



VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Junta de Personal d'Administració i Serveis

València, 20 de desembre de 2021.

Asunto: **Comunicado Comisión Junta
de Pas con Vicegerencia.**

La Comisión Permanente de la Junta de PAS de la Universitat de València compuesta por CCOO, CGT, CSIF, SATTUI, STEPV y UGT solicitó una reunión urgente con la Vicegerencia de la UV, donde se trataron estos temas que a continuación resumimos:

1.- Se solicita desde la Junta de PAS que tras la subida continua de la transmisión del COVID-16 se revise y reactive la vuelta a las medidas de semipresencialidad del PAS.

El Vicegerente comentó que ya lo tenía previsto y que Gerencia estudiará en firme esta posibilidad.

2.- También se solicitó que se dé difusión de las medidas del Protocolo de Aislamiento de la UV, que sigue estando vigente, por el que se determina que las personas que son contacto directo por Covid o tienen menores a su cargo que lo sean y por tanto no puedan asistir a las aulas, realicen teletrabajo desde sus domicilios.

El Vicegerente confirmó que las medidas preventivas existentes en la actualidad siguen estando vigente y que se volverá a recordarlo en un correo divulgativo.

3.- El alcance del Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, (procedente del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio).

El texto fue aprobado en el Congreso y ahora está en el Senado, donde se han rechazado todas las enmiendas y se mantiene el texto sin cambios, a la espera de ser sometido a votación en el Pleno del Senado del 21 de diciembre.

Sobre la base de que todavía el texto no es definitivo, la Vicegerencia de RRHH PAS de la UV considera lo siguiente sobre las distintas cuestiones planteadas:

- ✓ No paraliza, ni suspende las convocatorias que la UV ya ha publicado, por lo que continuarán su desarrollo en base a las normas vigentes en el momento en que se aprobaron.

- ✓ La Vicegerencia insiste en que la intención del Proyecto de Ley es rebajar la temporalidad a un ideal 8 por ciento sobre las plazas estructurales, cuando en la UV estará sobre un 10%, sin tener actualizados los datos.
- ✓ Otra de las peculiaridades de este Proyecto de Ley es que en unos casos obliga a las administraciones y en otros sólo les otorga la potestad de aplicarlo, sin que exista la obligatoriedad de hacerlo.
- ✓ Vicegerencia considera dos grandes cuestiones en esta modificación:
 - Qué plazas son las que pueden incluirse en una nueva Oferta Pública de Empleo (OPE).
 - El tipo de proceso selectivo de esas convocatorias.

En cuanto a las plazas:

- ✓ El Proyecto de Ley permite entre otras cosas una tasa de reposición adicional en la que se incluirían las plazas de naturaleza estructural, estén o no dentro de las Relaciones de Puestos de Trabajo o plantillas de las Administraciones Públicas, que estén dotadas presupuestariamente y hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.
- ✓ La Vicegerencia considera que en la UV no hay prácticamente ninguna plaza de la RLT que cumpla con esos requisitos, porque todas las plazas vacantes han sido contadas e incluidas en las Ofertas Públicas de Ocupación ya publicadas (2017, 2018, 2019 y 2020).
- ✓ Según la Vicegerencia, en la UV podría formar parte de esa nueva oferta las plazas que se encuentren en las siguientes situaciones:
 - Las plazas con personal nombrado INDEFINIDO NO FIJO POR SENTENCIA JUDICIAL y POR INSPECCIÓN DE TRABAJO: la mayoría son plazas de C1 Administración General.
 - Las plazas de Contratos Programa de Capítulo I, que a fecha de 31 de diciembre de 2020 llevarán ocupadas más de 3 años.
 - Las plazas de Proyectos de Investigación con cargo a VICERRECTORADOS (muy muy escasas), pero no las que están a cargo de convocatorias finalistas (que son la mayoría).
 - No entrarían las plazas de Contratos Programa del capítulo VI de Investigación.
- ✓ La Vicegerencia tiene la intención de incluir el máximo número de plazas que esta modificación permita. Y estas plazas se habrán de crear e integrar en la RLT antes de formar parte de esa Única Oferta de Empleo Extraordinaria. Otra circunstancia es que la Oferta de Empleo se ha de someter a la aprobación del Ministerio de Hacienda antes de su publicación.

En cuanto al proceso de acceso:

- ✓ El Proyecto de Ley permite que los procesos selectivos podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales. Es decir, se negociará en la Mesa Negociadora con la representación sindical.
- ✓ Y las plazas que estén ocupadas con carácter temporal ininterrumpidamente desde el 1 de enero de 2016 podrán convocarse únicamente mediante el sistema de concurso

- ✓ Pero, en cambio las plazas posteriores, que a fecha de 31 de diciembre de 2020 lleven tres años ocupadas ininterrumpidamente con carácter temporal se convocarán por concurso-oposición (40% + 60%), en el que se podrá tener en cuenta de manera especial la antigüedad en el cuerpo, escala o grupo de categoría o equivalente de que se trate pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en la fase de oposición, en el marco de la negociación colectiva. Y estos procesos se realizarán una única vez.

4.- La posibilidad de cubrir las plazas de turno libre con las que resulten desiertas de promoción interna.

La Universidad ha aprobado sus últimas OPOSICIONES distribuyendo todas las plazas de la tasa de reposición en las convocatorias de Turno Libre, y convocando por Promoción Interna el número de plazas que permiten los Estatutos de la UV. Este es el motivo por el que en las convocatorias de la UV no se pueden acumular las plazas resultantes desiertas de las convocatorias de promoción interna a las de Turno Libre.

En cambio, la UPV, por ejemplo, distribuye su tasa de reposición entre los cupos de turno libre y de promoción interna en convocatorias únicas. Y esto le permite trasvasar las plazas que quedan desiertas de un cupo al otro (Las plazas desiertas en el cupo de promoción interna se puedan acumular al cupo de turno libre.)

5.- Negociaciones del reglamento propio del teletrabajo en la UV.

Respecto a este tema Gerencia únicamente le falta incluir un anexo para presentar su propuesta final, un documento sobre la declaración responsable (jurada) en la que cada persona declara que tiene en su domicilio los medios técnicos y las condiciones adecuadas (adecuación de distancias pantalla, silla, mesa de trabajo, condiciones de luminosidad y temperatura,...) para poder desarrollar sus funciones, con el fin de evitar riesgos en su salud.

Y en cuanto a la negociación, todavía no hay acuerdo porque siguen sin consensuar:

- ✓ Los criterios de interpretación: de prioridad en caso de empate.
- ✓ Y qué categorías pueden teletrabajar y cuales quedan excluidas.

Se nos va a convocar a las secciones sindicales a una nueva reunión, el día 23 de diciembre, en la que nos presentarán la última propuesta de la Gerencia con el objetivo de cerrar la negociación y poder llevar, si se llega a un acuerdo, el Reglamento de Teletrabajo de la UV a la próxima Mesa Negociadora del mes de enero.

Saludos,

CCOO CGT CSIF SATTUI STEPV UGT