



Situació de les diverses Ofertes Públiques d'Ocupació aprovades pendents d'executar.

OPE de 2017: falten per executar com a convocatòries més nombroses les de torn lliure de C2 Auxiliar de serveis i C2 Auxiliar de Serveis Bibliogràfics. I encara que en principi menys nombroses també les escales C1 i A2 de laboratori, A2 d'Informàtica i A1 de les escales d'esports i d'informació (Unitat Igualtat).

El govern ha aprovat un decret pel qual es prorroga per un any més fins a desembre de 2021 el termini per a poder executar-les per la paralització deguda a l'estat d'Alarma.

L'OPE 2018 (molt nombrosa pel gran nombre d'escales i places convocades) i l'OPE 2019 si seguien amb els seus terminis ordinaris pel que la data per a executar la de 2018 seria també finals del 2021.

Però de moment tot està parat. El tribunal del contenciós ha de resoldre els 5 recursos que es van presentar pel canvi de barem de l'última convocatòria de l'OPE 2017 (escala administrativa).

S'esperarà la resolució del contenciós-administratiu per a negociar un nou sistema de processos selectius que regiran les convocatòries pendents del 2017 i la totalitat de les del 2018 i 2019. Gerència creu que la sentència hauria de ser imminent i que serà desestimària dels recursos presentats. Informa també d'una recent sentència de la Universitat de Màlaga que al costat d'unes altres van consolidant jurisprudència i recolzen la decisió de la Universitat d'acceptar parcialment el recurs inicial en el sentit de baremar per igual l'experiència laboral en altres universitats i amb diferències però no excessives les d'altres administracions. Unes línies vermelles que deixen un marge escàs per a la negociació excepte les poques places que específicament pogueren incloure's en els denominats processos d'estabilització.

Les OPE de 2018 i 2019 inclouen escales de règim laboral sense sistema d'oposició negociat que podrien ser convocades amb processos d'estabilització (Matèria obligatòria de negociació).

Gerència valora l'opció d'agilitar les convocatòries de promoció interna, en les quals la negociació de les bases no hauria de ser tan conflictiva com les del torn lliure. Per a l'inici del pròxim curs planteja elaborar un calendari per a organitzar i planificar tot el volum de convocatòries acumulades (portem 20 mesos sense convocar-se cap procés selectiu)

OPE de 2020: La Universitat no ha elaborat una proposta a l'espera de la contestació d'Hisenda sobre les places de la taxa de reposició. Enguany, per les contestacions a altres administracions, sembla que Hisenda ha tornat a un criteri restrictiu de la taxa de reposició i no es podran computar les places deixades en excedència pel personal que ha aprovat promoció interna. Per tant l'oferta seria més reduïda i insuficient per a cobrir el buit de vacants.

Sentència Alacant i/o derivades Sentència TJUE. Personal en frau de llei.

Vicegerència informa que si es confirmen les previsions de canvi legislatiu a través del EBEP i derivades la sentència europea, aquestes s'adaptaran. Informa que hi ha sentències contradictòries i no veu molt recorregut en la via judicial: cap quant a la fixesa i escàs pel que fa a les indemnitzacions.

L'excés de contractació temporal en l'administració provocat per la inexistència d'Ofertes d'Ocupació Pública ha desembocat en situacions contractuals en frau de llei: Persones que ocupen places durant més de 3 anys sense que la seua administració les convoque.





El Tribunal de Justícia de la Unió Europea insta a l'administració espanyola a complir amb la normativa europea (convocar les places i a posar fi a aquesta situació) i permet que els tribunals espanyols resolguen els casos individuals que es presenten, fins al moment en què l'administració canvie les seues normes de funcionament.

Fa tan sols uns mesos una demanda presentada per la CGT d'Alacant davant el contenciós ha sigut resolta amb un nomenament de personal fix davant nombrosos anys de contractes temporals.

La Vicegerència informa que si hi ha canvi legislatiu a través del EBEP s'adaptaran, però que no veuen molt recorregut en la via judicial (hi ha sentències contradictòries que hauran de resoldre's en tribunals superiors). No veuen recorregut cap quant a la fixesa i escàs pel que fa a les indemnitzacions.

Des de CGT venim secundant i assessorant jurídicament les persones que individualment han decidit presentar demandes pel mal funcionament de l'administració en aquest tema. Però en conjunt creiem que s'ha de pressionar per a no sols eliminar la taxa de reposició sinó consolidar totes les diferents situacions estructurals que es vénen cobrint amb nomenaments temporals. I en combinació amb l'aprovació anual d'Ofertes d'Ocupació i les seues convocatòries

Provisió de llocs definitiva.

