

Asunto: CGT INFORMA Reunio Sindicats Gerencia 08_04_2016

De: CGT-UV INFORMA <Ramon.Lozano@uv.es>

Fecha: 12/04/2016 15:07

Para: infopas-cgt@uv.es

CGT *Secció Sindical* UV **INFORMA**

Resum reunió de treball de la representació sindical amb Gerència 08/04/2016:

1. **Informació del procés de presa de possessió i de provisió de llocs.**
2. **Criteris de millores d'ocupació per al personal en borses de treball.**

1 Informació del procés de presa de possessió i de provisió de llocs.

- La resolució dels últims concursos i processos selectius del grup C ha provocat nombrosíssimes vacants en diverses escales i categories: Tècnics Mitjans, Caps d'Unitat, Personal Administratiu, Personal Coordinador de Servei i Conserges.

- La gran preocupació de la Universitat se centra en els aproximadament 90 places vacants sense reserva del personal administratiu. A més d'aquestes, hi ha un nom de places que és mantenen ocupades per personal interí i per alguna millora d'ocupació (la Universitat no comunica els dades, però segons els dades de CGT, aquestes places estarien ocupades mitjançant 16 interins de vacant i 4 per millores d'ocupació). La situació és particularment delicada per l'elevat nombre de vacants en els centres de Dret i Economia, el departament de Biologia i el Servei d'Investigació i de PDI.

Tota la informació és verbal sense que se'ns de cap documentació (que uns i uns altres sindicats havíem sol·licitat) i amb falta de concreció de dades en diversos casos; i centrada únicament en la categoria de personal administratiu.

La intenció és cobrir totes o el màxim possible de vacants.

Les opcions per a açò són:

- la provisió per nomenament de funcionaris interins mitjançant crida de la borsa (amb les limitacions de la taxa de reposició).
- la millora d'ocupació per a auxiliars de servei.
- la comissió de servei del personal administratiu amb plaça fixa.

En el cas de les millores, la instrucció és que s'utilitzen preferentment per a cobrir vacants pures (sense reserva de plaça) ja que per a qualsevol substitució es pot acudir a la borsa (encara que s'estan admetent millores d'ocupació per a substitucions als auxiliars en Centres on no hi ha cap vacant, per exemple en la Facultat de Filosofia).

Fins ara s'estan arreglant les propostes que arriben de les diferents unitats sense que s'haja formalitzat cap nomenament. Les propostes s'accepten si s'ajusten a la normativa i/o l'ordre de la borsa.

Totes les places que no es puguin cobrir amb millores, la Universitat està disposada a cobrir-les mitjançant el nomenament d'interins de vacant per ordre de la borsa de treball d'administratiu, compromentent ja la futura Oferta d'Ocupació Pública del 2016 i del 2107 si fera mancada. El nombre màxim d'interinitats està en relació a la taxa de reposició, i segons dades de Gerència la taxa de reposició podria arribar a 35 efectius.

La intenció de la Universitat és que les places d'aquesta oferta es dediquen majoritàriament a l'escala administrativa (podent arribar fins a a 31) deixant 4 per a llocs singulars, ja quasi compromeses, que es van crear en la Modificació de la RLT 1/2016 (1 metge, 1 TS Previsió, 1 Analista de Sistemes, 1 Enginyer Tècnic).

Aquestes mateixes serien, conseqüentment, les places i convocatòries que eixirien a torn lliure en l'OEP del 2016 ja que els nomenaments d'interins d'administratiu es farien amb efectes 1 maig.

Amb les degudes precaucions i segons, novament, les dades que disposa CGT el nomenament d'interí de vacant podria arribar fins a aproximadament el número 39-41 de la borsa (tenint en compte el nombre d'auxiliars de servei funcionaris de carrera en els primers llocs de la borsa als quals es farà millores d'ocupació i possibles suspensions de la borsa).

Per tant, no es planteja cap nomenament d'interins per a les no menys nombroses vacants d'altres escales i categories que permetria una major estabilitat laboral del personal d'altres borses. Igualment, com ja indicàvem deixaria amb poc sentit la negociació de l'oferta d'ocupació 2016.

