



REUNIÓN VICEGERENTE RRHH

1. Concursos de traslados Grupo A-Subgrupo A2- Escala Gestión Universitaria y C1-Escala Administrativa.

El VG nos comentó que después de finalizar los concursos de méritos, que no tardarán nada, antes de Navidad se convocará el concurso de traslados si las fechas lo permiten, si no ... nada más volver del periodo vacacional.

2. Convocatoria pruebas de acceso grupo C2 – Escala Básica de Apoyo Administrativo.

VG. - Cree que podrían convocarse después del próximo verano o, como mucho, antes de acabar el año 2020. Por lo que se refiere al número de plazas, se incluirán las de las últimas OPEs por lo que será una convocatoria más numerosa que de habitual.

3. Actualmente ¿se tiene en cuenta a efectos de antigüedad el tiempo cotizado por el personal becario que, en su día, no tuvo relación contractual con la Universidad? ¿Se le reconocen trienios?

VG. – Se les reconoce a los que tuvieron contrato, pero sólo a efectos económicos. A efectos de tiempo trabajado no, porque la normativa lo impide. Al personal becario en formación o investigador que no tuvieron contrato no se les reconoce ninguna antigüedad, porque no tuvieron vinculación laboral con la UVEG.

4. El incremento de la paga de septiembre acordada en Mesa Negociadora, para cerrar de alguna manera el Acuerdo de Condiciones de Trabajo 2008/2011 (en sustitución de la subida de un nivel para el personal que tuviese hasta un nivel 22 de complemento de destino), implica la consolidación de una paga de mayor importe, pero no una consolidación de sueldo, ya que la paga la pueden eliminar, pero el sueldo no. ¿Por qué se ha hecho así?

VG. - La paga de septiembre es muy difícil que se elimine porque está reconocida por la Conselleria y su personal también la cobra, además nosotros, en proporción, cobramos mucho más de lo que cobra el personal de la Generalitat por ese concepto.

SATTUi opina que la aplicación de esta medida no refleja el espíritu con el que nació la propuesta del Acuerdo de Condiciones de Trabajo y que perseguía favorecer las categorías profesionales que perciban una menor remuneración.

Así, amparándose en la legislación vigente, que no permite subir los sueldos, llegamos al famoso “café para todos” que sigue siendo claramente discriminatorio por que los salarios más altos siguen engullendo en gran medida la partida presupuestaria asignada al efecto (aplicar porcentajes a sueldos bajos no conlleva demasiados problemas, pero aplicarlos a los sueldos más altos agotan rápidamente las partidas asignadas).



5. Hay quejas por el supuesto traslado de la Escuela de Doctorado al Palau de Cerveró ¿Se podría negociar que no salga del Campus de Blasco Ibáñez?

SATTUi le comentó al Vicegerente los problemas que comportaría separar el Servicio de Estudiantes y la Escuela de Doctorado en la dinámica laboral de ambos, además de que iría en detrimento de la eficiencia y la eficacia en el servicio que se presta a los usuarios/es.

VG. - Dice que, realmente, poco se puede negociar ya que se quiere que la Escuela de Doctorado funcione como Centro porque eso la dotaría de mayor independencia, además, el Servicio de Relaciones Internacionales también necesita estar más cerca del Campus de Blasco Ibáñez porque tiene muchos/as usuarios/as.

6. El reconocimiento del grado personal al personal interino, según la sentencia del TSJ que se ha estado tramitando hace poco en RRHH-PAS ¿En qué situación nos encontramos?

VG. - Nos comenta que:

- La normativa permite que se solicite en cualquier momento la consolidación del grado, no es lo mismo que la carrera profesional.
- Al personal laboral interino no se le puede aplicar la sentencia porque la estructuración salarial no funciona mediante complementos.
- El personal funcionario de carrera no puede solicitar la consolidación porque no tiene contemplado este derecho en ninguna de las normativas de referencia (EBEP, RDs...).

SATTUi se informará, a través de sus servicios jurídicos, si la sentencia pudiera ser de aplicación a la categoría profesional en el caso del personal laboral interino para poder reclamarlo.

Del mismo modo, revisaremos la normativa para exigir que, igual que la ley o las normas que son de aplicación al funcionariado de carrera se aplican de manera prácticamente automática al personal interino o laboral fijo de plantilla, lo sea de forma inversa para el personal funcionario. Si lo desestimaran, os animamos a reivindicarlo para futuras negociaciones en Mesa Negociadora.

7. Tema dotación plazas estructurales en algunos servicios y unidades que están padeciendo continuos cambios y sobrecarga de trabajo. ¿Qué pasa con el tema de la plantilla? ¿Por qué no se reclama y se reivindica de forma seria y ostensible por parte de las universidades, que se revise la tasa de reposición, con el fin de dotar las unidades con el personal que realmente necesita?

