

Estimado Sr. Rector y estimados consejeros y consejeras:

Aunque esta RPT cuenta con un informe favorable, acordado por una parte de la Junta de Personal, no todos los representantes de los trabajadores están de acuerdo con la propuesta. En concreto, los representantes de CSIF, sindicato al que pertenezco, venimos defendiendo públicamente desde hace meses que ésta no es la RPT que necesitan ni la UAL ni el PAS. Así lo creemos.

Aunque intentaré ser breve, les ruego que tras 8 años de espera me dejen extenderme un poco más de lo habitual.

Esta NO es una buena RPT; y no lo es, por varias razones que voy a enumerar:

**En primer lugar, NO lo es desde el inicio de su NEGOCIACIÓN.**

No vamos a negar los esfuerzos de la Gerencia, que se ha reunido con la Junta de Personal y sindicatos en muchas ocasiones. El problema es que este esfuerzo ha sido altamente infructuoso:

Las reuniones se han convocado sin planificación, en una gran mayoría de un día para otro. La documentación, además de tarde, llegaba **plagada de errores**: Imaginen ustedes negociar una Plantilla docente, en la que las plazas de Ayudante Doctor de un área, pudieran ser de Titular o de Catedrático y viceversa; de modo que, en la propia reunión, hubiera que ir preguntando y cambiando a mano cuál es de una categoría y cuál de otra.

El **documento informado favorablemente** por una parte de la Junta PAS **es diferente del que les han enviado a ustedes**; Y, lo que es especialmente grave, **el documento que tienen delante para aprobar hoy continúa lleno de errores e incongruencias.**

De todas las reuniones enumeradas por la Gerencia en esta propuesta **no se ha levantado ni una sola acta**, como Administración que somos.

En resumen, y en primer lugar, negociación con precipitación en las convocatorias, con documentación permanentemente errónea y sin constancia por escrito de lo negociado.

**En segundo lugar, NO lo es por su CONTENIDO.**

Independientemente de la forma de negociar la RPT, se podría haber llegado a buen puerto. Pero no ha sido así. Enumerar las deficiencias del modelo me llevaría mucho más tiempo del que puedo dedicar en esta sesión. Por ello me voy a centrar sólo en algunos aspectos:

**Primero.** Muchos Servicios básicos no aumentan ni un solo efectivo y otros incluso disminuyen.

**Segundo.** La estructura presentada no responde a la realidad (como la adscripción de los puestos base del STIC)

**Tercero.** Los puestos del ámbito de **la Administración se orientan a la Generalidad en lugar de a la Especialidad:**

Habría sido positivo incrementar el número de **niveles 23** en Administración, como especialistas que permitan a la UAL avanzar ante nuevos retos. También habría sido positivo **incrementar el número de Jefes de Negociado.**

Sin embargo, la solución es crear un puesto genérico que, por 70 euros más al mes, convierte a nuestros administrativos en puestos base, para hacer de todo, sin especializarse en nada.

**Cuarto.** La falta de rigor de este documento es tal que **hasta se incumplen los Acuerdos de Homologación firmados en Baeza por todas las Universidades Andaluzas hace 20 años.**

**Quinto.** Y esta es una de las cuestiones más graves, **se suprime ARATIES como Servicio de Atención Integral a nuestros Estudiantes, la principal razón de ser de nuestra Institución.**

La puntuación que los estudiantes han dado a ARATIES en 2022 es de un **8,62**. La ATENCIÓN ha sido la cualidad más valorada con casi un 9.

Pues bien, ni una sola palabra dedica este largo documento a explicar **QUIÉN va a atender en primera línea a nuestros 14.000 estudiantes** cuando coincidan la PEvAU, admisión, proceso de matrícula, becas, reconocimientos, cobros, etc., etc. Cuestión que también desconocen los Servicios afectados.

**Sexto.** El problema de **falta de PAS en los Decanatos.** La solución se limita a mantener los mismos efectivos y estructura (1 persona por centro y 2 en ARATIES); eso sí, cambiándole el nombre por *“Oficina de Gestión de Centros”*

Como estas situaciones muchas otras, difíciles de enumerar en tan poco tiempo:

- Efectivos de **conserjería** insuficientes para el crecimiento del campus;
- Estructura y efectivos insuficientes en nuestra **Biblioteca** para atender debidamente a la comunidad universitaria y para dar visibilidad a la producción científica de nuestros investigadores.
- Nueva **funcionarización** en condiciones diferentes a la de 2009 y que se presenta de modo muy poco transparente.
- Cierre definitivo a la promoción horizontal (**habilitaciones**)

No puedo finalizar sin señalar que la memoria económica que acompaña a la RPT no se ajusta a la realidad, por ejemplo:

- Se presentan como nuevos, puestos que existen desde hace años** (como el de Interventor aprobado por este Consejo de Gobierno en 2017)
- Se afirma que se crean 383 nuevos puestos de trabajo, cuando **la inmensa mayoría son meros cambios de denominación, en los que la inversión a efectuar es de CERO euros.**

**En tercer y último lugar, NO es el MOMENTO.**

Considerando los argumentos expuestos y el calendario electoral -que nos lleva a tener nuevo equipo de Gobierno y nueva Junta de Personal del PAS en breve- **les ruego a los señores y señoras consejeros que consideren no aprobar esta RPT y dejar esta tarea en manos de los futuros interlocutores.**

Muchas gracias por su atención.