

Acord entre la Universitat de València i les Seccions Sindicals amb presència a la Mesa Negociadora sobre condicions de treball del Personal d'Administració i Serveis per al període 2008-2011.

La Universitat de València i les seccions sindicals signants d'aquest Acord i amb presència a la Mesa Negociadora, segons el que estableix l'article 38.2 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (Llei 7/2007 de 12 d'abril, BOE 13 d'abril de 2007), es reconeixen ambdues la capacitat legal suficient per a obligar-se per mitjà d'aquest document.

Emparant-se en les competències reglamentàries que la Llei orgànica d'universitats (Llei 6/2001 de 21 de desembre, modificada mitjançant Llei 4/2007 de 12 d'abril) atorga a les universitats,

### **Manifesten:**

La Universitat de València ha aconseguit en els darrers anys un desenvolupament docent i investigador que l'obliga a assumir nous reptes. La posada en marxa dels nous plans d'estudis dintre de l'EEES, i la necessària i constant posada al dia dels instruments tecnològics que fan possible una investigació capdavantera en el món de la ciència, exigeixen una continuada i progressiva evolució del seu personal i de les seues relacions laborals.

Som conscients que les persones són l'actiu principal d'una organització com la Universitat, que dona resposta a les demandes de la societat i ofereix un servei públic de qualitat, d'acord amb els paràmetres aconseguits per les millors universitats europees. Som conscients també que són les normes legals, algunes d'elles encara no publicades, les que marcaran els elements de la relació jurídica funcional dels nostres empleats públics. Tanmateix, hi ha elements interns que han de ser objecte de consens amb la finalitat d'aconseguir un clima laboral propici per al creixement ordenat de l'organització i, sobretot, per al creixement professional de cada una de les persones que la integren. Tot açò dins de les línies d'acció estratègiques de què ens hem dotat com a principis orientadors del nostre propi creixement institucional.

Aquest Acord té com a objecte de consensuar totes les condicions de treball que facen més eficaç i eficient la funció del personal a què es refereix, i de potenciarne alhora la formació i promoció per aconseguir augmentar la qualitat del treball que desenvolupen dintre de l'organització universitària. En definitiva, es tracta d'adaptar el model actual de relacions laborals a la Universitat de València que, orientat cap als canvis normatius que s'apropen, ens permeta avançar mantenint els valors propis de la nostra institució.

En conseqüència, fruit de les negociacions dutes a terme entre els representants de la Universitat de València i les seues seccions sindicals amb representació en la Mesa Negociadora, se signa el següent

## **ACORD**

### **Primer. Àmbit d'aplicació.**

El present Acord és d'aplicació a tot el personal d'administració i serveis de la Universitat de València, tant funcionari com laboral, de caràcter fix o temporal, sempre que perceben les seues retribucions amb càrrec al capítol I del pressupost d'aquest organisme.

Les condicions que puguen ser extensibles a altre tipus de personal s'afegiran com a addenda a aquest Acord i se n'hi especificarà l'àmbit d'aplicació.

### **Segon. Vigència de l'Acord.**

L'Acord estarà vigent des del moment de la seua aprovació per part del Consell de Govern de la Universitat de València fins al 31 de desembre de 2011, sense perjudici del que disposa l'article 38.10 de l'EBEP.

### **Tercer. Desenvolupament de les mesures contingudes en aquest Acord.**

Les mesures contingudes en aquest Acord seran directament aplicables al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació.

En el seu cas, les mesures que tracten sobre matèries la regulació de les quals tinga reserva de llei o reserva reglamentària no tindran eficàcia directa fins a l'entrada en vigor de les disposicions corresponents, i es podran modificar per a la seua adaptació, per acord entre les parts, si fóra necessari.

### **Quart. Mesures en relació amb les condicions de treball de les empleades i dels empleats públics de la Universitat de València inclosos en l'àmbit d'aplicació de l'Acord.**

La Universitat de València vol disposar d'una administració cada vegada més propera als usuaris interns i externs i amb els processos de gestió administrativa més adequats. Per això, i per la necessitat d'aconseguir la millor consecució de les nostres línies estratègiques (ACGUV 128/2007), resulta imprescindible l'aplicació i el compromís de tot el seu personal, que és un element central i fonamental del sistema.

