

Por la Administración:

José Penadés
M^a José Rodríguez
Enrique Herrero
Rafael Plá
David Guijarro
M^a Teresa Cantó

Por CC.OO.:

José Manuel Mora
Rafael Mateo
Pedro L. Bonete

Por SEP

Marcos San Martín
M^a Dolores Fernández

Por STEPV-IV:

Rafael Gil

Por U.G.T.:

Candelaria Saiz
Adoración Carratalá
José Emilio Martínez

Por C.S.I.F.:

Claudio Álvarez
Alejandro Navarro
Juan Manuel Conde

Por C.G.T

Carlos Martínez-Romero

Secretaria:

Yolanda Gil

A las 10:00 horas del día 16 de febrero de 2018, en la sala de Juntas del Rectorado, se reúnen los miembros de la Mesa Negociadora de la Universidad, al margen relacionados, para tratar el orden del día de la convocatoria de fecha 13 del mismo mes.

1. APROBACIÓN DEL ACTA DE LA SESION ANTERIOR.

Se aprueba el acta de la sesión anterior.

2. PLAN DE IGUALDAD

Interviene la Vicerrectora de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad para explicar las líneas de actuación recogidas en el III Plan de Igualdad, destaca cada uno de los ejes que lo vertebran, así como las bases utilizadas para su elaboración

CC.OO. pregunta sobre la relativa a aplicar al PDI que por causa de maternidad o adopción y acogimiento reduzcan su actividad docente e investigadora durante los permisos correspondientes o excedencias para el cuidado de hijas e hijos realmente reconocidos.

La Vicerrectora responde que se trabaja para que no se contemple esta discriminación indirecta en supuestos de maternidad, adopción y acogimiento del PDI.

CC.OO. también plantea que se deben dar pasos más decididos, por ejemplo, para incluir entre los criterios para la asignación de horario de docencia, la posibilidad de adaptación a las particularidades necesidades de conciliación del PDI, en la medida que las razones académicas y las necesidades objetivas del servicio lo permitan, planteándose la separación entre la asignación de docencia y elección de horario. Es decir, avanzar para conseguir una conciliación real.

Sobre la acción 7, al permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave o durante la hospitalización de larga duración y la necesidad acreditada de cuidado directo, continuo y permanente sin ingreso hospitalario, se plantea que pueda llegar al 100% de la jornada laboral, y en el caso del PDI se debería tener en cuenta la repercusión de esta acción en sus obligaciones docentes.

La Vicerrectora responde que comparte la argumentación. Respecto a la primera acción señalada, la realidad se impone sobre la voluntad en el sentido de que no siempre es posible llevarla a cabo porque hay necesidades que la Universidad tiene que atender en horarios a veces menos conciliadores.

La Vicerrectora propone una modificación en la redacción de la acción 4 (objetivo 1, eje 6) quedando del siguiente tenor: “Incluir entre los criterios para la asignación de horario de docencia las particulares necesidades de conciliación del PDI, en la medida en que las razones académicas y las necesidades objetivas del servicio lo permitan”.

3. MODELO DE DESCARGA DOCENTE PARA CARGOS ACADÉMICOS DE DEPARTAMENTOS

El Presidente presenta una modificación en el modelo de descarga docente basada en nivel de gestión de los departamentos, enumerando la estructura del cambio que propone.

UGT dice que es una buena noticia, pero debería estar basada en créditos impartidos, ya que el incremento de carga administrativa/de gestión no solo afecta al director y al secretario sino también al resto del profesorado. Por este motivo, propone que se cree un plan de descarga docente por la nueva actividad que desarrolla todo el PDI. También solicita la actualización del listado del equipo de cargos académicos, y quiere presentar una enmienda al texto para la redistribución de descargas que suponen los máximos previstos, de modo que se repercuta entre todos los miembros del departamento.

CC.OO añade que el modelo actual viene de la época de la crisis, y como las cosas han mejorado considera que este documento no tiene sentido pues no se contempla una mejora real para las secretarías de los departamentos. El trabajo de la secretaría es el mismo independientemente del nº de créditos financiados. La responsabilidad es la misma y por eso se solicita la misma equiparación para todas las secretarías de los departamentos.

SEP manifiesta que está de acuerdo con lo expuesto por UGT y CC.OO.

El Presidente responde que se ha intentado mantener una proporción entre la posición de los diferentes departamentos, que se entiende distinta por las características de cada uno de ellos.

CSIF manifiesta que está de acuerdo con el resto de sindicatos.

UGT solicita una respuesta a su referencia a los créditos impartidos.

El Presidente responde que en cuanto a tomar como referente el crédito impartido, no se puede estar de acuerdo, la consideración debe seguir siendo el crédito financiado ya que se ajusta mejor a una correcta dimensión de las plantillas.

Existe una bolsa de créditos para los centros basada en créditos financiados para atender el sistema de gestión. Relacionado con esto, se establece una bolsa de créditos valorada en 0.75x programa de doctorado con límite superior equiparable al menor valor que se le asigne al centro.

UGT pregunta por la propuesta de redistribución de créditos de descarga que se ha planteado dentro del departamento.

El Presidente responde que se presente por escrito y se estudiará.

4. PROPUESTA DE COMPENSACIÓN ECONÓMICA AL PDI POR DOCENCIA EN LA UNIDAD DOCENTE DE ALCOY

El Vicerrector de Estudios y Formación expone la futura implantación de un grupo del Grado en Maestro en Educación Infantil en Alcoy y la necesidad de compensar el desplazamiento y el resto de costes de la docencia del profesorado que impartirá esa docencia. Por ese motivo se trae como propuesta considerar el gasto por desplazamiento, según la establecida, y 1500€por asignatura completa.

