

ACUERDO ENTRE LA GERENCIA Y LAS SECCIONES SINDICALES ADOPTADO EL 29 DE JUNIO DE 2005


En Las Palmas de Gran Canaria, a 29 de junio de 2005, finalizada la reunión entre la Gerencia de la Universidad y las Secciones Sindicales, con la presencia de las personas que a continuación se relacionan:


- POR LA UNIVERSIDAD:**
 D. Francisco Quintana Navarro
 Gerente.
 D. Pablo Hernández Bolaños
 Vicegerente de Recursos Humanos.
 D^a Esther Rodríguez Déniz
 Directora Secretaría Técnica de Organización
 D^a Esther Lodos Cuyás
 Subdirectora de Coordinación de Servicios.
- POR LAS SECCIONES SINDICALES:**
 D^a Antonia Hernández Valentín. FETE-UGT
 D. Aurelio Oramas Tejera. FETE-UGT
 D. Juan Carlos Santana Díaz. FSOC
 D^a Soraya Socorro Trujillo. CCOO
 D^a Alicia Bonnet Guzmán. CCOO
 D. Javier González Pérez. CSI-CSIF


Se adopta el acuerdo de aprobar el texto de Plan de Empleo que se reproduce en el presente documento, cuyas acciones están destinadas a los funcionarios de las escalas del personal de Administración y Servicios de esta Universidad que se citan en el propio documento, quedando excluidos expresamente los funcionarios adscritos a la Biblioteca Universitaria integrados en las escalas indicadas en el artículo 196.4 apartados a) y b) de los Estatutos de esta Universidad, así como proceder a la firma del mismo por parte de la Gerencia y de las Secciones Sindicales:


PLAN DE EMPLEO PARA EL PERSONAL FUNCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS COMO CONSECUENCIA DEL ESTABLECIMIENTO DE LAS BASES PARA LA MODERNIZACIÓN DE LOS SERVICIOS UNIVERSITARIOS DE LA ULPGC
APARTADOS:


1. INTRODUCCIÓN
2. LA MODERNIZACIÓN DE LOS SERVICIOS UNIVERSITARIOS DE LA ULPGC


CCOO 

FETE-UGT 

FETE-UGT 

FSOC 

VICEGERENTE RECURSOS HUMANOS 

Gerente 



- 3. NECESIDAD Y DEFINICIÓN DE UNA PROMOCIÓN PROFESIONAL PARA EL PAS FUNCIONARIO DE LA ULPGC
- 4. ANTECEDENTES DE LA PROMOCIÓN PROFESIONAL PARA EL PAS FUNCIONARIO DE LA ULPGC
- 5. JUSTIFICACIÓN DE LA PROMOCIÓN PROFESIONAL PARA EL PAS FUNCIONARIO DE LA ULPGC
- 6. EJECUCIÓN DE LA PROMOCIÓN PROFESIONAL PARA EL PAS FUNCIONARIO DE LA ULPGC

1. INTRODUCCIÓN

La Gerencia de la ULPGC y los sindicatos representativos del personal funcionario de Administración y Servicios han visto la necesidad de definir un marco jurídico para llevar a cabo la promoción profesional de este personal. Por ello, ambas partes acuerdan el *Plan de Empleo para el personal funcionario de administración y servicios como consecuencia del establecimiento de las bases para la modernización de los servicios universitarios de la ULPGC* que se desarrolla en este documento; todo ello al amparo del artículo 18 de la Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública y de la disposición adicional 21ª de la misma ley, así como del artículo 2 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de puestos de trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

Las características que definen el presente plan de empleo se describen y argumentan en los diferentes apartados contenidos en este documento, justificándose sobre la base de las disposiciones normativas arriba citadas así como en el *acuerdo Administración-Sindicatos para el periodo 2002-2004 para la modernización y mejora de la Administración Pública* aprobado por el Consejo de Ministros de 15 de noviembre de 2002, que contempla la posibilidad de establecer condiciones específicas para la promoción del personal que satisfaga las aspiraciones de los empleados públicos, atiende las necesidades de la administración y contribuya a una mejor asignación de efectivos.

