

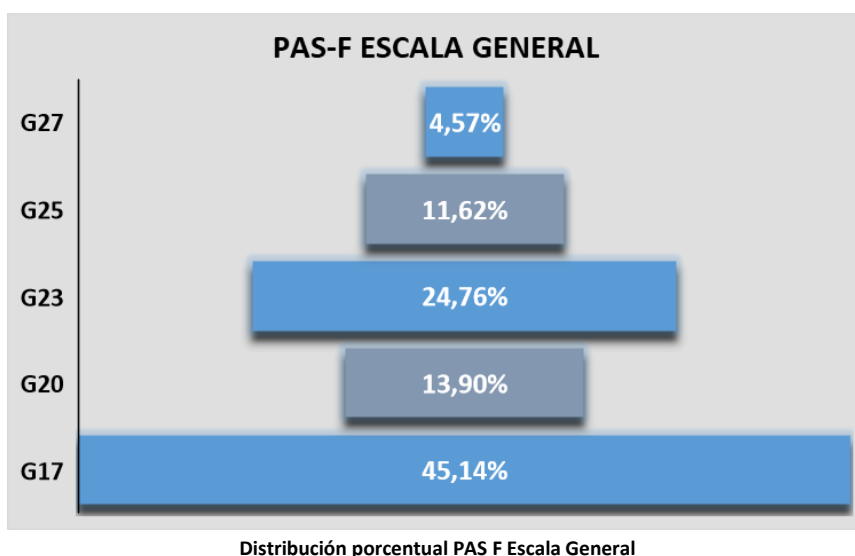
1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

En la estructura del Personal de Administración y Servicios de la **Escala General** que se refleja en el Plan de Ordenación de los Recursos Humanos, se distinguen los siguientes niveles distribuidos según tabla 1.

G29	3
G28	1
G27	26
G25	63
G23	135
G20	89
G17	241
	558

tabla 1

Si descartamos los niveles 29 y 28, ya que en la actualidad las tres vicegerencias contempladas en la RPT (G29) están sin dotar o fuera de una presunta promoción cercana (G28), se representa la ocupación actual, es decir sin la aplicación íntegra del Plan de Ordenación de los RRHH. De esta manera en el siguiente gráfico se muestra la distribución del PAS Funcionario de la Escala General:



Se puede observar que la mayor participación porcentual corresponde a los Puestos Administrativos (C1, nivel 17). Esta situación, que a primera vista puede parecer normal, debido a que la lógica indica que en toda organización el grueso de la plantilla se encuentre en el nivel jerárquico inferior y a partir de ahí ésta se configure de forma piramidal.

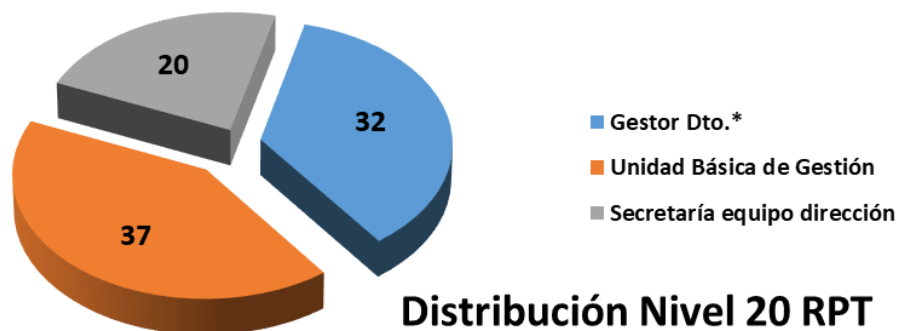
Sin embargo, no resulta tan lógica la distribución del resto de categorías, dado que el siguiente escalón jerárquico, el correspondiente a las Unidades Básicas de Gestión (nivel 20) o similares, represente solo el 13,90% del total de la plantilla que estamos analizando, mientras que las Unidades Técnicas de Gestión (nivel 23) representan un 24'76%.

Abundando en el tema, de este 13,90% de puestos con nivel de CD 20, en la actualidad 32 plazas corresponden a Gestores de Departamento. Estas son las únicas plazas que se convocan sin doble adscripción, es decir, solo las pueden cubrir exclusivamente funcionarios del Grupo C1. El resto, 57 plazas (equivalente a un 64,04% del total de N20), tienen doble adscripción a los grupos C1 y A2 y, a su vez, de estos 57 puestos 20 (lo que supone 35,09% de las 57, o el 22,47% de todas) corresponden a secretarías del equipo de dirección que se cubren por procedimiento de libre designación.



Por lo tanto, la promoción de este grueso de plantilla ubicado en el nivel 17 se hace complicada, ya que:

1. Para promocionar a puestos de nivel 20 tienen que competir con las compañeras y compañeros del Grupo A2, que **cuentan con al menos 4 puntos más en el baremo** por ser de grupo superior.
2. Para promocionar a los puestos de secretaría del equipo de dirección, también deben competir con las personas integradas en el Grupo A2 y, en este caso, en un **procedimiento de libre designación**, que no les garantiza nada, ni a favor ni en contra.
3. La otra vía de promoción de este colectivo serían las plazas de Unidad Técnica de Gestión nivel 23, que supone ascender dos escalones y también en competencia con el grupo A2.

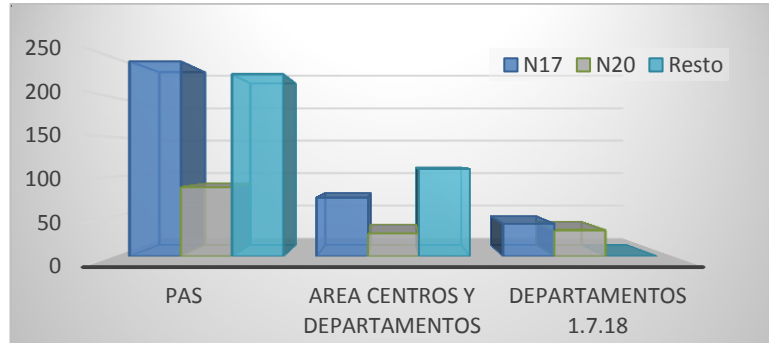


ESTRUCTURA PLANTILLA PUESTOS ADMINISTRATIVOS ESCALA GENERAL.



