



Reflexions sobre negociació col·lectiva

Recentment començat aquest any 2026 és bon moment per a una reflexió més en profunditat sobre la peculiar **negociació col·lectiva** que l'equip de direcció sortint ha mantingut en aquests últims anys. Reflexió crítica que des de CGT hem traslladat a les persones candidates al Rectorat que han volgut sentir les nostres propostes de consolidació i millora de la negociació en totes les àrees que afecten les nostres condicions de treball.

Perquè diferències d'actitud negociadora sobre els temes que afecten el PTGAS existeixen, i moltes, enfront de la recerca de solucions més dialogades i participatives amb les quals s'afronten les problemàtiques del professorat funcionari. En canvi, per a gran part del professorat laboral, l'estratègia de l'equip directiu consisteix a frenar, en el nostre àmbit, les propostes de millora, amb l'argument que ja s'afrontaran en hipotètiques negociacions en l'àmbit superior del conveni col·lectiu. Conveni que, dit siga de pas, es *"va oblidar"* de l'existència del PTGAS laboral de la nostra universitat, eliminant, per exemple, conceptes retributius consolidats com la roba de treball o el premi de jubilació.

CGT considera que les propostes sindicals han de ser tingudes en compte i no poden ser obviades o descartades sense més per una de les dues parts que componen la nostra mesa de negociació. Però, a més, és necessària i imprescindible la incorporació de la visió sindical en l'elaboració dels documents de planificació dels recursos humans, cosa que no ocorre en l'actualitat. I aquest principi bàsic de bona fe negociadora cal traslladar-lo, en tots els àmbits possibles, a les persones que es presenten a les eleccions rectorals, no sols per estar recollit en la normativa vigent. No podem continuar aguantant els mateixos arguments de sempre: *"que si les necessitats de servei, que si els recursos limitats, que si pròximament, que si prenem nota"*, mentre evidenciem les tensions que estan produint els innegables augments de càrregues de treball en moltes unitats i les seues repercussions sobre la salut física i mental del nostre personal.

Per tant, no és admissible que siguen els equips directius de torn els qui marquen única i exclusivament quines àrees, col·lectius o unitats es *"beneficiaran"* dels recursos disponibles en virtut del pes o vincles que tinguen amb les persones responsables d'aqueixos equips. Vincles que, a més, no avancen cap a una universitat més participativa i plural sinó cap a una institució cada vegada més jerarquitzada i submissa a criteris i decisions unilaterals gestats en els cercles que es mouen al voltant dels màxims òrgans de direcció de la universitat.

En aquesta perversa dinàmica es troben paralitzades diverses propostes realitzades des de diferents sindicats fa temps per a actualitzar l'obsolet Manual de Funcions, formar part del Comité d'Emergències de la UV, abordar problemàtiques urgents d'assetjament, realitzar reclassificacions necessàries i històriques de certs col·lectius; o la que vam fer des de CGT aquest passat any d'augmentar línies formatives que puguen pal·liar el sobre esforç que suposen les noves aplicacions de gestió i els constants canvis de personal en moltes unitats. La llista es pot fer més llarga si incloem algunes matèries tractades en reunions discrecionals de la Vicegerència de Personal atenent cada secció sindical per separat on s'acaben abordant qüestions estrictes de negociació.





Fins i tot, arribar a l'extrem de no tindre cap sensibilitat des de la Gerència respecte a la petició unitària realitzada fa mesos per totes les organitzacions sindicals per a parlar sobre el reforç necessari en mitjans tècnics i humans de la unitat que gestiona les borses de treball. O que el Gerent estiga absent en la gran majoria de reunions tècniques de negociació, incloent totes les desenvolupades sobre la paga compensatòria del PTGAS, on les qüestions econòmiques eren el principal eix de treball i la intervenció de la Generalitat va condicionar tot el procés, segons lesexplicacions que ens va donar personalment en la Mesa Negociadora on es va acabar aprovant un increment reduït d'aquest complement retributiu.

I aqueixes perverses situacions s'accentuen més encara quan parlem de les conseqüències que tenen les modificacions, ampliacions o reclassificacions que s'inclouen en l'eina bàsica de gestió de personal que és la relació de llocs de treball, RLT. Així es constata en el succeït en una de les últimes Meses Negociadores del 2025, on es va aprovar una reduïda modificació de plantilla PTGAS, després de només una única reunió informativa de la Vicegerència de Personal amb la part sindical. I és important recordar que en la RLT aprovada en el 2024 es van reorganitzar importants serveis centrals i generals amb significatius increments de personal inclosos. Aqueixa modificació de plantilla redissenyà totalment dos serveis estratègics de qualsevol ens públic, el Servei de Comunicació i el d'Informàtica; mentre recollia el compromís d'abordar en el 2025, en una segona fase, les importants deficiències que afectaven centres i departaments.

