

## Últimes novetats d'acció sindical realitzades des d'aquesta secció sindical:

**PUNT 1:** Hem iniciat una **campanya informativa referent a les hores extraordinàries** que realitza el nostre personal: [enllaç](#)

Com podreu llegir en el document publicat exigim a l'equip de direcció de la #UV l'obligada negociació d'aquest component retributiu, a més del marc d'aplicació propi i la incorporació o adaptació de la futura normativa sobre hores extraordinàries que publique el Ministeri de Treball.

**PUNT 2:** El passat 15 de setembre vam enviar una **proposta d'estudi i negociació en matèria formativa**, tant a la resta de sindicats com a la representació institucional d'aqueixa àrea, amb la finalitat de poder incloure en el pla formatiu 2026 accions encaminades a la formació bàsica i pràctica del nou personal PTGAS que s'incorpora a les unitats i serveis amb la finalitat de reduir la càrrega de treball extra que això suposa en aquestes unitats.

La proposta recupera també les ajudes a la formació continuada del personal PTGAS-PI, necessari per a la seua activitat professional mentre no existisquen línies formatives específiques, sobretot per a administració especial i personal d'investigació, que cobrisquen les actuals manques. Aquestes ajudes van desaparèixer fa uns anys del pla formatiu i és necessari la seua recuperació donades les dinàmiques d'especialització que des de determinats ens universitaris s'estan aplicant, o imposant, en els llocs de treball d'alguns serveis i unitats.

**PUNT 3:** Aquest passat divendres 24 va tindre lloc una **reunió de la Comissió de Borses**, convocatòria que havíem demanat amb urgència donades les últimes decisions de gestió aplicades des de la Vicegerència.

Totes dues parts hem acordat continuar la necessària negociació de totes aquelles propostes que ha realitzat la UV al costat de les quals estem treballant des de la part sindical.

Relacionant aquesta eina fonamental en la planificació de personal, com són les borses de treball, amb l'exposat en el punt anterior sobre formació, és com a mínim sorprenent que la prova realitzada en el primer examen del grup C1-Administratiu només haja sigut superada ni pel 30% de les persones que es van presentar dissabte passat dia 19. La bossa que es crearà a partir de les persones aprovades es quedarà esgotada en poc temps, i caldrà anar a una altra prova per a ampliar-la. No ens sembla ni operativa ni encertada aquesta forma de conducta per part de la Vicegerència (i president del tribunal que va elaborar l'examen) donades les dificultats que ja hi ha hagut per a cobrir vacants i substitucions amb les bosses de gran moviment de personal, com és aquest cas. I tornem a recordar l'exigència que totes les seccions sindicals vam fer a la Gerència sobre la necessitat de disposar dels mitjans tècnics més idonis per a agilitar i millorar la gestió ordinària de les nostres borses de treball.

En el mateix sentit és inacceptable que s'estiguen utilitzant temaris molt per damunt de les funcions de les escales convocades sota la petició o exigència de responsables de determinades unitats. O, fins i tot, que aqueixes mateixes persones ho facen directament sobre els tribunals en els quals formen part. Exigim que no es recórrega a la contractació externa per a seleccionar a personal concret, justificat en la falta de personal propi. Aquesta excusa amaga la falta d'una política de personal clara i de més llarg recorregut; impera la immediatesa de cobrir llocs de treball bàsics de nostra RPT. Però, a més, s'està normalitzant que les persones que cobreixen aqueixes places bàsiques, o que entren via programes, acaben realitzant funcions més especialitzades i superiors a les de la seua categoria, principalment en administració especial.

**PUNT 4:** De la **negociació del nou complement retributiu** que s'aplicarà l'any vinent, col·loquialment la paga de març, estem esperant la convocatòria d'una següent taula tècnica, on l'empresa realitzarà una quarta proposta de quantitats a ser cobrades. La major part de la representació sindical continuem criticant obertament la tercera proposta de quantitats que està damunt de la Mesa.

Recordem que tenim obert el mail per a rebre suggeriments, propostes, o el que estimeu oportú en matèria de negociació: [cgtactua@uv.es](mailto:cgtactua@uv.es)

**CGT-UV**



## Últimas novedades de acción sindical realizadas desde esta sección sindical:

Os informamos de las últimas novedades en materia de acción sindical realizadas desde esta sección sindical.