Sección Sindical Comisiones Obreras
Universidad de Málaga

En consecuencia, el camino más directo de promoción para este colectivo, por los motivos antes expuestos de no tener que competir con el Grupo A2, son los puestos de Gestores de Departamentos.

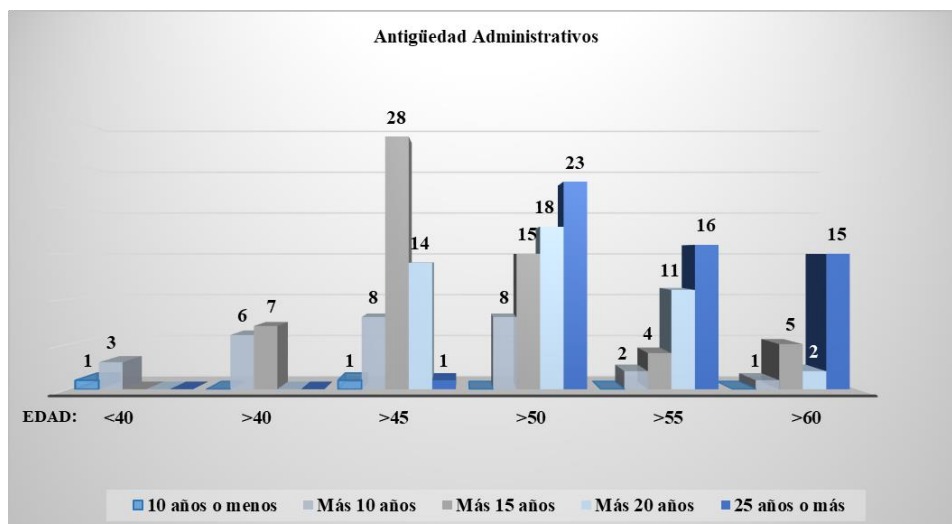


Distribución G17 en PAS-F Escala General

Pero aquí nos encontramos con un nuevo problema, estas plazas están adscritas al Área de Gestión 1.7 (Área de Centros y Departamentos), pero configura un único Servicio o Unidad Administrativa, el 1.7.18 (Departamentos). Con el actual baremo, las funcionarias y los funcionarios que no estén encuadrados al menos en el Área de Gestión 1.7 tienen muy difícil acceder a estas plazas de Gestores de Departamentos, situación que se complica aún más cuando se cuantifican las plazas pendientes de concurso y dotación presupuestaria, en las que no se contabiliza una hipotética ampliación de gestores de departamento.

	2020	PENDIENTE	%
N23	135	5	3,70%
N20	89	16	17,98%
TOTAL	224	21	9,38%

Como se puede observar, con el escaso número de plazas de niveles 20 y 23 vacantes la promoción de estos compañeros se hace prácticamente imposible. Tal vez muestra de ello sea el siguiente gráfico, donde se representa el tiempo de pertenencia a la plantilla de la UMA como Puestos Administrativos de todo el personal de esta categoría.



ESTRUCTURA PLANTILLA PUESTOS ADMINISTRATIVOS ESCALA GENERAL.



Sección Sindical Comisiones Obreras
Universidad de Málaga

Parece significativo que 100 personas con más de 20 años de antigüedad (un 52.91% de los C1-17) nunca hayan conseguido promocionar -no podemos relacionarla con el nivel de estudios y formación de estos trabajadores por no disponer de esa información, lo que no dejaría de ser un dato a considerar-.

	Administrativo	<40	>40	>45	>50	>55	>60
10 años o menos	2	1	0	1	0	0	0
Más 10 años	28	3	6	8	8	2	1
Más 15 años	59	0	7	28	15	4	5
Más 20 años	45	0	0	14	18	11	2
25 años o más	55	0	0	1	23	16	15

TABLA FUNCIONARIOS POR FRANJA DE EDAD¹

Cómo se ha profundizado en el problema

Resulta paradójico como lo que podía haber sido una solución de la situación, al menos en parte, se ha convertido en parte del problema, o incluso lo ha agudizado. La creación inicial de tan sólo 30 plazas de Gestores de Departamento (nivel 20) en una, cuanto menos absurda, subasta de plazas durante la negociación del PORHUMA, dejando el resto como Puestos Administrativos nivel 17, sin más fundamento que una supuesta mayor carga de trabajo en función de determinados parámetros, ha provocado un evidente agravio comparativo.

En efecto, si consideramos que el complemento específico retribuye “la especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad... exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo” y tenemos en cuenta que en la UMA este complemento está vinculado al nivel de complemento de destino, estaremos de acuerdo en que esta supuesta mayor carga de trabajo derivada de que determinados departamentos tengan más profesorado adscrito, mayor carga docente o más proyectos de investigación, no tiene por qué representar mayor dificultad técnica, ni mayor responsabilidad, ni dedicación... Además, así parece entenderlo la Universidad en otros casos cuando nos encontramos Jefaturas de Servicio con **4 funcionarios a su cargo** y otras con hasta **36 funcionarios a su cargo**.

Esto sólo representa que en esos departamentos serán necesarios más puestos de trabajo. Porque, si un funcionario siendo puesto administrativo trabaja al 100%, que se le asigne un nivel superior no quiere decir que vaya a trabajar un 120%.

