

PROPOSTA PER AL PROCEDIMENT DE CONCESSIÓ DE COMISSIONS DE SERVEIS I CREACIÓ DEL TRASLLAT PROVISIONAL EXTRAORDINARI

La proposta de STEPV suposa un pas de gegant per oferir més transparència i igualtat, ja que prevalen la publicitat, transparència, objectivitat i igualtat, conjugant-les amb la necessitat d'agilitat en el procediment.

Anàlisi de la situació

L'anterior procediment de concessió de comissions de servei, derogat el 22 de desembre de 2022 pel Consell de Govern, presentava diversos problemes, sobretot d'agilitat, convertint el procés en insatisfactori per a totes les parts.

D'altra banda, i malgrat que la Llei de funció pública valenciana ni el decret 3/2017 estableix l'obligació de realitzar una selecció en base als criteris constitucionals de mèrit, igualtat i capacitat, aquests són els principis que han de regir l'accés i la progressió en la funció pública, i ningú pot negar que l'exercici de un lloc de treball en comissió de servei té un impacte en els processos d'accés i provisió els quals sí han de estar regits pels principis d'igualtat mèrit i capacitat.

Per tant, cal trobar un equilibri entre l'agilitat del procés i les garanties per a les persones aspirants.

Tampoc es pot negar que les persones que s'incorporen a un nou lloc de treball requereixen d'un temps d'adaptació i aprenentatge, la qual cosa fa recomanable que la comissió de servei tinga una durada major que aquest període.

Per tant, sembla raonable establir dos procediments diferents en funció de la durada prevista de la comissió de servei.

Altra necessitat que hem detectat és la de donar solucions a les persones que necessiten un canvi de localitat o de torn de treball per motius de **conciliació de la vida personal, o per protegir-se** quan tenen la condició víctimes de violència de gènere, víctima de terrorisme o persona amenaçada.

Aquesta última necessitat **s'estén també al personal interí**, que ja ha obtingut sentències favorables, i que amb millor posició en la borsa roman en torns o localitats que li provoquen problemes de conciliació mentre altres persones amb pitjor posició en la borsa obtenen llocs en torns o localitats millors, només pel fet de quan son nomenades.

Per tot açò, proposem:

Per dotar d'agilitat al procediment: **la creació d'una borsa única per categoria per proveir les comissions de servei.**

Aquesta borsa es convocarà amb una periodicitat anual, i les persones que desitgen ser considerades per a cobrir llocs de treball per comissió de servei presentaran una sol·licitud i seran baremades d'acord amb els criteris que acordem en la mesa negociadora.

Aquest barem crearà un ordre pel qual seran cridades les persones quan es produïska la urgent i inajornable necessitat de proveir un lloc de treball, dins de la categoria professional corresponent, per comissió de serveis. La normativa també haurà de preveure els efectes de les renúncies.

Per garantir la qualitat en els servei que prestem: **la distinció entre comissions de servei de curta i llarga durada prevista.**

Com ja hem exposat, la incorporació d'una persona a un nou lloc de treball requereix d'un temps d'adaptació i aprenentatge. Per tant, sorgeix la incongruència de cobrir un lloc, la cobertura del qual és urgent i inajornable, per una persona sense coneixement del lloc de treball quan la durada de la comissió es preveu de curta durada.

Per evitar aquesta situació, convé definir quines comissions de servei poden ser considerades de llarga durada, que de forma enunciativa, no limitativa, podria incloure les següents situacions:

- La **substitució** de persones que es troben en les següents situacions:
 - o En **comissió de serveis fora** de la Universitat Politècnica de València.
 - o En situació de **serveis especials**.
 - o En **excedència amb dret a reserva** del lloc de treball.
 - o **Alliberament** per una organització **sindical**.
 - o En **Comissió de serveis** classificada com de **llarga durada**, en l'àmbit de la Universitat Politècnica de València.
 - o En **millora d'ocupació**
 - o Amb una malaltia quan la previsió de la recuperació excedisca de 6 mesos.
- Cobertura de **vacants**.

Proposem que en el cas de comissions de llarga durada el nomenament es faça per **estricte ordre de la borsa** descrita en l'apartat anterior.

En el cas de comissions que no tinguen aquesta durada el nomenament es faça per **ordre de la borsa d'entre les persones que pertanyen**, en primer lloc a la **subunitat**, si existeix, i en segon a la **unitat**. En cas de que no existiren persones que compliren aquesta condició es procediria com si es tractara d'una comissió de llarga durada.

Per fomentar la conciliació de la vida personal i familiar, i protegir a víctimes: **Creació d'un procediment especial.**

Les persones que prefereixen un canvi de torn o de campus per facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar, en les condicions i requisits que estableix el pla concilia, i aquelles que tinguen la condició de víctima de violència de genere, víctima per motiu de l'orientació o identitat sexual, víctima de violència sexual, víctima de terrorisme o persona amenaçada, en les condicions i

requisits de l'actual barem de concurs de mèrits, faran constar per escrit aquesta circumstància al servei de recursos humans.

En el cas que es produïska la urgent i inajornable necessitat de cobrir un lloc de treball de la categoria professional en el torn o localitat demanada, aquestes persones tindran prioritat a l'ordre de la borsa.

Cal analitzar si aquesta prioritat es manté amb independència del nivell del lloc a cobrir o només en determinats casos.

Per garantir al personal interí l'accés als llocs de treball en torns o localitats quan existisquen vacants en el torn o localitat de la seua elecció: **La modificació de la normativa de treball per possibilitar la renúncia sense penalització i el nomenament en el lloc amb torn i/o localitat sol·licitat.**