

RATIFICACIÓ DE L'ACORD ENTRE EL CONSELL DE DIRECCIÓ I EL COMITÈ D'EMPRESA DEL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS LABORAL

Acord núm. 31/2005 del Consell de Govern pel qual s'aprova la ratificació de l'acord entre el Consell de Direcció i el comitè d'empresa del personal d'administració i serveis laboral

- Document aprovat per la comissió de Personal i Acció Social del Consell de Govern del dia 18 de gener de 2005.
- Document aprovat pel Consell de Govern del dia 31 de gener de 2005.

DOCUMENT CG 38/1 2005

Vicerectorat de personal
Gener 2005



PREACORD DEL CONSELL DE DIRECCIÓ I EL COMITÈ D'EMPRESA DEL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS LABORAL

Des finals del 2002, amb la interrupció per motiu de la celebració de les eleccions sindicals, el Consell de Direcció i el Comitè d'Empresa han negociat l'article 28 del IV Conveni de personal laboral amb l'objectiu de reconèixer l'evolució dels llocs de treball, així com de les competències dels seus ocupants, i desenvolupar la plantilla cap a una tecnificació més gran.

Aquest procés negociador s'ha centrat en dos eixos clau:

- a) L'elaboració i aprovació del manual de perfils com a eina d'anàlisi per a l'assignació dels perfils als llocs de treball i l'aplicació de les retribucions que es determinen per a cadascun d'ells.
- b) El disseny del nou sistema retributiu que redueixi l'actual nombre de nivells i incorpori racionalitat i coherència al sistema, alhora que equilibri entre nivells de retribució.

Conscients ambdues parts de la complexitat i dificultat del procés, però amb la ferma voluntat d'avançar cap a un sistema retributiu més equitatiu i transparent, el Consell de Direcció i el Comitè d'Empresa,

ACORDEN

Sistema retributiu

S'acorda la nova taula de retribucions amb una reducció substancial de nivells, atès que es passa de 52 nivells retributius i 23 complements a només 24 nivells retributius i 14 complements de lloc. S'adjunta la taula retributiva com a **Document annex núm. 1**.

Com a norma general, i segons consta en taula annexa, s'estableixen els següents CLT mínims retributius per grup professional:

Grup I:	M	
Grup II:	N	
Grup III:	O	amb dues excepcions: 1) els llocs a funcionaritzar 2) els Responsables del Servei de recepció nivell 3 als que s'assignarà el CLT P
Grup IV:	Q	

El Consell de Direcció es compromet a aplicar als llocs de treball els imports dels complements de lloc acordats. Qualsevol modificació del sistema retributiu s'haurà d'acordar amb el Comitè d'Empresa.



Manual de Perfils

És l'eina d'anàlisi per a l'assignació dels perfils als llocs de treball. Cada perfil consta d'una fitxa en la que es descriuen les competències organitzatives diferenciades en un, dos o tres nivells. Els nivells defineixen graus de competències i es corresponen amb nivells retributius diferenciats.

L'assignació de perfils es realitzarà mitjançant l'anàlisi dels llocs de treball. Tots els llocs de treball tindran assignat un perfil d'acord a la distribució per famílies i àmbits acordats en el Manual, que s'adjunta com a **Document annex núm. 2**.

El procediment acordat per realitzar l'anàlisi dels llocs de treball és el que s'adjunta com a **Document annex núm. 3**.

Consideracions sobre perfils específics

Perfils corresponents a la família de Caps

L'assignació del nivell retributiu (complement i grup) per als **Cap 1a i Cap SIC** (directius) correspon al Consell de Direcció i es farà en base als indicadors aprovats per aquest i que s'adjunten com a **Documents annexos núm. 4 i núm. 5**.

Per a la resta de perfils no directius:

Caps 2. S'assignaran tres nivells retributius:

Nivell 1	Grup I	CLT D
Nivell 2	Grup I	CLT E
Nivell 3	Grup II	CLT I

Responsables SIC. S'assignarà el Grup I amb CLT D.

Caps de Manteniment. S'assignaran tres nivells retributius:

Nivell 1	Grup II	CLT D
Nivell 2	Grup II	CLT E
Nivell 3	Grup III	CLT K

Aquests nivells s'assignaran d'acord amb el dimensionament i els indicadors de gestió. S'adjunta la proposta acordada amb el Comitè d'Empresa com a **Document annex núm. 6**.

