



UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA (UPV) MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN

ACTA 04 / 2026
SESIÓN 03/03/2026

ASISTENTES:

Por la Universitat Politècnica de València:

José Pedro García Sabater
Vicerrector de Planificación,
Estudios, Calidad y Acreditación
Presidencia de la Mesa

Santiago Guillem Picó
Vicerrector de Convivencia y Bienestar

Juan Carlos Cano Escribá
Vicerrector de Profesorado y
Ordenación Académica

Francisco Aucejo Planells
Vicegerente de RRHH y Organización
Secretaría de la Mesa

Por la Parte Social:

Titulares

Suplentes

STEPV:

Olaya Martínez Piera
Vicente Julià Fernández
Patricia Balbastre Betoret

Eva M^a Adam Blanch
Fátima Romero Sanchis

UGT

José Sahuquillo García
Amada Marin Corts
Jesús Rodríguez López
Manuel García Cervera (asesor)

Natalia Garrido Villén

CCOO

Santiago Ramírez Terrón
Salvador Hidalgo Nadal

CSIF

José Manuel Campos Quijada

Joaquín Loras Campos

Carlos A Devece Cavañana
(asesor)

ASESORES:

En València, en la Sala de Juntas del edificio Rectorado, el 5 de febrero de 2026, se reúnen las personas que se detalla, con el objeto de tratar el orden del día que se especifica a continuación.

El presidente de la Mesa abre la sesión a las 9:05 horas.

Primero. Aprobación de actas de sesiones anteriores

Se aprueba, por unanimidad, con las correcciones que se incorporan, el acta 03/2026 de 05/02/2026.

APROBADA SESIÓN MGN 25/03/2026



Segundo. Negociación “implantación de la jornada de 35 horas semanales en nuestra universidad” (a propuesta de UGT)

El presidente de la Mesa explica que la Mesa se ha convocado para tratar este punto a iniciativa de UGT, aunque no era una cuestión recogida en el calendario de temas a negociar.

UGT expresa que la UPV debería haber aportado su propuesta de reducción de jornada.

El presidente de la Mesa explica que son los proponentes quienes deben presentar y argumentar sus propuestas, y que la UPV las analizará, debatirá y -en su caso- presentará alternativas.

Las organizaciones sindicales STEPV, UGT y CCOO han remitido sus propuestas que se adjuntan al acta, y que explican brevemente:

UGT En líneas generales proponen una reducción de 2,5 horas/semana en la jornada de PTGAS y PI, y una reducción proporcional de la dedicación docente en el caso del PDI, de 1.6 créditos aproximadamente.

Hacen hincapié también en otros de los pactos del Acuerdo Marco: teletrabajo, itinerarios de promoción interna; atención a la sociedad; calendarización de procesos selectivos, etc. Asimismo, insisten en que no deben perderse derechos ya consolidados a cambio.

STEPV Plantea su propuesta como una compensación en tiempo de trabajo del poder adquisitivo perdido por los empleados públicos, y explican que una reducción de jornada conlleva una mejora del estado de la plantilla. Rechaza la utilización de mecanismos tales como las bolsas de hora y plantea una reducción lineal de 2,5 horas/semana en todas las jornadas, atendiendo a la necesidad de estudiar cargas de trabajo ante la pervivencia de la tasa de reposición.

CCOO explica que desde su punto de vista razones de homogeneidad con otras universidades, de eficiencia y de salud laboral aconsejan acometer esta reducción. Su propuesta se centra en dos elementos: una reclasificación global de los complementos específicos de los puestos de trabajo que tienen asignada una jornada de 35 horas, y una reducción de a 35 horas de quienes tienen exclusiva sin merma de retribución, mejorando las franjas de flexibilidad horaria. Paa el PI una jornada general de 35 horas; y para el PDI proponen una reducción proporcional del POD

CSIF manifiesta que debe cumplirse lo recogido en el Acuerdo Marco firmado y que se reduzca la jornada, y que no se precisa para ello de grandes acciones. Además, el Acuerdo recoge más elementos que deben implementarse también.

El vicerrector de RRHH y de Organización expresa su desconcierto por el hecho de que recién pactada la calendarización de temas se introduzca en la negociación uno del calado y con el impacto de una reducción de la jornada de trabajo.

