REUNIÓN VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN - VICERRECTORA DE INNOVACIÓN
Viernes 17 de enero de 2020

1. Hemos tenido conocimiento de que las liquidaciones por finalización de contrato en algunos proyectos de investigación, solo las paga la UVEG cuando el investigador/a lo reclama, porque los investigadores/as principales no tienen en cuenta este concepto en la hora de valorarlo o presupuestarlo en los proyectos, y tan solo contemplan los salarios del personal por la duración del contrato y del proyecto.

   Si bien, hay convocatorias que son muy restrictivas y que, normalmente, marcan sueldo, número de pagas, etc., sabemos que ha habido denuncias que se han resuelto a favor de los demandantes y la UVEG ha tenido que efectuar el pago del despido que no podía asumir el proyecto en cuestión.

   VRs: Hace mucho de tiempo que no se ha dado esta problemática dado que se generó por el hecho de que los contratos se habían redactado de manera ambigua e incorrecta y había contratos por obra o servicio que tenían que liquidarse con indemnización. No obstante, ya se ha corregido el error.

   (El vicegerente de RRHH ya nos comentaba cuando, en otro momento se le consultó… que, además, también ocurre alguna vez que las contrataciones no se adecuan demasiado al presupuesto del proyecto ¿quizás por desconocimiento?) **y se quedan un poco cortas, hecho que provoca que sea la UVEG la que tiene que asumir el gasto.**

   SATTUi opina que tendrían que revisarse exhaustivamente los expedientes de contratación antes de ser firmados por los investigadores/se, para evitar estos errores de cálculo en los gastos de los proyectos (o del tipo de contrato a realizar) ya que perjudican un personal especialmente vulnerable, el colectivo de investigadores/as en formación... Es necesario saber en qué tipos de convocatorias podrían surgir estos problemas que hacen incumplir con la legalidad para poder prever el gasto.

2. Tendría que realizarse URGENTEMENTE un estudio de las necesidades reales de plantilla de los Laboratorios, tanto en Departamentos como en los Institutos de Investigación, para dotarlos del personal necesario. Uno de los puntos a revisar es el hecho de que muchos oficiales y técnicos de laboratorio se ven obligados a asumir responsabilidades en la toma de decisiones sobre las

tareas a realizar dentro de los proyectos de investigación que se desarrollan en el laboratorio al que están adscritos/as.

Por otro lado, según nos han informado las compañeras/os de Burjassot/Paterna, en los institutos de ciencia experimental tan solo hay un 10% de personal de plantilla contra el 90% de personal contratado laboral, hecho que deja la mayor parte de la investigación de la UVEG en manos de personal que trabaja con carácter temporal y en precario.

Hay que tener en cuenta que, en el caso de los Institutos, la docencia es prácticamente nula, más del 95% del trabajo es de investigación y la carencia de plantilla bloquea de manera sistemática la investigación básica.

SATTUi traslada a los Vicerrectores la propuesta de los compañeros/as que trabajan en ellos:

"Cambiar los criterios para la valoración de la carga de trabajo en investigación" de manera, por ejemplo, **que se utilice como parámetro o ítem de valoración el número de inventarios científicos y proyectos que se generan en los diversos institutos y laboratorios.**

APLICAR LOS CRITERIOS DE TIPO DOCENTE (como es la ratio alumnado/profesorado, número de másteres, de tesis, etc.…), NO REVELA LA CARGA REAL DE TRABAJO en los laboratorios de investigación.

3. En relación a la plantilla de técnicos de investigación existe un déficit importante en el número de plazas estructurales de los Institutos Universitarios. Normalmente, se palía gracias a los proyectos de investigación.

   Las plazas de técnicos de investigación adscritos a Institutos (como personal de plantilla), en general, son las mismas que cuando se crearon (a pesar de haber aumentado exponencialmente los trabajos de investigación a la UVEG), mientras que la plantilla de administración general, aunque insuficiente, sí se ha ido incrementando paulatinamente...

   (Un ejemplo claro sería el ICMOL: se creó con la adscripción de 2 Técnicos Medios y 1 Administrativo/va, pero a estas alturas siguen trabajando 2 Técnicos Medios, pero 6 Administrativos/as. El trabajo que ha aumentado en el instituto es tanto de administración general como de investigación, pero en la plantilla no se ve reflejado este aumento de manera equitativa. Urge una valoración de la carga real de trabajo).