Es manté la previsió de les preses de possessió:

Concurs de TM Administració General / Caps d'Unitat Administrativa per a 15 de setembre

Concurs de Traslats de C1 Administració General i presa de possessió Promoció Interna Escala Administrativa per a l'1 d'octubre.

En aquest mes de juliol es procedirà a la crida per a l'elecció de plaça de les persones que han superat el procés de promoció interna, prèvia publicació de les vacants oferides

Calendari noves convocatòries concursos.

CGT insisteix de nou en la necessitat de convocar les places que sobrepassen el límit de 2 anys en comissió de serveis, o les convocatòries de places que sobrepassen el límit dels 2 anys en comissió de servei o hi ha un volum elevat de vacants, però no s'han ocupat durant aquests mesos. La Gerència és conscient de la necessitat d'algunes convocatòries que li esmentem perquè sobrepassen el límit dels 2 anys en comissió de servei o hi ha un volum elevat de vacants, però no s'han ocupat durant aquests mesos.

S'estudiaran per a incloure'ls en el possible calendari del pròxim curs

Provisió de llocs provisional, nomenaments temporals.

Aquests últims mesos s'han fet molt pocs nomenaments temporals de persones incloses en les borses de treball (prevalent en general els criteris de reclamació sobre els d'ordre de bossa), tan sols en unitats molt concretes on s'han necessitat reforços per la situació sanitària: Laboratoris (cura d'animals), Informàtica,... i en unitats administratives molt concretes. Molt lentament i en funció de l'evolució de la situació es reprendrà el ritme de contractació. S'han fet alguns contractes per excés més i també s'abordaran les substitucions.

Comenta també el cas de nomenaments en places d'A1 d'administració general tant en comissió de servei com en millora i la creixent dificultat per als mateixos perquè igualment s'està al límit de la plantilla fixa a la qual podrien oferir-se aquests llocs.





S'ha cobert la plaça d'administrador de la F. Infermeria amb un cap d'unitat A2 de serveis centrals i la baixa de l'administrador de Dret amb una millora d'un A2 de la Facultat

Compensacions excessos jornades.

Gerència està recopilant informació per a pagar assistències a persones de diferents unitats i serveis que van estar treballant durant els períodes festius de Falles i Pasqua (Informàtica, WEB, Innovació Educativa, Nòmines,...)

Personal Investigador. Pròrroga contractes de les diferents convocatòries.

Els diversos decrets publicats durant l'Estat Alarma van obligar les entitats convocants a aportar finançament per a prorrogar certs contractes d'investigació. Però van deixar fóra un altre tipus de contractes i convenis. Sobre aquests últims, facultava a les entitats convocants o a les universitats i centres d'investigació contractants (la nostra UV per exemple) al fet que els finançaren si volien. La Universitat ens confirma que no prorrogarà aqueixos contractes o convenis d'investigació (encara que el decret la faculte per a fer-lo), si l'administració o entitat convocant no aporta aqueix finançament extra.

En aquests últims dies el Govern ha anunciat un pla de suport a la investigació en el qual es contempla l'ampliació de prorrogues dels contractes de convocatòries que finalitzen després del 2020 fins a l'1 d'abril de 2023. L'abast real d'aquestes mesures segueix sense estendre's a totes les convocatòries. CGT ha exigit que el finançament s'estenga a les diferents convocatòries tant estatals com autonòmiques o privades

Negociacions

A la tornada al setembre hi haurà una planificació i un calendari amb prioritats per a negociar: Processos selectius (torn lliure, promoció interna), i deixa en segon pla la RLT i les escales.

Mesures de Conciliació

La UV no té previst implantar cap mesura al setembre quan hi haja incorporació presencial del 100% del personal perquè se suposa que els col·legis funcionaran presencialment des del primer dia. I els centres de majors hauran recuperat el seu funcionament. Posteriorment les informacions que es reben és que no hi haurà una presencialitat total en els centres d'ensenyament del que es derivaran problemes de conciliació que caldrà abordar i negociar

Si hi haguera una reculada de la situació sanitària, ja s'estudiaria.

Còmput formació:

CGT Insisteix de nou que tota la formació siga computada com a jornada laboral fins al límit de 60 hores independentment que el seu desenvolupament coincidisca amb l'horari laboral particular

Preparació setembre:

Sobre la volta al 100% de treball presencial, Vicegerència de Recursos Humans PAS insisteix que són les persones responsables de centres els qui han d'anar organitzant-ho amb el que es disposa en les Instruccions de Gerència per a complir les garanties sanitàries dictades per les autoritats.

CGT-PV UV Podéu enviar qualsevol opinió o consulta a cgt@uv.es





Situación de las diversas Ofertas Públicas de Empleo aprobadas pendientes de ejecutar.

