

## **Informe sobre la proposta de flexibilitzar una part dels processos de promoció interna del PAS mitjançant la realització d'un curs selectiu**

El creixement absolut de la plantilla de PAS en els pròxims anys (increment en nombre de persones) no es preveu nombrós, per raons fonamentalment econòmiques. Tal i com queda expressat en el Acord sobre condicions de treball del PAS (2008-2011), l'objectiu que hem de marcar-nos és construir una plantilla, dins els nombres absoluts en què ens movem, que siga com més qualificada millor. Caldrà, doncs, buscar la manera mitjançant la qual s'arribe a una promoció interna que done carrera professional a les persones i les integre en una nova forma de gestió, utilitzant les fórmules legals al nostre abast. Aquesta promoció s'haurà d'acompanyar d'un procés formatiu i qualificat, i s'haurà d'emparar en el disseny de processos de treball en què s'incloguen les competències i destreses necessàries per portar-los a terme.

En aquest sentit, resulta una prioritat indefugible dotar-nos d'un grup A i un grup B d'administració general que ens permeta fer front als nous desafiaments amb què la gestió universitària es trobarà en el futur més immediat.

Una forma d'iniciar aquest camí és la regularització de totes les ocupacions dels llocs de treball (grups A i B) que estan coberts per millores d'ocupació d'aquells i aquelles que són propietaris dels llocs i els ocupen, donat que estan realitzant ja les funcions i les tasques d'un grup superior, al qual encara no han tingut oportunitat d'optar (aquesta regularització no té cost econòmic). De la mateixa manera, podem qualificar aquells llocs de treball que tenen una responsabilitat directa en el manteniment de l'organització i que estan ocupats per persones que durant anys han demostrat la seua competència en el desenvolupament de les funcions i les tasques que són inherents a aquests llocs (cosa que suposaria afegir el cost de transformació de grup B en grup A).

La forma més senzilla i que ens permet una fórmula de promoció interna adequada, segons les normes vigents en aquest moment, és la d'unificar els criteris de classificació d'aquests llocs de treball mitjançant el barrat de la seua classificació. Quedarien en el grup A/B aquells casos en que els titulars dels llocs ja són del grup B, i en el grup B/C en aquells els titulars dels quals són del grup C i el lloc està classificat en B. Com que parlem de persones que ja són titulars dels llocs de treball, el procés de promoció interna es pot realitzar mitjançant un **curs selectiu**.

Avantatges d'aquesta fórmula de promoció interna:

- 1) Com que les persones ja ocupen els llocs de treball només han de consolidar el canvi de grup, sense competir entre si i amb d'altres.
- 2) El curs s'adapta a les necessitats actuals de l'organització, tractant els temes que estratègicament són necessaris per al moment en què ens trobem.
- 3) És la forma òptima de combinar els interessos de les persones amb els interessos organitzatius, a través d'un procés més racional d'accés a la carrera administrativa i la regularització dels llocs amb responsabilitat de gestió.

El crèdit reservat l'any 2008 permet la regularització que es proposa a través del curs selectiu i deixa oberta la possibilitat d'una convocatòria tradicional de concurs/oposició de promoció interna al grup A, per a aquells que ja són grup B ocupant llocs bàsics i tenen els requisits legals per a la promoció. Igualment permet una àmplia convocatòria de concurs/oposició de promoció interna per a aquells que, tot i pertànyer al grup C, tenen els requisits legals per participar-hi, comptant amb la reserva pressupostaria prevista en la modificació 2/2008 de la RLT. Amb això, es consolidaria la necessària plantilla de grups A i B d'administració general que en aquest moment necessitem.

Aquesta manera de qualificar els llocs de treball, no pot acabar en la modificació dels que ara es proposen i es transformen. Ha de cristal·litzar en una fórmula àgil que permeti que les persones que ocupen llocs de responsabilitat (no bàsics), d'administració general o d'administració especial, i realitzen l'esforç formatiu i acadèmic que els permeti canviar de grup de titulació, ho puguin fer de manera ordenada i sense necessitat d'una mobilitat forçosa de lloc de treball, sempre dins les possibilitats pressupostàries de la Universitat.

Combinar la promoció horitzontal amb la promoció vertical, unificant les dues fórmules de carrera professional que permet l'*Estatut bàsic de l'empleat públic* amb caràcter estatutari, és a dir, obligatòriament per a totes les administracions públiques, no és fàcil. Exigeix un canvi d'orientació i una flexibilització dels estàndards jeràrquics dins els quals ens hem mogut fins ara, preparant-nos per escometre en el futur la nova gestió per processos i competències, i també les formes d'avaluació i de retribucions que hauríem de posar en pràctica necessàriament.

Conseqüentment amb aquesta solució, en el pròxim exercici pressupostari es produiran noves regularitzacions a través del mateix procediment en aquelles parts de l'organització que es consideren necessàries i siguin apropiades per a la consecució d'aquests objectius. Les propostes concretes es faran en l'oferta d'ocupació pública que s'ha de confeccionar en el primer trimestre l'any 2009.