Esta disquisición, que tal vez pueda ser tachada de teórica, queda claramente evidenciada en la práctica si atendemos al “Catálogo de Funciones Genéricas de las Áreas, Servicios y/o Unidades” del vigente PORHUMA. En este catálogo las funciones desde el punto de vista administrativo de todos los departamentos –insistimos: de todos los departamentos- son las mismas y, por lo tanto, la dificultad, la responsabilidad, la dedicación... será la misma.

Por consiguiente, ya tenemos agravado el problema: mismas funciones y distintas retribuciones.

¹ Datos estimados de septiembre de 2018

Y aquí hacemos un inciso, a modo de advertencia:

1. Los Acuerdos de Homologación del Personal de Administración y Servicios Funcionario de las Universidades Públicas Andaluzas (que se anexa a este documento), encuadran a los niveles 17 en los puestos de trabajo del 7º intervalo (puestos tipo 4), mientras que los niveles 20 se encuadran en el intervalo 5º (puestos tipo 3). Y se le asigna a cada uno unas competencias y funciones a ejecutar distintas. Luego se están incumpliendo unos acuerdos que se comprometieron a cumplir todas las Universidades Andaluzas.
2. Esta situación pone de manifiesto una realidad: la existencia de supuestos en que funcionarios realizan cometidos de puestos que no son los suyos o -si queremos darle la vuelta- que puestos de trabajo con el mismo contenido funcional tienen asignados complementos diferentes. “Se trata desde luego cuando menos de una disfunción, pero es un fenómeno que se ha dado en la medida suficiente para que el Tribunal Supremo haya llegado a establecer una jurisprudencia consolidada según la cual al funcionario que acredita la realización de las funciones de un puesto de trabajo distinto del suyo y con retribuciones complementarias superiores se le deben satisfacer los complementos de destino y específico del que efectivamente ha desempeñado” (STS 103/2018).

Pues bien, volviendo al asunto, se agrava aún más el problema cuando una persona que estaba ocupando plaza en un departamento “reclasificado” a nivel 20 y que ha perdido el puesto en cualquiera de los concursos que se llevan a cabo a estos efectos, se traslada a otro departamento con nivel 17 y comprueba que sigue desempeñando las mismas funciones que en su departamento de origen.

¿Y cómo se siente cualquier otra persona destinada en un puesto administrativo destinado en cualquier otro servicio? Pues si comprueba que las funciones del nuevo Gestor de Departamento son las mismas que el Puesto Administrativo de Departamento y, por asimilación o por propia definición, las mismas funciones que él viene desempeñando y, además, ha intentado acceder a esas plazas de Gestor de Departamento y ha comprobado que el baremo no le beneficia, podemos hacernos a una idea de su **malestar, abatimiento, fastidio, desazón, desmotivación...**

2. SOLUCIÓN

La solución más equitativa, completa y efectiva ya la conocemos. Nos la dio el Rector en su programa electoral cuando era candidato: **“Establecer como nivel profesional básico el 18, con el compromiso de alcanzar el 20, en aplicación de la carrera horizontal, basados en méritos, aptitudes y competencias profesionales”**.

Aunque pueda parecer lo contrario, afortunadamente este compromiso rectoral parece que no ha caído en el olvido. En la última sesión del Claustro Universitario, celebrada el pasado 8 de junio, el Rector afirmó “que esa medida se traduce en dinero y es algo que no se nos olvida y estamos trabajando en ello”.

Sin intención de excedernos en nuestras competencias, en el siguiente cuadro se valora el coste total que supondría llevar a efecto ese compromiso:

	Bruto Año	Bruto Año Todo	Funcionarios
N17 + CD18	31.718,73 €	32.974,84 €	241
N18	32.050,54 €	33.306,65 €	
TOTAL	331,81 €	331,81 €	79.966,21 € ²

Costaría igualar a C1/18 a todos los C1/17

	Bruto Año	Bruto Año Todo	Funcionarios
N18	32.050,54 €	33.306,65 €	241
N20	34.755,54 €	36.204,89 €	
TOTAL	2.705,00 €	2.898,24 €	698.475,84 € ³

Costaría la promoción de C1/18 a C1/20

La propuesta iría en la línea de actualizar el complemento específico que no están cobrando en la actualidad con efectos retroactivos de enero de 2018. Costaría 79.966,21 €.

Para el año 2019 habría dos opciones:

1ª Actualizar a todos a nivel 19 que vendría a costar aproximadamente $698.475,84/2=349.237,92$ €.⁴

2ª Actualizar a la mitad de la plantilla de Puestos Administrativos a nivel 20, que costaría los mismo 349.237,92 €.

Y a continuación, para el año 2020 completar cualquiera de las dos opciones, que ya sabemos también cuánto costaría.

De esta forma, nuestro Rector podría cumplir su compromiso antes de finalizar su mandato.

² “Bruto Año Todo” incluye todos los complementos incluidos el cuarto tramo y el 50% del quinto para el año 2018, el “Bruto Año” no incluye ni cuarto ni 50% quinto tramo de CPCMS

³ El cálculo esta realizado sobre 241 C1-17 que son los que marca el PORHUMA actualmente con la estimación salarial incluido el 1,75% y el 50% del quinto de tramo de CPCMS

⁴ Cálculo aproximado porque no hay CE de N19

Para cumplir este compromiso sería sumamente útil llevar a efecto otros que también vienen contemplados en el programa electoral del Rector, ya que ayudarían a conseguir ese objetivo principal y lo complementarían:

- “**Determinar los perfiles**, generales y concretos, de las distintas unidades funcionales y, en su caso, **de los diferentes puestos de trabajo**, como consecuencia lógica de la definición de las funciones de los servicios administrativos universitarios”. Todos reconocemos que las funciones de las distintas unidades funcionales han experimentado transformaciones. De hecho, en el mismo PORHUMA, aunque muy superficialmente, se han intentado contemplar en relaciones de funciones que para unos servicios ocupan varios folios y para otros escasamente 4 líneas. Pero en otras instancias y en reiteradas ocasiones la misma Universidad así lo ha reconocido; a modo de ejemplo, la Convocatoria de Acciones de Apoyo a la Gestión Docente del I PLAN PROPIO DE DOCENCIA DE LA UMA reconoce que “las tareas de gestión de las titulaciones han experimentado en los últimos años un crecimiento exponencial con la implantación progresiva de los títulos oficiales de grados, máster y doctorado en la Universidad de Málaga. Este aumento de dedicación ha afectado a centros, departamentos y comisiones académicas, que además se enfrentan a la complejidad de la gestión que deriva de los procesos de Calidad”. Entonces, si todos asumimos esto, los perfiles de los puestos administrativos ya no son los mismos que en su día se definieron y, por lo tanto, deben actualizarse. Esta actualización podría propiciar que los nuevos puestos de nivel 20 asumiesen formalmente esas funciones, que en la mayoría de los casos ya vienen desempeñando.
- “Fijar las competencias genéricas y específicas de los diferentes puestos de trabajo”. Como quiera que este es un compromiso similar al anterior, los argumentos pueden ser los mismos.
- “Realizar una descentralización, en particular, de las tareas relacionadas con la gestión económica y las funciones desempeñadas en el ámbito de las tecnologías de la información y las comunicaciones”. Qué duda cabe que esta descentralización y el uso de las TIC's son funciones que deben de contemplarse y que deben asumirse por los distintos escalones jerárquicos, cada uno en su justa medida.

La conjunción de estos compromisos facilitaría a su vez la consecución de otros de los propuestos por el Rector en su programa:

- “Garantizar la coordinación necesaria entre los responsables de la gestión administrativa en los servicios centrales y los responsables de los diferentes Centros y Servicios periféricos, cuyas funciones básicas se orienten a una gestión más directa, inmediata y uniforme”.
- “Elaborar un plan de carrera profesional del PAS”.
- “Establecer mecanismos de carrera horizontal, mediante el análisis y valoración, entre otros, de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y la evaluación del desempeño”.

- “Definir un sistema de evaluación del desempeño del PAS para valorar el rendimiento y el logro de objetivos conforme a criterios de transparencia, objetividad e imparcialidad”.
- “Adecuación de los niveles profesionales del personal adscrito a las Secretarías de los Centros, los Departamentos universitarios y el Servicio Central de Informática, mediante la aplicación de criterios de carrera horizontal”
- Y, por supuesto... **“Asumir el compromiso, a través de los preceptivos canales de negociación, de planes plurianuales de promoción interna, de modo que se invierta la pirámide administrativa que presenta el PAS de la Universidad, consiguiendo el mayor acercamiento posible a la media de las Universidades andaluzas y españolas”.**

3. OTRA SOLUCIÓN

Ya hemos visto el coste económico de establecer el nivel 20 como nivel mínimo para todas las escalas. No olvidemos que es únicamente la escala general de administración la que tiene nivel 17, mientras que las escalas tanto de biblioteca como de informática ya cuentan con un nivel 20 como mínimo (nivel 23 en el caso de Informática). También hemos valorado las ventajas de llevarlo a cabo.

No obstante, ante el riesgo de que, a pesar de todo, la Universidad no se atreva a abordar este compromiso electoral, nos planteamos otra posible solución. Como hemos visto, se hace necesario invertir la pirámide jerárquica del PAS -o al menos del PAS funcionario de la Escala General-. Del primer cuadro (Distribución G17 en PAS-F Escala General, página 1) se desprende esta necesidad y parece que la Universidad, a través del Rector, coincide con este diagnóstico.

Pues bien, en este sentido va nuestra propuesta alternativa, proponiendo la creación de plazas nivel 20, de tal forma que la pirámide jerárquica se parezca más a una verdadera pirámide y, para ello, es necesario que ese 13'90% de plazas de nivel 20 se eleve.

¿Cómo lo hacemos?

Administrativos en Departamentos:

En primer lugar, es indispensable equiparar los niveles de todas las plazas de los departamentos: hay que acabar de una vez por todas con este agravio comparativo.

7	Area de Centros y Departamentos (solo dto.)						
Integrantes	74	Unidad Basica Gestión PORHUMA	32	Propuesta Unidad Basica Gestión	74	42	56,76%



Traducido en costes:

	Bruto Año	Bruto Año Todo	Funcionarios
N17 + CD18	31.718,73 €	32.974,84 €	42
N20	34.755,54 €	36.204,89 €	
TOTAL	3.036,81 €	3.230,05 €	135.662,10 €

Administrativos en Resto de Servicios:

A continuación, analizamos las Unidades Básicas de Gestión que hay en cada una de las Áreas Básicas que cuentan con funcionarios de la Escala Administrativa. Como se va a poder observar, el reparto de puestos de UBG en cada una de esas Áreas Básicas es

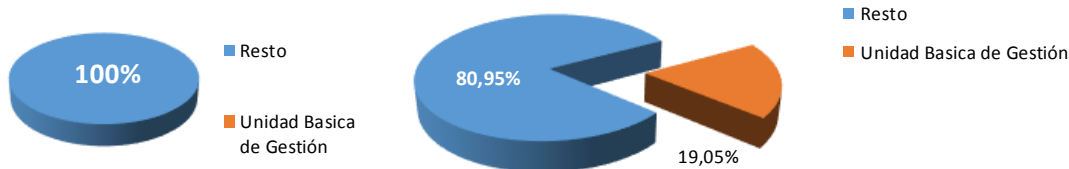
heterogéneo y lo que pretendemos es homogeneizar en la medida de lo posible el número de plazas de UBG para cada Área Básica. Intentamos que en cada Área Básica haya un porcentaje próximo al 20% de UBG respecto del total de efectivos de esa Área Básica. Como resultado podríamos obtener la siguiente distribución:

ESTRUCTURA PLANTILLA PUESTOS ADMINISTRATIVOS ESCALA GENERAL.