En el programa de personal d'administració i serveis, punt 5.2 de la línia d'actuacions preferents de personal de les Línies Generals Pressupostàries LGP-2008 (ACUV 5/2007), en l'apartat f) s'estableix que:

«Es dedicarà al voltant del 2% anual de la massa salarial dels tres propers anys per a modificació de la plantilla, en el marc d'un acord pluriennal que abaste condicions de treball i altres aspectes. Un dels seus objectius és equiparar les retribucions de tot el personal d'administració i serveis amb les de la resta del personal de les universitats públiques valencianes».

Per tal de portar endavant aquest apartat del programa de les LGP, d'acord també amb allò previst en el Pla Operatiu 2009-Documents orientador de la política general

universitària i del pressupost (aprovat en el Claustre de 17 de juliol de 2008), i continuant en la línia de les accions previstes en l'anterior Acord de condicions de treball (ACGUV 54/2004) s'acorden les mesures següents:

## 1. Retribucions

a) Durant la vigència d'aquest Acord s'aplicaran les revisions retributives que es deriven de les normes legals i reglamentàries que siguin d'aplicació al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació.

b) Durant el temps de vigència d'aquest Acord es mantindrà la retribució addicional del «component compensatori del complement específic (que es percebrà en una paga única amb la nòmina del mes de setembre)», incrementada anualment en els percentatges de revisió salarial que s'adopten en les corresponents lleis dels pressupostos generals de l'estat. El finançament d'aquest apartat serà independent del 2% de la massa salarial que per decisió del Claustre es dedicarà a la modificació de la plantilla.

Amb la finalitat de no tancar les taules salarials, i tot esperant el nou sistema de retribucions que sorgirà de la normativa autonòmica aplicable al personal acollit a aquest Acord, s'estudiarà la possibilitat que les millores retributives que els corresponga puguin incloure's en aquesta retribució anual.

c) Fons compensatori extraordinari (mesura acordada a la Generalitat Valenciana, DOCV 25 de febrer de 2008, que no és d'aplicació directa i que s'incorpora mitjançant aquest Acord). S'acorda l'aplicació parcial de l'increment salarial pactat (2% massa salarial) mitjançant el següent desglossament d'anualitats:

**Any 2008.** S'aplicarà el 0,5% de la massa salarial del personal de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, amb efectes des de l'1 de gener, que s'abonarà d'una sola vegada pel mes de novembre, i que es consolidarà en el següent exercici econòmic a través del complement específic, si és així com s'incorpora en les taules salarials de la Generalitat Valenciana; en cas contrari, es mantindria en la paga de novembre de cada any de vigència de l'Acord.

**Any 2009.** S'aplicarà el 0,5% de la massa salarial del personal de l'àmbit d'aplicació de l'Acord. Es pagarà a partir de l'1 de gener en el complement específic, en cas que s'incorpore d'aquesta manera en les taules salarials de la Generalitat Valenciana; en cas contrari, s'afegirà a la paga de novembre abans esmentada.

L'aplicació d'aquest fons compensatori extraordinari serà lineal tant l'any 2008 com l'any 2009.

En relació als anys 2010 i 2011, durant els quals aquest Acord continuarà vigent, se'n negociarà la continuïtat o adequació als canvis normatius en

funció d'allò que s'establirà en les normes legals, amb caràcter general, per al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació.

d) Tot el que suposarà revisió de retribucions del personal acollit a aquest Acord es negociarà prèviament amb els seus signants, amb la finalitat d'arribar a un consens, si és possible, sobre les línies d'actuació prioritàries en aquest camp. Per a aquest efecte, es designarà el percentatge que haurà de distribuir-se entre la millora de les retribucions del personal d'administració i serveis i els processos necessaris de promoció interna que adequen el personal a les necessitats reals de la gestió.

Pel que fa a l'any 2008, s'adjunta a aquest Acord un annex amb la proposta percentual concreta de distribució de la quantitat resultant en aquest exercici pressupostari.

e) Durant els pròxims tres anys es portarà a terme l'adequació de l'RLT de la Universitat de València a allò que marquen les línies d'actuació del PEUV per adequar-la als processos, funcions i tasques que se'n desprenguen. Seran els plans operatius anuals els que marcaran les prioritats de cada any.

