

ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL

1. Àmbit d'aplicació.

Els criteris continguts en el present acord s'apliquen a tot el personal d'administració i de serveis de la Universitat de València, siga funcionari o laboral. Així mateix, les condicions específiques que es referisquen al conjunt del personal seran d'aplicació també al personal docent i investigador, siga la seua vinculació funcional o laboral.

2. Estabilitat laboral.

2.1. Per tal de promoure l'estabilitat del P.A.S de la Universitat, siga funcionari o laboral, abans de 31 de desembre de 2006 s'hauran desenvolupat els processos d'accés, provisió i promoció escaients per a consolidar els diversos llocs de la RLT ocupats de forma provisional.

2.2. La Mesa Negociadora estudiarà l'eventual aplicabilitat als processos pendents de convocatòria de les últimes reformes del TR de la Llei de Funció Pública Valenciana.

2.2. A la finalització dels procediments indicats en els dos apartats anteriors, els llocs de la RLT ocupats interinament no podrà ser superior al deu per cent del total.

3. Retribucions.

3.1. Durant la vigència d'aquest acord, s'aplicaran les revisions retributives que resulten de normes legals o col·lectives d'àmbit superior que siguen d'aplicació al P.A.S. d'aquesta Universitat. A aquests efectes, resultarà aplicable, malgrat el seu abast personal limitat, el darrer acord assolit en l'àmbit de la GV, encara que s'haurà de negociar el sistema per a la seua efectivitat.

3.2. Amb efectes d'1 de juny de 2004 es procedirà a la modificació de la RLT per tal d'anar adequant-la als criteris utilitzats en la resta de les Universitats públiques valencianes.

L'esmentada revisió inclourà la modificació dels següents complements de destí:

- a) Els llocs classificats ara com a E 10 seran classificats com a E 12.
- b) Els llocs classificats ara com a D 12, D 13 i D 14 seran classificats com a D 14, D 15 i D 16, respectivament.
- c) Els llocs classificats ara com a C 14, C 16 i C 18 seran classificats com a C 16, C 18 i C 20, respectivament.

3.3. Quant a la dedicació del personal, durant l'any 2004 s'estudiaran les necessitats d'augment, oferint als serveis i unitats que es determinen la possibilitat que els llocs de treball accedesquen a l'exclusiva amb la finalitat d'evitar que l'atenció al públic i les necessitats docents i investigadores directes puguin veure's afectades per la implantació de la jornada de 35 hores. Abans de l'1 de gener de 2005 s'haurà negociat i

acordat quins serveis i unitats i quins llocs de treball seran afectats així com les repercussions econòmiques de l'accés a l'exclusivitat.

3.4. S'implantarà un complement de productivitat. El cost total de l'esmentat complement serà equivalent al 0'5% de la massa salarial del P.A.S. La productivitat estarà en funció dels resultats i objectius, els excessos de treball, l'assumpció de responsabilitats i/o els canvis de funcions. Els criteris d'assignació i les quantitats aplicables als diferents conceptes seran objecte de negociació.

4. Acció Social.

4.1. El fons destinat a acció social del conjunt del personal s'indexarà a la massa salarial total de la Institució. L'índex serà el 0'4% per a l'exercici 2004, el 0'45% per al 2005 i el 0'5% per a 2006.

4.2. Durant el període de vigència d'aquest acord, s'estudiarà la posada en marxa d'un pla de pensions per al conjunt del personal i la seua implantació.

La decisió haurà d'anar precedida per l'anàlisi del funcionament de la darrera convocatòria de l'ajuda social i el reequilibri dels pressupostos de les diferents partides de l'acció social.

5. Jornada i horari.

5.1. L'1 de gener de 2005 entrarà en vigor la jornada de 35 hores, amb desaparició de la prestació de vesprades/matins per als treballadors del torn de matí/vesprada sense exclusiva i desaparició d'una vesprada/matí per als que la tinguen.

5.2. La introducció de la nova limitació de jornada anirà acompanyada per la implantació de l'horari flexible per a les persones que desitgen acollir-se d'acord amb els criteris de l'[Annex I](#). Així mateix s'introduirà el control horari. El sistema de control a aplicar serà objecte de presentació preliminar davant de la Mesa Negociadora. El sistema haurà de complir els requisits mínims de transparència, objectivitat, confidencialitat i universalitat.

5.3. Durant el segon semestre del any 2004, prèvia negociació, la Institució podrà implantar de manera experimental l'horari flexible i el control horari.

