

Proposta del Comitè d'empresa d'un model de Carrera Professional destinada al PAS de la UAB

Introducció:

La carrera professional està recollida a l'article 29 del vigent conveni del PAS laboral i a l'article 17 L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, on estableix que s'ha de portar a terme un mecanisme de carrera professional (anomenat "horitzontal") que reconegui la qualitat en l'acompliment de les tasques que com a treballadors i treballadores tenim encomanades. Tot això al marge del mecanisme tradicional de promoció laboral, que també anomena el mateix EBEP "carrera professional vertical".

La carrera "vertical" està lligada a la promoció en l'estructura de llocs de treball (article 16, capítol II EBEP) seguint els processos establerts legalment. Això implica un canvi de funcions i la modificació del perfil. El fet de combinar-se els dos "sistemes" permetrà disminuir un dels principals problemes de la nostra administració: la manca d'incentius.

Hem d'**objectivar** al màxim possible els ítems pels quals podem ser avaluats. No podem deixar que sigui la subjectivitat de la persona responsable directe la que signi quina persona serà promocionada o no. Hem d'establir un **mecanisme clar, directe i no arbitrari** que identifiqui quins elements s'han de reconèixer i que identifiqui també el procés per a que això passi a formar part de l'expedient laboral.

Presentem un model **no discriminatori**, amb **igualtat** d'oportunitats per a tothom i **voluntari**. La part institucional ha de promoure i facilitar les eines per al seu compliment si realment vol avançar cap a la millora dels serveis que oferim a la comunitat.

Creiem que cal fer un esforç important per a diferenciar conceptualment les següents qüestions:

1. Anàlisi de plantilla:
 - a. Una RLT clara, definida i actualitzada que inclogui a tots els col·lectius (no només a capítol I). Amb un organigrama diàfan i real, que no sigui de plantilla teòrica si no la realitat de la institució.
 - b. La major part de la plantilla de la UAB porta molts anys treballant en aquesta institució fent moltes feines que no li corresponen. Tot aquest esforç no pot quedar en no res, cal adequar la seva "posició de sortida o perfil" a la realitat. Cal fer, doncs, un bon anàlisi de la trajectòria professional de les treballadores i treballadors d'aquesta casa, diferenciant entre tasques desenvolupades i les funcions pròpies de la plaça que s'ocupa, que són equivalents per un mateix col·lectiu.
2. Carrera professional (carrera professional horitzontal):

- a. Qualsevol persona ha de tenir clar en quin tram de la Carrera Professional es troba i que li cal (formació, coneixements, avaluacions) per avançar a un altre nivell.
 - b. Cada lloc de feina ha de tenir associat el seu itinerari de Carrera Professional i, per això, ha d'estar definit el seu perfil, les seves funcions i les seves responsabilitats.
3. Facilitats per a la promoció (o carrera professional vertical):
- a. Temari adequat a la escala que es vol accedir.
 - b. Especialitats ben definides i actualitzades, on cada treballador/a ha de saber en quina especialitat està classificat/da.

En sentit estricte i a gran trets, la carrera professional horitzontal es caracteritza per:

- A. Tractar a la persona treballadora individualment, i no com a conjunt del col·lectiu professional del qual forma part, tenint en compte tant, la seva situació personal, com laboral.
- B. Permetre una progressió professional i salarial sense canviar de lloc de treball.
- C. No està lligada al canvi de funcions, ni a la modificació del perfil professional, sinó a la millora en l'exercici de la nostra feina, allò que l'EBEP anomena "evaluación del desempeño".
- D. Els terminis per a cada tram han de ser assolibles per a la totalitat de la plantilla.
- E. Establir convalidacions dels trams assolits per a accedir a la carrera vertical, segon l'establert al 6è Conveni Col·lectiu del Personal d'Administració i Serveis de les Universitats Públiques Catalanes.
- F. Establir mesures per no penalitzar aquelles persones que per motius de salut, guarda, violència de gènere, etc. han hagut d'agafar-se excedències, reduccions de jornada, adaptacions del lloc de treball, reubicacions, etc.
- G. Una carrera professional amb perspectiva de gènere.

Desenvolupament de la proposta de Carrera Professional

1.- Àmbit d'aplicació:

PAS Funcionari i PAS Laboral de la UAB

2.- Característiques:

- A. Universal
- B. Voluntària
- C. Individual i independent de l'escala jeràrquica
- D. Objectiva i transparent
- E. Terminis assolibles per a la totalitat de la plantilla
- F. Consolidable
- G. Amb perspectiva de gènere

3.- Trams:

La carrera professional constarà de quatre trams d'expertesa consecutius als quals es podrà accedir sempre que es compleixin els requisits necessaris i sigui avaluat favorablement per la **comissió d'avaluació**.