L'argumentació de la Universitat és la dificultat de poder arribar a cobrir totes les vacants d'administratiu, ja que amb les propostes de

millora i sumant aquestes interinitats àdhuc quedarien 26 llocs per cobrir. També amb la intenció d'incloure totes les vacants en un única oferta d'ocupació i convocatòria i evitar que en una subsegüent convocatòria foren solament unes poques les places convocades (de fet es planteja que si calguera completar la provisió de places amb noves interinitats i incloure-les en l'oferta del 2017, la convocatòria d'oposició seria única sumant les places d'ambdues ofertes d'ocupació).

Hi hauria igualment un torn de promoció interna a administratiu de, com a mínim, igual nombre de places (31) encara que si es pretén convocar la totalitat de les vacants podria teòricament pujar fins a unes 80 places.

S'informa també que es poden i es podrien negociar convocatòries solament de promoció interna en escales on no hi haja personal interí.

2ª part "Criteris de millores d'ocupació per al personal en borses de treball".

La Universitat proposa una modificació de la normativa de millores afegint el supòsit de poder cridar al personal auxiliar de serveis funcionari de carrera que estiguen en la borsa de treball d'administratiu (que no hagen sigut proposats des dels centres) per a ocupar més places.

Consistiria a afegir aquest criteri de persones en borsa als quals ja s'utilitzen de "proximitat" per a reduir el nombre de nomenaments d'interins de vacants de la borsa.

[Text Proposat per La Universitat](#)

Per a la secció sindical de CGT el resultat de la reunió es insatisfactòria pels següents motius:

- Encara que la majoria de les decisions que se'ns comuniquen són estrictament organitzatives, algunes afecten de manera directa la negociació (oferta d'ocupació de 2016) que perdrà el seu sentit si queda a validar decisions ja preses i executades.
- En conjunt, la Universitat cerca una cobertura sindical a decisions complexes i controvertides, especialment després del malestar creat ja amb el procés de reestructuració i continuat amb les convocatòries de concursos.
- Veiem positiu, d'altra banda, la voluntat de la Universitat de cobrir totes les vacants d'administratiu i, per a açò, cercar la interpretació més àmplia i favorable de la taxa de reposició.

Per tant, impediria fins al 2017 el nomenament d'interins i la publicació de convocatòries per a les no menys nombroses vacants d'altres escales i categories mantenint-se una major inestabilitat laboral del personal d'aquestes borses. Igualment, com ja indicàvem deixaria amb poc sentit la negociació de l'oferta d'ocupació 2016 i poder valorar les necessitats i prioritats d'ocupació de places entre les diferents escales i unitats administratives de la Universitat.

Hi hauria igualment un torn de promoció interna a administratiu de, com a mínim, igual nombre de places (31) encara que podria convocar-se la totalitat de les vacants si es volguera (al voltant de 80).

S'informa també que es poden i es podrien negociar convocatòries solament de promoció interna en escales on no hi haja personal interí.

Des de CGT entenem que el nou supòsit de millora d'ocupació se solapa, en part amb la preferència de qui haja aprovat almenys un exercici d'alguna oposició a l'escala, encara que es beneficiarien els qui estiguen en la borsa sense haver aprovat cap exercici i les persones que no hagen sigut proposades prèviament des dels centres.

Cal sospitar si les propostes actuals de millores que estan fent els responsables de les unitats s'ajusten rigorosament a la normativa vigent o si, més aviat s'està pretenent ajustar a colps les exigències normatives amb les necessitats organitzatives (i dins d'aquestes ajustant les necessitats globals amb els interessos de cada unitat).

I no semblaria raonable si al final del procés quedaren places àdhuc per cobrir, havent-hi auxiliars funcionaris que complisquen els requisits i estiguen interessats però no se'ls haja oferit res (perquè no estan "pròximes" a les vacants, perquè no estan en cap "llista" o qualsevol altre motiu...)

A l'espera de rebre més informació i /o documentació esperem les vostres opinions i comentaris referent a aquests temes per a prendre les decisions referent als mateixos.

