



## CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL Secció Sindical Universitat de València

Tf: (9639) 83041 e-mail: [cgt@uv.es](mailto:cgt@uv.es)

“Amb la mobilització es pot guanyar o es pot perdre... sense mobilització es perd sempre”

### 200 DIAS RECTOR

#### - Primeras actuaciones:

A través de la prensa (El Mundo 20 abril) nos enteramos de una aparente primera medida de transparencia y buen hacer: **“El rector Morcillo da carpetazo a la concesión de una plaza a dedo en la TV”**. La noticia hacía referencia a una selección para un nombramiento temporal a través del Servicio Valenciano de Ocupación que había sido especialmente criticada por los sindicatos ya que estaba hecha a medida del ex-asesor de marketing del rector Francisco Tomás.

Sin embargo, en el texto de la noticia, el periódico (mejor informado que los representantes sindicales de la Universidad) adelantaba lo que oficialmente se conocería unos días después: el DOCV de 27 de abril se publica el **nombramiento a dedo (perfectamente legal)** de Juan Enrique Ubeda nuevamente como asesor del Rectorado con efectos 1 de abril

Es decir la supuesta rectificación se convierte en mantener la misma situación corregida y aumentada.

En el mismo DOCV y el día siguiente se publican con efectos 16 de abril el **nombramiento de otras dos personas como asesoras**, consolidando esta figura iniciada por el anterior rector Francisco Tomás: la publicista que le dirigió la campaña y una periodista.

Estos dos últimos nombramientos provocan posteriormente **el cese de las personas y la amortización de los puestos** de jefa del Gabinete de Rectorado y de jefe del Servicio de Información en una clara apuesta por confiar en la competencia y profesionalidad del personal propio frente al recurso a personal externo.

**Aplicando exquisitamente los principios de igualdad de género** la compañera es recolocada en comisión de servicios en una plaza provisionalmente vacante de jefe de sección (con menor retribución, aunque también sorprende que no se incorpore al puesto de trabajo del que es titular). El compañero, por su parte, es trasladado a una nueva plaza de jefe de servicio con destino en la Unitat de Suport als Instituts de Tarongers, cuya justificación organizativa se nos escapa pero donde mantendrá un nivel retributivo similar.

#### - Otras medidas plantilla:

Se ha creado una **jefatura de servicio para la Unitat de Suport al Vicerectorar de Relaciones Internacionales**. Nuevamente desconocemos las razones que justifican la creación de esta plaza aunque resulta excesivamente llamativo que haya coincidido con el desarrollo de un concurso de méritos en el que la objetiva aplicación del baremo parecía conducir a un resultado que no debía coincidir con las “necesidades organizativas” de la Universidad. (doy más detalles?)

Igualmente se ha creado una **plaza de Vicegerencia** para gestión de personal, en este caso si se había planteado su conveniencia en la propia campaña electoral.

Todas o la mayoría de estas **plazas están creadas con carácter provisional e igualmente ocupadas provisionalmente** (más las ocupaciones provisionales a resultas). Todo un baile organizativo y de ocupaciones (renunciamos a detallarlo) que debería ir regularizándose pero donde no se ha hecho nada ni perspectivas de hacerlo

- **Convocatorias de procesos selectivos y concursos.** Al habitual ritmo de la Universitat (alrededor de dos años para convocatorias de turno libre y entre año y año y medio para promoción) se van completando las convocatorias pendientes del equipo rectoral anterior. Por el contrario no tenemos noticia de cuando se prevee culminar las convocatorias pendientes de la oferta pública de 2009 (por cierto prácticamente todas)

También se mantiene el **rechazo a haber incluido en el concurso de méritos publicado todas las vacantes de administrador/a o cap de secció** o convocar uno nuevo.

No hemos recibido respuesta escrita pidiendo una rectificación o una explicación. Tenemos respuestas verbales en el sentido que es una decisión del equipo rectoral, que no hay obligación legal, que hay que buscar fórmulas para compaginar la normativa con las necesidades organizativas y los intereses de las personas.

