



ANÁLISIS PUNTO DE PARTIDA

La última *gran negociación* en nuestra Universidad de la RPT del PAS se produjo en el año 2009. En aquel momento desde CSIF -con mayoría en la Junta de Personal del PAS- acordamos de manera conjunta a la RPT un Acuerdo de Carrera Profesional del PAS, que incluía:

- Tres nuevos complementos para TODA la plantilla (**Complementos de Especial Dedicación**: CED-Antigüedad, CED-Idioma, CED-Movilidad) y
- Un acuerdo de **promoción interna** que permitió la convocatoria de 35 plazas del subgrupo A2 en la Escala de Gestión Administrativa, de 10 plazas en diferentes Escalas del subgrupo A1, así como otras.

Dicha RPT contenía igualmente la creación, entre otros, de 12 **niveles 23 en Gerencia**, destinados a temas transversales y nuevos proyectos.

Considerando que siempre existen limitaciones presupuestarias, y que en cualquier negociación, es difícil alcanzar un acuerdo que satisfaga plenamente a alguna de las partes, valoramos que de manera global esta negociación supuso un beneficio general para todo el colectivo.

Tras dicha RPT, se publicó una modificación de la misma consistente básicamente en la supresión de las Secretarías de Centros y creación de ARATIES, y en la supresión de puestos de Departamentos. Dicho cambio se *aprovechó* por la Gerencia para alterar la denominación de los Jefes de Negociado, haciéndola más genérica -aunque este sindicato estaba en clara minoría en dicha Junta de Personal- sobre este aspecto entonamos un *mea culpa* por no haber advertido y peleado dicho cambio.

Tras una bajada histórica de las retribuciones en el año 2010; una pandemia que parecía que iba a traer el teletrabajo (aunque este se ha quedado como las mascarillas, guardadas en un cajón); y una subida de precios desmesurada, que no hace sino mermar nuestro poder adquisitivo, desde CSIF venimos afrontando estos meses de negociación de la RPT con el mismo objetivo que antaño: buscar **mejoras globales** y ampliar las posibilidades de hacer **carrera**, basadas en el **mérito y la capacidad**. Así se lo hemos trasladado en todo momento a la Gerencia y al resto de compañeros de la Junta de Personal.

PROPUESTA DE GERENCIA

La aprobación de cualquier RPT implica 3 posibles cambios fundamentales:

- Cambios estructurales
- Creación de nuevos puestos que permitan promoción vía concurso.
- Mejoras retributivas

En primer lugar, y en relación a la estructura, aunque es un tema que sobre el que se está debatiendo entre Gerencia y Junta de Personal, se trata de una competencia que corresponde a la Administración a tenor del EBEP.



En segundo lugar, y con respecto a los nuevos puestos que crearía la RPT, es importante tener presente que su *creación* no supone su *convocatoria*. De hecho, la propia Gerente nos señaló en reunión con Junta de Personal, que la RPT es una propuesta de máximos, a efectos de cubrir futuras necesidades, y que tras su aprobación se negociaría los puestos a ofertar en el siguiente concurso (sólo se convocarían algunos de ellos).

Por último, y en relación a mejoras retributivas que implicaría la nueva RPT, la propuesta de Gerencia se concreta en los siguientes términos:

NIVELES 20

–ADMINISTRACIÓN GENERAL: Los puestos de “Jefe de Negociado XXXX” quedarían a extinguir. Se crearían por recalificación otros tantos denominados “Gestores” con adscripción al Servicio. A elección del funcionario podría cambiar al puesto de Gestor nivel 21 (genérico) o mantenerse en su puesto de Jefe de Negociado nivel 20 (específico), pero ya no sería posible concursar a otro puesto de Jefe de Negociado, al quedar estos a extinguir. Nº de puestos afectados: 125 (*)

–ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS: Los diferentes puestos de nivel 20 (Deportes, Prevención, Equipamiento, Mantenimiento, Conductor, Correos, etc) se recalifican a nivel 21. Nº de puestos afectados: 17

