



ESBORRANY DE L'ACTA DE LA SESSIÓ ORDINÀRIA DE 29 DE SETEMBRE DE 2023 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.

J. Alejandro Carpena Méndez, tècnic del Servei de RRHH-PAS.

Seccions sindicals

Maribel Belda Ferrer (CCOO)

Fernando Casanova Valle (CCOO)

Roberto Soria Soria (CCOO)

Julián Sanz Hoya (CCOO)

Joan Carles Bernad i Garcia (CGT)

Carmen Hernández Ortega (CSIF)

Gloria Royo de León Parra (CSIF)

Ana Marcet Herranz (SATTUi)

Mati Sancho Fombuena (SATTUi)

Héctor Monterde i Bort (SATTUi)

Germán Nando Rosales (STEPV-IV)

Cristina Mora Rojo (STEPV-IV)

Carlos Vicente Celda Muñoz (UGT)

Amparo Lluch Lopez (UGT)

A la ciutat de València, sent les 12:05 hores del dia 29 de setembre de 2023, 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. Lectura i aprovació de l'acta de la sessió anterior.
2. Aprovació, si escau, de la proposta d'acord sobre retribucions del període d'orientació postdoctoral del personal contractat a càrrec de les convocatòries "Atracció de Talent" (2018-2022).
3. Torn obert de paraules.

Punt 1.- Lectura i aprovació de l'acta de la sessió anterior.

El vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat informa que s'ha rebut una observació per part de SATTUi respecte de l'esborrany de l'acta del 5 de juliol. Demanen la següent correcció del punt 4. Torn de paraules. En l'actual redacció, en l'acta, en la pàgina 4, en el paràgraf que comença per "UGT desitja..." on indica "STPV i CGT se sumen a aquesta manifestació" caldria afegir a SATTUi, ja que al·leguen que van manifestar estar d'acord amb el que havien dit les i els companys.

En el mateix paràgraf, relatiu a les borses de treball, també declaren que varen manifestar estar d'acord amb el fet que el període d'actualitzacions no fora superior a dos mesos. A més a més, afirmen que varen plantejar la creació d'una aplicació perquè hi haja una major agilitat en la publicació de les actualitzacions de les borses.

Feta aquesta intervenció s'aproven l'acta de la sessió de la Mesa Negociadora de data 5 de juliol de 2023 amb la modificació proposada per SATTUi per unanimitat de les seccions sindicals.

Punt 2.- Aprovació, si escau, de la proposta d'acord sobre retribucions del període d'orientació postdoctoral del personal contractat a càrrec de les convocatòries "Atracció de Talent" (2018-2022).

El vicegerent de RRHH i Organització Administrativa exposa que es tracta d'una proposta, a conseqüència de la llei 17/2022, per la qual es modifica la llei 14/2011 de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació que va introduir importants millores en l'article 21 de la norma, que regula el contracte predoctoral.

La proposta es refereix a les retribucions per al període d'orientació postdoctoral del personal contractat a través de les convocatòries "Atracció de Talent" entre 2018 i 2022. Això es deu a canvis en la llei que van eliminar l'extinció del contracte predoctoral en obtenir el títol de doctor, la qual cosa porta a un període d'orientació postdoctoral.

Abans d'esta modificació, la Universitat de València feia ús d'una clàusula que atorgava una ajuda addicional a aquells que obtingueren el títol de doctor abans de l'últim any de l'ajuda, per a formalitzar un contracte postdoctoral. Ara, encara que l'extinció del contracte predoctoral ja no és un problema, la clàusula s'ha tornat inaplicable en termes estrictes, la qual cosa crea desavantatges per a alguns beneficiaris.

La proposta busca equiparar les retribucions durant el període d'orientació postdoctoral a les d'un investigador doctor júnior, per a no afectar les expectatives dels investigadors.

S'esmenta que el sindicat CSIF està a favor de la proposta, ja que ho va comunicar en una reunió prèvia. En canvi, UGT es queixa de no haver estat en eixa reunió i advoca per una planificació més anticipada en el maneig d'estos problemes.

