



ACORD PER A LA REGULACIÓ DE LA MOBILITAT INTERNA DEL PERSONAL TÈCNIC, DE GESTIÓ I D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS FUNCIONARI DE CARRERA DE LA UNIVERSITAT JAUME I

*Mesa Negociadora de la Universitat Jaume I
XX de novembre de 2024*

La mobilitat interna del personal és un element clau per a la carrera professional del personal funcionari i la millora contínua de la Universitat Jaume I. A través de la mobilitat, els funcionaris poden adquirir noves competències, experiències i perspectives, la qual cosa enriqueix la seua carrera professional i augmenta la seua motivació. Al mateix temps, la mobilitat fomenta la polivalència i la innovació dins de la institució.

No obstant això, la mobilitat sense regulació pot originar disfuncions en les unitats funcionals afectades afegint a la càrrega de treball habitual els processos de mentorització del personal nou. Per tant, s’ha d’aplicar un enfocament equilibrat per garantir el dret a la promoció professional del personal sense comprometre l’eficiència i la qualitat dels serveis.

En els últims anys s’han incrementat de forma considerable els moviments del PTGAS entre els diferents serveis i unitats de la nostra Universitat, com es pot observar en la Figura 1. En el que portem de l’any 2024, s’han comptabilitzat 149 moviments interns de personal en totes les unitats administratives, la qual cosa representa un 23,7 % del total de 628 llocs ocupats pel PTGAS.¹, el que representa un 23,7 % del total de 628 llocs ocupats pel PTGAS.

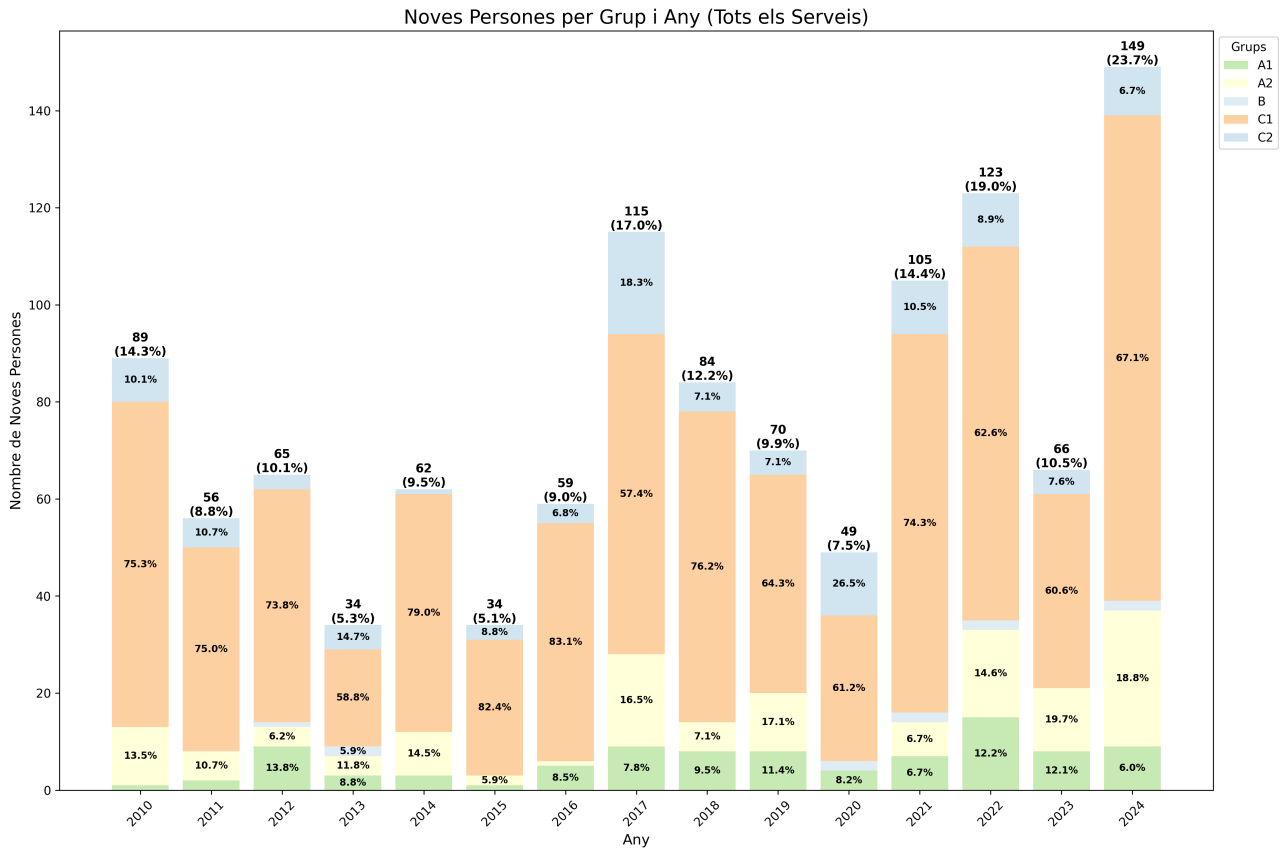


Figura 1: Gràfic Comparatiu per Anys i Grups (2010-2024)

