

MESA NEGOCIADORA 4 DE MARÇ DE 2016

Pel present us convoque a la sessió de la Mesa Negociadora que tindrà lloc el divendres, **dia 4 de març de 2016** a les 9:30 hores, a la Sala de Juntes del nivell 3, Edifici Rectorat per a tractar el següent

ORDRE DEL DIA

- 1.- Lectura i aprovació, si escau, de l'Acta 1-02-2016
- 2.- Informe i aprovació, si escau del Protocol de Riscos Psicosocials
- 3.- Criteris de promoció del PDI per al curs 2016-2017
- 4.- Sol·licitud CSI.F al voltant de la seua presència a la Mesa Negociadora de la UVEG
- 5.- Torn obert de paraules



ESBORRANY DE L'ACTA DE LA SESSIÓ ORDINÀRIA D'1 DE FEBRER DE 2016 DE LA MESA NEGOCIADORA DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA.

Assistents

Per la Universitat

M^a Vicenta Mestre Escrivà, Vicerectora d'ordenació acadèmica i professorat
Joan Oltra Vidal, Gerent
José Ramírez Martínez, Vicegerent de RRHH i Organització Administrativa.
Celia Guillem Monzón, Tècnica Servei RRHH (PDI)

A la ciutat de València, sent les 9.05 hores del dia 1 de febrer de 2016, reunits els assistents relacionats en el marge esquerre, a la Sala de Juntes del nivell 3 del Rectorat, s'inicia la sessió de la Mesa Negociadora per a tractar el següent punt en l'**ordre del dia**:

Seccions sindicals

Carlos Celda Muñoz (FETE-UGT)
Pedro Cabrera Juan (FETE-UGT)
Fernando Casanova Valle (CCOO)
Roberto Soria Soria (CCOO)
Amat Sanchez Velasco (CCOO)
Francesc Mari i Grafià (STEPV)
Jose Francisco Martínez Pastor (STEPV)
Juan J. Cancio del Ramo (CGT)
Ramón Lozano Escrig (CGT)

- 1) Lectura i aprovació, si escau, de les Actes de les sessions anteriors d'11 de desembre i 17 de desembre de 2015.
- 2) Proposta de modificació del Calendari General de la Universitat de València.
- 3) Proposta Addenda al Calendari General de la Universitat de València per a l'any 2016.
- 4) Torn obert de paraules.



Punt 1.- Lectura i aprovació, si escau, de les Actes de les sessions anteriors d'11 de desembre i 17 de desembre de 2015.

S'aproven per unanimitat de les quatre seccions sindicals, UGT, CGT, STEPV i CCOO, les Actes de les sessions anteriors d'11 de desembre i 17 de desembre de 2015.

Punt 2.- Proposta de modificació del Calendari General de la Universitat de València.

José Ramírez, Vicegerent de RRHH i Organització Administrativa presenta el punt. Informa als membres de la Mesa Negociadora que aquesta proposta incorpora tres modificacions:

- 1.- Recuperació dels dies de vacances afegits en complir 15, 20, 25 i 30 anys de serveis en aplicació de la legislació estatal.
- 2.- Incorporació de dos dies de permís quan els dies 24 i 31 de desembre coincidisquen en festiu, dissabte o dia no laborable. Està pendent de publicació una resolució en l'àmbit de la Administració de l'Estat, abans del 28 de febrer, que establirà com gaudir aquests dies de permís. En la GVA es poden gaudir com dies d'assumptes propis. La proposta de Gerència és compensar aquests dies pel 15 i 16 de març i fer-ho coincidir amb el calendari acadèmic (són dies no lectius) on tancarien els centres amb el consegüent estalvi. El 19 que és dissabte es compensaria amb un dia d'assumptes propis.
- 3.- Incorporació de la legislació estatal la jornada intensiva durant el mes de juny sense obligació de treballar la vesprada o el matí setmanal i sense la necessitat de recuperar-la, per motius de conciliació per a personal empleat públic amb filles o fills de fins a 12 anys.

Hi han arribat a Gerència tres propostes de la part sindical de les que passa a informar i contestar.

Segons el vicegerent de RRHH i Organització Administrativa el promedi, en còmput anual, de la jornada general es de 37,5 hores. La reducció de 1.664 a 1.649 hores en la legislació estatal bàsica és conseqüència de la recuperació dels dies d'assumptes propis pero la jornada general no ha sigut modificada. En la Universitat de València, la reducció de jornada es manté sols en juliol i els torns perquè la resta de l'any es treballa el mateix.

La modificació que introdueix ara l'Administració de l'Estat té com a fonament la conciliació en un període en el que els escolars no tenen classe a la vesprada.

Quant a la resta de dies, la proposta és tancar el 15 i 16 de març per compensar el 24 i 31 de desembre per coordinar-lo amb el calendari escolar.

Es fa un recés perquè les seccions sindicals estudien la proposta de la Gerència. Finalitzat el recés, la proposta de les seccions sindicals és la següent.

- 2 dies d'assumptes propis per recuperació de festius.
- 15 de març tancat per recuperació del tercer festiu.
- 16 de març es declara festiu en el calendari general.
- Recuperació de la reducció de jornada la segona quinzena del mes de juny.

El Vicegerent de RRHH i Organització Administrativa informa que aquesta darrera mesura suposaria augmentar la jornada tot l'any per tal d'ajustar-la a l'establerta en la legislació estatal bàsica.

A més informa que s'afegirà una referència a la publicació anticipada dels torns de Setmana Santa i Nadal. Es farà una menció general en el calendari i es concretarà més en una instrucció de Gerència.

Es procedeix a la votació d'aquest punt.



Amb aquestes modificacions s'aprova per unanimitat de les quatre seccions sindicals, UGT, CGT, STEPV i CCOO.

Punt 3.- Proposta Addenda al Calendari General de la Universitat de València per a l'any 2016.

Aquest tema ha sigut tractat conjuntament amb el punt anterior.

Es procedeix a la votació d'aquest punt. La proposta s'aprova per unanimitat de les quatre seccions sindicals, UGT, CGT, STEPV i CCOO.

4) Torn obert de paraules

Francesc Marí i Grafià (STEPV): Consulta a la Gerència per la carrera professional. El Gerent informa que la Disposició Addicional 32, de la Llei de Pressupostos de la Comunitat Valenciana per al 2016, estableix l'extensió de la regulació del règim de carrera professional horitzontal i retribucions complementàries associades al PAS de les Universitats Públiques.

Encara no han cridat als representants de la Universitat per formar part de la Mesa General de Negociació de Matèries Comuns. Hi ha prevista consignació pressupostària per pagar el primer tram de la carrera en 2015 i 2016, però és necessària un finançament addicional pels altres trams.

Aprofita el Gerent per a informar del pagament de la part pendent de la Paga Extra de l'any 2012. Les universitats d'Alacant ja l'han pagat. La Universitat de València pagarà en quant el faça la Generalitat Valenciana. Encara no han avisat que pagaran en febrer però, si avisem, estem preparats per a fer efectiu el pagament.

Ramón Lozano (CGT): Pregunta si no escau començar a negociar com el va gestionar la carrera professional. El Gerent informa que es generarien falses expectatives, encara no coneixem ni els límits ni els paràmetres que establirà la Generalitat Valenciana.

Fernando Casanova (CCOO): Hi ha una reclamació sobre la recol·locació dels auxiliars de serveis. Això com va a afectar el procés? El Vicegerent de RRHH i Organització Administrativa informa que s'ha presentat una reclamació per part de la secció UGT en termes general i, per tant, se sol·licitarà a aquesta secció la millora de la sol·licitud per tal de concretar-la. En el cas que la sol·licitud es millore, es donarà audiència a les persones afectades, no a tots els que han participat en el procés. Carlos Celda (UGT) informa que identificaran el problema i la plaça afectada.