Con respecto al fondo del asunto, explica la diferencia entre jornada ordinaria o general y jornada con exclusividad que además lleva aparejada una jornada de trabajo algo mayor. Por último, solicita a las organizaciones sindicales que compartan su forma de calcular la jornada laboral anual.

Se debate sobre tanto sobre la cuestión de fondo como sobre la oportunidad de la negociación, expresando cada Parte su opinión. Las organizaciones sindicales insisten en la necesidad de respetar el actual *Plan Concilia*, en la necesidad de abordar este tema, y reiteran los argumentos expuestos sobre la necesidad de reducir la jornada según cada propuesta aportada.

La UPV, resumiendo, invita a las organizaciones sindicales a que compartan en una próxima sesión sus cálculos para determinar la jornada de trabajo anual en el ámbito de la universidad, con el fin de partir de un suelo común que facilite la negociación de este asunto.



Tercero. Turno abierto de palabra

CSIF¹ «... señala que ha conocido el orden del día de Consejo de Gobierno de la UPV convocado para el jueves, 5 de marzo de 2026, en su punto 5.2, está previsto aprobar, si procede, las plazas de Profesor Ayudante Doctor que se convocarán en el 2026.

La organización sindical CSIF UPV entiende que las plazas descritas en el párrafo anterior corresponden a la Oferta Pública de Empleo 2026 de la UPV, que tiene repercusión directa con la relación de puestos de trabajo con implicaciones directas en la organización de trabajo e implicaciones económicas en el capítulo I de los presupuestos 2026 y siguientes, afectando planificación de la plantilla de la UPV. Estas competencias están descritas dentro de funciones que deben ser negociadas en la Mesa General de Negociación.

Por lo anteriormente expuesto, es nuestro criterio que el punto del orden del día no se ajusta a derecho y, por lo tanto, debería traerse a la Mesa General de Negociación de la UPV.»

STEPV reitera su necesidad de contar con suficiente antelación con la información necesaria, que ya solicitaron, para elaborar su propuesta de OEP.

UGT solicita se les proporcionen las RPT en formato editable.

CCOO insiste en la necesidad de contar con la información necesaria para negociar la OEP.

Sin más asuntos que tratar, el presidente da por finalizada la sesión a las 10:30 horas.

[Siguen las firmas y rúbricas de la representación de la UPV y de la representación de las organizaciones sindicales STEPV, UGT, CCOO y CSIF en la Mesa General de Negociación de la UPV]

¹ Intervención dirigida a la Secretaría de la MGN por correo electrónico el 04/03/2026.

PROPOSTA PER A LA IMPLANTACIÓ DE LA JORNADA DE 35 HORES EN LA UPV

Un model d'avantguarda per a la recuperació de drets i la sostenibilitat del servei

I. EXPOSICIÓ DE MOTIUS: DEL DEUTE HISTÒRIC A LA JUSTÍCIA LABORAL

La implantació de la jornada de 35 hores no és una concessió, sinó una **mesura de compensació necessària** davant l'esforç sostingut pel personal de la UPV durant quasi dues dècades.

1. El deute amb la plantilla: Les dades econòmiques són irrefutables. Des de 2007, el personal de la UPV ha patit una **pèrdua de poder adquisitiu acumulada de més del 17 %**. Davant la impossibilitat d'una negociació salarial estatal o autonòmica que corregisca aquesta desviació, la **recuperació de temps** es converteix en l'**única via efectiva per** a començar a **saldar** aquest deute. No demanem treballar menys, **proposem cobrar en temps el que no se'ns ha pagat en diners**.
2. La salut laboral com a eix: La jornada actual de 37,5 hores és un vestigi de les retallades de 2012. Mantindre-la en 2026 és un anacronisme que **ignora la necessitat de conciliació i fomenta l'esgotament crònic**. Un personal més descansat és un personal més eficient i compromés amb el servei públic.
3. La necessitat d'un model propi i real: **Rebutgem** categòricament els **models fallits** d'altres universitats valencianes, que han demostrat ser mers paranyes d'enginyeria comptable:
 - El model "Borsa d'Hores" (UMH): Manté la fatiga diària a canvi de dies lliures que depenen de la discrecionalitat de la direcció.
 - El model "Formiga" (UA/UJI): Obliga a treballar més durant el curs per a "estalviar" hores i gaudir d'un estiu reduït, ignorant que **la conciliació es necessita tot l'any**.