Requisit de participació¹:

Tram 1: podran demanar reconeixement les persones treballadores amb una antiguitat mínima de quatre anys a la UAB.

Tram 2: podran demanar reconeixement les persones treballadores amb una antiguitat mínima de quatre anys al tram 1.

Tram 3: podran demanar reconeixement les persones treballadores amb una antiguitat mínima de quatre anys al tram 2.

Tram 4: podran demanar reconeixement les persones treballadores amb una antiguitat mínima de quatre anys al tram 3.

¹ *Incloent excedències per situacions de conciliació familiar, violència de gènere, assetjament, motius de salut i/o qualsevol altra situació especial.*

4.- Baremació²: per a assolir un tram de carrera professional les persones han de complir els requisits marcats al punt 3 i obtenir una puntuació igual o superior a 48 punts, d'acord amb els següents criteris:

- A. Per cursos de formació reconeguts: 1 punt per cada dues hores de formació.
- B. Per cada titulació superior reglada o complementària a la requerida pel seu lloc de treball sol·licitada a baremació: s'obtindran 20 punts quan sigui de l'àmbit de la plaça i 10 punts per a titulacions d'altres àmbits.
- C. Per nivell d'idiomes estrangers reconeguts: 5 punts per cada nivell i idioma superats amb titulació oficial del Servei de Llengües de la UAB (o equivalent).
- D. Per experiència: 2 punts per cada any d'exercici en el mateix col·lectiu professional.
- E. Per la realització d'una memòria d'autoavaluació i de convalidació de les habilitats competencials, projecte o iniciativa de millora (exceptuant aquells encarregats pel seu cap) teòric-pràctic vinculat al lloc de treball corresponent: 20 punts [els requisits mínims s'establiran a la comissió paritària i han de ser objectius i assumibles per a tota la plantilla].

² *Als casos d'excedències per situacions de conciliació familiar, violència de gènere, assetjament, motius de salut i/o qualsevol altra situació especial, la baremació serà compensada amb la següent relació: un punt per mes no treballat.*

Els punts originats per a un mateix fet causant només podran ser utilitzats per a assolir un tram. Els punts que la persona treballadora no hagi fet servir per a assolir un determinat tram de la seva carrera professional podran ser conservats i utilitzats per assolir un altre superior.

5.- Procediment: Cada any, a data 1 de març es farà la convocatòria anual d'avaluació i reconeixement dels trams de carrera professional. Les persones treballadores que compleixin amb els requisits marcats a l'anterior apartat podran

sol·licitar ser avaluats per la comissió, a la qual aportaran tota la documentació que acrediti els punts al·legats. Es podran meritjar els documents validats fins el 31 de desembre dels anys naturals immediatament anteriors al de la sol·licitud.

La comissió d'avaluació emetrà un informe motivat i vinculant on es determinarà l'avaluació positiva o negativa de la capacitat de la persona treballadora per a assolir el tram de carrera professional per al qual s'hagi presentat. En cas favorable la resolució de l'informe tindrà efectes 1 de maig de l'any de la convocatòria.

En cas d'avaluació negativa la persona treballadora podrà presentar-se a la següent convocatòria anual. Es garantirà un període d'al·legacions.

6.- Comissió Paritaria d'avaluació i seguiment de l'acord: És crearà una comissió paritària entre la UAB i el Comitè d'Empresa. Aquesta comissió tindrà representació de tots els sindicats amb representació al Comitè d'Empresa. La Comissió Paritaria, a més de complir amb les funcions determinades al punt anterior, realitzarà el seguiment del present acord. La memòria de les habilitats competencials, el projecte o la iniciativa de millora presentat per la persona treballadora també seran avaluats per aquesta comissió.

7.- Retribucions dels trams professionals: Cada tram donarà dret a una retribució de XX.XXX.XXX € bruts anuals. Aquesta retribució gaudirà dels mateixos increments que els establerts en els acords per a la resta de conceptes salarials.

8.- Posada en marxa de la carrera professional: L'acord d'establiment de la carrera haurà de contemplar un mecanisme transitori de reconeixement de la perícia professional acumulada pels treballadors amb una determinada antiguitat a la UAB.

5 de desembre de 2022