## **2. Carrera professional.**

El capítol II del títol III de l'EBEP assenyala la carrera professional com un dret del personal funcionari de carrera al servei de les administracions públiques, essent l'instrument que ha d'ordenar i sistematitzar les oportunitats d'ascens i expectatives de progrés professional dels seus empleats.

La nostra organització necessita crear i potenciar els itineraris competencials que, juntament amb la seua planificació estratègica, ens permeten a través de la formació crear els dissenys de carrera que orienten la progressió professional de cadascuna de les persones que en formen part.

Al marge de les necessitats organitzatives, l'exercici d'aquest dret haurà d'estar guiat pels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, i no podrà ser aliè als mecanismes normatius que es dissenyen per a l'avaluació professional, el rendiment i la consecució de resultats vinculats a la qualitat del servei, segons els paràmetres estratègics de resposta a les demandes de la societat.

En aquest sentit, i fins que es publicarà la normativa sobre la carrera professional, la Universitat de València començarà a treballar en la confecció dels procediments, les funcions, tasques i competències dels diversos circuits professionals, preparant la posada en marxa de la carrera professional prevista en la normativa bàsica en el doble vessant que s'hi conté.

La Universitat de València assumirà els acords que sobre la carrera professional s'establisquen en la Funció Pública Valenciana, la normativa legal de la qual se li ha d'aplicar. En particular, els inclosos en el punt III de l'Acord de 25 de febrer de 2008, amb l'especificació dels mateixos percentatges que s'hi estableixen:

Any 2010: el 33% del complement.

Any 2011: el 66% del complement.

Els efectes econòmics derivats de la implantació de la carrera professional tindran efecte a partir de l'1 de gener de 2010, en cas que la normativa autonòmica mantinga aquests compromisos integrats en el seu desenvolupament legislatiu, ja que es tracta de matèries amb reserva legal.

### **3. Estabilitat professional.**

La cobertura dels llocs vacants de la Universitat de València s'instrumentarà a través de la corresponent Oferta Pública d'Ocupació anual, tant de promoció interna com de torn lliure, a més a més dels procediments reglamentaris de provisió de llocs de treball.

En aquest sentit, i durant la vigència d'aquest Acord, es conclouran els processos selectius en les escales encara pendents de regularització i es completaran amb els d'aquelles escales el creixement de les quals faça aconsellable una nova convocatòria.

Es donarà prioritat a aquelles convocatòries on el nombre de personal interí siga percentualment més significatiu amb l'objectiu de reduir progressivament la temporalitat fins als 10% de la plantilla del PAS, per a la qual cosa s'habilitaran els procediments que en garantisquen una gestió eficaç i eficient.

Igualment, es prioritzaran les convocatòries de concursos de provisió en els llocs de treball on la cobertura provisional siga més nombrosa. Amb la finalitat d'evitar les carències en l'adequació dels procediments a les necessitats reals de l'organització i a les noves tendències de la carrera professional, s'iniciarà un estudi sobre la reestructuració dels barems de valoració d'aquests concursos, que serà negociat amb les seccions sindicals amb presència a la Mesa Negociadora.

La Universitat de València mantindrà durant el termini de vigència d'aquest Acord, el nombre de llocs de treball existents en l'RLT, tant si els cobreix personal de carrera com si ho fa personal interí, sense perjudici que les vacants que puguen produir-se siguen objecte de reestructuració, segons les necessitats de l'organització i l'adequació de la plantilla a les noves tendències competencials i de carrera professional.

Durant la vigència de l'Acord es realitzaran processos de promoció interna per a tots els grups professionals, mitjançant el procediment de transformació de places. El nombre de places a promoció en cada procés es negociaran en la comissió de seguiment de l'Acord.

Sempre que siga possible, segons els recursos disponibles, la Universitat de València procurarà que les places de nova creació d'un exercici econòmic es cobrisquen de manera definitiva, com a màxim, en els dos exercicis pressupostaris següents.

