

Resumen de la reunión informativa sobre la gestión de la dedicación horaria en la UV (07/06/2019)

Asistentes:

Por parte de la UV

Ernest Cano (Vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado), Carlos Hermenegildo (Vicerrector de Investigación), Juan Vicente Climent (Gerente), Lucía Echevarría (Vicegerenta de Investigación, Transferencia e Innovación) y José Ramírez (Vicegerente de RRHH y Organización Administrativa).

Por parte del PIF

María Ángeles Pérez Martín, Isabel Ruiz Garnelo, Pablo Marín Liébana, Judith Plenter, Adrià Delhom i Latorre y Martina Pérez Martínez-Barona.

Por parte del PI

Yolanda Carrión.

1. Información de partida facilitada por el Gerente:

- **Oportunidad de la reunión y predisposición a la mejora de la herramienta:** reconocen que se podría haber hablado antes con PIF y sindicatos, pero su objetivo es mejorar la medida y facilitar la gestión del registro horario obligado por el Real Decreto a partir de la recopilación de información sobre todas las circunstancias que pueden afectar al colectivo.
- **Especificidad del colectivo PIF:** reconocen carencias en la comunicación al utilizar el mismo término para colectivos distintos (PIF y PAS) pero el objetivo no era tratarnos como PAS. A partir de ahora la comunicación será desde el área de Investigación porque somos Personal Investigador.
- **Experimentalidad de la medida:** el GDH es una herramienta en período de pruebas hasta que se recoja toda la información posible y se efectúen las modificaciones pertinentes. No se tomará ninguna medida disciplinaria contra aquellos que no fichen durante los próximos meses (probablemente la medida definitiva se implantará en enero de 2020, aunque en principio, la implantación pasa por un acuerdo con el colectivo).
- **Posibilidad de modificar la aplicación del Real Decreto:** la CRUE (Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas) ha solicitado una reunión con el Ministerio para debatir cómo aplicar el Real Decreto sobre el PDI contratado. El grupo de trabajo de la CRUE solicitará que se aplique la misma solución que al PDI contratado para el resto de Personal Investigador (incluyendo PIF). La posibilidad legal de que la CRUE consiga añadir una excepción a la ley en la que el personal investigador no tenga que fichar existe, pero es remota.
- **Aplicación de medidas del EPIF:** la implantación del sistema GDH se ha desarrollado paralelamente al trabajo en la actualización del salario mínimo según lo que aparece en el EPIF; esta medida se hará efectiva en julio.

2. Argumentación de los asistentes del PIF:

- Asumimos que la UV confía en nuestro trabajo y que el objetivo del GDH no es controlarnos sino aplicar la ley. En ese sentido desde el colectivo PIF **solicitamos la paralización del fichaje a través del GDH** por no ser una herramienta lo suficientemente flexible para reflejar la realidad de nuestra labor investigadora. Contemplamos dos vías de acción:

- a. O bien diseñar colectivamente una **nueva forma de aplicación del Real Decreto** consensuada entre sindicatos, representantes del PIF y la UV.
 - b. O bien **intentar modificar el Real Decreto** para que se nos excluya como colectivo susceptible del registro horario.
- Para demostrar la ineficacia del GDH se citan algunos **ejemplos concretos de la realidad de los PIF** que ilustren las carencias de la herramienta:
- a. Cuando se manejan muchos materiales (por ejemplo, libros de texto para analizar) la falta de espacio en los despachos exige el trabajo en casa.
 - b. Una gran parte del PIF carece de un puesto de trabajo físico en la universidad, lo que le obliga a trabajar desde casa o desde otros espacios. Además los tiempos de la investigación son variables y discontinuos: etapas de mucha carga de trabajo (clases, corrección de exámenes, congresos...) se suceden de otras menos exigentes.
 - c. Muchos experimentos requieren dedicar diariamente más horas de las estipuladas por contrato, un exceso de horas que se compensa trabajando menos otros días.
 - d. En otros casos los PIF sobrepasan las horas de trabajo por decisión propia para dar respuesta a las exigencias de la investigación, lo cual debería quedar reflejado en el registro horario.
 - e. Una ventaja comparativa de la investigación con respecto a otras opciones profesionales es precisamente la flexibilidad de no tener un horario rígido ni un espacio de trabajo exclusivo: reducir esta flexibilidad con motivo del fichaje en GDH perjudicaría al colectivo.
 - f. Esta misma flexibilidad espacial y temporal también facilita la conciliación y el cuidado de personas dependientes, un derecho de todo el personal laboral.
 - g. El trabajo de archivo muchas veces exige acumular jornadas maratónicas para aprovechar al máximo el tiempo (sobre todo durante las estancias), lo cual difiere del horario estipulado.
 - h. El rastreo de información mediante entrevistas supone una alta variabilidad de la disponibilidad espacial y temporal de los sujetos, dificultando así el fichaje.
 - i. El trabajo en despachos compartidos impide la concentración necesaria para trabajar en la tesis, cada uno debería poder escribir desde donde considere más oportuno. No hay espacio físico para albergar a todos los PIF en espacios adecuados.
 - j. Cuando se hacen salidas a museos para estudiar patrimonio no se sabe previamente cuánto tiempo se va a dedicar en la tarea, porque está sujeta a la disponibilidad variable que determine el museo.
 - k. Incoherencia de que se contrate a técnicos para proyectos por 20h semanales cuando en realidad también tienen que escribir una tesis, lo cual les hace trabajar 60 horas o más. El GDH puede promover una cierta presión para fichar por menos horas que las que realmente se trabajan, con las posibles consecuencias legales (como la cobertura del seguro laboral).
 - l. La escritura de una tesis es una labor creativa, no mecánica, que muchas veces no se puede forzar: los tiempos de la investigación no tienen porqué coincidir con la jornada laboral "normal".
- Conclusión: en el trabajo de investigación de los PIF (y otros colectivos asociados) la **excepcionalidad es en realidad la generalidad** del colectivo. Tratar de burocratizar esta

