

INFORME TÉCNICO

Estado y resultado de las negociaciones del PTGAS en la Mesa General de Negociación (MGN) durante el ejercicio 2026

1.- Balance general de las negociaciones.

El análisis de las sesiones celebradas, entre enero y julio de 2026, revela una preocupante incapacidad para alcanzar acuerdos en los temas laborales que afectan al PTGAS.

1.1. Resumen de los desacuerdos de la MGN.

El análisis técnico de las sesiones de 2026 evidencia que **prácticamente el 100 % de las iniciativas específicas del PTGAS han fracasado, han sido rechazadas en bloque por los sindicatos o se encuentran paralizadas por la Vicegerencia.**

Los principales hitos de esta fractura social son:

1. **Calendario Laboral PTGAS (14/01/2026):** Todos los sindicatos votaron en contra de la propuesta de la Vicegerencia por no quiso modificar ningún aspecto de su propuesta.
2. **Plan de Formación PTGAS (14/01/2026):** Fricciones en la aprobación, registrando un voto en contra (CSIF) y falta de alineación total.
3. **Relación de Puestos de Trabajo (RPT PTGAS) (Sesiones de abril):** Ruptura total del diálogo. El Vicegerente se negó a aceptar ninguna propuesta sindical, lo que conllevó el voto en contra unánime de todos los sindicatos.
4. **Oferta de Empleo Público (OEP PTGAS) (abril):** Aprobada de manera precaria (1 voto a favor de CCOO, 1 en contra de CSIF y 2 abstenciones de UGT y STEPV). Se constataron duras críticas sindicales por la falta de información facilitada por la Vicegerencia que fuese fiable, actualizada y clara. Lejos de conciliar, el anterior Vicegerente criticó abiertamente las valoraciones sindicales acusándolas de "erróneas", a pesar de admitir implícitamente que estas se debían a la carencia de los datos elaborados y facilitados por RRHH.

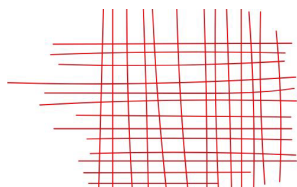
Además, la Vicegerencia, de forma unilateral, optó por la "oposición" como sistema de provisión de las plazas de administrativo y de auxiliar de, en contra de la opinión de todos los sindicatos que proponían como base de la negociación optar por un 50% oposición y un 50% concurso-oposición, dado

TU TAMBÉ ERES UNIVERSITAT

Secció Sindical de CCOO-UPV
Camí de Vera S/N - Edifici 4G - 46022 VALÈNCIA.
+34 963 877 040 ext. 77040- 77043
ccoo@upv.es

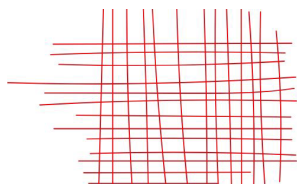
www.ccoo.upv.es

AFILIA'T!



que en la actualidad persiste un buen número de funcionarios/as interinos con muchos de antigüedad. Esta decisión supone desaprovechar la inversión en formación realizada por la propia UPV sobre el personal que ya desempeña estas funciones, priorizando la incorporación de personal sin experiencia previa en la institución frente a la retención y aprovechamiento del talento ya formado.

5. **Teletrabajo (enero-julio):** Derivado a una comisión *ad hoc* con la promesa de resolverse en mayo. A fecha de 28 de septiembre de 2026, los planes de trabajo han sido renovados sin haber sido revisados por parte de la Comisión de Seguimiento, que sólo se ha reunido una vez desde la aprobación del Reglamento.
6. **Carrera Profesional (enero-julio):** Derivado igualmente a una comisión *ad hoc*. A pesar de haberse reunido el grupo de trabajo, no han quedado resueltos los casos pendientes ni se ha remitido respuesta formal a los casos presentados por las organizaciones sindicales. Retraso en la resolución de los casos y sin noticias de la aplicación informática de gestión.
7. **Jornada de 35 Horas (08/06/2026):** Cierre patronal de la negociación. El anterior Vicegerente, de forma unilateral y en contra del criterio explícito de la parte social, decidió cerrar la negociación bajo el argumento de esperar información adicional de la Generalitat Valenciana (GVA), entidad financiadora, postergando indefinidamente el debate.
8. **Agilización y Mejora de Procesos Selectivos (08/06/2026):** La Vicegerencia reconoció explícitamente en la MGN la existencia de graves "problemas operativos" en la ejecución de las convocatorias vigentes, incluso asumió errores por la caducidad de las plazas no convocadas. Sin embargo, se negó en redondo a negociar una calendarización vinculante de las mismas, despachando el asunto con un mero compromiso de publicar un "calendario orientativo" junto a las convocatorias que se vayan publicando.
9. **Revisión de la normativa de las bolsas de empleo (julio):** Presentación de la propuesta de la Vicegerencia y de la contrapuestas de las organizaciones sindicales, pendientes de análisis de los textos para la negociación y aprobación de una nueva normativa interna de regulación de las bolsas de empleo.
10. **Falta de respuestas en el Turno Abierto (ejemplos):**
 - Procesos pendientes: En las reuniones iniciales, ante las preguntas sobre las convocatorias de Administrativo y Técnico de Gestión, el Vicegerente "no aclaró nada".
 - Guardias Auxiliares: Ante la reclamación sindical de guardias auxiliares de servicio realizadas y que permanecen sin pagar, la respuesta de la