Ramón Lozano (CGT): Comenta a la Gerència que la informació pública que apareix publicada en relació amb la fusió de departaments no coincideix amb el procés de reestructuració del PAS que ja s'ha executat.

El Vicegerent de RRHH i Organització Administrativa informa que des de la Gerència s'ha fet un informe sobre la fusió de dos departaments de la Facultat de Geografia i Història (aquí la situació pareix que s'ha reconduït) i altre relatiu a la fusió de departaments en la Facultat de Biologia on la situació està més enmaranyada. Hi ha diverses propostes. La Gerència ja ha informat del que havia d'informar però no es pot saber quina proposta es formalitzarà finalment. Si finalment hi ha contradiccions, es portaran a la Mesa Negociadora per tal de trobar una solució.

Ramón recorda a la Gerència que en la darrera Mesa Negociadora es van comprometre a revisar la RLT i millorar el sistema de provisió de llocs de treball per comissió de serveis i les millores de treball. L'oferta de treball de la GVA per al 2016 ha variat, la Universitat té intenció de variar l'oferta? I els barems?

El Vicegerent de RRHH i Organització Administrativa informa que remeterà, previsiblement aquesta setmana, informació sobre les escales i els tipus de llocs de treball per tal de constituir un grup de treball



tècnic. Quant al tema dels barems es retomarà el treball del grup de treball ja iniciat. El més urgent és el tema de la mobilitat i es pot abordar alguna qüestió general però està molt limitat per la taxa de reposició tan reduïda. Proposarà una planificació d'aquestes negociacions.

Sense més assumptes que tractar, i a les 11.00 hores, la Presidenta clou la sessió, del contingut de la qual s'entén aquesta acta.

La Secretària

Vist-i-plau

La Presidenta de la Mesa Negociadora

Celia Guillem Monzón

M^a Vicenta Mestre Escrivà.



CALENDARI GENERAL UVEG

1. VACANCES ANUALS.

El personal funcionari i laboral de la UVEG té dret a gaudir durant cada any natural d'unes vacances retribuïdes de 22 dies hàbils. A aquesta quantitat s'afegirà un dia hàbil en complir 15, 20, 25 i 30 anys de serveis respectivament. Aquesta quantitat es reduirà als dies corresponents si el temps de serveis prestats ha sigut menor a l'any natural.

Pel que fa a les vacances, no es consideren dies hàbils els dissabtes, sense perjudici de les adaptacions que es puguen establir per a horaris especials, si escau.

Quan el període de vacances anuals coincidisca amb una incapacitat temporal per embaràs, per part o per lactància natural, amb els permisos de maternitat o paternitat o amb la seua ampliació per lactància, hi ha dret a gaudir les vacances en data distinta, encara que haja acabat l'any natural a què corresponguen.

1.1 Condicions generals.

a) Personal PAS

Les vacances es gaudeixen preferentement al mes d'agost, respectant sempre les necessitats del servei i tenint en consideració la conciliació de la vida laboral i familiar. Quan es deneguen les sol·licituds per aquest motiu, la denegació ha de fer-se per escrit i ha de ser degudament motivada.

Les vacances anuals es poden concentrar en un o diversos períodes. Si es fraccionen, cap fracció no pot ser inferior a cinc dies hàbils. Tanmateix, es poden gaudir fins a cinc dies de manera aïllada.

Cal sol·licitar el període de vacances amb dos mesos d'antelació, en l'any en curs, a la persona responsable de la unitat administrativa, que decidirà segons les necessitats del servei i les instruccions d'aquest document, que es completen amb les que es negocien en el calendari anual.

Si una persona és obligada a canviar el període vacacional per necessitats de servei, disposa de cinc dies hàbils addicionals. Aquesta circumstància ha de ser comunicada prèviament a la Gerència perquè hi done l'autorització.

Quan algun membre del personal de la Universitat de València haja d'incorporar-se al treball per un dia al llarg del període de vacances anuals autoritzat, es pot compensar amb dos dies hàbils addicionals de vacances. Aquesta compensació no cal comunicar-la prèviament a Gerència perquè hi done l'autorització.



b) Personal PDI

El personal docent gaudeix les vacances anuals retribuïdes necessàriament durant el mes d'agost. Excepcionalment, per motius justificats de caràcter acadèmic o per afavorir la conciliació de la vida laboral i familiar, el director o la directora del departament pot autoritzar les vacances en uns altres períodes, sempre que estiguen cobertes les necessitats del servei.

Els canvis del període de vacances s'han de sol·licitar abans del 15 de juny.

La persona interessada pot recórrer davant el rector contra la negativa del director del departament a les modificacions que sol·licite.

Els departaments han d'enviar al Rectorat la llista de períodes de vacances del personal docent i investigador adscrit abans del 30 de juny.

1.2 Quadre de vacances.

El personal responsable de les diverses unitats ha d'elaborar el quadre de vacances del personal adscrit abans del 10 de juny de l'any en curs. Aquest quadre ha de ser de general coneixement per als membres de la unitat corresponent.

Tota modificació posterior del contingut del quadre ha de tenir el mateix tractament.

1.3 Interrupció de les vacances.

El personal de la UVEG pot ajornar les vacances si hi ha una incapacitat temporal abans o durant les vacances.

El període de vacances que no s'haja gaudit està subjecte a les necessitats del servei, ha de ser autoritzat prèviament per la persona responsable del personal de la unitat i no crea en cap cas cap augment de la durada legal de les vacances.

El personal temporal o el que no haja completat l'any natural de treball té la part proporcional de vacances que establisquen les normes legals o convencionals.

En tot cas, les vacances es gaudeixen dins de l'any natural. Qualsevol ajornament de les vacances (que cal gaudir dins del primer trimestre de l'any següent), és absolutament excepcional, està subjecte a les necessitats del servei i requereix l'acord previ o un document signat per les parts: la persona interessada i el responsable de la unitat.

2. HORARI DELS MESOS DE JUNY, JULIOL I AGOST.

Als mesos de juliol i agost, la jornada laboral setmanal de tot el personal té una reducció de tres hores.



Al mes de juny, la jornada laboral és intensiva, sense reducció horària. El personal que tinga una jornada de 38 hores setmanals no hi té l'obligació de treballar la vesprada o el matí setmanal, però ha de recuperar-los dins dels horaris establerts en la part variable de l'horari de cada jornada abans d'acabar l'any natural en curs. Tanmateix, aquest personal pot sol·licitar a la Gerència no treballar la vesprada o el matí durant el mes de juny sense necessitat de recuperar-los, amb la reducció proporcional de retribucions corresponent.

Per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, el personal empleat públic amb filles o fills, descendents o persones subjectes a la seua tutela o acolliment de fins a 12 anys d'edat, podrà sol·licitar a la Gerència acollir-se a aquesta modalitat de jornada intensiva durant el mes de juny de cada any sense l'obligació de treballar la vesprada o el matí setmanal corresponent i sense la necessitat de recuperar-la. Aquest dret podrà exercir-se també l'any en què el menor complisca l'edat de 12 anys.

La Universitat pot planificar el tancament total o parcial d'edificis i instal·lacions durant el mes d'agost. El personal adscrit als serveis d'aquests edificis o instal·lacions gaudeix les vacances durant el període de tancament, llevat que la seua situació administrativa ho impedisca.

El mes d'agost els centres i serveis estaran tancats a la vesprada.

3. NADAL I SETMANA SANTA.

Tant a Nadal com a Setmana Santa, el personal de la UVEG té una setmana natural de permís vacacional, que no pot ser interrompuda ni es pot gaudir en un altre període diferent.

A aquesta setmana natural, s'hi poden acumular dies d'assumptes propis o vacances anuals, sempre que les necessitats de servei ho permeten.

L'organització dels serveis durant els períodes de Nadal i de Setmana Santa correspon a les persones responsables del personal, d'acord amb l'addenda anual del calendari general. Cada servei establirà i farà públic, amb la suficient antelació, el règim d'obertura i la distribució del personal en cada torn per a afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Si el nombre de dies laborables de cada torn no és el mateix, per raó de les festes oficials, es negociaran les compensacions que calguen.

