

Girona, a 19 de juny de 2.009

REUNITS

D'una part la Universitat de Girona, representada per el seu gerent Josep Maria Gómez Pallarès. I de l'altra, la Junta del PAS F de la Universitat de Girona, representada per la seva presidenta Anna Pinya Dotes.

Les parts,

EXPOSEN

Que des de fa un parell d'anys, s'ha iniciat un procés de descripció i valoració dels llocs de treball del PAS de la Universitat, a fi de fer una classificació en base a paràmetres objectius i atenent a criteris d'equitat i transparència.

A més, recentment s'ha iniciat el procés per valorar si és possible anar cap a un sistema de gestió per competències atès que, un cop feta la descripció i valoració de llocs de treball, cal construir un model de carrera professional perquè les persones del PAS de la Universitat de Girona puguin millorar cada dia més en el seu exercici professional, i això els pugui ser reconegut mitjançant la promoció en el mateix lloc (carrera horitzontal) o amb la possibilitat d'ocupar altres llocs (carrera vertical).

Durant molts anys no hi ha hagut una pràctica de dimensionament objectiu de les unitats dels serveis centrals en atenció ni a les necessitats derivades dels creixements de la Universitat ni a les noves funcions que se'ls ha encomanat. Això ha provocat creixements consolidats en elles de personal interí, amb el que això suposa de precarietat i manca de professionalització del servei.

Finalment es vol deixar palès que, malgrat el que s'exposa, l'actual situació de crisi econòmica i les restriccions pressupostàries fan que sigui necessari ser molt mesurats en les accions que s'emprenen, les quals, tot i haver estat previstes en exercicis pressupostaris previs, caldrà que siguin adoptades en un context de prudència i periodificació pluriannual de la despesa.

Per tot això les parts, convenen sotmetre's als següents:

ACORDS

RECLASSIFICACIONS DERIVADES DEL PROCÉS DE VALORACIÓ DE LLOCS

El darrer any, primer amb les àrees d'estudi i ara amb els serveis centrals, s'ha realitzat un procés de descripció i valoració dels llocs de treball del PAS de la Universitat que ajuda a establir la seva catalogació en base a paràmetres objectius, com per exemple el grau de complexitat del lloc de

treball, el nivell de supervisió, el grau d'autonomia, la responsabilitat econòmica, els coneixements requerits, etc. Aquest model ha de garantir que la recatologació dels llocs de treball respongui a criteris d'equitat i al principi de transparència. S'ajunten les *Fitxes descriptives dels llocs de treball* i el *Manual de valoració* com annex nº1.

Els nivells dels llocs i la seva classificació professional és la que es desprèn del document annex nº2 *Reclassificacions fruit del procés de valoració de llocs de treball*. Atesa la situació esmentada en el darrer paràgraf de l'expositiu, aquestes s'implementaran progressivament en aquest i en els dos propers exercicis pressupostaris.

La descripció i valoració de llocs de treball és un procés continu. Per això cada dos anys des de la signatura d'aquest acord es revisarà el manual de valoració de llocs de treball del PAS de la Universitat, tot identificant si s'han creat nous llocs de treball, revisant les funcions dels llocs existents i analitzant si, en base a això, cal reconsiderar la valoració ara efectuada.

NOVA ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Fruit del procés de valoració de llocs s'ha vist la necessitat de donar coherència al sistema retributiu existent tot ajustant-lo als diferents nivells dels llocs de treball a la Universitat. S'observa que actualment a la Universitat hi ha una proliferació de nivells que fa que sigui necessària una reordenació de la mateixa tot simplificant l'estructura retributiva actual i fixant un nou complement específic per als llocs de treball de referència derivats de la valoració de llocs.

Així, i previ l'informe tècnic corresponent, es proposa un escalat retributiu d'acord amb els diferents nivells de valoració, el qual recull increments graduals i significatius a mesura que es puja en la matriu de llocs. Això és necessari si es vol incentivar la promoció de les persones a la Universitat a majors nivells de responsabilitat i que la carrera vertical tingui sentit. Així mateix, com en el punt anterior, les millores objecte de l'adequació de les estructures retributives seran objecte d'aplicació pluriannual d'acord amb la Junta de PAS F.

