



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

**ACTA DE LA SESSIÓ ORDINÀRIA DE 22 DE JUNY DE 2021 DE LA MESA NEGOCIADORA  
DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA**

**Assistents**

**Per la Universitat**

Ernest Cano Cano, vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat.

Elena Martínez García, vicerectora d'Igualtat, Diversitat i Sostenibilitat.

José Ramírez Martínez, vicegerent de RRHH i Organització Administrativa.

Amparo Mañés Barbé, directora de la Unitat d'Igualtat.

María Ángeles Llorens Montolio, tècnica del Servei de RRHH-PAS.

**Seccions sindicals**

Carlos Vicente Celda Muñoz (UGT)

José Luís Granero Torres (UGT)

Maribel Belda Ferrer (CCOO)

Fernando Casanova Valle (CCOO)

Laura Esteve González (CCOO)

Roberto Soria Soria (CCOO)

Sònia Caparrós Gutiérrez (STEPV)

Germán Nando Rosales (STEPV)

Carmen Hernández Ortega (CSIF)

Gloria Royo de León Parra (CSIF)

A la ciutat de València, a les 9.10 hores del dia 22 de juny de 2021, reunits els assistents relacionats al 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 l'ordre del dia següent:

1. Aprovació, si escau, de l'acta de la sessió anterior.
2. Aprovació, si escau, de la proposta de "Protocol de la Universitat de València per a l'actuació i resposta davant l'assetjament sexual per raó de sexe i altres assetjaments discriminatoris".
3. Aprovació, si escau, de l'Oferta d'ocupació pública del personal d'administració i serveis per a l'any 2021.
4. 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 4 de març de 2021 per unanimitat de les seccions sindicals.

**Punt 2.- Aprovació, si escau, de la proposta de “Protocol de la Universitat de València per a l’actuació i resposta davant l’assetjament sexual per raó de sexe i altres assetjaments discriminatoris”.**

La vicerectora d'Igualtat, Diversitat i Sostenibilitat, Elena Martínez, informa que la proposta de protocol objecte d'aprovació en la Mesa Negociadora d'aquesta sessió, és el fruit d'un treball intens que va començar fa dos anys en la Unitat d'Igualtat, des de les àrees de diversitat i de discapacitat, amb la col·laboració de la Sindicatura de Greuges. A més, ha comptat amb la participació de les comissions d'igualtat dels centres, de les associacions de l'estudiantat, de les seccions sindicals i dels serveis jurídics.

A continuació incideix sobre certs aspectes concrets recollits en el protocol:

- Pel que fa a l'àmbit objectiu matisa que es recullen tots els tipus d'assetjament discriminatori, excepte el laboral, sempre que aquest últim no tinga origen en raons sexuals o per raó de sexe.
- Quant a l'àmbit subjectiu d'aquest protocol, remarca la inclusió, per una banda, de l'estudiantat, i per l'altra, de les persones desvinculades de la Universitat que foren assetjades durant la vinculació per personal universitari encara en actiu, en el termini de 3 anys des de la seua desvinculació.
- La creació d'una via addicional per a la interposició d'una denúncia/queixa, com és la finestreta única.
- Es reforcen les garanties mitjançant la visibilització de la Sindicatura de Greuges.
- L'establiment d'un pla de formació especialitzada per a les persones gestores dels procediments.

Així mateix, la delimitació de certs àmbits han sigut determinants per a complir amb el deure d'aconseguir una normativa que garantisca la seguretat jurídica.

Finalment, la vicerectora exposa que caldria revisar el funcionament d'aquest protocol en dos anys. D'aquesta manera, en cas d'acompliment de la seua funció, s'hauria d'instar que passara de la categoria de protocol a reglament.

Iniciat el torn d'intervencions, totes les seccions sindicals reconeixen el treball i l'esforç dut a terme. En referència a aquesta última qüestió plantejada per la vicerectora, la secció sindical UGT manifesta l'acord amb el termini de dos anys per a estudiar el funcionament d'aquest instrument normatiu.

Sotmès a votació aquest punt, s'aprova per unanimitat de les quatre seccions sindicals CCOO, STEPV, CSIF i UGT, la proposta de Protocol de la Universitat de València per a l'actuació i resposta davant l'assetjament sexual per raó de sexe i altres assetjaments discriminatoris.