Tot un any esperant un document de treball, i tan sols una setmana per a complir l'obligat recorregut per tots els òrgans previs, no sols els de negociació sindical, fins a l'aprovació final. I en aqueixa única reunió informativa, sorprenentment, el document presentat no prioritza centres i departaments perquè continua reajustant qüestions pendents en serveis centrals i generals abordats en el 2024. L'esperat i necessari increment de recursos per a pal·liar les deficiències de personal que pateixen centres i departaments es queda en un insuficient creixement de places d'administratiu en centres i una transformació d'auxiliars de serveis en administratius en departaments. I aquesta transformació suposa la desaparició de més llocs d'auxiliars de servei, única escala de administració general on no és necessari tindre una titulació mitjana o superior. I enfront de la nostra lògica crítica sindical cap a les amortitzacions de llocs de treball se'ns acaba argumentant que no ens preocupem que això forma part d'una futura remodelació de consergeries que està per arribar; sense que se'ns done major informació sobre aquesta "altra" modificació de plantilla.

Com? Així planifiquem la plantilla en aquesta empresa?

A tot això, cal afegir la important inversió en mitjans econòmics i humans que representa en l'actualitat la "plantilla paral·lela" vinculada a programes i determinats projectes d'investigació que, al no ser estructural, es desestima que hi haja intervenció sindical, encara que supose en la pràctica una forma "provisional" de tapar deficiències estructurals de plantilla i una manera de promoció també "provisional". El provisional elevat, ja en massa ocasions, a pràctica habitual i duradora en el temps.

CGT com a sindicat de classe, no podem deixar d'insistir que el treball que desenvolupen tots els col·lectius que formen el nostre PTGAS, i els docents laborals, és imprescindible per a aconseguir un servei públic eficaç i de qualitat, per tant, cal dignificar-lo, ampliar-ho i/o millorar-ho dins de la nostra empresa.

CGT-UV Podeu enviar qualsevol opinió o consulta a cgt@uv.es





Reflexiones sobre negociación colectiva

Recién comenzado este año 2026 es buen momento para una reflexión más en profundidad sobre la peculiar **negociación colectiva** que el equipo de dirección saliente ha mantenido en estos últimos años. Reflexión crítica que desde CGT hemos trasladado a las personas candidatas al Rectorado que han querido oír nuestras propuestas de consolidación y mejora de la negociación en todas las áreas que afectan a nuestras condiciones de trabajo.

Porque diferencias de actitud negociadora sobre los temas que afectan al PTGAS existen, y muchas, frente a la búsqueda de soluciones más dialogadas y participativas con las que se afrontan las problemáticas del profesorado funcionario. En cambio, para gran parte del profesorado laboral, la estrategia del equipo directivo consiste en frenar en nuestro ámbito las propuestas de mejora con el argumento de que ya se afrontarán en hipotéticas negociaciones en el ámbito superior del convenio colectivo. Convenio que, dicho sea de paso, se *"olvidó"* de la existencia del PTGAS laboral de nuestra universidad, eliminando, por ejemplo, conceptos retributivos consolidados como la ropa de trabajo o el premio de jubilación.

CGT considera que las propuestas sindicales tienen que ser tenidas en cuenta y no pueden ser obviadas o descartadas sin más por una de las dos partes que componen nuestra mesa de negociación. Pero, además, es necesaria e imprescindible la incorporación de la visión sindical en la elaboración de los documentos de planificación de los recursos humanos, cosa que no ocurre en la actualidad. Y este principio básico de buena fe negociadora hay que trasladarlo, en todos los ámbitos posibles, a las personas que se presentan a las elecciones rectorales, no solo por estar recogido en la normativa vigente. No podemos seguir aguantando los mismos argumentos de siempre: *"que si las necesidades de servicio, que si los recursos limitados, que si próximamente, que si tomamos nota"*, mientras evidenciamos las tensiones que están produciendo los innegables aumentos de cargas de trabajo en muchas unidades y sus repercusiones sobre la salud física y mental de nuestro personal.

Por tanto, no es admisible que sean los equipos directivos de turno quienes marquen única y exclusivamente qué áreas, colectivos o unidades se *"beneficiarán"* de los recursos disponibles en virtud del peso o vínculos que tengan con las personas responsables de esos equipos. Vínculos que, además, no avanzan hacia una universidad más participativa y plural sino hacia una institución cada vez más jerarquizada y sumisa a criterios y decisiones unilaterales gestados en los círculos que se mueven alrededor de los máximos órganos de dirección de la universidad.

