

DOCUMENT DE PLANTILLA (RLT)

Ha estat una **reivindicació històrica de la CGT la necessitat d'un document que planificara les necessitats de plantilla en base a uns criteris objectius de carregues de treball** (mòduls, indicadors...) **i en relació a les objectius i les polítiques de la Universitat** i un dels motius pels quals hem votat negativament la majoria de les modificacions de plantilla en ser fruit d'una política de personal parcial, puntual i amb un excessiu marge de discrecionalitat.

Un segon motiu d'oposició ha estat la continuïtat en l'amortització de places que afavoreixen la privatització de serveis cap a empreses externes i més recentment també cap a les Fundacions de la Universitat.

Un darrere l'altre els compromisos i projectes no han passat del nivell de declaració o del document encarregat al Servei de Planificació que es quedava al calaix del vicerector / a de torn i que després devia anar a la paperera perquè el procés s'iniciava amb el següent equip rectoral.

El procés actualment en marxa sembla un poc més sòlid i més transparent que els anteriors:

Es van fer públiques documents d'anàlisi i diagnòstic previs, s'han creat diversos grups de treball segons tipus d'unitats i ha hagut una major consulta al personal afectat.

Però el procés s'ha anat dilatant en el temps (més de dos anys des del documents inicials), **no ha estat totalment obert a la participació** del personal en general (més enllà d'iniciatives particulars d'alguns membres de les comissions de treball) ni dels representants sindicals, que oficialment sols hem pogut veure una presentació explicant la dinàmica de treball encetada i, finalment les notícies son que **no inclourà la totalitat de les unitats** (queden excloses tots els serveis generals i potser que alguns dels serveis economico-administratius)

PROPOSTES DE TREBALL

- **Plantejar i confirmar que enguany serà la finalització de l'actual document en estudi**, que abarca, sembla, la majoria dels llocs d'administració general i fixar un calendari per completar l'estudi de la resta de llocs d'administració general i del personal d'administració especial i laboral.

- **El document de plantilla, a partir de les necessitats de gestió universitària i de les diferents polítiques universitàries ha de fixar quantitativament i qualitativament els recursos humans necessaris en les diferents unitats.** No pot convertir-se en una recerca de fórmules per intentar mantenir i fins i tot augmentar els serveis que es presten amb un personal cada vegada més reduït per les retallades pressupostàries i normatius. Ha de servir de **base per a futures ampliacions reclassificacions, simplificació d'escales i perfils, promocions i carrera administrativa.**

- **Un document de plantilla amb criteris transparents, racionals i coherents sense amortitzacions de llocs de treball ni trasllats forçosos del personal**

- **S'ha d'aprofitar igualment per corregir tot tipus de disfuncions en la gestió universitària i homogeneïtzar els procediments** en les unitats que porten les mateixes tasques de gestió tot i tenint en compte les particularitats que puguin donar-se en determinades unitats.

- **S'ha d'incloure i valorar per a la seva consolidació com a llocs de treball estables les carregues de treball que actualment es gestionen mitjançant nomenaments d'interins de programa (tant programes de la universitat com programes de recerca) o d'acumulació de tasques**

- **Tot això haurà d'estar íntimament enllaçat en el seu contingut i en la seva execució temporal amb les convocatòries d'ocupació de llocs de treball**