

ALEGACIONES PRESENTADAS A LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

ALEGANTE	CONTENIDO DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN	ALEGACIÓN PLANTEADA	PROPUESTA
<ul style="list-style-type: none"> • Moisés Bernal Cena (27.1) 	<p>Artículo 27. Nombramiento de funcionarios interinos y contratación de personal laboral temporal. Se modifica el apartado 1 del artículo 27, añadiendo los siguientes párrafos a continuación del primero, en los siguientes términos: “<i>La inclusión en la convocatoria de la creación de una bolsa de trabajo, se determinará previamente a cada convocatoria, previo informe de los representantes del personal. Para ello, se tendrá en cuenta que el número de integrantes disponibles en la bolsa de dicha categoría o escala en el momento de la convocatoria se prevea suficiente para cubrir las necesidades de la Universidad. En caso de que el número no se considere suficiente, la convocatoria conllevará la creación de una bolsa de trabajo.</i> <i>En caso de que la convocatoria de una escala o categoría no conlleve la creación de bolsa en base a lo indicado en el párrafo anterior, la siguiente convocatoria la incluirá independientemente del número de integrantes disponibles.</i>”.</p>	<p style="text-align: center;">- Eliminación del segundo párrafo. <u>Explicación y motivación:</u> El artículo 9.3 de la C. E. prohíbe la arbitrariedad de los poderes públicos; es decir, que su actuación debe estar fundamentada en la razón. Así pues, se propone la eliminación del segundo párrafo del texto, ya que, si en una bolsa de trabajo hay personal suficiente para cubrir las necesidades de la Universidad, no tiene sentido que la convocatoria prevea la creación (o ampliación) de una bolsa de trabajo.</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p> <p>El párrafo que se propone su eliminación pretende no perpetuar las bolsas de trabajo, de manera que se renueven periódicamente. La finalidad de la creación de bolsa tras la correspondiente convocatoria de proceso selectivo, es disponer de aspirantes que posean méritos y conocimientos conforme a la realidad universitaria de cada momento.</p> <p>En una sociedad tan cambiante como en la que nos encontramos y en constante proceso de cambio, máxime en el ámbito universitario y en la Administración Pública, una bolsa de trabajo conformada varios años atrás puede resultar no válida en la actualidad, puesto que aspectos que abarcan desde la normativa, procedimientos y conocimiento de las instituciones, deben estar actualizados para la correcta prestación del servicio público que los empleados de nuestra Universidad tienen que prestar.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Diego Aragón Aragón (1.1) • José Luis Díaz Gil (2.1) • Antonio Pica Labrador (3.1) • Leonor Marrero Marchante (4.4) • Miguel Ángel Pérez Prado (5.4) • Juan Luis Hernández Hidalgo (6.1) • Miguel Ángel Ponce Sánchez (7.1) • Francisco Javier González Mendoza (8.1) • José Parodi Cebada (9.2) • Emilia Mercedes López (11.1) • José Antonio González León (12.1) • Enrique Antelo Parodi (13.1) • Rafael Hita Marchante (14.1) • Rut Ester Roma Béjar (15.1) • Juan Luis Galardo Aguilera (16.1) • Antonio Herrera Maestre (17.1) • Jose María Lojo Ariza (18.1) • José Antonio Marrugal Romero (19.1) • José María Alcedo Osorio (20.1) • Sergio Ruiz Bens (21.1) • Inmaculada Palacios Rodríguez (22.1) • Manuel Santana Juárez (23.1) • Cristina Eugenia Pala Ruíz-Berdejo (24.1) • Guillermo González Castro (25.1) • Antonio Fernández Gutiérrez (26.1) • María Luisa Fernández Ruíz (28.1) • Elena Candón Vega (30.3) • Moisés González Mendoza (31.1) 	<p>Artículo 28. Bolsas de trabajo de funcionarios interinos. Se modifica el apartado 1 del artículo 28, añadiendo los siguientes párrafos a continuación del primero, en los siguientes términos: <i>“No obstante, el personal integrante de una bolsa de trabajo, que no supere los ejercicios necesarios para formar parte de la nueva bolsa, podrán permanecer en la misma a continuación de los nuevos integrantes, siempre que concurra al proceso selectivo, y:</i> <i>a) En el caso de que la convocatoria prevea sólo dos ejercicios y obtenga una puntuación en el primer ejercicio igual o mayor de 3 puntos (sobre 10).</i> <i>b) En el caso de que la convocatoria prevea más de dos ejercicios, supere el primer ejercicio y obtenga una puntuación en el segundo ejercicio igual o mayor de 3 puntos (sobre 10).”.