

## RPT versión 0.0

### Presentación

En enero del presente año, Gerencia hacía públicas las líneas maestras que inspirarían su Proyecto de Nueva Relación de Puestos de Trabajo del PAS, así como la metodología que se iba a utilizar para su elaboración.

En el citado documento, ya se anunciaba que era intención de la Gerencia que el *primer documento de nueva RPT estuviera disponible y publicado en la referida dirección web [http://gerencia.ugr.es/comunicacion/] antes del verano (agosto) de forma que, tras un período de conocimiento y reflexión, se iniciara la preceptiva negociación con los órganos de representación en el último cuatrimestre de 2017.*

Con la información que hoy se publica se inicia un proceso que debe culminar en una nueva Relación de Puestos de Trabajo del Personal de Administración y Servicios que *atienda a las necesidades reales de la Universidad y de cada Centro o Servicio, ofreciendo oportunidades de promoción y mejora*, tal y como se recogía en el programa electoral de la Rectora.

### Proyecto de RPT de la Universidad de Granada Versión 0.0.

El Proyecto presentado es el resultado lógico de la metodología utilizada. Si en la elaboración de la nueva RPT se decidió, desde el primer momento, contar con los verdaderos protagonistas de los procesos administrativos, de gestión, de asesoramiento o de servicios, es decir, con las Unidades y Centros que conforman la estructura administrativa de la Universidad de Granada, es necesario que ahora todas estas personas conozcan el resultado de sus aportaciones, de ahí el nombre del Proyecto: RPT Versión 0.0.

En la elaboración de la nueva RPT se han visitado un total de 82 Unidades y Centros, además de los Campus de Ceuta y Melilla. Este trabajo intenso nos ha permitido, además de conocer las distintas infraestructuras, mantener reuniones de trabajo sobre la estructura que cada Unidad o Centro consideraba más acorde para la prestación de los servicios que se les tiene encomendados.

No obstante, en algunas ocasiones, las particularidades de determinadas Unidades o estructuras aconsejan no cerrar el modelo, sino recoger en el documento distintas opciones o posibilidades de estructura para que, tras un período de reflexión y participación, se pueda llegar al resultado previsto, que no es otro que mejorar el funcionamiento de nuestras Unidades.

Es el caso, por ejemplo, de los Centros Académicos en los que podrá comprobarse que no se realiza ninguna apuesta por un diseño clásico de RPT, sino que se muestran distintos modelos de posibles estructuras que no tienen por qué ser homogéneas y cuyo resultado final (mantener la situación actual o introducir importantes cambios) será fruto del debate y el análisis realizado por la Comunidad Universitaria.

### Principales propuestas

Entre las principales novedades y propuestas que presenta el Proyecto cabe destacar:

- La RPT se **estructura por procesos**, lo que permite una mejor ubicación de las Unidades dentro del sistema de gestión de la calidad ISO:9001 y el despliegue del Plan de Calidad 2020 .
- Se transforman los actuales puestos de Auxiliar Administrativo de nivel 8 (CD 15) y Complemento Específico 8a en puestos de nivel 7 (CD17) y Complemento Específico 7a.
- Se transforman los actuales puestos de Administrativo Puesto Base en puestos de Responsable de Negociado.
- Se transforman los actuales puestos de Responsable de Negociado en Responsable de Gestión en aquellos casos en los que los titulares de los mismos poseen un grado personal consolidado 22.
- Se introducen **perfiles específicos** en determinados puestos (aparece en la columna PE con la anotación PE nº, que hará referencia al contenido de dicho perfil).
- Se reordenan las retribuciones asociadas a determinados puestos o categoría por complementos de Jornadas Especiales, las conocidas como JE (1).
- Otra propuesta significativa es la funcionarización del Personal Laboral fijo:
  - Se somete para su debate ante la Comunidad Universitaria dentro del Proyecto de RPT Versión 0.0, la propuesta de funcionarización de todo el personal laboral fijo de plantilla, lo que implica una apuesta decidida por una gestión más moderna, ágil y flexible de la organización del trabajo en los servicios de la UGR, a la vez que mayores posibilidades de **promoción interna y carrera profesional** para **TODOS** los empleados/as.
  - **Características de la propuesta:**
    - Como no puede ser de otra manera, **será negociado con los representantes de los trabajadores.**
    - Es **un procedimiento voluntario** para el personal laboral fijo de plantilla, el que no desee funcionarizarse queda en la misma situación que ahora al amparo del Convenio actual.
    - **Se respeta escrupulosamente el estatus y derechos** de los actuales funcionarios e interinos, ya que el personal laboral que se funcionarice lo hará a **Escalas Profesionales** que no interfieren con las suyas. **Ver**
    - **Como mínimo se mantienen las actuales retribuciones** que se perciben como laboral, y no se verán afectadas las cotizaciones ni el cálculo de las pensiones de los trabajadores.
    - Se mantienen las sustituciones, ya que **las bolsas actuales se transforman en listas de interinos.**
    - **Racionalización** del gasto (se ahorra entre un 6 y un 6.5 % de las cotizaciones), lo que permitirá liberar recursos adicionales que redunden en **mayores mejoras en la RPT** para el conjunto de la plantilla, favoreciendo la creación de empleo y la mejora retributiva del personal.

Fuente: <https://gerencia.ugr.es/comunicacion/pages/rpt2/intro>

- **Mayor estabilidad** laboral (generando más tranquilidad laboral y motivación profesional).

Para el éxito de este proceso, que es complejo y laborioso, **se requiere la colaboración de todos/as**, generar amplios consensos y mucha negociación con la representación sindical.

**DESDE AQUÍ PUEDE ACCEDER A LA DOCUMENTACIÓN**