Aprovecha para referirse a la próxima implantación del grado de Gastronomía en Denia, para lo que se actuará en el mismo sentido.

CC.OO. dice que el POI en el anexo V establece una compensación distinta, basada en la consideración de las obligaciones docentes.

El Presidente responde que ha parecido más razonable optar por la compensación económica en lugar de utilizar el multiplicador del que se habla en el POI, considerando la opinión de los propios departamentos.

CC.OO añade se trataría de una compensación del 1.6 en Alcoy y del 1.9 en Denia.

El Presidente responde que se revisará la propuesta.

CC.OO dice que se debe hablar de pagos a personal propio, y añade que no es el modo más afortunado de tratar el tema. Insistiendo en la aplicación del coeficiente citado porque se genera plantilla.

El Presidente añade que para los departamentos, incluir esa referencia a la docencia supone más problemas que ayuda.

CC.OO. pregunta si realmente la oferta de estudios que se hace en el municipio de Alcoy es la mejor opción. Se podría haber completado docencia en Alcoy con otros estudios de la UA que cuenten con menos alumnos. También pregunta si se ha previsto un grupo en valencià.

El Vicerrector de Estudios responde que se ha estudiado la oferta, se ha visto cual era la demanda teniendo en cuenta que la Universidad Politécnica de Valencia también imparte docencia en Alcoy., y se ha analizado las infraestructuras disponibles.

CC.OO añade que los departamentos implicados en la docencia de Denia, podrían no tener los mismos problemas que manifiestan los implicados en Alcoy, y vendría bien que se aplicará el coeficiente del POI.

Se añade que esta cuestión evidencia un problema de plantilla en la Facultad de Educación, por lo que se deberían tomar medidas.

El Presidente responde que se está conversaciones para aumentar el número de profesorado a tiempo completo, y en el centro se están considerando medidas para concretar esta cuestión.

5. PROPUESTA DE AMPLIACION DE LA OFERTA PUBLICA DE EMPLEO PARA EL AÑO 2017 DE PLAZAS DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CORRESPONDIENTE A LA TASA DE REPOSICION ADICCIONAL PARA ESTABILIZADOR DE EMPLEO TEMPORAL

Sobre la tasa de reposición adicional para estabilizar empleo temporal, se indica que se solicitó la pertinente autorización a la Dirección General de Universidades, toda vez que de las 8 plazas que cumplían los requisitos de estar dotadas presupuestariamente y haber estado ocupadas de manera temporal e ininterrumpida al menos en los 3 años anteriores a 31 de diciembre de 2016, 7 de ellas (90%), conformarían la tasa adicional para al que se solicita dicha autorización.

Recibida la citada autorización, 3 de las plazas computables en el momento de establecer la tasa adicional ya habían sido transformadas en plazas del cuerpo de Profesores Titulares de Universidad. Por tanto la tasa de reposición adicional para la reposición adicional sería de 4 plazas de Profesor Contratado Doctor.

6. PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE PLANTILLA DOCENTE

El Presidente procede a enumerar los detalles del contenido del documento, añadiendo una corrección referida a los departamentos 158 y 159.

Se aprueba el documento.

7. MODIFICACION DE LA OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO PARA EL PAS 2017.

El Gerente explica que la oferta no varía, simplemente varían los destinos. Explica que fue detectada una plaza duplicada en el SIGUA, al considerarla como tasa de reposición y como ampliación de la misma por estabilización de empleo temporal. Por este motivo, se redistribuye la oferta asignando una plaza de Especialista técnico a los SS.TT.II, asignada inicialmente a la Unidad de Igualdad, y una plaza de Técnico a la Unidad de Igualdad, a cambio de ésta última, ocupando la que se había duplicado.

8. OTROS ASUNTOS DE INTERÉS

UGT expresa su malestar por el cambio en el programa de Gestión Económica, vistas las numerosas quejas que indican que suponen un retroceso en la gestión.

También plantean que el personal de la empresa de mantenimiento continúa con los mismos problemas, no disponen de presupuesto, para disponer de material de trabajo, lo que provoca un retraso en la ejecución de los partes de actuación..

El Gerente responde que trasladará esta cuestión a la unidad correspondiente, y sobre le programa de gestión económica, indica que su instalación sigue el procedimiento

habitual, siendo conscientes de los problemas que supone adaptar una nueva aplicación de la envergadura de ésta.

CC.OO. plantea una serie de sugerencias: que hubiera una persona de OCU para solucionar los problemas, y que se simplificara el procedimiento para imprimir propuestas.

El Gerente responde que se analizan todas las sugerencias y manifiesta que se abordarán las soluciones una vez se consiga un funcionamiento normalizado.

STEPV-Iv manifiesta su intención de secundar la huelga internacional del 8 de marzo de la plataforma feminista intersindical.

CGT dice que también se sumará a la convocatoria de huelga.

STEPV-Iv pregunta por qué no se ha enviado la documentación relativa al punto de propuesta de modificación de la oferta pública del PAS.

El Gerente responde que se consideró que no era necesario.

STEPV-Iv pregunta sobre la discriminación del personal no fijo que se manifiesta en la convocatoria de movilidad.

El Gerente responde que no se puede hablar en este caso de discriminación. Considerando que los medios que se pueden disfrutar en esta programa son limitados, parece razonable, y así se ha entendido por la representación sindical, al menos hasta ahora, que la inversión se dedique al personal estable.

STEPV-Iv insiste en que no le parece correcto, a lo que le Gerente responde que lo deben hacer patente cuando se negocie el contenido de nuevas convocatorias.

El Gerente anuncia que la división del Servicio de Investigación y la creación de la Subdirección de Transferencia, dentro del nuevo Servicio de Transferencia del conocimiento.

Sin nada más que tratar, se da por finalizada la presente reunión a las 11:45