6. Promoció i carrera administrativa.

6.1. S'aprova el document general d'accés i provisió dels llocs de treball que s'adjunta com a [Annex II](#).

6.2. Es procedirà a l'extinció del grup E. El personal fix podrà mantindre el seu estatut, a extingir. Els llocs ocupats per interins seran transformats a llocs del grup D, procedint-se després a la convocatòria pública de les places. Abans de la convocatòria es procedirà, si escau, a la revisió del barem aplicable.

- 6.3.** Quant al personal del grup D, les mesures a posar en marxa inclouran la maximització del percentatge de places convocades a promoció interna i la revisió del sistema selectiu d'acord amb els criteris de l'[Annex III](#).
- 6.4.** Durant la vigència de l'acord i una vegada conclusos els processos de regularització de plantilla contemplats al punt 1 i els esmentats en l'apartat anterior, s'estudiaran els criteris adients perquè el conjunt dels col·lectius de la plantilla tinguin opcions de promoció mitjançant els procediments que corresponguen i una vegada revisada la RLT per l'adaptació de la plantilla actual a les necessitats i demandes d'una administració eficaç i eficient en el marc de l'espai europeu.

7. Gestió de Recursos Humans.

- 7.1.** S'establirà un pla negociat de formació del personal, incloent-hi la possibilitat de gaudir permisos i llicències adequats i el seu règim jurídic.
- 7.2.** Davant el procés de reestructuració administrativa i de la necessitat d'una reassignació eficient dels RRHH, s'estableix el següent procediment per a la mobilitat del personal.
- a) Les decisions de reestructuració i modificacions de condicions de treball (canvis de lloc de treball, canvis de torn, etc.) aniran precedides per informació i consultes respecte a les causes que les justifiquen i l'abast de les mesures proposades.
 - b) S'entendrà que concurreix causa suficient per a procedir a aquestes reestructuracions quan, entre d'altres circumstàncies, es transformen serveis i unitats, amb reassignació d'efectius, com a conseqüència de la creació i supressió de serveis, centres, departaments i instituts universitaris.
 - c) La informació serà suministrada als òrgans de representació del personal competent en raó de l'àmbit de la mesura. Una vegada en coneixement dels òrgans, s'obrirà un període de consultes en relació amb la mesura proposta.
 - d) Dintre del període de consultes es determinaran els criteris per a reassignar els efectius d'acord amb les noves necessitats de la Institució. Sempre que siga possible, s'atendran les preferències dels interessats. En cas que es produeixen conflictes entre ells, tindran preferència per a triar destí els funcionaris i treballadors amb menysvalua reconeguda, i després, es triarà per antiguitat dintre de les corresponents escales i categories.
 - e) Acabat el procediment, s'adoptaran les mesures corresponents d'acord amb allò que disposa l'article 197 dels Estatuts o el que el substituïska.
- 7.3.** Les places vacants de PAS seran estudiades per la Gerència abans de la seua cobertura interina per tal de decidir si procedeix o, pel contrari, convé la seua adscripció a un altra unitat. En aquest darrer cas, es procedirà a la corresponent modificació de la RLT.

8. Comissió de seguiment.

Es constitueix una comissió de seguiment integrada per la representació de Institució i dos representants de cada secció sindical signant.

La Comissió de seguiment tindrà com a funcions:

- a) Resoldre les qüestions que suscite la interpretació i l'aplicació de l'acord. A aquests efectes les representacions podran acordar designar un mediador que presente propostes no vinculants de solució de les mateixes.
- b) Analitzar i conèixer els documents, iniciatives, i propostes que els signants de l'acord elaboren per a l'execució d'aquest pacte, sense perjudici que els esmentats documents i propostes hagen de ser debatuts i aprovats per la Mesa Negociadora quan suposen modificacions d'acords anteriors o creació de noves normes col·lectives.
- c) Elaborar un document refós, a efectes del seu fàcil coneixement, amb els diferents acords respecte a les condicions de treball del P.A.S. aprovats en el passat o que s'aproven per la Mesa Negociadora com a conseqüència d'aquest pacte.

9. Vigència i derogacions.

- 9.1.** Sense perjudici del que resulte d'algunes de les seues clàusules, el present acord entrarà en vigor l'1 de juny de 2004 i perdrà la seua vigència el 31 de maig de 2006. No obstant això, en el darrer trimestre de 2005, i en funció de l'evolució del finançament universitari, les parts podran acordar obrir totalment o parcialment la negociació per a la seua revisió.
- 9.2.** Aquest acord desenvolupa els criteris de l'acord del Marc de Negociació aprovat el 28 de juliol de 2003, al qual substitueix en la seua totalitat.
- 9.3.** Així mateix, aquest acord desenvolupa les previsions de l'assolit el 21 de juny de 2002, avançant un pas més en l'homologació amb la resta de les Universitats públiques valencianes, i el substitueix en la seua totalitat.