



Universitat de Girona

Consell Social

RI-1661-09

GERÈNCIA
SR. JOSEP MARIA GÓMEZ PALLARÈS

Benvolgut senyor,

Us faig avinent, de conformitat amb el que s'estableix a l'article 58 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú (BOE núm. 285, de 27 de novembre de 1992), que la Comissió de Comunitat Universitària del Consell Social de la UdG, en la sessió ordinària núm. CU2/09, que va tenir lloc el dia 27 de juliol de 2009, va adoptar l'acord que, transcrit literalment diu:

Exposició de motius:

I.

La present proposta d'acord s'emmarca dins del Pla d'Acció en matèria de personal d'administració i serveis presentat al Claustre Universitari en la sessió núm. 1/07 de 17 de maig de 2007, en el qual s'establien els 5 eixos previstos per al període 2007-2010 i les línies d'actuació corresponents. Dos d'aquests cinc eixos són el Desenvolupament organitzatiu, consistent en la descripció dels llocs de treball i una valoració objectiva de la catalogació dels mateixos, i el Desenvolupament competencial, basat en la definició del conjunt de coneixements i habilitats necessàries per a dur a terme les funcions dels llocs i en la identificació de mapes competencials d'aquests; .

El Pla Estratègic 2008-2013 de la Universitat de Girona defineix com a eix d'actuació "Impulsar el desenvolupament organitzatiu i la millora de les competències professionals dels treballadors per tal que aportin el major valor afegit a les missions universitàries" (eix 23). Aquest eix es desenvolupa en la línia d'actuació 23.5 que identifica la necessitat de "Garantir una correcta organització i definició dels llocs de treball del PAS i de les seves competències com a base per a una política de valoració objectiva i de catalogació de llocs de treball que garanteixi l'equitat retributiva", així com en les línies 23.1, a l'entorn de la necessitat de dotar la UdG d'un model dinàmic de gestió de recursos humans adaptable als canvis i a les noves necessitats, i 23.2, que parla de potenciar el desenvolupament professional del personal de la UdG mitjançant polítiques de formació i la introducció de la carrera professional del PAS;

En la sessió 8/08 de 23, 24 i 28 d'octubre de 2008, el Consell de Govern de la UdG va aprovar elevar al Consell Social l'Informe sobre la modificació de la Relació de Llocs de Treball a conseqüència de la reclassificació de llocs de treball de les Àrees d'Estudi com a conseqüència del procés de valoració de llocs i l'Informe sobre la modificació de

la Relació de Llocs de Treball a conseqüència de la creació de noves places a les àrees d'estudi fruit de l'anàlisi de dimensionament. Aquests dos acords van ser ratificats per la Comissió de Comunitat Universitària del Consell Social en la sessió CU5/08, de 30 d'octubre de 2008. Aquests dos acords constituïen la primera fase – relativa a les àrees d'estudi- del procés de desenvolupament organitzatiu esmentat en el primer paràgraf d'aquest expositiu.

Des del passat mes d'octubre s'ha continuat amb les actuacions previstes en el Pla d'Acció de PAS amb la segona fase relativa als serveis centrals. En aquesta segona fase s'ha aplicat el mateix procediment de valoració dels llocs, és a dir la seva identificació, descripció i valoració. Els resultats d'aquesta segona fase han fet possible una visió de conjunt de tota l'organització i, en conseqüència, quan ha escaigut s'ha procedit a la revisió puntual de la valoració d'alguns llocs de treball de les àrees d'estudi.

II.

En conjunt, les actuacions dutes a terme en el decurs dels dos darrers anys en matèria organitzativa dels llocs de treball del personal d'administració i serveis han consistit en:

1) Identificació i anàlisi dels llocs de treball:

S'ha desenvolupat un sistema propi basat en la identificació del lloc de treball tipus com a element nuclear de l'estructura organitzativa i, com a tal, com a punt de partida per a la mobilitat, la carrera professional, la política retributiva i el desenvolupament professional dels treballadors i treballadores. Aquesta identificació dels llocs de treball s'ha dut a terme sobre la base de l'agrupació de llocs amb denominador comú: missió i funcions assimilables.

