

SOBRE LA NEGOCIACIÓ DE LA REESTRUCTURACIÓ DE LA PLANTILLA

Els dies 13 i 15 octubre hem tingut les primeres reunions sindicats-Gerència per tal de que la Universitat finalment es digne informar-nos de les conseqüències en la plantilla del document d'indicadors de carregues de treball que s'ha estat elaborant els darrers 3 anys. Com ja es conegut la Universitat s'ha oposat sempre a la participació sindical front a les demandes de CGT que tenien un clar suport legal a l'EBEP

Ens informaren tant de línies generals de política de plantilla com de les diferents modificacions de plantilla que es proposen.

De la plantilla de centres i departaments ens lliurarem els excels adjunts (a la darrera fulla la plantilla actual i les modificacions). Nota: al següent enllaç el document proposat complet de modificació de plantilla.

<http://www.uv.es/cgt/MOD-RLT1-2015.pdf>

Per a la resta d'unitats avaluades les explicacions van ser verbals:

Unitats d'Instituts i de Campus (es proposa la unificació de les unitats a Blasco Ibáñez) i els Serveis d'Estudiants, Postgrau (es proposa la seua unificació), Investigació i Relacions Internacionals

Des de CGT i a partir de les aportacions que varen acordar a les assemblees i les que ens haveu fet arribar des de les diverses unitats fem una primera valoració molt negativa tant pel que fa a les formes negociadores com al fons del document.

La Universitat vol executar el major i mes radical canvi d'estructura administrativa des de la fallida concentració de secretaries d'àrea de fa 20 anys

Terminis. La Universitat vol aprovar el document al Consell de Govern del 27 octubre i convocar la Mesa Negociadora el 23 d'octubre. Es a dir en el millor dels casos es respectarien els terminis legals de la negociació sense tenir en compte el volum i complexitat de la mateixa i que encara no tenim completa.

Pel que fa a la unificació orgànica de departaments que hauria de fer-se conjuntament amb la reordenació administrativa hi ha el compromís d'encetar el procés però no finalitzarà com a mínim fins al febrer del 2016

L'excusa per anar ara a corre-cuita és no allargar més temps les convocatòries de concursos i la pressa de possessió del personal administratiu.

A CGT opinem que en un procés que duu més de 3 anys es podrien i deuriem haver ajustat els calendaris dels diferents procediments i no pressionar ni fer-nos còmplices a la representació sindical dels endarreriments i de la gestió de la Universitat.

Respecte als continguts del document

Finalment l'estudi compren aproximadament un 40 % del total de la plantilla i poc més del 60 % dels llocs d'administració general. Entre un 15 % i un 25 % de les places vacants de l'escala administrativa que se oferiran als concursos estan en unitats no avaluades i, per tant, sotmesos a la possibilitat de futures modificacions o amortitzacions.

Hem aconseguit que no hi haja una reducció del nombre de llocs de treball a la RLT (i amb el compromís de mantenir en el futur el nombre total d'efectius)

Però si hi ha un important trasllat de places d'administratius i caps d'unitat i transformació de llocs de treball d'auxiliar de serveis en administratius (en especial als departaments) la qual cosa implicarà trasllats forçosos.

Tan sols hi haurà 20 departaments amb un lloc d'auxiliar de serveis, les tasques de la resta incrementaran el treball del personal de les consergeries (tindran 1/2 persones més)

Carregues de treball. L'objectiu de reequilibrar-les s'ha fet, en general per als centres (a excepció dels 3 més xicotets). Als departaments, en canvi, s'han aplicat indicadors i fórmules de manera que facilitaren una política de fusió d'unitats i que es poguera reduir el total de places de plantilla als departaments cap als centres o altres unitats.

Per tant, més enllà del teòric objectiu inicial d'eliminar asimetries i reequilibrar càrregues ens trobem amb un canvi de model, una reassignació d'efectius i, en última instància un joc de mans (repartir l'excés de càrregues i canviar les vacants de llocs i categoria) per a pal·liar per un temps l'ERE permanent producte de les retallades.

Un joc que pot aconseguir, potser, un poc més d'estabilitat organitzativa però en detriment de les condicions de treball i que incrementarà, a curt termini la precarietat i una major incertesa de futur del personal temporal.

Hi ha molts més dades i valoracions més puntuals de les que anirem informant-vos però com a conclusió pensem que no hi ha un procés negociador real i que, per tant, a a diferència de la resta de sindicats no estem disposats a acceptar les temps, formes i maneres de la direcció d'aquesta empresa

De de CGT apostem per elaborar un vertader organigrama de plantilla amb les necessitats reals de personal i que la nostra Universitat "progressista" hauria de plantejar al nostre nou govern "progressista" si es de veres que tots aposten per una Universitat i un servei d'educació i investigació públic, valencià i de qualitat.

Vos invitem a fer-nos arribar les vostres opinions, propostes i dubtes així com estem obertes a qualsevol proposta o mesura de denuncia o protesta.