

Situación Negociación Colectiva PAS Laboral y PAS Funcionario

Vicegerencia de Personal

Comisión de Planificación 17-10-2011

Premisas de la UPV/EHU en la negociación colectiva

Premisas	Evidencias
Mejorar las condiciones laborales del personal de la UPV/EHU, dentro del marco de la legalidad y del marco presupuestario vigentes, conciliando los intereses del personal , con los de las necesidades organizativas y de servicio.	<p>Principales acuerdos y procesos durante 2010 y 2011:</p> <ul style="list-style-type: none"> III Convenio colectivo PAS laboral II Convenio colectivo PDI laboral Proceso de Provisión de Vacantes (1 finalizado y otro en curso) Proceso de promoción Profesional (en curso) Valoración de puestos (en negociación) OPE (pendiente de iniciar negociación)
Voluntad negociadora	<p>Reuniones con la representación Sindical en el período de abril a julio de 2011:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ambito PAS Laboral: 27 reuniones Ambito Pas Funcionario: 35 reuniones
Enriquecer las propuestas de la Administración con las aportaciones de la representación sindical	<p>Número de borradores presentados a la representación sindical de las bases de los principales procesos puestos en marcha en el período de abril a julio de 2011:</p> <ul style="list-style-type: none"> Promoción (resolución publicada): 5 Concurso de traslados (pendiente de resolución): 2 Provisión de vacantes (pendiente de resolución): 2

Premisas de la UPV/EHU en la negociación colectiva

La mejora de las condiciones laborales del personal de la UPV/EHU, pasa necesariamente por el proceso negociador con la representación sindical, pero esta voluntad negociadora no debe hacernos perder de vista el objetivo de alcanzar esas mejoras.

Por ello, una vez realizado tanto por la Administración, como por la Representación Sindical, el esfuerzo negociador y en aras de los principios de eficiencia, de gestión adecuada de los recursos públicos y los propios intereses de los trabajadores y trabajadoras, en ocasiones es preciso optar por parte de la Administración, por poner en marcha aquellos procesos que no requieran preceptivamente de la aprobación de la Representación Sindical.

Se adjuntan a continuación tablas en las que se señalan las principales actuaciones en materia de negociación colectiva en curso, en los ámbitos de PAS laboral y PAS funcionario indicando su grado de prioridad y si precisan de acuerdo.

Tabla de actuaciones PAS laboral por prioridad

Detalle de actuaciones	Prioridad	Obligatoriedad de acuerdo	Observaciones
OPE	Alta	No	Proceso clave para una adecuada gestión de la plantilla de la UPV/EHU
Acuerdo de estabilidad	Alta	Si	La estabilidad no es una actuación obligatoria, pero de optarse por ella, precisa de acuerdo.
Valoración de puestos	Alta	No	Existe un compromiso cuyo plazo ya ha expirado en algunos puestos. Debería ser un proceso de periodicidad anual.
Cambios RPT	Alta	No	Proceso clave para una adecuada gestión de la plantilla de la UPV/EHU. Amortización de vacantes y creación de nuevas. Adecuación de monografías. Vinculación con Valoración de puestos. Debe ser una actuación periódica planificada y en ocasiones coyuntural.
Ampliación de plantilla	Alta	No	Proceso clave para una adecuada gestión de la plantilla de la UPV/EHU. Adecuación a plazos Plan universitario 2011-2014
Organigramas y monografías	Alta	No	Proceso clave para una adecuada gestión de la plantilla de la UPV/EHU. Vinculado a ampliación de plantilla, cambios RPT.
Bolsas de trabajo	Alta	Si	Ejecutar el procedimiento publicado. Adecuación de algunas bolsas a nueva clasificación Convenio Colectivo. Gestión de renovación de algunas bolsas.

