

I.2.3. Acuerdo 3/CG de 11-07-19 por el que se aprueban las modificaciones parciales de la RPT del Personal de Administración y Servicios Laboral.

MODIFICACION PARCIAL DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS LABORAL

PRIMERO. CREACION DE DOS PUESTOS FUNCIONALES

La regulación de los puestos funcionales viene recogida en los artículos 36 al 38 (inclusive) del II Convenio Colectivo del personal laboral de las universidades públicas de la Comunidad de Madrid. El artículo 36 establece que: *“Se entiende por puesto funcional aquel en que las tareas desempeñadas excedan de las propias de un grupo profesional y nivel salarial, en relación con la existencia de determinados niveles de responsabilidad y mando sobre equipos de trabajadores y/o bienes materiales o especial grado de dificultad técnica en la prestación.”*

El artículo 37, por su parte, señala que la provisión se llevará a cabo por el sistema de libre designación, debiendo quedar, estos puestos, recogidos en la Relación de Puestos de Trabajo, y establece que el número de puestos funcionales en cada Universidad no podrá superar el 4% de los puestos de la plantilla.

Asimismo, el artículo 38 establece que: *“El trabajador que acceda a un puesto clasificado como funcional en la relación de puestos de trabajo podrá ser removido del mismo con carácter discrecional”.*

Finalmente, con respecto a los niveles y costes que tienen los puestos funcionales, se reflejan en el Anexo I del II Convenio Colectivo **Tablas 1.2**

De acuerdo con el documento “Estrategia UAM 2025”, la Universidad considera fundamental la política de apoyo a sus grupos de investigación, la incorporación de nuevo profesorado investigador y el establecimiento de institutos “conjuntos” con otros centros de investigación, como el CSIC. Las nuevas iniciativas son fundamentales para tener grupos de investigación e infraestructuras competitivas en Europa y España.

Con respecto a las infraestructuras de investigación, a las que se dedica un apartado específico, en la “Estrategia UAM 2025” se indica lo siguiente:

2.1. Coordinación de las infraestructuras de investigación en el Campus

- Creación de una estructura de coordinación de las infraestructuras de investigación en el Campus que facilite y fomente su utilización por todos los investigadores de los distintos centros del Campus de Excelencia Internacional

UAM+CSIC.

- Refuerzo de las infraestructuras de las unidades de investigación.

2.2. Plantilla de personal técnico y personal de apoyo

- Promoción de la creación de una plantilla estable y profesionalizada de personal técnico y personal de apoyo en las distintas plataformas e infraestructuras de investigación del campus.

- Refuerzo de los grupos con personal técnico y personal de apoyo.

En atención a lo señalado, se propone la dotación de los siguientes puestos funcionales:

A Puesto: Director/a del Centro de Micro-Análisis de Materiales

Nivel salarial: 23

Grupo o Escala: PF

Justificación del Puesto:

El Centro de Micro-Análisis de Materiales es un centro propio de investigación de la UAM, que cuenta con una infraestructura científico tecnológica de referencia a nivel mundial en el campo de la física nuclear aplicada, al disponer de un acelerador electrostático tipo tándem de última generación.

En el centro, no sólo se prestan servicios a terceros que desean acceder a su infraestructura, sino que se desarrolla una actividad científica propia gracias a la vinculación de personal investigador de la UAM o de otras instituciones. Esta sinergia infraestructura-investigación permite el desarrollo de activos tecnológicos de vanguardia que redundan en una mejora de las capacidades del centro. Además, el CMAM cuenta con un amplio catálogo de equipos e instalaciones auxiliares de aplicación en el análisis de materiales y que, también, se encuentra disponible para la comunidad investigadora.

Cuenta con una plantilla actual de dos efectivos en la Relación de Puestos de Trabajo y de cinco contratados más en diversas modalidades, con previsión de incorporar dos más en 2019.

Para la dirección, gestión y desarrollo del centro, se precisa de un puesto de dirección con dedicación plena.

El Director debe contar con:

- Experiencia en gestión de infraestructuras de investigación con capacidad demostrada para interactuar de manera eficiente con el personal científico, técnico y administrativo del centro, así como para interactuar con el resto de centros de la Universidad y de los distintos organismos de financiación.
- Capacidad para identificar fuentes de financiación y una estrategia científica del Centro.
- Capacidad de liderazgo científico y experiencia en colaboraciones nacionales e internacionales que le permitan aprovechar eficientemente la infraestructura del laboratorio.
- Una trayectoria curricular en el campo de la física de haces de iones y de aceleradores.

