



Resumen, informal, de la reunión con el Vicegerente de Personal y los sindicatos.

Martes, 18 de mayo de 2021

Se trata de una reunión informativa convocada por el VG, que nos transmite las novedades en la Ley de la Función Pública Valenciana (LFPV) que podría ser necesario aplicar en la UVEG (bien porque es de aplicación directa, bien porque puede ser un modelo para negociar en la universidad). La entrada en vigor será el 20 de mayo de 2021.

Os remarcamos las novedades en relación a la anterior LFPV:

- Sobre el ámbito de aplicación:
"e) Las universidades públicas de la Comunidad Valenciana, en relación exclusivamente con su personal de administración y servicios, en todo el que no esté expresamente regulado por la legislación orgánica de universidades y sus disposiciones de despliegue."
Novedad para la universidad: remarca que es de aplicación en las universidades "en todo lo que no esté expresamente regulado" por la legislación universitaria.
- En el Consejo asesor habrá dos personas en representación de las universidades públicas (no se sabe cómo serán elegidas).
- Otra novedad está en la formulación de las competencias sobre las universidades, que son muy reducidas.
- En el título 3, de personal, los mayores cambios afectan al personal interino. Se pueden nombrar a tiempo parcial, pero sustituir reducciones de jornada es de difícil aplicación. La universidad aplica nombramientos a tiempo parcial para casos muy concretos (como las bibliotecas en fines de semana).
- ¿Bolsas de trabajo paralelas? La nueva normativa se aplicará en las nuevas convocatorias que se hagan de ahora en adelante. Hay un periodo transitorio hasta mayo de 2023. Ahora en las bolsas: la gente que tiene un examen aprobado puede estar en la bolsa. En la nueva LFPV: en la bolsa también puede estar la gente que tiene algún examen aprobado en las dos convocatorias anteriores a la última. ¿Cómo se añaden a la bolsa? Hasta mayo de 2023 tendrá que haber repesca para esas personas. A partir de mayo de 2023, si no apruebas no entras en la bolsa.
- Otra novedad: las plazas desiertas en las convocatorias libres no se pueden volver a convocar aunque estén dentro del plazo de tres años desde la aprobación de la oferta de empleo público. Sólo se pueden volver a convocar utilizando la tasa de reposición.
- La administración especial ahora es más vaga, antes era para titulaciones regladas concretas, ahora hay "destitulitis", ya no es sólo para profesionales. Posibilidad, indistintamente, de escalas en general o especial.
- Atención a los RRHH: por planes estratégicos (el VG dice que la tasa reposición es una enmienda a la totalidad de esto, difícil la estrategia si no puedes disponer del dinero).



- Art. 55 LFPV: en la GVA las OEPs (ofertas de empleo público) la aprobación será en el primer semestre del año. Por el párrafo 3, el VG piensa que, en la universidad, la aprobación se tiene que mantener en los tres primeros meses.
- Habrá que pensar qué plazas van a oposición y qué a concurso-oposición: en la oferta de 2021 ya se tendrá que pensar algo.
- Los registros de personal de las universidades públicas serán inter-operables con los de la generalitat. Mientras no estén inter-operables pedirán más información. El VG comenta que, en personal, las universidades están cada vez más fiscalizadas.
- El porcentaje en las oposiciones para discapacidad o diversidad funcional aumenta y pasa a un mínimo del 10%. Al menos el 5% de las plazas ofrecidas tienen que ser para personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental (3% para personas con discapacidad intelectual y 2% para personas con enfermedad mental). El resto de las plazas son para personas que acreditan cualquier otro tipo de discapacidad o diversidad funcional.
- Régimen de protección específico del personal empleado público que denuncie irregularidades (independientemente de si son inocentes o culpables), relacionadas con prácticas corruptas o de cualquier otro tipo, sobre actuaciones de altos cargos o personal empleado público.
- El cómputo de la jornada será anual.
- Hay temas de reglamentos de la GVA que han subido a la ley: aportaciones en los planes de pensiones, devolución nómina en horas no realizadas... Ahora, en la UVEG, la gente que ha hecho horas extras, si debían horas en el GDH, se les aplica que con las horas extra se devuelvan las horas debidas (no se pagan esas horas extra). En el cómputo anual de horas, la gran mayoría debe menos de 7 horas (7 h. serían un día).
- Provisión de puestos: establecen concurso ordinario y específico (copiado de la ley del País Vasco). Evaluación del desarrollo en el trabajo cada seis años.
- Libre designación: que haya criterios razonables, es decir, más elementos reglados, para elegir las personas.
- Modificaciones en la carrera profesional: ya se habían aplicado en la universidad y ahora aparecen recogidas en la LFPV.
- En los traslados por motivo de salud, se mantiene el salario cuando la plaza es de categoría inferior (por ejemplo, en casos de cambios de jefes de unidad a plazas de administrativos).
- Mesa de negociación de las universidades.

En conclusión, cuestiones que nos afectan para prácticamente ya:

1. Oferta pública de empleo del 2021: qué va a oposición y qué va a concurso-oposición (el 50% de las plazas tienen que ser para oposición). Hay que establecer criterios.
2. Hay que adaptar el reglamento de selección del personal.
3. El reglamento para las bolsas de trabajo se tiene que revisar. Será de aplicación a partir de los nuevos procesos selectivos que se están convocando.