El personal temporal que preste serveis en els períodes assenyalats té un nombre de dies de vacances proporcional al temps que haja treballat durant els sis mesos anteriors al permís vacacional de Nadal o de Setmana Santa que corresponguen, que no poden ser liquidats.

Durant els períodes vacacionals de Nadal i Setmana Santa la jornada laboral setmanal de tot el personal té una reducció de tres hores.



4. FESTES ANUALS.

El personal de la UVEG té el nombre de festes anuals que marca el calendari oficial. A aquestes, s'hi afegiran:

- El dia de l'obertura del curs.
- El dia del centre o servei. El personal dels serveis centrals i dels serveis que es puguem determinar s'agruparà en dos torns de treball per gaudir un dia de festa, que cal triar entre els dos que s'estableixen amb aquesta finalitat en l'addenda del calendari general de cada any.
- Tres dies per les festes locals.
- Dissabte Sant.
- El dies 24 i 31 de desembre.

Els serveis estaran tancats els dissabtes del mes d'agost.

La resta de dies que poden ser considerats festius o que mantenen el Registre Central com a únic servei obert es negocien en el calendari anual.

5. SERVEIS MÍNIMS.

A la UVEG, si no s'estableixen serveis mínims puntualment per negociació, es considera servei mínim l'obertura de portes de centres, de serveis i del Registre General.

El personal que cobrisca de forma obligatòria un servei mínim té un dia de compensació. En tot cas, cal respectar les necessitats del servei.

6. PERMISOS PER ASSUMPTES PROPIS.

El personal de la UVEG disposarà del nombre màxim de dies naturals per assumptes propis establerts en l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), o els que li corresponga proporcionalment amb el temps treballat, (sempre referit a l'any natural).

Els dies de permís per assumptes propis s'han de sol·licitar a la persona responsable de cada centre, servei o unitat de gestió amb una antelació mínima de dos dies al dia demanat. La falta de resposta significa que s'accepta la sol·licitud. Quan la resposta siga negativa, cal comunicar-la per escrit i ha d'estar degudament motivada.

Els dies de permisos per assumptes propis es poden consumir des de l'1 de gener de l'any en curs fins al dia 31 de gener de l'any següent. No són acumulables els d'un any als d'un altre.

Aquests permisos estan supeditats en tot cas a les necessitats del servei.



7. PERMÍS PER COMPENSACIÓ DE FESTIUS EN DISSABTE.

L'Addenda del calendari anual incorporarà, com a màxim, un dia de permís quan alguna de les festivitats laborals d'àmbit nacional de caràcter retribuït, no recuperable i no substituïble per la Comunitat Autònoma siga dissabte.

L'addenda anual del calendari general incorporarà dos dies de permís quan els dies 24 i 31 de desembre coincidisquen en festiu, dissabte o dia no laborable.

En l'addenda anual del calendari general es determinarà el règim de gaudi i gestió horària que hagen de tindre aquestes jornades de permís per compensació.

NOTA

Aquest calendari general serà completat per la negociació de l'addenda del calendari anual, que ha de respectar com a mínim el que s'estableix en aquest document.

València, 1 de febrer de 2016.



ADDENDA CALENDARI GENERAL PER A L'ANY 2016

FALLES

Es declaren festius a la UVEG els dies 15, 16, 17 i 18 de març*.

És festiu el dia 19 de març.

* 15 de març festiu per compensació de jornades de dissabtes festius de l'apartat 7 del calendari general de la UVEG.

SETMANA SANTA

Són festius els dies 24, 25, 26 i 28 de març i 4 d'abril.

S'hi estableixen dos torns:

Primer torn

Del dia 21 al 23 de març, ambdós inclosos.

Durant aquest torn treballarà, *en torns de matí i de vesprada*, la totalitat de la plantilla de PAS de cada unitat administrativa amb l'excepció del personal imprescindible dels Centres i Serveis que es puga establir per la Gerència de la UVEG per al segon torn.

Segon torn

Del dia 29 de març a l'1 d'abril, ambdós inclosos.

Durant aquest torn treballarà, *en torn de matí* i amb caràcter excepcional, el personal de la plantilla de PAS que es puga establir per la Gerència de la UVEG perquè es garantisquen els serveis i tasques imprescindibles.



En el segon torn es treballa un dia més, per la qual cosa s'haurà de compensar a aquest personal amb un dia més no laborable subjecte a les necessitats del servei.

NADAL

Són festius els dies 24, 26 i 31 de desembre del 2016, i el dia 6 de gener del 2017.

S'hi estableixen dos torns de treball:

Primer torn

Del dia 27 al 30 de desembre, ambdós inclosos.

Durant aquest torn treballarà la totalitat de la plantilla de PAS de cada unitat administrativa amb l'excepció del personal imprescindible dels Centres i Serveis que es puga establir per la Gerència de la UVEG per al segon torn.

Segon torn

Del dia 2 al 5 de gener de 2017, ambdós inclosos.

Durant aquest torn treballarà, amb caràcter excepcional, el personal de la plantilla de PAS que es puga establir per la Gerència de la UVEG perquè es garantisquen els serveis i tasques imprescindibles.

Durant aquests dos torns, els serveis es mantindran tancats a la vesprada i la plantilla de PAS s'acumularà en torn de matí.

DISSABTES

Dissabtes que els serveis estaran tancats amb caràcter general:

23 de gener

2 d'abril

2, 9, 16, 23 i 30 de juliol

6, 13, 20 i 27 d'agost



29 d'octubre
3 i 10 de desembre
7 de gener de 2017

Si el dia festiu per obertura de curs acadèmic quedarà establert en divendres, l'endemà, dissabte, seria dia festiu tancat amb caràcter general.

SERVEIS SENSE DIA DEL SERVEI

En els serveis que no tinguen establert dia del servei, el personal s'agruparà en dos torns de treball a l'efecte de gaudir d'un dia festiu a triar d'entre el 31 d'octubre i el 5 de desembre de 2016.

ASSUMPTES PROPIS

Es preveu que tot el personal pugua gaudir de 6 dies d'assumptes propis o el que li corresponga proporcionalment amb el temps treballat durant l'any natural.

A més, el personal de la UVEG gaudirà de dos dies més de permís corresponents a jornades de compensació de dissabtes festius d'acord amb el que estableix el punt 7 del calendari general de la UVEG. El gaudi d'aquestos dos dies es gestionarà a nivell horari com a dies lliures, es reduiran proporcionalment conforme al temps treballat durant l'any natural i en el seu gaudi estaran supeditats a les necessitats del servei.

València, 1 de febrer de 2016.



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

REGINA BERNABEU ORTOLÁ, SECRETÀRIA DEL COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA,

CERTIFIQUE:

Que el Comitè de Seguretat i Salut de la Universitat de Valencia, en la sessió del dia 25 de febrer de 2016, a la qual va assistir la majoria suficient dels membres que legalment la componen per quedar vàlidament constituït, i a reserva dels termes que resulten de l'aprovació definitiva de l'acta de la sessió, va adoptar el ACORD següent:

3.- Protocol de Riscos Psicosocials

El Comitè de Seguretat i salut, per assentiment, aprova el Protocol de Riscos Psicosocials de la Universitat de València; s'adjunta com a annex.

I perquè conste i tinga els efectes que corresponguen, signe el present certificat amb el vistiplau de la Presidenta del Comitè.