**Punt 3.- Aprovació, si escau, de l'Oferta d'ocupació pública del personal d'administració i serveis per a l'any 2021.**

El vicegerent de RRHH i Organització Administrativa fa una breu explicació del contingut de l'oferta d'ocupació 2021, document que s'ha posat a disposició de les seccions sindicals.

El còmput total per al torn lliure és de 56 llocs de treball (incloses les 6 places reservades per a persones amb discapacitat, 10%) i per promoció interna és de 28 llocs de treball (incloses les 3 places reservades per a persones amb discapacitat, 10%).

Com a novetat introduïda per la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Funció Pública Valenciana s'adjunta a l'Oferta d'ocupació pública del personal d'administració i serveis (PAS) de la Universitat de València corresponent a l'any 2021 l'informe d'impacte de gènere. Aquest document determina en quina mesura l'aprovació d'oferta contribueix a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Per altra banda, a l'OOP 2021 s'acompanya d'un annex d'acord (Annex I), en el qual s'estableixen els criteris de distribució de les places ofertes d'acord amb la nova llei de funció pública valenciana.

Arran del suggeriment de Carlos Celda de la secció sindical UGT, el document prèviament treballat va ser modificat en l'últim paràgraf. Concretament queda redactat de la manera següent: *"no obstant això, s'estableix la següent excepció per al torn lliure: Quan s'oferisca més d'un lloc d'una escala i siga imparell el nombre de places que s'oferix, la plaça sobrant s'oferirà a concurs oposició, sempre que en el conjunt de l'oferta, almenys el 50 % de les places s'oferisquen a oposició"*.

Del torn d'intervencions, cal assenyalar:

- La secció sindical de la UGT indica la satisfacció per l'acord aconseguit. Expressa que no és fàcil determinar quines places s'oferixen pel sistema d'oposició i quines pel de concurs oposició. Malgrat tot, s'ha aconseguit l'equilibri en el percentatge del conjunt global dels sistemes selectius.
- La secció sindical de la CSIF considera també que s'ha aconseguit l'homogeneïtat després d'un treball conjunt en la negociació. Per altra banda, sol·licita la flexibilització dels criteris com fan, al seu parer, altres universitats.
- La secció sindical de CCOO, declara que l'acord aconseguit és un exemple de negociació i puntualitzen que amb l'equilibri aconseguit es respecta el dret de la ciutadania a l'accés a la funció pública.
- La secció sindical del STEPV manifesta la seua abstenció i se n'incorpora a aquesta acta l'escrit justificatiu (Annex II) remés a la secretària de la Mesa Negociadora.

Sotmès a votació aquest punt, s'aprova l'Oferta d'ocupació pública del personal d'administració i serveis per a l'any 2021 amb el vot favorable de CCOO, CSIF, UGT i l'abstenció de la secció sindical STEPV.

#### **Punt 4.- Torn obert de paraules.**

Es plantegen diverses qüestions per part de les seccions sindicals:

- CSIF insisteix en la necessitat del començament de la negociació de la regulació del teletreball en la UV. L'enquesta realitzada al personal és interessant però considera que hi ha un marc normatiu suficient per a iniciar la negociació.
- CSIF demana la publicació del calendari orientatiu de dates d'exàmens de les diverses proves selectives, quan siga possible.
- CCOO i CSIF sol·liciten la negociació de la destinació dels fons addicionals previstos en el II Acord per a la millora de l'ocupació pública i de condicions de treball. Concretament, CSIF requereix la reactivació de les aportacions a plans de pensions, donat que la Llei de Pressupostos de 2020 ja

autoritzava l'aplicació del 0,3% de la massa salarial del PAS i del PDI de fons addicionals per a determinades millores.

Abans de finalitzar la sessió, el vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat informa de la publicació del Reial decret 289/2021, de 20 d'abril, que regula la concessió directa de subvencions a universitats públiques per a la requalificació del sistema universitari espanyol.

Actualment el Servei de RRHH-PDI i el Servei de Gestió de la Investigació estan treballant conjuntament en la convocatòria per al personal docent i investigador i per al personal investigador.

Com a punt final, el vicerector remarca que el 4 de juliol, com a màxim, caldria publicar-ne la convocatòria.

Sense més assumptes que tractar, a les 10.05 hores, el president clou la sessió, del contingut de la qual s'estén aquesta acta.

