vicente Celda Muñoz.

Secretario General Sec. Sindical FeSP-UGT Universitat de València.