

MEMORIA

MODIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS LABORAL

GERENCIA

28 de marzo de 2014

MEMORIA

MODIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS LABORAL

Exposición de motivos

El objeto de la presente modificación de la Relación de Puestos de Trabajo del Personal de Administración y Servicios Laboral, en adelante R.P.T. del PAS Laboral, es adaptar dicha estructura al II Convenio Colectivo para el Personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas Canarias publicado el lunes 18 de noviembre de 2013 (B.O.C. núm. 222); así como adaptarlo a las necesidades actuales de la institución desde una perspectiva modernizadora, teniendo en cuenta la reorganización académica emprendida por la Universidad de La Laguna, y el presente marco económico y normativo.

A nivel interno la Universidad de La Laguna ha emprendido una reforma centrada principalmente en la disminución de su estructura académica; pasando de 23 a 10 centros (incluyendo la Escuela de Doctorado y de Postgrados Oficiales) y de 64 a 40 departamentos.

Una de las herramientas más importantes para la gestión de los recursos humanos de las Administraciones Públicas son la Relaciones Puestos de Trabajo (RPT), no sólo por su exigencia normativa y legal, sino también por las utilidades que presentan.

De esta forma, factores de carácter externo e interno obligan a la actualización R.P.T. del Personal de Administración y Servicios en general, y en particular del PAS Laboral; entendiendo la R.P.T. como un instrumento técnico normalizado a través del cual las administraciones publicas ordenan, planifican y declaran la dotación de los recursos humanos de los que disponen, al objeto de dar cobertura a las necesidades actuales que debe afrontar la Institución; sin perder de vista las tendencias futuras de cada sector.

Esta situación de cambio, que afronta la institución debe realizarse de manera responsable, lejos de representar un obstáculo insalvable, debe animarnos aún más a dotarnos de una herramienta que ordene adecuadamente nuestros recursos y, a partir de ahí, nos permita anticiparnos de manera planificada a los compromisos que sucesivamente debamos afrontar, teniendo como objetivo principal contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos y su mejor distribución.

Las relaciones de puestos de trabajo se definen como documentos dinámicos, en continuo cambio para adaptarse a los sucesivos escenarios y necesidades que debe afrontar la correspondiente administración. Recogen en cada momento los puestos de trabajo dotados presupuestariamente, tanto los ocupados como los eventualmente vacantes.

Se inició en el mes de diciembre de 2013 el procedimiento para que los distintos responsables de la Universidad, presentasen sus propuestas y sugerencias de mejora y actualización de la actual RPT. Posteriormente, se inicia el procedimiento de negociación llevado a cabo por la parte social y la Institucional, para la adaptación de la RPT a lo señalado anteriormente. La propuesta que se presenta es fruto del correspondiente acuerdo firmado entre la Gerencia y los representantes de los trabajadores el día 24 de marzo de 2014.

La presente modificación de la RPT tiene como objetivos básicos:

- a) Adecuar la R.P.T. del P.A.S Laboral a lo establecido en el II Convenio Colectivo para el Personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas Canarias.
- b) Adaptar la plantilla a la re-estructuración de centros y departamentos; posibilitando a su vez la mejora de los servicios generales.

La consecución de estos objetivos, se encuentra fuertemente condicionada por la disponibilidad presupuestaria de la Universidad en la actualidad, dentro de los límites que marcan las disponibilidades presupuestarias.

Marco Jurídico-competencial y Líneas de Actuación

La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la *Reforma de la Función Pública* define en su artículo 15.1 que las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Administración del Estado son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios. A partir de la instauración de esta herramienta técnica de gestión del personal de la administración pública es necesario que todas las administraciones e instituciones públicas la incluyan como modo de gestión y organización de su personal.

Esta idea queda reforzada en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del *Estatuto Básico del Empleado Público*. El artículo 74 define la *Ordenación de los puestos de trabajo*, remarcando que las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de Relaciones de Puestos de Trabajo u otros instrumentos organizativos similares, que serán públicos y que estarán compuestos al menos por una serie de elementos técnicos, tales como la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Así mismo se estipula en el artículo 77 que el personal laboral se clasificará de conformidad con la legislación laboral.