Sotmès a votació aquest punt, s'aprova la proposta per unanimitat de les seccions sindicals

Punt 3.- Torn obert de paraules.

El Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat inicia una ronda d'intervencions, i es registren els següents comentaris:

UGT planteja dues preguntes. En primer lloc, indaga sobre el procés de transició de professors associats amb contracte temporal (LOU) a un contracte indefinit (LOSU), preguntant si serà mitjançant concurs o a través d'un procés de reconversió, i si hi haurà un termini abans del 31 de desembre de 2024. En segon lloc, fa referència a un escrit sense resposta dirigit al Vicegerent de RH

i Organització Administrativa sobre l'aplicació de la STS 852/22, que revoca la reducció d'una hora per cura de fills menors i dependents sense reducció de retribucions.

Contesta el vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat que el trànsit s'ha de plantejar mitjançant concurs de mèrits, on la universitat ha de ser capaç de fer-ho de manera raonable, amb barems equilibrats donant la suficient importància a l'antiguitat en el treball realitzat i sent àgil en la resolució d'aquests processos.

Els criteris han de sotmetre's a una negociació diferenciada, ja que es tracta d'un procés específic i extraordinari, diferent d'altres situacions.

A més, confirma que encara no hi ha un calendari establert per a la resolució d'estos processos. S'assenyala que la intenció de la universitat és tindre tots els processos de selecció i estabilització finalitzats per a l'1 de setembre de 2024, amb una possible pròrroga fins a finals d'eixe any.

SATTUi, en relació amb l'estabilització, esmenta que han participat en comissions de selecció durant molt de temps i proposen simplificar els criteris, ja que hi ha molts apartats que consideren irrellevants i consumeixen moltes hores de treball dels membres del tribunal. El vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat respon que ho tindran en compte i revisaran els apartats, però considera que tots els mèrits han de ser valorats.

Per la seua part, el vicegerent de Recursos Humans i Organització Administrativa, en relació amb les reduccions de jornada a conseqüència de la publicació de la sentència, explica que el decret de la Generalitat Valenciana (GVA) no és d'aplicació directa. Es va realitzar una consulta al Consell Jurídic Consultiu, que va respondre que només seria aplicable si existira un acord en eixe sentit. La universitat va decidir aplicar només algunes parts. La sentència anul·la un article i es considera fora de l'ordenament jurídic, per tant, no aplicable. No obstant això, fins a la publicació de la sentència, s'ha fet efectiva respectant als interessats, però a partir de llavors ha sigut estricta, igual que en altres administracions públiques.

Quant a la instrucció de la Generalitat Valenciana, comenta que no és una instrucció dels serveis jurídics i que sembla clar que una norma que no existeix no es pot aplicar. Ha sigut anul·lada perquè es va entendre que el govern valencià no podia excedir la legislació bàsica. En qualsevol cas, s'assenyala que una instrucció de la Generalitat Valenciana, no es aplica a la UV.

Respecte a la falta de resposta plantejada per UGT, s'indica que sempre s'ha procurat respondre i es revisarà el correu.

CSIF, al seu torn, informa sobre una reunió amb el Vicegerent de RH i Organització Administrativa, on se'ls va comunicar la decisió de la Universitat. Pregunta al Gerent sobre dades de la publicació, abans de finalitzar 2023, d'un estudi sobre les línies d'investigació i quins contractes d'obra i servei es transformaran a indefinits. També demana informació sobre la publicació o previsió de convocatòries d'ajudes d'atracció de talent 2023.

El Gerent respon indicant que s'estan duent a terme accions amb els serveis responsables per a agilitzar el treball. És un procés complex en el qual és necessari definir criteris i, previ treball de prospecció, determinar la millor manera de vincular els contractes indefinits, definint línies d'investigació. No obstant això, no es pot garantir que la conversió s'haja completat al final de l'any.

Respecte al la publicació tant de l'estudi sobre les línies d'investigació i el calendari de convocatòries, el Gerent esmenta que s'abordarà este tema prompte i la intenció és publicar-los abans que acabe l'any o, com a màxim, a principis de 2024.