Les convocatòries de proves selectives, tant de promoció interna com lliures, s'adaptaran als paràmetres ja establerts per a elles. Si els canvis normatius o les

necessitats institucionals i de carrera feren aconsellable una modificació en aquests paràmetres, seria objecte d'una nova negociació, i el seu resultat s'afegiria com a addenda d'aquest Acord, mentre aquest estiga vigent.

D'acord amb allò previst en els Plans operatius anuals de desenvolupament del PEUV, que orienta la política general universitària, i en referència a tot allò que afecta al PAS, s'estudiarà, en el marc del present Acord, l'aplicació dels programes de reubicació funcional del personal, així com les línies preferents d'actuació que se'n deriven d'adequar l'estructura organitzativa a les necessitats actuals i els models organitzatius que pugen sorgir de l'aplicació dels plans operatius.

La Universitat de València estudiarà la conveniència de la creació d'un òrgan administratiu estable per a l'organització dels processos selectius, que garantisca els recursos necessaris per a donar major agilitat i competència a la seua realització i, alhora, establisca la coordinació necessària amb els processos de formació i de carrera de tot el personal.

#### **4. Conciliació de la vida familiar i laboral.**

El model de funció pública de la Universitat de València ha de ser avançat i igualitari, un model que aprofundisca en la igualtat de gènere i en la consolidació d'una cultura de corresponsabilitat entre ambdós sexes en l'atenció de les càrregues familiars. Es té present la importància de potenciar la cura de les filles i dels fills i d'aquelles persones dependents a càrrec del nostre personal. Per això, en aquest document es recullen les accions que faciliten el compliment dels deures de les empleades i dels empleats públics i que ho facen compatible amb la conciliació efectiva de la vida personal i familiar.

La Universitat de València adaptarà les mesures reglamentàries que a aquests efectes marcarà la normativa de la Generalitat Valenciana, afegint-hi les altres de la legislació bàsica estatal que en milloren el contingut en aquestes matèries.

S'integren, doncs, les següents mesures contingudes en l'Acord de la Universitat de València amb els sindicats (25 de febrer de 2008):

- a) Ampliació a 20 dies naturals de permís de paternitat pel naixement, acolliment o adopció d'un fill o filla.
- b) En cas de ser pare o mare d'una família nombrosa, l'horari de permanència obligatòria podrà flexibilitzar-se en una o dues hores diàries en funció de la categoria, especial o general, en què haja estat classificada la família en qüestió, fins que el menor dels fills o filles arribe a l'edat de 12 anys.

Amb la finalitat que les persones acollides a aquest Acord tinguen la informació necessària sobre aquests drets, la Universitat de València es compromet a determinarlos en un únic catàleg de què s'informarà a les seues parts signants, que es publicarà en la pàgina web corresponent i s'afegirà com a addenda en aquest Acord. Aquest catàleg es modificarà, s'ampliarà i es revisarà segons com canviaran les normes que l'integren, o per decisió expressa de les parts signants



d'aquest Acord.

## **5. Borses de col·locació temporal.**

S'integra com a addenda d'aquest document l'Acord del Consell de Govern de la Universitat de València per mitjà del qual es regula la conformació i moviments de les borses de treball (ACGUV 211/2007). Igualment s'adjunten els documents aclaridors i interpretatius que ja s'han fet públics.

## **6. Mesures específiques per a determinats col·lectius.**

### a) Integració social de les persones discapacitades.

La Constitució Espanyola, en l'article 9.2, imposa als poders públics el deure de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de les persones i dels grups en què s'integren siguen reals i efectives, d'eliminar els obstacles que n'impedisquen o en dificulten la plenitud, i de facilitar la participació de tota la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural i social.

L'exercici d'aquests drets ha de ser efectiu per a totes les persones, suplint les carències i necessitats que puguen tenir les persones discapacitades i adoptar les mesures adreçades a la seua integració social.

L'accés al treball públic ha de ser un dels camps en què les mesures dirigides a la integració de les persones amb discapacitat tinguen un reflex més evident, per la qual cosa s'acorda reservar un 7% de les vacants convocades per cobrir-les amb persones amb discapacitat. Aquest percentatge serà efectiu en les convocatòries on el volum de places convocades ho permetrà. En aquelles en què no siga possible es compensarà amb les que sí que ho permetran, calculant el percentatge sobre la suma de les vacants que han de convocar-se en l'any natural.

