

<b>Asunto:</b>	Relación de Puestos de Trabajo del PAS de la UAL
<b>Fecha:</b>	Mon, 28 Nov 2022 12:32:13 +0100
<b>De:</b>	CSIF Universidad de Almería <csif@ual.es>
<b>Para:</b>	PAS <pas@lista.ual.es>, PDI <pdi@lista.ual.es>, NOTICIAS <noticias@lista.ual.es>



## CSIF Sección Sindical Universidad de Almería

Preguntábamos desde CSIF el pasado 4 de noviembre si el PAS tendría RPT, y tres semanas más tarde (en viernes y a última hora de la mañana) hemos descubierto que parece que sí.

Esta RPT, a pesar de que mejora a determinadas personas o colectivos, creemos que en conjunto no es justa:

- Los que menos tenéis, seguís cobrando lo mismo:** Funcionarios interinos o de carrera del Grupo C2 nivel 15; Administrativos y Conserjes del Grupo C1 nivel 17 (unos 100 efectivos)
- La mejora salarial es desigual:**
  - Algunos funcionarios (unos 95) suben de nivel y/o de complemento específico sin contraprestación alguna, una dádiva. Esta generosidad nos parece magnífica siempre que sea para TODOS, lo que no es el caso.
  - Otros funcionarios tienen la opción de subir (al igual que los anteriores) pero a cambio de una preciada contraprestación (unos 140).
  - Un tercer grupo no sube de ningún modo.

Cuando una subida salarial es arbitraria –y no se justifica en términos de nivel de responsabilidad- nos estamos cargando los principios de igualdad, de mérito y de capacidad, y en lugar de parecer una Administración Pública se crea la imagen de mercaderes en un bazar.

**3. Diferencias entre escalas ante la misma situación:** Los Grupos A2 de Biblioteca y STIC se aseguran un nivel 23 por concurso general; en Laboratorios se crean casi tantos 23 como funcionarios A2 en la escala; en cambio, los A2 de las Escalas Técnica y Administración seguís en un 20. ¿Por qué debéis esperar a que salga algún nivel 23 en otro servicio, y después pasar un concurso con su correspondiente memoria para lograrlo, mientras otros no? ¿por qué hay funcionarios que sois A2 nivel 20 desde hace 13 años y los que negocian a espaldas de la Junta de Personal niveles 23 para los A2, no se acuerdan de vosotros?

**4. Mejora del 0%.** Los actuales niveles 23, 25, 26 y 27 quedáis igual (unos 133 efectivos). La diferencia entre un nivel 23 y un nivel 21 se reduce a 2000 € brutos/año, mientras que el nivel de responsabilidad o dificultad entre puestos de ambos niveles es significativo. Algunos dicen *off the record* que ya cobráis bastante. Lamentablemente muchos de los que negocian en vuestro nombre no piensan en el esfuerzo que os costó llegar hasta ahí. Si alguna vez llegan a puestos de ese nivel (¿por recalificaciones o antigüedad?) ya pedirán mejoras.

**5. La ficticia creación de niveles 27:** Señala la Gerencia entre los beneficios de esta RPT la creación de **seis niveles 27** (Jefes de Servicio). Pues bien, las cuentas no salen:

- Efectivamente hay 2 nuevos 27 libre-designados: uno en **Cultura** (para funcionarios de la Escala Técnica o de Administración) y otro en **Deportes** (para funcionarios de la Escala Técnica).

En este caso, la línea roja de la JPAS (acordamos que **todos los Jefes de Servicio** lo fueran por **concurso**, para que nadie llegara a 27 con mayor facilidad que otros, a los que se les exige superar una memoria, defensa y entrevista) parece que los negociadores la han borrado con *tipp-ex*.

- También hay 2 nuevos niveles 27: uno en **Prevención** -Escala Técnica- y otro en el nuevo Servicio de **Proyectos Internacionales de Investigación** (proyectos europeos, OTRI, etc.) -Escala Administración. Esperemos que se convoque alguno de ellos, porque son los únicos niveles 27 por concurso específico que se crean en esta RPT.

- Se crean 2 Jefaturas de Servicio de nivel 27 en las Escalas de Administración (uno al dividir el Servicio de **RRHH** y otro en el nuevo Servicio de **Postgrado y Formación continua**), pero simultáneamente desaparecen otras 2 Jefaturas de Servicio (Jefe de Servicio de **Coordinación ARATIES** y Jefe de Servicio de **Información Estratégica**) cuyos propietarios -según la documentación proporcionada- pasarán a ocupar aquéllas.

- Hay un puesto de nivel 27 que cambia de Escala (de Administración a Técnica).

- Por último, hay 3 puestos de nivel 27 (Escalas Administración) que se declaran a extinguir.

En resumen, nos quedamos como sigue:

- Escalas A1/A2 (Administración): -3 puestos nivel 27 por concurso específico +1 por libre designación.
- Escalas A1/A2 (Técnica de Administración): +2 puestos nivel 27 por concurso específico +1 por libre designación.
- Escalas A1/A2 (Biblioteca y STIC): No cambia el número de puestos de nivel 27, a pesar de incrementarse el volumen y complejidad del trabajo, y de los nuevos retos a los que se enfrenta la UAL.