Es importante subrayar, y así se hace constar en diversos apartados del presente documento, que este plan de empleo se define como una herramienta para la gestión de los recursos humanos de esta Universidad ligada a la modernización de los servicios que presta. Por lo tanto, los criterios para su definición deben ser organizativos y responder a los retos que a tal efecto tiene establecidos la Universidad. Con el objeto de que la puesta en marcha de este plan de empleo tenga la eficacia esperada, debe ir acompañado de otras acciones que, en materia de recursos humanos, ahonde en la mejora de los servicios públicos; dichas acciones deben abordarse en paralelo a la ejecución de la promoción profesional.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
FETE-UGT

[Handwritten signature]
FETE-UGT

[Handwritten signature]
FSOC

[Handwritten signature]
VICEGERENTE DE RH

[Handwritten signature]
Gerente

Para argumentar lo contenido en el presente plan de empleo se han utilizado, además de la normativa que concierne a la gestión de los recursos humanos en la función pública (el Acuerdo del Consejo de Ministros arriba citado y las disposiciones reglamentarias que hacen referencia a las herramientas de gestión de la calidad en la Administración Pública), los siguientes documentos:

- El Libro Blanco para la Mejora de los Servicios Públicos
- El Plan Estratégico Institucional de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria 2002-2006

2. LA MODERNIZACIÓN DE LOS SERVICIOS UNIVERSITARIOS DE LA ULPGC

El Libro Blanco para la Mejora de los Servicios Públicos de febrero del año 2000 (en adelante Libro Blanco) contempla en su título la expresión "una nueva administración al servicio de los ciudadanos", y afirma además en su parte introductoria que éste constituye una aproximación básica para el logro de una Administración moderna, dinámica y dedicada a su fin primordial: mejorar la atención y el servicio a los ciudadanos. El fundamento, por tanto, del mencionado libro es la orientación hacia las necesidades, demandas y expectativas de los destinatarios de los servicios. Para ello, el Libro Blanco define los siguientes objetivos (que desarrolla posteriormente como políticas/estrategias):

- Promoción de la gestión de la calidad en las administraciones públicas
- Mejora en la atención a los ciudadanos y establecimiento de un sistema integral de comunicación con la administración
- Configuración de una organización flexible y eficaz
- Definición de una política de dirección y desarrollo de las personas
- Integración de las administraciones públicas en la sociedad de la información y del conocimiento
- Favorecimiento de la competitividad del sistema económico y sostenibilidad del progreso

Dicho Libro Blanco supone una acertada guía que corrobora que medidas ya adoptadas por la Universidad para la modernización de los servicios universitarios, se por la vía de la orientación hacia las necesidades y expectativas de los usuarios, se ajustan a estándares nacionales y europeos de la Administración Pública. Así queda de manifiesto en otro documento que es referente de gestión para la Universidad de las Palmas de Gran Canaria: el Plan Estratégico Institucional. El Eje estratégico tercero de dicho plan, que hace referencia a la gestión y servicios a la comunidad universitaria, contempla como segundo objetivo impulsar la mejora profesional del personal de administración y servicios y la búsqueda permanente de la calidad en la

FETE-UGT

FETE-UGT

FSOC

VICEGERENTE RDHH



gestión, orientando la estructura organizativa y la actividad administrativa y laboral a la satisfacción de las necesidades y expectativas de los usuarios.

El mencionado objetivo, que se concreta en determinadas acciones recogidas en el propio Plan Estratégico Institucional de la Universidad, concentra el contenido de los objetivos para la modernización de los servicios que promulga el Libro Blanco. Por tanto, existe una correspondencia entre ambos documentos que se resalta con la apuesta que hacen por adaptar a la Administración Pública aquellos principios de la gestión de la calidad propios de otras organizaciones, o lo que es lo mismo, por impulsar la cultura de la gestión de la calidad. En este sentido, distintas acciones del Plan Estratégico Institucional contemplan el compromiso adquirido por la Universidad en esta materia ya que insta a la ejecución de técnicas de intercambio de conocimientos con otras administraciones, al establecimiento de procesos de evaluación de los servicios y a la introducción de planes de mejora derivados de los procesos de evaluación, así como a la elaboración y difusión de cartas de servicios electrónicas. Todas estas actuaciones se han enmarcado dentro de determinados programas institucionales como el I y II Plan de Calidad, el Programa de Evaluación Institucional de la ANECA o los desarrollados por el Institucional Evaluation Programme de la European University Association que se llevaron a cabo durante los años 1997 y 2004; además se llevan a cabo proyectos de aseguramiento de la calidad y mejora como la certificación de servicios o la evaluación del profesorado.