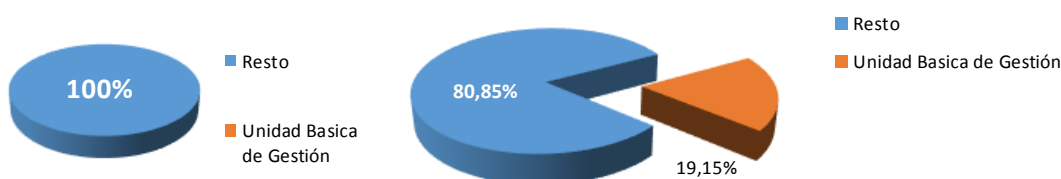


Sección Sindical Comisiones Obreras
Universidad de Málaga

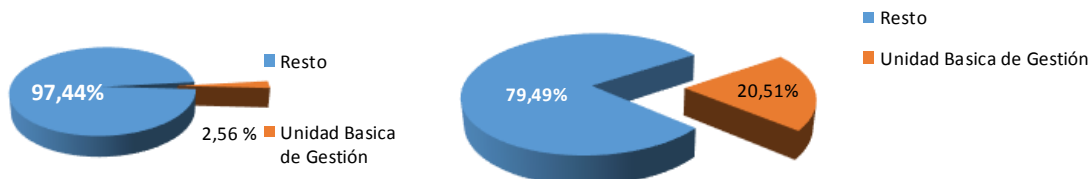
1	Secretaría General						
Integrantes	21	Unidad Basica Gestión PORHUMA	0	Propuesta Unidad Basica Gestión	4	4	19,05%



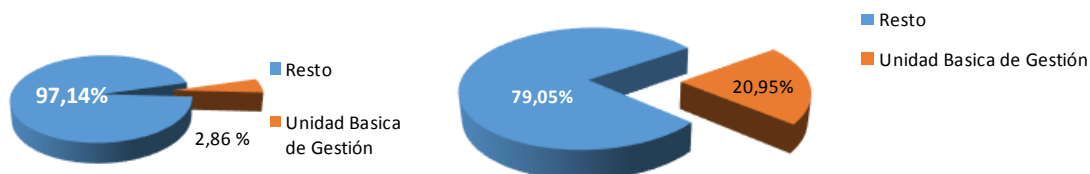
2	Area Academica						
Integrantes	47	Unidad Basica Gestión PORHUMA	0	Propuesta Unidad Basica Gestión	9	9	19,15%



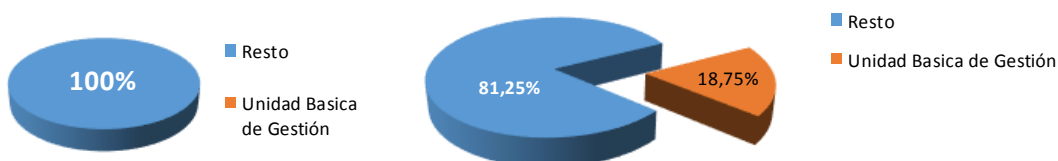
3	Area RRHH						
Integrantes	39	Unidad Basica Gestión PORHUMA	1	Propuesta Unidad Basica Gestión	8	7	17,95%



4	Area Economica						
Integrantes	105	Unidad Basica Gestión PORHUMA	3	Propuesta Unidad Basica Gestión	22	19	18,09%



5	Area Investigación						
Integrantes	32	Unidad Basica Gestión PORHUMA	0	Propuesta Unidad Basica Gestión	6	6	18,75%

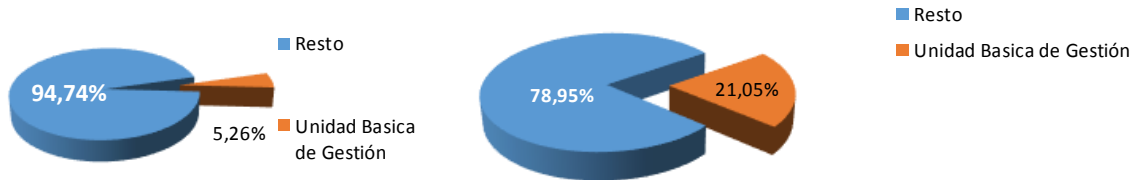


ESTRUCTURA PLANTILLA PUESTOS ADMINISTRATIVOS ESCALA GENERAL.

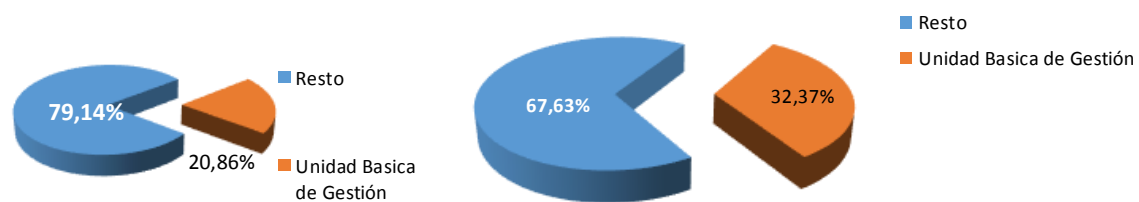


Sección Sindical Comisiones Obreras
Universidad de Málaga

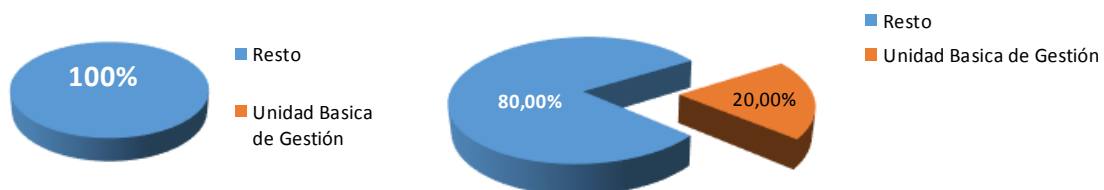
6	Area Innovación e Internacionalización						
Integrantes	19	Unidad Basica Gestión PORHUMA	1	Propuesta Unidad Basica Gestión	4	3	15,79%