Y en cómputo global: -3+1+2+1 = +1

**6. Falta de especialidad técnica de los máximos responsables:** Señala la Gerencia igualmente entre los beneficios de esta RPT la creación de **cuatro niveles 29** (Directores de Área). Aquí tampoco salen las cuentas ya que se crean 3 nuevos puestos de Director (Áreas Económica, de RRHH y Académica), pero se suprimen 2 de Vicegerentes, siendo el incremento real de +1 puesto.

Desde CSIF seguimos opinando que todos estos niveles 29 que van a supervisar y coordinar el trabajo de varios servicios, y van ser los superiores jerárquicos de Jefes de Servicio, que tenéis amplia trayectoria profesional, deberían cubrirse por funcionarios especialistas con experiencia en algún/os servicio/s del área en cuestión. Queridos Jefes de Servicio, os podéis encontrar con un Director que no ha pasado ni un solo día de trabajo en ninguno de los varios servicios que va a coordinar. Y esto sólo se evita asegurando en la RPT:

- Que los puestos nivel 29 se cubran por funcionarios de la escala/s propias del área.
- Que los puestos nivel 29 se adjudiquen en un concurso en el que se valoren la experiencia y los conocimientos.
- Que los puestos nivel 29 incluyan como requisito específico un mínimo de años de experiencia en el Área.

De lo contrario, podemos encontrarnos con un Bibliotecario al frente de los Servicios del área Económica, un Informático al frente de los Servicios Académicos y un especialista de la Administración al frente del STIC o de la BUAL. Imaginamos que cuando se ha definido así en la RPT es porque honestamente las dos partes que lo han negociado, creen que esta opción es la más coherente y beneficiosa para la UAL.

7. **Gran pérdida para los Jefes de Negociado (presentes y futuros):** Probablemente sois los mayores perjudicados de esta RPT. Gerencia logra su empeño de quitaros "los apellidos". Esto tememos que repercuta en:

- Que el número de interinos disminuya, bajo la premisa de que todos debéis hacer de todo;
- Que no sepáis en ningún concurso futuro a qué puesto concreto optáis: todos los puestos se denominan "Gestor", el Jefe te pondrá en el que le parezca.
- Que se haga tabla rasa entre los nuevos "Gestores", no nos engañemos, terminará significando que los que más trabajáis, terminaréis haciendo lo vuestro y lo del compañero (que está enfermo, que es menos ágil...) porque ya todo es de todos.

Y esta pérdida se paga con subir de 20 a 21 (unos 1900 € brutos/ año), la **misma** subida que reciben otros puestos **sin nada a cambio**.

Además, con la nueva RPT las posibilidades de que los Jefes de Negociado C1 podáis optar a un nivel 23 se reducen bastante: la mayoría de los puestos A2/C1 de nivel 23 se declaran a extinguir (Relaciones Internacionales, Deportes, Formación PAS y PDI, Investigación, etc.) y los niveles 23 que se crean corresponden mayoritariamente a otras escalas.

Sobre los niveles 23 no deja de resultar curioso que los únicos niveles 23 a los que se puede optar por concurso general (sin memoria) siendo C1 estén en Deportes y Prevención.

Para finalizar, y por no extendernos más se nos plantean tres grandes dudas

— En primer lugar, **qué se cubrirá** realmente: que un puesto se cree en la RPT no quiere decir que se convoque. De hecho, hay puestos en la vigente RPT que nunca se han convocado.

— En segundo lugar, **cuándo se mejorará**: El paso de 20 a 21, por ejemplo, según indica Gerencia "*Será un paso progresivo a lo largo de diferentes anualidades*" (o sea con otro Rector/a) "*en función de la disponibilidad presupuestaria*" (o sea en un escenario actual de plena crisis).

— En tercer lugar, **con qué se pagará**: En la última reunión de JPAS-Gerencia, la Sra. Gerente nos informó de las dificultades presupuestarias de la UAL para hacer frente a la subida retroactiva de las nóminas para 2022 —ya que no va acompañada de ninguna transferencia extraordinaria del Gobierno central para hacer frente a la misma; también de la dificultad de aumentar el gasto en personal (capítulo I) para 2023 ya que, en el caso concreto de la UAL, el presupuesto se encuentra al límite de la COTA (gasto máximo permitido en RR.HH.); igualmente, nos comunicó que los costes de personal se van a ver incrementados por la subida de las cotizaciones a la Seguridad Social y que, en resumen, **el futuro inmediato en gastos de Personal se planteaba bastante "negro"**.

Ante estos datos valoramos que la propuesta de RPT es poco equitativa en sus mejoras, perjudicial para algunos y deberá ejecutarse por un futuro Rector/a en un escenario incierto; por ello consideramos que esta RPT no es la apropiada para la UAL.

Orgullosos  
de hacer Universidad Pública

  
**por ti, contigo**  
Y LA EDUCACIÓN PÚBLICA

Contacto: CSIF  
Sección Sindical de la  
Universidad de  
Almería  
Email:  
[csif@ual.es](mailto:csif@ual.es)