CCOO sol·licita un calendari d'adaptació de la LOSU També qüestiona possibles incidències en la contractació de professors substituïts i proposa la presència d'un representant sindical en la comissió d'investigació, secundat per CSIF a causa del seu impacte directe en el PDI.

El vicerector d'Organització Acadèmica contesta que no hi ha pròpiament dit un calendari d'adaptació però s'està avançant mitjançant un grup de treball de la Comissió de Professorat la modificació del reglament de selecció i de la resta de processos. Indica que pròximament es convocaran sessions de treball amb els representants sindicals per a revisar els barems de selecció i el reglament.

En relació a la proposta d'un representant sindical en la comissió d'investigació, el Gerent respon que ho proposarà al vicerector d'investigació.

CGT intervé a causa de consultes sobre incompatibilitats de professors substituïts.

El vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat contesta a CCOO, CGT i SATTU, en relació amb les incidències en el professorat substituït i les seues incompatibilitats, assenjala que han sorgit més problemes dels inicialment previstos. La Universitat va intentar realitzar una estimació prudent, però l'inici es va retardar fins a juliol degut a l'aprovació del reglament d'adequació a la LOSU. A més, s'està obtenint menys rendiment de l'esperat de les borses de treball.

El Servei de Recursos Humans del Personal Docent i Investigador (PDI) està destinant molts recursos, però el procés està resultant complicat. A això se suma que en algunes àrees, com a Magisteri, el tema de les incompatibilitats ha complicat la situació.

Totes les universitats valencianes s'han dirigit a la Direcció General d'Universitats per a plantejar-los la problemàtica. La resposta ha sigut que elevaran una consulta al Ministeri d'Universitats. Això implicaria un canvi en la Llei 53/1984 d'incompatibilitats. S'ha estat recopilant informació per a plantejar-la de manera anàloga a la d'associat, i amb això s'estan resolent problemes en altres parts del país, com és el cas de La Rioja, encara que es desconeix si hi haurà resposta per part del Ministeri d'Universitats. S'han identificat els punts problemàtics, principalment en Magisteri i Infermeria, i s'està treballant amb ells per a trobar solucions per a cada cas.

El vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat comenta que este és un tema que afecta a totes les universitats. La intenció és que el govern autonòmic trobe una analogia per a resoldre el problema de les compatibilitats.

UGT assenjala que la llei d'incompatibilitats, quan es refereix al professorat associat, és clara quant a aquesta compatibilitat a temps parcial. CSIF fa referència a l'analogia amb el professorat associat i assenjala que el substituït pot ser a temps complet.

El vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat confirma que s'està treballant amb el professorat substituït a temps parcial per a no bloquejar la situació. El Gerent destaca que ha de ser la comunitat autònoma la que autoritze la Universitat en el sentit de buscar una solució provisional mitjançant l'ús de l'analogia.

SATTUi pregunta si en la CRUE s'ha plantejat una revisió de la llei d'incompatibilitats. El vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat respon que l'analogia no és un argument sòlid per a diferenciar funcions. Considera que seria necessari trobar una altra via davant la dificultat de l'analogia

SATTUi, en la seua intervenció, destaca els problemes en alguns departaments en substituir al PDI per maternitat, malaltia, etc., per la falta de contractació de professorat associat i la dificultat per a contractar professors substituïts. D'altra banda continua sol·licitant la negociació i implementació d'un manual de tutorització per a nous empleats.

Altres aspectes als quals fan referència són l'absència de la publicació d'un calendari orientatiu sobre l'Oferta pública d'ocupació, així com d'un calendari per a la revisió i actualització d'escalas i el catàleg de funcions del Personal d'Administració i Serveis (PAS). També sol·liciten informació sobre l'estudi d'indicadors previst i la revisió de l'estudi en les unitats departamentals, a més d'un compromís per part de la Rectora respecte a la reserva de crèdit pressupostari en relació amb la paga compensatòria del complement específic per al PAS. Proposen que, quant al règim de teletreball, els nous equips que s'adquirisquen siguen portàtils. Conclouen la seua intervenció sol·licitant una modificació en la denominació de dues places de Tècnic Superior d'Investigació, Perfil d'Investigació de la Secció d'Innovació i Valorització del Servei de Transferència i Innovació, canviant-les a Tècnic Superior de Gestió de la Investigació, i la revisió del complement específic en les places amb requisit d'anglès.