València, 25 de febrer de 2016

Vist i plau
La Presidenta

María Vicenta Mestre Escrivà



**PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT FACTORS DE RISC PSICOSOCIAL EN
L'ÀMBIT DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA**

I. EXPOSICIÓ DE MOTIUS.....	2
II. NORMATIVA LEGAL.....	3
III. CONSIDERACIONS INSTITUCIONALS	3
IV. PRINCIPIS GENERALS I DEFINICIONS	3
V. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES.....	6
1. Característiques.....	6
2. Etapes	6
2.1 <i>Avaluació de riscos psicosocials</i>	6
2.2 <i>Gestió i resolució interna del conflicte</i>	7
2.3 <i>Propostes de solució, seguiment i control</i>	7
VI. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ.....	8
1. Fase d'inici	8
2. Fase de valoració.....	8
3. Fase d'elaboració d'informe	9
4. Fase d'aplicació de les mesures correctores	10
5. Fase de seguiment	10
VII. DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA.....	10
VIII.DISPOSICIONS ADDICIONALS	10
IX. DISPOSICIÓ FINAL	11

I. EXPOSICIÓ DE MOTIUS

Les universitats són centres de treball educatius i d'especial rellevància, per tal com fa recerca i garanteixen l'avanç de la societat, que adquireixen voluntàriament un compromís de “promoció de la salut”, reconegut ja el 1986 en la Carta d'Ottawa, per mitjà de la creació d'entorns o escenaris saludables. D'aquest compromís naix la Xarxa Europea d'Universitats Sostenibles, de la qual formen part un grup nombrós d'universitats espanyoles, entre les quals hi ha la Universitat de València.

Entre les línies estratègiques d'aquesta xarxa figura la creació d'entorns universitaris que promouen la salut, que cal entendre-ho en un sentit ampli, tal com ha estat conceptualitzada per l'OMS, que la defineix com un estat de complet benestar físic, mental i social, i no solament l'absència d'afeccions o malalties (OMS, 1948).

La Directiva Marc de la Unió Europea (UE) (89/391) obliga legalment els empresaris a protegir els seus treballadors evitant, avaluant i combatent els riscos per a la seua seguretat i la seua salut, cosa que inclou els riscos psicosocials presents al lloc de treball que poden contribuir a l'estrès o a problemes de salut mental o provocar-los.

L'avaluació de riscos psicosocials és una actuació preventiva d'obligat compliment, determinada per la Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL). Amb l'avaluació de riscos psicosocials es posen de manifest les condicions de treball de caràcter general que poden estar desajustades i que generen condicions propícies perquè afloren problemes d'origen psicosocial i, en particular, fenòmens de violència laboral en les seues diferents formes. En aquests fenòmens, el factor temporal és vital: com més temps es tarda a posar de manifest el desajust d'aquestes condicions, el problema pot agreujar-se, estendre's i afectar el conjunt de l'organització.

Per tant, i mantenint un principi preventiu, les actuacions s'han de donar en l'àmbit de la Universitat. Aquestes actuacions s'han de veure de manera integral, des d'una perspectiva global, integradora i participada. Això exigeix el desenvolupament i la implementació d'un programa sistemàtic d'actuació que s'oriente a aconseguir entorns de treball més saludables i que se centre en els factors organitzacionals i psicosocials, els quals han d'involucrar tota la institució. Així naix aquest procediment d'actuació.

II. NORMATIVA LEGAL

- Constitució espanyola (CE).
- Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals (LPRL).
- Reial Decret 39/1997 del Reglament dels serveis de prevenció (RDRSP).
- Llei Orgànica 10/1995, del codi penal (CP).
- Llei Orgànica 3/2007, per la igualtat efectiva de dones i homes (LIEDH).
- Llei 7/2007, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP).
- RDL 2/2015, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET).
- Llei 33/2011, general de salut pública.
- Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social (LRJS).
- RDL 5/2000, d'infraccions i sancions en l'ordre social (LISOS).
- Llei 30/1992, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú (LAP).

III. CONSIDERACIONS INSTITUCIONALS

- Directiva Marc de la Unió Europea (UE) (89/391)
- NTP 891. Procediment de solució autònoma dels conflictes de violència laboral (I). Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.
- NTP 892. Procediment de solució autònoma dels conflictes de violència laboral (II). Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.
- NTP 854. Assetjament psicològic en el treball: definició. Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.

IV. PRINCIPIS GENERALS I DEFINICIONS

La Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals (LPRL), i el Reial Decret 39/1997, que aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció en l'Àmbit de la Seguretat i la Salut en el Treball, obliguen els empresaris a prendre mesures preventives per avaluar i controlar els factors psicosocials i organitzatius que poden suposar un risc per a la salut dels treballadors.

En prevenció de riscos laborals, es denominen “factores psicosocials” aquells aspectes de disseny, organització, direcció del treball i del seu entorn social presents en tot àmbit laboral. Els riscos psicosocials són les conseqüències psicològiques, físiques i socials negatives que es deriven de deficiències en el disseny, l'organització i la gestió del treball.

L'Agència Europea de Seguretat i Salut en el Treball considera que determinades condicions de treball, com les següents, poden provocar riscos psicosocials:

- Càrrega de treball excessiva o pressió de temps.
- Demandes contradictòries.

- Falta de claredat respecte a les funcions del treballador.
- Comunicació ineficaç.
- Mala gestió dels canvis en el si de l'organització.
- Falta de suport per part de la direcció o els companys de feina.
- Desavinences en les relacions interpersonals.
- Assetjament, agressió i violència.
- Dificultats a l'hora de combinar els compromisos laborals i personals.

La Universitat de València ha de prendre mesures preventives per avaluar i controlar els factors de caràcter psicosocial que poden suposar un risc per a la salut dels seus treballadors. Els conflictes interpersonals i la falta de suport social, entre altres, són factors que poden suposar un risc per a la salut. Qualsevol persona té dret a ser tractada amb dignitat i respecte. Per raó d'aquest dret universal es declara la violència laboral com un atemptat a la dignitat de les persones que integren la comunitat universitària. Es rebutja i es prohibeix qualsevol pràctica d'aquesta índole en l'àmbit de les activitats laborals i acadèmiques i es fa un pronunciament inequívoc de no tolerar aquestes accions, així com de facilitar els mitjans preventius necessaris per evitar-ne l'aparició.

Qualsevol comportament o conducta d'aquesta naturalesa pot ser considerada com a falta molt greu, amb independència del que establisca la legislació penal, i comporta les sancions corresponents. Igualment, es garanteix l'assistència, la protecció i la rehabilitació d'aquelles personis víctimes d'aquesta violència.

Les característiques d'aquest procediment pretenen aportar solucions negociades, preventives i integrals de caràcter intern a la Universitat.

Les solucions que planteja el procediment són de caràcter integral, ràpid, eficaç, flexible, proper i senzill. El procediment té un caràcter marcadament preventiu: això suposa actuar en fases en què les situacions de presència de factors de risc psicosocial poden valorar-se com de "baixa intensitat". És en aquestes fases que es pot actuar de manera interna, imparcial i garantista, oferir propostes de solució i avortar processos complexos i greus que s'instauren amb el temps.

D'aquestes experiències, els equips de prevenció i de recursos humans poden extraure, i han de fer-ho, les conclusions corresponents, amb la finalitat de realitzar millores contínues en els processos i garantir així un veritable principi d'excel·lència.

Un principi general en matèria de riscos psicosocials ha de ser que qualsevol indicati de risc psicosocial s'ha de veure com un desajust organitzacional, que pot amagar

problemes més greus. En tot cas, s'ha d'entendre que la gestió dels riscos psicosocials a la feina és beneficiosa per als treballadors, per als gestors, per als llocs de treball i per a la societat.

La sensibilització, la informació, la participació activa i la transparència en tot el procediment són claus. A més, el procediment ha de ser respectuós amb el dret a la tutela efectiva i al dret a la indemnitat.

El procés de recopilació d'informació s'ha de desenvolupar amb la major rapidesa, confidencialitat, sigil i participació de totes les persones implicades.

