

La gerencia de la UNED está comprometida con el proyecto rectoral de mejora permanente de la gestión de la universidad, y en esa dirección se han ido planteando propuestas que se concretan en cambios organizativos y en procesos de capacitación del personal de administración y servicios.

Entre ellas destacan las siguientes:

RPT

Respecto a los cambios organizativos, en la sesión del Consejo de Gobierno de 2 de Marzo de 2010 se presentan a aprobación medidas dirigidas, fundamentalmente, a potenciar áreas de planificación y organización, como base para acometer cambios más profundos en procesos y estructuras al servicio de la eficiencia. Se anexa documento.

El proceso general de cambio implicará modificaciones regulares de las RPT, tanto de funcionarios como de laborales, por lo que adquirimos el siguiente compromiso:

Presentación al Consejo de Gobierno del mes de Julio de 2010, previa negociación con las representaciones del PAS, de una RPT completa y actualizada, donde se recojan tanto las modificaciones efectuadas hasta la fecha como las posibles nuevas propuestas incorporables en ese momento.

Proceder de idéntica manera cada año: presentación de la RPT completa al último Consejo de Gobierno antes de vacaciones de verano.

ACUERDO MARCO

La mejora de la calidad, la eficiencia y la productividad de la UNED es un objetivo común, por lo que la gerencia y las organizaciones sindicales más representativas pretenden acordar un conjunto de medidas en esa dirección englobadas en un "Acuerdo marco sobre condiciones de trabajo del PAS de la UNED".

Son compromisos asumidos por la gerencia dentro de ese Acuerdo, entre otros, los de:

1. Equiparación, desde el momento de la firma del acuerdo, del PAS funcionario y laboral en cuestiones de jornada, horarios, vacaciones, permisos y licencias, con el objetivo de evitar las disfunciones que generan regímenes distintos.
2. Los procesos de funcionarización u otros que se puedan acometer en el marco de las mejoras organizativas serán negociados con las representaciones del PAS.
3. Se pondrán en marcha experiencias relativas a la evaluación del desempeño, dirigidas a incorporar su uso a la actividad normal de las plantillas, con el objetivo de estimular la máxima calidad de los servicios. Se arbitrarán medidas de incentivo económico ligadas a esos procesos.

PROMOCION Y CAPACITACION

Los procesos de cambio en la organización deben ir acompañados de la necesaria capacitación del personal, y la consolidación, la adecuación y la adaptación a las mejoras organizativas que implican procesos de promoción.

Los calendarios previstos son los siguientes:

1. 10 plazas de grupo A1 y 15 plazas de grupo A2: convocatoria antes del 9 de Abril de 2010 (y al menos las mismas convocatorias en 2011, 2012 y 2013, hasta completar el número total de 40 plazas del Subgrupo A1 y 60 del Subgrupo A2, de acuerdo con el compromiso electoral del Rectorado)
2. 71 plazas de Jefaturas de negociado: convocatoria única antes del 30 de junio
3. 16 Jefaturas de Sección, en convocatoria antes del 15 de julio
4. 50 plazas promoción a grupo C1: convocatoria en 4º trimestre 2010 (compromiso de 50 plazas más en 2011 y otras 50 en 2012)

EQUIPARACION SALARIAL PAS FUNCIONARIO

Existe la permanente reivindicación del PAS funcionario de la UNED de equiparación salarial con las otras universidades de Madrid.

Esta gerencia ha planteado este tema, junto con otros, a la Dirección General de costes de Personal del Ministerio de Hacienda, con acogida nula hasta el momento.

No obstante, se ha establecido un marco superior de negociación con los ministerios de Educación y de Hacienda para un modelo estable de financiación de la UNED, a partir de un modelo propio en el que las retribuciones medias del PAS se equiparen al del resto de las universidades. En la medida en que esa negociación prospere, la reivindicación de los funcionarios estará presente y se recogerá hasta su consecución. Igualmente, se acometerá cualquier cambio en las condiciones económicas en las que se mueve la UNED que permita plantear esa reivindicación al margen de ese modelo, con el objetivo de abrir un proceso que alcance el cumplimiento de esa reivindicación antes de 2013.

Entre tanto no varien esas condiciones económicas generales, con el fin de poder afrontar presupuestariamente los compromisos anteriores, se llevará a cabo una política de ajuste al máximo de los gastos de personal no derivados directamente de la RPT o programas sociales, como contrataciones eventuales, etc.

Madrid, 25 de febrero de 2010


Jordi Montserrat Garrocho
Gerente

Conferme