   En una reunión anterior, el VG de RRHH nos comentó que los Vicerrectorados con competencias en Investigación, históricamente desde el VR P. Carrasco, opinan que las plazas de

administración especial de investigación tienen que estar adscritas a los servicios centrales de investigación, no habiéndose revisado la clasificación profesional desde entonces.

Los VRs se muestran sorprendidos cuando se les comenta que nos han informado de que las decisiones en esta materia es competencia suya (sobre la plantilla de laboratorios), manifiestan no tener conocimiento.

SATTUi entiende que no tienen nada a ver las tareas que los T. Superiores o T. Medios tienen asignadas en los servicios centrales de investigación, con la que desarrolla el personal técnico de apoyo a la investigación adscrito a laboratorios o institutos de investigación. Por eso, reclamamos a los Vicerrectores que se convoquen plazas de esta categoría profesional a la mayor brevedad, no contratando técnicos con cargo a proyectos de investigación, sino con una planificación de la plantilla estructural que permita la provisión de puestos de trabajo no vinculados a proyectos y que ayudaría a potenciar la INVESTIGACIÓN BÁSICA que nutre los avances en cualquier rama científica y que junto con la investigación experimental, la UVEG tendría que valorar en la medida del que vale.

Además, nos gustaría una absoluta transparencia en la selección de personal.

4. Conectado con el punto anterior, SATTUi propone a los Vicerrectores con competencia sobre plantilla:
   - Que se abandone la costumbre de seleccionar personal de apoyo a la investigación con cargo a proyectos (NO HABLAMOS DEL PERSONAL INVESTIGADOR).

     Estas contrataciones tendrían que hacerse a través de las bolsas de trabajo vigentes y constituidas a partir de las pruebas selectivas para cada categoría profesional, en las cuales ya han acreditado su formación y calificación, dejando la convocatoria específica de plazas para cuando las bolsas se hayan agotado.
   - Sería necesario el barrado de plazas (A1/A2 o A2/C1), cuando no exista en el laboratorio un responsable de categoría superior, como paso previo a la creación de una estructura de plantilla que posibilite la promoción interna y la carrera profesional vertical (como ya se ha hecho en el Servicio de Prevención, p.e), puesto que ahora mismo este personal tiene una capacidad de promoción muy menguada o casi nula.

SATTUi, a raíz de lo que ha ido observando y de lo que se desprende de las aportaciones del personal de laboratorio, es partidario de que se cree una estructura de trabajo piramidal dentro de los laboratorios de investigación, tanto en los centros como en los institutos de investigación.

Habría una distribución de tareas y responsabilidades mucho más coherente, además de un reconocimiento económico y curricular de éstas y con la posibilidad real de acceder a la promoción interna y a la carrera profesional tanto horizontal, como vertical.

Los Vicerrectores, ambos podrían estar de acuerdo con la propuesta, pero opinan que será bastante difícil erradicar la costumbre de los investigadores/as principales, de contratar vía convocatoria específica.

En cuanto al barrado de las plazas, no les parece mala idea, pero dicen que seguiremos tropezando con los problemas presupuestarios.

5. Perfiles de laboratorio: Recomendamos segregar el perfil de informática de los perfiles B3 de TM de laboratorio y C3 de Oficial de laboratorio y asignar las tareas que correspondan, a los operadores de informática del SIUV.

SATTUi les trasladamos que al Vicegerente de RRHH no le pareció mal la idea de que se separasen porque este perfil agrupa dos especialidades que no tienen nada a ver la una con la otra (informática y electrónica) y que tendría que prevalecer la especialidad de electrónica dado que ya existe en la UVEG un Servicio de Informática que agrupa a los profesionales de la otra especialidad.

A los Vicerrectores tampoco les parece descabellado plantearlo, estarían de acuerdo.

6. SATTUi transmite a los Vicerrectores la propuesta de nuestras compañeras/os de que se incorporen a la plantilla de laboratorios, Técnicos en Audiovisuales y Técnicos en Informática como personal de apoyo a la tarea investigadora, de forma que se solucionaran de manera más ágil e inmediata los problemas que surjan y no tener que esperar a que se atiendan en función de la entrada en la cola de incidencias.

Los Vicerrectores encuentran justa la solicitud y dicen que lo comentarán con el Vicegerente de RRHH.

SATTUi trasladará estas propuestas nuevamente al Vicegerente de RRHH cuando estén más perfiladas.

Seguiremos luchando mientras no se consigan estos objetivos, puesto que el personal de laboratorios lleva muchísimo tiempo esperando estos cambios que nunca acaban de plantearse siquiera.