



**ESBORRANY DE L'ACTA DE LA SESSIÓ ORDINÀRIA DE 10 DE DESEMBRE DE 2019 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.

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

Seccions sindicals

Carlos Vicente Celda Muñoz (UGT)

Pedro Cabrera Juan (UGT)

Amparo Lluch López (UGT)

Roberto Soria Soria (CCOO)

Fernando Casanova Valle (CCOO)

Maribel Belda Ferrer (CCOO)

Laura Esteve González (CCOO)

Aitor Berastegui Peris (CCOO)

Francesc Mari i Grafià (STEPV)

Carmen Hernández Ortega (CSIF)

Gloria Royo de León Parra (CSIF)

Ana Segura Martínez (CSIF)

Rosa Ballesteros Sanchis (CSIF)

A la ciutat de València, sent les 09:35 hores del dia 10 de desembre de 2019, reunits els assistents relacionats en el marge esquerre, a la Sala de Juntes 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. Modificació, si escau, del calendari general de la Universitat de València.
3. Aprovació, si escau, de l'addenda al calendari general de la Universitat de València per a l'any 2020.
4. Modificació, si escau, del reglament de jornada i horari de treball del PAS de la Universitat de València.
5. Aprovació, si escau, de la proposta de modificació de la normativa de borses de la Universitat de València.
6. Aprovació, si escau, de l'acord de progressió de carrera professional.
7. Torn obert de paraules.

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

S'aprova l'acta de la sessió de data 30 d'octubre de 2019 per unanimitat de les seccions sindicals.

Abans de tractar els punts inclosos en l'ordre del dia, el vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat i president de la Mesa Negociadora dóna la paraula al gerent, per donar compte de dos assumptes:

- En primer lloc i pel que fa a la negociació del III conveni col·lectiu del personal laboral de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana, Juan Vicente Climent informa que en data 9 de desembre els Rectorats de totes les universitats públiques valencianes enviaren una carta a la consellera d'Innovació, Universitats, Ciència i Societat Digital en que se sol·licita l'autorització de la Generalitat per a la signatura d'aquest conveni; autorització que resulta preceptiva donat l'increment dels costos de personal que es deriva de les millores econòmiques negociades. El gerent lliura a les seccions sindicals aquest document, que s'incorpora com Annex I a la present acta.
- En segon lloc, quant al fitxatge del PIF, el gerent exposa que s'ha avançat en la resolució de les qüestions problemàtiques que plantejava l'aplicació informàtica, però que aquesta encara no està perfilada, raó per la qual s'estendrà el període de prova fins la finalització del curs acadèmic 2019-2020. D'altra banda, el vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat informa que la CRUE ha plantejat negociar amb el Govern les especificitats del control horari en les universitats.

Punt 2.- Modificació, si escau, del calendari general de la Universitat de València.

Punt 3.- Aprovació, si escau, de l'addenda al calendari general de la Universitat de València per a l'any 2020.

Punt 4.- Modificació, si escau, del reglament de jornada i horari de treball del PAS de la Universitat de València.

Pren la paraula el vicegerent de RRHH i Organització Administrativa, qui proposa tractar els punts 2, 3 i 4 de l'ordre del dia conjuntament, donada la relació existent entre aquests, tot i que siguen objecte de votació separada. No hi ha objeccions per part de les seccions sindicals.

José Ramírez exposa les qüestions abordades a les reunions preparatòries amb la Gerència i destaca, com a principals novetats de les propostes plantejades a la Mesa Negociadora, les següents:

- La jornada laboral general es reduirà a 37 hores setmanals a partir de l'1 de gener de 2020, front a les 37 hores i 30 minuts vigents (apartat 2.2 del reglament de jornada i horari de treball).
- La "part flexible" de l'horari de treball passa a denominar-se "part diària variable" de l'horari de treball (apartat 2.5 del reglament de jornada i horari de treball).
- La reducció de 3 hores de la jornada laboral setmanal abastarà els mesos de juny, juliol, agost i tot setembre, és a dir, 15 dies més que al 2019 (apartat 2 del calendari general).
- Es declara el dia 20 de març jornada festiva en compensació del 15 d'agost, de manera que tota la setmana de Falles serà festiva. En aquest punt hi ha discrepàncies amb les seccions sindicals.

En el torn d'intervencions, CCOO destaca el consens existent pel que fa a l'ampliació de la jornada reduïda a tot el mes de setembre, però proposa afegir un dia més de permís per assumptes propis mantenint el dia 20 de març com a jornada festiva.