</i></p>	<p style="text-align: center;">- Modificación del apartado 1: Debe decir 4º “Las bolsas de trabajo que se creen como consecuencia de una nueva convocatoria, se ordenarán de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En primer lugar, los participantes que hayan superado todos los ejercicios de la fase de oposición ordenados por su puntuación, y hayan prestado servicios previos en la UCA en la misma escala y/o categoría. • En segundo lugar, los participantes que hayan superado todos los ejercicios de la fase de oposición ordenados por su puntuación, que no tengan servicios previos en la UCA en la misma escala y/o categoría. • En tercer lugar, los participantes que hayan superado algún ejercicio de la fase de oposición ordenados por su puntuación, y hayan prestado servicios previos en la UCA en la misma escala y/o categoría. • Cuarto lugar, haber prestado servicios previos en la UCA en misma escala y/o categoría, y haber superado fase de oposición de un proceso selectivo precedente o al menos 2 ejercicios en diferentes procesos selectivos precedentes • Por último, los participantes que NO hayan superado los ejercicios de la fase de oposición ordenados por su puntuación, y hayan prestado servicios previos en la UCA en la misma escala y/o categoría.” <p><u>Explicación y motivación:</u> Este sistema de ordenación coincidiría con el que ya llevan a cabo otras Universidades andaluzas y supondría tener una bolsa con más integrantes, así como aprovechar la experiencia que el personal funcionario interino o el personal laboral temporal han adquirido durante el tiempo trabajado en nuestra Universidad, y la superación de distintos ejercicios en anteriores procesos selectivos, al igual que las Universidades de nuestro entorno reconoce a su personal. Por ello proponemos que se utilice una fórmula similar a la forma de confeccionarse las Bolsas de trabajo en otras universidades de nuestro entorno, como, por ejemplo (adjunta tabla).</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p> <p>La propuesta de modificación sometida a exposición pública no supone una nueva regulación de la conformación de las bolsas de trabajo del PAS, manteniendo respecto del actual Reglamento los elementos básicos para la conformación de dichas bolsas. La propuesta únicamente añade nuevos supuestos de integración en las bolsas a continuación de los supuestos ya regulados actualmente y que se mantienen.</p> <p>La alegación realizada supone una nueva regulación de la conformación de las bolsas de trabajo, la cual no ha sido objeto de negociación en la Mesa de negociación de temas comunes del PAS, que, recordemos, alcanzó acuerdo respecto a la propuesta de modificación del Reglamento que se propone.</p> <p>En la regulación actual, que se propone mantener, de la conformación de las bolsas de trabajo existe un equilibrio entre la valoración de la experiencia en la correspondiente escala o categoría y la superación de los ejercicios de los correspondientes procesos selectivos. Lo que se pretende con la propuesta de modificación sometida a exposición pública es poder dar continuidad en las nuevas bolsas de trabajo a los integrantes de la anterior que, no superando todos los ejercicios, han demostrado un conocimiento mínimo en algunos de ellos.</p> <p>La alegación presentada no se dirige contra el contenido de la propuesta de modificación sometida a exposición pública, sino que pretende una nueva y radical regulación que no es objeto de propuesta de modificación y cuya regulación ya fue aprobada por el Consejo de Gobierno y no ha sido objeto de modificación en el proceso de negociación con los representantes de los trabajadores.</p> <p>En cualquier caso, no se está de acuerdo con el fondo del asunto planteado, ya que el mismo supone que aspirantes que por el simple hecho de haber trabajado un único día en la Universidad de Cádiz, se coloquen por delante de otros aspirantes que globalmente tienen más puntos. Asimismo, la alegación supone que aspirantes que no han acreditado un mínimo de conocimientos en los procesos selectivos generadores de bolsas de trabajo se integren en estas últimas. Asimismo, la superación de ejercicios de procesos selectivos anteriores cuando no se han superado los ejercicios del proceso selectivo que genera la nueva bolsa, no solo no garantiza, sino que más bien va en contra de que sus integrantes tengan los conocimientos necesarios para ejercer las funciones propias de la correspondiente escala o categoría.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Diego Aragón Aragón (1.2 y 3) • José Luis Díaz Gil (2.2 y 3) • Antonio Pica Labrador (3.2 y 3) • Leonor Marrero Marchante (4.1 y 2) • Miguel Ángel Pérez Prado (5.1 y 2) • Juan Luis Hernández Hidalgo (6.2 y 3) • Miguel Ángel Ponce Sánchez (7.2 y 3) • Francisco Javier González Mendoza (8.2 y 3) • José Parodi Cebada (9.3 y 4) • Emilia Mercedes López (11.2 y 3) • José Antonio González León (12.3) • Enrique Antelo Parodi (13.2 y 3) • Rafael Hita Marchante (14.2 y 3) • Rut Ester Roma Béjar (15.2) • Juan Luis Gallardo Aguilera (16.2 y 3) • Antonio Herrera Maestre (17.2 y 3) • Jose María Lojo Ariza (18.2 y 3) • José Antonio Marrugal Romero (19.2 y 3) • José María Alcedo Osorio (20.2 y 3) • Sergio Ruiz Bens (21.2 y 3) • Inmaculada Palacios Rodríguez (22.2 y 3) • Manuel Santana Juárez (23.2 y 3) • Cristina Eugenia Pala Ruíz-Berdejo (24.2 y 3) • Guillermo González Castro (25.2 y 3) • Antonio Fernández Gutiérrez (26.2 y 3) • María Elia Costa Cobas (29.1 y 2) • Elena Candón Vega (30.1 y 2) • Moisés González Mendoza (31.2 y 3) • Moisés Bernal Cena (27.3) 	<p>Artículo 30. Vigencia de las bolsas de trabajo.</p> <p><i>“1. Las bolsas de trabajo tendrán una vigencia mínima de 3 años y máxima de 5 años desde su creación como consecuencia de los distintos procesos selectivos que se celebren conforme a lo indicado en el apartado 1 del artículo 27 de este Reglamento. En caso de convocatoria con creación de bolsa antes de los 3 años, por no contar con integrantes disponibles, los integrantes de la nueva bolsa se incluirán a continuación de la existente.