S'adjunta la taula de retribucions dels nivells de referència com annex nº3.

DOBLE CLASSIFICACIÓ

Hi haurà els següents nivells de doble classificació: D/C 16 i, per a les places del nivell 7 o superior que tinguin aquests nivells, B/C 22 i A/B 25. Igualment, les places que hagin de passar a ser reclassificades de C a B, quan la persona no en tingui la titulació passaran a ser reclassificades B/C 22.

AUXILIARS ADMINISTRATIUS


Vist el procés de descripció i valoració de llocs, no es desprèn l'existència de places que corresponguin a les tasques que tradicionalment desenvolupa l'escala auxiliar administrativa, de tal manera que, ateses les puntuacions i agrupacions en nivells del manual de valoració de llocs de treball del PAS de la universitat, totes les places que actualment estan catalogades com a D14 passaran a tenir la doble catalogació D/C 16 (nivell 2).

Es mantindrà i es fomentarà el sistema de carrera contemplat a l'article 8 de l'acord adoptat en la sessió ordinària núm. 10/07, del Consell de Govern de la Universitat de Girona, de 29 de novembre de 2007, pel qual s'aprova el Reglament d'accés del PAS de la UdG, on s'estableix que *"per a l'accés del grup C subgrup C2 al grup C subgrup C1, complir els requisits de la disposició addicional vint-i-dosena de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, en la forma i condicions que estableixi la universitat."*

Cada cop que es convoquin oposicions, i s'hagin de proveir aquestes places reclassificades perquè han resultat desertes, es convocaran com a C2 (D) a fi que es pugui garantir els drets de carrera professional del personal funcionari d'agrupacions professionals (ex auxiliars de serveis, escala E) via torn restringit o de promoció interna.


AUXILIARS DE SERVEIS I CARRERA AUXILIARS SERVEIS

En el Consell de Govern 8/08 de 23 d'octubre es va presentar el model de dimensionament en què s'establiria que cada àrea d'estudis tindrà 1 responsable de la Consergeria i que s'assignarà dos auxiliars de serveis per a cada àrea d'estudis que tingui edifici propi i un addicional per cada 2.000 m² docents.



Recentment, fruit de la imminent ocupació per part de la Facultat d'Educació i Psicologia de l'edifici del Seminari i de la reordenació d'espais de la Universitat, fa que calgui la redistribució dels efectius d'auxiliars de serveis, tenint en compte a més que hi ha places a extingir a la relació de llocs de treball.

Cal, però, que en aquest context complex es puguin cobrir les places amb les màximes garanties de transparència i equitat. És per això que totes les places d'auxiliar de serveis de matí i que no siguin a extingir es posaran a concurs, en el marc de cada campus, perquè siguin ocupades pel personal d'acord amb el següent ordre de preferència:

- 
1. Personal de Carrera
 2. Personal amb expectativa de nomenament
 3. Personal interí, per ordre d'antiguitat

La resta de places (torn partit i tardes) seran proveïdes pels sistemes de concurs de trasllat i de carrera.

PERSONAL INTERÍ

El fet que durant molts d'anys no s'hagin realitzat oposicions, procés que tot just ara ha començat a normalitzar-se, i el fet que durant aquests anys les necessitats de personal de determinades unitats organitzatives no hagin tingut l'evolució necessària i esperable a nivell de relació de llocs de treball, per aquestes raons, i de manera extraordinària, les persones que tinguin una data d'ingrés anterior a la finalització del curs acadèmic 2005-2006, passaran a tenir la retribució equivalent al nivell D/C 16.

Aquest procés és extraordinari i es realitza en una única vegada per les raons excepcionals abans exposades.