Aquest procediment té una vigència de cinc anys, i és revisable als dos anys de la seua entrada en vigor. Abasta tot el personal d'administració i serveis (PAS), el personal docent i investigador (PDI) i, quan així s'escaiga, el personal relacionat amb la UV a través de les diferents modalitats contractuals de vinculació amb tercers. Per tant, aquest protocol s'aplica també als casos de riscos psicosocials que tinguen l'origen en la UV i que afecten personal d'altres empreses o entitats. A més, mitjançant la coordinació d'activitats empresarials s'ha d'informar de l'existència d'aquest protocol a les empreses subcontractades i a les fundacions tutelades per la UV.

DEFINICIONS

L'Agència Europea de Seguretat i Salut en el Treball ha definit els riscos psicosocials a la feina com «aquells aspectes del disseny, organització i direcció del treball i del seu entorn social que poden causar danys psíquics, socials o físics en la salut dels treballadors».

L'Organització Internacional del Treball entén la violència com “qualsevol tipus de comportament agressiu o insultant susceptible de causar dany o molèsties físiques o psicològiques a les seues víctimes, ja siguen aquests objectius intencionats o testimonis innocents involucrats de manera no personal o accidental en els incidents”. Una definició de violència laboral àmpliament utilitzada per la Comissió Europea és la d'incidents on s'abusa de personal, amenaçat o agredit en circumstàncies relacionades amb la seua feina, inclosos els viatges d'anar i venir del treball, que implica un desafiament explícit o implícit a la seua seguretat, el benestar i la salut.

Quant a l'assetjament laboral, la Nota Tècnica Preventiva (NTP) núm. 854 de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (INSHT) el defineix com “l'exposició a conductes de violència psicològica dirigides de manera reiterada i perllongada en el temps, cap a una o més persones per part d'una altra o altres que actuen enfront d'aquella/es des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica)”, concepte al qual afegeix que “aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut”.

V. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES

1. Característiques

- El procediment ha d'estar integrat en el Pla de Prevenció de la Universitat.
- El procediment ha de considerar les situacions d'exposició a factors de risc psicosocial com a desajustos en l'activitat preventiva de l'organització.
- El procediment ha de preveure i disposar de recursos i eines múltiples i variades, de manera que es puguin detectar a temps els diferents nivells d'exposició a factors de risc psicosocial, es valoren, s'hi intervinga i se'n trobe una solució satisfactòria.
- El procediment ha de ser participat, conegut i compartit per tots els membres de la comunitat universitària: tota l'organització hi ha d'estar implicada.
- Del procediment, se n'han de derivar compromisos clars i accions preventives efectives que s'han d'implementar, sobre les quals s'ha de realitzar un seguiment que suppose, al seu torn, retroalimentació per als serveis de Prevenció i de RH.
- Tota la informació tractada en el procediment ha de tenir caràcter reservat, amb independència que aquesta tinga o no caràcter de dada o informació personal. Per això, el procediment ha de comptar amb totes les garanties de secret, seguretat i protecció de dades personals d'acord amb la normativa vigent.

2. Etapes

L'exposició a factors de risc psicosocial és un procés gradual que es va gestant al llarg del temps, a l'empara d'unes inadequades condicions de treball i d'una deficient organització de l'entorn laboral. L'actuació primerenca i preventiva hi és essencial.

Se'n distingeixen tres etapes:

2.1 Avaluació de riscos psicosocials

La UV ha de realitzar l'avaluació de riscos psicosocials amb la finalitat de conèixer quina és la situació de partida. Aquesta avaluació ha de ser participada i consensuada entre la representació sindical i la institució, amb la finalitat d'obtenir un ampli compromís i implicació de tota la comunitat universitària.

D'acord amb l'art. 14 de la LPRL correspon a la Universitat de València l'impuls i la supervisió de l'avaluació de riscos psicosocials, amb la participació, en els termes que estableix la legislació vigent, de la representació sindical que corresponga.

La sensibilització, la informació, la formació i la participació activa en matèria de risc psicosocial es constitueix en eina bàsica preventiva.

S'ha de promoure una cultura de prevenció de riscos psicosocials a través d'accions formatives i informatives de sensibilització. En aquest sentit, la Universitat, mitjançant el Servei de Formació Permanent i Innovació Educativa i en col·laboració amb el

SPMA, ha d'introduir la gestió de riscos psicosocials en els seus programes formatius dirigits a tot el seu personal, amb especial atenció als llocs de treball amb responsabilitats de gestió.

2.2 Gestió i resolució interna del conflicte

Davant els casos de riscos psicosocials que es puguem detectar, cal realitzar una revisió de l'avaluació de riscos, per identificar les deficiències o desajustos en l'organització del treball que puguem provocar la situació, i intervenir-hi d'acord amb els articles 14.1 i 16.3 de la LPRL. Aquesta intervenció ha de seguir aquest procediment i tenir una finalitat preventiva-reparadora per determinar condicions, aclarir fets, obtenir informació i actuar de ara a una adequada gestió dels riscos psicosocials en el treball. D'aquestes informacions s'han d'obtenir les mesures corresponents per tal de modificar o complementar les deficiències oposades en la nostra organització, perfeccionar el procediment i dotar-lo d'un veritable valor preventiu.

Malgrat que la finalitat d'aquest procediment no és, en si mateix, buscar "culpables" o delimitar responsabilitats, no s'exclou que, si s'arriba a la conclusió que pot haver-hi una actuació irregular per part d'alguna treballadora o treballador, es demana l'obertura del corresponent expedient a l'òrgan competent.

La Comissió de Riscos Psicosocials (CRPS) pot acordar en cada cas els procediments que considere oportuns a fi de recollir la informació necessària per realitzar la valoració del cas i pot sol·licitar els informes tècnics que considere oportuns.

2.3 Propostes de solució, seguiment i control

Les propostes de solució, seguiment i control, les ha de fer la Comissió de Riscos Psicosocials.

La CRPS és un òrgan paritari que emana del Comitè de Seguretat i Salut (CSS) i que està format per representació institucional i sindical (la part sindical està formada per un membre de cada secció sindical amb presència en el Comitè de Seguretat i Salut).

Les persones integrants de la CRPS estan subjectes al deure de secret i sigil professional de qualsevol informació de què tinguen coneixement, especialment de les dades de caràcter personal a què tinguen accés. Aquest deure subsisteix fins i tot després d'acabada la seua relació amb la CRPS.

VI. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

Podem definir-ne cinc fases: inici, valoració, elaboració de l'informe, aplicació de mesures correctores i seguiment.

1. Fase d'inici

S'inicia a petició de la persona o persones afectades, dels seus representants legals o de qualsevol altra persona que pugui ser coneixedora de la situació que comporte un risc psicosocial o de violència laboral, així com dels delegats i delegades de prevenció (art. 29.2.4 LPRL).

El procediment continua fins i tot després del cessament contractual o canvi de lloc de treball de la persona afectada, sempre que el procediment s'haja iniciat amb anterioritat al cessament.

La unitat responsable de la recepció i tramitació dels escrits en aquesta matèria és el Servei de Prevenció i Medi Ambient. Una vegada efectuada la comunicació davant el SPMA, aquest ha de convocar necessàriament la Comissió de Riscos Psicosocials (CRPS) al més aviat possible perquè analitzi les dades objectives o ja conegudes sobre el cas.

A la vista de la petició, la CRPS pot:

- a) No admetre a tràmit l'escrit de sol·licitud de valoració, quan aquest estiga manifestament mancat de fonament.
- b) Admetre a tràmit l'escrit de sol·licitud de valoració.

S'ha de comunicar per escrit a la persona que ha sol·licitat la valoració l'admissió a tràmit o les causes que han motivat la no-admissió de la sol·licitud en un termini de tres dies hàbils a partir del moment en què es pren l'acord.

De totes les actuacions que es realitzen des del moment de presentació de la petició de valoració, n'ha de quedar constància documental.

2. Fase de valoració

Una vegada admesa la sol·licitud a tràmit, s'inicia la fase de valoració.

El procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones, i el dret i el deure de confidencialitat de les parts implicades.

