



Sindicato Andaluz de Trabajadores/as

Sección Sindical de la Universidad de Sevilla

COMUNICADO - Octubre de 2013

Por la mejora y financiación del Plan Propio del PAS

En la sección sindical del Sindicato Andaluz de Trabajadores en la Universidad de Sevilla (SAT-US) no tenemos muchas esperanzas en el I Plan Propio del Personal de Administración y Servicios (PAS), por las siguientes razones:

1.- **Es falso que se consolide de forma directa el 4º tramo.** Esto está supeditado al logro de objetivos establecidos en los acuerdos de 2007. En concreto, está vinculado a la evaluación del desempeño tras justificar el cumplimiento del resto de requisitos fijados en indicadores del Contrato Programa de financiación de la Junta de Andalucía (ver acción 4 y resultados 6 y 7 del documento).

2.- **Todo lo referido a promoción del PAS queda supeditado a la capacidad presupuestaria de nuestra Universidad.** Hasta el día de hoy, en todas las reuniones que hemos mantenido con la dirección de Recursos Humanos (RRHH), nos comentan que no saben absolutamente nada del presupuesto con el que cuentan. Por ello nos resulta difícil creer que puedan controlar algo que dicen desconocer (véase último párrafo pág 1 del documento). ¿Cómo podemos hablar de un Plan Propio o no Propio sin contar con una partida presupuestaria? Pongamos como ejemplo el Plan Propio de Docencia: cada línea de actuación cuenta con su propio presupuesto. ¿Por qué el Plan Propio del PAS no?

3.- Para el último trimestre de 2013 están previstas las acciones que enumeramos, todas ellas supuestamente negociadas con los representantes de la plantilla: Plan de aplicabilidad de la Excelencia a la Gestión recopilando todos los compromisos que hay a día de hoy, determinar como compromisos los estudios realizados sobre nuevas estructuras y ordenación de efectivos, elaboración de un documento que defina liderazgo e integre las responsabilidades y funciones de los y las "líderes", plan organizativo que incluya el status de participación en procesos de mejora y organizativos, plan de Comunicación entre RRHH y la plantilla a través de página web -disponible en 2014-, definición de las Bases de la Estructura Organizativa a través de una aplicación informática que gestionará las bases de dato de los puestos para la confección de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), y aprobación del Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo. A día de hoy, la dirección de RRHH no se ha puesto en contacto con esta sección sindical, ni a través de los órganos de representación a los que pertenece (Comité de Empresa y Junta de Personal del PAS) para estudiar y/o negociar ninguna de estas acciones. **¿Lo está haciendo con otras secciones sindicales sin informar a la plantilla? ¿O, sencillamente, es que no lo están haciendo?**

4.- **Movilidad Voluntaria.** No admitimos este tipo de movilidad ya que estamos seguros de que iría en detrimento de la contratación de las y los compañeros que pertenecen a las bolsas de trabajo. Nos llama la atención como introducen este término dentro de los planes de formación para el PAS. ¿Juegan al despiste?

Véase el último párrafo del documento. ¿Quieren empezar a controlar su presupuesto? Pues ya era hora.

Terminar diciendo que sí nos parece positivo definir el cuadro de mando de RRHH. Debemos evitar tanto jefe y tan poco "indio" en esta casa.

Desde el SAT-US exigimos un Plan Propio para el PAS negociado con la representación de la plantilla y aprobada por esta en asambleas. Un Plan Propio que cuente con dotación presupuestaria propia y un calendario de desarrollo que se cumpla realmente. De la plantilla depende que esto se lleve a cabo.

SAT-Sección Sindical de la Universidad de Sevilla

<http://sat.us.es> · sat@us.es · 608790230 - 608790229

 /satuniversidad

 @satuniversidad