2) Descripció dels llocs de treball:

La descripció dels llocs de treball s'ha basat en un procés que ha pretès ser el màxim d'objectiu possible. S'ha descrit el lloc de treball des d'un punt de vista genèric, tenint en compte el seu contingut, les responsabilitats i funcions que li són pròpies, així com d'altres aspectes i condicions relatius al lloc en si mateix i no a la persona que l'ocupa. D'aquí que la descripció del lloc de treball és el document que recull la informació rellevant que explica, de manera sistematitzada i sintètica, la ubicació del lloc de treball dins de l'organització i la seva raó de ser. Tots els llocs de treball responen a una necessitat de la Universitat i aquesta ha de quedar reflectida d'una manera coherent dins de l'estructura organitzativa. La participació de les persones en la descripció del lloc mitjançant qüestionaris, juntament amb les aportacions dels caps i dels representants dels treballadors ha contribuït, sota la direcció i coordinació d'experts externs a la Universitat, a objectivar la descripció de llocs. No s'ha partit de zero, sinó que s'ha utilitzat com a punt de partida les descripcions d'alguns llocs que s'havien treballat en anteriors etapes de la Universitat.

3) Definició dels factors i dimensions per a la valoració dels llocs i establiment del seu pes relatiu:

S'ha confeccionat un model de valoració dels llocs per després poder establir la catalogació en base a paràmetres objectius com són el grau de complexitat associat al lloc, el seu nivell de supervisió, el grau d'autonomia, la responsabilitat econòmica i de gestió, els coneixements requerits, etc. En la primera fase d'estudi una comissió tècnica va fixar i acordar el Manual de valoració que incorpora els següents factors i la seva ponderació (vegeu Annex 1).

<u>Coneixements</u>	<u>15%</u>
Requerits/acadèmics	40%
Altres formacions valorables / Experiència	60%
<u>Autonomia</u>	<u>12,50%</u>
Marc de referència	60%
Supervisió d'actuació	40%
<u>Direcció de Persones i Supervisió</u>	<u>12,50%</u>
Tramo de direcció de persones	50%
Naturalesa del col·lectiu	50%
<u>Responsabilitat</u>	<u>30%</u>
Naturalesa de les decisions	25%
Sobre la gestió	25%
Econòmica-Patrimonial	25%
Tipus de contribució	25%
<u>Complexitat</u>	<u>20%</u>
Tasques i eines	40%
Entorn de treball i horari	30%
Processos Mentals	30%
<u>Relacions Professionals</u>	<u>10%</u>
Internes / Externes	50%
Impacte en la imatge UDG	50%

4) Valoració dels llocs i elaboració de la matriu valorada de llocs

S'ha valorat i analitzat cada lloc tipus tenint en compte tots i cadascun dels diferents factors i dimensions. La valoració dels llocs s'ha fet amb un escalat que va dels 0 als 1000 punts, segons el pes dels factors i les dimensions. Així com a exemple, pel factor de coneixements es pot arribar a valorar un lloc fins a un màxim de 150 punts (15% del total), i aquests es poden repartir fins a un màxim de 60 (40% de 150%) pels coneixements requerits i fins a un màxim de 90 (60% de 150 punts) per l'altra formació i experiència valorable. Així, s'ha determinat el valor relatiu o pes específic que un determinat lloc té en relació als diferents llocs que integren l'organització adoptant un mètode unitari. La suma de les puntuacions obtingudes per cada paràmetre ha donat com a resultat la valoració del lloc de treball. Del conjunt de les valoracions de tots els llocs tipus en resulta una matriu valorada de llocs que, permet ajustar la catalogació del lloc i un sistema retributiu més just i equitatiu. En aquest procés és cabdal mantenir la coherència dels diferents llocs pel mateix factor, i dels diferents factors pel mateix lloc, tot integrant el resultat del treball que es va realitzar amb les àrees d'estudi.