Totes les persones que intervinguen en el procediment han d'actuar de bona fe en la valoració de la veritat i en l'esclariment dels fets comunicats.

Per garantir la protecció de les persones implicades en aquest procés, d'ofici o a instància de les esmentades persones, i amb audiència prèvia d'aquestes, la CRPS pot proposar, en qualsevol fase del procediment, de manera degudament motivada, les actuacions cautelars que considere necessàries. La denegació d'aquestes mesures cautelars, si escau, ha d'estar motivada.

En tot cas, la indagació sobre la sol·licitud de valoració s'ha de desenvolupar amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cada part afectada. Totes les persones vinculades amb la Universitat de València estan obligades a col·laborar amb la CRPS durant el procés de valoració. Es poden sol·licitar informes que siguen rellevants al cas objecte d'estudi, sempre garantint el respecte a la intimitat i a la Llei Orgànica de protecció de dades.

A més, la CRPS, en aplicació de l'art. 16.3 de la LPRL, ha d'acordar el millor procediment per a la realització d'una avaluació de riscos psicosocials en la unitat on la persona o persones sol·licitants realitzen les seues funcions, per obtenir una valoració dels factors de riscos psicosocials.

De la informació obtinguda, se n'emetrà un informe, el qual ha de recollir les deficiències oposades i les mesures proposades. Aquest document ha de ser elaborat i consensuat per i entre les parts institucional i sindical. Igualment, s'ha de considerar a aquest efecte d'incloure'l en el Pla de Prevenció de la Universitat.

El procediment es pot interrompre en qualsevol moment a petició formal de la persona o persones afectades. Tanmateix, la CRPS, ha de continuar amb la valoració si detecta un mínim d'indicis de presència de factors de risc psicosocial.

En els casos relacionats amb qualsevol tipus d'assetjament, s'ha de tenir en compte allò que disposa la LRJS, art. 96, de redistribució de càrrega de la prova.

3. Fase d'elaboració d'informe

Quan acaba la indagació, la CRPS ha d'emetre un informe detallat, al més aviat possible des que es va presentar la petició de valoració. Aquest informe ha de recollir:

- a. La relació dels antecedents del cas.
- b. Els fets que després de la valoració estiguen acreditats.
- c. Un resum de les actuacions practicades (entrevista, presa de dades...).
- d. Les conclusions, que han d'incloure, si és el cas, les propostes de mesures correctores.

L'emissió de l'informe s'ha de fer sempre amb la cautela indicada respecte al caràcter reservat de les sol·licituds.

L'informe de valoració de la CRPS pot contenir alguna de les conclusions següents:

- a. Indici de presència de factors de risc psicosocial, sense indici de presència de violència laboral. S'han d'especificar les propostes de mesures preventives correctores.
- b. Indici de presència de violència laboral o assetjament laboral. En aquest cas, la CPRS ha de remetre l'informe a l'òrgan competent en matèria disciplinària de la UV, i notificar aquest fet a les persones interessades i als òrgans afectats.
- c. Indici que s'han aportat dades o testimoniatges falsos. En aquest cas, la CPRS ha de remetre l'informe a l'òrgan competent en matèria disciplinària de la UV, i notificar aquest fet a les persones interessades i als òrgans afectats.

4. Fase d'aplicació de les mesures correctores

L'informe de la CRPS, que ha d'anar acompanyat de les actuacions practicades i de la proposta de mesures correctores, que han de ser ratificades pel CSS, s'ha de traslladar als òrgans competents per a la seua aplicació.

5. Fase de seguiment

La CRPS ha d'efectuar un seguiment de l'aplicació de les mesures preventives proposades i de la salvaguarda del principi de no-discriminació i tutela efectiva de totes les persones implicades. El sistema ha de permetre una retroalimentació amb la introducció de les millores oportunes.

VII. DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Els expedients iniciats amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest procediment han de seguir el seu propi curs.

VIII. DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Totes les persones integrants de la CRPS tenen dret a rebre la formació suficient i adequada en la matèria objecte d'aquest procediment.

Segona

Les persones integrants de la CRPS estan subjectes a la normativa sobre abstenció i recusació que preveuen amb caràcter general els arts. 28 i 29 de la LAP.

Tercera

No poden formar part, en cap cas, de la CRPS aquelles persones que puguen haver incorregut en sanció per motius d'aquest procediment, durant els 6 anys anteriors a la seua incorporació a aquesta, d'acord amb el que s'estableix en la relació d'infraccions i sancions aplicable en l'administració pública.

IX. DISPOSICIÓ FINAL

Aquest procediment entra en vigor l'endemà de la seua aprovació pel Consell de Govern de la Universitat de València.

CRITERIS PER AL DESENVOLUPAMENT DE LA CARRERA DOCENT DEL PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA APLICABLES PER AL CURS 2016/2017

La Llei 48/2015, de 29 d'octubre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2016 continua mantenint restriccions a l'oferta d'ocupació pública en la línia dels anys anteriors. L'article 20. Ú.2 J) de l'esmentada llei ha establert la taxa de reposició d'efectius aplicable al personal docent i investigador universitari en el 100%, millorant el percentatge de l'exercici 2015 i mantenint l'obligada reserva d'un mínim del 15% de la mateixa per a la estabilització de personal investigador doctor que haja finalitzat el programa Ramón y Cajal i haja obtingut el certificat I3.

Aquests límits determinen el nombre màxim de places dels cossos docents universitaris i de professorat contractat doctor que poden oferir les Universitats, sense perjudici de la possible convocatòria de places per a l'accés al cos de Catedràtics i Catedràtiques d'Universitat per promoció interna, a l'empara de l'article 62.2 de la LOU, així com dels concursos de trasllat previstos en l'article 63 de l'esmentada llei.

L'article 62.2 de la LOU, modificat pel Reial Decret Llei 10/2015, d'11 de novembre, estableix que les universitats podran convocar places de promoció interna per a l'accés al cos de catedràtics d'Universitat i que aquestes places no podran superar el nombre màxim de places que siguen objecte d'oferta d'ocupació pública pel torn lliure, en aqueix mateix any, per a l'accés als a cossos docents de l'article 56 de la mateixa llei.

Això permet diferenciar i simultaniejar una oferta de places de professorat que es convocaran pel "torn lliure", -limitada per la taxa de reposició d'efectius definida per l'article 20.4 de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2016-, d'una oferta de places "de promoció interna", en els termes expressats. Aquesta possibilitat legal és, òbviament, un element nou a considerar en la presa de decisions.

No es pot desconèixer, d'altra banda, l'impacte que està tenint la taxa de reposició d'efectius en la plantilla de funcionaris, que ha sofert un decrement de 153 places des de l'any 2012. Es per això que cal adoptar mesures que faciliten la promoció als cossos docents universitaris del professorat que es troba acreditat per a concórrer a aqueixes convocatòries. També cal atendre la provisió de places de funcionari vacants al menys en aquelles àrees de coneixement que presenten una plantilla estructural altament deficitària amb un volum de professorat contractat superior al 75% i un volum de temporalitat superior al 55%, que compte amb professorat acreditat.

Cal advertir, en aquest mateix sentit, que l'informe d'acreditació de títols de grau emès per l'Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva ja insisteix en algunes titulacions en la necessitat de millorar la taxa de personal docent i investigador funcionari, donat que aprecia una tendència a la baixa. En el context descrit, les mesures contingudes en aquest document estan orientades a:

- Optimitzar les possibilitats legals per a la convocatòria de places
- Atendre prioritàriament la promoció del professorat ajudant i ajudant doctor
- Atendre prioritàriament la finalització de les situacions d'interinitat en places de professorat contractat doctor i donar compliment al compromís expressat en la Disposició Addicional 1a dels Criteris de Promoció aprovats per al curs 15/16, si bé obrint la possibilitat de concursar a places del cos de professors/professores titulars d'Universitat al professorat contractat doctor interí que compte amb l'acreditació corresponent, solució en benefici de la recuperació de places de funcionari.
- Destinar la taxa de reposició a la convocatòria de places de professorat contractat doctor i de Titular d'Universitat
- Atendre la promoció al cos de catedràtics/catedràtiques d'Universitat mitjançant la convocatòria de places pel torn de promoció interna.