La UPV ha d'aspirar a ser un referent, no un imitador de solucions insuficients.

II. EIXOS DE LA PROPOSTA: 35 HORES REALS, SENSE LLETRA XICOTETA

La nostra proposta s'articula sobre cinc pilars innegociables que garanteixen una millora real i duradora.

1. Reducció Lineal i Universal: **30 Minuts de Vida al Dia**: La reducció ha de ser efectiva i notar-se en el rellotge diari.
 - Personal amb 37,5h: Passarà a una jornada de 35 hores setmanals (7 hores/dia).
 - Personal amb 35h actuals: S'aplicarà una reducció proporcional a 32,5 hores setmanals (6,5 hores/dia), mantenint la diferència que justifica la seua jornada especial.
2. Blindatge del Pla Concilia 2022: **El ja Conquistat No es Negocia**: El Pla Concilia és un acord de millores (estiu, Nadal, Pasqua) sobre la jornada ordinària. Per tant:
 - La nova jornada de 35 hores serà la nova base sobre la qual **es continuaran aplicant, íntegrament**, totes les reduccions estacionals ja consolidades.
 - Rebutgem qualsevol intent d'usar la nova jornada per a absorbir o compensar aquests drets adquirits.
3. Sostenibilitat Real: **Menys Burocràcia, Més Eficiència**: Som conscients de les limitacions externes. L'acord assolit entre el Govern de l'Estat i els sindicals majoritaris a l'Estat no inclou l'eliminació de la Taxa de Reposició: **El seu acord significa menys temps perquè el mateix personal faça el mateix treball**. Per això, la reducció de jornada ha d'anar acompanyada d'un **pla de viabilitat**:
 - **Estudi de Càrregues de Treball**: Realització d'una anàlisi tècnica, amb participació sindical, per a identificar els serveis ja saturats que requereixen un reforç immediat.
 - **Reducció de Tasques**: On no siga possible ampliar la plantilla, la Universitat ha de comprometre's a un pla calendaritzat per a **eliminar burocràcia i simplificar processos**. No es pot exigir el mateix volum de treball en menys temps sense redissenyar els procediments.
4. Coherència Universitària: **L'Impacte ha d'arribar al PDI i el POD**.
 - Proposem que la reducció horària tinga un **reflex directe en el Pla d'Ordenació Docent (POD)**. L'administració no pot refugiar-se en que el PDI es reduísca la jornada només de la resta de les seues tasques.
5. Calendari d'Implantació: **Una Fita per a la UPV** Proposem un **calendari clar i simbòlic**:
 - **Signatura de l'Acord**: Març/Abril de 2026.
 - **Entrada en vigor**: 1 de maig de 2026, coincidint amb el **Dia del Treballador**.

III. CONCLUSIÓ: UN ACORD PER AL SEGLE XXI

Aquesta proposta no és un document de màxims, és un **document de mínims per a una universitat moderna**. És un full de ruta tècnic, responsable i just que busca **millorar la vida de la plantilla sense menyscar la qualitat del servei**.

Instem la Gerència a abandonar els models obsolets i a negociar un acord que situe a la UPV, no només com la millor politècnica d'Espanya, si no com **la millor universitat en drets laborals**.

IMPLANTACI3N DE LA JORNADA LABORAL DE 35 HORAS EN LA UPV PROPUESTA DE UGT

INTRODUCCI3N

La **reducci3n** de la jornada laboral es una reivindicaci3n de **UGT**, que hemos logrado incluir en el **Acuerdo Marco para una Administraci3n del Siglo XXI.**, segun lo pactado por el Ministerio de Funci3n P3blica con UGT. El personal de la Administraci3n General del Estado (AGE) se beneficiar3 de este avance social en breve. De la misma manera, Andaluc3a, Catilla la Mancha, Pa3s Vasco, Asturias ya tienen implantada la jornada de 35 horas.

El establecimiento de la jornada de 35 horas semanales deber3a suponer m3s conciliaci3n familiar, la motivaci3n y el bienestar. Adicionalmente, deber3a contribuir a reducir el estr3s y el absentismo laboral.