Tabla de actuaciones y planificación PAS Laboral

Detalle de actuaciones	Prioridad	Obligatoriedad de acuerdo	Fin previsto negociación	Nº reuniones previstas sept-dic	Nº mínimo reuniones sept- dic	Observaciones
OPE	Alta	No	Diciembre	5	4	
Acuerdo de estabilidad	Alta	No	Noviembre	3	3	
Valoración de puestos	Alta	No	Diciembre	6	6	
Cambios RPT	Alta	No	Noviembre	2	1	
Ampliación de plantilla	Alta	No	Noviembre	4	3	
Organigramas y monografías	Alta	No	Noviembre	4	3	
Bolsas de trabajo	Alta	Si	Noviembre	3	3	

Tabla de actuaciones PAS funcionario por prioridad

Detalle de actuaciones	Prioridad	Obligatoriedad de acuerdo	Observaciones
Concurso de traslados	Alta	No	Proceso clave para una adecuada gestión de la plantilla de la UPV/EHU
Valoración de puestos	Alta	No	Existe un compromiso cuyo plazo ya ha expirado en algunos puestos. Debería ser un proceso de periodicidad anual.
Cambios RPT	Alta	No	Proceso clave para una adecuada gestión de la plantilla de la UPV/EHU. Amortización de vacantes y creación de nuevas. Adecuación de monografías. Vinculación con Valoración de puestos. Debe ser una actuación periódica planificada y en ocasiones coyuntural.
Ampliación de plantilla	Alta	No	Proceso clave para una adecuada gestión de la plantilla de la UPV/EHU. Adecuación a plazos Plan universitario 2011-2014
Organigramas y monografías	Alta	No	Proceso clave para una adecuada gestión de la plantilla de la UPV/EHU. Vinculado a ampliación de plantilla, cambios RPT.
Bolsas de trabajo	Alta	Si	Ejecutar el procedimiento publicado. Adecuación de algunas bolsas a nueva clasificación Convenio Colectivo. Gestión de renovación de algunas bolsas.

Tabla de actuaciones y planificación PAS Funcionario

Detalle de actuaciones	Prioridad	Obligatoriedad de acuerdo	Fin previsto negociación	Nº reuniones previstas sept-dic	Nº mínimo reuniones sept-dic	Observaciones
Concurso de traslados	Alta	No	Diciembre	4	3	
Valoración de puestos	Alta	No	Diciembre	6	6	
Cambios RPT	Alta	No	Noviembre	2	1	
Ampliación de plantilla	Alta	No	Noviembre	4	3	
Organigramas y monografías	Alta	No	Noviembre	4	3	
Bolsas de trabajo	Alta	Si	Noviembre	3	3	

Puntos de atención

Puntos de atención	Area de mejora	Acciones de mejora
<p>Con fecha 19/09/2011 se ha producido una paralización de la negociación colectiva, por parte de CCOO, UGT, ELA y STEE-EILAS, estando previsto que se reanude a partir del 11 de octubre de 2011.</p> <p>Por esta paralización no se han podido desarrollar los temas propuestos en un total de 9 reuniones, lo que provoca un retraso en el panorama de actuaciones presentado el pasado 16 de septiembre en Comisión de Planificación</p>	<p>Dotar al proceso negociador de mayor eficiencia</p>	<p>Consensuar número de reuniones previstas y número mínimo de reuniones.</p> <p>Concentrar reuniones en un día a la semana a jornada completa (mañana y tarde) jueves, salvo los jueves de Consejo de Gobierno, que se retrasan al viernes (mañana) y algunas reuniones sobre Acuerdo Regulador y sesiones de valoración de puestos.</p> <p>Establecer tiempos máximos por temas a tratar y tasar tiempos máximos de intervenciones por las partes.</p> <p>Cada punto del orden del día como máximo 70 minutos 20 minutos para Administración entre apertura y cierre y 10 minutos para cada sindicato.</p> <p>Borrador de acta se entrega en la siguiente reunión y se firma en la siguiente a ésta.</p>