</i></p> <p><i>2. El personal integrante de una bolsa de trabajo, que haya superado la vigencia, y que se encuentre ocupando un puesto de trabajo con carácter temporal, continuará en el puesto de trabajo con independencia de su incorporación o no en la nueva bolsa, siempre que dicho puesto no sea ocupado por un funcionario de carrera o personal laboral fijo y con la duración máxima que le sea de aplicación de acuerdo con la normativa aplicable.</i></p> <p><i>A los integrantes disponibles de una bolsa de trabajo que haya superado la vigencia se le ofertarán los nombramientos o contratos que surjan hasta tanto no tenga efectividad la nueva bolsa de trabajo que deje sin vigencia la anterior”.</i></p>	<p>- Propuesta de nuevo punto: Proponemos que se incluya un nuevo punto que diga: “De forma excepcional, en caso de que no existan integrantes disponibles para cubrir las necesidades de la Universidad de Cádiz, se podría nombrar, como personal interino o eventual, a integrantes de bolsas no vigentes, que no hayan superado los ejercicios necesarios para integrarse a la nueva bolsa, siempre y cuando hayan superado dichos ejercicios en alguna de las tres convocatorias inmediatamente anteriores, en tanto en cuanto no se convoque una ampliación de la misma o una convocatoria de OEP con creación de bolsa de trabajo.”</p> <p><u>Explicación y motivación:</u> De esta manera se cubrirían, de forma excepcional y temporal, necesidades que pudiera tener la Universidad en materia de personal, hasta la constitución de nuevas bolsas.</p> <p>- Modificación del apartado 1: Debería decir “1. Las bolsas de trabajo tendrán una vigencia de 5 años desde su creación como consecuencia de los distintos procesos selectivos que se celebren conforme a lo indicado en el apartado 1 del artículo 27 de este Reglamento. En caso de convocatoria con creación de bolsa antes de los 5 años, por no contar con integrantes disponibles, los integrantes de la nueva bolsa se incluirán a continuación de la existente.”</p> <p><u>Explicación y motivación:</u> Las bolsas ya tienen la vigencia de 5 años. En caso de constitución de una nueva bolsa, debería considerarse ampliación de la existente hasta la pérdida de vigencia.</p> <p>- Modificación del apartado 1: En cualquier caso de convocatoria con creación de bolsa antes de los 3 años, por no contar con integrantes disponibles, los integrantes de la nueva bolsa se incluirán a continuación de la existente. (Se propone la supresión o adaptación de los artículos que no sean compatibles con este punto)</p> <p><u>Explicación y motivación:</u> La propuesta de modificación del reglamento que hemos recibido los miembros de la comunidad universitaria incumpliría el programa del rector en esta materia, que establece “mantener las bolsas de interinos y eventuales que hay en la actualidad” y “garantizar el blindaje de las actuales bolsas del PAS”.</p> <p>El propio rector sostenía “valorar el talento propio que ya tenemos en la UCA” y “cambiar la norma para que no se generen nuevas bolsas y se mantengan la actuales.” No se entiende entonces el cambio de criterio puesto de manifiesto en la propuesta de modificación que se ha enviado a la comunidad universitaria, cuya aprobación supondría un gran descrédito para la imagen de la Universidad de Cádiz y además no beneficiaría en nada a esta, que en muchos casos tendría que formar de nuevo a personal desde cero.</p> <p>Los actuales integrantes de la bolsa se lo jugarían todo en los dos exámenes del siguiente proceso selectivo que conlleve la creación de una nueva bolsa, incluso aunque la puntuación obtenida en los exámenes para la consecución de plazas que están teniendo lugar estos años demuestre que simplemente no han tenido su mejor día. En cuanto a la medida de incluirlos a continuación de los nuevos integrantes si obtienen una puntuación igual o mayor que tres en el primer ejercicio, en la práctica pasarían varios años antes de recibir un llamamiento. Ni siquiera podrían acogerse a dicha medida quienes por mala suerte no puedan presentarse al primer ejercicio o lo hagan con escasa preparación, por ejemplo, por un problema de salud propio o de un familiar. Una norma debe modificarse para evitar situaciones injustas, no para generarlas.</p> <p>Por último, el Código Ético de la Universidad de Cádiz indica en su artículo 13: “Ser responsable éticamente” significa para un cargo responder de toda decisión que dé lugar a una conducta éticamente rechazable o dudosa. Y la responsabilidad ética se contrae ante toda la comunidad universitaria y no sólo ante los votantes de los que se recibió el poder o la delegación de poderes”.</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p> <p>En primer lugar, y en lo que refiere a la utilización de una bolsa de trabajo sin vigencia, la respuesta a esa alegación va en el mismo sentido que la respuesta dada para la alegación realizada para el artículo 27.1 y es que la finalidad de la creación de una bolsa de trabajo tras una convocatoria es que los integrantes de la misma posean méritos adaptados y conforme a la realidad actual. El hecho de utilizar a integrantes de una Bolsa sin vigencia, ocasionaría que los integrantes no dispongan de esa actualización en sus conocimientos. Consecuencia de lo anterior, se rechaza esta alegación.