

PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS FUNCIONARIO DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

Exposición de Motivos

La actual situación de crisis económica generalizada por la que atraviesa el país está afectando de forma seria las expectativas financieras de la Universidad de Granada por, al menos, 2 vías diferentes pero directamente relacionadas entre si:

- De un lado, el modelo de financiación 2007-2011, ahora prorrogado hasta 2015, fija los objetivos de financiación a destinar a las Universidades Públicas de Andalucía como un porcentaje del PIBR pm y este, como es lógico en la coyuntura económica actual, no solo no ha crecido, sino que ha decrecido.
- De otro, la necesidad de contención del déficit de las administraciones públicas, tan reiteradamente demandada como eje fundamental para la recuperación económica y, a pesar del loable esfuerzo de la administración autonómica, está suponiendo el estancamiento de la financiación recibida y, lo que es más trascendente a los efectos que nos ocupan, el estancamiento de la autorización de costes de personal.

Por otra parte a nadie se escapa que el coste de las plantillas tiene un crecimiento vegetativo que resulta independiente de los incrementos de salarios del personal (complementos de antigüedad y/o productividad, tanto de PDI como de PAS). De esta forma, en la práctica, aunque el incremento salarial de los últimos 4 años para el conjunto de la plantilla es de un -2,3%, la realidad es que el incremento medio de los costes salariales de la plantilla de la Universidad de Granada en estos últimos años ronda el 5%.

Paralelamente, la Universidad de Granada ha venido realizando un importante esfuerzo de racionalización de costes de personal que ha llevado, de un lado, a la amortización de costes “menos necesarios” y de otro, a un importante esfuerzo en el incremento de plantilla.

Conjugar el estancamiento de la financiación global de la Universidad de Granada, una congelación de la autorización de costes de personal, y el necesario incremento de efectivos de la plantilla de personal, ha implicado un marcado esfuerzo de racionalización de costes y planificación (presupuestación) que la situación económica actual podría hacer peligrar.

En este contexto, para lograr la superación de los retos planteados, resulta inexcusable y necesario adaptar la estructura organizacional del PAS Funcionario de la Universidad de Granada mediante un Plan de Ordenación que determine la efectiva adecuación de los recursos humanos a las necesidades de la propia institución dentro de las limitaciones presupuestarias actuales.

El marco normativo de referencia en esta materia está compuesto por:

La Ley Orgánica 6/2001 de Universidades, en su artículo 2.2.e) incluye entre las materias objeto de la autonomía universitaria: *“La selección, formación y promoción del personal docente e investigador y de administración y servicios, así como la determinación de las condiciones en que han de desarrollar sus actividades.”*.

El artículo 69.1 de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público establece que: *“La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo 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, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.”*.

Los Estatutos de la Universidad de Granada, en su artículo 152.1: *“La planificación de la política de personal de administración y servicios corresponderá al Consejo de Gobierno, a propuesta del Equipo de Gobierno, ...”*, atribuyen la competencia en estas materias al Consejo de Gobierno.

El Real Decreto Ley 20/2011, de 30 de enero, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, en su Capítulo II (artículos 2 a 5), ha venido a establecer determinados límites a las políticas de personal de las distintas administraciones públicas con los que se hace necesario cumplir.

Por todo ello, vistos los antecedentes anteriormente mencionados, la Universidad de Granada, previo acuerdo con la Junta de Personal de Administración y Servicios Funcionario, ha resuelto elaborar y someter a su aprobación por el Consejo de Gobierno de la misma, el presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Personal de Administración y Servicios Funcionario de la Universidad de Granada:

1. **Ámbito de Aplicación.** Las medidas contenidas en el presente Plan de Ordenación serán de aplicación al personal de administración y servicios Funcionario que preste servicios en la Universidad de Granada.
2. **Ámbito temporal.** Este Plan de Ordenación tendrá vigencia durante los años 2012 y 2013.
3. Durante el periodo de vigencia del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos se aplicarán las siguientes **Medidas**:
 - a) Durante el año 2012, no se producirá la incorporación de nuevo personal externo salvo el procedente de los procesos selectivos ya convocados.
 - b) En aplicación de lo establecido en el artículo 3.2 del Real Decreto Ley 20/2011, el nombramiento de funcionarios interinos se realizará cuando el no hacerlo pudiera implicar la imposibilidad de prestar el servicio en condiciones de una garantía mínima de calidad. Entre estos supuestos se incluirán:
 - Refuerzo de servicios que vean disminuida su dotación de personal con motivo de bajas, permisos por maternidad/paternidad u otros permisos



reglamentarios cuando, con el personal restante no se pueda atender en las condiciones anteriores el servicio.

- La acumulación de tareas coyuntural que se produce anualmente en los servicios de Alumnos (con motivo de los procesos de admisión) y Becas (grabación de solicitudes de la convocatoria general del Ministerio).
- c) Negociar la modificación de la RPT para adaptarla a la realidad actual
 - d) Convocar concursos de provisión de puestos de trabajo para aquellos puestos vacantes que se consideran necesarios para garantizar el correcto funcionamiento de los servicios universitarios, especialmente los derivados de la modificación de la RPT prevista en el apartado anterior. La relación de puestos a convocar se determinará previa petición de informe a la Junta de Personal.
 - e) Con el objeto de hacer previsible las repercusiones presupuestarias y de cumplir con lo establecido en Artículo 19 (“Autorización de los costes de personal de las Universidades de titularidad pública, competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía”) de la Ley 18/2011, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2012, limitar la participación en los concursos de provisión de puestos de trabajo al personal funcionario que presta servicios en la Universidad de Granada, en las áreas funcionales que en cada caso determine la RPT.
 - f) Reorganización de efectivos, en los términos establecidos en los artículos 24 y 25 del Reglamento del PAS de la Universidad de Granada, necesaria para atender los desequilibrios que como consecuencia de los concursos de provisión de puestos de trabajo puedan haberse producido. En estos procedimientos se dará prioridad a la voluntariedad en los traslados de unidad.
 - g) Redistribución de la asignación presupuestaria de los puestos incluidos en la RPT para adecuarla a los resultados del presente Plan de Ordenación de RRHH y con las limitaciones citadas en el apartado e).
- 4. Modificación de las condiciones de trabajo.** Cuando como consecuencia de las medidas anteriores se produzca la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se procederá a la negociación con las organizaciones sindicales.