5) Establiment dels diferents nivells organitzatius

Amb la matriu valorada de llocs es fa una ordenació de major a menor puntuació obtinguda, determinant rangs de 49 punts per a les puntuacions més baixes i rangs de 59 punts per a les puntuacions més altes. Es generen 13 nivells fruit de la integració de tots els llocs en aquests rangs de puntuació. L'agrupació de llocs en 13 nivells ve donat perquè les diferents responsabilitats, complexitats, autonomies, coneixements, etc. dels llocs d'un mateix nivell es poden equiparar i agrupar dins d'un mateix nivell.

6) Anàlisi de la classificació dels llocs en RLT i proposta d'adequació

La descripció, valoració i classificació dels llocs porta com a conseqüència la modificació de la relació de llocs de treball de manera que aquesta reflecteixi els canvis derivats de l'estudi. Un dels principis amb els quals es basa el sistema retributiu de la Generalitat de Catalunya d'acord amb el que estableix el Decret legislatiu 1/1997, i que s'ha de prendre com a referència a la Universitat, és que els llocs de treball que requereixin el mateix nivell de titulació, tinguin el mateix grau de dificultat i responsabilitat i unes condicions de treball semblants, han de tenir el mateix nivell i, quan n'hi hagi, el mateix complement específic. Amb aquest principi bàsic, i a partir dels resultats de l'estudi, s'ha procedit a una anàlisi tècnica de les taules retributives del personal funcionari i a la consegüent proposta de modificació dels complements específics per a l'adaptació de les retribucions als 13 nivells.

Finalment, cal assenyalar que per desenvolupar aquest treball que afecta transversalment l'administració de la Universitat s'ha comptat des del primer moment amb la participació de la Junta de PAS-F i el Comitè d'Empresa amb l'objectiu de consensuar les condicions generals i els aspectes tècnics de tot el procés.

És necessari precisar que el treball generat no es pot considerar estàtic en el temps. Cal que els perfils professionals descrits i les valoracions que n'han resultat siguin conseqüents amb l'entorn laboral de manera que no signifiquin un encasellament sinó un marc referencial que ha de ser flexible i coherent, propiciant l'enriquiment del desenvolupament del treball. Això és el que fa necessària la revisió puntual de la descripció i valoració dels llocs cada dos anys. Com és lògic, l'abast de la revisió de la RLT la primera vegada que s'aplica aquest model de valoració ha estat molt superior al que haurà de tenir en futures revisions, que serà cada vegada més puntual i específic a determinats llocs, en funció de la seva evolució futura.

Per al plantejament, desplegament i resultats d'aquest procés de valoració de llocs de treball s'ha comptat amb l'assessorament d'una consultoria externa que ha aportat coneixement i objectivitat a la feina duta a terme (vegeu l'informe executiu de BLC Consultoria a l'Annex 2)

III.

Només un cop feta la descripció i valoració del lloc té sentit que la Universitat analitzi la manera en què cada persona porta a terme les funcions assignades al seu lloc de treball. En un entorn cada vegada més dinàmic i canviant, el focus d'atenció de la Universitat cal que sigui l'eficàcia i l'eficiència en la prestació del servei públic, i això només és possible si ens centrem en la manera com les persones realitzen les tasques del lloc de treball que ocupen. Això haurà de permetre identificar de forma visible i objectiva, sobre conductes observables i objectivables, aquelles persones que duen a terme les seves tasques i funcions per sobre del que és necessari i esperat en el lloc de treball a fi que això pugui ser reconegut. I a l'inrevés.