OPE de 2017: faltan por ejecutar como convocatorias más numerosas las de turno libre de C2 Auxiliar de servicios y C2 Auxiliar de Servicios Bibliográficos. Y aunque en principio menos numerosas también las escalas C1 y A2 de laboratorio, *A2 de Informática y A1 de las escalas de deportes y de información (Unitat Igualtat)*.

El gobierno ha aprobado un decreto por el que se prórroga por un año más hasta diciembre de 2021 el plazo para poder ejecutarlas por la paralización debida al estado de Alarma.

La OPE 2018 (muy numerosa por el gran número de escalas y plazas convocadas) y **la OPE 2019** si seguirían con sus plazos ordinarios por lo que la fecha para ejecutar la de 2018 sería también finales del 2021.

Pero de momento todo está parado. El tribunal de lo contencioso ha de resolver los 5 recursos que se presentaron por el cambio de baremo de la última convocatoria de la OPE 2017 (escala administrativa).

Se va a esperar la resolución del contencioso-administrativo para negociar un nuevo sistema de procesos selectivos que regirán las convocatorias pendientes del 2017 y la totalidad de las del 2018 y 2019. Gerencia cree que la sentencia debería ser inminente y que será desestimatoria de los recursos presentados. Informa también de una reciente sentencia de la Universidad de Málaga que junto a otras van consolidando jurisprudencia y respaldan la decisión de la Universidad de aceptar parcialmente el recurso inicial en el sentido de baremar por igual la experiencia laboral en otras universidades y con diferencias pero no excesivas las de otras administraciones. Unas líneas rojas que dejan un margen escaso para la negociación salvo las pocas plazas que específicamente pudieran incluirse en los denominados procesos de estabilización.

Las OPEs de 2018 y 2019 incluyen escalas de régimen laboral sin sistema de oposición negociado que podrían ser convocadas con procesos de estabilización (Materia obligatoria de negociación).

Gerencia valora la opción de agilizar las convocatorias de promoción interna, en las que la negociación de las bases no debería ser tan conflictiva como las del turno libre. Para el inicio del próximo curso plantea elaborar un calendario para organizar y planificar todo el volumen de convocatorias acumuladas (llevamos 20 meses sin convocarse ningún proceso selectivo)

OPE de 2020: La Universidad no ha elaborado una propuesta a la espera de la contestación de Hacienda sobre las plazas de la tasa de reposición. Este año, por las contestaciones a otras administraciones, parece que Hacienda ha vuelto a un criterio restrictivo de la tasa de reposición y no se podrán computar las plazas dejadas en excedencia por el personal que ha aprobado promoción interna. Por tanto la oferta sería más reducida e insuficiente para cubrir el hueco de vacantes.

Sentencia Alicante y/o derivadas Sentencia TJUE. Personal en fraude de ley.

Vicegerencia informa que si se confirman las previsiones de cambio legislativo a través del EBEP y derivadas la sentencia europea, estas se adaptarán. Informa que hay sentencias contradictorias y no ve mucho recorrido en la vía judicial: ninguno en lo relativo a la fijeza y escaso por lo que se refiere a las indemnizaciones.

El exceso de contratación temporal en la administración provocado por la inexistencia de Ofertas de Empleo Público ha desembocado en situaciones contractuales en fraude de ley: Personas que ocupan plazas durante más de 3 años sin que su administración las convoque.





El Tribunal de Justicia de la Unión Europea insta a la administración española a cumplir con la normativa europea (convocar las plazas y a poner fin a esta situación) y permite que los tribunales españoles resuelvan los casos individuales que se presenten, hasta el momento en que la administración cambie sus normas de funcionamiento.

Hace tan sólo unos meses una demanda presentada por la CGT de Alicante ante el contencioso ha sido resuelta con un nombramiento de personal fijo ante numerosos años de contratos temporales.

La Vicegerencia informa que si hay cambio legislativo a través del EBEP se adaptarán, pero que no ven mucho recorrido en la vía judicial (hay sentencias contradictorias que tendrán que resolverse en tribunales superiores). No ven recorrido ninguno en lo relativo a la fijeza y escaso por lo que se refiere a las indemnizaciones.

Desde CGT venimos apoyando y asesorando jurídicamente a las personas que individualmente han decidido presentar demandas por el mal funcionamiento de la administración en este tema. Pero en conjunto creemos que se debe presionar para no solo eliminar la tasa de reposición sino consolidar todas las diferentes situaciones estructurales que se vienen cubriendo con nombramientos temporales. Y en combinación con la aprobación anual de Ofertas de Empleo y sus convocatorias

Provisión de puestos definitiva

Se mantiene la previsión de las tomas de posesión:

Concurso de TM Administración General / Jefaturas de Unidad Administrativa para 15 de septiembre

Concurso de Traslado de C1 Administración General y toma de posesión Promoción Interna Escala Administrativa para el 1 de octubre. En este mes de julio se procederá al llamamiento para la elección de plaza de las personas que han superado el proceso de promoción interna, previa publicación de las vacantes ofertadas

Calendario nuevas convocatorias concursos.

