

Sevilla, 4 de febrero de 2010

MESA SECTORIAL PAS AUTONÓMICA (Carrera Horizontal)

Tras una primera intervención por parte de las universidades para presentar el documento de forma sucinta, por nuestra parte realizamos la siguiente valoración del mismo:

Como valoración general primera que hacemos desde UGT, el documento más que una propuesta de carrera horizontal que unifique modelo y criterios parece un menú a la carta donde cada universidad puede aplicar o no lo que estime conveniente. Para UGT es importante que **el modelo final** de que nos dotemos al final, sea A o B o uno mixto, **debe ser el mismo en todas las universidades**, ya que lo contrario supondría que estaríamos aceptando la posibilidad de una nueva deshomologación de las plantillas, tanto en retribuciones como en criterios para promocionar.

En cuanto al **modelo A**, en la propuesta no queda nada claro que es lo que se pretende hacer con las RPTs, quizás si viniese acompañado del ANEXO al que se hace referencia, a que se refiere aunque sólo fuese a título de ejemplo, quedaría más clara la propuesta. Tal y como está nos parece un galimatías incomprensible por complejo que no aporta nada a la carrera horizontal ya que esta clasificación se puede realizar igualmente sin carrera horizontal alguna. **En principio y salvo que en la aclaración** que nos hagan llegar los Gerentes, **rechazamos este modelo porque además eliminaría por la vía de los hechos los concursos de méritos del PAS funcionario.**

El **modelo B nos gusta más por su claridad y simpleza**, aunque también hubiera sido deseable que fuese acompañado de una tabla retributiva a modo de ejemplo.

Si los **ascensos** se establecen de **forma consecutiva** no entendemos qué supuestos excepcionales se puedan dar para no aplicar esta regla general, en principio, **no estamos de acuerdo en que pueda haber excepciones a esta regla.**

Sobre las **reglas comunes**:

Si se pretende que el escalón superior de un intervalo o grupo no pueda superar en retribuciones el escalón inferior del intervalo o grupo inmediato superior, **nos parecen excesivo 6 escalones** ya que la retribución por escalón sería de una

cuantía irrisoria, salvo que se nos demuestre lo contrario con una tabla que lo ejemplifique.

Tampoco compartimos que no haya consolidación entre otras cuestiones porque lo normal es que si un trabajador adquiere un determinado nivel de profesionalidad siga desempeñando su puesto con, al menos, el mismo nivel; además no es aceptable que los trabajadores realicen un esfuerzo personal en formación y calidad para poder superar un determinado escalón y al año siguiente le digan que este esfuerzo no ha valido para nada.

Solicitamos aclaración sobre qué se quiere decir con "desempeñar efectiva y consecutivamente".

Por otro lado, **si el período que se evalúa es de 5 años** no entendemos por qué cuentan los 3 últimos exclusivamente. **Proponemos que se cambie la redacción y que sean evaluación positiva de 3 años sobre los cinco.** Aunque dudamos si las universidades van a tener capacidad, en lo que se refiere a recursos materiales y humanos, para evaluar a toda la plantilla todos los años, teniendo en cuenta que también tienen que evaluar al PDI.

En cuanto al **baremo, no estamos de acuerdo en que se puedan añadir más ítems a criterio de cada universidad**, propusimos que todo aquello que sea susceptible de ser evaluado conste en el documento.

La **flexibilidad** de la que se habla **no parece encajar en el sistema** ya que lo que se premia es la especialización y permanencia en el puesto de trabajo, solicitamos aclaración sobre la cuestión.

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.

Celebramos que por primera vez aparezca en un documento las competencias genéricas y técnicas y las responsabilidades asignadas a cada uno de los puestos y escalones. Creemos que es importante que cada trabajador sepa qué se espera de él y qué cualificación debe tener para ejercer su cometido de la mejor forma posible. El orden de estas cuestiones debe ser:

- 1º. Establecer las funciones y responsabilidades de cada puesto.
- 2º. Establecer el catálogo de competencias por puesto de trabajo.

En el punto 13, en consonancia con nuestra propuesta de consolidación, podríamos aceptar la suspensión pero no la pérdida del escalón.

En cuanto la **absorción**, queremos **saber con exactitud que es lo que se absorbe**, es más, para aceptar esta cuestión sería condición sine qua non que constaran de manera textual aquellas retribuciones susceptibles de absorción sin que puedan haber interpretaciones unilaterales posteriores ni equívocos.

Tras un debate sobre cuestiones generales y de cómo afrontar esta negociación, las universidades solicitan que le remitamos por escrito una contrapropuesta y que necesitan tiempo para valorar tanto estas como las que se presentaron en el transcurso de las primeras valoraciones.

Por parte de **UGT** propusimos lo siguiente:

1. **Debatir primero sobre el modelo, que tiene que ser el mismo en todas las universidades.**
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.**
7. **Solicitamos a las universidades que nos remitieran, a su vez, unas tablas que ejemplifiquen cada uno de los modelos para tener más datos sobre los que poder decidir.**

Tras barajar varias propuesta sobre fechas y calendario de negociación, lo único que se acordó es que las organizaciones sindicales remitiríamos, por escrito y en un plazo de 10 días, una contrapropuesta; las universidades, a su vez, remitirán estas tablas y tras un período de estudio y puesta en común entre las mismas, nos volveremos a reunir a mediados del mes de marzo.

Os seguiremos manteniendo informados a medida que se vayan produciendo los avances.

Secretaría de Universidad de FETE-UGT Andalucía