



**FETE-UGT**  
SECCIÓN SINDICAL UAL



## **CONCLUSIONES FETE-UGT UAL ACERCA DE LA ÚLTIMA PROPUESTA DE LAS UNIVERSIDADES SOBRE EL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD**

Durante la mañana de hoy hemos mantenido una reunión, en la Sección Sindical de FETE-UGT en la Universidad de Almería, todos los miembros que conformamos dicha Sección y que pertenecemos a los diferentes órganos de representación de los trabajadores.

El motivo de la reunión era analizar la información que, sobre la última propuesta de las Universidades Andaluzas, nos hicisteis llegar en el día de ayer.

Tras comentar las diferentes novedades que se han producido respecto a propuestas anteriores, hemos llegado a las siguientes conclusiones, compartidas por todos los miembros presentes en la reunión:

1.- Aunque apreciamos los avances que se han producido respecto a las posiciones iniciales, creemos en la necesidad de seguir insistiendo en que deben ser lineales los dos primeros tramos del Complemento. Del análisis de las tablas se desprende que las diferencias entre grupos y niveles, en estos dos primeros tramos, no son muy exageradas y no debería suponer un problema igualar a todo el mundo y poder llegar a un acuerdo.

2.- Detectamos que el gran salto se produce entre el segundo y el tercer tramo. Es en este punto cuando las diferencias entre unos y otros se hacen desproporcionadas. Por un lado, ya en este tercer tramo, vemos como los grupos y niveles más altos cobran en torno a un 100 % más que los grupos y niveles más bajos. Por otro lado, el incremento entre el segundo y el tercer tramo representa, en los grupos más altos, entre un 86 % y un 110 %; por el contrario, en los más bajos, esto queda reducido a un 21 % aproximadamente.

Al consolidarse sólo hasta el tercer tramo se puede producir, bajo nuestro punto de vista, la desmotivación, el descontento y el conformismo en el personal, que podría plantearse el llegar sólo hasta el segundo tramo, pues conseguir el tercero premia de manera muy especial a los grupos altos y sólo de manera testimonial a los bajos.

En consecuencia, nos parece necesario luchar por que se reduzcan las enormes diferencias que se producen al llegar al tercer tramo. Pensamos que, si no se consigue la linealidad de los dos primeros tramos, el esfuerzo y la batalla debe centrarse en reducir la desproporcionalidad que se da en estos casos para que el reparto sea más equitativo.



**FETE-UGT**  
SECCIÓN SINDICAL UAL



3.- De lo expuesto anteriormente también se concluye que las diferencias finales deben ser menores que las que plantea esta última propuesta. Dado que no se va a conseguir la linealidad total, merece la pena luchar por conseguir unas diferencias menores, que puedan elevar la motivación y la confianza de los trabajadores de los grupos y niveles más bajos. También su esfuerzo por lograr los objetivos que plantean las Universidades debe ser valorado en su justa medida, pues sin ellos sería imposible obtener los logros deseados.

4.- También queremos hacer hincapié en la necesidad de superar las diferencias, aunque se han reducido respecto a otras propuestas, entre algunos grupos de laborales y algunos niveles de funcionarios. Por ejemplo:

- Los laborales Grupo II y Encargados de Equipo, que están agrupados para cobrar la misma cantidad, deberían cobrar lo mismo que los funcionarios de los niveles 21-22-23. La diferencia es pequeña, únicamente 22 € más por persona al conseguir el cuarto tramo, por eso no entendemos el motivo de que no se fije una cantidad igual para todos.

- Los laborales Grupo I (Director y Subdirector de Servicio) cobran, al conseguir el cuarto tramo, 154 € menos por persona respecto a los funcionarios de los niveles 26-27. No entendemos esta diferencia a favor del personal funcionario, máxime si tenemos en cuenta la titulación exigida para acceder a esas plazas: Licenciado, Arquitecto o Ingeniero para las plazas de laborales y solamente una Diplomatura para conseguir esos niveles en funcionarios.

5.- Finalmente, señalar la paradoja que puede llegar a producirse, y que en la Universidad de Almería se daría muy probablemente. Hay servicios donde el Director o Jefe no ha sido el responsable a la hora de implantar los sistemas de calidad, sino que ha delegado en otra persona del Servicio, siendo ésta la responsable y la que ha liderado el proyecto. Sin embargo, a la hora de cobrar este Complemento de Productividad y Mejora de los Servicios, el Director o Jefe cobraría una cantidad mayor que aquella persona que ha sido la responsable en esta materia.

Por último, queremos incluir las reflexiones que un Jefe de Servicio de la Universidad de Almería nos hizo llegar por mail, cuando recabamos opiniones sobre las propuestas que las Universidades habían hecho sobre este complemento. Nos parecen bastante ilustrativas de las posiciones que defendemos, más si tenemos en cuenta que este Servicio muy probablemente está ya en disposición de cobrar el tercer tramo del complemento:

*“Estimados Compañeros:*

*Tengo el placer de haber trabajado en los tres últimos años en la mejora continua del Servicio que dirijo y en concreto en la Certificación ISO de dos áreas: Enseñanzas Propias y Secretaría de Centros.*



**FETE-UGT**  
**SECCIÓN SINDICAL UAL**



*Si algo he sacado en claro en todos estos años, es que la mejora continua es una labor de equipo. El liderazgo es fundamental, pero no más importante que la motivación y la implicación de todos los miembros del equipo.*

*La motivación e implicación debe sustentarse en un punto fundamental: el reconocimiento de la misma.*

*El nuevo complemento a la mejora, no prevé potenciar dicha motivación ya que parte de la base de un reparto proporcional.*

*En mi opinión, el complemento debería promover un reparto en función de la implicación de cada trabajador en el equipo de mejora y su implicación en dichos procesos (Esa implicación es medible en horas de trabajo, en participación en grupos, en asistencia a reuniones de mejora, en liderazgo de grupos de trabajo, etc.) No es algo subjetivo sino perfectamente objetivo. En caso de que en un equipo de trabajo no se realice dicha medición de la implicación, el reparto debería ser repartido entre los miembros del equipo a partes iguales (Creo que esto último debe ser sólo la excepción y no la norma, lo contrario sería "café para todos"). Lo contrario, pagar más a los jefes por el mero hecho de serlo, no es más que otra forma de dar "café para todos".*

Hasta aquí nuestras reflexiones sobre el Complemento de Productividad y Mejora de los Servicios. Esperamos que sirvan para ayudaros en vuestra tarea y estamos a vuestra disposición para los necesitéis.

Saludos.