UGT considera que, com que el dia 20 de març és lectiu i sense docència, no té sentit obrir la universitat. A més, apunta que el dissabte 11 d'abril (Setmana Santa), marcat com a festiu a la UV, és inhàbil a tots els efectes, raó per la qual proposa que el 20 de març siga festiu per l'11 d'abril. D'altra banda i pel que fa al calendari general, aquesta secció sindical, en línia amb la recuperació de drets laborals perduts, insisteix en la necessitat de tornar a la jornada laboral de 35 hores setmanals.

CSIF proposa que dia 9 d'abril (dijous sant) siga festiu per compensació del 15 d'agost, i mantenir el 20 de març com jornada festiva de Falles. Coincideix amb UGT en la reivindicació de la jornada laboral de 35 hores setmanals, que és un dels seus objectius prioritaris, tot i que no és objecte de negociació en aquesta Mesa. D'altra banda, denuncia l'abús en la contractació precària de funcionaris interins.

STEPV recorda que la Universitat d'Alacant ja té implantada la jornada laboral de 35 hores setmanals.

José Ramírez considera que l'horitzó de la jornada laboral de 35 hores setmanals és raonable, però resulta necessària l'adopció d'altres mesures d'acompanyament que el possibiliten, com una modificació normativa o un finançament adequat; a més, cal tenir en compte que la plantilla pràcticament no ha crescut durant els darrers anys, així com l'increment de les mesures de conciliació. D'altra banda, destaca que la reducció de 3 hores en la jornada laboral setmanal s'estén més temps i abasta tot el mes de setembre i que hi ha més dissabtes en què els serveis estaran tancats, qüestions que suposen una millora de la proposta inicial de Gerència. Finalment, el vicegerent explica que el calendari marc estableix 3 dies festius en Falles i que s'ha estimat oportú compensar la festivitat del 15 d'agost el dia 20 de març i no dijous sant.

El gerent intervé per a remarcar que el 20 de març és lectiu, i ofereix la possibilitat d'afegir un dia més d'assumptes propis, a canvi de no declarar festiu el 20 de març.

UGT considera que no es pot supeditar la recuperació de drets laborals perduts al creixement de la plantilla, i insisteix en reclamar que el 20 de març siga festiu per compensació del dissabte 11 d'abril, ja que aquest últim dia és inhàbil i no té sentit marcar-lo com a festiu de la UV. D'altra banda i pel que fa al reglament de jornada i horari de treball, aquesta secció sindical considera que no queda clara la redacció del 2ⁿ paràgraf del punt 2.6 (Compliment de la jornada) quan estableix que *"el temps diari total treballat no pot excedir de 10 hores, amb l'excepció del personal laboral, el temps diari total treballat del qual no pot excedir les 9 hores diàries [...]".*

Juan Vicente Climent explica que aquest punt no es veu afectat per la proposta de modificació inclosa en l'ordre del dia, però remarca que el diferent tractament pel que fa al límit màxim de jornada del personal laboral es justifica per la pròpia legislació laboral que resulta d'aplicació.

CCOO considera que cal discutir l'última proposta de la Gerència sobre la possibilitat d'afegir un dia més d'assumptes propis, a canvi de no declarar festiu el 20 de març, raó per la qual sol·licita un recés. S'accedeix a la seua petició i, després de 5 minuts de deliberació entre les diferents seccions sindicals, pren la paraula CSIF per a fixar la posició comuna d'aquestes: mantenir el 20 de març com a festiu i afegir-hi el dia 9 d'abril (dijous sant) pel dissabte 11 d'abril.

Pren la paraula el gerent, qui reitera la proposta de declarar festiu el 20 de març per compensació del 15 d'agost.

Se sotmeten a votació separada els punts 2, 3 i 4 de l'ordre del dia. S'aproven per unanimitat de les seccions sindicals.

Punt 5.- Aprovació, si escau, de la proposta de modificació de la normativa de borses de la Universitat de València.