1.- Determinació de la taxa de reposició d'efectius i la seua distribució

1.1.- La taxa de reposició d'efectius prevista en l'article 20. Ú.2.J) de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2016 (100%) es concreta a la Universitat de València en seixanta places que es distribuïran de la següent forma:

- a) Nou places (15%) per a la contractació laboral fixa d'investigadors o investigadores que hagen finalitzat el Programa Ramón y Cajal i compten amb el certificat I3. La contractació es realitzarà en la figura d'Investigador doctor indefinit/Investigadora doctora indefinida prevista en el Programa Marc per a la Contractació de Personal Investigador Doctor de la Universitat de València (ACGUV 240/2013)
- b) Vint-i-cinc places de professorat titular d'Universitat
- c) Vint-i-sis places de professorat contractat doctor.

En conseqüència, podran convocar-se fins a vint-i-cinc càtedres pel torn de promoció interna.

2.- Promoció del professorat Ajudant a la figura d'Ajudant Doctor/a

Podran sol·licitar la transformació de places de professorat Ajudant a places d'Ajudant Doctor/a els departaments que compten amb professorat ajudant que estiga en possessió del títol de doctor i de l'acreditació a la figura d'ajudant doctor/a, sempre que el seu contracte com a ajudant finalitze durant el curs acadèmic 2016/2017 o que les necessitats docents estructurals de l'àrea de coneixement urgisquen la promoció. La provisió de les places transformades requerirà la convocatòria d'un concurs públic.

3.- Promoció del professorat Ajudant Doctor a la figura de Contractat Doctor/Contractada Doctora

3.1.- Els departaments que compten amb professorat ajudant doctor/a que finalitzi el seu contracte durant el curs 2016/2017 podran sol·licitar la transformació de les seues places a la categoria de contractat doctor/contractada doctora .

3.2.- La provisió de les places transformades requerirà la convocatòria d'un concurs públic.

A la finalització dels respectius contractes d'ajudant doctor/a, prèvia l'autorització de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, es procedirà a la contractació com a professorat contractat doctor interí fins a la provisió definitiva de les places mitjançant concurs.

4.- Promoció del professorat contractat doctor a la figura de professor/a Titular d'Universitat.

Els departaments que compten amb professorat contractat doctor que estiga en possessió de l'acreditació per a l'accés a la figura de Professor/a Titular d'Universitat podran sol·licitar la transformació de les places a aquesta figura funcional per a afavorir la promoció del seu professorat.

La provisió de les places transformades requerirà la convocatòria d'un concurs públic.

5.- Promoció del professorat Titular d'Universitat a la figura de Catedràtic/a d'Universitat

Els departaments que compten amb professorat Titular d'Universitat que estiga en possessió de l'acreditació per a l'accés a la figura de Catedràtic/a d'Universitat (CU) podrà sol·licitar la transformació de les seues places a aquesta figura funcional per a afavorir la promoció del seu professorat.

La provisió de les places transformades requerirà la convocatòria d'un concurs públic.

6.- Procediment per a la determinació de les places que es convocaran a concurs

6.1.- Es destinen dues places de professorat titular d'Universitat per a la convocatòria de vacants en àrees de coneixement amb una plantilla estructural altament deficitària que presente un volum de professorat contractat superior al 75% i un volum de temporalitat superior al 55%, a més de comptar amb professorat acreditat.

6.2.- Les vint-i-quatre places destinades a l'accés al cos docent de professors i professores titulars d'Universitat es destinaran a afavorir la promoció del professorat contractat doctor que compte amb la corresponent acreditació. El criteri per a la determinació de les places serà exclusivament l'ordre cronològic de la resolució d'acreditació del professorat, prioritzant la major antiguitat en l'acreditació. En cas de coincidència, s'aplicarà el criteri d'antiguitat com a contractat doctor/contractada doctora. Si persistirà l'empat, s'atendrà a l'antiguitat com a doctor/a.

El professorat contractat doctor interí que estiga acreditat per a l'accés a la figura de professor/a titular d'Universitat podrà sol·licitar concursar a una plaça d'aquest cos docent, d'acord amb les previsions de l'apartat anterior. En aqueix cas, es transformarà la plaça que ocupa en una titularitat d'Universitat.

S'elaborarà un llistat únic, amb caràcter informatiu, en el que s'ordenarà el professorat contractat doctor i contractat doctor interí de major a menor antiguitat en l'acreditació.

El llistat es podrà consultar en la pàgina web Servei de Recursos Humans (PDI) dins del termini que s'habilitarà a l'efecte, durant el qual les persones interessades podran presentar al·legacions en cas d'apreciar errada u omissió en les dades publicades.

6.3.- Les vint-i-sis places que es convocaran per a l'accés a la figura de professorat contractat doctor seran les ocupades interinament des de l'1 de setembre de 2013, per ordre d'antiguitat en la interinitat.

6.4.- Es convocaran vint-i-cinc càtedres pel torn de promoció interna. El criteri per a determinació d'aquestes places serà exclusivament l'ordre cronològic de la resolució d'acreditació del professorat, prioritzant la major antiguitat en l'acreditació. En cas de coincidència, s'aplicarà el criteri d'antiguitat en el cos docent des del qual es promociona. Si persistirà l'empat, s'atendrà a l'antiguitat com a doctor/a.

S'elaborarà un llistat únic, amb caràcter informatiu, en el que s'ordenarà el professorat titular d'Universitat o Catedràtic d'Escola Universitària acreditat per a l'accés aquest cos funcional, de major a menor antiguitat en l'acreditació.

El llistat es podrà consultar en la pàgina web Servei de Recursos Humans (PDI) dins del termini que s'habilitarà a l'efecte, durant el qual les persones interessades podran presentar al·legacions en cas d'apreciar errada u omissió en les dades publicades.

7.- Disposició general

En el cas que el professorat pels mèrits del qual s'haja transformat una plaça no fora adjudicatari de la mateixa després del corresponent procés selectiu, el departament corresponent no podrà tornar a sol·licitar una nova promoció pels mèrits d'aqueix professorat per a la mateixa categoria.

8- Pla d'estabilització de professorat associat

Durant l'exercici 2016 no es dotaran places per a atendre el programa d'estabilització de professorat associat a temps parcial aprovat pel Consell de govern de 22 de desembre de 2009 (ACGUV 247/2009)

Disposició Addicional Primera

Quan el còmput de la durada del contracte del professorat ajudant o ajudant doctor s'haja interromput com a conseqüència d'una incapacitat temporal o d'haver gaudit de llicències per maternitat, adopció o acolliment o del permís per paternitat, el professor o professora interessada podrà demanar que aqueixos períodes no siguen computats per a determinar la data de finalització del seu contracte a tots els efectes previstos en aquesta normativa.

Disposició Addicional Segona.- Compliment del requisit lingüístic previst en l'art. 11 del Pla d'Increment de la Docència en Valencià (PIDV)

1. No serà d'aplicació allò previst en l'art. 11 del PIDV a les persones acreditades per a l'accés al cossos docents de professor/a titular d'Universitat i de catedràtic/catedràtica d'Universitat amb anterioritat al 26 de juny de 2012, data d'aprovació del PIDV,
2. Per a les persones acreditades entre el 26 de juny de 2012 i el 26 de juny de 2015, el coneixement del valencià en el nivell C1 exigít per l'art. 11 serà reconegut, sense acreditació oficial d'aquest nivell, en els següents casos:
 - a. En cas d'aportar una acreditació de coneixement del valencià del nivell B2, acompanyada d'una certificació d'haver impartit docència en valencià d'un mínim de 100 hores acumulades al llarg de la carrera docent.
 - b. En cas d'aportar una acreditació de coneixement del valencià del nivell B1, acompanyada d'una certificació d'haver impartit docència en valencià d'un mínim de 200 hores acumulades al llarg de la carrera docent.
 - c. En cas d'aportar una acreditació de coneixement el valencià del nivell A2, acompanyada d'una certificació d'haver impartit docència en valencià d'un mínim de 400 hores acumulades al llarg de la carrera docent.
 - d. En cas de no aportar cap acreditació de coneixement del valencià, si s'aporta una certificació d'haver impartit docència en valencià d'un mínim de 700 hores acumulades al llarg de la carrera docent.
3. Les persones acreditades amb posterioritat al 26 de juny de 2015, hauran d'acreditar el coneixement del valencià en el nivell C1 exigít per l'art. 11 amb la presentació d'un títol oficialment reconegut.