CGT insiste de nuevo en la necesidad de convocar las plazas que sobrepasan el límite de 2 años en comisión de servicios, o las convocatorias de plazas que sobrepasan el límite de los 2 años en comisión de servicio o hay un volumen elevado de vacantes, pero no se han ocupado durante estos meses. La Gerencia es consciente de la necesidad de algunas convocatorias que le mencionamos porque sobrepasan el límite de los 2 años en comisión de servicio o hay un volumen elevado de vacantes, pero no se han ocupado durante estos meses.

Se estudiarán para incluirlos en el posible calendario del próximo curso

Provisión de puestos provisional, nombramientos temporales.

Estos últimos meses se han hecho muy pocos nombramientos temporales de personas incluidas en las bolsas de trabajo (prevaleciendo en general los criterios de reclamación sobre los de orden de bolsa), tan sólo en unidades muy concretas donde se han necesitado refuerzos por la situación sanitaria: Laboratorios (cuidado de animales), Informática,... y en unidades administrativas muy concretas. Muy lentamente y en función de la evolución de la situación se retomará el ritmo de contratación. Se han hecho algunos contratos por exceso más y también se abordarán las sustituciones.

Comenta también el caso de nombramientos en plazas de A1 de administración general tanto en comisión de servicio como en mejora y la creciente dificultad para los mismos porque igualmente se está al límite de la plantilla fija a la que podrían ofrecerse estos puestos.





Se ha cubierto la plaza de administrador de la F. Enfermería con un jefe de unidad A2 de servicios centrales y la baja del administrador de Derecho con una mejora de un A2 de la Facultad

Compensaciones excesos jornadas.

Gerencia está recopilando información para pagar asistencias a personas de diferentes unidades y servicios que estuvieron trabajando durante los periodos festivos de Fallas y Pascua (Informática, WEB, Innovación Educativa, Nóminas,...)

Personal Investigador. Prórroga contratos de las diferentes convocatorias.

Los diversos decretos publicados durante el Estado Alarma obligaron a las entidades convocantes a aportar financiación para prorrogar ciertos contratos de investigación. Pero dejaron fuera otro tipo de contratos y convenios. Sobre estos últimos, facultaba a las entidades convocantes o a las universidades y centros de investigación contratantes (nuestra UV por ejemplo) a que los financiaran si querían. La Universitat nos confirma que no va a prorrogar esos contratos o convenios de investigación (aunque el decreto la faculte para hacerlo), si la administración o entidad convocante no aporta esa financiación extra.

En estos últimos días el Gobierno ha anunciado un plan de apoyo a la investigación en el que se contempla la ampliación de prorrogas de los contratos de convocatorias que finalizan después del 2020 hasta el 1 de abril de 2023. El alcance real de estas medidas sigue sin extenderse a todas las convocatorias. CGT ha exigido que la financiación se extienda a las diferentes convocatorias tanto estatales como autonómicas o privadas

Negociaciones.

A la vuelta en septiembre habrá una planificación y un calendario con prioridades para negociar: Procesos selectivos (turno libre, promoción interna), y deja en segundo plano la RLT y las escalas.

Medidas de Conciliación.

La UV no tiene previsto implantar ninguna medida en septiembre cuando haya incorporación presencial del 100% del personal porque se supone que los colegios van a funcionar presencialmente desde el primer día. Y los centros de mayores habrán recuperado su funcionamiento. Posteriormente las informaciones que se reciben es que no habrá una presencialidad total en los centros de enseñanza de lo que se derivarán problemas de conciliación que habrá que abordar y negociar

Si hubiera un retroceso de la situación sanitaria, ya se estudiaría.

Cómputo formación.

CGT **Insiste** de nuevo en que toda la formación sea computada como jornada laboral hasta el límite de 60 horas independientemente que su desarrollo coincida con el horario laboral particular.

Preparación septiembre.

Sobre la vuelta al 100% de trabajo presencial, Vicegerencia de Recursos Humanos PAS insiste que son las personas responsables de centros quienes han de ir organizándolo con lo dispuesto en las Instrucciones de Gerencia para cumplir las garantías sanitarias dictadas por las autoridades.

CGT-PV UV Podéis enviar cualquier opinión o consulta a cgt@uv.es

