



OBSERVACIONES AL BORRADOR/PROPUESTA
DE LAS
UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA
SOBRE
CARRERA HORIZONTAL DEL PAS

Desde **FETE-UGT**, una vez analizada la propuesta de las UUPPAA sobre modelo de Carrera Horizontal del PAS, realizamos las siguientes consideraciones al documento en los apartados que entendemos deben ser modificados a lo largo de la negociación:

- RPT, la propuesta introducida en el documento sobre la nueva estructura de las RPTs no es nada clara porque de su redacción no se desprende qué se pretende con este modelo. A este respecto, tenemos que decir que similar propuesta ya aparecía en borradores anteriores y, tal y como hemos hecho en pasadas reuniones, volvemos a solicitar que las Universidades nos faciliten en un ANEXO un modelo de RPT que ejemplifique este apartado de la propuesta.
- Se establecen una serie de reglas de progreso en la carrera horizontal eximiendo a una parte de la plantilla de su cumplimiento (cargos directivos y niveles superiores al 27), **FETE-UGT** entiende que todas aquellas excepciones a una regla general deben estar justificadas y, si se estimase conveniente, establecer unas reglas diferentes para estas personas. No compartimos que la carrera horizontal de los puestos de responsabilidad quede al arbitrio del mero criterio del equipo de gobierno de turno.
- No se establecen número de escalones ni la cuantía por escalón. **FETE-UGT** propone que estos puntos den ir recogidos en el documento.
- No se concreta cuales serían los efectos de superar todas las evaluaciones. **FETE-UGT** propone un sistema donde pueda promocionar al escalón superior todo trabajador que supere los requisitos establecidos para cada escalón; esto es, convocatorias no competitivas.
- Sobre los baremos no se propone nada absolutamente nuevo:
 - seguimos sin saber qué valor cuantitativo tiene cada ITEM a valorar.
 - No compartimos que se tenga en cuenta exclusivamente la formación realizada fuera de la jornada laboral.

- Se insiste en valorar "Flexibilidad funcional y/o horaria..." "...modificación de funciones y movilidad de puesto de trabajo..." cuando con el sistema de carrera horizontal lo que se premia es justamente lo contrario: "el tiempo de desempeño en la categoría profesional o nivel del puesto (intervalo) sin moverse del puesto de trabajo, se pretende, por tanto valorar la experiencia en el puesto de trabajo".
 - No estamos de acuerdo en introducir el segundo idioma como un ítem a valorar de forma específica y separada del resto formación ya que esta cuestión perjudica al personal de más edad; es muy difícil que a partir de una determinada edad se pueda aprender un segundo idioma. Si podríamos entender que en el catálogo de competencias de determinados puestos se exija el conocimiento de un segundo idioma.
- No se concreta la consolidación de los escalones ni tampoco cual sería situación en la que quedaría, con respecto a los escalones obtenidos, un trabajador que promocionase verticalmente.
 - Hay que aclarar que se entiende por "desempeñar efectiva y consecutivamente el puesto de trabajo".
 - En cuanto a la asistencia efectiva al puesto de trabajo a lo largo del año del 100% de las jornadas establecidas nos parece absolutamente excesivo; proponemos que todos aquellos permisos a los que legal o convencionalmente se tenga derecho computen como jornadas efectivamente trabajadas y añadir a las excepciones los casos de enfermedad grave.
 - Las garantías para los trabajadores evaluados negativamente hay que establecerlas en este documento y no quedar a lo que pudiera establecer cada Universidad.

Como conclusión, desde **FETE-UGT** proponemos lo siguiente:

- 1. Debatir primero sobre el modelo, procedimiento y garantías del sistema.**
- 2. Trabajar en una segunda fase sobre los criterios y baremos.**
- 3. Establecer las cuantías económicas.**
- 4. Valorar el coste del sistema y acordar cómo se podría implantar a lo largo de unos años si de esta valoración se desprendiera que fuese imposible afrontarla en su totalidad.**
- 5. Como propuesta inicial, apostamos decididamente por que el modelo sea no competitivo; esto es, todo aquel trabajador que supere los requisitos establecidos para cada nivel tendría derecho a promocionar.**
- 6. No podríamos aceptar que estas retribuciones no fuesen consolidables.**

Por último, volvemos a enviar la propuesta inicial que presentamos en su día.

Sevilla, 19 de septiembre de 2011