</p> <p>En segundo lugar, la vigencia mínima propuesta de 3 años y máxima de 5 años dependerá de la fecha de celebración de los procesos selectivos y su resolución. No obstante, los integrantes que se encuentren trabajando durante ese periodo o hayan trabajado durante el mismo, una vez pasados los tres años se entiende que tienen suficiente antigüedad, experiencia y por tanto posibilidades de concurrir a una plaza de funcionario de carrera o de personal laboral fijo.</p> <p>La regulación actual de las bolsas de trabajo no supone una vigencia obligatoria de 5 años de las mismas, sino que dicha vigencia puede ser inferior si se convoca un nuevo proceso selectivo antes de dicho plazo. Por ejemplo, una determinada bolsa de trabajo puede perder vigencia al año siguiente porque se ha convocado un proceso selectivo de la correspondiente escala o categoría. Lo que se pretende con la propuesta de modificación es garantizar un mínimo de vigencia de las bolsas de 3 años, que coincide con el tiempo máximo que la normativa actual prevé para el personal interino.</p> <p>Lo que en el fondo se pretende con la alegación presentada es perpetuar las bolsas de trabajo sin que exista renovación de las mismas, lo que iría en contra de la adecuada valoración de los principios de mérito y capacidad en el acceso al empleo público y de la necesaria renovación y adecuación de los conocimientos necesarios para ejercer las correspondientes funciones según la realidad universitaria de cada momento.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Moisés Bernal Cena (27.2) 	<p>Artículo 31. Funcionamiento de las bolsas de trabajo.</p> <p><i>1. En caso de necesidad de nombramiento de funcionario interino o contratación de personal laboral temporal de corta duración, el llamamiento de los candidatos se realizará por riguroso orden de la correspondiente bolsa entre el personal que no esté trabajando en la Universidad de Cádiz en ese momento. Si el nombramiento o contrato</i></p>	<p>- Propuesta de modificación apartados 1 y 2:</p> <p>1. Los integrantes de las bolsas de trabajo podrán indicar una relación de los campus de la Universidad de Cádiz ordenada según sus preferencias de destino.</p> <p>2. En caso de necesidad de nombramiento de funcionario interino o contratación de personal laboral temporal de corta duración, el llamamiento</p>	<p>NO SE ACEPTA</p> <p>La propuesta de modificación sometida a exposición pública no supone una nueva regulación de la gestión de las bolsas de trabajo del PAS, manteniendo respecto del actual Reglamento la regulación de la oferta de los correspondientes nombramientos o contratos.</p>

	<p>es de larga duración, el llamamiento de los candidatos se realizará por riguroso orden de la correspondiente bolsa entre el personal que no esté trabajando en la Universidad de Cádiz en ese momento o esté trabajando con un nombramiento o contrato de corta duración. Se entenderá por nombramiento o contrato de larga duración aquel que, al inicio de la relación de empleo tenga una duración prevista igual o superior a un año. Por el contrario, se considerará nombramiento o contrato de corta duración aquel cuya duración inicial prevista sea inferior a un año.</p> <p>2. Si durante el periodo de vigencia de la bolsa se produjera la finalización de un nombramiento o contrato, la persona que ocupaba dicho contrato volverá al puesto que le correspondía al inicio de la bolsa vigente.</p> <p>3. En caso de que el funcionario interino o trabajador temporal renunciara voluntariamente sin causa justificada a su contrato, será incluido en el último lugar de la bolsa de trabajo correspondiente, con independencia del orden que ocupase inicialmente.</p> <p>4. En caso de que un candidato incluido en la bolsa renunciara a una oferta de nombramiento o contratación sin causa justificada, será trasladado al último lugar de la bolsa de trabajo correspondiente, con independencia del orden que ocupase inicialmente.</p> <p>5. En caso de que un candidato renuncie dos veces sin causa justificada, ya sea a una oferta de contrato o a un contrato formalizado, se procederá a su exclusión de la bolsa.</p> <p>6. Con una periodicidad mensual, a menos que por motivos justificados no sea posible, los listados de las bolsas de sustitución publicados serán actualizados por el área de Personal y publicados en la página web, de forma que recojan el orden de los candidatos que estuvieran disponibles para su contratación.</p>	<p>de los candidatos se realizará por riguroso orden de la correspondiente bolsa entre el personal que no esté trabajando en la Universidad de Cádiz en ese momento. Si el nombramiento o contrato es de larga duración, el llamamiento de los candidatos se realizará por riguroso orden de la correspondiente bolsa entre el personal que no esté trabajando en la Universidad de Cádiz en ese momento o el que esté trabajando con un nombramiento o contrato de corta duración o con uno de larga duración en un campus con menor prioridad de destino, de acuerdo con lo indicado en la relación citada en el apartado anterior.