Aquesta haurà de ser la tercera fase del Pla d'acció de PAS a desenvolupar en un futur immediat. Caldrà iniciar, doncs, el treball per a l'establiment d'un model de carrera professional vinculat directament al resultat de l'avaluació per competències, que abasti el conjunt del PAS de la Universitat. Aquest model de carrera es basarà tant en la progressió vertical, garantint la igualtat de condicions en la promoció a un altre lloc de treball en funció de les competències aportades, com en la progressió en el mateix lloc de treball, amb la qual cosa s'evita augmentar innecessàriament l'estructura per afavorir la millora professional dels empleats i empleades. (Vegeu els principis proposats per a l'establiment d'un Pla de carrera professional per al PAS de la UdG a l'annex 3)

IV.

Dins del mateix Pla d'Acció de PAS, en el decurs dels darrers dos anys s'han endegat dos processos d'oposicions. Tot i amb això, i tot i les mesures puntuals que s'han dut a terme en casos particulars, encara hi ha un índex de temporalitat i interinitat de la plantilla de PAS de la UdG que ha de ser considerat excessiu respecte dels estàndards d'altres administracions. Com a conseqüència dels anys que no s'han convocat oposicions a places de PAS fa que s'hagin creat bosses quasi estructurals de personal funcionari interí i personal laboral temporal que, sense solució de continuïtat, perllonguen els seus serveis a la Universitat de manera indefinida, amb una despesa recurrent consolidada.

En conseqüència, tot i que cal mantenir una certa flexibilitat que porti la millor adequació dels recursos humans al servei públic que es presta des de la Universitat, es proposa continuar encara en la consolidació d'aquelles places que tenen la seva missió en processos bàsics de l'administració i que esdevenen imprescindibles, tal com es desprèn de l'elevat nombre d'anys que fa que s'estan dotant aquestes places i de les anàlisis organitzatives dutes a terme, i que en confirmen la necessitat de cobrir-les d'una manera estable.

És per això que es proposa la consolidació d'algunes places amb la conseqüent creació de nous llocs de treball. Les places que es consolidarà són les relacionades a l'Annex 8. Destaquen les places de Tècnic de Pràctiques Externes i Internacionalització per a cada una de les àrees d'estudi, que tindran com a un dels seus objectius principals el de potenciar gestionar, sota les directrius dels deganats i direccions de centre docent, un eficient desplegament de les pràctiques en empreses i institucions -també de l'àmbit internacional- inherents als nous estudis de grau.

Les places proposades a l'annex 8 s'aniran cobrint en el decurs de l'actual i dels dos propers exercicis pressupostaris, en funció de la disponibilitat pressupostària en cada un d'ells. Amb independència d'aquestes places fruit del treball realitzat, no s'exclou com és natural que es puguin o s'hagin de proposar altres places addicionals en funció de les necessitats i prioritats de cada moment.

Marc legal

En virtut de les funcions que l'art. 7h dels estatuts de la udg, aprovats per decret 200/2003, de 26 d'agost, atribueix a la universitat de girona pel que fa a l'establiment i modificació de la relació de llocs de treball.

Vistes les competències atribuïdes al consell de govern, atenent allò disposat a l'art. 66 dels mateixos estatuts, i en relació a les previstes per l'art. 15 de la llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (LOU).

Atenent el que disposa l'art. 172 dels estatuts de la udg quant a la normativa que és d'aplicació al personal d'administració i serveis de la universitat, en relació a allò previst a l'art. 74 de la llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de catalunya (LUC).

Vist el que estableix el Decret Legislatiu 1/97, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública (DOGC núm. 2509/Annex, de 3 de novembre de 1997) pel que fa a la creació i modificació, i concretament els arts. 5.f) i l'art. 31.a), quant a les competències de l'òrgan de govern per establir el nivell dels llocs de treball.

Atenent les disposicions establertes en el Reglament de Provisió de Llocs de Treball del Personal d'Administració i Serveis funcionari de la UdG, aprovat per Acord de la Junta de Govern de la UdG de data 30/01/97.

