



**ACORD ENTRE L'EQUIP DE GOVERN I LES SECCIONS
SINDICALS DE LA UAB REFERENT A LA MILLORA DE LES
CONDICIONS LABORALS DEL PAS-F DE LA UNIVERSITAT
AUTÒNOMA DE BARCELONA**

Bellaterra (Cerdanyola del Vallès), 22 de juny de 2004

REUNITS:

D'una banda, el doctor Jordi Marquet, vicerector de professorat i de PAS, i el senyor Miquel Espinosa, gerent, ambdós en representació de l'Equip de Govern de la Universitat Autònoma de Barcelona.

I, de l'altra, els senyors Julián Lluís i Lluís Perarnau, i la senyora Leticia Juliá, en representació de les seccions sindicals de CCOO, UGT i CAU respectivament de la Universitat Autònoma de Barcelona.

PREÀMBUL

L'acord marc és el resultat d'un treball conjunt entre els agents socials i la gerència, que es va iniciar el setembre de 2003.

Aquest acord reconeix l'evolució organitzativa de la nostra universitat per donar resposta als reptes que la societat ha anat plantejant i l'aportació de les persones de la UAB per respondre a aquestes noves demandes. Es tracta, doncs, d'un acord d'ampli abast que estableix quina és l'actual organització i estructura de personal de la UAB.

El termini de l'acord és de quatre anys (2004-2007). L'Equip de Govern entén que les actuacions organitzatives i de desenvolupament de les persones que s'hi descriuen estan emmarcades en el que preveu el Pla director.

L'acord aplega accions de millora orientades a tot el personal d'administració i serveis. D'una banda, implica la reclassificació dels llocs de treball que han evolucionat cap a un grau més alt de complexitat per respondre a les necessitats organitzatives. D'altra banda, permet dotar l'organització d'eines per afavorir el desenvolupament i la promoció de les persones.

La UAB es compromet a facilitar la conciliació de la vida personal i laboral, assegurant alhora el manteniment dels nivells òptims d'atenció dels serveis, i en aquest sentit s'han inclòs algunes millores en aquest acord.

Així mateix, es convocaran concursos per a la promoció interna i nou accés a les diferents escales, amb el compromís de millorar els processos vinculats.

L'acord marc preveu el desenvolupament de metodologies i eines que assegurin:

- Sistemes de desenvolupament professional de les persones.
- La definició i la valoració dels llocs de treball, així com la revisió del catàleg de perfils.

Disposar d'aquestes noves eines, juntament amb l'acord de partida, permetrà desenvolupar els projectes de millora organitzativa i de desenvolupament de les persones que preveu aquest acord.

Finalment, valorar molt positivament el diàleg mantingut amb els agents socials, així com la seva corresponsabilitat en l'elaboració de l'acord.

CONTINGUTS DE L'ACORD

A. MILLORES ECONÓMIQUES I CALENDARI D'APLICACIÓ

1. ESCALA AUXILIAR ADMINISTRATIVA

- Reclassificació i recatalogació dels llocs de treball de les escala auxiliar administrativa, aplicant la mesura d'augmentar el nivell mínim actual en dos graus però mantenint el nivell mínim de l'escala (D14) per a les oposicions d'accés a l'escala auxiliar administrativa i per als funcionaris interins, amb efectes d'ú de gener de 2004.
- Assignació d'un complement específic per als llocs de treball (i persones que els ocupen) catalogats com a D18 abans de l'acord, equivalent al pas de D16 a D18. Data d'aplicació: gener de 2004. Per tant l'escala auxiliar administrativa quedaria com s'indica tot seguit:

SITUACIÓ ACTUAL	POSTERIOR
Noves places i interins	D14
Actuals D14	D16
Actuals D16	D18
Actuals D18	Compl. esp.= pas de D16 a D18

2. ESCALA ADMINISTRATIVA

- Reclassificació i recatalogació dels llocs de treball de l'escala administrativa, aplicant la mesura d'augmentar els nivells actuals en dos graus, excepte les actuals places de C18 que passen a C21, però mantenint el nivell mínim de l'escala (C16).
- Assignació d'un complement específic d'un import equivalent al pas de C20 a C22 per als llocs de treball (i persones que els ocupen) catalogats com a C22 abans de l'acord. Aplicació:



Nivell actual	juliol 2004	gener 2005	gener 2006
C22		50% *	50% *
C20		C21	C22
C18	C19	C20	C21
C16	C17	C18	

*El complement específic equivalent al pas de C20 a C22, repartit en dos anys

3. COS DE GESTIÓ

- Assignació d'un complement específic d'un import íntegre de 500 € a partir de gener de 2005, a les escales de gestió i d'ajudants d'arxius i biblioteques.
- Reclassificació i recatalogació dels llocs de treball de l'escala d'ajudants d'arxius i biblioteques aplicant la mesura d'augmentar el nivell mínim actual (BB18) en un nivell (BB19), a partir de juliol de 2004. La mesura inclou els funcionaris interins de l'escala d'ajudants d'arxius i biblioteques.

4. COS TÈCNIC

- Reclassificació i recatalogació dels llocs de treball de l'escala de tècnics de suport a la recerca, aplicant la mesura d'augmentar el nivell mínim actual (A20) en dos nivells, en funció del resultat final de la valoració de llocs de treball que s'està duent a terme i que finalitzarà al llarg del tercer trimestre d'enguany. Aplicació: 2 places al 2004, 7 places al 2005 i 4 places el 2007.

5. ACTUACIONS PER LA VIA D'OPOSICIÓ O DE CONCURS-OPOSICIÓ

- Accés a l'escala auxiliar administrativa de 50 places, en dues fases de 25 places cada una. L'inici de la primera fase serà el juliol de 2004. La segona fase començarà el gener de 2006.
- El canvi de tots els llocs de treball actuals de l'escala auxiliar administrativa (114) a l'escala administrativa, dels quals 16 s'incorporen a l'edició de l'any 2003 atès que han superat la primera fase i que la segona fase està prevista per al segon trimestre del 2004. Aplicació de les 98 places restants en tres fases, 40 el 2005, 30 el 2006, i la resta el 2007. En aquesta darrera edició les places a concurs seran les que quedin de l'actual plantilla més les 25 de la primera fase de les oposicions a l'escala D previstes en l'actual acord, que en principi ja compliran els requisits necessaris.
- El canvi de 20 llocs de treball actuals de l'escala administrativa a l'escala de gestió, 7 el 2005, 7 el 2006 i 6 el 2007.

- El canvi de 3 llocs de treball actuals de l'escala de gestió i/o de l'escala d'ajudants d'arxius i biblioteques a escala tècnica, el 2006.

B. MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I LABORAL

- **INCREMENT DE LA FLEXIBILITAT HORÀRIA**
 - **Dels horaris de les 9 a les 17 h**

Aquest increment de la flexibilitat és aplicable al PAS funcionari de les escales B, C i D que fa l'horari de les 9 a les 17 h (jornada partida P2), amb caràcter voluntari, sempre que es garanteixi la quantitat i la qualitat del servei que existeix actualment. Els responsables de cada àmbit, dins de les seves competències organitzatives, vetllaran per facilitar que el màxim de personal pugui gaudir de la nova modalitat de distribució horària.

Les persones implicades en els grans processos transversals (matrícula, tancament econòmic, etc.), és possible que hagin de tornar a l'horari de les 9 a les 17 en períodes limitats de temps, a causa de les necessitats especials del servei.

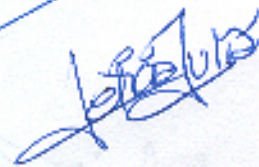

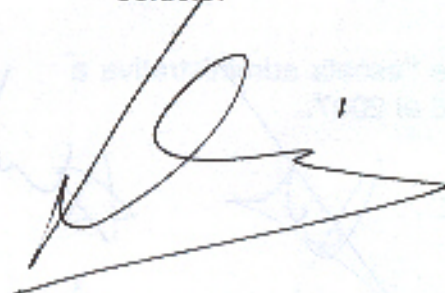
Per tal d'avaluar el manteniment de la quantitat i la qualitat del servei, durant el primer any, aproximadament al cap de 4 i 11 mesos d'haver-se iniciat l'aplicació de la nova modalitat de distribució d'horari a cada àmbit, es realitzarà un sondeig dirigit a:

- usuaris del servei
- persones de la plantilla de l'àmbit
- caps orgànics i/o funcionals

Per posar en marxa aquest procés d'avaluació, es crearà una comissió tècnica coparticipada.