</p> <p>(El resto del artículo continuaría igual, adaptando únicamente la numeración de los apartados)</p> <p><u>Explicación y motivación:</u> Actualmente, a un miembro del PAS que esté trabajando en virtud de un contrato de larga duración en la Universidad de Cádiz no se le ofrecen los contratos de larga duración de otros campus que son de mayor prioridad para él, que en cambio sí se ofrecen a otros integrantes de la bolsa de trabajo que ocupan una posición más baja en la misma. Es decir, para los funcionarios interinos y los laborales temporales, trabajar en el campus que más les conviene (con lo que ello supone en cuanto a tiempo, coste económico, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, impacto medioambiental, etc.) depende exclusivamente del azar, no de su posición en la bolsa. Con la reforma que se propone, la posición en la bolsa sería un factor importante en este aspecto, por lo que resulta más acorde al artículo 103.3 CE, que establece el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad. En caso de modificación del orden de prioridad de los campus, se comunicará al Área de Personal.</p> <p>Se entiende que no es necesario incluir expresamente que la no aceptación de estas ofertas no conllevará penalización, ya que se les ofrecería a integrantes de la bolsa de trabajo que se encuentren trabajando en la Universidad de Cádiz, que es una causa justificada.</p>	<p>La alegación realizada supone una nueva regulación de en la oferta de nombramientos y contratos y en la gestión de las bolsas de trabajo, la cual no ha sido objeto de negociación en la Mesa de negociación de temas comunes del PAS, que, recordemos, alcanzó acuerdo respecto a la propuesta de modificación del Reglamento que se propone.</p> <p>La creación de las Bolsas de trabajo tiene como finalidad dar cobertura a las necesidades de personal existentes en alguna escala o categoría de la misma. Por lo que su temporalidad es su nota definitoria.</p> <p>La alegación propuesta supone que un funcionario interino o laboral temporal cesaría en su puesto de trabajo por motivos personales, cuando se mantiene la necesidad de dicho nombramiento, lo que obligaría a nombrar un nuevo funcionario interino o laboral temporal en el citado puesto, perjudicando la marcha del servicio. En efecto, dado que el anterior ocupante cesaría en el puesto, se perdería la experiencia acumulada y la adquisición de conocimientos en la realización de las funciones del mismo, siendo ocupado dicho puesto por un nuevo empleado que no tiene esa experiencia ni los conocimientos necesarios.</p> <p>Esto nos lleva a concluir que no es posible establecer preferencias de destino, ya que tanto el funcionario interino como el personal laboral temporal están por una causa concreta. Hecho que hace que si se establecen preferencias y éstas son consideradas para los nombramientos o contratos de larga duración provocaría dejar sin cubrir la necesidad inicial. Los nombramientos o contratos temporales están sometidos a una causa urgente, por lo que el cese en los mismos, mientras se mantiene dicha causa no parece lo más adecuado, máxime cuando lo que se pretende es perpetuar la condición de funcionario interino o personal temporal cambiando de puesto de trabajo por motivos personales y no en función de las necesidades de la Universidad.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Diego Aragón Aragón (1.4) • José Luis Díaz Gil (2.4) • Antonio Pica Labrador (3.4) • Leonor Marrero Marchante (4.3) • Miguel Ángel Pérez Prado (5.3) • Juan Luis Hernández Hidalgo (6.4) • Miguel Ángel Ponce Sánchez (7.4) • Francisco Javier González Mendoza (8.4) • Emilia Mercedes López (11.4) • Enrique Antelo Parodi (13.4) • Rafael Hita Marchante (14.4) • Rut Ester Roma Béjar (15.3) • Juan Luis Gallardo Aguilera (16.4) • Antonio Herrera Maestre (17.4) • Jose María Lojo Ariza (18.4) • José Antonio Marrugal Romero (19.4) • José María Alcedo Osorio (20.4) • Sergio Ruiz Bens (21.4) • Inmaculada Palacios Rodríguez (22.4) • Manuel Santana Juárez (23.4) • Cristina Eugenia Pala Ruíz-Berdejo (24.4) • Guillermo González Castro (25.4) • Antonio Fernández Gutiérrez (26.4) • Moisés González Mendoza (31.4) 	<p>Disposición Transitoria Cuarta ter</p> <p>“La vigencia mínima indicada en el artículo 30.1 se aplicará a las actuales bolsas de trabajo en función de la fecha de inicio de las mismas, de manera que, si la fecha de inicio de éstas es menor a 3 años, la primera convocatoria que se realice, antes de dichos 3 años de vigencia mínima desde su creación, supondrá que los integrantes de la nueva bolsa se incluirán a continuación de la existente.”</p>	<p>- Nueva redacción de la Disposición: Debería decir “La vigencia indicada en el artículo 30.1 se aplicará a las actuales bolsas de trabajo en función de la fecha de inicio de las mismas, de manera que, si la fecha de inicio de éstas es menor a 5 años, la primera convocatoria que se realice, antes de dichos 5 años de vigencia mínima desde su creación, supondrá que los integrantes de la nueva bolsa se incluirán a continuación de la existente.”