–BIBLIOTECA. Los Puestos Técnico Biblioteca y Archivo nivel 20 se recalifican a “Gestor Biblioteca” nivel 21. Nº de puestos afectados: 22

NIVELES 21

–Los actuales Niveles 21 (Técnicos de Laboratorio y Técnicos TIC) mejorarían su Complemento Específico, ya que la recalificación anterior afectó sólo al Complemento de Destino y Complemento de Productividad. Nº de puestos afectados: 55

El coste del cambio de nivel de CD, CPMCS y/o CE de los 219 puestos afectados ascendería a unos 487.000 euros (incluidos los costes de SS)

El incremento retributivo sería de unos 1.934 euros brutos año para los niveles 20 y de 888 euros brutos año para los actuales niveles 21. El proceso se realizaría en varios años.

() Número de puestos afectados según la información facilitada por la Gerencia a la JPAS*

PERSONAL LABORAL

–Los puestos de “Téc. Aux. Servicios de Conserjería” Grupo IV quedarían a extinguir y se crearían por recalificación otros tantos de “Técnico Especialista” Grupo III.



VALORACIÓN DE CSIF DE LA PROPUESTA DE GERENCIA

Entendemos perfectamente el interés en esta propuesta de mejora retributiva por parte de los compañeros afectados. No obstante, desde CSIF debemos valorar negativamente lo siguiente:

- Mientras un 45% de la plantilla mejora sus retribuciones, el 55% restante (sea su puesto de nivel inferior o superior) queda sin mejora alguna.
- Los únicos puestos que cambiarían sus condiciones de trabajo (al pasar de ser puestos “singularizados” a “no singularizados”) serían los de Administración, ya que el resto de puestos mantienen su especificidad o falta de especificidad.
- Desde CSIF valoramos muy positivamente que los Jefes de Negociado vienen siendo, en TODAS las Administraciones públicas, especialistas en procesos concretos y que la desaparición de estos puestos es una pérdida significativa de derechos: en futuros concursos se desconocería el proceso o funciones concretas al que se concursaría y los nuevos gestores podrían ser movidos de un proceso a otro sin más explicación.

CONTRAPROPUESTA DE CSIF

1. En relación a la propuesta de Gerencia

- Niveles 20 (Administración)

Conservar la denominación actual “Jefe de negociado de XXX”; Mantener o incrementar su número (NO calificarlos como puestos a extinguir). Adscribir los niveles 20 que actualmente están en la bolsa de Gerencia a los Procesos en los que vienen prestando servicio sus ocupantes.

- Niveles 21 (Nuevo tipo de puesto)

Crear una nueva tipología de puesto, denominada “Gestor” cuyas funciones serán de carácter transversal o de apoyo a diferentes procesos estratégicos. El número de puestos de este nivel y su destino concreto será determinado por la Gerencia en función de las áreas que vea necesario reforzar o impulsar. La Gerencia ofertará más o menos puestos de este nivel en los sucesivos concursos según las necesidades o políticas de la Institución y la disponibilidad presupuestaria.

2. Mejora general para toda la plantilla mediante subida del Complemento Específico:

- Incremento del Complemento Específico por importe de 1000 euros brutos /año.

Justificación: Plan Global de Actualización Tecnológica de la plantilla del PAS a efectos de afrontar las necesidades y retos de la administración electrónica, y de mejorar los conocimientos en nuevas tecnologías de cara a la implantación progresiva del teletrabajo. Todos los puestos del PAS han debido adaptarse (y siguen adaptándose a diario) a nuevas necesidades tecnológicas (nuevas aplicaciones, plataformas on-line, etc). Estos conocimientos y nuevas competencias deben ser retribuidos.



