



Reunión Vicegerente RRHH-PAS Reivindicaciones del personal de Laboratorios

1. Sería necesario realizar URGENTEMENTE un estudio de las necesidades reales de plantilla de los **Laboratorios** de la UVEG, tanto del personal adscrito a Departamentos como del personal de los Institutos de Investigación, para dotarlos de la plantilla necesaria y no “obligar” de manera tácita a los Oficiales i Técnicos de laboratorio a asumir la responsabilidad en la toma de decisiones, en relación a las tareas realizadas en los proyectos de investigación que se desarrollen en el laboratorio al que están adscritos/as.

VG.- Está totalmente de acuerdo en el hecho de que es necesario realizar ese estudio, pero esa tarea es competencia del SCSIE y los vicerrectorados de Investigación y de Innovación y Transferencia (aunque está abierto a realizarla desde RRHH en caso de que se lo encargasen).

Por lo que atañe a la contratación de técnicos superiores o medios que asuman la toma de decisiones en las investigaciones, comenta que muchas veces, es el miedo a quedarse sin fondos lo que mueve a los/as investigadores/as principales a contratar a la baja y que, según pasa el tiempo y se ven con remanente suficiente, se generan gratificaciones al personal que, en la práctica, está realizando tareas de categoría superior. Considera que ha de ser una dinámica a corregir, porque genera muchos problemas con las auditorías a posteriori.

SATTUI ya ha pedido una entrevista con el Vicerrector de Investigación y la Vicerrectora de Innovación para hablar de este tema. Os informaremos de ello en cuanto nos concedan dicha entrevista.
2. Sería recomendable adaptar y ajustar la titulación requerida para cada categoría profesional o escala de destino. Antes se exigía una FP2 (Ciclo superior) donde ahora mismo tan solo se requiere una FP1 (Ciclo medio) y que se determine en cada convocatoria, la titulación requerida y/o equivalente.

VG.- Esto lo ve complicado porque adecuar las titulaciones requeridas, para opositar a los diferentes grupos de la Administración pública, es competencia del gobierno central.

SATTUI insistirá al Vicegerente que, si no se adecúa la titulación a la categoría de la plaza, se incluya en la convocatoria: “la titulación requerida o equivalente”, con la indicación de cuáles son las equivalencias correspondientes (FP1/FP2/FP3 con los ciclos actuales y la normativa de Bolonia).
3. Se ha de tener en cuenta que en la plantilla de Técnicos de investigación de los Institutos Universitarios existe un déficit importante en el número de plazas estructurales que se cubren gracias a los proyectos de investigación.

Las plazas de Técnicos de investigación adscritos a Institutos (personal de plantilla) son las mismas que cuando se crearon (a pesar de haber aumentado exponencialmente los trabajos de investigación en la UVEG), frente a la plantilla de PAS de administración general que, aunque claramente insuficiente, sí se ha incrementado.

VG.- A pesar de que en 2011 se incrementaron las plazas de A1 (de 10 pasaron a ser 20), y ahora mismo se ha llegado a las 24 plazas, reconoce que tendría que ampliarse la plantilla. Añade que, de todas maneras, los Vicerrectorados opinan (históricamente) que las plazas de técnicos han de destinarse a los Servicios Centrales de Investigación.

SATTUI entiende que no tiene nada que ver el trabajo que hayan de realizar los A1 en servicios centrales de investigación con lo que hacen los Técnicos Superiores adscritos a los laboratorios de investigación, por eso urgiremos al Vicerrector de Investigación y a la Vicerrectora de Programas y Formación, como responsables del personal de capítulo VI, que convoquen plazas de esta categoría profesional para dotar la plantilla de laboratorios en los Institutos de Investigación.