Con el objeto de seguir estándares internacionales de calidad en la ejecución de las acciones mencionadas, la ULPGC aplica el modelo que aplica el Gobierno del Estado desde el 18 de marzo de 1999: el Modelo Europeo para la Gestión de la Calidad (EFQM). Este modelo se basa en la norma ISO 9000-2000, que fundamenta todos sus criterios en la gestión de los procesos, y también lo adopta el Gobierno de Canarias en el desarrollo de las cartas de servicios (DECRETO 220/2000, de 4 de diciembre, por el que se regulan las Cartas de Servicios, los sistemas de evaluación de la calidad y los premios anuales a la calidad del servicio público y mejores prácticas en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias) y en la aplicación de los sistemas de calidad (Resolución de 10 de enero de 2001 de la Viceconsejería de Administración Pública, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 4 de diciembre de 2000, que promueve la implantación de sistemas de calidad en las unidades administrativas en la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias). La gestión por procesos no es solo un fundamento del Modelo Europeo de Gestión de la Calidad, sino una herramienta imprescindible para orientar los servicios a las necesidades demandadas por los usuarios. Así, el diseño de los servicios teniendo en cuenta los procesos que los originan permite que los usuarios no se vean obligados a conocer la estructura organizativa de una administración para recibir los servicios que demandan y en consecuencia que se preste un servicio público moderno.

[Handwritten signatures and names: Vicedegente, FETE-UGT, FETE-UGT, FSOC, VICEGENTE, RR HH, Gerente]



La ULPGC ha dado un paso en esta línea con la elaboración de la Memoria de Gestión de los Servicios, documento que identifica y clasifica todos los procesos que sustentan los servicios. En este sentido, dichos procesos son principalmente transversales a las unidades, es decir, participa más de una unidad en su ejecución, o repetitivos en estas, es decir, todas las unidades ejecutan los mismos procesos y, por tanto, prestan los mismos servicios, aunque se mantiene un porcentaje importante de los exclusivos de la unidad, cuando son servicios que se prestan de forma única desde la misma.

3. NECESIDAD Y DEFINICIÓN DE UNA PROMOCIÓN PROFESIONAL DEL PAS FUNCIONARIO DE LA ULPGC

Dentro del objetivo (*política/estrategia*) que hace referencia a la definición de una política de dirección y desarrollo de las personas, el Libro Blanco señala que las Administraciones Públicas que decidan llevar a cabo la mejora de sus servicios deben buscar también la satisfacción de sus empleados, ya que es imprescindible para que estos se involucren en los retos de la Administración. La promoción profesional es una opción que puede considerarse dentro del ámbito de la dirección y desarrollo de las personas, que el Libro Blanco incluye dentro de esta política/estrategia. En esta línea, una de las acciones que comprende el anteriormente citado objetivo 2 del eje estratégico tercero del Plan Estratégico Institucional es la puesta en marcha del proceso de promoción del personal funcionario de administración y servicios de los grupos C y B a B y A, respectivamente.

Debe tenerse en cuenta que, según contempla el Libro Blanco, los planes que ordenan las promociones profesionales deberán estar acordes con las necesidades presentes y futuras de la organización. Es decir, las políticas de promoción profesional de los empleados de las Administraciones redundarán en los retos que se establezcan, y en consecuencia en su modernización, pero deben aplicarse dentro del ámbito de sus posibilidades. Para que esta medida, la promoción profesional, sea eficaz debe ir acompañada de otras que, señala el Libro Blanco, apunten hacia la modernización de los servicios y respondan a los objetivos arriba recordados.

En el ámbito del ordenamiento jurídico de las Administraciones Públicas, la promoción profesional como mecanismo para la óptima utilización de los recursos humanos puede incluirse en los planes de empleo, conforme a lo establecido en el artículo 18 de la Ley 30/1984. Una de las medidas específicas para la promoción profesional del personal de la administración puede ser la promoción restringida a áreas funcionales. Un área funcional es un conjunto de funciones que responden a

FETE-UGT

FETE-UGT

F-SOC

VICEGERENTE RRHH

Gerente

un criterio común, siendo desempeñadas dichas funciones por trabajadores con funciones propias de dirección (a la que también puede llamarse predictiva) que incluye las funciones propias de dirección en el ámbito técnico y que en el caso de la Universidad desempeñan los directores de servicio.