Proceso de implantación de la mejora: Como la propuesta de mejora de Gerencia incluye, por motivos presupuestarios, una aplicación progresiva, desde CSIF proponemos que la mejora se aplique desde los puestos de nivel inferior (niveles 15) hacia arriba.

3. Otras cuestiones generales importantes para CSIF y sin incidencia presupuestaria:

Además, desde CSIF consideramos imprescindible que la nueva RPT garantice:

1. Tras el proceso selectivo de ingreso por Acceso Libre, los niveles 15 tienen derecho a elegir según su puntuación un destino concreto (Servicio) de entre los ofertados. Actualmente son enviados a uno u otro servicio sin opción a elegir.
2. En los procesos de Promoción Interna de C2 nivel 15 a C1 nivel 17 los funcionarios, según su puntuación, tienen derecho a elegir un destino concreto (Servicio) de entre los ofertados. Actualmente permanecen en el mismo Servicio al que los destinaron inicialmente sin opción a elegir.
3. Mantenimiento de los puestos de Conserjería en sus Edificios actuales.
4. Puestos de nivel 27 (Jefes de Servicio). El sistema de provisión en todos los casos debe ser el Concurso específico. Señala el EBEP que *“Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto establecerán los criterios para determinar los puestos que por su especial responsabilidad y confianza puedan cubrirse por el procedimiento de libre designación con convocatoria pública”*. Desde CSIF consideramos que no existe justificación para considerar un puesto de Jefe de Servicio de “especial confianza”.
5. Puestos de nivel 29 (Directores). Todos los puestos deben tener los mismos requisitos en cuanto a su provisión. Desde CSIF consideramos que no existe justificación para requerir una Escala concreta en Biblioteca e Informática y no requerirla en el ámbito de Administración. Si se requieren conocimientos técnicos es imprescindible la Escala; si no se requieren dichos conocimientos técnicos, por ser funciones generales de Dirección y Organización, no se requiere Escala. En cualquiera de los casos el criterio debe ser ÚNICO para todos los puestos.

Desde CSIF consideramos que no debería descartarse para puestos de este tipo de funciones de confianza el uso del Cargo de Vicegerente, que debería concretarse en nuestros Estatutos como cargo exclusivo del PAS.

Señalaros que estas últimas 5 cuestiones ya se han abordado en las reuniones de Gerencia-Junta de Personal, no habiendo de momento acuerdo en las dos últimas (niveles 27 y 29)

CONCLUSIONES

La actual propuesta de RPT no soluciona muchos de los problemas que se vienen sucediendo:

- El hecho de que haya compañeros en comisión de servicios (año tras año) en puestos de Escalas a las que no pueden concursar. Y van a seguir sin poder...
- El hecho de que haya compañeros en comisión de servicios (procedentes de otras Administraciones) en puestos a los que aún no han podido concursar, porque llevamos esperando AÑOS a que se convoque un concurso general, lo que no se hace porque la RPT se va a aprobar



inminentemente. ¿Pero se va a aprobar? ¿Y el Concurso pá cuándo?

- La falta de permeabilidad entre escalas, que se iba a solucionar vía *habilitaciones* (podríamos bautizarla como *la quimera de UAL*).
- La falta de proyección de carrera, especialmente en los niveles 17: para el personal de Conserjerías es su “tope”, y para el de Administración, no lo es sobre el papel, aunque sí a efectos prácticos, ya que muchos funcionarios que vienen esperando acceder a un 20 desde hace muchísimos años.
- El reparto desigual de cargas de trabajo, que parece querer solventarse mediante los puestos genéricos de *Gestores*.

Desde CSIF creemos que se hace necesario que, junto con la RPT, se apruebe un plan de organización / reestructuración de las escalas propias, que permita mayor movilidad a efectos de carrera vertical y promociones.

Y por último, pero no por ello menos importante, todo esto en vísperas de elecciones a Rector y con un equipo saliente después de más de 7 años con promesas económicas que deberá cumplir otro.

Orgullosos
de hacer Universidad Pública