El vicegerent informa sobre les últimes modificacions introduïdes en la normativa sobre formació i funcionament de les borses de treball de les diverses escales i categories professionals del PAS, després de les reunions preparatòries realitzades:

- En el punt 2.1.2 s'especifica que la puntuació obtinguda en la fase d'oposició es correspon "tan sols als exercicis aprovats".
- En els punts 5.3.1 i 5.3.2, en el marc de les situacions en les quals no s'aplicarà l'exclusió de la borsa, s'indica que les persones interessades en situació d'incapacitat temporal i aquelles que tinguen dret a gaudir del permís de risc per embaràs, maternitat o paternitat per naixement, adopció o acolliment o del permís substitutiu de lactància passaran a la situació de "suspensió temporal", en comptes de "no disponible".
- En el punt 5.3.7 se substitueix "Quan [...] li siga ofert un nomenament en un cos, categoria o escala *superior*" per "Quan [...] li siga ofert un nomenament en un cos, categoria o escala *diferent*".
- En el punt 5.4, partint de la diferenciació entre "no disponible" i "suspensió temporal", s'afegeixen tres nous paràgrafs. En el primer supòsit de no disponibilitat, la comunicació de la finalització de la causa al·legada "haurà d'efectuar-se en el termini màxim de 10 dies hàbils", i s'especifica que quan aquesta situació afecte a una persona funcionària de carrera, "es mantindrà durant un termini d'un any, transcorregut el qual tornarà a la situació de disponible". D'altra banda, "les persones que es troben en la situació de suspensió temporal tan sols podran ser cridades per tal d'oferir-les nomenaments de personal funcionari interí de vacant sense reserva legal. Aquesta situació es mantindrà fins que l'interessat manifeste la seua situació de disponibilitat [...] en el termini de 15 dies".
- En el punt 6 s'especifica que la causa d'exclusió definitiva de les borses de treball prevista en el subapartat 4 "no serà d'aplicació al personal de la UV".

Abans d'obrir el torn d'intervencions, José Ramírez es refereix a una petició de modificació de la normativa de borses efectuada per una treballadora de la Universitat, concretament del punt 5.3.6. En la redacció actual, aquest punt estableix que no s'aplicarà l'exclusió amb caràcter definitiu de la borsa "quan la persona a la qual li és ofert el nomenament per a un lloc de treball en torn de vesprada acredite, amb documentació suficient, que és pare o mare d'un fill o filla *menor de 3 anys* d'edat [...]"; no obstant això, la treballadora sol·licita l'extensió d'aquesta excepció "a tots aquells casos en què existeix a efectes de convivència un únic progenitor de fills o filles *menors de edat* (casos de custòdia exclusiva i famílies monoparentals), així com el cas d'incompatibilitat dels horaris laborals d'ambdós progenitors amb la cura dels fills".

En el torn d'intervencions, CSIF sol·licita que la petició d'aquesta treballadora siga estudiada en futures reunions. D'altra banda, d'acord amb allò tractat en reunions anteriors de la comissió de borses, exposa la necessitat de comptar amb borses basades en mèrits objectius per a concedir millores d'ocupació.

STEPV manifesta que la UV ha d'aplicar el Decret 3/2017, de 13 de gener, del Consell, pel que fa a la vinculació dels nomenaments per millora d'ocupació a borses de treball derivades de processos selectius, tant per torn lliure com per promoció interna.

UGT també apunta la necessitat d'aquestes borses a l'hora de nomenar funcionaris interins per millora d'ocupació.

El vicegerent exposa que el Decret 3/2017 s'aplica amb caràcter supletori, en defecte de normativa pròpia de la UV, i que en futures reunions s'abordarà la problemàtica plantejada en relació amb les millores d'ocupació.

Per unanimitat de totes les seccions sindicals s'aprova la proposta de modificació de la normativa de borses de la Universitat de València.

Punt 6.- Aprovació, si escau, de l'acord de progressió de carrera professional.

José Ramírez sotmet a deliberació de la Mesa Negociadora l'acord de pròrroga del pla triennal de progressió en el sistema de carrera professional 2017-2019, que lliura a les seccions sindicals i s'incorpora com Annex II a la present acta. El vicegerent informa que la proposta d'acord inclosa en l'ordre del dia es tractarà a la comissió de seguiment de la carrera professional, raó per la qual s'eleva al Consell de Govern, per a la seua aprovació, una pròrroga del pla vigent fins al 31 de març de 2020.

En el torn d'intervencions i pel que fa al text de l'acord de progressió inicialment inclòs en l'ordre del dia, STEPV manifesta la seua disconformitat amb la redacció del punt C.2 de l'Annex, en el qual es valora com "altres mèrits" el fet d'estar "en possessió d'una titulació acadèmica superior o d'una segon titulació acadèmica igual a la necessària per a l'accés al grup o subgrup professional de la persona interessada", sempre que el títol s'haja adquirit "durant el període de permanència obligatòria". STEPV considera que cal eliminar aquesta última exigència temporal, donat que la titulació acadèmica no caduca com a mèrit.