La secretària

Vist-i-plau

El president de la Mesa Negociadora

María Ángeles Llorens Montolio

Ernest Cano Cano

## **ANNEX I - MESA NEGOCIADORA 22/06/2021**

### **ACUERDO PARA INCLUIR COMO ANEXO AL ACTA, SOBRE DISTRIBUCIÓN DE LAS PLAZAS DE LAS OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO ENTRE LOS SISTEMAS DE ACCESO POR OPOSICIÓN Y CONCURSO-OPOSICIÓN.**

La ley 4/2021 de Función Pública Valenciana ha determinado en su artículo 65 que tendrá carácter ordinario y preferente en la selección del personal empleado público el sistema de oposición y que deberán reservarse para dicho sistema al menos el 50 % de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público.

A la hora de determinar en las sucesivas ofertas de empleo público qué puestos de trabajo se ofertan a oposición o a concurso oposición, la Mesa Negociadora de la Universitat de València adopta el siguiente acuerdo:

Como regla general, las plazas vacantes de cada escala que se incluyan en la Oferta de Empleo Público correspondiente se ofertarán por mitades, simultáneamente, a oposición y concurso oposición. Esta regla será idéntica, tanto en el turno libre como en promoción interna.

Cuando el número de puestos sea impar, el puesto sobrante se ofertará a oposición, por ser el sistema preferente; no obstante, se establece la siguiente excepción para el turno libre: Cuando se oferte más de un puesto de una escala y sea impar el número de plazas que se oferta, la plaza sobrante se ofertará a concurso oposición, siempre que en el conjunto de la oferta, al menos el 50 % de las plazas se oferten a oposición.

### **ACORD PER A INCLOURE COM A ANNEX A L'ACTA, SOBRE DISTRIBUCIÓ DE LES PLACES DE LES OFERTES D'OCUPACIÓ PÚBLICA ENTRE ELS SISTEMES D'ACCÉS PER OPOSICIÓ I CONCURS-OPOSICIÓ.**

La llei 4/2021 de Funció Pública Valenciana ha determinat en el seu article 65 que tindrà caràcter ordinari i preferent en la selecció del personal empleat públic el sistema d'oposició i que hauran de reservar-se per a aquest sistema almenys el 50 % de les places incloses en les ofertes d'ocupació pública.

A l'hora de determinar en les successives ofertes d'ocupació pública quins llocs de treball s'ofereixen a oposició o a concurs oposició, la Mesa Negociadora de la Universitat de València adopta el següent acord:

Com a regla general, les places vacants de cada escala que s'incloguen en l'Oferta d'Ocupació Pública corresponent s'oferiran per mitats, simultàniament, a oposició i concurs oposició. Aquesta regla serà idéntica, tant en el torn lliure com en promoció interna.

Quan el nombre de llocs siga imparell, el lloc sobrant s'oferirà a oposició, per ser el sistema preferent; no obstant això, s'estableix la següent excepció per al torn lliure: Quan s'oferisca més d'un lloc d'una escala i siga imparell el nombre de places que s'ofereix, la plaça sobrant s'oferirà a concurs oposició, sempre que en el conjunt de l'oferta, almenys el 50 % de les places s'oferisquen a oposició.

## **ANNEX II- MESA NEGOCIADORA 22/06/2021**

### **JUSTIFICACIÓ DE VOT D'STEPV-IV A LA PROPOSTA DE OPO 2021 DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA**

El darrer divendres es va convocar una vaga general de la funció pública, una de tantes accions, per defensar la consolidació del personal interí que durant molt de temps ha tret i trau la feina de les administracions públiques. Una via per ocupar les places que es generen són les oposicions, n'hi ha d'altres però sembla que aquestes no interessen tot i ser l'opció de consolidar persones i no llocs de treballs.

És cert que l'administració, i en aquest cas la Universitat de València, el que fa és simplement aplicar el que diu la normativa fil per randa; amb la qual cosa una norma no s'ha de votar sinó s'ha d'aplicar i és el que ara es farà. Però STEPV Intersindical Valenciana no dona suport a aqueix redactat, per això s'abstindrà en aquest punt de l'ordre del dia, per una qüestió de principis. Tot i això no posarà entrebancs perquè isca endavant per respecte a totes les persones aspirants que participaran d'aquesta convocatòria.