CREACIÓ DE NOVES PLACES I CONSOLIDACIÓ DE REFORÇOS

El fet que durant més de vuit anys no s'hagin dimensionat alguns serveis centrals a les necessitats derivades del creixement i de l'assignació de funcions fa que s'hagin dotat amb personal interí més enllà del que podria ser raonable.

En àrees crítiques com el Servei de Recursos Humans, el Servei d'Economia Patrimoni i Contractació o els dedicats al suport a la Gestió de la Recerca el nivell de consolidació del personal és sensiblement inferior al de la resta d'universitats públiques catalanes, cosa que fa que se'n ressenteixi el servei públic que presta la universitat.

Per aquestes raons es crearan les següents places:

| Àrea | LLOC | RLT | Places |
|--------------|-------------------------------|-------|-----------|
| OITT | Gestor Administratiu | C20 | 2 |
| OITT | Administratiu especialitzat | C17 | 1 |
| SEPIC | Gestor Administratiu | C20 | 1 |
| SEPIC | Administratiu especialitzat | C17 | 2 |
| SGAE | Administratiu | DC 16 | 1 |
| SRH | Gestor Administratiu | C20 | 1 |
| SRH | Administratiu especialitzat | C17 | 4 |
| ORE | Tècnic de relacions exteriors | B22 | 1 |
| ACRI | Administratiu especialitzat | C17 | 1 |
| TOTAL | | | 14 |

Aquestes incorporacions s'aniran realitzant en l'actual i en els propers dos exercicis pressupostaris a mesura que ho permetin els pressupostos anuals de la Universitat.

PLA DE CARRERA DEL PROFESSIONAL DEL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS DE LA UdG.

L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic estableix la carrera horitzontal, desvinculada dels canvis de lloc de treball i basada en l'exercici de les competències i en el rendiment. En aquesta línia, recentment s'ha treballat en un pla pilot per veure la viabilitat d'implantar un sistema de gestió per competències i pla de carrera professional del PAS de la Universitat. S'adjunta com a document de referència l'annex nº4, que haurà de ser desenvolupat i consensuat amb la Junta de PAS F en el decurs dels propers mesos.

En aquest document es configura un model de carrera professional vinculat directament al resultat de l'avaluació per competències que abasti el conjunt del PAS de la Universitat i que contempli tant la progressió vertical com la progressió horitzontal en el mateix lloc de treball.

En aquest context, les parts es comprometen a treballar conjuntament perquè abans de 31/12/2010 es pugui tenir el manual de competències, la definició d'etapes de carrera horitzontal i la definició d'itineraris de carrera vertical.

Fruit d'aquest treball, a partir del 01/01/2011 fins un 20% dels llocs del PAS podran accedir a una etapa dins del pla de carrera horitzontal, amb els conseqüents efectes de millora retributiva personal, si acrediten l'adquisició d'un determinat nivell competencial.

A partir del 01/01/2010, entrarà en vigor la gestió per competències en la carrera vertical. Amb el manual de competències, s'adaptaran els sistemes de provisió a la gestió per competències tal com s'especifica en el document adjunt.



AMBIT PERSONAL

Aquest acord serà d'aplicació a tot el personal funcionari d'administració i serveis adscrit a l'Administració de la UdG que estigui sotmès al règim de dret administratiu i inclòs en l'àmbit d'aplicació de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.



VIGÈNCIA

Aquest acord entrarà en vigor l'endemà de la seva signatura, això sense perjudici que hi hagi mesures que tinguin especificada una vigència diferent. Les mesures que siguin competència d'algun dels òrgans de govern d'àmbit general de la UdG esdevindran eficaces a partir de la data en què siguin aprovades per qui correspongui. Qualsevol acord de reclassificació de places, però, quedarà en suspès i sense efecte si les places són objecte de provisió per concurs oposició.

DIÀLEG SOCIAL

Les parts es comprometen a mantenir un bon clima laboral, en el qual el diàleg i la confluència d'interessos entre les parts siguin l'element fonamental de relació respecte de totes aquelles matèries regulades en aquest acord i d'altres que es puguin plantejar en matèria de relacions laborals.

