

## Mesa Negociadora del 15 de febrer de 2024

Després d'un procés negociador iniciat en 2019 i diverses interrupcions, s'ha **aprobat amb àmplia majoria en Mesa Negociadora** el document d'ordenació d'escales del Personal Tècnic, de Gestió i d'Administració i Servicis (PTGAS) de la Universitat de València.

Des de CCOO, entenem el document d'escales com el sistema bàsic d'estructuració de la gestió dels recursos humans en la Universitat de València.

Per a CCOO, sempre ha sigut una prioritat reduir el nombre d'escales i aconseguir una agrupació més afí, ja que una excessiva perfilació limita la progressió i la mobilitat interna del personal funcionari de carrera. Una altra de les prioritats per al nostre sindicat era el manteniment de les escales bàsiques de AG i AE perquè amb això es frena la privatització de serveis en la Universitat. En cap moment l'objectiu era aconseguir reclassificacions ni alteracions retributives mitjançant este document.

**El nostre vot favorable és conseqüència d'haver aconseguit** durant el procés negociador:

1r) La **reducció del nombre d'escales**, si bé haguera sigut desitjable una reducció major, i la **creació de subescales agrupades en escales més concordes**.

2n) Aquestes agrupacions **faciliten els itineraris de progressió professional** mitjançant la promoció interna, tant vertical com horitzontal, així com les millores

d'ocupació, permetent, per tant, una **major mobilitat** del personal funcionari de carrera.

3r) El **manteniment d'escales bàsiques en Administració general i Administració especial** en l'estructura organitzativa de la Universitat de València, **reforçant el servici públic universitari i frenant la privatització** en la nostra universitat.

Per a CCOO és necessari **abordar el sistema de promoció horitzontal** perquè l'acord d'escales pugades desenvolupar-se plenament i la mobilitat siga real.

CCOO considera que després de l'ordenació d'escales ha d'iniciar-se **l'actualització del manual de funcions** i la concreció en cada lloc de treball, identificant amb claredat quines són les funcions i responsabilitats i quines competències són necessàries per a exercir les tasques de manera precisa.

Paral·lelament, **quant a matèria retributiva, CCOO insta a la Gerència a iniciar la negociació, amb caràcter immediat, de la implantació de la paga compensatòria del mes de març** per al conjunt de la plantilla del PTGAS.

**Altres assumptes:**

**Increment salarial del 0,5% adicional** vinculat al creixement del PIB, amb efectes 1 de gener de 2023.

- La vicegerència informa que el mes de febrer s'actualitzaran les taules salarials

arreplegant l'increment del 0,5% addicional, vinculat al creixement del PIB.

- La **nòmina de febrer** ja arreplegarà este increment, també s'abonarà l'increment corresponent al mes de gener de 2024.
- Al **maig**, es realitzarà un **abonament retroactiu** de la part corresponent al període comprés entre l'**1 de gener i el 31 de desembre de l'any 2023**.

Cal recordar que l'increment per a 2024, arreplegat en l'Acord d'una administració per al segle XXI (2022-2024), signat per CCOO i UGT, contempla un increment fix del 2% que es farà realitat quan s'aproven els Pressupostos Generals de l'Estat i, addicionalment, un 0,5% més subjecte a l'evolució de l'IPCA 2022-2024.

### Processos selectius extraordinaris:

La vicegerència informa que la Universitat de València davant la diversitat de sentències sobre els processos extraordinaris, tant favorables com desfavorables, té la voluntat d'aplanar-se a les sentències.

Quan es tinguen totes les sentències es veurà de quina forma repercuteixen en els diversos processos i quantes són les places que, havent sigut convocades pel sistema de concurs oposició, han de convocar-se pel sistema de concurs de mèrits. Per a això es procedirà a:

- Realitzar una modificació de l'Oferta Pública Extraordinària en el DOGV recollint els canvis en el nombre de places que va per cadascun dels sistemes selectius.

- Modificar aquelles convocatòries que es vegem afectades minorant del concurs oposició el nombre de places que passen a concurs.

- Publicar una nova convocatòria amb les places que passen a concurs en cadascuna de les escales afectades.