Cap de TL. S'assignarà un únic CLT H tant al Grup I com al Grup II. L'assignació del grup tindrà en consideració les necessitats de titulació específica de la unitat, el nombre i la qualificació del personal al seu càrrec, així com les competències organitzatives en l'àmbit de la recerca i/o la docència.

Responsables del Servei de Recepció. S'assignarà el Grup III i tindran tres nivells retributius amb CLT K, O i P, respectivament, en funció de les competències organitzatives acordades per a cada nivell segons la fitxa 28 del Manual de Perfils.



Operadores i operadors de centraletes telefòniques (Xarxa Ibercom)

S'assignarà el Grup IV i CLT Q per als qui realitzen les competències organitzatives del perfil.

Per als llocs de treball de telefonistes que hagin derivat cap a tasques amb perfil d'administratiu es procedirà segons s'indica a l'apartat "Funcionarització".

Recepcionistes

S'assignarà el Grup IV i CLT Q per als qui realitzen les competències organitzatives del perfil.

Per als llocs de treball que hagin derivat cap a tasques amb perfil d'administratiu es procedirà segons s'indica a l'apartat "Funcionarització".

Informadores o informadors

Es funcionaritzaran tots els llocs de treball atès que el seu perfil es correspon amb competències organitzatives realitzades per personal administratiu funcionari. Es procedirà segons s'indica a l'apartat "Funcionarització".

Ordenances Responsables de matí

Els actuals llocs es requalificaran com a Responsables del Servei de Recepció sempre i quan estiguin ubicats en unitats que actualment no tenen reconegut el perfil de conserge. S'assignarà el Grup III i el CLT que s'acordi en funció de les competències assignades.

Responsable de Recepció-torn tarda

Els actuals llocs mantindran el Grup IV i se'ls assignarà el CLT O.

Funcionarització

Per als llocs de treball de telefonistes i recepcionistes que hagin derivat cap a tasques amb perfil d'administratiu i per als llocs de treball d'Informadores o informadors es procedirà d'acord amb el protocol següent:

- Es definiran com a llocs de funcionari i se'ls aplicarà el perfil amb el nivell que correspongui d'acord a les competències organitzatives del lloc.
- Es convocaran oposicions d'integració per a l'accés a l'escala C d'administratius.
- L'accés a la condició de funcionari serà voluntària.
- En tant els ocupants d'aquests llocs no s'hagin integrat:
 - Telefonistes i recepcionistes mantindran el Grup IV i s'assignarà "ad personam" el CLT O.



- Informadores o informadors mantindran el Grup III i s'assignarà "ad personam" el CLT P.

Assignació de perfil al lloc de treball: Possibilitat de millorar les competències organitzatives

En el cas que de l'anàlisi d'un lloc de treball en resulti un perfil inferior (en competències, grup o complement) al que actualment té assignat, s'actuarà en tots els casos d'acord amb el circuit establert en el **Document annex núm. 7**.

Si els motius que hagin pogut incidir en la disminució són de tipus organitzatiu o per insuficient dedicació i/o suport de la direcció, s'oferirà la possibilitat de millorar les competències.

En aquests casos, es proposarà un pla de treball a tres bandes (treballador, cap i expert de l'àrea de personal) per a què, en el període màxim d'un any (amb una revisió de l'evolució als sis mesos), es pugui millorar el contingut del lloc i adequar-lo al perfil que li correspongui.

Si, superat el temps, el pla de treball s'ha desenvolupat segons el previst, i no s'han millorat les competències organitzatives, el treballador i el lloc quedaran amb la denominació, el grup i el complement d'origen.

Si els motius que hagin pogut incidir en la disminució són de tipus actitudinal, es mantindrà la valoració feta i el lloc quedarà amb la denominació, el grup i el complement d'origen.

Mentre perduri la situació la taula retributiva mantindrà vigents els complements que es puguin derivar de les situacions esmentades tot considerant-les a extingir.

Promoció via reclassificacions

El Consell de Direcció i el Comitè d'Empresa han acordat desenvolupar amb visió de futur l'encàrrec fet per l'article 28 del IV Conveni de PAS laboral perquè volen que la UPC avanci cap a una plantilla més qualificada, tècnicament i en competències. Per això cal posar-hi els mitjans i els recursos suficients per tal que quan finalitzi l'aplicació d'aquest acord la UPC tingui una plantilla de personal laboral molt més ajustada a l'evolució dels llocs de treball i qualificada per als reptes de futur.