**PUNTO 1:** Hemos iniciado una **campaña informativa al respecto de las horas extraordinarias** que realiza nuestro personal: [enlace](#)

Como podréis leer en el documento publicado exigimos al equipo de dirección de la UV la obligada negociación de este componente retributivo, además del marco de aplicación propio y la incorporación o adaptación de la futura normativa sobre horas extraordinarias que publique el Ministerio de Trabajo.

**PUNTO 2:** El pasado 15 de septiembre enviamos una **propuesta de estudio y negociación en materia formativa**, tanto al resto de sindicatos como a la representación institucional de esa área, con el fin de poder incluir en el plan formativo 2026 acciones encaminadas a la formación básica y práctica del nuevo personal PTGAS que se incorpora a las unidades y servicios con la finalidad de reducir la carga de trabajo extra que esto supone en dichas unidades.

La propuesta recupera también las ayudas a la formación continuada del personal PTGAS-PI, necesarias para su actividad profesional mientras no existan líneas formativas específicas, sobre todo para administración especial y personal de investigación, que cubran las actuales carencias. Estas ayudas desaparecieron hace unos años del plan formativo y es necesario su recuperación dadas las dinámicas de especialización que desde determinados entes universitarios se están aplicando, o imponiendo, en los puestos de trabajo de algunos servicios y unidades.

**PUNTO 3:** Este pasado viernes 24 tuvo lugar una **reunión de la Comisión de Bolsas**, convocatoria que habíamos pedido con urgencia dadas las últimas decisiones de gestión aplicadas desde la Vicegerencia.

Ambas partes hemos acordado continuar la necesaria negociación de todas aquellas propuestas que ha realizado la UV junto a las que estamos trabajando desde la parte sindical.

Relacionando esta herramienta fundamental en la planificación de personal, como son las bolsas de trabajo, con lo expuesto en el punto anterior sobre formación, es cuanto menos sorprendente que la prueba realizada en el primer examen del grupo C1-Administrativo solo haya sido superada por menos del 30% de las personas que se presentaron el pasado sábado día 19. La bolsa que se creará a partir de las personas aprobadas se va a quedar agotada en poco tiempo con lo que habrá que ir a otra prueba para ampliarla. No nos parece ni operativa ni acertada esta forma de proceder por parte de la Vicegerencia (y presidente del tribunal que elaboró el examen) dadas las dificultades que ya ha habido para cubrir vacantes y sustituciones con las bolsas de gran movimiento de personal, como es este caso. Y volvemos a recordar la exigencia que hicimos, todas las secciones sindicales, a la Gerencia sobre la necesidad de disponer de medios técnicos más idóneos para agilizar y mejorar la gestión ordinaria de nuestras bolsas de trabajo.

En el mismo sentido es inaceptable que se estén utilizando temarios muy por encima de las funciones de las escalas convocadas bajo la petición o exigencia responsables de determinadas unidades. O, incluso, que esas mismas personas lo hagan directamente sobre los tribunales en los que forman parte. Exigimos que no se recurra a la contratación externa para seleccionar a personal concreto amparándose en la falta de personal propio. Esta excusa esconde la falta de una política de personal clara y de más largo recorrido, que el de la inmediatez de cubrir puestos de trabajo básicos de nuestra RPT. Pero, además, se está normalizando que las personas que cubren esas plazas básicas, o entran vía programas, acaben realizando funciones más especializadas y superiores a las de su categoría, principalmente en administración especial.

**PUNTO 4:** De la **negociación del nuevo complemento retributivo** que se aplicará el próximo año, coloquialmente la paga de marzo, estamos esperando la convocatoria de una siguiente mesa técnica, donde la empresa realizará una cuarta propuesta de cantidades a ser cobradas. La mayor parte de la representación sindical seguimos criticando abiertamente la tercera propuesta de cantidades que está encima de la Mesa. Recordamos que tenemos abierto el mail para recibir sugerencias, propuestas, o lo que estiméis oportuno en materia de negociación: [cgtactua@uv.es](mailto:cgtactua@uv.es)