Així, des del 2021, el nombre de moviments interns ha augmentat en un 41,90 %, passant de 105 moviments interns a 149 (a excepció de l’any 2023, on els concursos convocats es van resoldre a l’any 2024). Destaca el grup C1, que ha estat el que ha registrat un major nombre de moviments interns, amb un 67,1 % del total, seguit del grup A2, amb un 18,8 %. I dins del grup C1, en el sector

1

Per al càlcul d’aquests moviments s’ha considerat el nombre de persones que arriben per primera vegada a una unitat funcional i aquelles que, si bé han estat abans al servei, fa més d’un any que no hi són. En molts casos una mateixa persona computa més d’un moviment en un any.

d'administració general, s'acumula el major nombre de moviments interns (75), el que suposa el 50 % del total de canvis de llocs de treball i (veure Figura 2).

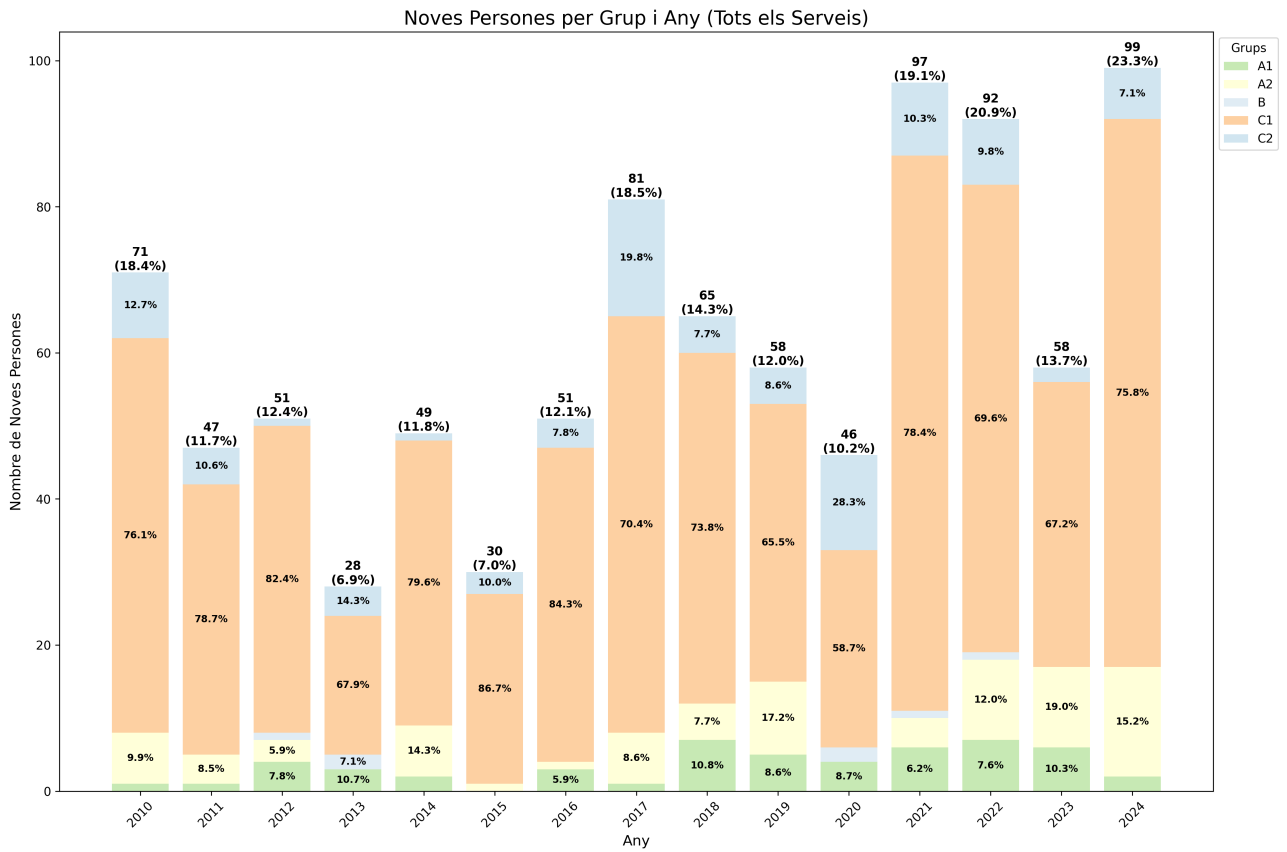


Figura 2: Gràfic Comparatiu per Anys i Grups (2010-2024), sector FAG

En definitiva, des de l'any 2017 s'aprecia una tendència creixent de la mobilitat, amb l'excepció de l'any 2020 per la pandèmia, derivada de l'increment dels procediments de provisió de llocs de treball i dels processos de selecció.