especificidad podría ser tedioso y contraproducente. Es fundamental **que la norma sea la flexibilidad horaria y espacial**. En ese sentido hay una similitud incuestionable entre la naturaleza de nuestro trabajo y el del PDI.

3. Respuesta desde diversos miembros de la UV: **se mantiene la implantación del GDH**

- El PIF no tiene obligatoriedad de trabajar en horario de jornada completa y en ese sentido el GDH **no limita temporalmente las horas de entrada y de salida**.
- El sistema **incluye salidas legales** (estancias, asuntos propios, etc.) pero no es perfecto, hay que modificarlo para intentar cubrir todos los casos.
- El GDH **no pretende cambiar la naturaleza del trabajo**: el día que no se vaya a la UV no se ficha, de momento es un mecanismo experimental.
- Ahora mismo existen dos problemas fundamentales de la aplicación: que **no puede registrar el teletrabajo**, y que **exige de Eduroam** (y no todos los espacios de la UV pueden acceder a la red). Se está trabajando para dar respuesta a ambas situaciones.
- El **PDI contratado todavía no ficha en GDH** porque ya ficha parte de su trabajo (la docencia, que es consustancial a su figura pero no a la de los PIF) en GDI.
- La UV reconoce que la ley no contempla las peculiaridades del colectivo investigador, por tanto está a la espera de que tanto la CRUE como los sindicatos actúen para influir y a ser posible modificar la legislación. Mientras tanto, como administración pública, **la universidad debe aplicar el real decreto, aunque sea en período experimental**, para dar respuesta a una posible inspección de trabajo.
- Se pretende **mejorar la comunicación** sobre la implantación del GDH en el colectivo PIF a través de un correo electrónico y diversas “preguntas frecuentes” que den respuesta a las posibles particularidades.
- **La aplicación del GDH se sabe insuficiente** para realizar el registro horario, por eso está en período de pruebas para intentar adaptarla en lo posible. Se irán aplicando las modificaciones convenientes a partir del conocimiento de las necesidades del colectivo.

Summary of the informative meeting about the new rules of clocking in

Participants:

Representing the UV

Ernest Cano (vice rector of academic and faculty affairs), Carlos Hermenegildo (vice rector of research), Juan Vicente Climent (administrator), Lucía Echevarría (vice administrator of research, technology transfer and innovation) and José Ramírez (vice administrator of HR).

Representing PIF

María Ángeles Pérez Martín, Isabel Ruiz Garnelo, Pablo Marín Liébana, Judith Plenter, Adrià Delhom i Latorre y Martina Pérez Martínez-Barona.

Representing PI

Yolanda Carrión.