CARÀCTER TÈCNIC

Les mesures contingudes en aquest acord tenen el suport tècnic d'una consultora externa pel que fa la identificació dels llocs, la seva valoració, l'agrupació en nivells i la seva consistència retributiva.

RATIFICACIÓ PELS ÒRGANS DE GOVERN DE LA UNIVERSITAT

En virtut dels articles 7h, 66 i 172 dels Estatuts de la UdG, aprovats per Decret 200/2003, de 26 d'agost, i atenent les disposicions establertes en el Reglament de Provisió de Llocs de Treball del PAS F de la UdG, i els arts. 74 de la LOU, 75 de la LUC, i als arts. 100 a 104 del DL 1/1997, aquest acord quedarà pendent de ser ratificat pels òrgans de govern de la Universitat, informat favorablement pel Consell de Govern de la Universitat i acordat finalment pel Consell Social.



CONDICIONS PERSONALS

Es garanteix que totes les persones mantindran en tots els casos el seu nivell professional personal si hi hagués algun cas en què la plaça resultés classificada en un nivell inferior.



AMORTITZACIÓ DE LLOCS DE TREBALL i CANVIS RLT

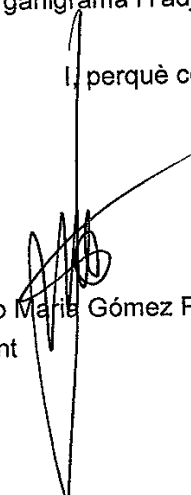
- Les places de secretaria de vicerectorat i de gerència (a excepció de la plaça de secretaria del gerent) passaran a ser de carrera a fi de que puguin ser valorades pel nivell especificat en la relació de llocs adjunta a aquest document.
- S'amortitzaran les places secretaria de direcció de l'ACRI C17a i D14 del GPA.
- Es canvia la plaça d'auxiliar administratiu de Biblioteca per l'administrativa del SOTIM
- La plaça de Secretaria de Direcció de la GIGS passarà a administratiu especialitzat.
- La plaça d'auxiliar de serveis del Servei d'Esports de torn de matí passarà a ser-ho de torn de tarda.

- Els caps de servei amb els nivells B24, B25 i A25a i A26 passaran a tenir els nivells A24 i A25 els dos primers i A27 els dos segons.

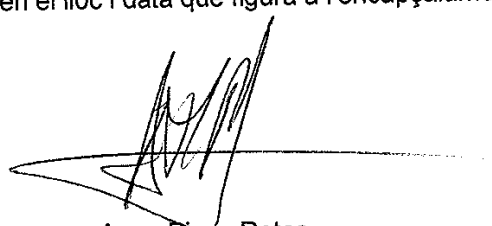
LES FITXES DESCRIPTIVES DESCRIPTIVES DE LLOCS DE TREBALL

Les fitxes descriptives de llocs de treball, les quals formen part del manual de valoració, encara poden ser objecte d'algunes modificacions menors com la seva denominació, la plasmació gràfica en l'organigrama i l'adjunció de funcions i annexos de tasques.

perquè consti, així ho signen en el lloc i data que figura a l'encapçalament,



Josep Maria Gómez Pallarès
Gerent



Anna Pinya Dotes
Presidenta de la Junta de PAS F

Annex nº2. (1)

Reclassificacions fruit del procés de valoració de llocs de treball.