Aquest context, en que nombrosos membres del personal canvia de serveis, està generant disfuncions en el funcionament d'aquests, afectant a l'eficiència operativa i la pèrdua de coneixement en la organització. Per tant, és necessari establir mesures que promoguen una mobilitat més ordenada i planificada, tot equilibrant les necessitats del desenvolupament professional del personal amb les necessitats organitzatives i millorant l'eficiència i la productivitat.

Per tot això, d'acord amb el previst a l'article 37 del Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, en matèria de negociació col·lectiva, segons el títol VII "Provisió de llocs i mobilitat" de la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Funció Pública Valenciana, i considerant:

- El reconeixement del dret a la mobilitat del personal, incloent-hi la promoció interna, com a part de la planificació i ordenació dels recursos humans.
- La necessitat d'equilibrar la mobilitat interna amb l'estabilitat i el bon funcionament dels serveis, evitant disfuncions derivades d'un moviment no regulat del personal.

La Mesa Negociadora de la Universitat Jaume I, en la sessió núm. – de data –, acorda:

Primer.- Permanència mínima en el lloc de treball titular per a participar en procediments de provisió de la mateixa escala i nivell

1. S'estableix un període mínim de permanència en el lloc de treball de dos anys, comptats a partir de la data de la presa de possessió d'adjudicació del lloc, excepte en les circumstàncies següents:
 - En l'àmbit d'un mateix servei.
 - Quan el seu lloc de treball haja sigut amortitzat o obtingut com a conseqüència d'un pla d'ordenació de recursos humans.
 - Quan haja sigut remogut o cessat d'aquest per alguna de les causes previstes en la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Funció Pública Valenciana.
 - Quan es tracte de la primera destinació definitiva obtinguda després de la superació d'un procediment d'accés lliure de nou ingrés.
 - Que els llocs convocats tinguen una classificació superior o un torn de treball diferent al de l'obtingut com a titular.
 - Circumstàncies excepcionals. S'entendrà per circumstàncies excepcionals aquelles que afecten les necessitats del servei o situacions personals, degudament acreditades i valorades per la Universitat.
2. Quan el lloc de treball obtingut amb destinació definitiva estiga adscrit a una agrupació de llocs de treball, la permanència de dos anys prevista en l'apartat 1 serà de quatre anys per a poder participar en els concursos de provisió de llocs de treball adscrits a la mateixa escala i nivell, però no a l'esmentada agrupació de llocs de treball. Serà, així mateix, de quatre anys quan la destinació definitiva s'obtinga en llocs d'una escala no adscrits a una agrupació de llocs de treball i es vulga participar en concursos de provisió d'una agrupació de llocs de l'esmentada escala.
3. El personal funcionari que obtinga un lloc de treball per concurs no podrà exercir provisionalment en comissió de serveis un altre lloc de treball fins que transcórrega un any de permanència en aquest, llevat que es done algun dels supòsits previstos en l'apartat 1. Aquest termini serà de dos anys en els casos previstos en l'apartat 2.

Segon.- Promoció de la mobilitat interna:

La Universitat Jaume I es compromet a:

1. Possibilitar la participació en les convocatòries de promoció interna al personal funcionari de carrera de la Universitat, amb una antiguitat mínima de dos anys en el grup inferior de qualsevol escala de la mateixa.
2. Publicar convocatòries de concurs de mèrits, per a la provisió de llocs vacants, amb periodicitat anual, garantint la promoció interna i el desenvolupament professional del personal existent.
3. Prioritzar la cobertura de vacants mitjançant concursos de mèrits entre el personal funcionari de carrera abans d'oferir-les a personal de nou ingrés.
4. Establir un procés transparent de selecció per al llocs de cobertura necessària i urgent, basat en els principis de mèrit i capacitat, garantint la igualtat d'oportunitats entre el personal funcionari de carrera de la mateixa escala. Quan es genere aquesta necessitat, s'elaborarà una llista ordenada aplicant els criteris del [Reglament sobre els barems aplicables a les convocatòries de concurs per a la provisió de llocs de treball del PTGAS de la Universitat Jaume I](#).

-
5. Valorar cada curs de formació en funció de la seua duració, d'acord amb les escales previstes a l'article 6.3.b) del mencionat reglament. Els cursos amb duració inferior a 15 hores es valoraran a l'apartat "altres mèrits" de l'article 6.5, a raó de 0.015 punts per hora.

Tercer.- Avaluació i seguiment:

1. Es realitzarà una avaluació periòdica de l'impacte de la mobilitat interna en el funcionament dels serveis, amb la finalitat d'identificar àrees de millora i ajustar les mesures adoptades.
2. Es constituirà una comissió de seguiment, paritària entre l'Administració i els representants sindicals, per a vetlar pel compliment d'aquest acord i proposar millores en la seua aplicació.

Quart.- Àmbit d'aplicació:

Aquest acord s'aplicarà al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, funcionari de carrera de la Universitat Jaume I.

Cinquè.- Vigència:

El present document entrarà en vigor en la data de l'acord en Mesa Negociadora.