Se trata de un perfil multidisciplinar, en el que se requiere experiencia tanto científica como de gestión de infraestructuras altamente especializadas, para el que los candidatos deben disponer de una alta cualificación.

En consecuencia, el puesto de director del CMAM se adecúa a un Puesto Funcional (PF), nivel salarial 23.

B Puesto: Director/a de Planificación y Estrategia**Nivel salarial: 15****Grupo o escala: PF****Justificación del Puesto:**

El documento "Estrategia UAM 2025" conforma la hoja de ruta que la Universidad debe recorrer en los próximos años para que, en su desarrollo y de forma sistematizada, se fijen los objetivos que deben guiar la acción de todos sus órganos.

En este sentido, se considera imprescindible contar con una unidad que, partiendo de los recursos de la **Oficina de Análisis y Prospectiva y del Gabinete de Estudios y evaluación institucional**, se conforme como la estructura que impulse la planificación estratégica a partir de las directrices del equipo de gobierno de la Universidad, tomando en consideración los resultados de la explotación analítica de los datos y ayude a la toma de decisiones por parte de los órganos de la Universidad. Las funciones de este nuevo Puesto Funcional serán, entre otras, las siguientes:

- Desarrollo del documento "Estrategia UAM 2025" que, tomando como referencia los conceptos de un Plan estratégico, elabore de forma sistematizada un documento estratégico con objetivos, plazos e indicadores de cumplimiento, a través de planes anuales de actuación.
- Asesoramiento para la elaboración de planes estratégicos, contratos-programa con la Comunidad de Madrid o documentos similares de planificación estratégica, realizando el seguimiento y evaluación de los mismos.
- Elaboración de una memoria anual de seguimiento y evaluación de la planificación estratégica de la Universidad.
- Creación y mantenimiento de un sistema de información institucional que aglutine la procedente de todas las fuentes y ayude a los distintos órganos de la Universidad a la toma de decisiones.
- Elaboración de la estrategia de mejora y posicionamiento de la Universidad en los rankings universitarios
- Aseguramiento de la Calidad y evaluación de las titulaciones y de los servicios.

Para la gestión y desarrollo de la Planificación estratégica, se precisa de un puesto de dirección con dedicación plena que, por la actividad y el impacto institucional en la UAM, se adecúa a un Puesto Funcional, nivel salarial 15.

Las retribuciones anuales de los dos precitados puestos, de acuerdo con lo señalado en el Convenio Colectivo, son las siguientes:

Director/a del Centro de Microanálisis de Materiales 23	72.250,26
Director/a de Planificación estratégica 15	57.505,56

SEGUNDO. CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN DE UN PUESTO LABORAL

En el ámbito de la planificación de las actividades culturales de nuestra universidad y, en concreto, en la conservación y difusión de nuestro Patrimonio Artístico, se ha puesto de manifiesto un gran potencial con ocasión del Cincuenta Aniversario, a pesar de no haber podido disponer hasta el momento de una atención monográfica y especializada.

A pesar de esta situación estructural, el trabajador José Antonio Sebastián Maestre ha participado de manera muy rigurosa, desde 1996, en el fomento de las programaciones de la Oficina de Actividades Culturales de esta Universidad e iniciado y continuado, desde entonces, el inventario de las obras plásticas y artísticas atesoradas por la UAM.

En la actualidad se encarga del Área de Gestión del Patrimonio Artístico, dependiente del Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Responsabilidad Social y Cultura, en lo referido a la conservación, catalogación, investigación y difusión de estos bienes culturales.

La tarea profesional que viene realizando repercute muy positivamente en la identidad corporativa de la UAM y genera una imagen atractiva y fiable de esta Universidad en la sociedad actual; aspectos que conoce este trabajador con mucha solvencia y profesionalidad por su aportación -durante más de veinte años- a la imagen e identidad corporativa de la UAM.

En atención a lo señalado, se propone que el puesto de trabajo con código 1004B21 pase a adscribirse de la Unidad "Rectorado", Subunidad "Unidad comunicación e imagen institucional" a la Vicegerencia de Estudios y Extensión Universitaria; concretamente, a la Oficina de Actividades Culturales, especialidad: gestión de patrimonio artístico.