



REUNIÓ VICEGERENT RRHH

1. Concursos de trasllats Grup A-Subgrup A2- Escala Gestió Universitària i C1-Escala Administrativa.

El VG ens comenta que en finalitzar els concursos de mèrits, que no tardaran gens, abans de Nadal es convocarà el concurs de trasllats si les dates ho permeten, si no ... només tornar del període vacacional.

2. Convocatòria proves d'accés grup C2 – Escala Bàsica de Suport Administratiu.

VG. - Creu que podrien convocar-se després del proper estiu o, com a molt, abans d'acabar l'any 2020. Pel que fa referència al nombre de places, s'hi inclourien les de les últimes OPEs per la qual cosa serà una convocatòria més nombrosa de l'habitual.

3. Actualment, es té en compte a efectes d'antiguitat el temps cotitzat a posteriori pel personal becari que, quan obtingué la beca no tenia relació contractual amb la Universitat de València? Se li reconeixen els triennis?

VG. – Se'ls reconeix als que tingueren contracte, però sols a efectes econòmics. A efectes de temps treballat no, perquè la normativa ho impedeix. Al personal becari en formació o investigador que no tingueren contracte no se'ls reconeix ninguna antiguitat, perquè no tingueren vinculació laboral amb la UVEG.

4. L'increment de la paga de setembre, acordada en Mesa Negociadora, per a tancar d'alguna manera l'Acord de Condicions de Treball 2008/2011 (en substitució de la pujada d'un nivell per al personal que tinguera fins a un nivell 22 de complement de destí), implica la consolidació d'una paga de major import però no una consolidació de sou, ja que la paga ens la podrien llevar i el sou no. Per què s'ha fet així?

VG. - La paga de setembre és molt difícil que ens la lleven perquè està reconeguda per Conselleria i el seu personal també la cobra, a més nosaltres, en proporció, cobrem molt més del que cobra el personal de Generalitat.

SATTUI opina que l'aplicació d'aquesta mesura no reflecteix l'esperit amb el que va nàixer la proposta de l'Acord de Condicions de Treball i que persegueix afavorir les categories professionals que perceben una menor remuneració.

Així, emparant-se en la legislació vigent, que no permet pujar els sous, arribem al famós "café per a tots" que segueix sent clarament discriminatori perquè els salaris més alts continuen menjant-se en gran mesura la partida pressupostària assignada a aquest efecte (aplicar percentatges a sous baixos no comporta massa problemes, però aplicar-los als sous més alts esgoten ràpidament les partides pressupostàries).



5. Hi ha queixes pel suposat trasllat de l'Escola de Doctorat al Palau de Cerveró. Es podria negociar-se que no isca del Campus de Blasco Ibáñez?

SATTUi li comentà al Vicegerent els problemes que comportaria separar el Servei d'Estudiants i l'Escola de Doctorat en la dinàmica laboral d'ambdós, a més que aniria en detriment de l'eficiència i l'eficàcia en el servei que es presta als usuaris/es.

VG. - Diu que, realment, poc es pot negociar ja que es vol que l'Escola de Doctorat funcione com a Centre perquè això la dotaria d'una major independència, a més a més, el Servei de Relacions Internacionals també necessita estar més a prop del Campus de Blasco Ibáñez perquè té molts usuaris/es.

6. El reconeixement del grau personal al personal interí, segons la sentència del TSJ que s'ha estat tramitant fa poc en RRHH-PAS. En quina situació ens trobaríem?

VG. - Ens comenta que:

- La normativa permet que se sol·licite en qualsevol moment la consolidació del grau, no és el mateix que la carrera professional.
- Al personal laboral interí no se li pot aplicar la sentència perquè l'estructura salarial no funciona mitjançant complements.
- El personal funcionari de carrera no pot sol·licitar la consolidació perquè no té contemplat aquest dret en ninguna de les normatives de referència (EBEP, RDs...).

SATTUi s'informarà, a través dels seus serveis jurídics, si la sentència poguera ser d'aplicació a la categoria professional en el cas del personal laboral interí per a poder reclamar-ho.

De la mateixa manera, revisarem la normativa per a exigir que, igual que la llei o les normes que són d'aplicació al funcionariat de carrera s'apliquen de manera pràcticament automàtica al personal interí o laboral fix de plantilla, ho siga de forma inversa per al personal funcionari. Si ho desestimaren, us animem a reivindicar-ho per a futures negociacions a la Mesa Negociadora.

7. Tema dotació de places estructurals en alguns serveis i unitats que estan patint continus canvis i sobrecàrrega de treball. Què passa amb el tema de la plantilla? Per què no es reclama i es reivindica de forma seria i ostensible, per part de les universitats, que es revise la taxa de reposició per tal de dotar les unitats amb el personal que realment necessita?