En esta perversa dinámica se encuentran paralizadas diversas propuestas realizadas desde distintos sindicatos hace tiempo para actualizar el obsoleto Manual de Funciones, formar parte del Comité de Emergencias de la UV, abordar problemáticas urgentes de acoso, realizar reclasificaciones necesarias e históricas de ciertos colectivos, o la que hicimos desde CGT este pasado año de aumentar líneas formativas que puedan paliar el sobreesfuerzo que suponen las nuevas aplicaciones de gestión y los constantes cambios de personal en muchas unidades. La lista se puede hacer más larga si incluimos algunas materias tratadas en reuniones discrecionales de la Vicegerencia de Personal atendiendo a cada sección sindical por separado donde se acaban abordando cuestiones estrictas de negociación.





Incluso llegar al extremo de no tener ninguna sensibilidad desde la Gerencia respecto a la petición unitaria realizada hace meses por todas las organizaciones sindicales para hablar sobre el refuerzo necesario en medios técnicos y humanos de la unidad que gestiona las bolsas de trabajo. O que el Gerente esté ausente en la gran mayoría de reuniones técnicas de negociación, incluidas todas las desarrolladas sobre la paga compensatoria del PTGAS, donde las cuestiones económicas eran el principal eje de trabajo y la intervención de la Generalitat condicionó todo el proceso, según las explicaciones que nos dio personalmente en la Mesa Negociadora donde se acabó aprobando un incremento reducido de dicho complemento retributivo.

Y esas perversas situaciones se acentúan más aún cuando hablamos de las consecuencias que tienen las modificaciones, ampliaciones o reclasificaciones que se incluyen en la herramienta básica de gestión de personal que es la relación de puestos de trabajo, RPT. Así se constata en lo sucedido en una de las últimas Mesas Negociadoras del 2025, donde se aprobó una reducida modificación de plantilla PTGAS, tras solo una única reunión informativa de la Vicegerencia de Personal con la parte sindical. Y es importante recordar que en la RPT aprobada en el 2024 se reorganizaron importantes servicios centrales y generales con significativos incrementos de personal incluidos. Esa modificación de plantilla rediseñó totalmente dos servicios estratégicos de cualquier ente público, el Servicio de Comunicación y el de Informática, mientras recogía el compromiso de abordar en el 2025, en una segunda fase, las importantes deficiencias que afectaban a centros y departamentos.

Todo un año esperando un documento de trabajo, y apenas una semana para cumplir el obligado recorrido por todos los órganos previos, no solo los de negociación sindical, hasta su aprobación final. Y en esa única reunión informativa, sorprendentemente, el documento presentado no prioriza centros y departamentos porque sigue reajustando cuestiones pendientes en servicios centrales y generales abordados en el 2024. El esperado y necesario incremento de recursos para paliar las deficiencias de personal que padecen centros y departamentos se queda en un insuficiente crecimiento de plazas de administrativo en centros y una transformación de auxiliares de servicio en administrativos en departamentos. Y esta transformación supone la desaparición de más puestos de auxiliares de servicio, única escala de administración general donde no es necesario tener una titulación media o superior para su acceso. Frente a nuestra lógica crítica sindical hacia las amortizaciones de puestos de trabajo se nos acaba argumentando que no nos preocupemos que esto forma parte de una futura remodelación de conserjerías que está por llegar; sin que se nos dé mayor información sobre esta "otra" modificación de plantilla.

¿Cómo? ¿Así planificamos la plantilla en esta empresa?

A todo esto, hay que añadir la importante inversión en medios económicos y humanos que representa en la actualidad la "plantilla paralela" vinculada a programas y determinados proyectos de investigación que, al no ser estructural, se desestima que haya intervención sindical, aunque suponga en la práctica una forma "provisional" de tapar deficiencias estructurales de plantilla y un modo de promoción también "provisional". Lo provisional elevado, ya en demasiadas ocasiones, a práctica habitual y duradera en el tiempo.

CGT como sindicato de clase, no podemos dejar de insistir en que el trabajo que desarrollan todos los colectivos que forman nuestro PTGAS, y los docentes laborales, es imprescindible para conseguir un servicio público eficaz y de calidad, por tanto, hay que dignificarlo, ampliarlo y/o mejorarlo dentro de nuestra empresa.

CGT-UV Podeis enviar cualquier opinión o consulta a cgt@uv.es