En aquest sentit, i per no crear disfuncions entre els drets de les persones discapacitades i les funcions a realitzar a l'organització, amb caràcter previ d'acceptar les sol·licituds el Servei de Seguretat, Salut i Qualitat Ambiental farà un estudi de cadascuna en relació a les tasques a desenvolupar en els llocs de treball en la convocatòria en la qual es vulga participar, i realitzarà un informe de les possibilitats d'adaptació a les condicions de la persona. En cas que no fóra possible a causa del caràcter específic de la funció, se les derivarà a convocatòries on la seua integració pugua ser total i efectiva.

### b) Violència de gènere sobre les dones

Els poders públics no poden ser aliens a la violència de gènere, que constitueix un dels atacs més flagrants a drets fonamentals com la vida, la llibertat, la seguretat, la igualtat i la no discriminació, proclamats en la Constitució Espanyola.

En el marc de la resposta global necessària a la violència que s'exerceix sobre les dones, han d'adoptar-se un seguit de mesures que contribuïsquen a fer més efectiva la seua protecció i que els permeta compatibilitzar la seua vida professional amb l'especial problemàtica personal en la qual es troben.

Per tot això, la Universitat de València assumeix com a pròpies les mesures que en aquest sentit es prenguen en la Generalitat Valenciana, complementant-les amb les que hi siguen compatibles o que representen millores en la normativa bàsica estatal. Se'n realitzarà un catàleg que serà de coneixement públic.

La Universitat de València es compromet a realitzar les accions necessàries que permeten, en cas necessari, el trasllat de les persones amb aquesta problemàtica a una altra administració universitària, mitjançant l'establiment dels corresponents convenis de mobilitat.

## **7. Formació de les empleades i dels empleats públics.**

La planificació estratègica dels recursos humans i els dissenys d'itineraris de carrera professional ens porten irremeiablement a un canvi en el model d'organització de la formació, que ha d'adreçar-se fonamentalment a garantir la formació efectiva integrada en els itineraris esmentats i constituir un element fonamental per a dur a efecte la carrera professional, promocional i retributiva.

El Servei de Formació Permanent elaborarà un pla de formació on es comptabilitzaran aquestes noves necessitats, amb la formació en matèries generals de necessària utilització en tots els itineraris competencials. En aquest sentit, i sempre que la formació estiga orientada a aquestes premisses, es reconeixeran com a vàlids els cursos impartits per les organitzacions sindicals que estiguen acollits en els acords nacionals de formació continua per als empleats públics.

## **8. Prevenció de riscos laborals.**

El conjunt de les actuacions de la Universitat de València han d'estar adreçades a la promoció de les mesures de millora de les condicions de treball i a elevar el nivell de protecció de la salut i la seguretat del seu personal.

Per tal de fomentar una autèntica cultura preventiva, mitjançant l'establiment d'un conjunt coherent de mesures preventives adequades a la naturalesa dels riscos detectats, el Servei de Seguretat, Salut i Qualitat Ambiental realitzarà les accions i estudis necessaris que, una vegada conformats en un pla general d'autoprotecció, s'inclouran com addenda d'aquest Acord.

## **9. Acció Social .**

Durant el període de vigència d'aquest Acord es desenvoluparà una Addenda en la qual s'inclouran tots els aspectes susceptibles de constituir l'acció social. Així



també es determinarà la quantitat que la Universitat de València destinarà anualment per fer front a les diverses eventualitats hi compreses.

#### **Cinquè. Comissió de seguiment.**

Per assimilació del que disposa l'article 38.5 de l'EBEP es constituirà una comissió tècnica, les funcions de la qual seran les de seguiment i desenvolupament d'aquest Acord.

#### **Sisè. Disposició derogatòria**

L'aprovació d'aquest Acord per part del Consell de Govern suposarà la derogació automàtica de les normes convencionals que estiguen en ús a la Universitat de València i que hi siguen contradictòries i no complementàries en el seu contingut.

València, 29 de setembre de 2008