



Principios, organización y funciones

Incorporación y movilidad

Carrera profesional

Condiciones de trabajo

**Personal de Administración y Servicios:
Haciendo que la Universidad funcione**

consejeros y gestores El PAS es otro importante pilar de la Universidad. Al PAS le corresponde propiciar que las rutinas de procedimiento y las gestiones diarias funcionen y que las iniciativas salgan adelante sin protagonismo alguno; aconsejar, guiar, y enmendar discretamente buena parte de los errores de procedimiento de los gestores académicos - generalmente poco comprensivos con las cortapisas normativas-, y absorber con entrega y disciplina los errores propios y los ajenos.

*PAS y la
Universidad como
servicio público
eficiente*

Una actuación inteligente y profesional de un miembro competente del PAS ubicado en un puesto clave puede ser más decisivo para la **imagen corporativa percibida** de la institución, que una clase magistral o que diez fotos de un rector sonriendo a la prensa. La Universidad es **deudora del PAS**. Tanto de quienes, por su singularidad, se han ganado un puesto en la memoria colectiva como de quienes, sumando discreción a eficacia, han desarrollado, y desarrollan, su trabajo imperceptiblemente, que es lo que se espera de un buen organismo que funciona correctamente.

el PAS, elector

Lo dicho puede parecer una obviedad, e incluso una inútil cuña de adulación, cuando esto se escribe en un **programa electoral**. Creo que de mis relaciones con mis colaboradores del PAS los distintos puestos de responsabilidad que he desempeñado se podrán extraer elementos de juicio para interpretar hasta qué punto son creíbles las críticas, los objetivos y las actuaciones que propongo a continuación.

Principios, organización y funciones

ámbitos funcional y orgánico

No se puede concebir una Universidad eficaz reduciendo el papel del personal administrativo y de servicios al de piezas de una maquinaria administrativa sometida a una compleja **dependencia funcional y orgánica**.

garantía de continuidad

El **rigor** en la aplicación de normas y procedimientos y el **buen criterio** que da la continuidad de la administración frente a los periódicos relevos en las responsabilidades académicas son una ayuda técnica, un consejo experto y un respaldo ejecutivo imprescindibles para cualquier órgano de gobierno unipersonal o colegiado.

cada uno en su sitio y la calidad en todos

Únicamente trabajando de forma conjunta es posible llevar adelante una gestión **eficaz, flexible** para asumir constantes cambios y **ágil** para adelantarse a los problemas.

Objetivos

- **Definición de una Jefatura de personal próxima, competente, bien asesorada y eficaz.**
- **Definición clara y funcional de Jefaturas de Servicios, Secciones y Direcciones de Área.**
- **Descentralización organizativa a favor de un eficaz margen de autonomía de los campus, coordinando adecuadamente unidades administrativas de departamentos y centros.**

Acciones específicas

Gerencia y Jefatura de personal

La **Gerencia** tendrá como misión prioritaria revalorizar el recurso humano, sólido y capaz, que es el conjunto de trabajadores del PAS, creando las condiciones para un rendimiento ilusionado.

dirección funcional

Además de ocuparse de la gestión económica-administrativa de la Universidad y ejercer por delegación del **Rector** la jefatura del PAS, tendrá que establecer un sistema de información y de indicadores para la gestión y dirección, que permitan a los distintos órganos de Gobierno tomar las decisiones correctas en este mandato. Un mandato condicionado por lo mucho que nos va a exigir la **incorporación al EEES**, simultáneamente a la implantación de un sistema propio y acreditado de **calidad** en una Universidad con vocación de **internacionalización**.

una responsabilidad compartida

Dentro del principio de compartir la responsabilidad del **proyecto de Universidad**, y como indico en detalle más adelante, me propongo potenciar los **Servicios Jurídicos de la Universidad**. Se les dotará de los adecuados medios humanos y materiales para incrementar su función de asesoramiento y fundamentación jurídica de las decisiones de los distintos órganos de gobierno.

calidad en la gestión

Se desarrollará un **modelo de gestión estratégico** de la calidad, de mecanismos de evaluación de resultados y de toma en consideración de los costes en que se incurre con las prestaciones de los distintos Servicios de la Universidad. Como siempre he venido haciendo, el **diálogo** con sus integrantes será una máxima de mi actuación.

servicios universitarios

Quiero también adquirir un compromiso formal con el colectivo del PAS respecto a los distintos **servicios universitarios** a los que se refiere el capítulo IX del Título II de nuestros Estatutos. Mi acción de gobierno les dotará de las estructuras y medios necesarios para el cumplimiento de sus fines. En cualquier caso todas las decisiones que les afecten serán adoptadas después de un proceso de **negociación** y **consenso** con todas las partes implicadas.