Este tipo de promoción posibilitará que los trabajadores de un área funcional puedan ascender de grupo de clasificación manteniendo su misma plaza o puesto de trabajo. Para ello es necesario que los puestos de trabajo que ocupan estén abiertos a doble grupo o, lo que es lo mismo, adscritos a dos grupos diferentes. Los trabajadores que ascienden de grupo mediante esta promoción podrán desempeñar sus funciones con un mayor grado de cualificación, que se traduce en una mejora en el servicio que experimenta el destinatario del mismo.

La promoción profesional definida como una promoción restringida para aquellos funcionarios que atienden a determinadas áreas funcionales, supone un aumento de la proporción de funcionarios pertenecientes a distintos grupos de clasificación. Este aumento en la proporción de funcionarios por grupo, en consonancia con lo anteriormente dicho, debe responder a criterios organizativos que contribuyan a la eficacia de la institución en el desarrollo de su misión. Atendiendo a ello, en esta promoción profesional no se pretende el aumento de plantilla, ya que la dotación actual de recursos humanos en esta materia es la que se necesita y no se justifica un incremento de la misma, sino una mejora de su cualificación profesional. Otra exigencia para que esta promoción profesional se adapte a las necesidades de la organización es que debe garantizarse que las personas que promocionen sean las más capaces para el desempeño de sus funciones; para ello deben arbitrarse medidas de selección eficaces, basadas en los principios de mérito y capacidad.

4. ANTECEDENTES DE LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DEL PAS FUNCIONARIO DE LA ULPGC

Bajo la óptica de practicar políticas de recursos humanos que contribuyeran a la modernización de los servicios universitarios, en el año 1997 comenzaron a negociarse las medidas necesarias para llevar a cabo la promoción profesional de los funcionarios del PAS. Después de un largo proceso negociador, a partir del año 2001 se llevó a cabo, de forma escalonada en varias convocatorias, la promoción al grupo C de los funcionarios con destino definitivo en puestos del grupo D, concluyendo en el año siguiente. La promoción se realizó tras publicarse ese mismo año la RPT que contemplaba la apertura a doble grupo de los puestos de funcionarios que podían verse afectados por la promoción profesional. Los trabajadores que pudieran promocionar permanecerían adscritos a su propio puesto de trabajo pero habiendo adquirido un grupo de clasificación superior.







VICERRECTOR
RSOC
FETE-UGT
FETE-UGT



La ULPGC possibilitó la promoción de los trabajadores con destino definitivo en puestos del grupo D porque se entendió que estos desempeñaban funciones para las que convenía una mayor cualificación profesional, principalmente aquellas que estaban relacionadas con el papel que jugaban las tecnologías de información.

De esta forma, se llevó a cabo la promoción profesional para los funcionarios del grupo D, entendiendo que adquirirían un aumento en la cualificación profesional necesaria para el desempeño de determinadas funciones de las que tenían encomendadas. Sin embargo la promoción profesional de los funcionarios de los grupos C y B de la RPT de 2001 no se ha podido ejecutar y pretende definirse en el ámbito del presente documento.

5. JUSTIFICACIÓN DE LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DEL PAS FUNCIONARIO DE LA ULPGC

Para llevar a cabo la promoción profesional del PAS deben identificarse las áreas funcionales que desean mejorarse así como los colectivos de funcionarios que las atienden. En este sentido hay que señalar que la elección de un área funcional a mejorar debe responder a criterios organizativos; la mejora de un área no puede suponer el empeoramiento global de la estructura de la Universidad. Asimismo cada colectivo que se pretende promocionar debe atender a un área funcional que desee mejorarse; dentro de este colectivo no pueden incluirse aquellos funcionarios que aun perteneciendo al mismo grupo de clasificación, estén adscritos a puestos de trabajo que no atiendan al área funcional que se desea mejorar.

Teniendo en cuenta las acciones establecidas en el Plan Estratégico Institucional, pueden identificarse áreas funcionales que deban mejorarse; entre estas, la que pueden repercutir en una mejora global de la organización son dos, a las que denominaremos en este documento: "gestión técnica de la atención a los usuarios" y "coordinación de procesos transversales".

