



Secció Sindical CGT – Universitat València

Tf: (9639) 83041 e-mail: cgt@uv.es

MEJORA DE EMPLEO

Marco normativo

[Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana](#) Artículo 107

Acuerdo de condiciones de trabajo 2004. Anexo II. [Apartado III.2 Mobilitat provisional](#)

Un poco de historia (1999-2004)

- La Universitat tardó en aplicar este sistema de provisión desde su inclusión en la normativa de función pública valenciana
- Se dieron unas primeras mejoras para sustituciones cortas fundamentalmente para auxiliares administrativos de departamento para ocupar puestos de cap de negociat
- Ante la queja de que se acudía a la Fundación Servicio Valenciano de Empleo (SVO) para cubrir vacantes asesoramos a varias compañeras oficiales de laboratorio que, mediante instancia individual, solicitan una mejora de empleo ante una vacante de grupo B. La mejora les es denegada porque la utilización de esta figura no estaba regulada en la Universitat
- Se conceden las primeras mejoras sobre plazas vacantes de nueva creación de grupo A y B de Administración General. La Junta de PAS las recurre al ser otorgadas directa y discrecionalmente sin conocer normativa ni criterios y ante el trato discriminatorio frente a otros colectivos. Aunque se gana en la primera instancia judicial, el Tribunal Superior de Justicia da la razón a la Universidad amparándose en su capacidad organizativa.
- Diferentes compañeros por iniciativa propia o asesorada sindicalmente intentan integrarse en las bolsas del SVO con éxito dispar al no ser preseleccionados o no considerar suficiente su experiencia la comisión de valoración. A los que consiguen ocupar un puesto no se les concede la mejora de empleo y se ven obligados a hacerlo como interinos pidiendo excedencia automática (posteriormente la mayoría de estos compañeros pasaron a mejora de empleo cuando la figura empezó a ser algo más habitual)
- En un anexo al acuerdo de condiciones de trabajo de 2004 se desarrolla una pequeña normativa propia que básicamente deja la decisión en manos de los responsables de las unidades afectadas.
CGT propuso entonces la creación de bolsas de mejora de empleo.

Evolución posterior

A partir de aquí se inicia una lenta política de concesión de mejoras de empleo aunque de forma puntual y ampliamente discrecional, donde el proceso parece haber sido empujado más por el interés de los responsables de algunas unidades o, en algún caso, la culminación con éxito de la insistencia individual de algunas personas en promocionarse (de la manera y con los medios que cada uno ha considerado más conveniente)

La posición de la Universidad ha sido, pues de una interpretación y aplicación cicatera de la normativa, priorizando la ocupación de vacantes por bolsas tanto las formadas a partir de un proceso de oposición, como las convocadas expresamente a través del SVO.

La postura y actuaciones de la CGT desde el primer momento han sido:

- Se ha pedido reiteradamente **información sobre el total de plazas en esta situación.**
- Se han recordado las **limitaciones legales de este tipo de figuras** (plazo dos años máximo) que, en numerosas ocasiones, se supera.
- Se ha recordado que, respetando la capacidad discrecional de la administración, **se normalicen los criterios** que parecen cambiar según los sitios, los momentos e incluso las personas, especialmente por lo que se refiere a la mejora de empleo

- Se ha pedido un **uso más generalizado de la mejora de empleo** para favorecer la carrera administrativa de todo el personal y evitar la repetida situación absurda que el personal deba presentarse a selecciones externas de la Universidad (FSVO) para poder mejorar o evitar la discriminación de colectivos que ven sistemáticamente denegadas sus peticiones de mejora (fundamentalmente el grupo D). Igualmente para evitar o limitar el “problema” que se genera para fijar el número de plazas para promoción interna y turno libre cuando todas las vacantes están ocupadas por personal interino.

- Apoyo, incentivo y asesoramiento a las iniciativas individuales planteando diferentes medidas a tomar (escritos, petición entrevistas, etc.), dando información sobre las plazas vacantes etc.

Todo estas peticiones se han reiterado en diferentes escritos, entrevistas con responsables de personal, mesas negociadoras e incluso utilizando, en su caso, la vía judicial sin que haya tenido respuestas concretas salvo la dada a CGT el Gerente en su anterior etapa como responsable de PAS:

- *La mejora de empleo es una figura de doble vía: La Universitat la puede ofrecer pero también el personal podía ejercer su derecho a pedirla. En este caso “esta petición se estudiaría con cariño”. Para el caso concreto de las plazas de administrativo vacantes la Universitat podía elegir entre la bolsa y estas peticiones y, en principio, su criterio era optar por aquella ya que estaban mas preparados las personas de la bolsa.*

Finalmente la **postura del nuevo equipo** no es, por ahora, positiva. La respuesta dada el 29 de julio por el Vicegerente de Pas fue que tras la publicación de la nueva Ley Fundción Pública Valenciana no tiene todavía un criterio claro de cómo afectará a mejoras de ocupación y excedencias automáticas, y preguntados de si cuando lo tengan claro se aplicará igual al grupo D que al resto siguen diciendo que no lo tienen claro, pero eso si, están dispuestos a discutirlo tantas veces como haga falta.

Cuadro- resumen de la situación en los diferentes grupos y escalas

ADMINISTRACIÓN GENERAL

Grupo A. La mayoría de las plazas ocupadas por personal interino de bolsa. Las escasas mejoras de empleo se reparten entre las concedidas por interés del servicio y las que han logrado algunas personas después de solicitarlas reiteradamente

Grupo B. Un caso curioso porque prácticamente no hay personal interino, aunque existe una bolsa de grupo B: La bolsa que se creó por el FSVO estaba mayoritariamente formada por personal funcionario fijo de grupo C (aunque también hay algún antiguo interino grupo C) Inicialmente la Universitat se negó a conceder mejora de empleo ofreciendo a las personas implicadas la posibilidad de nombrarlas interinas y aplicarles una excedencia automática. Ante el plante general por quedarse en una situación administrativa que no les interesaba, finalmente se accede a llamar por la bolsa concediendo mejoras de empleo y se pasa a esta situación a quienes si aceptaron el nombramiento de interinaje. (Esta primera bolsa no esta publicada en la página web de PAS).

La siguiente ampliación de la bolsa condujo al mismo resultado de mayoría de funcionarios de carrera. En esta ocasión se han dado mejoras de empleo desde el principio, alternando los llamamientos de bolsa con la concesión directa a personal de la misma unidad donde se encontraba la vacante (En total hay un número similar de casos de ambas situaciones)

Grupo C. Prácticamente todas las vacantes están ocupadas por personal interino de la bolsa. Salvo un par de casos han sido sistemáticamente denegadas para grupo D (auxiliar de servicios o auxiliar de servicios bibliográficos) tanto pedidas individualmente como las pedidas por los servicios afectados obteniendo en el mejor de los casos genéricas explicaciones verbales (no por escrito) del tipo “no se puede hacer” , “los sindicatos no nos dejan”, etc.

ADMINISTRACIÓN ESPECIAL

Situaciones diferentes según escalas. Cogiendo los colectivos más amplios.

- **Informática.** Aunque a trompicones se ha hecho un uso relativamente amplio de la mejora de empleo que además ha ido consolidando en promociones.

- **Laboratorio.** Tras utilizar sistemáticamente bolsas el interés individual y de unidades han conseguido varias mejoras del grupo C al B (numero similar de interinos y mejoras) y una del grupo B al A (mayoría personal interino)

- **Bibliotecas.** Algunas mejoras del grupo B a A. y del grupo C a B. Nada de D a C. En general la inmensa mayoría de las vacantes están ocupadas por personal interino.