



VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Junta de Personal d'Administració i Serveis

València, 20 de desembre de 2021.

Asumpte: **Comunicat Comissió Junta
de Pas amb Vicegerencia.**

La Comissió Permanent de la Junta de PAS de la Universitat de València composta per CCOO, CGT, CSIF, SATTUI, STEPV i UGT va sol·licitar una reunió urgent amb la Vicegerencia de la UV, on es van tractar aquests temes que a continuació resumim:

1.- Se sol·licita des de la Junta de PAS que després de la pujada contínua de la transmissió del COVID-16 **es revise i reactive la volta a les mesures de semipresencialidad del PAS.** El Vicegerent va comentar que ja el tenia previst i que Gerència estudiarà en ferma aquesta possibilitat.

2.- També es va sol·licitar que **es done difusió de les mesures del Protocol d'Aïllament de la UV, que continua estant vigent**, pel qual es determina que les persones que són contacte directe per Covid o tenen menors al seu càrrec que ho siguen i per tant no puguen assistir a les aules, realitzen teletreball des dels seus domicilis

El Vicegerent va confirmar que les mesures preventives existents en l'actualitat continuen estant vigent i que es tornarà a recordar-lo en un correu divulgatiu.

3.- **L'abast del Projecte de Llei de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, (procedent del Reial decret llei 14/2021, de 6 de juliol).**

El text va ser aprovat en el Congrés i ara està al Senat, on s'han rebutjat totes les esmenes i es manté el text sense canvis, a l'espera de ser sotmès a votació en el Ple del Senat del 21 de desembre.

Sobre la base que encara el text no és definitiu, la Vicegerencia de RH PAS de la UV considera el següent sobre les diferents qüestions plantejades:

- ✓ No paralitza, ni suspèn les convocatòries que la UV ja ha publicat, per la qual cosa continuaran el seu desenvolupament sobre la base de les normes vigents en el moment en què es van aprobar.

- ✓ La Vicegerencia insisteix que la intenció del Projecte de Llei és reduir la temporalitat a un índex del 8 per cent sobre les places estructurals, quan en la UV estarà sobre un 10%, sense tenir actualitzats les dades.
- ✓ Una altra de les peculiaritats d'aquest Projecte de Llei és que en uns casos obliga a les administracions i en uns altres només els atorga la potestat d'aplicar-lo, sense que existisca l'obligatorietat de fer-ho.
- ✓ Vicegerencia considera dues grans qüestions en aquesta modificació:
 - Quines places són les que poden incloure's en una nova Oferta pública d'ocupació (OPE).
 - El tipus de procés selectiu d'aqueixes convocatòries.

Quant a les places:

- ✓ El Projecte de Llei permet entre altres coses una taxa de reposició addicional en la qual s'inclourien les places de naturalesa estructural, estiguen o no dins de les Relacions de Llocs de treball o plantilles de les Administracions Públiques, que estiguen dotades pressupostàriament i hagen estat ocupades de manera temporal i ininterrompudament almenys en els tres anys anteriors a 31 de desembre de 2020.
- ✓ La Vicegerencia considera que en la UV no hi ha pràcticament cap plaça de la RLT que complisca amb aqueixos requisits, perquè totes les places vacants han sigut comptades i incloses en les Ofertes Públiques d'Ocupació ja publicades (2017, 2018, 2019 i 2020).
- ✓ Segons la Vicegerencia, en la UV podria formar part d'aqueixa nova oferta les places que es troben en les següents situacions:
 - Les places amb personal nomenat INDEFINIT NO FIX PER SENTÈNCIA JUDICIAL i PER INSPECCIÓ DE TREBALL: la majoria són places de C1 Administració General.
 - Les places de Contractes Programa de Capítol I, que a data de 31 de desembre de 2020 portaren ocupades més de 3 anys.
 - Les places de Projectes d'Investigació amb càrrec a VICERECTORATS (molt molt escasses), però no les que estan a càrrec de convocatòries finalistes (que són la majoria).
 - No entrarien les places de Contractes Programa del capítol VI d'Investigació.
 - La Vicegerencia té la intenció d'incloure el màxim nombre de places que aquesta modificació permeti. I aquestes places s'hauran de crear i integrar en la RLT abans de formar part d'aqueixa Única Oferta d'Ocupació Extraordinària. Una altra circumstància és que l'Oferta d'Ocupació s'ha de sotmetre a l'aprovació del Ministeri d'Hisenda abans de la seua publicació.

Quant al procés d'accés:

- ✓ El Projecte de Llei permet que els processos selectius podran ser objecte de negociació en cadascun dels àmbits territorials. És a dir, es negociarà en la Mesa Negociadora amb la representació sindical.
- ✓ I les places que estiguen ocupades amb caràcter temporal ininterrompudament des de l'1 de gener de 2016 podran convocar-se únicament mitjançant el sistema de concurs.

- ✓ Però, en canvi les places posteriors, que a data de 31 de desembre de 2020 porten tres anys ocupades ininterrompudament amb caràcter temporal es convocaran per concurs oposició (40% + 60%), en el qual es podrà tenir en quanta de manera especial l'antiguitat en el cos, escala o grup de categoria o equivalent de què es tracte podent no ser eliminatòris els exercicis en la fase d'oposició, en el marc de la negociació col·lectiva. I aquests processos es realitzaran una única vegada.

4.- La possibilitat de cobrir les places de torn lliure amb les quals resulten desertes de promoció Interna.

La Universitat ha aprovat les seues últimes OPOSICIONS distribuint totes les places de la taxa de reposició en les convocatòries de Torn Lliure, i convocant per Promoció Interna el nombre de places que permeten els Estatuts de la UV. Aquest és el motiu pel qual en les convocatòries de la UV no es poden acumular les places resultants desertes de les convocatòries de promoció interna a les de Torn Lliure.

En canvi, la UPV, per exemple, distribueix la seua taxa de reposició entre els contingents de torn lliure i de promoció interna en convocatòries úniques. I això li permet transvasar les places que queden desertes d'un contingent a l'altre (Les places desertes en el contingent de promoció interna es puguen acumular al contingent de torn lliure)

5.- Negociacions del reglament propi del teletreball en la UV.

Respecte a aquest tema Gerència únicament li falta incloure un annex per a presentar la seua proposta final, un document sobre la declaració responsable (jurada) en la qual cada persona declara que té en el seu domicili els mitjans tècnics i les condicions adequades (adequació de distàncies pantalla, cadira, taula de treball, condicions de lluminositat i temperatura,...) per a poder desenvolupar les seues funcions, amb la finalitat d'evitar riscos en la seua salut.

I quant a la negociació, encara no hi ha acord perquè segueixen sense consensuar:

- ✓ Els criteris d'interpretació: de prioritat en cas d'empat.
- ✓ I quines categories poden teletrabajar i quals queden excloses.

Se'ns convocarà a les seccions sindicals a una nova reunió, el dia 23 de desembre, en la qual ens presentaran l'última proposta de la Gerència amb l'objectiu de tancar la negociació i poder portar, si s'arriba a un acord, el Reglament de Teletreball de la UV a la pròxima Mesa Negociadora del mes de gener.

Salutacions,

CCOO CGT CSIF SATTUI STEPV UGT