



3.2

PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS

Tots fem la universitat

Una universitat, per ser eficient, ha de comptar amb un personal d'administració i serveis (PAS) professional i suficient. Per garantir que la Universitat Autònoma de Barcelona continuï sent una universitat capdavantera i de qualitat, **cal que compti amb un nombre de professionals adequat als reptes que ha d'aconseguir en els pròxims anys i** que els seus perfils professionals s'adaptin a les necessitats que requereixin els serveis de docència i de recerca de qualitat.

Avui, el ràpid desenvolupament de les tecnologies; els canvis en les activitats docents i els programes de recerca i transferència; les responsabilitats que van adquirint els centres i departaments i la coordinació i activitats que han de fer els serveis centrals, plantegen la necessitat d'abordar una transformació de la institució que ha de passar necessàriament per una descentralització de les seves estructures amb gran implicació del personal d'administració i serveis.

Per avançar en la transformació cal revisar l'actual Relació de Llocs de Treball (RLT), ja que aquesta està força desfasada i no s'ajusta als objectius que la UAB necessita amb l'horitzó 2020. A partir d'aquesta RLT, **caldrà com a fase prèvia, consolidar en els seus llocs de treball a totes aquelles persones que avui estan desenvolupant el seu treball a la UAB amb responsabilitat i eficiència i que estan en situació provisional.** La Relació de Llocs de Treball del PAS, durant la crisi econòmica, ha tingut un fre en contractació i en renovació de personal, fet pel qual ha quedat obsoleta. **És urgent una reedició de l'RLT del PAS** que, de manera real, doni resposta a la necessitat de personal de suport i reequilibri les àrees funcionals (àrees centrals, facultats, departaments, instituts...) de la universitat i les potències.

L'intent de "remodelació de les estructures" administratives de l'equip de govern actual i de la gerència és un intent generós de solucionar aquest problema, però

equivocat per aconseguir els objectius de major eficàcia, a més d'incomplet per no incorporar a l'estudi les estructures i àrees centrals i no considerar que les activitats que es desenvolupen a tots els nivells de la universitat tenen un fil conductor que té un començament o un final als centres i/o departaments i en els serveis centrals. Serà un estudi que posarem en valor, però que clarament es pot i s'ha de millorar, i ha de tenir com a base que els centres i departaments tenen entitat pròpia diferenciada que rau en el paper que els estatuts de la UAB fixen per a cadascun d'ells. El problema no només és si són bons els estudis i els diagnòstics del pla que es proposen, sinó que, a més, parteix d'una inadequada proposta del procés d'implementació, amb presses i sense una correcta negociació amb les parts.

Ens posarem a treballar des del primer dia en **una reestructuració que vagi de dalt a baix i de baix a dalt**, i alhora analitzarem tots els processos. No podem oblidar mai les tres finalitats essencials de la universitat: la docència (que ha d'assolir l'excel·lència en tots els nivells), la investigació en totes les àrees de coneixement i la transferència (perquè la creació d'idees i coneixements no caiguin en un sac d'inutilitat i tornem a la societat l'esforç invertit). Les necessitats de suport tècnic i administratiu, perquè estiguin al màxim nivell, són les que ens han de guiar a elaborar aquesta proposta de reestructuració de les unitats de suport.

Les tendències de creació de macroestructures centrals dels darrers anys ens han portat a la generació de necessitats que s'allunyen, en part, dels tres eixos centrals de la universitat i que justifiquen la seva existència en un bucle pervers que arriba a perdre de vista el servei pel qual va ser creada. A més, aquesta tendència en la llarga època de crisi que vivim ha provocat l'empobriment del suport real ubicat als centres, departaments i instituts on es concentra la producció acadèmica i científica, en definitiva, un empobriment de la universitat. **És urgent identificar les necessitats actuals de suport i potenciar els principals processos administratius**, com, per exemple, la gestió acadèmica i la gestió econòmica dels projectes, entre altres.

