



Resum, informal, de la reunió amb el Vicegerent de Personal i els sindicats.

Dimarts, 18 de maig de 2021

Es tracta d'una reunió informativa convocada pel VG, que ens transmet les novetats en la Llei de la Funció Pública Valenciana (LFPV) que podria ser necessari aplicar a la UVEG (bé perquè és d'aplicació directa, bé perquè pot ser un model per a negociar en la universitat). L'entrada en vigor serà el 20 de maig de 2021.

Us remarcuem les novetats en relació a l'anterior LFPV:

- Sobre l'àmbit d'aplicació:
"e) Les universitats públiques de la Comunitat Valenciana, en relació exclusivament amb el seu personal d'administració i serveis, en tot el que no estiga expressament regulat per la legislació orgànica d'universitats i les seues disposicions de desplegament."
Novetat per a la universitat: remarca que és d'aplicació en les universitats "en tot el que no estiga expressament regulat" per la legislació universitària.
- En el Consell assessor hi haurà dues persones en representació de les universitats públiques (no se sap com seran elegides).
- Altra novetat està en la formulació de les competències sobre les universitats, que són molt reduïdes.
- En el títol 3, de personal, els majors canvis afecten al personal interí. Es poden nomenar a temps parcial, però substituir reduccions de jornada és de difícil aplicació. La universitat aplica nomenaments a temps parcial per a casos molts concrets (com les biblioteques en caps de setmana).
- Borses de treball paral·leles? La nova normativa s'aplicarà a les noves convocatòries que es facen d'ara en endavant. Hi ha un període transitori fins al maig de 2023. Ara en les borses: la gent que té un examen aprovat pot estar en la borsa. En la nova LFPV: en la borsa també pot estar la gent que té algun examen aprovat en les dues convocatòries anteriors a l'última. Com s'afegeixen a la borsa? Fins a maig de 2023 haurà d'haver repesca per a eixes persones. A partir del maig de 2023, si no aproves no entres en la borsa.
- Altra novetat: les places desertes en les convocatòries lliures no es poden tornar a convocar encara que estiguen dins el termini de tres anys des de l'aprovació de l'oferta d'ocupació pública. Sols es poden tornar a convocar utilitzant la taxa de reposició.
- L'administració especial ara és més vague, abans era per a titulacions reglades concretes, ara hi ha "destitulitis", ja no és sols per a professionals. Possibilitat, indistintament, d'escales en general o especial.
- Atenció als RRHH: per plans estratègics (el VG diu que la taxa reposició és una esmena a la totalitat d'açò, difícil l'estratègia si no pots disposar dels diners).



- Art. 55 LFPV: en la GVA les OOPs (ofertes d'ocupació pública) l'aprovació serà en el primer semestre de l'any. Pel paràgraf 3, el VG pensa que, a la universitat, l'aprovació s'ha de mantindre en els tres primers mesos.
- Caldrà pensar quines places van a oposició i quines a concurs-oposició: en l'oferta de 2021 ja s'haurà de pensar alguna cosa.
- Els registres de personal de les universitats públiques seran inter-operables amb els de la generalitat. Mentre no estiguen inter-operables demanaran més informació. El VG comenta que, en personal, les universitats estan cada vegada més fiscalitzades.
- El percentatge en les oposicions per a discapacitat o diversitat funcional augmenta i passa a un mínim del 10%. Almenys el 5% de les places oferides han de ser per persones amb discapacitat intel·lectual o malaltia mental (3% per a persones amb discapacitat intel·lectual i 2% per a persones amb malaltia mental). La resta de les places són per a persones que acrediten qualsevol altre tipus de discapacitat o diversitat funcional.
- Règim de protecció específic del personal empleat públic que denuncie irregularitats (independentment de si són innocents o culpables), relacionades amb pràctiques corruptes o de qualsevol altre tipus, sobre actuacions d'alts càrrecs o personal empleat públic.
- El còmput de la jornada serà anual.
- Hi ha temes de reglaments de la GVA que han pujat a la llei: aportacions als plans de pensions, devolució nòmina en hores no realitzades... Ara, a la UVEG, la gent que ha fet hores extres, si devien hores en el GDH, se'ls aplica que amb les hores extra es retornen les hores degudes (no es paguen eixes hores extra). En el còmput anual d'hores, la gran majoria deu menys de 7 hores (7 h. serien un dia).
- Provisió de llocs: estableixen concurs ordinari i específic (copiat de la llei del País Basc). Avaluació del desenvolupament en el treball cada sis anys.
- Lliure designació: que haja criteris raonables, és a dir, més elements reglats, per a elegir les persones.
- Modificacions en la carrera professional: ja s'havien aplicat en la universitat i ara apareixen recollides en la LFPV.
- En els trasllats per motiu de salut, es manté el salari quan la plaça és de categoria inferior (per exemple, en casos de canvis de caps d'unitat a places d'administratius).
- Mesa de negociació de les universitats.

En conclusió, qüestions que ens afecten per a pràcticament ja:

1. Oferta pública d'ocupació del 2021: què va a oposició i què va a concurs-oposició (el 50% de les places han de ser per a oposició). Cal establir criteris.
2. Cal adaptar el reglament de selecció del personal.
3. El reglament per a les borses de treball s'ha de revisar. Serà d'aplicació a partir dels nous processos selectius que s'estan convocant.