VG. – Els consta que hi ha serveis molt deficitaris en qüestió de plantilla, però la taxa de reposició els té lligats de peus i mans, a més el tema de les càrregues de treball és molt difícil de resoldre perquè ninguna unitat vol que se li reduisca el seu personal.

SATTUi comenta que la taxa de reposició sempre és l'excusa, però això no és un impediment perquè es faça un estudi exhaustiu de la càrrega de treball dels serveis en qüestió i que s'amplie la dotació de plantilla a curt termini amb la taxa extraordinària de reposició permesa pel govern, i que la UVEG, i si poguera ser la pròpia CRUE, reclamaren l'anul·lació de la taxa de reposició.



SATTUi defèn que caldria sol·licitar que s'articulera la normativa de forma que, en cas de tenir els comptes sanejats, les universitats que ho demanen, pogueren convocar les places que els són necessàries als Centres i Serveis per a atendre les tasques adequadament, ja que la sobrecàrrega laboral està començant a afectar la salut de la plantilla de manera greu per l'estrés mantingut en el temps.

De fet, tenint en compte tot el que hem exposat, SATTUi proposà a l'última Junta de PAS l'inici, de manera conjunta, de les mobilitzacions corresponents.

- 8.** Per què no s'apliquen les mesures recomanades pel Comité de Seguretat i Salut (CSS) quan es resolen els cercles de prevenció en els serveis amb problemàtica laboral? El pressupost i la taxa de reposició no poden ser excusa.

VG. - Sí que es fa cas dels cercles de prevenció, un dels Serveis es reforçà amb tres places de programa i en una altra de les unitats, per un problema de buit per trasllat del personal com a conseqüència de millora a un grup superior, se li han oferit també dues o tres places de programa per a intentar minimitzar els efectes d'aqueixa sobrecàrrega.

SATTUi considera que tots aqueixos pegats just a la finalització de l'exercici econòmic no solament no solucionen el problema, sinó que poden agreujar-lo en haver de "tornar a formar" al personal que reben les unitats, que va en detriment del treball personal de les persones titulars de plantilla.

- 9.** Hem tingut coneixement que el personal de capítol VI que finalitza el seu contracte, sols cobra la liquidació si la reclama. Si la llei obliga a liquidar en finalitzar el contracte per tots els conceptes retributius, com és que no es fa d'ofici?

VG. -Quan es reben fons per a un projecte d'investigació, es rep pel total de l'activitat a realitzar i després es desglossa per partides. Normalment, en realitzar la previsió de despeses per a la contractació de personal es tenen en compte les mensualitats, però no la liquidació del contracte que s'hauria de pagar dels fons del projecte. Quan arriba el moment de fer la liquidació els fons solen estar exhaurits, per això es fa càrrec la UVEG de manera puntual quan ho reclama l'interessat/da, però no de forma sistemàtica.

SATTUi farà arribar al Vicerectorat d'Investigació la sol·licitud d'una campanya de divulgació que abaste tots els Departaments i Instituts Universitaris, respecte de l'obligació de complir amb la normativa laboral que exigeix pagar una liquidació a tot el personal que finalitzi la seua relació contractual amb ells.

Caldria revisar els models de conveni que a tal efecte es facin als investigadors principals des del Servei d'Investigació, per tal que s'hi reflectisca aquesta obligació i es tinga en compte quan es desglossen les diferents partides del projecte.



10. Voldríem que se'ns informara del correu que s'envià al personal investigador en formació per a comunicar-los l'obligació de fitxar, a causa de la nova normativa.

El VG ens comenta que no té notícia que s'haja enviat un correu en aqueix sentit a ningú, per la qual cosa suposa que ha d'haver estat el gestor del GDH, no des de RRHH. De totes maneres, la notícia que tenen és que d'un col·lectiu de quasi 1000 persones (tenint en compte tot el personal investigador), només es neguen a fitxar al voltant del 40% corresponent als PIFs.

El VG afegeix que sí han estat treballant en la modificació de l'aplicació perquè puguin reflectir-se les estades i el teletreball, encara que l'aplicació només permet reflectir-los si se sol·liciten prèviament, el dia anterior. Encara no s'ha enviat cap comunicat sobre aquest tema al personal investigador per si l'han de portar a Mesa Negociadora abans d'aprovar-lo.

SATTUI preguntà al Vicegerent sobre la conveniència de donar publicitat a aquesta última dada i ens va comentar que no hi havia cap inconvenient per la seua part en fer-ho.