1. information presented by the administrator:

- **Opportunity of the meeting and preparedness to improve the webpage:** they recognize that they could have spoken with PhD students (PIF) and unions before implementing the measure, but their objective is to improve the system and facilitate the management of the time schedule required by the Royal Decree by using the information that will be collected about all particular circumstances that affect the parts of the collective.
- **Special circumstances of the group of PhD students:** they recognize deficiencies in the communication by using the same term for different groups (PIF and PAS, the latter corresponds to administration and services staff) but the objective has not been to treat us as PAS. From now on all communication will be channelled through the administration of research since we form part of the research collective.
- **Provisional character of the measure:** the GDH is a tool undergoing a test period until all possible information has been collected and the necessary modifications have been made. No disciplinary measures will be taken against those who refuse to clock in during the coming months (probably until the final version is released in January of 2020).
- **Possibility of modifying the application of the Royal Decree:** the CRUE (Conference of Rectors of the Spanish Universities) has demanded a meeting with the Ministry to debate how to apply the Royal Decree to the postdoctoral teaching and research staff (PDI) with contracts. The working group of the CRUE will demand that the same solution be applied to the PDI with contracts as is done for the rest of research personnel (which includes PIF).
- **Implementation of the EPIF:** the implementation of the system GDH has been done parallel to the work for updating the minimum wage according to what appears in the EPIF; this measure will take effect in July.

2. arguments presented by the representatives of PIF:

- We assume that the UV trusts in our work ethic and that the objective of the GDH is not to control us but to apply the law. We **the collective of PIF demand a standstill of the clocking in through the GDH** since it is not sufficiently flexible to reflect the reality of our research work. We propose two ways of action:
 - a. Either a **new form of applying the royal decree** is designed jointly by unions, representatives of the PIF and the university

- b. or we try to **get the royal decree modified** such that we would be excluded from the demand to have a strictly controlled timetable.
- To demonstrate the inefficiency of the GDH some concrete examples are presented that show the reality of the PIF and the shortcomings of the platform:
 - a. When a lot of material is needed (for example many books to be analyzed) the shortage of space in the offices demands to work at home.
 - b. A big part of the PIF does not have a physical working space at the university which forces them to work from home or from other places. Furthermore, the typically needed time for research are variable and discontinuous: periods with large workload (classes, exam corrections, congresses...) are followed by periods with less intense demands.
 - c. Many experiments require the daily dedication of more hours than the ones considered in the contract. This excess of worked hours is typically compensated by working slightly less on other days.
 - d. In other cases the PIF overpass the working hours of the contract due to personal decision. This is typically necessary to keep up with general competition within research and should be considered in the setup of the clocking system.
 - e. One advantage of working in research compared to other careers is exactly the flexibility of not having neither rigid working hours nor an exclusive working space: reducing this flexibility will clearly harm the collective of researchers.
 - f. This same spatial and temporal flexibility also facilitates the balance of work and family and the care of family members, a right of any employed worker.
 - g. Working in archives many times leads to days of enormous workload to be able to take advantage to a maximum of the available time (especially during research stays abroad), which differs from the timetable presented by the GDH.
 - h. Information taking through interviews demands a great variability of both spatial and temporal availability of the subjects, which makes a clocking system like the current GDH unfeasible.
 - i. Working in shared offices prevents high levels of concentration necessary to work on a thesis. Everyone should be allowed to write wherever they consider it to be most effective. Indeed, the university does not even have enough office space to accommodate all PIF in adequate working conditions.
 - j. When excursions to museums are necessary to study exhibited objects one cannot know in advance how much time will be needed for this task since this depends on the variable availability determined by the museum.
 - k. Inconsistency that contracts of 20h/week are given to PhD students which is equivalent to them working more close to 60h/week. The GDH in its current form could promote a certain pressure to clock less hours than are actually worked which must be avoided among other reasons due to possible legal consequences (like the coverage of the work insurance).
 - l. Writing a thesis is a creative work, not a mechanical one, which many times cannot be forced: working times in research do not have to coincide with a "typical" working day.

- Conclusion: in the research work done by the PhD students (and other similar groups) the **exception is actually the rule** in the collective. Attempts to convert the specifics into bureaucratic tasks might well be extremely tedious and in fact counterproductive. **It is fundamental that the rules maintain both temporal and spatial flexibility.** In this sense there exists a strong similarity between the nature of our work and the one done by the PDI.