MARCO NORMATIVO

Los principales instrumentos normativos que amparan esta propuesta son:

- **TREBEP (RDL 5/2025)**, art.37.m y 47: las administraciones p3blicas establecen la jornada general y las especiales de su persona, que son materia de negociaci3n.
- **Ley 4/2021 de Funci3n P3blica Valenciana**, art. 79: establece que la jornada general y especiales del personal funcionario, la jornada m3xima semanal y su c3mputo anual se determinar3n en el marco de la normativa estatal b3sica.
- **Acuerdo Marco para una Administraci3n del Siglo XXI (14/11/2022)**: Suscrito entre el Gobierno de Espa3a, UGT y CCOO, el cual impulsa el fomento del empleo, la modernizaci3n y el rejuvenecimiento de las plantillas mediante la implantaci3n o recuperaci3n de la jornada laboral de 35 horas. Para lograrlo, el acuerdo elimina las limitaciones legales previas (Ley de Presupuestos de 2018) y otorga a cada Administraci3n P3blica la potestad de establecer la jornada para su personal, dentro del ejercicio de sus competencias de autoorganizaci3n y previa negociaci3n colectiva.
- **Ley 31/2022, de 24 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el A3o 2023**: habilita a cada administraci3n p3blica a establecer, previa negociaci3n colectiva, jornadas ordinarias distintas a la general, siempre que dicha flexibilidad no

SECCI3N SINDICAL UGT

UNIVERSITAT POLITÀCNICA DE VALÈNCIA

Cam3 de Vera, s/n – Edifici 4G - 46022 Valencia.

Tel. +34 963 877 041 (ext.77041)

www.ugt.upv.es - ugt@upv.es

comprometa el objetivo legal de mantener la temporalidad estructural del empleo público por debajo del 8%.

- **Acuerdo Marco para la Mejora del Empleo Público y el Servicio a la Ciudadanía (27/11/2025)**. Suscrito también por UGT con el Gobierno de España. Dicho acuerdo incluye medidas sobre digitalización, procesos selectivos, igualdad y modernización administrativa.

ARGUMENTOS A FAVOR

El **Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI (2022)** estableció el compromiso de implantar la jornada de 35 horas. El **Acuerdo Marco para la Mejora del Empleo Público y el Servicio a la Ciudadanía (2025)**, incorpora medidas estructurales que refuerzan su viabilidad.

UGT ha participado activamente en la **negociación y firma** de ambos acuerdos con el Gobierno que supondrán **mejoras reales** de las condiciones laborales del **personal** al servicio de las administraciones públicas.

Las medidas del Acuerdo Marco de 2025 que refuerzan directamente la implantación de la jornada de 35 horas son las siguientes:

AGILIZACIÓN DE LOS PROCESOS SELECTIVOS: procesos selectivos más ágiles, con calendarios públicos, plazos reducidos y ejecución anual de la oferta de empleo. Una dotación de personal adecuada garantizará que la reducción de jornada no suponga una sobrecarga para la plantilla existente.

PROMOCIÓN INTERNA Y PROVISIÓN DE PUESTOS: impulso de procesos exclusivos y diferenciados de promoción interna y concursos de méritos de carácter abierto y permanente. Una plantilla con expectativas reales de desarrollo y mejora es más estable y eficiente.

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN: la reducción de jornada sin penalización económica es una medida directa de conciliación y responsabilidad. Corrige el impacto desproporcionado que la jornada actual tiene sobre las mujeres, que asumen mayoritariamente la gestión de los cuidados y que repercute tanto en sus salarios como en sus oportunidades de promoción. Una reducción en la jornada permitiría corregir parte de dicho desequilibrio y contribuirá a reducir la brecha de género.

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES: reducir la jornada ordinaria es una de las medidas más eficaces para prevenir la fatiga, el estrés y el absentismo.

SECCIÓ SINDICAL UGT

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Camí de Vera, s/n – Edifici 4G - 46022 València.

Tel. +34 963 877 041 (ext.77041)

www.ugt.upv.es - ugt@upv.es

IMPACTO ECONÓMICO

Atracción y retención del talento: La UPV no puede permanecer al margen de una transformación que el conjunto del sector público ya está asumiendo. De lo contrario, se corre el riesgo de perder a personal cualificado que decida optar por otras administraciones que hayan implantado la jornada de 35 horas, o incluso por el sector privado, donde la competencia por determinados perfiles técnicos es mayor.