</p> <p><u>Explicación y motivación:</u> Las bolsas ya tienen la vigencia de 5 años. En caso de constitución de una nueva bolsa, debería considerarse ampliación de la existente hasta la pérdida de vigencia.</p>	<p>NO SE ACEPTA</p> <p>La duración de referencia y mínima de las Bolsas de trabajo es de 3 años por lo expuesto en la respuesta a la alegación relativa a la nueva redacción del artículo 30. Por lo que, se reproduce su contenido en lo relativo a que la vigencia mínima de las bolsas de trabajo es de 3 años.</p> <p>Esta Disposición Transitoria Cuarta ter, tras la supresión de la nueva Disposición Transitoria Cuarta bis una vez analizadas las alegaciones presentadas, pasa a denominarse Disposición Transitoria Cuarta bis.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • María Victoria Mayorga Rubio (10.1) 	<p>Baremo general para la provisión de plazas vacantes en la plantilla de personal laboral, mediante el sistema de turno libre</p> <p>Se modifica el baremo general para la provisión de plazas vacantes en la plantilla del personal laboral, mediante el sistema de turno libre, y más</p>	<p>- Suprimir la propuesta de modificación punto 2. Antigüedad, apartado a): El mantenimiento de la actual redacción del apartado 2a) del Baremo general para la provisión de plazas vacantes en la plantilla del personal laboral mediante el sistema de turno libre, apartado A) FASE DE</p>	<p>SE ACEPTA PARCIALMENTE</p> <p>El apartado 2.a) del baremo general, relativo a la valoración de la antigüedad en los procesos de selección de PAS laboral de turno libre, no indica claramente que dicha</p>

	<p>concretamente el apartado A) FASE DE CONCURSO, en lo que se refiere al punto 1.c) relativo a la Experiencia profesional y el punto 2.a) referente a la Antigüedad, en los siguientes términos:</p> <p>- Punto 1. Experiencia Profesional, apartado c): “c. El periodo máximo que se podrá valorar estará comprendido, con carácter general, en la horquilla de 5 a 7 años inmediatamente anteriores a la finalización del plazo de presentación de solicitudes”.</p> <p>- Punto 2. Antigüedad, apartado a): “a. El periodo máximo que se podrá valorar estará comprendido, con carácter general, en la horquilla de 5 a 7 años inmediatamente anteriores a la finalización del plazo de presentación de solicitudes”.</p>	<p>CONCURSO, en lo que se refiere al punto 2.a) referente a la antigüedad, del REGLAMENTO UCA/CG06/2017, de 18 de diciembre de 2017.</p> <p><u>Breve explicación y motivación:</u></p> <p>PRIMERO.- El Reglamento UCA/CG06/2017 actualmente en vigor establece en su Preámbulo que los sistemas provisión de puestos para la Universidad de Cádiz “garantizarán, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad”.</p> <p>El mérito y la capacidad a que se refiere el Preámbulo de la norma vigente como principios que han de regir la selección del personal están vinculados a la antigüedad y, por ello, la antigüedad en cualquier Administración Pública es objeto de valoración en los procesos selectivos recogidos en el Reglamento que nos ocupa.</p> <p>SEGUNDO.- El art. 3 e) de la norma vigente señala que la Universidad de Cádiz seleccionará a su personal conforme al principio de “ e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar contempladas en la normativa aplicable a cada sector”.</p> <p>Entre los aspectos a valorar para adecuar el contenido de los procesos selectivos a las funciones o tareas a desarrollar se encuentra la antigüedad.</p> <p>TERCERO.- La importancia de la antigüedad previa como criterio de adecuación para la determinación del mérito y la capacidad para ocupar una plaza en la Universidad de Cádiz, entendida como prestación de servicios en cualquier Administración Pública, se pone de manifiesto en los diferentes Baremos que actualmente incorpora como Anexos el Reglamento que se pretende modificar. En este sentido:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para la provisión de plazas vacantes en la plantilla de personal laboral, mediante el sistema de promoción interna, el baremo señala que la puntuación máxima por haber prestado servicios en cualquier Administración Pública: en el apartado “antigüedad” será de 0,377 puntos por año de servicio o fracción superior a seis meses, con un máximo de 3,77 (es decir 10 años) • Para la provisión de plazas de personal laboral creadas por transformación de otras de categoría inferior, mediante el sistema de promoción interna, el baremo señala que la puntuación máxima en el apartado antigüedad por haber prestado servicios en cualquier Administración Pública: será de 0,4 puntos por año de servicio o fracción superior a seis meses con un máximo de 3 puntos (es decir 7,5 años) • Para la provisión de plazas vacantes en la plantilla de personal laboral, mediante el sistema de turno libre, el baremo señala la puntuación máxima en el apartado antigüedad por haber prestado servicios en cualquier Administración Pública: será de 0,377 puntos por año de servicio o fracción superior a seis meses con un máximo de 3,77 (es decir 10 años). Ninguno de los baremos mencionados contiene exigencia alguna referida a que los servicios a valorar como antigüedad deban haberse desempeñado en el periodo de tiempo inmediatamente anterior a la presentación de las solicitudes para la provisión de las plazas. <p>CUARTO.