El área funcional de "gestión técnica de la atención a los usuarios", que puede encuadrarse en la política/estrategia definida en el *Libro Blanco para la Mejora de los Servicios Públicos* como "mejora de la atención a los usuarios", incluye las funciones relacionadas con aquella atención a los usuarios que requiere un conocimiento técnico de los procesos gestionados por las unidades. Esta área es atendida por los gestores (funcionarios grupo C 22/32), colectivo al que debe añadirse los Administradores del grupo C 22/45 ya que en las unidades donde tienen destino, por sus características, no disponen de puestos de funcionarios C 22/32. En estas unidades, los trabajadores C 22/45 realizan las funciones propias del área funcional descrita.

FETE-UGT

FEIE-UGT

FSOC

VICEGERENTE RRHH



La mejora que experimentan los servicios incluidos en el área funcional de gestión técnica de la atención a los usuarios, como consecuencia del aumento en la cualificación de los trabajadores de una unidad, se trasladada al resto de las unidades; esto se debe a que dichos servicios responden a procesos transversales o repetitivos, por lo que el aumento de cualificación es necesario solo en una parte de los trabajadores del colectivo que atiende la mencionada área funcional. Teniendo en cuenta el volumen de procesos transversales y repetitivos relacionados con el área funcional definida, así como el número de personas incluidas en el colectivo del grupo C 22/32 y C 22/45, el número de trabajadores que se considera que deben promocionar es de 12.

La otra área funcional que se ha denominado "coordinación de los procesos transversales" tiene que ver con las funciones relacionadas con la coordinación entre las unidades que participan, aun cuando sea en diferente grado, en los procesos trabajos transversales. La coordinación entre unidades para la ejecución de los procesos/trabajos transversales debe ser asumida por los puestos de trabajo que, bajo la dirección del jefe de la unidad, son de grupo más alto. En este caso los trabajadores que ocupan los puestos denominados subdirectores (grupo A/B 24/65), así como los administradores de edificio (grupo A/B 24/65) - por las características de su responsabilidad directiva en las unidades que tienen destino- son los que están en mejor disposición de responsabilizarse de esta coordinación, como así lo hacen de forma efectiva. Dado que esta transversalidad de los servicios ofrecidos por la Universidad debe potenciarse, se hace necesario un aumento en la cualificación de las personas que desempeñan estos puestos, que se puede conseguir aumentando su grupo profesional. Al igual que en el caso del área funcional "gestión técnica de la atención a los usuarios", la mejora en la coordinación entre todas las unidades se puede conseguir con dicho aumento en la cualificación profesional solo de una parte de los trabajadores del colectivo que intervienen en esa coordinación. Teniendo en cuenta el volumen de procesos transversales y el número de personas incluidas en el colectivo del grupo B 24/65 de la escala de gestión, el total de trabajadores que se considera que deben promocionar es de 6.


FETE-UGT


TSOC


VICEGERENTE DE HH


SECRETARIO

6. EJECUCIÓN DE LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DEL PAS FUNCIONARIO DE LA ULPGC

Según lo visto, los colectivos de funcionarios que pueden encuadrarse dentro de la promoción profesional contemplada en este Plan de Empleo son:

- Colectivo primero: Funcionarios que actualmente desempeñan con carácter definitivo los puestos de trabajo de gestores (funcionarios grupo C 22/32) y administradores grupo C (funcionarios C 22/45)


FETE-UGT





- Colectivo segundo: Funcionarios que actualmente desempeñan con carácter definitivo los puestos de trabajo de subdirectores (funcionarios grupo B 24/65) y administradores grupo B (funcionarios B 24/65)


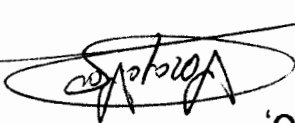
La promoción, que se regulará en sus respectivas convocatorias, se hará para el siguiente número de puestos de trabajo:



- Número de funcionarios C 22/32 y C 22/45 que podrán aumentar su grupo de clasificación en virtud de este Plan de Empleo: 12
- Número de funcionarios B 24/65 que podrán aumentar su grupo de clasificación en virtud de este Plan de Empleo: 6


Los sistemas para llevar a cabo estas promociones se regularán en las respectivas convocatorias, que darán comienzo en el presente año 2005 y concluirán en 2008.

EL GERENTE, **POR LA UNIVERSIDAD,**

CCOO, **POR LAS SECCIONES SINDICALES,**


Francisco Quintana Navarro
VICEGERENTE R2NH

CCOO,


FETE-UGT,



FSOC,
CSI-CSIF