Puestos a buscar explicaciones se llega a la que se oye en alguna charla durante el almuerzo: la anterior Vicerectora de PAS justificó el no poder convocar una determinada plaza ya que "ahora soy Vicerectora pero algún día volveré a mi Facultat y quiero seguir tomando café con mis compañeros de PAS". No dudamos que se trata de un rumor sin fundamento.

Todo ello provoca que con posterioridad tampoco se han ofrecido todas las plazas vacantes de grupo A2 y prácticamente ninguna más de las estrictamente necesarias del grupo A1 a las personas que han superado los correspondientes procesos de promoción.

**No queremos eludir, en este caso, la responsabilidad sindical.** Pese a haber un consenso sindical en exigir que se ofertaran todas las vacantes tanto a concurso como a las personas que habían superado el proceso selectivo hemos sido incapaces de consensuar un texto para enviar a la Universitat. CGT finalmente ha enviado individualmente escritos a la Universitat.

En los **concursos publicados de conserjes y en el recién publicado de traslado de auxiliar de servicios** si que se incluyen la totalidad de las vacantes, si exceptuamos el habitual porcentaje de plazas que se reservan para la privatización.

- **Negociación.** Modificación plantilla.

Solo se ha negociado una modificación de plantilla (mesa negociadora mayo 2010)

La Universitat plantea que persigue el consenso con los sindicatos pero para conseguirlo se excluyen en el documento (dicho expresamente) las plazas polémicas como las de asesores. Tampoco se incluyen ninguno de los otros cambios que hemos mencionado en la estructura de plantilla

Solo se incluyen la creación de plazas de grupo B de una relativa urgencia y aunque se dan proliferas explicaciones sobre los resultados del proceso selectivo y las situaciones de las personas no se dan en lo relativo a criterios organizativos que justifiquen la amortización y creación de plazas que es estrictamente el contenido del documento.

Pese a nuestra insistencia y viendo que había acuerdo con otras secciones sindicales el Gerente no considera conveniente dar mas explicaciones.

CGT ante la falta de explicaciones vota en contra. Las demás secciones sindicales votan a favor. En algún caso, aunque comparten nuestra postura crítica, deciden dar un margen de confianza al nuevo equipo. En otros casos si valoran que ha cambiado la postura del equipo rectoral y si hay interés en buscar el consenso con los sindicatos.

#### **- Acuerdo 2008-2011**

La propuesta que ha planteado la Universidad supone, en una interpretación restrictiva de la norma, dejar prácticamente anulado el acuerdo.

Se propone aplazar hasta 2012 (si el panorama lo permite) las mejoras retributivas pendientes: carrera profesional, la oferta de empleo (parece que incluyendo en la práctica no solo las convocatorias de turno libre sino también las de promoción interna. También se congela el Fondo Social, es decir, el Plan de Pensiones porque ayuda social u otros conceptos ya se habían congelado o reducido

Solo se preveen mantener los concursos pero se nos habla de la necesidad de modificar el baremo. Decisión muy loable pero que en la práctica supone igualmente aplazar este tipo de convocatorias si no se aborda con celeridad

**En resumen los primeros meses del Rector Morcillo en materia de personal han sido más una continuidad de las políticas de anteriores equipos rectorales.**

- Predominio de la **provisionalidad y de la gestión a corto plazo** y sobre la marcha. No vemos planificación ni políticas de personal a corto y medio plazo (salvo las que continuen en el cajón del algún despacho)

- Este tipo de gestión incrementa la **discrecionalidad** de la administración, que, en demasiadas ocasiones, roza o se adentra abiertamente en la **arbitrariedad**. Las necesidades organizativas no parecen obedecer a criterios generales sino a los intereses particulares de determinadas unidades o incluso personas.

- En la negociación y, en general, la relación con los sindicatos sigue predominando el **paternalismo** restringiendo o dilatando el acceso a la información, alargando la contestación a propuestas sindicales (“ya lo estudiaremos”) y planteando los temas a su ritmo y con sus reglas.

Finalmente comentar que, pese a su compromiso de campaña, esta sección sindical no ha vuelto a ver al señor Morcillo desde que fue elegido como Rector