Analitzats els preceptes vigents, en matèria retributiva, per al personal d'administració i serveis de la universitat, i especialment els arts. 74 de la LOU, 75 de la LUC, i als arts. 100 a 104 del DL 1/1997 indicat anteriorment.

“S’APROVA:

Primer.- Fruit del procés de descripció i valoració de llocs de treball recollit en l'expositiu anterior, es proposa acordar les reclassificacions de personal funcionari i personal laboral que consten en els annexos 4 i 5, amb les modificacions de complements específics de les taules retributives que consten a l'annex 6, quedant refosa la relació de llocs de treball amb aquestes modificacions, i les que s'han realitzat fruit de l'acord del Consell de Govern d'octubre 2008 i anteriors, i que consten en l'annex 7.

De manera complementària a la informació dels annexos esmentats, cal fer algunes observacions en relació amb la RLT de l'annex 7:

- a) En aquest text refós de la relació de llocs de treball quedarà en suspens la modificació de llocs inclosos en l'oferta d'ocupació pública vigent o en qualsevol procediment de provisió en curs, fins que aquests no siguin proveïts definitivament. La relació d'aquests llocs són els que es detallen tot seguit:

Unitat	Lloc	Places	Grup actual	Grup valoració lloc en suspens
Àrea d'Estudis Turístics	Cap de la Secretaria Acadèmica	1	B22	B24
Àrea d'Estudis de Ciències Juríd.	Cap de la Secretaria Econòmica	1	B22	B24
Àrea d'Estudis d'Educació i Psicol.	Administratiu/iva	1	C16	C17
Àrea d'Estudis d'Educació i Psicol.	Administratiu/iva	1	D14	D/C16
Àrea d'Estudis de Lletres	Cap de la Secretaria Econòmica	1	B22	B24
Àrea d'Estudis Tècnics	Administr. especialitzat/ada	3	C16	C17
Àrea d'Estudis de Ciències	Administr. especialitzat/ada	3	C16	C17
Biblioteca	Administr. especialitzat/ada	1	C16	C17
Servei de Gestió Acad. i Est.	Administr. especialitzat/ada	1	C16	C17
Unitat de Gestió Doc. Arx. i Reg.	Administr. especialitzat/ada	1	C16	C17
Servei d'Econ. Patr. i Contr.	Administratiu/iva	1	D14	D/C16
Servei de Llengües Modernes	Tècnic/a en formació lingüística	2	1v	1u
Servei d'Oficina Tècn. i Mant.	Tècnic/a de manteniment	1	3t	3p

b) Fruit d'aquest procés s'amortitzaran els següents llocs de treball:

Unitat	Lloc	Places	Grup
Àrea de Com. i Relacions Institucionals	Secretari/ària direcció	1	C17a
Gabinet de Planificació i Avaluació	Auxiliar administratiu/iva	1	D14
Biblioteca	Cap secció d'adquisicions bibliogràfiques	1	B24
Servei Informàtic	Analista de desenvolupament	1	1h
Servei Informàtic	Responsable de comunicacions	1	1h
Biblioteca	Tècnic/a especialista en biblioteca	1	3s

c) Seran declarats a extingir els següents llocs de treball:

Unitat	Lloc	Places	Grup
Biblioteca	Hemeroteca	1	C18

d) Com a resultat de l'adequació de la RLT a partir de la valoració dels llocs, hi ha determinades places que es veuen reclassificades a la baixa i/o que poden veure rebaixat el seu complement específic. Tot i amb això, aquestes persones continuaran mantenint la seva retribució actual, a la qual li seran aplicades les revisions anuals oportunes dins del marc legal vigent. En el moment que les persones que ocupen aquestes places passin a ocupar un altre lloc de treball, les persones que les substituïixin s'ajustaran a la valoració del lloc que els correspon segons aquest acord.

