

PLANTILLA

En un moment que (excepte la important convocatòria del grup C1) està pràcticament finalitzada la oferta d'ocupació 2011 fem un anàlisi de la situació actual d'ocupació dels llocs de treball i propostes d'actuació a partir del nostre treball i les diferents aportacions que hem rebut les darreres setmanes. Com sempre és un document obert a la vostra participació amb les vostres opinions i propostes.

A) Ocupació i convocatòries provisió definitiva llocs de treball

B) Ocupació provisional

C) Situacions estructurals (plantilla B)

D) Normativa en vigor: relació vacants, bases convocatòries...

A) Ocupació i convocatòries provisió definitiva llocs de treball

A l'acord 2008-2011 es va aconseguir incloure de manera efectiva les **convocatòries periòdiques d'ofertes públiques d'ocupació** (mai havia publicat la Universitat de València una oferta pública si exceptuen algunes de personal laboral) així com de les diferents convocatòries de provisió de llocs de treball (concursos)

Això a més del estricte compliment normatiu havia de **permetre l'estabilitat en l'ocupació** d'un elevat nombre de personal interí, d'algunes ocupacions provisionals i la normalització dels processos de promoció interna.

En la pràctica, però (si exceptuem la simbòlica convocatòria d'oferta 2014) **només hi ha hagut dues convocatòries (2009, 2011** a més de la "simbòlica" de 2014) cap de les quals va incloure la totalitat de les places vacants.

A més a més i com aspecte positiu el nou equip de Gerència va tenir una **política més clara i transparent de la gestió**: va respondre positivament a la petició reiterada i antiga de publicar calendaris aproximats de convocatòries. Tambè es va comprometre a ofertar totes les places vacants o publicar un informe justificatiu de les raons organitzatives que justificaven que alguna vacant no s'ofertara. Tambè va haver major transparència i periodicitat en la publicació de les borses de treball en la línia del treball informatiu de borses que CGT va portar molts anys des de la seua pàgina web Des de CGT hem estat vigilants del compliment dels dos compromisos i demanat explicacions un par de vegades que ni s'havien ofertat totes les places ni s'havia publicat informe.

No podem dir que el resultat final haja estat plenament satisfactori: el nombre de vacants quan finalitze el procés superarà amplament les 200 i, per tant, en percentatges d'inestabilitat i provisionalitat molt pròxims als que havia amb anterioritat a la signatura de l'acord.

Les possibles raons són: no haver inclòs la totalitat de les vacants en cap de les ofertes (front a la posició de CGT), la dilació en el temps de la gestió i execució (3-4 anys per completar totes les convocatòries), la negativa de la Universitat a convocar la oferta 2010 i la prohibició legal de convocatòries al 2012 i 2013.

Sembla que s'ha aconseguit l'objectiu de reduir la taxa d'interinitat (actualment hi ha poc més de 100 interinitats, prop del 6-7 % i baixaran una vegada finalitzades les convocatòries de C1) però la realitat es que els canvis normatius i les retallades han canviat radicalment la forma d'ocupació de les places vacants: l'habitual ocupació per personal interí ha canviat a les comissions de servei o millores o directament places sense ocupar.

Tot això ha limitat les possibilitats d'estabilitat del personal interí i temporal i precaritzat les possibilitats d'ocupació del personal en les borses limitant-se a substitucions o contractes temporals i amb més possibilitats d'ocupació en les borses de escales inferiors que les dels grups A.

La gestió d'aquest procés de convocatòries també ha generat diverses **queixes entre el personal** entre les que destaquen:

- Diversitat dels sistemes selectius i descompensació comparativa del grau de dificultat dels mateixos (des convocatòries amb 3 exàmens eliminatoris fins als cursos selectius).
- Ofertes de places a promoció mitjançant transformació que ha provocat desplaçaments forçosos de personal, falta de coordinació entre la planificació organitzativa i el desenvolupament de les diferents convocatòries, canvis de criteris i malestar entre el personal directa o indirectament afectat (aquest problema s'ha donat especialment a convocatòries de laboratoris i biblioteques)
- La incertesa per la falta de treball i/o expectatives personals han provocat que part del personal es presente i supere diversos processos selectius amb l'efecte pervers de "acumular places" que quedaven vacants, limitant les possibilitats d'estabilitat primer i la seua ocupació després per la taxa de reposició 0.
- Interpretacions de quines persones complien els requisits per a la promoció i els "torns" de promoció per "antiguitat".
- Queixes diverses sobre criteris i decisions dels tribunals tants de processos selectius com de concursos i ,en general, durada excessiva dels processos.

Propostes de treball per als pròxims anys

- **Publicació de la relació anual de places vacants** amb la forma d'ocupació de les mateixes

- **Oferta pública anual amb calendari de convocatòries** planificant una temporització de les diferents convocatòries de cada grup i escala (concurs, promoció interna, torn lliure). Convocatòria de totes les vacants en un termini màxim de dos anys des de la data que queda vacant.

NOTA*: Les limitacions legals continuen per que el projecte de pressupostos 2015 puja la taxa de reposició al 50% però aquest percentatge s'aplica en funció de les vacants produïdes únicament l'any anterior.