Vicegerencia fue despachar la queja indicando de manera impositiva que "es correcto [no pagarlas], sin más", negando cualquier vía de revisión.

- **Bolsas de Trabajo:** Existe una queja reiterada sobre la falta de actualización y publicación de las bolsas de empleo con los nombramientos vigentes. (Si bien los días 8, 13 y 20 de julio la Admón. ha presentado una propuesta de norma de gestión que está en desarrollo, el clima de desconfianza entorpece su avance).
- **Declaración responsable:** La Vicegerencia descarta la posibilidad de estudiar este instrumento para la gestión e los reconocimientos médicos iniciales de aptitud.

2.- Causas del conflicto en el colectivo del PTGAS y posibles soluciones.

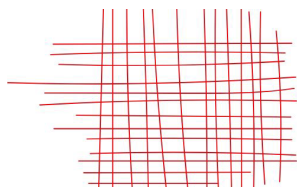
2.1. Análisis de las causas.

El bloqueo sistemático de la negociación de las cuestiones vinculadas al PTGAS no responde a una falta de presupuesto o imposibilidad legal de resolver los asuntos, sino a **un modelo impositivo de negociación y de ausencia de liderazgo de la negociación por parte del anterior Vicegerente:**

1. Negociación en plenario vs. trabajo en Comisión: El plenario de la MGN debe actuar como un órgano de ratificación, exposición definitiva y votación formal. Su naturaleza jurídica y operativa no está diseñada para la elaboración de normas, la redacción técnica o el debate abierto de enmiendas desde cero. Sin embargo, la dinámica actual responde a un patrón de improvisación técnica interesada:

- **Falta de maduración previa:** Los asuntos se elevan al orden del día de la MGN sin un periodo de preparación técnica suficiente. Incluso se entregan el mismo día de la reunión en formato papel.
- **Debates en "abierto":** Materias de extrema complejidad regulatoria se discuten directamente en el plenario en formato abierto. Esto obliga a redactar, modificar articulados y dilucidar posturas técnicas de manera improvisada y sobre la marcha durante el transcurso de la propia sesión.
- **Saturación del órgano:** Intentar redactar textos legales o alcanzar acuerdos en una MGN compuesta por múltiples representaciones sindicales y representantes de la Universitat no solo dilata las jornadas de forma ineficiente, sino que degrada la calidad técnica de los documentos resultantes y aboca las sesiones al disenso.

2. La postura negociadora de la Vicegerencia: A esta falta de elaboración técnica se suma una disfunción en la estrategia negociadora de la representación institucional. El procedimiento observado consiste en la presentación de propuestas prácticamente cerradas y unilaterales por parte de la Administración. Bajo este



esquema, la Vicegerencia acude al plenario con la pretensión de imponer su documento base.

El margen de negociación real que se ofrece a la parte social queda reducido, en el mejor de los casos, a la aceptación de pequeñas modificaciones, rechazando sistemáticamente cualquier enmienda que altere el núcleo de la propuesta. Esta ausencia de mecanismos de transacción y diálogo intermedio convierte al plenario en un escenario de confrontación de máximos, eliminando la posibilidad de construir un consenso progresivo.

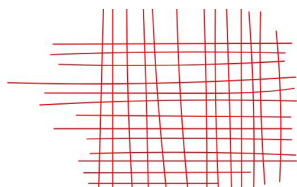
3. Asimetría informativa e inaccesibilidad a las fuentes de datos: Un factor crítico que agrava la ineficiencia de las reuniones es la asimetría informativa a la que se somete a la parte social. Para que la negociación sea viable y no se convierta en un acto de fe, los representantes sindicales deben disponer de la misma información técnica que maneja la Vicegerencia.