Disposició Final

Les decisions sobre la plantilla de professorat necessàries per a l'efectivitat d'aquests criteris tindran efectes econòmics i administratius d'1 de setembre de 2016.



Central Sindical Independiente y de Funcionarios CSI•F
Secció Sindical Universitat de València
Locales Sindicales Blasco Ibáñez, 23 -A 46010 Valencia
Tfno. 9638 64380 Fax: 9638 64011
E-mail: csif@uv.es Web: www.uv.es/csif/

Asunto: Reunión con el Rector de 30 de julio de 2015

La Sección Sindical Csi-f desea exponerle la anómala situación en que se encuentra debido a que no se le permite formar parte de la Mesa de Negociación constituida en el ámbito de la Universitat de València, con carácter común, tanto para personal funcionario como laboral, a pesar de que, en nuestra opinión, se dan los requisitos legales de capacidad representativa determinados por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS) y en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

Exponemos a continuación los hechos y fundamentos que justifican nuestro desacuerdo:

1. En la última convocatoria para la elección de representantes legales de los trabajadores, CSI-F obtuvo representación en todos los órganos, concretamente cuatro (4) en la Junta de PDI, uno (1) en la Junta de PAS y dos (2) en el Comité de Empresa, con la siguiente distribución en relación al resto de organizaciones sindicales:

SINDICATO	REPRESENTANTES	JUNTA PDI	JUNTA PAS	COMITÉ DE EMPRESA
CCOO	19	8	5	6
UGT	19	4	8	7
STEP-iv	16	5	5	6
CGT	10	2	4	4
CSI-F	7	4	1	2
TOTAL	71	23	23	25

Es de ver, por tanto, que CSI-F obtuvo 5 representantes entre los 46 del personal funcionario (PDI y PAS) y otros 2 sobre 25 entre el personal laboral.

2. De conformidad con el artículo **7.2 de la LOLS**, CSI-F tiene la condición de sindicato “simplemente representativo” en el ámbito del conjunto de las Administraciones Públicas y, por ello, está representado y presente en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas (véase http://www.seap.minhap.gob.es/web/areas/funcion_publica/dialogo/org_sindicales.html).
3. De acuerdo con el **artículo 36.3, párrafo tercero, del EBEP**, precisamente por tratarse de un sindicato que tiene presencia en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, CSI-F tiene igualmente derecho de estar presente y participar de la negociación colectiva que se desarrolle en todas y cada una de las Mesas Generales de Negociación que se constituyan en cada Administración Pública siempre que obtenga ***“el 10 por 100 de los representantes a personal funcionario o personal laboral en el ámbito correspondiente a la Mesa de que se trate”***.

Nótese que el legislador emplea la conjunción disyuntiva “o”, esto es, exige que la representatividad se dé o bien entre el personal funcionario (Junta de PDI y PAS) o bien entre el personal laboral (Comité de Empresa) indistintamente. Evidentemente es una cuestión relevante con trascendencia jurídica. Si el legislador hubiera querido que la representatividad se exigiera por la suma de los representantes obtenidos entre el personal funcionario y el personal laboral, hubiera empleado lógicamente la conjunción copulativa “y”, como hace en otros preceptos del cuerpo legal.

En este sentido, se pronunció la Catedrática **REMEDIOS ROQUETA**

BUJ¹, a cuyas palabras nos remitimos a continuación por la claridad de su exposición: *“estarán legitimados para estar presentes en estas Mesas generales comunes los sindicatos más representativos a nivel estatal y autonómico y los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 del conjunto de los representantes unitarios de los empleados públicos de la correspondiente Administración Pública. De esta forma, los sindicatos que carezcan de la condición de más representativos requerirán una representatividad acumulada en los ámbitos funcional y laboral. No obstante, esta exigencia se flexibiliza en relación con los sindicatos simplemente representativos en el conjunto de las Administraciones Públicas (esto es, la CSI-CSIF). En efecto, de acuerdo con el párrafo tercero del art. 36 del EBEP, también estarán presentes en estas Mesas generales comunes, las organizaciones sindicales que formen parte de la Mesa general de negociación de las Administraciones Públicas siempre que hubieran obtenido “el 10 por 100 de los representantes a personal funcionario o personal laboral en el ámbito correspondiente a la Mesa de que se trate” (en este caso, la conjunción es disyuntiva). Los sindicatos que cuenten con el 10 por 100 del conjunto de los representantes unitarios del personal funcionario y laboral de todas la Administraciones Públicas estarán presentes en estas mesas si obtienen el 10 por 100 de los representantes unitarios de los funcionarios o de los laborales de la correspondiente Administración Pública. Es decir, a estos sindicatos no se les exige la representatividad acumulada en los ámbitos funcional y laboral, siendo suficiente con que la acrediten en uno de ellos”.*

En el caso que nos ocupa, CSI-F obtuvo 5 representantes de los 46 totales del personal funcionario (PDI y PAS), lo que representa más del 10 por 100 de los mismos y le confiere automáticamente la legitimación para participar plenamente en el funcionamiento de la Mesa Negociadora.

¹ Véase http://cemical.diba.cat/es/publicaciones/ficheros/Roqueta_Buj_neg_colect_conj.pdf (artículo publicado en 2008 y fuente consultada el 29/07/2015).

En consecuencia, entendemos que no hay ninguna razón que justifique privar a CSI-F del derecho a la negociación colectiva que le conceden la Ley y sus resultados electorales.

4. Aunque los argumentos anteriormente expuestos deben ser suficientes para legitimar la participación de CSI-F en la negociación colectiva, si se considerara hipotéticamente que la representatividad del 10 por 100 debe acreditarse sobre la suma total de los representantes del personal funcionario y laboral (71), aritméticamente resultaría necesario tener la cifra 7,1 representantes, hecho harto difícil al no ser éstos entidades divisibles. ¿Acaso se nos pretende exigir entonces la cifra de 8 representantes cuando supone prácticamente una unidad adicional con respecto a 7,1?

Desde la interpretación más coherente y respetuosa con el legítimo ejercicio de la libertad sindical, los 7 representantes totales de CSI-F deben ser suficientes. De lo contrario, por la sola aplicación de una interpretación absolutamente restrictiva y disconforme con el principio de tutela de los derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos, se estaría privando a nuestra organización sindical del ámbito de la negociación colectiva, restringiendo el derecho de sus representantes a mantenerse adecuadamente informados y a participar de los acuerdos que afectan a las condiciones de trabajo de toda la plantilla. Decisión que sería más injustificada todavía si tenemos en cuenta que la presencia de CSI-F en la Mesa Negociadora no impide ni lesiona la participación de ninguna otra organización sindical, sino que únicamente aumenta la pluralidad que tan beneficiosa resulta en todas las organizaciones.

En conclusión, con base en los razonamientos jurídicos expuestos y la remisión a las normas mencionadas, así como con la finalidad de contribuir al ejercicio normal del derecho de libertad sindical, apelamos al buen criterio del Rector y al espíritu de respeto democrático a la pluralidad que siempre ha mostrado para que facilite la presencia de CSI-F en la Mesa Negociadora de la Universitat de València.