Aquesta tendència centralitzadora, a més, ha provocat la creació d'un sistema que, en termes de possibilitats de promoció i de carrera professional, premia de manera més clara els professionals que estan en les estructures centrals i gerencials que els treballadors que desenvolupen les seves funcions als centres. Nosaltres considerem que la carrera professional s'ha de poder desenvolupar i completar en qualsevol ubicació, geo-

gràfica o competencial i, per tant, treballarem perquè es reconeixin aquests aspectes en la formulació d'una nova RLT, que en recollir perfils més tècnics que els actuals destinats als centres, facilitarà que el personal d'administració i serveis adscrit s'hi puguin promocionar professionalment, que, com hem dit, són les estructures motores de l'activitat de la UAB.

Considerem imprescindible una universitat forta on les facultats, departaments, instituts i serveis centrals comptin amb unes estructures i uns equips professionals de l'administració i serveis de primer nivell, que funcionin de manera coordinada per oferir el millor suport a l'activitat acadèmica, de recerca i de transferència.

El nostre compromís és la transparència, per tant, tothom tindrà la informació, i amb la participació de tots identificarem els punts crítics a modificar i determinarem el model d'universitat que ens sembli més adient. Entre tots farem una universitat més eficaç, més eficient, més competitiva i de més qualitat.



Una construcció de baix a dalt i de dalt a baix

La UAB és un conjunt de facultats, departaments, instituts, etc., que es dediquen a àrees i àmbits molt diversos del coneixement. Tots tenen en comú que es troben al capdavant d'aquest coneixement i això és el que fa que siguin veritablement centres universitaris. Però les diferències que hi ha entre la recerca i la docència als diferents àmbits fan que en cadascun d'aquests els problemes i les necessitats siguin diferents. L'organització i el funcionament de la UAB ha de tenir molt present aquestes diferències i respectar les particularitats de cada àmbit, no només per raons de justícia, sinó, sobretot, per raons d'eficàcia. El diàleg permanent entre els diferents centres, departaments i instituts ha d'afavorir una mútua comprensió que ha de redundar en més eficàcia de la universitat.

Els centres, departaments, instituts i serveis hauran d'establir la relació de necessitats per complir els seus objectius a mitjà i llarg termini d'acord amb els criteris definits, de forma consensuada, prèviament per la UAB. Per fer aquesta tasca s'hauran de considerar els treballs que en aquests últims mesos s'han anat desenvolupant als centres i també utilitzant documents de gran interès com els que es van discutir i aprovar el 2006 a l'Autòno-

ma i que encara avui tenen una gran actualitat, així com els acords que des de llavors han significat un avanç per a les persones i l'organització de la UAB. Tot això pot constituir la base per definir els criteris que ens serviran per tirar endavant la reestructuració de les plantilles, definir la carrera professional i finalment elaborar la nova RLT del personal d'administració i serveis. Sempre en el marc de les estructures orgàniques que preveu l'Estatut de la nostra universitat.



Organització dels serveis de suport

Cada estructura bàsica ha de disposar dels recursos necessaris per portar a terme les seves funcions. S'haurà d'analitzar quines són i fer una proposta d'organització dels recursos de suport diferent a l'actual. Això pot implicar que algunes unitats es modifiquin i que es creïn noves formes de relació per afavorir el màxim aprofitament dels recursos de què disposem. En aquest procés global de canvi no s'ha de descartar la possibilitat de reduir el nombre d'unitats de suport, de reagrupar serveis, etc., si les circumstàncies ho aconsellen. S'ha de buscar també la millora de la relació i coordinació entre unitats, tant centrals com territorials, tenint sempre en compte les particularitats dels diferents àmbits de coneixement de la UAB. Els recursos de què disposem són escassos, fet que obliga a optimitzar la distribució del personal i a adaptar les estructures a les tasques que s'han d'afrontar sempre tenint present que hem de mantenir i, en la mesura del possible, incrementar la qualitat dels serveis de suport que tenim.

En aquesta línia d'optimització de recursos, també ens proposem revisar la política d'externalització de serveis per determinar en quins casos aquesta externalització ha estat la solució òptima i en quins seria preferible una reversió del servei a les estructures pròpies de la UAB. Haurem de fer una avaluació de la política de contractació i, especialment, de les clàusules contractuals que es fan servir per evitar que els compromisos que assumeixi la institució condicionin les polítiques futures.