- La propuesta de modificación del Reglamento contra la que se alega, elimina la vigente Disposición Transitoria Cuarta, para incorporar otra redacción cuyo contenido nada tiene que ver con lo regulado hasta ahora y además incorpora una Disposición Transitoria Cuarta bis.</p> <p>Las modificaciones que se pretenden incorporar se refieren al Baremo General para la provisión de plazas vacantes de plantilla del personal laboral, mediante turno libre. Y en concreto al apartado “antigüedad” En este sentido se pretende modificar:</p> <p>a) El apartado 2 a) del baremo general para la provisión de vacantes de plantilla laboral mediante turno libre cuya redacción actual es: “Por haber prestado servicios en cualquier Administración Pública: 0,377 puntos por año de servicio o fracción superior a seis meses.” Y la redacción que se propone para el baremo general para la provisión de vacantes de plantilla laboral mediante turno libre, es la siguiente:</p> <p>1. Se modificará el apartado 2 a), quedando su redacción como sigue: “2.a) El periodo máximo que se podrá valorar estará comprendido, con carácter general, en la horquilla de 5 a 7 años inmediatamente anteriores a la finalización del plazo de presentación de solicitudes”.</p>	<p>antigüedad debe valorarse en cualquier Administración Pública y no sólo la correspondiente a la Universidad de Cádiz.</p> <p>Con el fin de aclarar la cuestión, SE PROPONE modificar el texto del apartado 2.a) del baremo general, introduciendo la expresión que se incluye a continuación (que aparece en mayúsculas): "El periodo máximo que se podrá valorar DE SERVICIOS PRESTADOS EN CUALQUIER ADMINISTRACIÓN PÚBLICA estará comprendido, con carácter general, en la horquilla de 5 a 7 años inmediatamente anteriores a la finalización del plazo de presentación de solicitudes”.</p> <p>En segundo lugar, NO SE ACEPTA la alegación presentada contra la rebaja de los años de antigüedad, la cual la considera injustificada. Al efecto se indica que el establecimiento de una horquilla de 5 a 7 años, en lugar de los 10 años máximo previstos actualmente, es que tras los procesos de consolidación de empleo temporal realizados en todas las AA.PP. (incluida la Universidad de Cádiz) el número de personal interino y temporal con una antigüedad muy alta se ha visto (o se va a ver) drásticamente reducido, por lo que la limitación del número de años a valorar va alineado con esta nueva realidad, además de favorecer a los propios aspirantes (a todos) ya que de seguir valorando un máximo de 10 años, se estarían dejando de "usar" un porcentaje importante de puntos en la valoración de la antigüedad. En años anteriores el número de aspirantes con 10 años de antigüedad era muy amplio, lo que se ha visto o verá reducido drásticamente en las próximas convocatorias, por lo que, de mantener esos 10 años, se estaría "infravalorando" este mérito.</p> <p>Asimismo, se indica en la alegación que, si bien se modifica el Baremo para el sistema del turno libre, en relación con este decremento en el número de años a valorar, no se hace lo mismo para el sistema de promoción interna. Pues bien, en relación con la argumentación anterior, la drástica minoración de interinos y laborales temporales en las AAPP tras los procesos de consolidación de empleo temporal que motiva, dicha minoración en el número máximo de años a valorar en antigüedad en el sistema de turno libre, no se da en el sistema de promoción interna, ya que a ésta se pueden presentar únicamente los trabajadores fijos, que no han sufrido ninguna merma en su antigüedad por los procesos de consolidación.</p> <p>SE ACEPTA la alegación que entiende injustificada la condición que para la valoración de la antigüedad el periodo máximo estará comprendido en los 5 a 7 años inmediatamente anteriores a la finalización del plazo de presentación de solicitudes. Analizada la alegación, se considera que la antigüedad se entiende por las leyes sobre función pública como tiempo efectivo de servicio en la Administración pública, esto es, como tiempo efectivo de servicio que no desaparece por el transcurso de los años ni se modifica ni pierde valor, por lo que no existe fundamento para no valorar como mérito una antigüedad que se pueda haber adquirido en otros años o para considerar “mayor mérito” haberlos prestado en los 5 años inmediatamente anteriores a la convocatoria. Por lo que se suprime la referencia “inmediatamente anteriores” de la propuesta de modificación el baremo general para la provisión de plazas vacantes en la plantilla del personal laboral, mediante el sistema de turno libre en el apartado A) FASE DE CONCURSO, punto 2.a) referente a la Antigüedad.</p> <p>Tras lo anterior, la propuesta de modificación relativa al citado punto 2.a), queda redactada de la siguiente forma: “El periodo máximo que se podrá valorar de servicios prestados en cualquier Administración Pública estará comprendido, con carácter general, en una horquilla de 5 a 7 años”.