Resumen reunión de trabajo la representación sindical con Gerencia 08/04/2016:

1. **Informació del procés de presa de possessió i de provisió de llocs.**
2. **Criteris de millores d'ocupació per al personal en borses de treball.**

1 Informació del procés de presa de possessió i de provisió de llocs.

- La resolución de los últimos concursos y procesos selectivos del grupo C ha provocado numerosísimas vacantes en diversas escalas y categorías: Técnicos Medios, Jefaturas de Unidad, Personal Administrativo, Personal Coordinador de Servicio y Conserjes.

- La gran preocupación de la Universitat se centra en las aproximadamente 90 plazas vacantes sin reserva del personal administrativo.

Además de éstas, hay un número de plazas que se mantienen ocupadas por personal interino y por alguna mejora de empleo (la Universitat no comunica los datos, pero según los datos de CGT, estas plazas estarían ocupadas mediante 16 interinos de vacante y 4 por mejoras de empleo).

La situación es particularmente delicada por el elevado número de vacantes en los centros de Derecho y Economía, el departamento de Biología y el Servicio de Investigación y el de PDI.

Toda la información es verbal sin que se nos de ninguna documentación (que unos y otros sindicatos habíamos solicitado) y con falta de concreción de datos en varios casos; y centrada únicamente en la categoría de personal administrativo

La intención es cubrir todas o el máximo posible de vacantes.

Las opciones para ello son:

- la provisión por nombramiento de funcionarios interinos mediante llamamiento de la bolsa (con las limitaciones de la tasa de reposición)
- la mejora de empleo para auxiliares de servicio
- la comisión de servicio del personal administrativo con plaza fija.

En el caso de las mejoras, la instrucción es que se utilicen preferentemente para cubrir vacantes puras (sin reserva de plaza) ya que para cualquier sustitución se puede acudir a la bolsa (aunque se están admitiendo mejoras de empleo para sustituciones a los auxiliares en Centros donde no hay ninguna vacante, por ejemplo en la Facultad de Filosofía).

Hasta ahora se están recogiendo las propuestas que llegan de las diferentes unidades sin que se haya formalizado ningún nombramiento. Las propuestas se aceptan si se ajustan a la normativa y/o el orden de la bolsa.

Todas las plazas que no se puedan cubrir con mejoras, la Universitat está dispuesta a cubrirlas mediante el nombramiento de interinos de vacante por orden de la bolsa de trabajo de administrativos, comprometiendo ya la futura Oferta de Empleo Público del 2016 y del 2107 si hiciera falta. El número máximo de interinidades está en relación a la tasa de reposición, y según datos de Gerencia la tasa de reposición podría llegar a 35 efectivos.

La intención de la Universitat es que las plazas de dicha oferta se dediquen mayoritariamente a la escala administrativa (pudiendo llegar hasta a 31) dejando 4 para puestos singulares, ya casi comprometidas, que se crearon en la Modificación de la RLT 1/2016 (1 médico, 1 TS Prevención, 1 Analista de Sistemas, 1 Ingeniero Técnico).

Estas mismas serían, consecuentemente, las plazas y convocatorias que saldrían a turno libre en la OEP del 2016 ya que los nombramientos de interinos de administrativo se harían con efectos 1 mayo.

Con las debidas precauciones y según, nuevamente, los datos de que dispone CGT el nombramiento de interino de vacante podría llegar hasta aproximadamente el número 39-41 de la bolsa (teniendo en cuenta el número de auxiliares de servicio funcionarios de carrera en los primeros puestos de la bolsa a los que se hará mejoras de empleo y posibles suspensiones de la bolsa)

Por tanto, no se plantea ningún nombramiento de interinos para las no menos numerosas vacantes de otras escalas y categorías que permitiría una mayor estabilidad laboral del personal de otras bolsas. Igualmente, como ya indicábamos dejaría con poco sentido la negociación de la oferta de empleo 2016

La argumentación de la Universitat es la dificultad de poder llegar a cubrir todas las vacantes de administrativo, ya que con las propuestas de mejora y sumando estas interinidades aun quedarían 26 puestos por cubrir. También con la intención de incluir todas las vacantes en un única oferta de empleo y convocatoria y evitar que en una subsiguiente convocatoria fueran solo unas pocas las plazas convocadas (de hecho se plantea que si hubiera que completar la provisión de plazas con nuevas interinidades e incluirlas en la oferta del 2017, la convocatoria de oposición sería unica sumando las plazas de ambas ofertas de empleo).