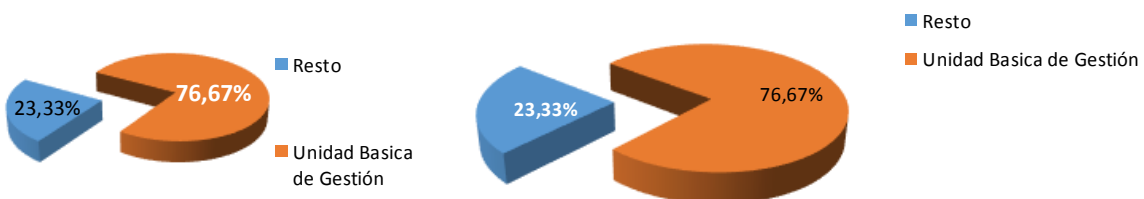
7	Area de Centros y Departamentos						
Integrantes	139	Unidad Basica Gestión PORHUMA	29	Propuesta Unidad Basica Gestión	45	16	11,51%



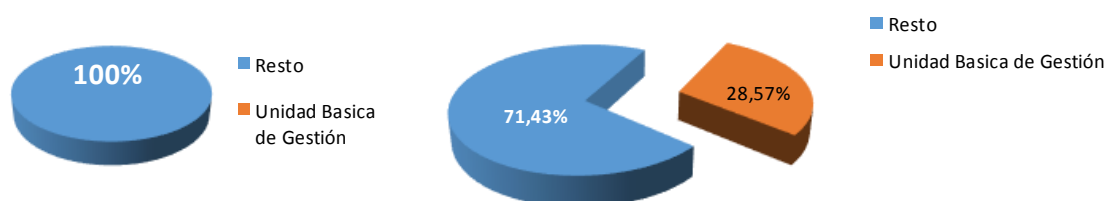
8	Area SICAU						
Integrantes	5	Unidad Basica Gestión PORHUMA	0	Propuesta Unidad Basica Gestión	1	1	20,00%



9	Area Comunicación/Gabinete del Rectorado y Documentación						
Integrantes	30	Unidad Basica Gestión PORHUMA	23	Propuesta Unidad Basica Gestión	23	0	0,00%



10	Area Servicios Juridicos						
Integrantes	7	Unidad Basica Gestión PORHUMA	0	Propuesta Unidad Basica Gestión	2	2	28,57%

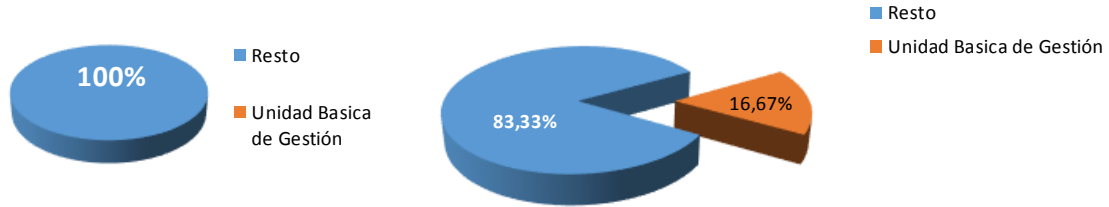


ESTRUCTURA PLANTILLA PUESTOS ADMINISTRATIVOS ESCALA GENERAL.



Sección Sindical Comisiones Obreras
Universidad de Málaga

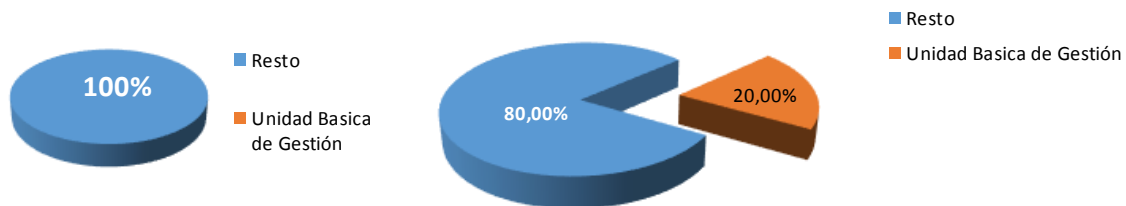
11	Area Asuntos Sociales						
Integrantes	12	Unidad Basica Gestión PORHUMA	0	Propuesta Unidad Basica Gestión	2	2	16,67%



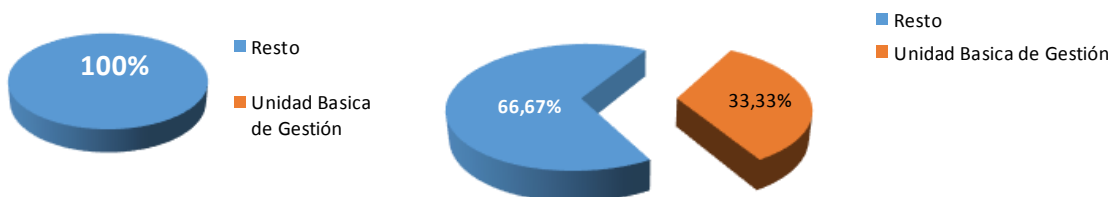
12	Area Social y Defensor Universitario						
Integrantes	3	Unidad Basica Gestión PORHUMA	0	Propuesta Unidad Basica Gestión	0	0	0,00%



