



COMISIÓN DE PLANIFICACIÓN DEL PAS FUNCIONARIO  
COMISIÓN DE PLANIFICACIÓN DEL PAS LABORAL

**ACUERDO SOBRE LA PLANTILLA DE REFERENCIA.**

En Leioa, 15 de marzo de 2005, reunidos los representantes de la UPV/EHU y las organizaciones sindicales que representan al personal de administración y servicios, en relación a la Plantilla de Referencia adoptan el siguiente - - - - -

**ACUERDO.:**

**PREAMBULO**

Los vigentes Estatutos prevén la Plantilla de Referencia como un instrumento de planificación, en torno al cual debe definirse tanto la plantilla del personal docente e investigador como la del personal de administración y servicios. Es evidente la conexión de la relación de puestos de trabajo (RPT) con esta nueva figura que consagran los Estatutos, dotándole de un rango normativo que se echaba en falta. En efecto, RPT y Plantilla de Referencia constituyen dos elementos básicos de actuación, presididos por el principio de complementariedad. La RPT sigue conservando su concepción original, en cuanto instrumento de ordenación de puestos, esencial para la gestión de los mismos, en permanente cambio y, por tanto, ágil y mudable, pero la Plantilla de Referencia nace con un objetivo más ambicioso o elevado, cual es convertirse de inicio en un instrumento de planificación de los recursos, en torno al cual debe evolucionar la RPT.

No debe confundirse, por tanto, el instrumento de gestión, la RPT, con el instrumento de planificación que le sirve de soporte, el que constituye la Plantilla de Referencia, pues todas las modificaciones que en el futuro se propongan para aquélla deben realizarse en el marco de ésta.

La Plantilla de Referencia por la que se apuesta en los Estatutos -siendo de fácil identificación en el propio texto su naturaleza y fines- se convierte así en elemento motriz de la planificación, que también debe ser marco permanentemente abierto, plural y participativo, sujeto a un enriquecimiento permanente tanto por parte de quienes la gestionan como de quienes presentan o describen nuevas necesidades que deben ser atendidas por puestos que contribuyan a la consecución de logros a los que esta universidad no puede renunciar.



La plantilla del personal de administración y servicios de la UPV/EHU -con la peor ratio de las universidades del Estado-, sin perjuicio de procesos de optimización o mejora que también han de ser aplicados, debe seguir creciendo de manera equilibrada hasta alcanzar una plantilla suficiente, profesionalizada y especializada, que permita afrontar con eficacia los requerimientos cada vez más exigentes del ámbito en que desenvuelven su actividad. Así, además de atender debidamente aquellas necesidades más fácilmente objetivables (identificadas, por lo general, con las funciones ordinarias de gestión y administración: personal subalterno, administrativo o técnico), debe mostrarse especial empeño en la creación de aquellos puestos técnicos que sirven de soporte y apoyo a las labores de docencia e investigación -consustanciales a la actividad universitaria-, sin olvidar los que pudieran ser destinados a potenciar y mejorar los servicios que se prestan en los centros.

En este sentido, las partes firmantes del presente acuerdo suscriben y adoptan, en líneas generales, como base de este Acuerdo, el documento de fecha 19 de octubre de 2004, presentado en la Comisión de Planificación de 27 de octubre, que se complementa con el documento de fecha 16 de noviembre de 2004, presentado y debatido en la reunión de la Comisión de Planificación de 22 de noviembre.

#### NORMATIVA

La parte dispositiva fundamental de esta materia se halla recogida en los artículos 73 a 80 de los Estatutos, guardando estos preceptos una especial conexión con la relación de puestos de trabajo, dotándose de una perfecta complementariedad entre ambas figuras si se respeta la función que una y otras tienen atribuida. Conviene destacar el importante papel que en este articulado se atribuye a los órganos de representación.

Es preciso considerar, asimismo, la normativa aplicable a los procesos que, en relación con el personal y las plantillas, están en conexión con este procedimiento y, en especial, la normativa relativa a promoción interna, carrera administrativa y profesional, estructura básica de centros, descripción funcional y dependencia organizativa, valoración de puestos, creación de nuevas figuras y futura oferta pública de empleo, figuras o actuaciones que, en mayor o menor medida, tienen una notable incidencia en el trabajo que aquí se presenta.

#### METODOLOGÍA

Considerando los objetivos propuestos y el calendario disponible para desarrollar este trabajo, resulta necesario abordar el mismo en dos fases bien diferenciadas, de conformidad con el proceso que seguidamente se expone:



### FASE 1.-

**Objetivo.-** El primer borrador de PR<sup>a</sup> tiene como objetivo principal alcanzar un documento básico -suficientemente razonado y documentado- que permita trasladar al Departamento de Educación la necesidad de un incremento de puestos para el año 2005 (en torno a 100 plazas), que no sería sino el compromiso inicial de éste para abordar futuros incrementos, en los siguientes años del presente mandato.