## Mesa Negociadora del 15 de febrero de 2024

Tras un proceso negociador iniciado en 2019 y varias interrupciones, se ha **aprobado con amplia mayoría en Mesa Negociadora** el documento de ordenación de escalas del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) de la Universitat de València.

Desde CCOO, entendemos el documento de escalas como el sistema básico de estructuración de la gestión de los recursos humanos en la Universidad de València.

Para CCOO, siempre ha sido una prioridad reducir el número de escalas y alcanzar una agrupación más afín, puesto que una excesiva perfilación limita la progresión y la movilidad interna del personal funcionario de carrera. Otra de las prioridades para nuestro sindicato era el mantenimiento de las escalas básicas de AG y AE porque con ello se frena la privatización de servicios en la Universidad. En ningún momento el objetivo era alcanzar reclasificaciones ni alteraciones retributivas mediante este documento.

**Nuestro voto favorable es consecuencia de haber logrado** durante el proceso negociador:

1º) La **reducción del número de escalas**, si bien hubiera sido deseable una reducción mayor, y la **creación de subescalas agrupadas en escalas más acordes**.

2º) Estas agrupaciones **facilitan los itinerarios de progresión profesional** mediante la promoción interna, tanto vertical como horizontal, así como las mejoras de empleo, permitiendo, por tanto, una **mayor movilidad** del personal funcionario de carrera.

3º) El **mantenimiento de escalas básicas en Administración general y Administración especial** en la estructura organizativa de la Universitat de València, **reforzando el servicio público universitario y frenando la privatización** en nuestra universidad.

Para CCOO es necesario **abordar el sistema de promoción horizontal** para que el acuerdo de escalas pueda desarrollarse plenamente y la movilidad sea real.

CCOO considera que tras la ordenación de escalas **ha de iniciarse la actualización del manual de funciones** y la concreción en cada puesto de trabajo, identificando con claridad cuáles son las funciones y responsabilidades y qué competencias son necesarias para desempeñar las tareas de forma precisa.

Paralelamente, **en cuanto a materia retributiva, CCOO insta a la Gerencia a iniciar la negociación, con carácter inmediato, de la implantación de la paga compensatoria del mes de marzo** para el conjunto de la plantilla del PTGAS.

## Otros asuntos:

**Incremento salarial del 0,5% adicional vinculado al crecimiento del PIB**, con efectos 1 de enero de 2023.

- La vicegerencia informa que en el mes de febrero se actualizarán las tablas salariales recogiendo el incremento del 0,5% adicional, vinculado al crecimiento del PIB.
- La **nómina de febrero** ya recogerá este incremento, también se abonará el incremento correspondiente al mes de enero de 2024.
- **En mayo**, se realizará **un abono retroactivo** de la parte correspondiente al periodo comprendido entre el **1 de enero y el 31 de diciembre del año 2023**.

Cabe recordar que el incremento para 2024, recogido en el Acuerdo de una administración para el siglo XXI (2022-2024), firmado por CCOO y UGT, contempla un incremento fijo del 2% que se hará realidad cuando se aprueben los Presupuestos Generales del Estado y, adicionalmente, un 0,5 % más sujeto a la evolución del IPCA 2022-2024.

## Procesos selectivos extraordinarios:

La vicegerencia informa que la Universitat de València ante la diversidad de sentencias sobre los procesos extraordinarios, tanto favorables como desfavorables, tiene la voluntad de allanarse a las sentencias.

Cuando se tengan todas las sentencias se verá de qué forma repercuten en los diversos procesos y cuántas son las plazas que, habiendo sido convocadas por el sistema de concurso oposición, tienen que convocarse por el sistema de concurso de méritos. Para ello se procederá a:

- Realizar una modificación de la Oferta Pública Extraordinaria en el DOGV recogiendo los cambios en el número de plazas que va por cada uno de los sistemas selectivos.
- Modificar aquellas convocatorias que se vean afectadas minorando del concurso-oposición el número de plazas que pasan a concurso.
- Publicar una nueva convocatoria con las plazas que pasan a concurso en cada una de las escalas afectadas.