4. Salarios: introducción de complementos salariales en puestos singulares (animalarios, depósito de cadáveres, radiaciones ionizantes, etc.) o con dedicaciones especiales.
VG.- Ahora mismo ya se ha reconocido un complemento diferente para animalarios, donde además de la manipulación de animales tengan que manipular peso, limpiar jaulas, etc... y en el depósito de cadáveres también. Irán estudiando posibilidades.
SATTUI felicita la tarea desarrollada por los delegados de prevención que han hecho visible la problemática de puestos singulares en la UVEG.
5. Tendría que promoverse el barrado de plazas (A1/A2 o A2/C1) cuando no exista en el laboratorio un responsable de categoría superior, como paso previo que posibilite la promoción interna y la carrera profesional vertical (como ya se ha hecho en el Servicio de Prevención). Creación de puestos de Jefe de Unidad de administración general y el equivalente a la administración especial.
VG.- Nos comenta que la clasificación de puestos de trabajo se hizo hace muchos años y que si se tiene que plantear una revisión, habría que dirigirse a los vicerrectorados con competencia en la materia.
6. Nuestros compañeros/as, se quejan que la promoción es insuficiente, faltan puestos de trabajo consolidados de técnicos superiores de investigación (funciones cubiertas por técnicos medios); plazas de grupo B, actualmente inexistente.
VG.- Dice que ahora mismo no existe el grupo B en nuestra Universidad. Al EBEP se contempla la creación de este grupo para puestos de trabajo del perfil C4 de laboratorios (un *multiperfil* que aglutina diferentes categorías profesionales y que está bastante vinculado a mantenimiento). Hasta ahora no le ha llegado ninguna reclamación o solicitud de trabajadores/as de laboratorios en este sentido, sólo tiene conocimiento de una plaza de este tipo en la Clínica Odontológica.
SATTUI anima a las compañeras/os que tengan esta categoría profesional a ponerse en contacto con el Vicegerente para pedirle la inclusión en este grupo, porque nos consta que hay alguien más.
7. Formación (ligada a lo anterior porque facilitaría la promoción interna del personal de laboratorios). Es necesario crear un programa de formación para Técnicos de laboratorio, con materias específicas dirigidas a la especialización profesional.
Se propuso al Servicio de Formación Permanente incluir asignaturas de grado o máster en el programa de formación continua o formación permanente (o parte de los contenidos que se imparten en algunas determinadas asignaturas).
El SFP rechazó la propuesta alegando que no puede impartir formación reglada.
SATTUI no pedía que el SFP impartiera formación reglada sino que adecuara, con la Vicerrectora de Estudios, el contenido de los cursos de formación que interesa al personal de laboratorios para que este personal pueda asistir a las clases, o a una parte de ellas, donde se impartan los contenidos para el aprendizaje de ciertas técnicas o conocimientos que puedan adquirirse en estas asignaturas.
Un ejemplo muy claro de este modo de hacer formación son las asignaturas optativas de los itinerarios de la Nau Gran, que comparten asignaturas optativas con los estudios de Grado a los que son afines.
VG.- Nos dice que él no puede intervenir en el tema de la formación del personal y habrá que plantearlo a los Vicerrectores competentes en la materia (os informaremos en breve).



8. Selección de personal a cargo de proyectos de investigación y que se empiece a contratar el personal de apoyo a la investigación de las bolsas de trabajo oficiales, absoluta transparencia en las bolsas de trabajo constituidas después de las pruebas selectivas.

VG.- Está totalmente de acuerdo con la propuesta de los compañeros/as de laboratorios pero es muy complicado cambiar la dinámica de convocatoria de plazas vinculadas a proyectos de investigación.

Hace una separación entre las plazas de Investigadores/as, que sí que tienen que perfilarse y convocarse específicamente, y las del personal de apoyo a la investigación. Las compañeras/os que forman parte de las bolsas de trabajo, obtenidas después de una oposición, tienen la formación y experiencia adecuada para colaborar en cualquier tarea investigadora, pasar las pruebas acredita para hacerlo.

SATTUI urge al Gerente a plantear a los Vicerrectorados y/o a la Mesa Negociadora la necesidad de que se cree una normativa en la UVEG que obligue los investigadores/as principales a incorporar a su equipo de trabajo el personal de laboratorio que se encuentra en las bolsas de trabajo vigentes en la UVEG, cuando las tareas a realizar sean de apoyo a la investigación.

9. Teniendo en cuenta que los Institutos no cierran en periodos vacacionales, que en el Servicio de RRHH, Negociado de Seguridad Social y S. de Prevención, haya personal de guardia para cubrir las necesidades ligadas al personal (altas, bajas, incidencias o accidentes).

VG.- No le consta que haya habido ningún problema serio últimamente en estos periodos. De normal siempre hay personal de guardia en vacaciones, aunque sea una sola persona por servicio. Puede haber habido un problema puntual y tan solo existe, que él sepa, un contencioso con la seguridad social pero ajeno a la gestión de la universidad.

10. Perfiles de laboratorio: eliminación de la informática del perfil B3 de TM de Laboratorio y C3 de Oficial de Laboratorio.

VG.- Nos dice que entiende que se tendrían que separar, porque este perfil agrupa dos especialidades que nada tienen que ver la una con la otra, y que tendría que prevalecer la especialidad de electrónica puesto que en la UVEG existe un Servicio de Informática.

El único inconveniente para dotar de operadores/as de informática los laboratorios podría ser la diferencia de salarios, puesto que el personal del Servicio de Informática cobra un poco más que el del perfil B3 y C3 adscritos a Institutos de Investigación y/o Laboratorios.

SATTUI considera que a igual trabajo igual salario, por lo tanto, habría que hacer una revisión de los complementos salariales de las diferentes categorías para que se igualen los salarios (al alza) en todos los casos que sea necesario.