El impulso que pretendo dar a la **descentralización organizativa** hacia los campus propiciará importantes posibilidades de ascenso profesional y mejora retributiva al promoverse la dotación de un número significativo de puestos de Jefe de Servicio y de Sección que se incluirán en la correspondiente RPT, que deberá ser actualizada.

administración del campus

La polivalencia del personal adscrito a los campus permitirá a este PAS participar con cierta autonomía en todos los procedimientos de gestión y tendrá una repercusión positiva en la difusión transversal de prácticas eficaces y en la mejora de la prestación de servicios a todos los usuarios.

Las mejoras de gestión contrastadas en campus, centros o departamentos y susceptibles de serlo, serán implantadas con carácter general en toda la Universidad en un proceso de **mejora continua** de procedimientos.

Incorporación y movilidad

Al igual que en el caso del PDI, las vías de incorporación a la Universidad son básicamente dos, iniciar una carrera profesional desde puestos básicos o suplir, desde la experiencia y con una profesionalidad consolidada, las carencias y desajustes de una plantilla.

uso y abuso de la libre designación

En la Universidad de Oviedo, hay excelentes profesionales capaces de ocupar **plazas de responsabilidad** sin tener que importarse capital humano de otros organismos públicos más que en muy contadas excepciones, en las que se exija una especialización, una innovación o un liderazgo inasumible con los propios recursos.

trasvase de ida y vuelta

En el caso del Personal de Administración y Servicios de nuestra Universidad, **se ha asistido a una desequilibrada operación de trasvase unidireccional** de personal procedente de la Administración del Principado de Asturias a determinados puestos de gestión, en gran parte de **libre designación**. Este fenómeno no sólo se ha producido en detrimento accidental de la carrera profesional del personal propio, auténtico desperdicio de **capital intelectual y técnico** de la institución, sino que hay indicadores alarmantes de que ese pudiera haber sido un fin colateral. Además, y esto es lo peor del caso, no ha habido la necesaria correspondencia o intercambio, y la estancia en la Universidad de Oviedo ha resultado ser un estadio promocional en trayectorias personales desvinculadas de las motivaciones y el quehacer universitario

Objetivos

- **Definir al comienzo del mandato rectoral las necesidades de incorporación del PAS funcionario y laboral en función de las necesidades previsibles a corto y medio plazo.**
- **Consensuar con todos los agentes sociales la programación de contrataciones y previsible movilidad entre administraciones en el contexto de una planificación plurianual.**
- **Reducir al mínimo funcionalmente conveniente la designación libre de personal y las incorporaciones excepcionales de personal de alto nivel.**

Acciones específicas

relación de puestos de trabajo

Se concertarán y se definirán con claridad y publicidad las **RPTs** para el PAS dentro del **Plan de Actuación Universitaria** que el Consejo de Gobierno formulará para los cuatro años de mandato.

estabilización de interinos

La ausencia de convocatorias de procesos selectivos en los últimos años ha generado la existencia de funcionarios interinos con varios años de antigüedad que no han tenido ocasión de estabilizar su empleo. Para paliar esta anomalía, se reconocerán los **servicios prestados con carácter interino**.

funcionarización

Se ofrecerá esta posibilidad con **carácter voluntario** a aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo del personal laboral, de acuerdo con la normativa vigente.

reconversión de contratos

Se establecerán **convenios de reciprocidad con otras Universidades** para permitir el traslado de personal en condiciones de igualdad y se promoverán planes de movilidad internacional para el colectivo.

Carrera profesional

intercambios

Frente a declaraciones grandilocuentes acerca de la atención que merece el capital humano de nuestra institución, el **modelo de gestión de recursos humanos** que ha imperado en los últimos años dista mucho no sólo del ideal, sino de la eficacia.

Sin perder las perspectivas y sin olvidar la prioridad de objetivos, debe considerarse la **carrera administrativa funcionarial o laboral** como lo que también es: una vía de realización personal y de superación profesional.

