

PROPUESTAS DE UGT PARA LA NEGOCIACIÓN DEL REGLAMENTO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

- No compartimos el empeño de que se aplique un sistema de Evaluación del desempeño sin tener desarrollado una carrera profesional digna al igual que la tienen el resto de administraciones del entorno. Proponemos que su aplicación esté vinculada a acordar una carrera profesional adecuada y equivalente al resto de administraciones de nuestro entorno.
- Tampoco compartimos que el 3º tramo de formación haya quedado olvidado argumentando siempre falta de financiación, y ahora dejándolo arrinconado con la excusa de la ED.
- Pedimos a la Gerencia que se comprometa a sacar la convocatoria de la carrera profesional en enero 2023, no esperar a que se desarrolle al completo la ED, y más cuando hay colectivos que no han tenido la ocasión de poder acceder a ella.
- Hay que implantar el sistema siempre como un elemento estimulador, nunca de desmotivación, incluso en aquellos casos en los que no sea superada; bajo ningún concepto, el resultado de esta evaluación tiene que suponer pérdida retributiva alguna o la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo. En ningún caso se debe regular el sistema sancionador en la Evaluación del Desempeño. Es un tema de Pacto-Convención
- Desvincular la VDI (Valoración del desempeño individual) y la VDO (Valoración del desempeño organizacional), permitiendo la consecución de la evaluación "Positiva Destacada" sólo con la VDI y abriéndola a colectivos que no sean evaluados por distintas casuísticas.
- Proponemos sacar la formación de la ED e incluirla como un factor más en la carrera profesional, ya que tal y como tenemos la carrera profesional regulada la formación es un componente más de la carrera profesional junto con el otro componente que es la ED, por eso proponemos desvincularla de la ED.

- Hay que concretar el baremo del proyecto de mejora, incluyendo como ejemplo:
 - Realización de funciones distintas a su puesto de trabajo.
 - Participación en la convocatoria anual de proyectos e ideas de mejora de la gestión.
 - Participación en grupos de mejora, calidad, etc.
 - Impartición de cursos de formación para el PAS en universidades.
 - Desempeño de cargos académicos, de centro o de representación colectiva.
- Evaluar automáticamente la VDI al personal en situación de una incapacidad de larga duración, al igual que se va a hacer con el personal en situación de excedencia durante todo el período a evaluar por alguna de las causas que generen derecho a la carrera.
- Equiparar las bajas por enfermedad común al resto de bajas y permisos recogidos en el artículo 2º, como son las bajas por accidente laboral o enfermedades profesionales y bajas por maternidad.
- Se debe establecer un protocolo de mejora para la unidad en el caso de que la VDO salga menor a 25 puntos, equiparable al protocolo aplicable al trabajador en caso de VDI negativa.