Actualmente, la retención de datos e información técnica indispensable impide que los sindicatos evalúen de forma objetiva las propuestas de la Vicegerencia, un problema que ha sido especialmente visible y flagrante durante las negociaciones de la Oferta de Empleo Público (OEP) y la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del PTGAS de este año. Esta opacidad no solo genera una profunda frustración la negociación, sino que vicia de nulidad práctica el espíritu del diálogo social, ya que se exige un posicionamiento sobre documentos cuyos antecedentes y datos de soporte se ocultan o se entregan de forma fragmentada, tardía y a veces incluso errónea.

2.2. Propuestas de solución.

Para restaurar el principio de acuerdo, recuperar la paz social en el seno de la UPV y evitar que el descontento del PTGAS afecte al funcionamiento ordinario de los servicios de la UPV, se proponen las siguientes líneas de actuación directa:

1. **Cambios en el modelo de negociación:** Es necesario un cambio radical en el modelo de negociación de las condiciones laborales impuesto por el anterior Vicegerente, respetuoso con el marco jurídico aplicable, sin tener que esperar al fallo de la sentencia presentada por CCOO en el TSJCV. La postura impositiva del "*es correcto, sin más*" o el rechazo total a las enmiendas sindicales exige un giro hacia un estilo de negociación más constructivo y flexible, siguiendo los criterios jurisprudenciales del Tribunal Supremo.
2. **Transparencia de datos e información previa a las sesiones:** Establecer un mecanismo obligatorio de entrega de documentación fiable en formato electrónico con antelación suficiente a las organizaciones sindicales. Lo ideal sería disponer de acceso a un repositorio de información relevante y necesaria, erradicando las dinámicas de debate basadas en la ocultación de información.



**CCOO ens uneix
uneix-te a CCOO**

CCOO
educació



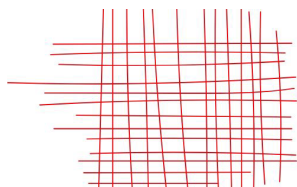
3. **Abordar la negociación de la jornada de 35 horas:** En lugar de mantener la negociación formalmente "cerrada", se propone reabrir la bajo la forma de una *Mesa Técnica Preparatoria*. Esto permitirá avanzar en los modelos de implantación y reorganización del tiempo de trabajo para que, en el momento en que la Generalitat Valenciana modifique su jornada, la UPV esté en disposición de aplicarla de inmediato de forma pactada.
4. **"Plan de Choque" para la agilización y ejecución de convocatorias:** Aprobar un "Plan de Choque" con cronograma vinculante de convocatorias y con previsión de plazos previstos de finalización, que palíe los problemas operativos reconocidos, aportando certidumbre a las personas opositoras y al personal interino.
5. **Acuerdo plurianual para determinar el sistema de provisión de plazas de las OEP aprobadas:** Alcanzar un acuerdo en MGN para establecer el calendario de transición al sistema de oposición pura, explorando el modelo de la Universitat de València mediante la convocatoria de procesos selectivos con el 50% de las plazas mediante sistema de oposición y el otro 50% por concurso-oposición, al menos hasta que las ofertas de empleo se ejecuten en un plazo razonable de un año desde su publicación. **Solicitamos expresamente que se modifique el sistema de provisión de las plazas, a concurso-oposición, de Auxiliares de Servicios y Administrativos contenidas en la OEP PTGAS de 2026**, mediante publicación de una corrección de errores (DOGV de 17 de julio de 2026).
6. **Implantación del "modelo eficiente" de negociación:** Para desbloquear la toma de decisiones, optimizar la gestión del tiempo y dotar de seguridad jurídica a los acuerdos, se propone formalizar un procedimiento de negociación estructurado en dos fases obligatorias y consecutivas:
 - Fase 1: Comisión Técnica de Trabajo (Área de Debate, Datos y Redacción)
 - Fase 2: Plenario de la MGN (Área de Exposición y Votación)
7. **Garantizar el acceso a un sistema de registro documental automatizado, actualizado y auditable:** Debería permitir conocer en tiempo real la radiografía fiel y el estado real de la plantilla de la UPV. Si los sindicatos disponen de los datos reales de plantilla de forma previa, sus enmiendas y propuestas estarán basadas en la realidad presupuestaria y de personal de la UPV. Se acaba con las "valoraciones erróneas" por falta de información y se pasa de la discusión ideológica al debate de datos cuantitativos. Este registro debe desglosar con absoluta transparencia los siguientes indicadores:

TU TAMBÉ ERES UNIVERSITAT

Secció Sindical de CCOO-UPV
Camí de Vera S/N - Edifici 4G - 46022 VALÈNCIA.
+34 963 877 040 ext. 77040- 77043
ccoo@upv.es

www.ccoo.upv.es

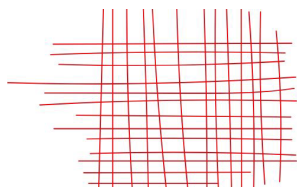
AFILIA'T!