**Metodología.-** La dinámica de trabajo (celebración de reuniones conjuntas, en cada uno de los Territorios, con todos los Centros y Servicios), la documentación precisa para abordar con garantías este trabajo, la participación activa de Decanos/as, Directores/as, Administradores/as y Jefes de Servicio), así como el papel de las centrales sindicales, es el contemplado en los documentos más arriba referidos. Conviene destacar el papel del Grupo de representantes o Comisión, a quien corresponde presentar la propuesta inicial.

**Acuerdo de la fase 1.-** El punto final del presente Acuerdo contempla, precisamente, una vez llevado a efecto el trabajo inicialmente previsto para esta primera fase, la propuesta de incremento de la RPT resultante de la misma.

### FASE 2.-

**Objetivo.-** Presentar un documento propuesta sobre la Plantilla de Referencia que debe servir de base para una adecuada planificación de la política del PAS para los próximos años. El resultado final tiene que venir precedido de un trabajo más desarrollado y profundo (que el de la Fase 1) acerca de las necesidades reales de la Universidad en combinación con la puesta en marcha, simultáneamente, de otros procesos con incidencia básica en éste como son la necesaria optimización o mejora de los actuales recursos y consiguiente adaptación de la RPT a una plantilla más profesionalizada y especializada, cumpliendo con las exigencias de los propios Estatutos.

**Metodología.-** La dinámica de trabajo que se plantea para esta segunda fase es bien diferente de la primera. Precisamente, por tratarse de un objetivo de mayor significado y alcance, las reuniones deben plantearse de manera individualizada con cada uno de los centros y servicios, con objeto tanto de examinar más detalladamente las necesidades reales de cada uno de ellos, como de las medidas de mejora que pudieran introducirse sobre la plantilla actualmente disponible. Se celebrará una primera reunión con cada centro o servicio, para contrastar pareceres y criterios sobre documentación previa, y una segunda, y definitiva, reunión para resultados y conclusiones. La participación, asimismo, debe abrirse o extenderse a cuantos miembros -académicos o de gestión-, por su conocimiento o experiencia, puedan hacer aportaciones sólidas a este trabajo, además de estar presentes quienes ya tomaron parte en la fase anterior. La participación sindical en esta segunda fase será más profunda y activa, considerando el periodo más dilatado de tiempo en que desarrollará la misma.



## MARCO DE ELABORACIÓN DE LA PLANTILLA DE REFERENCIA \*

Este marco es el establecido en el punto 5 del documento base, de 19 de octubre de 2004. Se proponen en este apartado una serie de ítems o guiones que entendemos deben ser tenidos en cuenta para el establecimiento del citado marco. Se trata, en unos casos, de compromisos programáticos, ideas o reflexiones, -a menudo intangibles o difícilmente medibles-, y en otros de propuestas, criterios o indicadores -más simples o reconocibles-, pero con intención, en todo caso, de situar el contexto en que debe quedar comprendido el panorama de trabajo que aquí se propone.

Fácilmente se desprende que no todos los puntos comprendidos en este apartado exigen idéntico grado de desarrollo -pues también divergen en sus puntos de partida-, ni va a coincidir el esfuerzo o dedicación requerido por cada uno de ellos. Reconociendo su particular importancia tampoco puede otorgárseles idéntico valor, y en el contexto aquí expresado deben ser analizados.

Es además, y es cuestión principal señalarlo, un documento abierto a cuantas aportaciones sirvan para enriquecerlo o enmendarlo, quedando abierto, desde este preciso momento, el período de reflexiones, ideas, sugerencias, aportaciones o propuestas que puedan contribuir a la consecución de los objetivos marcados.

En virtud de lo manifestado, conviene tener presente el referido apartado 5 como guía de actuación. A este respecto, entendemos oportuno remarcar algunas consideraciones, a saber:

- detectada la insuficiente plantilla de PAS, tanto en centros como en servicios, se aboga por redoblar el esfuerzo en dimensionar adecuadamente los primeros, sin perjuicio de reforzar los segundos
- dentro de la plantilla de PAS se apuesta especialmente por el impulso y potenciación de los puestos técnicos de apoyo a la docencia y a la investigación

.....

\* La firma del presente documento, según expresa la parte sindical, no significa la aceptación de todos los ítems o la conformidad con la redacción que los sustenta, reflexión lógica para la Administración, pues si se observan los párrafos que preceden a dichas consideraciones queda patente la intención de los representantes de la UPV/EHU, que no es otra que formular un marco identificable de trabajo con todos aquellos elementos que pueden contribuir a definir una buena plantilla, siendo perfectamente válidas las discrepancias siempre que se participe de los principios que informan y del espíritu que anima dicho trabajo.