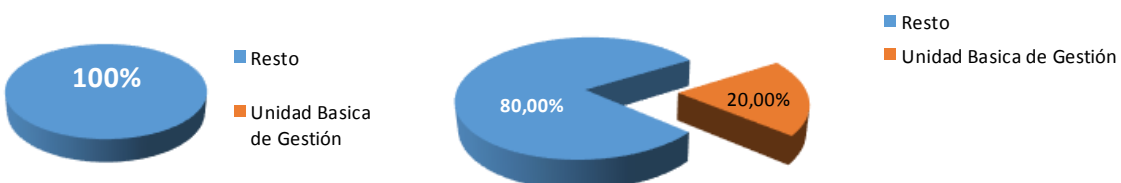
13	Area TIC'S						
Integrantes	5	Unidad Basica Gestión PORHUMA	0	Propuesta Unidad Basica Gestión	1	1	20,00%



14	Area Infraestructura						
Integrantes	6	Unidad Basica Gestión PORHUMA	0	Propuesta Unidad Basica Gestión	2	2	33,33%



15	Area Cultura y Deporte						
Integrantes	15	Unidad Basica Gestión PORHUMA	0	Propuesta Unidad Basica Gestión	3	3	20,00%



ESTRUCTURA PLANTILLA PUESTOS ADMINISTRATIVOS ESCALA GENERAL.



Sección Sindical Comisiones Obreras
Universidad de Málaga

Cuánto cuesta

Tal y como proponemos en las diferentes distribuciones anteriores, en aquellas áreas que cuentan con PAS de la Escala General, se aplicaría a un primer grupo de Administrativos, que afectaría a 75 funcionarios, cuyo coste se refleja en la siguiente tabla:

	Bruto Año	Bruto Año Todo	Funcionarios
N17 + CD18	31.718,73 €	32.974,84 €	75
N20	34.755,54 €	36.204,89 €	
TOTAL	3.036,81 €	3.230,05 €	242.253,75 € ⁵

De esta manera, en los dos próximos años se podrían beneficiar los 241 Puestos Administrativos incluidos en el Plan de Ordenación de los RRHH, bien porque se les aplica unas retribuciones iguales e integras a un puesto C1/N18 lo que afecta a 124 funcionarios de la escala C1/N17; o bien porque tienen la opción, dentro de sus servicios, a un puesto C1/N20 lo que afecta a 117 funcionarios de la escala C1/N17 adscritos tanto al área de departamento -1.7.18- como al resto de áreas como se ha expuesto en los diferentes gráficos, lo que traducido en coste se refleja en la siguiente tabla:

	N17 + CD18	N19	N20	Total
2020	117	0,00 €	3.230,05 €	377.915,85 €
Resto	124	331,81 €	0,00 €	41.144,44 €
TOTAL	241	41.144,44 €	377.915,85 €	419.060,29 € ⁶

Como se financia

Nuevamente y sin ánimo de excedernos en nuestras competencias, esta cantidad tal vez parezca poco asumible por el propio Plan de Ordenación en el que se incluye en su Título V "La Memoria Económica de la Relación de Puestos de Trabajo". En este sentido y tras evaluar lo más minuciosamente posible -ya que únicamente hemos contado con los datos que se encuentran en web- la dotación económica reflejada en dicha Memoria Económica, podemos comprobar que para la Escala General del PAS funcionario recogido en la Relación de Puestos de Trabajo en el año 2016 era de 21.783.862,52 €, en la que se incluyen los complementos por Jornada Partida y no se valoran otros como el Complemento de Mayor Dedicación, Trienios y Antigüedad consolidada.

En estos últimos años hemos podido aplicar, gracias a la fortaleza económica que hemos ido construyendo en la UMA, las subidas salariales acordadas por el Gobierno central y la Junta de Andalucía, que en el año 2017 supuso un 1%, y en el 2018 un 1.5%, más otro 0.25%, además de un nuevo tramo de CPCMS. Con estos criterios hemos calculado los diferentes costes brutos de los puestos de trabajo objeto de esta propuesta, lo que nos lleva a un total de 22.754.888,33 € como coste bruto de la Escala de Administración General del PAS funcionario para el año 2018.

⁵ El coste del puesto corresponde al grupo C1 es aproximado

⁶ Se tienen en cuenta todos los complementos

ESTRUCTURA PLANTILLA PUESTOS ADMINISTRATIVOS ESCALA GENERAL.



Sección Sindical Comisiones Obreras
Universidad de Málaga

Esta valoración económica es el escenario en el que planteamos nuestra propuesta para los próximos años, objetivo 2020. Por un lado, se podría tener en cuenta que el Plan de Ordenación de los RRHH recoge, en el Título VIII "Normas de aplicación y ejecución de la relación de puestos de trabajo" diferentes puestos de trabajo declarados a extinguir, en aplicación del propio plan antes del 2020, lo que podría liberar cierto capital cuantificado y dotado para esos puestos, que podrían usarse para la aplicación de esta propuesta.

No obstante, en la línea con los datos económicos que estamos presentando, no todos los puestos valorados en la Memoria Económica que incluye el Plan de Ordenación de los RRHH se les aplica un criterio real, tal vez si ideal. Es decir, en la Memoria Económica las Unidades Básicas de Gestión se valoran al máximo, como A2 nivel 20; pero no todos los funcionarios que ocupan estas plazas cumplen esta condición, ya que en su mayoría los niveles 20 son C1; lo que arroja una diferencia de costes considerable en función del grupo en el que se encuentre un nivel determinado.