Aquesta nova modalitat té la vigència temporal d'un any, a partir de la data de la signatura d'aquest acord, i esdevindrà definitiva si l'avaluació indicada en el punt tres és positiva.

En cas de conflicte sobre l'aplicabilitat d'aquest acord a un lloc de treball, la gerència i la Junta de PAS funcionari analitzaran el cas i en proposaran una solució.





Els dies que el treballador/ra gaudeixi de l'aplicació d'aquest acord, el seu horari quedarà adaptat de la manera següent:

- La jornada teòrica dels dos dies matí i tarda és:
 - Matins de les 9 a les 14 h
 - Tardes de les 15 a les 18.30 h
- La jornada teòrica dels tres dies jornada continuada és:
 - De les 9 a les 15 h
- La flexibilitat a les hores d'entrada i de sortida és d'una hora, mitja per davant i mitja per darrera de l'horari teòric. El temps mínim de descans al migdia és de quaranta-cinc minuts i el temps màxim és d'una hora i mitja.
 - **De les jornades continuades de tarda**

Els funcionaris que facin torn d'horari de tarda podran entrar i sortir en el marge de l'hora que va des de mitja hora abans i mitja hora després del seu horari teòric, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

- **VACANCES**

En la línia de millora de les condicions laborals del col·lectiu funcionari, s'accepta d'aplicar la llei estatal 53/2002, del 30 de desembre, que fa referència al gaudi de dies addicionals de vacances en funció dels anys d'antiguitat laboral.

C. ALTRES

Com a conclusió del treball realitzat fins al moment, ambdues parts es comprometen a crear una comissió tècnica de composició paritària amb l'objectiu de definir una metodologia que permeti la definició i valoració de llocs de treball així com la revisió del catàleg de perfils, prenent com a punt de partida els factors consensuats a l'inici del procés de la negociació.

Així mateix acorden treballar coparticipadament en la definició d'un nou model per a la promoció interna a l'escala administrativa amb la finalitat que l'oposició sigui a la vegada un mitjà de desenvolupament professional i de millora de l'organització.

Els efectes econòmics com a conseqüència dels canvis de nivell previstos per a l'any 2005 es fraccionaran en dues parts. Aproximadament el 40 % es durà a terme al gener, i la resta a l'octubre, amb efectes retroactius des del mes de gener 2005.

Es crearà una comissió paritària per tal d'actualitzar situacions subjectes a normalització. Tots els acords presos en aquesta comissió seran vinculants a aquest acord i seran respectats per ambdues parts.

Es convocaran oposicions d'accés a l'escala auxiliar administrativa en tenir un mínim de 25 places estructurals vacants.

Les places estructurals són les definides en la Relació de llocs de treball de la Universitat Autònoma de Barcelona que inclourà, com a mínim, els requisits establerts a l'art. 158.1 del Estatuts de la UAB del 22 d'octubre de 2003.

Podran ser estructurals els llocs de treball no pressupostats i coberts per personal en règim d'interinatge quan la finalitat de reforç puntual es perllongui en el temps, sense data de finalització, i esdevingui activitat habitual de la unitat organitzativa. Al cap d'un any d'aquesta situació l'àmbit de Recursos Humans conjuntament amb la JPF revisarà cada cas i s'iniciarà el procés d'anàlisi estructural de la unitat, amb el previ informe organitzatiu del cap orgànic, a fi de valorar l'oportunitat de la nova dotació. En el cas que convingui de dotar-la novament, se seguirà el procediment establert de valoració i aprovació per part dels òrgans competents.

La Relació de llocs de treball de la UAB inclourà un nombre de places que es denominaran *pool*, i tindran la finalitat de cobrir, principalment, baixes mèdiques, reduccions horàries en sentit ampli, permisos de maternitat, vacants en procés de concurs i altres substitucions.

I, perquè així consti, signem ambdues parts aquest document.

Jordi Marquet

Miquel Espinosa

Julián Lluís

Lluís Perarnau

Leticia Juliá