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<ul style="list-style-type: none"> • Es decir, desaparece la referencia a servicios prestados “en cualquier Administración Pública” lo que pudiera llevar a pensar que sólo se valorarían los servicios prestados en distintos puestos en la Universidad de Cádiz. Ello supondría una clara discriminación respecto a las restantes formas de provisión mencionadas en el apartado tercero de esta Alegación que está proscrita constitucionalmente y por la jurisprudencia nacional y europea. • Se limita injustificadamente los años a valorar que pasan de 10 como máximo a una horquilla de 5 a 7, menor también que lo que se valora en el resto de los baremos de provisión y, por tanto, igualmente discriminatoria. • Se establece una injustificada condición para la valoración de la antigüedad y es que los servicios a valorar se hayan desempeñado en los años inmediatamente anteriores a la finalización del plazo de presentación de solicitudes. Se trata una vez más de una regulación, no sólo injustificada, sino discriminatoria y con graves repercusiones sociales, pues tratándose de plazas para cubrir en “turno libre” no tienen en cuenta el contexto social de desempleo de larga duración existente en nuestro país, sobre todo entre las mujeres y los mayores de 40 años. • La modificación que se pretende es además contradictoria con el apartado 2 c) del Baremo que nos ocupa, ya que según el mismo la puntuación máxima a obtener en este apartado de “antigüedad” es de 3,77 puntos (equivalente a 10 años) y ese apartado 2c) no se modifica. 	
<ul style="list-style-type: none"> • María Victoria Mayorga Rubio (10.1) 	<p>Disposición Transitoria Cuarta bis <i>Se incorpora una nueva Disposición Transitoria Cuarta bis, en los siguientes términos: “Lo recogido en el apartado A) FASE DE CONCURSO, punto 2.a) relativo a la Antigüedad, del baremo general para la provisión de plazas vacantes en la plantilla del personal laboral, mediante el sistema de turno libre, será de aplicación, salvo en convocatorias puntuales en las que, debido al elevado número de años de servicios prestados en la Universidad del personal integrante de la correspondiente bolsa de trabajo, se podrá elevar dicha horquilla hasta los 15 años, como máximo”.</i></p>	<p>- Eliminación de la Disposición. <u>Breve explicación y motivación:</u> Se introduce una Disposición Transitoria Cuarta Bis, que añade a las limitaciones y condicionantes expuestos, una excepción que resulta difícil de entender cuando se está hablando de provisión de plazas por turno libre y que no soluciona las discriminaciones que hemos puesto de manifiesto con ocasión del análisis de la modificación del apartado 2 a) del Baremo de provisión por turno libre. Esta nueva Disposición Transitoria recoge: “salvo en convocatorias puntuales en las que, debido al elevado número de años de servicios prestados en la Universidad del personal integrante de la correspondiente bolsa de trabajo, se podrá elevar dicha horquilla hasta los 15 años como máximo”. En este sentido:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se entiende, ni cabe explicación alguna, a la referencia al “personal integrante de la correspondiente bolsa de trabajo” cuando no se está hablando de regulación de bolsas de trabajo sino de provisión de puestos por turno libre. Ello debería servir, sin más para eliminar la propuesta de inclusión de esta Disposición Transitoria cuarta bis. • Solo tiene en cuenta para la valoración de la antigüedad los servicios prestados en la Universidad de Cádiz, lo cual sigue siendo discriminatorio y contrario a la normativa y jurisprudencia nacional y europea. • Resulta cuanto menos desconcertante y de mala técnica jurídica la existencia de una doble horquilla, una de 5 a 7 años y otra de 5 a 15, regulada además en dos apartados diferenciados de la misma norma. <p>Sea como fuere, y tal y como se ha expuesto, no existe justificación alguna para eliminar el máximo de 10 años (sin horquilla) de antigüedad en la provisión de plazas por turno libre, cuando se permite para la promoción interna y la transformación de categorías (ambos reservados para personal de la UCA) sin ningún tipo de condicionantes ni márgenes de actuación para la Universidad, cuando estos sistemas de provisión están destinados no sólo a personal de la UCA sino también a personas que no han prestado servicios en la UCA, ya que por esta vía, y una vez más se está favoreciendo al personal de la UCA frente al que accede desde otros ámbitos.</p>	<p>SE ACEPTA</p> <p>El hecho de plantear, en la disposición transitoria objeto de alegación, pasar de la horquilla general de 5 a 7 años a una superior lo que pretende es flexibilizar y adaptar dicho número de años a circunstancias concretas en cada convocatoria. No obstante lo anterior, al referirse esta disposición a casos muy particulares determinados en función de personas concretas integrantes de una bolsa de trabajo específica, o lo que es lo mismo, establecidos ad hoc o intuitu personae, podría resultar contraria al principio de igualdad y no discriminación, por lo que se acepta la alegación y SE PROPONE la supresión de la citada nueva disposición transitoria cuarta bis.</p>