Com havia estat tradicional en la nostra universitat, vetllarem perquè les condicions laborals dels nostres serveis externalitzats respectin els drets laborals i les condicions contractuals siguin dignes i equiparables a la contractació de la UAB. L'objectivitat en l'anàlisi, la transparència i l'eficàcia han de guiar la nostra actuació també en aquest àmbit als nostres models de contractació.



Una cultura de responsabilitat

La descentralització, entesa com la formació d'unitats bàsiques suficients, ha d'anar acompanyada de la consolidació d'una cultura de responsabilitat. Els centres han de retre comptes dels recursos que reben i de com aquests reverteixen en la qualitat de la docència, la recerca i la transferència. Així, per exemple, cal que siguin les facultats les responsables de vetllar pel control i l'avaluació de la docència i de garantir els drets i els deures dels professors, PAS i estudiants en la funció docent; igualment, els departaments han de garantir el nivell dels seus professors. Els departaments han de guanyar responsabilitats i competències en l'impuls i el control de l'activitat investigadora. **Cal que la responsabilitat s'acosti als llocs on es desenvolupa l'activitat.**

Hem de conciliar un pressupost equilibrat per al conjunt de la institució amb el manteniment de les estructures que fan que la UAB sigui una universitat generalista de prestigi reconegut. Per tant, l'assignació del personal d'administració i serveis ha de estar d'acord amb aquestes obligacions i necessitats, i aquest equilibri ha de sortir d'un diàleg obert entre tots els integrants de la comunitat universitària.



Objectivitat

L'organització de la UAB s'ha de basar en criteris transparents i objectius. Això no només afecta l'organització de les estructures de la universitat, sinó que implica també un compromís amb un disseny objectiu de la carrera professional dins de la UAB. **Cal impulsar la racionalització en els càrrecs de lliure designació i les condicions laborals per a l'exercici de la seva activitat.** Respectant la normativa legal i els acords vigents, i aquells que es puguin negociar, s'ha d'establir un règim clar de retribucions, amb respecte a la normativa vigent i a l'inexcusable principi d'equilibri pressupostari.



Les relacions laborals

L'excel·lència i la millora de l'eficiència de la universitat no es pot aconseguir sense el compromís i la complicitat dels estudiants, del personal acadèmic i del personal d'administració i serveis. La il·lusió i el compromís de tots els membres de la comunitat universitària és imprescindible per abordar els difícils reptes que ha d'afrontar la UAB.

La situació en què ens trobem no és fàcil i el context no és favorable. La UAB és una administració autònoma i això ens dóna un marge d'actuació, però aquest marge és més hipotètic que substancial. Els nostres recursos com a universitat provenen majoritàriament d'una altra administració, la Generalitat, que mitjançant les eines de finançament pot condicionar de manera determinant el marge d'actuació i l'autonomia universitària. També hem de tenir en compte que la normativa tant estatal com catalana condiona de manera significativa el marge d'actuació. Les mesures adoptades per contenir el dèficit públic impliquen restriccions significatives en la política de personal. Com a institució hem de complir el que estableix la normativa que ens regula i així ho farem.

D'acord amb el que s'acaba d'exposar, i tenint en compte les restriccions pressupostàries que probablement seguirem tenint, no podem plantejar mesures que impliquin un increment de la despesa. **Les polítiques que s'hauran d'implementar han de ser imaginatives i s'hauran de buscar noves fonts de finançament de la Universitat per afavorir la situació dels treballadors de la UAB** així com el funcionament de la institució.

Els canvis d'estructura que requereix la UAB (descentralització, avaluació de les externalitzacions, potenciació dels centres) han de comptar amb la participació i la complicitat del PAS. **El nostre propòsit és que el diàleg i la negociació amb la comunitat universitària i els agents socials sigui permanent i que els canvis que es facin tinguin un consens important.** Es tracta de potenciar els millors aspectes de la UAB, donar-los visibilitat i aconseguir formes més senzilles de treballar i més eficients en els resultats. En tot aquest procés, el personal d'administració i serveis ha de tenir un protagonisme clar tant en l'execució com en la planificació.