El vicegerent exposa que aquesta qüestió es discutirà a la comissió de seguiment de la carrera professional, i explica que el motiu d'exigir que la titulació s'obtinga dins el període de permanència obligatòria en un GDP està en la pròpia filosofia del sistema, basat en l'adquisició progressiva dels mèrits.

UGT manifesta que no té sentit enviar a les seccions sindicals un document que encara no ha estat tractat a la comissió corresponent i, per tant, no va a ser objecte d'aprovació per la Mesa Negociadora, i a última hora remet la proposta de pròrroga.

Per unanimitat de totes les seccions sindicals s'aprova l'acord de pròrroga del pla triennal de progressió en el sistema de carrera professional 2017-2019.

Punt 7.- Torn obert de paraules.

UGT pregunta si la correcció d'errades de l'OPE 2019 se sotmetrà directament al Consell de Govern. El vicegerent respon afirmativament, d'acord amb allò que es va parlar a la reunió preparatòria.

STEPV denuncia el malestar generat al Servei de Biblioteques i Documentació, després que s'hagen adjudicat vacants d'acord amb la borsa antiga, en comptes d'haver constituït una nova borsa derivada dels processos selectius (promoció interna i torn lliure) d'accés al subgrup C1, Escala Tècnica Bàsica d'Arxius i Biblioteques, recentment finalitzats.

CCOO s'interessa per la gestió i funcionament del programa VACAPAS.

CSIF sol·licita que es prioritze el procés de recàlcul i reenquadrament en el sistema de carrera professional dels funcionaris de carrera, donada la demora existent com a conseqüència de l'aplicació informàtica.

UGT incideix en el problema del reenquadrament i les possibles incidències fiscals si aquest es retarda a gener. D'altra banda, sol·licita que les seccions sindicals tinguin accés, sense possibilitat de manipulació, a les llistes de correu de la UV per a remetre informació. STEPV s'uneix a aquesta última petició.

Pren la paraula el vicegerent de RRHH i Organització Administrativa. En relació amb la intervenció de la secció sindical STEPV, exposa que a partir del dia 15 de desembre les vacants que es produïsquen en el subgrup C1, Escala Tècnica Bàsica d'Arxius i Biblioteques, es cobriran d'acord amb la nova borsa, i recorda que la cap del Servei de RRHH-PAS ja va informar a la representació sindical sobre aquest tema davant les diverses consultes plantejades.

Pel que fa a VACAPAS, José Ramírez explica que la gestió d'aquest programa era competència, en un principi, de la Secció d'Acció Sindical fins que aquesta es va suprimir i va ser assumida pel Col·legi Major Rector Peset, en la mesura que correspon al col·legi oferir les habitacions i efectuar l'intercanvi. Aquest criteri es manté, tot i que el funcionari que s'ha fet càrrec del programa els darrers anys puga canviar de lloc de treball. El gerent informa que està prevista una reunió amb aquest funcionari i que, independentment que aquest obtinga una altra destinació, la gestió de VACAPAS romandrà al Col·legi Major.

En relació amb el reenquadrament en el sistema de carrera professional dels funcionaris de carrera, el vicegerent avança que no estarà conclòs aquest any, perquè la casuística que s'ha plantejat és molt variada, fet que dificulta la seua resolució; tot i això, la UV és capdavantera en aquest aspecte ja que, per exemple, la Universitat Politècnica encara no ha pagat la carrera professional als seus interins. D'altra banda, confirma que aquesta situació tindrà efectes fiscals, ja que s'estan abonant endarreriments des de 2018.

Finalment, quant a la sol·licitud d'accés a les llistes de correu de la UV, José Ramírez informa que es faran les consultes pertinents amb els serveis d'informàtica i protecció de dades.

UGT pregunta, en relació amb el conveni col·lectiu, si la carta que s'ha enviat a la Conselleria és un mitjà de pressió per a que la Generalitat el signe d'una vegada, qüestió a la qual el gerent respon afirmativament.

CSIF manifesta no entendre la demora en la signatura d'aquest conveni.

El vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat exposa que des de la presa de possessió del nou equip rectoral s'ha insistit reiteradament en la necessitat de signar el nou conveni

col·lectiu i abonar les millores que se'n deriven. El gerent subscriu aquestes paraules, afegeix que la signatura del conveni és una prioritat i destaca els múltiples contactes mantinguts amb la Generalitat en esta línia.

Sense més assumptes que tractar, a les 11:35 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



UNIVERSITAT
DE VALÈNCIA



Valencia, 5 de desembre de 2019

Honorable Consellera
SRA. CAROLINA PASCUAL VILLALOBOS
Consellera d'Innovació, Universitats,
Ciència i Societat Digital
Avgda. Dr. Gadea, 10 (Casa de Bruixes)
03001 ALACANT

Benvolguda Consellera,

Amb caràcter previ a la signatura del III conveni col·lectiu del personal laboral de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana ens adrecem a vosaltres per a obtenir l'autorització necessària per a la seua signatura.

L'impacte econòmic de l'esmentat conveni ja es troba quantificat i amb dotació consignada als pressuposts de la Generalitat de 2019, d'acord amb els compromisos assolits entre les parts signants del conveni i la pròpia Generalitat, i les mesures previstes per finançar-lo en 2020, consistents en la incorporació de les dotacions acordades en la línia de transferència de la subvenció corrent per a fer possible les obligacions econòmiques del conveni. Quedant pendent, en tot cas, l'aprovació dels imports que consoliden el conveni per a l'exercici 2021.

Aquesta autorització és preceptiva, atès que segons la Llei 28/2018, de 28 de desembre de 2018, de pressupostos de la Generalitat per a l'exercici 2019 s'estableix que "Qualsevol increment dels costos de personal sobre les quanties autoritzades per a cada any, o amb incidència en exercicis futurs, requerirà l'autorització del Consell, després de la presentació prèvia d'una memòria justificativa de l'increment esmentat en què s'establisquen les mesures previstes per a finançar-lo".

En aquest cas els augments es deriven d'un conveni col·lectiu en la negociació del qual ha participat la pròpia Generalitat Valenciana a través de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, en l'àmbit de les seues competències. A més, en la seua tramitació es va aportar per part de les Universitats justificació econòmica de l'impacte econòmic del conveni, i la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport va quantificar l'impacte econòmic de la seua signatura als efectes de consignar als pressuposts de la Generalitat les quantitats necessàries perquè les universitats pogueren assumir el seu impacte pressupostari en els dos primers exercicis de la seua vigència (2019 i 2020).

Per tant, entenem que la definició per part de la Generalitat de l'impacte econòmic de la mesura, conforme els detalls esmentats als paràgrafs anteriors, eximeix a les universitats de presentar la memòria que suposa la implantació efectiva de l'esmentat conveni col·lectiu.

Per tot això, entenem, que circumstàncies descrites haurien de fer possible l'obtenció d'una autorització explícita per part de la Generalitat.

Una abraçada,



Maria Vicenta Mestre
RECTORA MAGNIFICA DE LA
UNIVERSITAT DE VALÈNCIA



VNIVERSITAT D VALÈNCIA

ACORD DE PRÒRROGA DEL PLA TRIANUAL DE PROGRESSIÓ EN EL SISTEMA DE CARRERA PROFESSIONAL 2017 – 2019.

Mitjançant acord de Consell de Govern ACGUV 327/2017, havent sigut negociat amb la representació sindical de conformitat amb el que s'estableix en l'article 37 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, es va aprovar el Pla Trianual d'implantació de la progressió en el sistema de carrera professional horitzontal 2017 – 2019 d'acord amb les previsions del Decret 93/2017 de modificació del Decret 186/2014.

En substitució d'aquestes normes es va publicar el Decret 211/2018, de 23 de novembre del Consell, pel qual es regula el sistema de carrera professional horitzontal i d'avaluació, del personal de l'Administració de la Generalitat, d'aplicació al personal d'administració i serveis de la Universitat de València, que recull les previsions per al càlcul del complement retributiu de carrera professional horitzontal així com les previsions aplicables a la progressió dins del sistema.

Finalitzat el període d'aplicació del pla de la Universitat de València pla i sent necessària la negociació d'un nou pla que servisca de marc per a la progressió dels pròxims anys, adaptat a la nova normativa i que siga aplicable a tot el personal d'administració i serveis de la nostra Universitat, el Consell de Govern

Acorda

Prorrogar el Pla Trianual de progressió en el sistema de carrera professional horitzontal 2017 – 2019 fins al 31 de març de 2020.