Objetivos

- **Implantación de forma inmediata de la Carrera y Desarrollo Profesional.**
- **Negociación de un nuevo Convenio Colectivo.**
- **Convocatoria del proceso de funcionarización voluntario**
- **Compromiso expreso a convocar cada año los pertinentes con cursos de plazas vacantes del PAS, tanto funcionario como laboral, y a convocar también cada año los procesos de selección de nuevas plazas del P.A.S.**
- **Adoptar las medidas necesarias para lograr la estabilidad en el empleo de todos los trabajadores del colectivo.**
- **Establecimiento de un plan de promoción que permita mejorar la totalidad del personal de administración y servicios.**
- **Normalización de los procesos de oposiciones y concursos.**
- **Políticas activas de formación.**
- **Incentivar al P.A.S con mejoras salariales**

Acciones específicas

- carrera profesional* Impulsaré un modelo de **carrera administrativa del PAS** de forma que siga el esquema establecido por el Principado de Asturias para su personal. Su **implantación será inmediata**, una vez negociada con los agentes sociales, no permitiendo que los derechos del PAS se vean reducidos con respecto al personal de otras administraciones.
- estabilidad laboral* Se negociará un nuevo **Convenio Colectivo para el Personal Laboral**, ya que el aún vigente ha sido denunciado por obsoleto hace casi diez años.
- convenio colectivo* Me comprometo a convocar cada año los pertinentes **concursos de plazas vacantes del PAS**, tanto funcionario como laboral, y a convocar también anualmente los procesos de selección de nuevas plazas del PAS que resulten necesarias para el adecuado funcionamiento de la administración universitaria. Así recuperaremos el tiempo perdido en estos años pasados, en los que se ha sido incapaz de resolver con normalidad un concurso general de **plazas vacantes** o de convocar procesos de selección para la **estabilización** del personal interino o de selección de nuevas plazas, de forma periódica y coherente.
- estabilidad laboral* De acuerdo con las organizaciones sindicales representativas del PAS, adoptaré las medidas necesarias tendentes a lograr la **estabilidad en el empleo** de todos los trabajadores del colectivo.
- becarios en prácticas* Se limitará y racionalizará el número de **becarios en prácticas** en las áreas de gestión del P.A.S., salvo en el contexto de programas formativos de aquéllos.

promoción

Desarrollaré un **plan de promoción** que permita recuperar las posiciones perdidas en los últimos años por el PAS de nuestra Universidad, con respecto a la mayoría de las Universidades públicas españolas. Estableceré las bases que permitan una **promoción retributiva** que en los cuatro próximos años, mejore la situación general y venga a paliar agravios comparativos

Fijaré la normalización de los procesos de **oposiciones y concursos**, llegando, mediante los acuerdos oportunos, al establecimiento de unas normas generales que los regulen. Recuperaré las **convocatorias de concurso-oposición**, olvidadas en los últimos años, a pesar del gran número de vacantes existentes, **normalizando las convocatorias**, tanto en su periodicidad como en sus bases.

oposiciones y concursos

El mismo criterio se aplicará a las convocatorias de **concursos de méritos**, recuperando el reconocimiento de la carrera administrativa, además de la **periodicidad y normalización de las bases de las convocatorias**.

formación y perfeccionamiento

Fomentaré una política de personal, basada en el estímulo de superación, facilitando vías para la **formación más adecuada** mediante la actualización de conocimientos y la preparación constante en nuevas tecnologías y formas innovadoras de trabajo cooperativo y a distancia, tanto para **tareas hechas y objetivos cumplidos** como para la mejora y **promoción de los profesionales**.

formación y corresponsabilidad

Propongo negociar un **plan de formación del PAS** capaz de hacer frente a las nuevas exigencias, en buena parte motivadas por la vinculación al EEES. Habrá de abarcar desde el manejo suficiente de **idiomas** a familiarizarse con las nuevas funciones, instrumentos y diferentes **tecnologías y sistemas** que se vayan implantando en la **gestión diaria**.

*incentivos y mejoras
salariales*

Atendiendo las legítimas aspiraciones del PAS, procuraré **compartir la responsabilidad** de este proyecto universitario en todos los niveles, abriendo la posibilidad de acceso a determinados puestos de dirección, en el ámbito de sus competencias.

Buscaré fórmulas que permitan equiparar retribuciones en puestos de similares características y **atenderé a la comprometida homologación retributiva** entre PAS laboral y funcionario.

Regularé el reconocimiento de los años de trabajo en la Universidad de Oviedo fijando una paga de fidelidad a los **25 años de servicios** y negociaré con los representantes del PAS la posibilidad de establecer un premio por jubilación.

Del mismo modo, negociaremos con los agentes sociales la revisión anual de la **pérdida del poder adquisitivo**

Condiciones de trabajo

*problemática común,
problemática
específica*

Más adelante, en otro lugar de este programa referente a calidad de las condiciones de trabajo, se encuentra probablemente casi todo lo que a este respecto pueda ser comúnmente exigible por el personal de la Universidad. Me refiero a cuestiones como **seguridad, salud, ambiente y conciliación de la vida familiar**. Sin embargo, hay diferencias entre uno y otros estamentos que merecen ser destacadas.