Aquest canvi ha de ser vist com una oportunitat per a la UAB i, per tant, també per al personal d'administració i serveis. Serà l'oportunitat d'acabar d'ordenar la relació de nivells de retribució i de llocs de treball, per afavorir la transparència i la claredat. Aquesta tasca ens permetrà completar **el disseny de la carrera professional** dins de la UAB per oferir una perspectiva clara de progrés per a tot el personal d'administració i de serveis.

El canvi estructural que ens proposem portar a terme implica també noves necessitats i l'adaptació de perfils i llocs de treball. Aquest canvi suposa també un desafiament per al personal de la UAB. Per afrontar

ACCIONS A FER

aquest desafiament ens proposem **redefinir la política de formació del personal d'administració i serveis**. Necessitem estructures diferents, llocs de treball diferents i treballadors i treballadores amb una formació adequada per desenvolupar-los. La formació no és només un element fonamental per al progrés personal, sinó que també és una eina important per al desenvolupament de la institució, ja que millora el capital humà. Per tant, s'hauran de fer programes de formació per al PAS que s'ajustin a les necessitats dels llocs de treball que es defineixin en la consensuada i nova RLT.

Buscarem les figures de contractació més adequades per complir projectes i convenis. El capítol VI és una bona solució per a la contractació de personal tècnic per a projectes i convenis finalistes i acotats en el temps. La universitat haurà de buscar la manera legal d'assimilar els treballadors a la plantilla universitària, respectant l'acord del Consell de Govern del 2006.

◆ Potenciarem **la negociació col·lectiva** amb els agents socials perquè la implementació de les mesures econòmiques adoptades pels legisladors estatal i autonòmic no afectin els drets dels treballadors i les condicions de treball. **El compliment** de les exigències legals ha d'afectar el mínim **els acords existents** i els drets dels treballadors de la UAB.

◆ **Regularitzarem els llocs de treball de caràcter estructural ocupats actualment per personal de capítol VI d'acord amb els agents socials.**

◆ D'acord amb la nova RLT, **consolidarem de forma ràpida i progressiva el personal interí i laboral.**

◆ **Establirem un diàleg fluid i continuat amb els òrgans de representació corresponents**, per obtenir un disseny clar i objectiu de perspectives clares de progrés dins de la carrera professional d'acord amb el que estableix l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

◆ Reduirem el nombre de places de lliure designació perquè el màxim nombre de places siguin cobertes mitjançant concurs públics.

◆ **Potenciarem la formació**, avaluarem els programes i dialogarem amb els agents socials i la comunitat universitària, per establir les línies prioritàries d'actuació. Els programes de formació han d'estar oberts i ser transparents perquè tots els membres del PAS puguin accedir-hi en igualtat de condicions.

Pel diàleg i la negociació permanent

- ◆ Estudiarem com es pot millorar **la flexibilització de la jornada laboral** perquè es guanyi **eficàcia en el servei** i sigui més fàcil el **desenvolupament dels projectes personals** dels treballadors de la UAB. En aquest sentit, afavorir la conciliació familiar serà un objectiu prioritari.
- ◆ Farem un estudi del compliment de la **normativa sobre seguretat laboral**, detectarem les situacions d'incompliment d'aquesta normativa i actuarem amb caràcter preferent en aquells espais i situacions on es detectin deficiències.
- ◆ Treballarem, des de cada unitat, en l'avenç i la potenciació de la definició dels **processos administratius** generals de cada àmbit, i promourem els procediments simples, eficients i flexibles i farem disminuir la burocràcia i la paperassa.
- ◆ **Impulsarem un disseny de la carrera professional** que permeti als professionals de l'administració i serveis desenvolupar-la des dels seus llocs naturals de treball.
- ◆ **L'elaboració de la nova RLT** haurà de ser el resultat d'una àmplia planificació consensuada entre tots els sectors de la universitat i els agents socials.