\*\* Toda referencia debe entenderse indistintamente realizada a servicios, centros y/o departamentos.



- aún incardinados en la plantilla de PAS, es cada vez más visible la distancia entre los puestos de gestión, administración, apoyo o asesoramiento ordinarios (funciones tradicionalmente atribuidas al personal subalterno, administrativo o técnico) y los puestos de apoyo a la docencia y a la investigación, de naturaleza y perfil profesional muy diferente (quizá no fuera un desacierto contemplarlos en una sección de RPT distinta a PAS y PDI)
- la propuestas no tienen por qué limitarse al incremento de dotaciones ya existentes en el catálogo de puestos (RPT), siendo precisamente una de los rasgos básicos de la PRª la definición de necesidades no descritas
- conviene despejar algunas cuestiones básicas referentes tanto a modelos de organización como de gestión, siendo incuestionable la interrelación entre ambos (modelo multicampus, descentralización y desconcentración...)
- deben establecerse estándares y/o módulos que sirvan de indicadores para definir la plantilla básica de cada centro
- la presentación de propuestas de incremento de plantilla tiene que venir acompañada de medidas de mejora u optimización de los recursos actualmente existentes; en la misma medida, propuestas de estructura de vicerrectorados, vicegerencias y servicios;
- las propuestas de creación de plazas deben contribuir a la consecución de una plantilla progresivamente más especializada y profesionalizada, debiendo ser cuidadosos, por tanto, en la definición de los perfiles profesionales
- deben arbitrarse medidas que solucionen o regularicen desajustes estructurales (becarios, arrendamientos de servicios, financiaciones externas difícilmente compatibles con la naturaleza de la RPT...)
- simultáneamente deben ponerse en marcha medidas de normalización o regularización de plantilla (oferta pública de empleo, promoción interna, carrera administrativa, concursos de traslados, mantenimiento de la valoración de puestos
- asignación de recursos a contratos-programa y mantenimiento o incremento de los mismos en función de los objetivos alcanzados según indicadores
- exigencias de la convergencia europea y del espacio europeo de formación superior: sistema de créditos europeos ECTS, suplemento europeo a los títulos, proyectos mixtos de investigación...



- formación continua en centros (impulso de los estudios de postgrado, doctorado y masters) y tránsito al nuevo mapa de titulaciones; relación con entidades externas e impulso de los proyectos de colaboración
- mejora e y potenciación de los servicios de atención al alumno (calidad de la información, asesoramiento al alumnado y atención a la discapacidad)
- salud y seguridad
- organización del mantenimiento de los centros
- potenciación del euskera como herramienta administrativa y lengua de comunicación; está pendiente de un nuevo plan de normalización lingüística, que se ajuste a las necesidades de los servicios y, especialmente, a la realidad de los centros
- debe describirse un panorama de formación para el PAS, orientado básicamente a la mejor prestación del servicio y posibilitando su derecho a la carrera administrativa y profesional
- en todo el trabajo que se pretende desarrollar conviene tener presente, en todo momento, la realidad de la normativa vigente, que limita en muchos casos los ritmos, intensidad o solución inmediata de los problemas pendientes, máxime cuando simultáneamente deben poner en marcha actuaciones de distinta índole
- visto el panorama de actuaciones que deben abordarse en el presente mandato -históricamente pendientes en la mayoría de casos-, conviene tener presente que es en este marco en el que se elabora una Plantilla de Referencia lo que, indudablemente, va a condicionar el resultado final de la misma, siendo, sin embargo -se ha convertido ya-, un instrumento imprescindible para comenzar a planificar la política de personal de una manera adecuada que responda a las exigencias de nuestro ámbito universitario

#### PARTICIPACIÓN SINDICAL

Los órganos de representación del PAS tienen atribuido un destacado papel en el desarrollo de este trabajo. Los documentos de fecha 19 de octubre (documento-base) y de 16 de noviembre (a la finalización de las reuniones previstas para la primera fase), fueron presentados, expuestos y debatidos en las reuniones de la Comisión de Planificación de 27 de octubre -fecha desde la que quedó abierto el período para formular propuestas- y 22 y 25 de noviembre de 2004.



Como ya se ha advertido anteriormente, corresponde a las centrales sindicales que representan al personal implicado por este proceso, tomar parte activa en el desarrollo del mismo, formulando cuantas aportaciones, sugerencias o propuestas considere oportunas, además de debatir y negociar periódicamente en las distintas Comisión de Planificación cuantas cuestiones resultaran fruto, asimismo, de la información que puntualmente traslade la Administración sobre la marcha del proceso.