VG. – Les consta que hay servicios muy deficitarios en cuestión de plantilla, pero la tasa de reposición les tiene atados de pies y manos, además el tema de las cargas de trabajo es muy difícil de resolver porque ninguna unidad quiere que se le reduzca su personal.

SATTUi comenta que la tasa de reposición siempre es la excusa, pero eso no es óbice para que se haga un estudio exhaustivo de la carga de trabajo de los servicios en cuestión y que se amplíe la dotación de plantilla a corto plazo con la tasa extraordinaria de



reposición permitida por el Gobierno, y que la UVEG, y si pudiera ser la propia CRUE, reclamaran la anulación de la tasa de reposición.

SATTUi defiende que debería de solicitarse que se articulara la normativa de forma que, en caso de tener las cuentas saneadas, las universidades que lo pidan, pudieran convocar las plazas que les son necesarias a los Centros y Servicios para atender las tareas adecuadamente, ya que la sobrecarga laboral está comenzando a afectar la salud de la plantilla de forma grave por el estrés mantenido en el tiempo.

De hecho, teniendo en cuenta todo lo que hemos expuesto, SATTUi propuso en la última Junta de PAS el inicio, de manera conjunta, de las movilizaciones correspondientes.

8. ¿Por qué no se aplican las medidas recomendadas por el Comité de Seguridad y Salud (CSS) cuando se resuelven los círculos de prevención en los servicios con problemática laboral? El presupuesto y la tasa de reposición no pueden ser excusa.

VG. - Sí que se hace caso de los círculos de prevención, a uno de los Servicios se le reforzó con tres plazas de programa y en otra de las unidades, por un problema de vacío por traslado del personal como consecuencia de mejora a un grupo superior, se le han ofrecido también dos o tres plazas de programa para intentar minimizar los efectos de esa sobrecarga.

SATTUi considera que todos esos parches justo a la finalización del ejercicio económico no sólo no solucionan el problema, sino que pueden agravarlo al tener que “volver a formar” al personal que reciben las unidades, que va en detrimento del trabajo personal de las personas titulares de plantilla.

9. Hemos tenido conocimiento de que el personal de capítulo VI que finaliza su contrato, sólo cobra la liquidación si la reclama. Si la ley obliga a liquidar a la finalización del contrato por todos los conceptos retributivos, ¿cómo es que no se hace de oficio?

VG. -Cuando se reciben fondos para un proyecto de investigación, se recibe por el total de la actividad a realizar y luego se desglosa por partidas. Normalmente, al realizar la previsión de gastos para la contratación de personal se tienen en cuenta las mensualidades, pero no la liquidación del contrato que se tendría que pagar de los fondos del proyecto. Cuando llega el momento de hacer la liquidación los fondos suelen estar agotados, por eso se hace cargo la UVEG de manera puntual cuando lo reclama el interesado/a, pero no de forma sistemática.

SATTUi hará llegar al Vicerrectorado de Investigación la solicitud de una campaña de divulgación que abarque todos los Departamentos e Institutos Universitarios, respecto de la obligación de cumplir con la normativa laboral que exige pagar una liquidación a todo el personal que finalice su relación contractual con ellos.

Sería necesario revisar los modelos de convenio que a tal efecto se facilitan a los investigadores principales desde el Servicio de Investigación, con el fin de que se refleje esta obligación y se tenga en cuenta cuando se desglosen las diferentes partidas del proyecto.



10. Quisiéramos que se nos informase del correo que se envió al personal investigador en formación para comunicarles la obligación de fichar, debido a la nueva normativa.

El **VG** nos comenta que no tiene noticia de que se haya enviado un correo en ese sentido a nadie, por lo que supone que debe de haber sido el gestor del GDH, no desde RRHH. De todos modos, la noticia que tienen es que de un colectivo de casi 1000 personas (teniendo en cuenta todo el personal investigador), sólo se niegan a fichar alrededor del 40% correspondiente a los PIFs.

El VG añade que sí han estado trabajando en la modificación de la aplicación para que puedan ficharse las estancias y el teletrabajo, aunque la aplicación sólo permite reflejarlos si se solicitan previamente, el día anterior. Todavía no se ha enviado ningún comunicado al respecto al personal investigador por si lo tienen que llevar a Mesa Negociadora antes de aprobarlo.

SATTUI preguntó al Vicegerente sobre la conveniencia de dar publicidad a este último dato y nos comentó que no había ningún inconveniente por su parte en que lo hiciésemos.