Per aconseguir aquest objectiu els perfils acordats han de comportar un bon nombre de reclassificacions per a aquells llocs i per a aquells treballadors que han evolucionat cap a un grau més alt de complexitat i de qualificació professional.

La plantilla de PAS-L del 2004 té la composició següent:

Grup	% treballadors
I	24.03 %
II	22.64 %
III	34.44 %
IV	18.89 %



Una estimació de les reclassificacions a dur a terme mitjançant l'aplicació dels perfils és la que es recull en els intervals del quadre següent:

Reclassificacions cap al Grup I	Entre 80 i 90
Reclassificacions cap al Grup II	Entre 90 i 100
Reclassificacions cap al Grup III	Entre 25 i 30

Pel que fa a les reclassificacions pactades en aquest acord i atès que, en les fitxes de perfils susceptibles de dos o tres nivells retributius s'ha negociat associar al concepte de "nivell" el de grup professional, la promoció via reclassificació al Grup II i al Grup I es realitzarà de forma automàtica a la valoració del lloc de treball i assignació de perfil, superant les limitacions establertes en el conveni per a l'accés al grup superior per capacitat provada.

S'analitzaran la totalitat dels llocs de treball dels actuals oficials de 1a de tallers, laboratoris i manteniment per tal de ser reclassificats al Grup III tots aquells que, un cop feta l'anàlisi, es desprengui que realitzen tasques corresponents a les competències organitzatives dels tècnics d'operació (tècnic de taller/laboratori i manteniment).

Comissió de seguiment

Per tal de facilitar la participació del Comitè d'Empresa en el control i seguiment de la gestió del procés de revisió dels llocs de treball en relació al possible desacord amb el perfil (genèric i específic) assignat, es crearà una Comissió de Seguiment paritària formada per membres de l'Àrea de Personal i del Comitè d'Empresa (mínim dues persones).

Les funcions principals d'aquesta comissió seran les següents:

- o Rebre informació de les reclamacions presentades pels treballadors.
- o Tenir vista a la documentació necessària per poder fer front al procés de reclamació
- o Vetllar perquè en el procés de reclamació es garanteix la celeritat, la igualtat processal, l'audiència de totes les parts, la contradicció i la imparcialitat.

La comissió es dissoldrà un cop finalitzat el procés de revisió.

Efectes

Els efectes d'aplicació de les millores retributives via complements i reclassificacions serà de l'1 de maig del 2004.

Terminis d'inici i finalització del procés

El procés d'anàlisi i assignació de perfils s'iniciarà al gener del 2005 i amb una previsió de finalització al febrer del 2006.

S'acordarà amb el Comitè d'Empresa l'ordre temporal d'anàlisi dels diversos col·lectius i unitats.



Clàusula de confiança

El Consell de Direcció es compromet a destinar 2,5 milions d'euros a l'aplicació d'aquest acord. El Consell de Direcció es compromet a informar al Comitè d'Empresa de l'import destinat a les millores retributives i reclassificacions just abans de la finalització de tot el procés valoratiu. Si el cost de l'aplicació dels perfils i de l'impacte de les reclassificacions de grup programades queda per sota dels 2,5 milions d'euros compromesos, acordarà amb el Comitè d'Empresa l'ús del romanent, amb la garantia que revertirà en la plantilla de PAS laboral.

És objectiu del Consell de Direcció mantenir l'equilibri i la coherència del conjunt de retribucions del PAS.

Barcelona, 29 de novembre de 2004

Pel Comitè d'Empresa

Florentino Merino
President

Pel Consell de Direcció

Vera Sacristán
Vicerectora de Personal

ANNEX



Relació de documents annexos

Document annex núm. 1: Taula retributiva del PAS-L

Document annex núm. 2: Manual de perfils PAS-L

Document annex núm. 3: Procés d'anàlisi i assignació de perfils a llocs de treball PAS-L

Document annex núm. 4: Nivells retributius dels Caps 1A

Document annex núm. 5: Nivells retributius dels Caps SIC

Document annex núm. 6: Nivells retributius dels caps de manteniment

Document annex núm. 7: Circuit per a la millora de les competències organitzatives del lloc de treball

Els documents annexos a què es fa referència es poden consultar a:

www.upc.es / [PDI i PAS](#) / treballar.upc.es / [intranet](#) / [pas](#) / [informacio_general](#) / [acords](#)