

Propuestas sobre RPT 2019 de CSIT para la JPFAS

1. **Criterios unificados por el Pleno.** Antes de mandar cualquier propuesta de la JPFAS a gerencia, consideramos que se tiene que reunir el Pleno para hacer una propuesta conjunta acorde a las necesidades del personal y de la institución. Si el trabajo no se ha realizado a tiempo, se pedirá tiempo en la reunión del jueves 21 de noviembre a la gerencia para reunirse el Pleno de la Junta y luego solicitar reunión con Gerencia, ya el objetivo es aprobar una RPT en condiciones, no aceptar y firmar lo primero que se nos de por la urgencia de tener una nueva. Los plazos tan cortos solo benefician a Gerencia, que ha dispuesto del tiempo que ha necesitado y de toda la información, y nos urge a nosotros a adoptar una postura sin tiempo para analizar adecuadamente los datos.
2. **Publicidad.** Debería valorarse la posibilidad, como ya se hizo en el pasado, de mandar todo el documento al personal para una mejor revisión, ya que cada uno se podría localizar y ver si se han escuchado las propuestas de la casa o no.
3. **Provisión de puestos de trabajo, códigos de la Administración de procedencia y puestos singularizados.** Volvemos a solicitar al igual que se hizo en la última reunión de 8 de noviembre de la comisión permanente, que se incluyan en la propuesta de RPT para todos los puestos los códigos de “Adscripción a Administraciones Públicas” (A1 - AGE y CC.AA. incluida UNED- o A4 –personal de escalas propias de la UNED-), la Forma de Provisión (Libre designación, concurso o concurso específico) y el Tipo de Puesto (Singularizado o No singularizado – importante a efectos de poder hacer una redistribución de efectivos-).
4. **Los CE deben ser homogéneos para las distintas categorías de puestos de trabajo (Jefes de Servicio, Jefes de Sección... etc.),** ya que existe mucha desigualdad.
5. **Solicitar a gerencia un anexo con las funciones detalladas de cada puesto.**
6. **Integrar los actuales complementos de productividad en los CE y suprimir la arbitrariedad.** Como junta deberíamos atacar las productividades ilegales, ya que en la UNED se paga como productividad unos complementos que tienen las características de un complemento específico que podría generar en el perceptor un derecho de futuro e incluso se da la compatibilidad entre su percepción y la ausencia del puesto de trabajo. El EBEP indica que las productividades son un complemento periódico que se configura en nuestro ordenamiento jurídico como una remuneración al especial rendimiento, dedicación y actividad extraordinarias no contemplado a través del complemento específico, y al interés o iniciativa en el desempeño de los puestos de trabajo, que no puede ser contemplado como una retribución complementaria inherente a un puesto de trabajo, sino que tiene un

carácter subjetivo y no consolidable individualmente, de tal forma que su percepción durante determinado periodo de tiempo, no genera en el perceptor un derecho de futuro para seguir manteniéndolo en posteriores períodos.

7. **Incremento de los actuales CE de los puestos bases.** Con ello podríamos conseguir el objetivo de que ningún funcionario cobre menos de 500 euros de complemento específico, ya que los puestos bases son los peor remunerados y a pesar de su sobrecualificación se encuentran infravalorados por la organización y sin embargo son los que todos los días dan la cara frente a los alumnos y profesores, soportan grandes cargas de trabajo debido a la falta de personal, siendo la base de la pirámide la que verdaderamente soporta el peso de la Universidad y saca el trabajo de nuestra universidad a flote.
8. **Aumentar los complementos específicos de los puestos de trabajo de los funcionarios C2 con objeto de que los actuales CPTs generados por los procesos de funcionarización sean absorbidos por esta subida y se equiparen las retribuciones de estos funcionarios,** sin distinción de si han accedido por funcionarización o por oposición.
9. **Subir de nivel a todos los 16 a nivel 18** que lleven más de 10 años con nivel 16.
10. **Conclusión:** Si Gerencia tiene la propuesta de subir los niveles del 24 al 26, de quiere crear nuevas áreas y jefaturas de servicio, admite para ciertos niveles (dependiendo de la persona que la solicita) la prolongación de la vida laboral en la UNED (retraso de la jubilación) sin haber negociado de nuevo un plan de ordenación de recursos humanos, **pero** que nos quita vacantes de jefaturas de negociado, que no quiere subir los niveles del 16 al 18, que no quiere negociar las productividades, ni integrar los CPTs en los CE, ni incrementar los CE de los puestos bases (a pesar de que no existe distinción entre el trabajo realizado por una auxiliar y un administrativo, a pesar de la desigualdad salarial creada por al funcionarizar en el pasado a los antiguos bedeles y a pesar de la sobre carga de trabajo); con la excusa de que es menor el gasto y el número de trabajadores en su propuesta que en la nuestra, únicamente recordarles que nosotros no firmaremos ninguna RPT en la que solo se favorezca a la cúpula de la pirámide y no a la base que soporta todo el peso de la institución. Por lo que, si no hay dinero para subir el nivel de los más desfavorecidos en la institución tampoco lo hay para los de arriba.

Adicionalmente se debería solicitar inmediatamente un nuevo acuerdo de ordenación de recursos humanos y una regulación de los criterios para la determinación del complemento de productividad del PAS funcionario de la UNED, dado que dicho acuerdo y el plan de ajuste económico están totalmente obsoletos y sin firmar desde hace años y los complementos de productividad se están satisfaciendo sin sujeción a los criterios que fija la Ley.