Eficiencia y productividad: Una jornada más corta, combinada con una adecuada desconexión digital, mejora el clima laboral y aumenta la productividad. Asimismo, la reorganización de procesos que conlleva su implantación puede aprovecharse para revisar procedimientos obsoletos y automatizar tareas que revierten en la mejora de la calidad del servicio prestado a la ciudadanía.

PROPUESTA

- Jornada de 35 horas:** reducción de 2,5 horas en cada una de las jornadas establecidas en el Plan Concilia.
 - PTGAS y PI: reducción efectiva de 2,5 horas en cada jornada.
 - PDI: estudio para aplicar la parte proporcional en la dedicación docente.
- Actualización del Plan Concilia:** incorporar los nuevos permisos recogidos en la legislación estatal básica, manteniendo en todo caso los derechos ya consolidados que excedan dicho marco normativo mínimo (principio de norma más favorable).
- Calendarización Acuerdo Marco 2025:** establecer un calendario de aplicación de las medidas del Acuerdo Marco Para la Mejora del Empleo Público en la UPV.
- Teletrabajo:** actualización de los Programas de Teletrabajo para una gestión más eficiente del tiempo y mejora del servicio público.
- Desconexión digital:** aprobación de un protocolo que garantice el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones del personal fuera del horario laboral.

Valencia, 2 de marzo de 2026

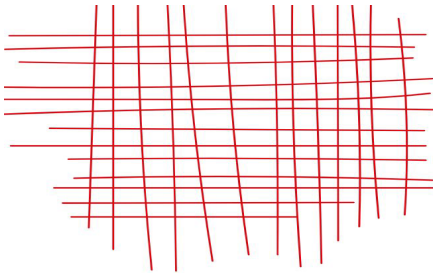
SECCIÓ SINDICAL UGT

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

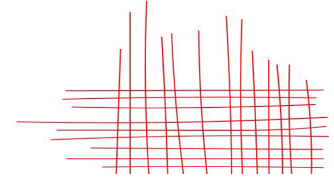
Camí de Vera, s/n – Edifici 4G - 46022 Valencia.

Tel. +34 963 877 041 (ext.77041)

www.ugt.upv.es - ugt@upv.es



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



Fecha:	02-03-2026
De:	Sección Sindical de CCOO-UPV.
Dirigido a:	D. Francisco Aucejo Planells. Vicegerente de RRHH y Estructura Organizativa.
Asunto:	Propuesta CCOO-UPV para la implantación de la Jornada Laboral de 35 horas semanales

La presente propuesta se fundamenta en el **“Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI”**, suscrito el 19 de octubre de 2022. Este acuerdo supuso un hito al eliminar las restricciones impuestas durante la crisis de 2012, y sirve de base legal para la implantación de la jornada laboral de 35 horas. Los objetivos del Acuerdo, mediante la reducción de la jornada, es **fomentar el empleo, modernizar y rejuvenecer las plantillas.**

La eliminación de las restricciones previstas en la disposición adicional 144 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018, permite a la UPV, en el ejercicio sus competencias de autoorganización y autonomía universitaria, negociar una reducción de la jornada a 35 horas en la Mesa General de Negociación de la UPV.

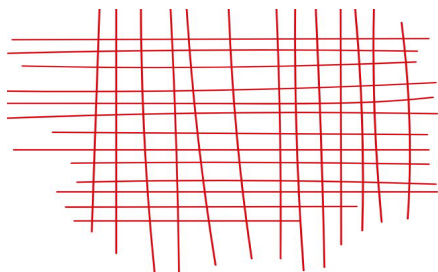
La Administración General del Estado (AGE), a través del Ministerio de Función Pública, se encuentra actualmente inmersa en un proceso de negociación de la implantación de la jornada 35h entre los empleados públicos.