| SITUACIÓ ACTUAL | NIVELL | NOM PLAÇA | UNITAT | NIVELL AJUSTAT | NOU NIVELL RETRIB. | |
|-----------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|----------------|--------------------|----------|
| E10 | nivell 1 | Auxiliar serveis | AE | E10 | 18.917 € | |
| E10 | | Auxiliar serveis | BIB | E10 | 18.917 € | |
| E11b | | Xofer de correu | RECT | E11b | 19.958 € | |
| E13a | | Xofer Rector/a | RECT | E13a | 23.392 € | |
| D14/C16 | nivell 2 | Administratiu | Serveis i AE | D/C16 | 20.500 € | |
| C16/17 | nivell3 | Ad. Especialitzat | (1) | C17 | 23.000 € | |
| C18 | nivell 4 | Ad. Concessions | SEPIc | C19 | 24.500 € | |
| C16 | | Ad. Gestió Acadèmica | SGAiE | C19 | 24.500 € | |
| C19 | | Secretaria estudis | AE | C19 | 24.500 € | |
| C17 | | Ad. d'arxiu | UGDAiR | C19 | 24.500 € | |
| C19 | | Secr. Dept./institut/Càtedra | AE | C19 | 24.500 € | |
| C17a | | Secretaria vicerectorat | RECT | C19 | 24.500 € | |
| C17a | | secretaria vicegerència | GER | C19 | 24.500 € | |
| C17b | | secretaria GIGS | GIGS | C19 | 24.500 € | |
| C17b | | Secretaria deganat | AE | C19 | 24.500 € | |
| C17a | | Secretaria ACRI | ACRI | C19 | 24.500 € | |
| C18 | | nivell 5 | Cap negociat expedients | SGAiE | C20 | 26.000 € |
| C18 | | | Cap negociat títols | SGAiE | C20 | 26.000 € |
| C18 | Cap negociat formació | | RH | C20 | 26.000 € | |
| C18 | Cap negociat concursos | | RH | C20 | 26.000 € | |
| C18 | Cap negociat relacions lab. | | RH | C20 | 26.000 € | |
| C18 | Cap negociat seguretat social | | RH | C20 | 26.000 € | |
| C18 | Cap negociat EPS | | EPS | C20 | 26.000 € | |
| C20 | Gestor administratiu econòmic | | AE | C20 | 26.000 € | |
| C18 | Gestor administratiu econòmic | | SE | C20 | 26.000 € | |
| C18 | Gestor administratiu econòmic | | BIB | C20 | 26.000 € | |
| C18 | Gestor administratiu econòmic | | SEPIc | C20 | 26.000 € | |
| C18 | Gestor administratiu econòmic | | SOTIM | C20 | 26.000 € | |
| C18 | Cap negociat compres | | SEPIc | C20 | 26.000 € | |
| C18 | Cap negociat facturació | | SEPIc | C20 | 26.000 € | |
| C18 | Cap negociat pressupostos | | SEPIc | C20 | 26.000 € | |
| C17 | Cap negociat contractació | | SEPIc | C20 | 26.000 € | |
| C17 | Gestor administratiu econòmic | | SEPIc | C20 | 26.000 € | |
| E14 | Cap consergeria | | AE | E14 | 23.409 € | |
| C22b | nivell 6 | | Secretaria secretaria general | SG | C22 | 27.500 € |
| C22 | | | Cap secretaria SLM | SLM | C22 | 27.500 € |
| C18a | | Secretaria gerent | GER | C22a | 31.335 € | |
| C22a | | Secretaria rector | RECT | C22a | 31.335 € | |
| C22a | | Secretaria consell social | CS | C22a | 31.335 € | |
| C20 | | Secretaria Oficina Cooperació | OC | C22 | 27.500 € | |
| C20 | | Secretaria síndic | SIND | C22 | 27.500 € | |
| C18 | | Cap negociat doctorat | GIGS | C22 | 27.500 € | |
| C22 | | Cap oficina central registre | UGDAiR | C22 | 27.500 € | |
| B20 | | Cartotecari/ària | BIB | B20 | 27.500 € | |
| C18 | | Cap gestió econòmica SGA | SGAiE | C22 | 27.500 € | |
| B19 | | Bibliotecari | BIB | B20 | 27.500 € | |
| C22 | | Cap secretaria R.Inst. ACRI | ACRI | C22 | 27.500 € | |
| C20 | | Secr. Econ. gerència | GER | C22 | 27.500 € | |