La organización de la Universidad española no es ajena a la necesidad de ordenar la gestión tanto del Personal Docente e Investigador como del de Administración y Servicios. Así la Ley 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, establece dentro del artículo 2, apartado 2.i, que las Universidades podrán establecer y modificar sus Relaciones de Puestos de Trabajo dentro de su autonomía universitaria. De forma específica, en el artículo 81 indica que las Universidades deberán incluir anualmente en el estado de gastos de su presupuesto la Relación de Puestos de Trabajo de su personal.

Dentro de este marco normativo referencial, la actual propuesta de R.P.T. cumple con lo establecido en la Ley 6/2013, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2014, que regula en su artículo 31 lo

correspondiente a los créditos para la financiación de las universidades canarias y la autorización de costes de personal.

El Decreto 89/2004, de 6 de julio, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de La Laguna, recoge explícitamente en su artículo 7.d que una de las competencias de la Universidad es el establecimiento y modificación de sus relaciones de puestos de trabajo. Los Estatutos de nuestra Universidad establecen que una de las funciones generales del Consejo de Gobierno es la aprobación de las Relaciones de Puestos de Trabajo del Personal de Administración y Servicios, así como que la Universidad de La Laguna se dotará de unas relaciones de puestos de trabajo que sean suficientes en cada momento, y adecuadas en su profesionalización y estructura, garantizando que la creación de nuevos Centros y Servicios llevará aparejada la dotación del Personal de Administración y Servicios necesaria, que será negociada con los órganos de representación del personal. En su artículo 65.3 indica los elementos técnicos mínimos que la Relación de Puestos de Trabajo debe incluir.

El II Convenio Colectivo para el Personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas Canarias establece en su artículo 14 que la organización del trabajo es facultad exclusiva de cada Universidad y su aplicación práctica será responsabilidad de sus respectivas Gerencias que la ejercerán dentro de los límites establecidos por la normativa vigente y, en particular, en el marco de los Estatutos de cada Universidad. Así mismo el artículo 15 establece que durante la vigencia del Convenio las propuestas de elaboración o modificación de las RPT del PAS laboral serán negociadas por la Gerencia de cada Universidad con el Comité de Empresa correspondiente, antes de ser elevadas a los Órganos de Gobierno Universitario para su aprobación definitiva, no obstante, requerirá acuerdo lo que conlleve modificación de condiciones de trabajo en las materias específicas que se exige en el Estatuto de los Trabajadores. En el mencionado convenio se dispone como contenido mínimo de la RPT.

Por tanto, los criterios técnicos tenidos en cuenta para la elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo de la Universidad de La Laguna que se va a aprobar cumple con todo lo preceptuado legalmente y pretende ser un instrumento técnico normalizado a través del cual la Universidad ordena y declara la dotación de Personal de Administración y Servicios Laboral de los que dispone para cumplir con la obligación de garantizar las enseñanzas universitarias y la investigación en la Comunidad Autónoma de Canarias.

Con la aprobación de los documentos que se presentan se pretende dar cumplimiento a un precepto normativo de consecuencias beneficiosas para la Institución, lo cual permitirá a la Universidad de La Laguna ejercer su autonomía universitaria en la gestión de las plazas de personal de administración y servicios laboral con una mayor claridad y transparencia.

Por último y dentro de las líneas de actuación emprendidas, la presente modificación de la R.P.T. del PAS Laboral de La Universidad de la Laguna, se articulará, respetando el marco normativo presupuestario y financiero actual, de manera que se plantea una modificación sin incremento de la masa salarial, y sin merma salarial para los trabajadores.

A continuación se describen las principales líneas sobre las que se basa la propuesta de modificación:

1.- Actualización y adaptación de la R.P.T. del PAS Laboral a lo establecido en el II Convenio Colectivo para el Personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas Canarias.

2.- Reestructuración de Departamentos: se adapta la denominación de destinos a la nueva estructura departamental.

3.- Reestructuración de Centros: Se ha homogeneizado la estructura de servicios de los nuevos centros, consolidando una conserjería por centro. De esta forma, se produce una reasignación de personal hacia aquellos servicios que se han priorizado como más deficitarios, afectando a la actual Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, y Facultad de Físicas y Matemáticas. A su vez esta reestructuración posibilita la reestructuración de determinados servicios generales afectando a STIC-Biblioteca, e infraestructuras, mantenimiento y Prevención de Riesgos Laborales; que se encuadran en la Dirección de Área de Infraestructuras / Mantenimiento, Prevención de Riesgos y Contratación.