- Relación de Puestos de Trabajo (RPT) constantemente actualizada: Con reflejo inmediato de las modificaciones, amortizaciones, creaciones de puestos o los cambios de adscripción.
- Antigüedad y trazabilidad de las Comisiones de Servicio: Para fiscalizar los plazos legales de ocupación temporal y evitar la perpetuación anómala de estas situaciones sin la convocatoria del correspondiente concurso.
- Mapa de interinidades y vacantes: Que permita dimensionar la tasa de interinidad real por departamentos y servicios, un dato básico para diseñar OEP's eficientes y ajustadas a la legalidad de reducción de la temporalidad por debajo del 8%.
- Contratos de acumulación de tareas o de ejecución de programas: Con fechas de inicio, finalización y justificación del incremento de actividad, evitando la opacidad en las contrataciones laborales.
- Contratos vinculados a proyectos de investigación: Especificando su vinculación finalista, fuentes de financiación y la situación del personal asociado a estos programas.

8. Resolución diligente de temas concretos y cambio de actitud en el abordaje de los problemas del PTGAS:

- Auditar y abonar de forma justa las guardias pendientes de los auxiliares de servicio, retornado a la situación anterior (sin prohibición de realización a personas con reducción de jornada por motivos de conciliación o discapacidad).
- Dar respuesta explícita e individualizada a los expedientes atascados y pendientes de carrera profesional.
- Garantizar y extender el teletrabajo a los colectivos que desempeñan tareas susceptibles de poder ser realizadas en modalidad a distancia.
- Evitar trabas burocráticas innecesarias para el reconocimiento de servicios previos, a efectos de antigüedad y trienios.
- Aprobar el uso de la declaración responsable sustitutiva del reconocimiento médico de aptitud.
- No proceder a ceses injustificados de personas vinculadas a la UPV desde hace muchos años, a causa de errores imputables a la administración, por el contrario, mostrar voluntad de buscar y ofrecer soluciones que eviten la judicialización de estos casos.
- Redactar y aprobar las actas de las sesiones de la MGN, con la diligencia y periodicidad adecuada.



**CCOO ens uneix
uneix-te a CCOO**

CCOO
educació



- Apostar por la negociación en MGN de un acuerdo que garantice el reconocimiento de servicios previos y la reserva de puesto del personal eventual, que desempeñe su labor en las Secretarías de Rectorado y Vicerrectorados.
- Promover prioritariamente la cobertura de puestos de Jefatura de Servicio con personal propio de la UPV y, subsidiariamente, mediante funcionarios de otras administraciones públicas. Respetando los procedimientos de provisión legalmente establecidos.
- Impedir la negociación en el Consejo de Gobierno de materias relacionadas con las condiciones laborales, límite expresamente establecido en los Estatutos de la UPV, para no vaciar de contenido la negociación colectiva ni excluir a ninguna organización sindical de su legítima representación en la MGN.
- Permitir el uso del TIBI de manera universalizada a todas las organizaciones sindicales que hagan un uso adecuado y responsable de la herramienta, especialmente relevante que se garantice este derecho durante el proceso de elecciones sindicales.
- Evitar la judicialización de todas las reclamaciones como único sistema de resolución de conflictos: operadores informáticos, modelo de negociación de la RPT, complemento de inglés, errores menores en la interpretación de las bolsas de empleo, reconocimiento de servicios previos a efectos de carrera profesional, exclusión injustificada de los planes de teletrabajo, cambios de puesto por motivos de salud, etc...
- Adhesión a un sistema voluntario de arbitraje, mediación y conciliación que evite la judicialización de los temas enquistados y no resueltos por RRHH.
- Desburocratización y digitalización administrativa del Servicio de Gestión del PTGAS.

Con la aplicación de estas medidas, la UPV no solo mantendrá una excelente senda de concertación, sino que logrará rescatar al PTGAS de una conflictividad laboral que pone en riesgo la modernización y la estabilidad administrativa de la UPV.

TU TAMBÉ ERES UNIVERSITAT

Secció Sindical de CCOO-UPV
Camí de Vera S/N - Edifici 4G - 46022 VALÈNCIA.
+34 963 877 040 ext. 77040- 77043
ccoo@upv.es

www.ccoo.upv.es

AFILIA'T!