### ACTUACIONES VINCULADAS A LA PLANTILLA DE REFERENCIA

Como ya se expresa en diversos pasajes del presente documento, la Plantilla de Referencia no es una institución, figura o herramienta ajena de otras que también deben considerarse en materia de personal y plantilla, por tanto no puede ser aisladamente considerada de aquellas otras actuaciones vinculadas o con incidencia, en mayor o menor medida, en la misma, a saber:

- Valoración de Puestos de Trabajo.- A este efecto, se presentó en la Comisión de Planificación de 20 de enero de 2005 un Acuerdo sobre las dos fases en que va a desarrollarse la misma, habiendo comenzando la de los puestos que tienen valoración provisional en el mes de febrero de 2005 (fase 1), abordándose la denominada fase de mantenimiento (fase 2), para todos los puestos, a partir del próximo mes de octubre. Con fecha 1 de febrero de 2005 se firman sendos acuerdos sobre valoración en las Comisiones de Planificación del PAS funcionario y laboral, entre los representantes de la Administración y la mayoría sindical.

- Carrera administrativa y profesional.- Dirigida al personal funcionario y laboral, respectivamente. Para su elaboración y ejecución es preciso poner en marcha el concurso del PAS laboral, determinando previamente la equivalencia de categorías y especialidades, pudiendo ser dicho concurso la vía no sólo de traslado o movilidad sino también la de facilitar la progresión entre grupos. Respecto del personal funcionario, es preciso definir un itinerario de carrera -así se contempla en los Estatutos-, que permita el acceso de cada funcionario/a a la Escala inmediatamente superior. La convocatoria del concurso de laboral debe realizarse con carácter inmediato, comprometiéndose las partes a iniciar la discusión relativa al personal funcionario en el plazo de tres meses.

- Promoción interna.- En conexión con el apartado anterior, si bien puede definirse procesos de promoción de diferente alcance, considerando categorías y grupos, así como la situación actual de las plantillas.



- Oferta Pública de Empleo.- Figura determinante para dotar de carácter estable a las plantillas, terminando con el altísimo grado de provisionalidad -tanto en el colectivo funcionario como laboral- hoy reinante. En cualquier caso, en modo alguno las convocatorias que emanen de sucesivas ofertas públicas de empleo deben atender contra el personal que tanto tiempo de servicios acumula, cuya garantía de continuidad debe quedar fuera de toda duda -está comprometido en la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2004 hoy vigente, y así se mantendrá con independencia de la redacción final que la misma tengan ante una eventual modificación-, procediendo la apertura del debate sobre propuesta de modificación en los próximos meses, considerando el actual tiempo parlamentario.

- Estructura básica de Centros.- Procede definir, oficialmente, el modelo o estructura mínima que debe tener cada uno de los centros, debiendo crecer ésta en función de todas aquellas variables que se determinen en la fase 2 de la Plantilla de Referencia. Otro tanto debe señalarse para la adecuada dimensión de la plantilla de los Campus.

- Descripción funcional y dependencia organizativa.- En relación directa con el apartado anterior y desde un enfoque de rendimiento y mejor utilidad de las plantillas, adaptando los desarrollos funcionales de los puestos (con su consiguiente valoración) y organizaciones en que se integran a los requerimientos reales de los objetivos previstos.

- Creación de nuevas figuras o puestos.- La Plantilla de Referencia no debe limitarse a una extensión, crecimiento o incremento del número de dotaciones de los puestos que constituyen la actual RPT, sino que debe ambicionar también la creación de cuantas nuevas figuras fueran precisas -hoy inexistentes en la RPT- para dar adecuada respuesta a los nuevos retos a los que la universidad debe hacer frente, fundamentalmente en el campo que identificamos como "puestos de apoyo a la docencia y a la investigación".

#### RESULTADO DE LA FASE 1: CRITERIOS Y PROPUESTA \*

De conformidad con lo expuesto, considerando el trabajo realizado y el acuerdo del Grupo de representantes o Comisión prevista en el documento base, así como la documentación entregada y explicaciones vertidas en anteriores Comisiones de Planificación, la propuesta de creación de puestos que se realiza con cargo a esta primera fase es la siguiente:

.....

\* Una vez suscrito el presente Acuerdo se trasladará al Gerente para su aprobación por el Consejo de Dirección y posterior aprobación, en su caso, por el Consejo de Gobierno de la UPV/EHU. Se remitirá, asimismo, al Departamento de Educación, Universidades e Investigación para su formal autorización.





---

- Interinidad en previsión de vacante:	18 plazas
- Acuerdo de 17 de abril de 2002:	9 plazas
- Comisiones de Servicios en funciones:	2 plazas
- Contratos de obra o servicio determinado:	22 plazas
- Personal de apoyo a la docencia y a la investigación:	
- personal de informática	33 plazas
- personal de audiovisuales	13 plazas
<b><u>TOTAL:</u></b>	<b><u>97 plazas</u></b>

---

Leioa, 15 de marzo de 2005

STEE-EILAS

FETE-UGT

LAB

ELA

CCOO

CSI-CSIF

UPV/EHU