



INTRODUCCIÓN.

Desde UGT hemos elaborado una propuesta para dar respuesta a las necesidades del colectivo de administración general de esta universidad.

La propuesta se desarrolla en base a tres ejes fundamentales:

1. **Creación de una estructura** dentro de la administración general.
2. **Equiparación de niveles**, funciones y retribuciones dentro del grupo C1 del personal administrativo.
3. Definir un proceso que permita ejercer el derecho a la **promoción interna**.

1) DEFINIR UNA ESTRUCTURA DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL.

Las **funciones** que se refieren al desarrollo de tareas de gestión administrativa, tanto a nivel de dirección o coordinación, como las de apoyo de nivel intermedio, deben quedar **reflejadas** a través de la **relación de puestos de trabajo**.

Para conseguir este objetivo es básico **crear una estructura** dentro de la administración general, que contemple tanto puestos de dirección como puestos base:

- TÉCNICO SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN GENERAL (A1)
- TÉCNICO MEDIO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL (A2)
- JEFATURA DE UNIDAD ADMINISTRATIVA (A2)
- ADMINISTRATIVO(C1)
- COORDINADOR DE SERVICIO (C1)
- AYUDANTE DE SERVICIO (C1)
- AUXILIAR DE SERVICIO (C2)

2) EQUIPARACIÓN DE NIVELES.

En la actualidad el **peregrinaje** del personal administrativo, a través de concursos por los diferentes niveles, supone una **merma de la calidad** del servicio ofrecido. El acceso a un puesto conlleva aparejado el aprendizaje de los procesos particulares de cada destino. Además, la administración debe realizar un **esfuerzo económico, material y humano** tanto para formar al personal en sus nuevos puestos como para organizar los constantes procesos de concursos.

La obligación de la universidad en buscar la **eficiencia y la eficacia** pasa, sin duda alguna, por la **excelencia** de sus funcionarios en los procesos burocráticos y administrativos. Una **excelencia** que se adquiere a través de la formación continua y de la experiencia adquirida en un mismo puesto de trabajo.



A todo lo anterior hay que añadir que, objetivamente, **no existe una diferenciación de funciones** que justifique la diferenciación de niveles, y por tanto de salarios. La experiencia indica que la atribución de tareas se realiza de forma heterogénea en los distintos Centros/Departamentos/Servicios, sin que se pueda hablar de un catálogo de funciones definido.

Por todo lo expuesto, **UGT propone la homologación** de todos los puestos de la escala administrativa en nivel **C1-21 E023**. Esta medida, ejecutada de manera progresiva, tendría escaso impacto en el presupuesto de la Universitat.

Situación actual	Propuesta UGT
Administrativo F AG C1 21 E023	Administrativo F AG C21 E023
Administrativo F AG C1 19 E023	
Administrativo F AG C1 17 E019	

3) PROCESOS DE PROMOCIÓN INTERNA.

La **promoción interna** del personal de administración general, a la cual se tiene derecho de acuerdo con la ley, se encuentra en estos momentos **bloqueada**. Los **motivos** son varios, entre ellos destacamos los siguientes:

- **No existe una estructura definida** dentro de la Administración General.
- Las **funciones** propias de los puestos de responsabilidad dentro de la Administración General (Técnicos Superiores y Técnicos Medios) **no se encuentran reflejadas en la actual estructura de puestos**.
- La **mayor parte** de puestos de Técnicos Superiores y Técnicos Medios se crean dentro de la **Administración Especial**.
- La **actual normativa** no permite que se convoquen procesos específicos de promoción interna en puestos barrados. Hay que destacar que este ha sido prácticamente el único sistema de promoción para el colectivo de Administración General de la escala administrativa.
- Los **puestos** de Jefatura Administrativa A2/C1 ofertados en los últimos concursos han quedado **bloqueados** y ya no se podrán ocupar como A2 mediante promoción interna en la misma plaza.



Una posible solución sería la siguiente:

Fase 1) Puestos vacantes A2/C1: Quitar el barrado y dejarlos como A2.

Fase 2) Concurso entre A2: Quitar el barrado y dejar como A2 las vacantes que queden después del concurso.

Fase 3) Convocatoria de un proceso de promoción interna sobre las plazas vacantes A2. Este proceso dará lugar a la confección de una bolsa de trabajo por mejora de empleo.

Fase 4) Quitar el barrado de todos los puestos ocupados por personal que ha promocionado a A2.

Este último proceso junto con las nuevas vacantes que se vayan generando a través de la creación de estructura, así como de puestos que queden libres por futuras jubilaciones, etc., **posibilitarán la promoción interna** de todo el colectivo desde la base de la misma escala.

No obstante, se debería **valorar alguna solución** para todas aquellas personas que en la actualidad ya ocupan puestos catalogados como **A2/C1** y que **ha quedado en mitad del proceso**.

Respecto a este último punto hay que destacar que el artículo **135.7 de la Nueva Ley de Función Pública** establece que: *“El personal funcionario de carrera que sea titular con destino definitivo de un puesto de trabajo cuyo desempeño esté asignado indistintamente a dos o más cuerpos o escalas y acceda por promoción interna a uno de estos cuerpos o escalas distinto al de pertenencia, podrá adquirir la condición de personal funcionario de carrera en este último tomando posesión en dicho puesto”*. Por lo que esta **podría ser una solución** para el personal que se encuentra en dicha situación.

Enseñanza