CSIF intervé novament, fent al·lusió a la intervenció de SATTUi, assenyalant que molts dels punts ja han sigut plantejats en reunions anteriors.

El Gerent contesta, quant a la qüestió plantejada sobre el teletreball, i assenjala que suposa un canvi cultural, però que la gerència és favorable. Ja hi ha persones amb computadores portàtils tant en règim de teletreball com en l'oficina, i la intenció és que les computadores d'escriptori eventualment desapareguen.

Quant a la retenció del crèdit per a la compensació salarial de l'any 2024, comenta que és necessari esperar a la configuració oficial i final del nou pressupost. A priori, la Generalitat Valenciana ha manifestat que mantindrà les sumes per a 2023. A més, s'ha de tindre en compte que el cost de la implementació en matèria de personal per a l'aplicació de la LOSU oscil·larà entre 800 i 3000 milions d'euros, per la qual cosa en els pressupostos de 2024 la universitat haurà de destinar part del seu pressupost a esta adaptació. S'està treballant en diferents escenaris d'ingressos per a 2024.

CSIF pregunta que de què depén la diferència que puga haver-hi entre els 800 i els 3000 milions d'euros. El Gerent contesta que es tracta de dues visions diferenciades sobre la mateixa problemàtica i que dependrà finalment del que reben dels pressupostos. Han sol·licitat a GVA una reunió però no han obtingut resposta.

En relació amb les reivindicacions del complement específic per tindre requisit d'anglès en el lloc de treball, el vicegerent de Recursos Humans i Organització Administrativa considera que ja han sigut contestades. Respecte a la Secció de Valorització, es considera que no es pot diferenciar per a l'accés i després modificar ad hoc.

SATTUi comenta que en reunions anteriors es va acordar augmentar el complement específic en determinats llocs de treball amb requisit d'anglès.

El vicegerent respon que s'ha realitzat una modificació de la RLT en relació amb el requisit d'anglès

per a futures provisions. No s'ha desplaçat a cap persona sense l'esmentat requisit que ocupe un lloc de treball amb perfil d'anglès. És un tema a tractar, però s'estudiarà després de revisar els requisits de tota la plantilla. CSIF i UGT comenten que porten molts anys reivindicant este tema.

Es conclou amb la resposta del vicegerent sobre el tema de l'anglès com a requisit en els processos d'estabilització plantejats per SATTUi, indicant que estos han de finalitzar-se amb els requisits d'accés amb els quals es van convocar en primera instància i que comptaven amb la conformitat dels sindicats. A més, es realitzarà un estudi i no es descarta futures modificacions de llocs de treball.

Conclou informant que es continua treballant per a que la publicació dels calendaris i de l'estudi d'indicadors al mes aviat possible.

STEPV realitza dues consultes. La primera es refereix a si, havent-hi persones que van signar tots dos tipus de processos d'estabilització (concurs i concurs oposició), es resoldran prèviament els concursos per a evitar duplicitats. La segona està relacionada amb la publicació d'un calendari amb els temes pendents per resoldre mitjançant negociació.

El vicegerent de Recursos Humans i Organització Acadèmica respon que la presa de possessió i l'acte d'elecció de lloc de treball són conjunts per a tots dos processos. No obstant això, en l'elecció, aniran primer els aprovats per concurs oposició. S'informa que hi ha un període màxim que no s'ha d'excedir, i la intenció és complir amb el que diu la normativa. La resolució dels processos depèn dels tribunals nomenats al efecte.

Respecte a la publicació d'un calendari entén que han de reunir-se per a posar en comú els temes pendents de negociació i a partir d'eixe moment treballar en un calendari per al 2024.

Sense més assumptes que tractar, a les 13.36 hores, el president tanca la sessió, del contingut de la qual s'estén esta acta.

El secretari

Vist-i-plau

El president de la Mesa Negociadora

J. Alejandro Carpena Méndez

Ernest Cano Cano