Las Universidades Públicas Valencianas que han recuperado este derecho son la Universidad de Alicante¹ y la Universidad Jaime I², mientras que la Universidad de Valencia³ y la Universidad Miguel

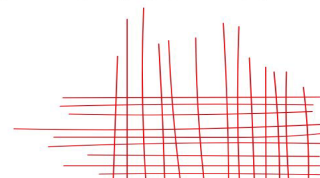
¹ <https://sgp.ua.es/es/gestion-pas/documentos/normativa/normativa-de-jornada-de-trabajo-horarios-permisos-licencias-y-vacaciones-ptgas-texto-consolidado-2025.pdf>

² <https://www.uji.es/serveis/rrhh/base/jornada-laboral/jornada-laboral/#comput>

³ <https://www.uv.es/pas/v/GestioHoraria/2019%20reglament%20jornada%20i%20horari.pdf>



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



Hernández⁴ ya han iniciado las negociaciones para pasar de una jornada general de 37'5h a otra de 35h. **La reducción de la jornada en la UPV es necesaria para evitar el agravio comparativo y garantizar la cohesión del Sistema Universitario Público Valenciano.**

1. Beneficios de la reducción de la jornada laboral general a 35h

La reducción de la jornada no es sólo un debate de derechos laborales, sino una herramienta de modernización e incremento de la productividad⁵, que permite avances y mejoras en:

2.1 Conciliación: Facilita el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar del personal.

2.2. Salud Laboral: Reducción de los niveles de estrés y mejora del bienestar psicosocial. La investigación demuestra que trabajar durante jornadas más largas lleva a las personas a ser menos felices⁶.

2.3. Productividad: El aumento de la productividad es citado por diversos estudios como uno de los efectos más notables de la reducción de jornada, incluso de la retención del talento⁷.

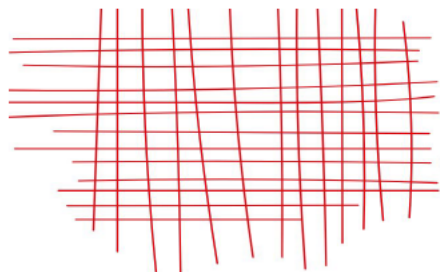
2.4. Eficiencia: Dedicar el tiempo efectivamente a trabajar, evitando el presentismo, mediante la reorganización de procesos basada en la dirección por objetivos y la digitalización (implantación herramientas de IA).

⁴ <https://servicioptai.umh.es/files/2026/02/RCOGO-011-26-Not-acu.-Calendario-laboral-PTGAS-2026-c.a.pdf>

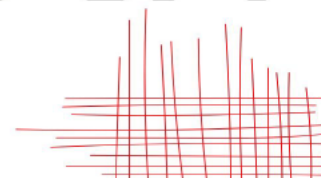
⁵ CÁRDENAS, L. y VILLANUEVA, P. (2020): "Efectos macroeconómicos de la reducción de jornada", op. cit., p. 452.

⁶ KNABE, ANDREAS; RÄTZEL, STEFFEN (2009): "Income, happiness, and the disutility of labor", Diskussionsbeiträge, No. 2009/12, ISBN 978-3-941240-06-3, Freie Universität Berlin, Fachbereich Wirtschaftswissenschaft, Berlin

⁷ ZUBIRI REY, J. B. y CASTRILLÓN, V. (2018): "Es posible reducir la jornada laboral", op. cit.



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



2. Contenido mínimo de la propuesta de negociación de CCOO.

Creación de una Mesa Técnica para el PTGAS-PI y otra para el PDI, que consensue y apruebe una propuesta concreta y específica para colectivo, con el objetivo de alcanzar una jornada máxima general de 35 horas semanales (7 horas diarias).

2.1. Propuesta CCOO para el PTGAS-PI.

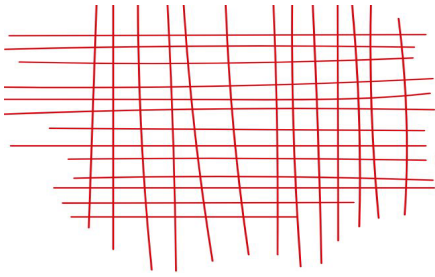
La propuesta de CCOO se basa en homogeneizar la jornada de todo el PTGAS-PI de la UPV a 35 horas:

2.1.1. Jornada Laboral General de 35h, con complemento específico inferior a:

Grupo/Subgrupo	Complemento Específico
Grupo A / Subgrupo A1	E038
Grupo A / Subgrupo A2	E023
Grupo B	E021
Grupo C / Subgrupo C1	E019
Grupo C / Subgrupo C2	E015
Resto de agrupaciones profesionales	E013

Propuesta CCOO: Mantener la jornada en 35 horas semanales, ajustando el complemento retributivo (específico), situándolo en el mínimo establecido para los puestos de trabajo considerados de dedicación completa, de su grupo/subgrupo. Esta medida acarrea un incremento salarial de los puestos afectados (151) que hemos estimado en unos 320.000 euros/año.