Habría igualmente un turno de promoción interna a administrativo de, como mínimo, igual número de plazas (31) aunque si se pretende convocar la totalidad de las vacantes podría teóricamente subir incluso hasta unas 80 plazas

Se informa también que se pueden y se podrían negociar convocatorias solo de promoción interna en escalas donde no haya personal interino.

2ª part "Criteris de millores d'ocupació per al personal en borses de treball"

La Universidad propone una modificación de la normativa de mejoras añadiendo el supuesto de poder llamar a los auxiliares funcionarios de carrera que están en la bolsa de trabajo de administrativo (que no hayan sido propuestos desde los centros) para ocupar más plazas.

Consistiría en añadir este criterio de personas en bolsa a los que ya se utilizan de "proximidad" para reducir el número de nombramientos de interinos de vacantes de la bolsa.

[Texto Propuesto por La Universitat](#)

Para la sección sindical de CGT el resultado de la reunión es insatisfactorio por, entre otras razones:

- Aunque la mayoría de las decisiones que se nos comunican son estrictamente organizativas, algunas afectan de manera directa la negociación (oferta de empleo de 2016) que perderá su sentido si queda en validar decisiones ya tomadas y ejecutadas.

- En conjunto, la Universitat busca una cobertura sindical a decisiones complejas y controvertidas, especialmente después del malestar creado ya con el proceso de reestructuración y continuado con las convocatorias de concursos.

- Vemos positivo, por otro lado, la voluntad de la Universitat de cubrir todas las vacantes de administrativo y, para ello, buscar la interpretación más amplia y favorable de la tasa de reposición.

Por tanto, impediría hasta el 2017 el nombramiento de interinos y la publicación de convocatorias para las no menos numerosas

vacantes de otras escalas y categorías manteniéndose una mayor inestabilidad laboral del personal de estas bolsas. Igualmente, como ya indicábamos dejaría con poco sentido la negociación de la oferta de empleo 2016 y poder valorar las necesidades y prioridades de ocupación de plazas entre las diferentes escalas y unidades administrativas de la Universitat.

Habría igualmente un turno de promoción interna a administrativo de, como mínimo, igual número de plazas (31) aunque podría convocarse la totalidad de las vacantes si se quisiera (alrededor de 80)

Se informa también que se pueden y se podrían negociar convocatorias solo de promoción interna en escalas donde no haya personal interino.

Desde CGT entendemos que el nuevo supuesto de mejora de empleo se solapa, en parte con la preferencia de quien haya aprobado al menos un ejercicio de alguna oposición a la escala, aunque se beneficiarían quienes estén en la bolsa sin haber aprobado ningún ejercicio y las personas que no hayan sido propuestas previamente desde los centros.

Cabe sospechar si las propuestas actuales de mejoras que están haciendo los responsables de las unidades se ajustan rigurosamente a la normativa vigente o si, más bien se está pretendiendo ajustar a martillazos las exigencias normativas con las necesidades organizativas (y dentro de estas ajustando las necesidades globales con los intereses de cada unidad)

Y no parecería razonable si al final del proceso quedaran plazas aun por cubrir, habiendo auxiliares funcionarios que cumplan los requisitos y estén interesados pero no se les haya ofrecido nada (porque no están "próximos" a las vacantes, porque no están en ninguna "lista" o cualquier otro motivo...)

A la espera de recibir más información y /o documentación esperamos vuestras opiniones y comentarios al respecto de estos temas para tomar las decisiones al respecto de los mismos.

Secció Sindical CGT
UNIVERSITAT DE VALÈNCIA
cgt@uv.es 9639(83041)
"El masclisme mata"