No creo que haga falta entrar en detalles para convenir que las relaciones laborales tienen componentes de **proximidad y dependencia jerárquica** mucho más acusadas entre el PAS que entre el PDI. Incluso en los puestos de mayor responsabilidad el PAS tiene unos condicionantes con la propia Gerencia que no encuentran parangón en las relaciones de ningún PDI con el Rector, Decano o Director. Esta dependencia orgánica y funcional, que tiene una razón de ser por la naturaleza del tra-

reconocimiento y respeto

bajo, tiene también unos márgenes definidos por la legislación, desde la laboral a la de la Función Pública, pasando por los Estatutos. Pero ni un ápice más.

Por tanto, quiero dejar constancia expresa aquí de que la **negociación, el consenso y el acuerdo** serán una constante en mi acción de gobierno en general, y con respecto al PAS en particular, quienes deben tener la seguridad de que en todo momento serán considerados con todo el respeto que merecen como miembros de la comunidad universitaria.

El **reconocimiento** y la **promoción** motivan a los trabajadores y generan confianza en la Institución. Si se escucha, se analiza y se acuerda con el personal experimentado, sin abdicar de las responsabilidades de política académica, pero manteniéndose unas **relaciones diáfanos, estimulantes y cooperativas**, el funcionamiento de la administración será cada vez más eficaz.

Objetivos

- **Optimizar los procedimientos y las condiciones de trabajos en servicios comunes técnicos y administrativos.**
- **Crear un clima de trabajo estimulante basado en el reconocimiento de la labor bien hecha y en medidas que velen por la seguridad, la salud y la conciliación de la vida familiar.**
- **Definir el estatuto del PAS y de las funciones específicas y los procedimientos de los distintos puestos de trabajo de acuerdo con las organizaciones sindicales.**
- **Establecer medios para la realización de un trabajo eficaz tanto en los servicios centrales como en las unidades administrativas de centros y departamentos.**
- **Impulsar programas activos de preparación y formación continuada para hacer frente a los retos de la incorporación al EEES y para facilitar la especialización y la promoción.**
- **Hacer oír y aprovechar el conocimiento técnico y experto del PAS en los órganos de gobierno y de representación.**

Acciones específicas

calidad de los procedimientos

Se detecta una escasa capacidad innovadora y poca flexibilidad de organigramas y plantillas de la administración universitaria para adaptarse a las necesidades inmediatas de la **calidad de los procedimientos de gestión y administración**. Hay escasas vías de formación y actualización y falta de motivación.

protagonistas y corresponsables

Mediante un trato de absoluto respeto a las personas, en sus distintas responsabilidades profesionales, trataré de crear y mantener el **clima adecuado** de encuentro y entendimiento, propiciando que los trabajadores se sientan protagonistas de sus tareas y sumando los esfuerzos de todos.

reglamentación

Porque entiendo que el espíritu universitario es tolerante y no sectario, propiciaré un **marco de planificación y debate**, fluido y resolutivo, con sus órganos de representación, para la búsqueda de las soluciones más idóneas a cada situación.

vigilancia de la salud

Propondré a los representantes sindicales un proyecto de **Reglamento de la función pública de la Universidad de Oviedo** y acometeré un plan que identifique los principales procesos de gestión de la Universidad de Oviedo, y su **normalización con manuales de procedimientos y buenas prácticas** por puestos de trabajo.

acción social

La calidad de la vida laboral del PAS mejorará adoptando decididamente medidas de prevención de **riesgos laborales**. Prestaré una mayor atención a las revisiones médicas anuales dentro de un **Plan General de Prevención**. Potenciaré estudios de riesgos laborales, tratando de identificar, reconocer y corregir las **fuentes de estrés** en el puesto de trabajo, y promoviendo protocolos que mantengan el adecuado seguimiento de las **enfermedades profesionales** del PAS.

conciliación

Mejoraré las dotaciones presupuestarias destinadas a cubrir distintas medidas de **acción social**. Su destino será acordado con los representantes del PAS, incluyendo la aportación de la Universidad a un fondo de pensiones para este personal.

Promoveré la inclusión del personal de la Universidad de Oviedo en los acuerdos nacionales referentes a **planes de pensiones** y contratos de **seguros colectivos**.

Adoptaré medidas avanzadas en la tarea de **conciliar la vida personal, familiar y laboral**.