(1) 1.- PUB, AE, SLM, SE, BIB (Adj i Adq), UGDAIR, AJ, GPA, SEPIC, RH, SOTIM, ACRI, STR, SG, SGAIE, GIGS, ICE, OITT, SIND, OPO, SIGTE, ORE, SI, BIB

Annex nº2. (2)

Reclassificacions fruit del procés de valoració de llocs de treball.

| SITUACIÓ ACTUAL | NIVELL | NOM PLAÇA | | NIVELL AJUSTAT | NOU NIVELL RETRIB. |
|-----------------|-----------|------------------------------|--------|----------------|--------------------|
| B19 | nivell 7 | tècnic mig Registre | UGDAIR | B22 | 30.500 € |
| C22 | | tècnic dades GPA | GPIA | B/C22 | 30.500 € |
| B20 | | tècnic CDE | BIB | B22 | 30.500 € |
| B20/B21 | | Resp area o servei BIB | BIB | B22 | 30.500 € |
| L2u/B19 | | Tècnic R exteriors | ORE | B22 | 30.500 € |
| B24 | nivell 8 | tècnic gestió projectes | GER | B24 | 34.000 € |
| B22 | | cap compres SEPIC | SEPIC | B24 | 34.000 € |
| B24 | | cap program ACAD GPA | GPIA | B24 | 34.000 € |
| B24/L2u | | tècnic OSL | OSL | B24 | 34.000 € |
| A22 | | tècnic jurídics AS | AS | A22 | 34.000 € |
| B22 | | tècnic qualitat GPA | GPIA | B24 | 34.000 € |
| A22 | | tècnic superior UGDAIR | UGDAIR | A22 | 34.000 € |
| A22 | | cap suport SLM | SLM | A22 | 34.000 € |
| B24 | | cap secció BIB serveis cent. | BIB | B24 | 34.000 € |
| B22 | | cap secre. Acad. | AE | B24 | 34.000 € |
| B24 | | res. Promoció ACRI | ACRI | B24 | 34.000 € |
| B24 | | res. Comunicació ACRI | ACRI | B24 | 34.000 € |
| B22 | | cap sec econòmica | AE | B24 | 34.000 € |
| B24 | nivell 9 | cap nòmines | RH | B24c | 36.500 € |
| B22/B24 | | cap (GA, beques, accés) | SGAIE | B24c | 36.500 € |
| B22 | | cap projectes (secció) OITT | OITT | B24c | 36.500 € |
| A24b | | res. Continguts Publicacions | SP | B24c | 36.500 € |
| B22 | | cap pas/pdi | RH | B24c | 36.500 € |
| B24 | | cap tresor/contrac | SEPIC | B24c | 36.500 € |
| B24 | | cap secció compt. | SEPIC | B24c | 36.500 € |
| A22 | nivell 10 | cap campus BV/CS | BIB | A24/B24b | 40.000 € |
| B24 | | cap desenvol. Projectes BIB | BIB | A24/B24b | 40.000 € |
| A23 | nivell 11 | cap campus Montilivi | BIB | A24b | 46.500 € |
| B24 25 A25 | nivell 12 | cap servei 1 | | A25 | 52.500 € |
| A25a 26 27 | nivell 13 | cap servei 2 | | A27 | 58.000 € |

Annex nº3.
Taula de retribucions

| NIVELL | RETRIBUCIÓ | DETI |
|--------|------------|----------|
| 1 | s/taules | E |
| 2 | 20.500 | D/C16 |
| 3 | 23.000 | C17 |
| 4 | 24.500 | C19 |
| 5 | 26.000 | C20 |
| 6 | 27.500 | C22/B20 |
| 7 | 30.500 | B22 |
| 8 | 34.000 | B24/A22 |
| 9 | 36.500 | B24c |
| 10 | 40.000 | A24/B24b |
| 11 | 46.500 | A24b |
| 12 | 52.500 | A25 |
| 13 | 58.000 | A27 |

Handwritten scribbles and signatures on the left side of the page, including a large, dark scribble and a signature below it.