En este sentido, nuevamente con datos estimados, en la siguiente tabla podemos ver cuáles son las diferencias de las cuantías en función del grupo en el que se encuentre el nivel:

	Coste Anual	Diferencia Nivel
A1N27	61.114,13 €	
A2N27	58.812,72 €	2.301,41 €
A1N25	52.745,17 €	
A2N25	50.443,76 €	2.301,41 €
C1N25	46.517,05 €	6.228,13 €
A2N23	44.733,29 €	
C1N23	40.806,58 €	3.926,71 €
A2N20	40.131,60 €	
C1N20	36.204,89 €	3.926,71 €

Esto, lógicamente, supone una modificación de las cuantías. Por ello, relacionamos a continuación la diferencia económica que supone la valoración sobre máximos que utiliza la Memoria Económica incluida en el Plan de Ordenación de los RRHH, con el coste bruto real en función del número de efectivos que de cada grupo profesional tiene cada nivel de complemento de destino:

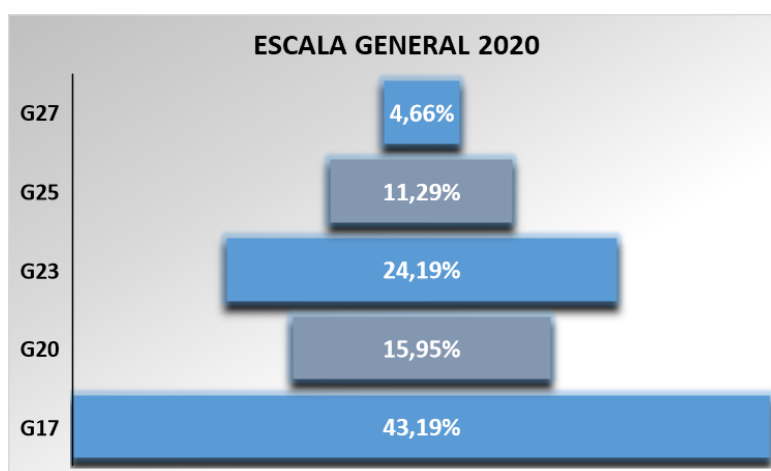
	Numero de Funcionarios	Diferencia Nivel	Diferencia Economica
A1N27	20		26
A2N27	6	2.301,41 €	13.808,47 €
A1N25	21		63
A2N25	34	2.301,41 €	78.247,98 €
C1N25	8	6.228,13 €	49.825,01 €
A2N23	42		135
C1N23	93	3.926,71 €	365.184,47 €
A2N20	49		89
C1N20	40	3.926,71 €	157.068,59 €
TOTAL	313	----	664.134,51 € ⁷

⁷ Para los niveles 27 se han tenido en cuenta los jefes de servicio (automatización y atención al usuario), para los 25 los jefes de sección (atención usuario y proyectos) /secretaría, para los 23 UTG, y gestor I+D/cultural, para los 20 UBG y secretaria de dirección, no se tiene en cuenta los Gestores de dpto.

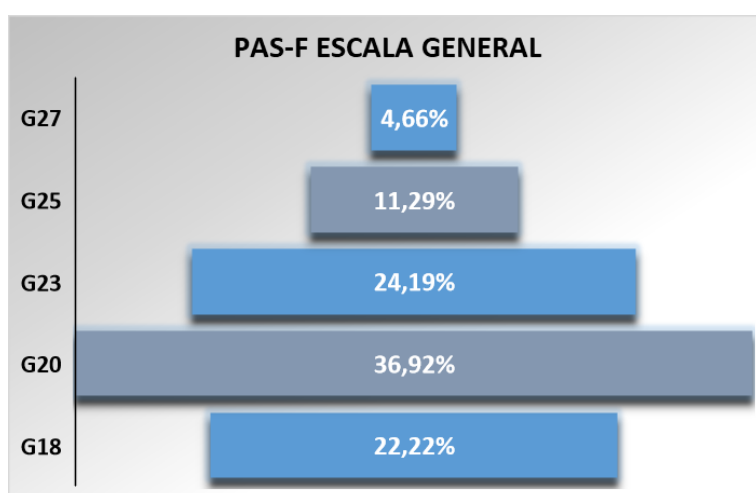
Estos datos implican que tendría una incidencia de 664.134,51 € menos en el actual Plan de Ordenación de los RRHH 2017/2020 de la partida destinada al PAS funcionario de la Escala General, lo que supone cerca de un 158,48% más de lo que costaría aplicar, aun quedarían 245.074,22 € recogidos en la Memoria Económica.

Resultado en la Escala General

Con la culminación del Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del PAS de la Universidad de Málaga tal y como se encuentra, en el 2020 se mantendría la siguiente distribución en la Escala General, nuevamente sin tener en cuenta los niveles 29 y 28 con un 0,54% y un 0,18% de proporcionalidad respectivamente, en la que se puede observar el efecto embudo de los niveles 20:



Si sobre estos datos desarrollásemos la propuesta expuesta, afectaría con una modificación en la estructura del PAS funcionario de la Escala General, de esta forma obtendremos la siguiente distribución:



En esta situación propuesta, apenas un 22,22% quedarían pendientes de una posible promoción para desarrollar en un próximo proyecto, ya no únicamente como niveles 18, sino que habría que incidir sobre el resto de los niveles y sus competencias, con el fin de obtener una distribución jerárquica y piramidal que mejore los servicios y la distribución de las diferentes tareas.

Agradecimientos

Queremos dejar patente que, debido a la falta de colaboración tanto de la Gerencia como de la Vicegerencia, a quienes en reiteradas ocasiones le hemos solicitado información, es posible que algunos de los datos que hemos utilizado no muestren la realidad tal y como debería ser. En el apartado económico pueden existir variaciones que, en todo caso, no van a superar $\pm 0,025\%$. No obstante, estamos en condiciones de asegurar que, aunque puede haber algún desfase, éstos no influyen considerablemente en la información que se desprende de esta propuesta y de las conclusiones que se presentan.

Queremos utilizar estas últimas líneas para agradecer la colaboración de todas aquellas personas que desinteresadamente han atendido nuestras llamadas para proporcionarnos la información concreta sobre sus servicios que nos ha servido de base para la realización de este estudio.