3. Responses given by the various members of the UV: the **implementation of the GDH is maintained**

- The PIF does not have the obligation to work full-time and in that sense the **GDH does not demand specific times when one can clock in or out.**
- The system already includes a variety of alternatives to the working time being spent at one's own desk (research stays, planned days of field work, etc.) but it is not perfect and needs to be modified in order to cover all cases.
- The **aim of the GDH is not to change the nature of the work:** days of working from home one does not need to clock in and out, for now the mechanism is experimental.
- For now two fundamental problems exist for the application: it is **not possible to clock in from home** (teleworking) and that it **depends on the presence of eduroam** (which is not available in all university buildings). People are working on finding solutions to both situations.
- The **PDI with contracts does not have to clock in through the GDH** because they already register a part of their work (the classes, which appear in their contracts, but generally not in the PIF's) in a different application (GDI).
- The UV recognizes that the royal decree does not consider the peculiarities of research staff. For this reason hope exists that both the CRUE and the unions act to influence and possibly modify the legislation. Meanwhile, the **university should apply the royal decree, even if this be in an experimental period**, since it belongs to the public sector and is likely to be checked on by inspections.
- It is intended to **improve communication** about the implementation of the GDH for the PIF in form of sending a clearer email including different "frequently asked questions" that are meant to answer possible problems.
- **It is admitted that the GDH application is insufficient** to properly conduct the registering of worked hours, for this reason it is in a test period with the intent to adapt it as much as possible. Modifications will be included once the necessities of the collective become known.

Resum de la reunió informativa sobre la gestió de la dedicació horària a la UV (2019.06.07)

Assistents:

Per part de la UV

Ernest Cano (Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat), Carlos Hermenegildo (Vicerector d'Investigació), Juan Vicente Climent (Gerent), Lucía Echevarría (Vicegerenta d'Investigació, Transferència i Innovació) i José Ramírez (vicegerent de RRHH i Organització Administrativa).

Per part del PIF

Maria Àngels Pérez Martín, Isabel Ruiz Garnelo, Pablo Marín Liébana, Judith Plenter, Adrià Delhom i Latorre i Martina Pérez Martínez-Barona.

Per part del PI

Yolanda Carrión.

1. Informació de partida facilitada pel gerent:

- **Oportunitat de la reunió i predisposició a la millora de l'eina:** reconeixen que es podria haver parlat abans amb PIF i sindicats, però el seu objectiu és millorar la mesura i facilitar la gestió del registre horari obligat pel Reial Decret a partir del recull d'informació sobre totes les circumstàncies que poden afectar al col·lectiu.
- **Especificitat del col·lectiu PIF:** reconeixen mancances en la comunicació en utilitzar el mateix terme per a col·lectius diferents (PIF i PAS) però l'objectiu no era tractar-nos com a PAS. A partir d'ara la comunicació serà des de l'àrea d'Investigació perquè som Personal Investigador.
- **Experimentalitat de la mesura:** el GDH és una eina en període de proves fins que es reculla tota la informació possible i s'efectuen les modificacions pertinents. No es prendrà cap mesura disciplinària contra aquells que no fitxen durant els propers mesos (probablement la mesura definitiva s'implantarà al gener de 2020).
- **Possibilitat de modificar l'aplicació del Reial Decret:** la CRUE (Conferència de Rectors de les Universitats Espanyoles) ha sol·licitat una reunió amb el Ministeri per debatre com aplicar el Reial Decret sobre el PDI contractat. El grup de treball de la CRUE sol·licitarà que s'aplique la mateixa solució que al PDI contractat per a la resta de Personal Investigador (incloent PIF).
- **Aplicació de mesures del EPIF:** la implantació del sistema GDH s'ha desenvolupat paral·lelament a la feina en l'actualització del salari mínim segons el que apareix en l'EPIF; aquesta mesura es farà efectiva al juliol.

2. Argumentació dels assistents del PIF:

- Assumim que la UV confia en el nostre treball i que l'objectiu del GDH no és controlar-nos sinó aplicar la llei. En aquest sentit des del col·lectiu PIF **sol·licitem la paralització del fitxatge mitjançant el GDH** per no ser una eina prou flexible per reflectir la realitat de la nostra tasca investigadora. Contemplem dues vies d'acció:

- a. O bé dissenyar col·lectivament **una nova forma d'aplicació del Reial Decret** consensuada entre sindicats, representants del PIF i la UV.
 - b. O bé **tractar de modificar el Reial Decret** perquè se'ns excloga com a col·lectiu susceptible del registre horari.
- Per demostrar la ineficàcia del GDH se citen alguns **exemples concrets de la realitat dels PIF** que il·lustren les mancances de l'eina:
- a. Quan es manegen molts materials (per exemple, llibres de text per analitzar) la manca d'espai als despatxos exigeix la feina a casa.
 - b. Una gran part del PIF no té un lloc de treball físic a la universitat, el que l'obliga a treballar des de casa o des d'altres espais. A més els temps de la investigació són variables i discontinus: etapes de molta càrrega de treball (classes, correcció d'exàmens, congressos ...) se succeeixen d'altres menys exigents.
 - c. Molts experiments requereixen dedicar diàriament més hores de les estipulades per contracte, un excés d'hores que es compensa treballant menys altres dies.
 - d. En altres casos els PIF sobrepassen les hores de treball per decisió pròpia per donar resposta a les exigències de la investigació, la qual cosa hauria de quedar reflectit en el registre horari.
 - e. Un avantatge comparatiu de la investigació respecte a altres opcions professionals és precisament la flexibilitat de no tenir un horari rígid ni un espai de treball exclusiu: reduir aquesta flexibilitat amb motiu del fitxatge a GDH perjudicaria al col·lectiu.
 - f. Aquesta mateixa flexibilitat espacial i temporal també facilita la conciliació i la cura de persones dependents, un dret de tot el personal laboral.
 - g. El treball d'arxiu moltes vegades exigeix acumular jornades maratonianes per aprofitar al màxim el temps (sobretot durant les estades), la qual cosa difereix de l'horari estipulat.
 - h. El rastreig d'informació mitjançant entrevistes suposa una alta variabilitat de la disponibilitat espacial i temporal dels subjectes, dificultant així el fitxatge.
 - i. El treball en despatxos compartits impedeix la concentració necessària per a treballar en la tesi, cada un hauria de poder escriure des d'on considere més oportú. No hi ha espai físic per albergar tots els PIF en espais adequats.
 - j. Quan es fan eixides a museus per a estudiar patrimoni no se sap prèviament quant temps es dedicarà en la tasca, perquè està subjecta a la disponibilitat variable que determine el museu.
 - k. Incoherència al contractar a tècnics per a projectes per 20h setmanals quan en realitat també han d'escriure una tesi, la qual cosa els fa treballar 60 hores o més. El GDH pot promoure una certa pressió per a fitxar per menys hores que les que realment es treballen, amb les possibles conseqüències legals (com la cobertura del segur laboral).

- I. L'escriptura d'una tesi és una labor creativa, no mecànica, que moltes vegades no es pot forçar: els temps de la investigació no tenen perquè coincidir amb la jornada laboral "normal".

Conclusió: en el treball de recerca dels PIF (i altres col·lectius associats) **l'excepcionalitat és en realitat la generalitat del col·lectiu**. Tractar de burocratitzar aquesta especificitat podria ser tediós i contraproductiu. És fonamental **que la norma siga la flexibilitat horària i espacial**. En aqueix sentit hi ha una similitud inqüestionable entre la naturalesa del nostre treball i el del PDI.

3. Resposta des de diversos membres de la UV: es manté la implantació del GDH

- a. El PIF no té obligatorietat de treballar en horari de jornada completa i en aquest sentit el GDH **no limita temporalment les hores d'entrada i d'eixida**.
- b. El sistema **inclou eixides legals** (estades, assumptes propis, etc.) però no és perfecte, cal modificar-lo per a intentar cobrir tots els casos.
- c. El GDH **no pretén canviar la naturalesa del treball**: el dia que no es vaja a la UV no es fitxa, de moment és un mecanisme experimental.
- d. Ara mateix existeixen dos problemes fonamentals de l'aplicació: **que no pot registrar el teletreball**, i que **exigeix d'Eduroam** (i no tots els espais de la UV poden accedir a la xarxa). S'està treballant per a donar resposta a ambdues situacions.
- e. El **PDI contractat encara no fitxa en GDH** perquè ja fitxa part del seu treball (la docència) en GDI, que és consubstancial a la seua figura però no a la dels PIF.
- f. La UV reconeix que la llei no contempla les peculiaritats del col·lectiu investigador, per tant està a l'espera que tant la CRUE com els sindicats actuen per a influir i si pot ser modificar la legislació. Mentrestant, com a administració pública, **la universitat ha d'aplicar el reial decret, encara que siga en període experimental**, per a donar resposta a una possible inspecció de treball.
- g. Es pretén **millorar la comunicació** sobre la implantació del GDH en el col·lectiu PIF a través d'un correu electrònic i diverses "preguntes freqüents" que donen resposta a les possibles particularitats.
- h. **L'aplicació del GDH se sap insuficient per a realitzar el registre horari**, per això està en període de proves per a intentar adaptar-la en la mesura del possible. S'aniran aplicant les modificacions convenientes a partir del coneixement de les necessitats del col·lectiu.