En caso de que el coste de este incremento no sea asumible en una anualidad, se propone realizar el ajuste retributivo en varios años, iniciando el cambio por aquellos colectivos con el complemento específico menor. En este transitorio, el personal que no vea incrementado su complemento específico podrá aumentar la flexibilización de su jornada laboral en media hora diaria, a su elección.



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



2.1.2. Jornada Laboral con dedicación completa de 37,5h semanales.

Propuesta CCOO: Implantar la jornada de 35 horas semanales, estableciendo el siguiente horario de trabajo del personal de la UPV, con carácter general:

- En turno de mañanas, de lunes a viernes, de 8:00 a 15:00 horas. La permanencia es obligatoria de 10:00 a 14:00 horas, con un intervalo flexible de 7:30 a 10:00 horas y de 14:00 a 20 horas.
- En turno de tardes, de lunes a viernes, de 15:00 a 22:00 horas. La permanencia es obligatoria de 15:00 a 19:30 horas, con un intervalo flexible de 10:00 a 15:00 horas y de 19:30 a 22:00 horas.

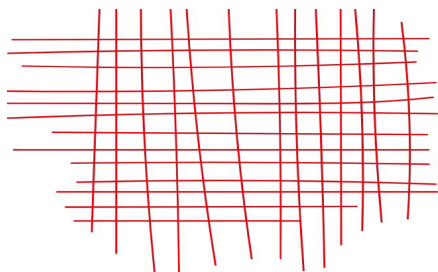
El aumento de la flexibilización del horario a 2,5h diarias permite organizar turnos y garantizar la presencialidad según sean las necesidades de los servicios afectados, que deberán estar justificadas e informadas por los responsables de las unidades a la Gerencia de la UPV.

Obviamente, este ajuste de la jornada con dedicación completa no debe afectar al resto de condiciones laborales ya negociadas como turnos de Navidad y Semana Santa, reducción horaria en verano, etc.

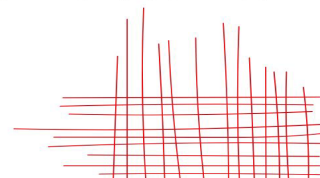
Por otro lado, la plantilla de PTGAS, **según los datos no actualizados de la RPT que RRHH nos hizo llegar el 07/05/2025**, es de 1646 trabajadores/as, lo que equivale a 4115 horas de trabajo que se minoran con este cambio de jornada laboral. En dicho documento también constan un número indeterminado de vacantes, tan sólo se identifican los puestos ocupados por funcionarios de carrera, pero no refleja otras situaciones administrativas de cobertura de los puestos. Esta ausencia de información detallada impide conocer el estado real de las vacantes y la temporalidad. Pero es incuestionable que disponemos de herramientas suficientes para abordar la homogenización de la jornada general a 35 horas, si se procede a la **cobertura de las vacantes existentes (aunque**

APROBADA SESIÓN MGN 25/03/2026





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



desconozcamos el dato exacto), financiadas al 100% por la GVA, concurre la previsible mejora de la productividad asociada la reducción de jornada, se aborda una reorganización de efectivos orientada por la carga de trabajo existente en las unidades y se implementan herramientas de digitalización, entre otras medidas.

Con la homogenización horaria propuesta, los servicios de atención directa al usuario se verán menos afectados, ya que se trata en su mayoría de auxiliares de servicio, modelos y personal de laboratorios, si bien habría que efectuar un estudio detallado de la plantilla para conocer la carga de trabajo, su distribución temporal, así como la afectación singular que a cada unidad pudiera conllevar la reducción de jornada, para realizar las oportunas contrataciones y/o cobertura de vacantes (objetivos del Acuerdo Marco para fomentar el empleo).

2.2. Propuesta CCOO para el PDI.

Para el PDI, el total de decremento de horas mensuales es de 10 horas x 8 meses de docencia = 80 horas. Se propone una **reducción de POD anual de 2,5 créditos equivalentes a 2,5 ECTS (75 horas)**, reduciéndose proporcionalmente en el caso de personal contratado a tiempo parcial.

Valencia a 02 de marzo de 2026

Fdo. Salvador Hidalgo Nadal

Secretario General Sección Sindical CCOO-UPV