e) Finalment a la RLT s'introduiran els canvis següents:

- Les places de secretari/ària de vicerektorats i de vicegerències passaran a ser de carrera.
- Es canvia la plaça d'auxiliar administratiu/iva de Biblioteca per la d'administratiu/iva del SOTIM.
- La plaça d'auxiliar de serveis del Servei d'Esports de torn de matí passa a ser de torn de tarda.
- La plaça tècnic/a d'activitats del Servei d'Esports de torn de tarda passa a ser de torn partit.
- La plaça laboral Tècnic/a de Relacions Exteriors del Servei de Relacions Exteriors passa a integrar-se a l'EPS amb el nivell 2k i la denominació Tècnic/a de pràctiques externes i d'internacionalització.
- Per donar coherència a les nomenclatures de la RLT actual s'han canviat denominacions de llocs de treball i d'un servei, alhora que s'ha simplificat en la mesura que s'ha pogut l'estructura organitzativa del servei per a una visió més àgil i eficaç de la mateixa relació de llocs de treball. Quan ha escaigut, s'ha fet els canvis corresponents en l'horari, títol, observacions i escala d'acord amb l'annex 7.

La despesa anual recurrent relativa a la reclassificació de places per aquest exercici, representa un increment addicional de cost consolidable anual de 502.608 €. La despesa corresponent a aquest any, i que ja consta en el pressupost aprovat de l'exercici, és de 167.536 €.

Aquesta quantitat ha estat degudament sol·licitada i autoritzada en els documents de Capítol I de la UdG presentats al Govern de la Generalitat de Catalunya dels exercicis 2007, 2008 i 2009 sota l'epígraf pla d'acció de PAS.

Segon.- Es proposa la creació d'aquestes places fruit del procés de consolidació i creixement explicat en l'expositiu, i que ja consten en la RLT refosa..

Unitat	Lloc	Places	Grup
Oficina de Relacions Exteriors	Tècnic/a de relacions exteriors	1	B22
Àrea d'Estudis Tècnics	Tècnic/a de pràctiques externes i d'internacionalització	1	2k
Àrea d'Estudis de Ciències Econòmiques	Tècnic/a de pràctiques externes i d'internacionalització	1	2k
Àrea d'Estudis Turístics	Tècnic/a de pràctiques externes i d'internacionalització	1	2k

La despesa anual recurrent relativa a la consolidació i creixement de noves places per aquest exercici representa un increment addicional de cost consolidable anual de 52.702 €. La despesa corresponent a aquest any 2009, i que ja consta en el pressupost aprovat de l'exercici, és de 17.567 €".

Contra aquest acord, que exhaureix la via administrativa, de conformitat amb el que s'estableix a l'article 2.4 dels Estatuts de la Universitat de Girona, i independentment de la seva execució immediata, les persones interessades poden interposar recurs contenciós administratiu davant el jutjat contenciós administratiu corresponent en virtut del que es disposa en els articles 8.3 i 14 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, de la jurisdicció contenciosa administrativa, per la qual cosa disposen d'un termini de dos mesos comptats des del dia següent al de la recepció d'aquesta notificació, tal com s'estableix a l'article 46.1 de l'esmentada Llei.

No obstant això, les persones interessades poden optar per interposar contra aquesta acord un recurs potestatiu de reposició davant el Consell Social en el termini d'un mes, comptat a partir de l'endemà de la recepció d'aquesta notificació. En aquest cas no es podrà interposar el recurs contenciós administratiu anteriorment esmentat fins que no recaigui resolució expressa o presumpta del recurs de reposició, de conformitat amb allò que es disposa en els articles 116 i següents de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Igualment, les persones interessades poden interposar qualsevol altre recurs que considerin convenient per a la defensa dels seus interessos.

Girona, 28 de juliol de 2009

Jaume Rufí
Secretari del Consell Social