A falta de dades completes i sobre el plantejament de la oferta 2014 allò implicaria que es podrien traure al voltant de 12-15 places de torn lliure entre totes les convocatòries i la resta a promoció interna la qual cosa caldria analitzar amb cura per tal valorar quines escales es podrien convocar per tal d'aconseguir una oferta digna tant de promoció com de torn lliure*

- **Revisió dels sistemes selectius i del barem de concursos de mèrits** (a partir de les convocatòries derivades de la oferta pública 2014 i següents)

NOTA*: hi havia un decret en tramitació a Generalitat que podria ser d'aplicació a la Universitat i que va provocar l'abandó d'un estudi prou avançat per tal de modificar l'actual i arcaic barem de concursos. Caldrà reprendre la negociació si el tema en Generalitat ha quedat temporalment apartat.

- **Revisió de les places pendents d'amortització/transformació per a futures promocions i replantejament d'aquest sistema de promoció tant per les problemes de gestió que ha provocat com per les actuals limitacions pressupostàries per a poder incrementar les despeses de capítol I (no es poden dedicar diners a cap mena d'ampliació de plantilla)**

- **Obrir un procés extraordinari de funcionarització voluntària i habilitar mecanismes que permetin al personal laboral i a determinades escales del personal funcionari (oficials clínica i altres) exercir el seu dret a la promoció i la carrera administrativa.** Tambè que hi haja una continuïtat en la promoció fins als grups superiors.

- Caldrà **negociar una simplificació de l'actual volum d'escales i perfils.**

B) Ocupació provisional.

Bé que hem de continuar lluitant contra el marc de les actuals restriccions normatives, encara mantindrem un elevat volum de vacants sense cobrir (aquest s'incrementarà amb les places d'auxiliar de serveis que promocionen) i un percentatge de provisió de llocs per comissions o millores molt elevat front als ocupats per interinitats.

La normativa vigent es prou genèrica i deixa un marge de discrecionalitat molt ample. A més a més l'aplicació de requisits (prioritat de les persones que hagen superat algun exercici de les proves selectives) que abans no s'havien pogut aplicar ha creat malestar davant un aparent canvi de criteris de la Universitat en funció de les situacions

Aquestes nomenaments es prolonguen en el temps fins i tot vulnerant la normativa (màxim 2 anys) i acumulant mèrits que poden ser decisius en el moment de la convocatòria definitiva d'aquests llocs de treball

Propostes de treball:

- ***Negociar i millorar el marc normatiu per tal d'establir uns criteris públics i objectius***
- ***Complir el termini legal de 2 anys per a les situacions d'ocupació provisional per comissió de serveis o per millora d'ocupació, o apropar-se el màxim possible (en relació a una oferta pública anual o màxim bianual)***
- ***Explotar al màxim la interpretació normativa i l'increment del percentatge de taxa de reposició per tal de tornar a fer i incrementar en la mesura que siga possible els nomenaments d'interinitat per a vacants***
- ***Demandar la ocupació de totes les vacants que, almenys siga possible per un funcionari de carrera en comissió o millora per tal de permetre el nomenament d'un interí de substitució.***
Buscar les fórmules per tal de cobrir altres vacants mitjançant altres tipus de nomenaments i, en general, d'oferir més possibilitats de treball per a les companys i companys de les diferents borses de treball

C) Situacions estructurals (plantilla B)

Junt a la provisionalitat en la ocupació de llocs de treball de la RLT i per tal de cobrir diferents necessitats de plantilla ha hagut un increment dels **nomenament d'interins de programa (al voltant de 50) i també dels interins per acumulació de tasques** que en molts casos responen a situacions estructurals i no provisionals.

Es també un àrea de gestió de personal on la discreccionalitat s'incrementa tant pel que fa a la selecció de les persones nomenades com a l'estabilitat de les mateixes (persones que han mantingut una certa estabilitat passant d'un programa a un altres i més habitual l'angoixa permanent de la possible continuïtat cada 6 mesos)

No hem d'oblidar tampoc el grup de contractes indefinits no fixos conseqüència de una sanció de la Inspecció de Treball per les pràctiques roïnes d'anteriors responsables de personal. Bè que aquestes persones tenen major grau d'estabilitat caldrà buscar també formules de regularitzar aquestes situacions.

Propostes

- **Controlar els nomenaments, els programes que els justifiquen i la duració dels mateixos buscant la major estabilitat però amb igualtat de criteris i oportunitats.**
- **Identificar necessitats estructurals** per tal que siguin incorporats com a llocs de treball a la RLT
- **Es gasten preferentment les borses de treball per tal cobrir aquests nomenaments** i, en qualsevol cas, es respecten els principis de publicitat, igualtat, i capacitat

D) NORMATIVA (picar per a enllaçar al document)

— **Relació actual de places vacants (novembre 2014)**

— **Bases convocatòries torn lliure i promoció interna**

— **Barem concursos mèrits**

— **Normativa selecció definitiva i ocupació provisional llocs treball (millores i comissions)**