



Universitat de Lleida

**ACORD SOBRE L'APLICACIÓ DE MILLORES I MESURES DE
CONCILIACIÓ APLICABLES AL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I
SERVEIS DE LA UNIVERSITAT DE LLEIDA.**

Aprovat pel Consell de Govern de 30 de maig de 2012



ACORD SOBRE L'APLICACIÓ DE MILLORES I MESURES DE CONCILIACIÓ APLICABLES AL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS DE LA UNIVERSITAT DE LLEIDA.

Reunits a la Universitat de Lleida, 25 de maig de 2011, a l'empara del que estableix l'article 33 i concordants de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, el gerent de la Universitat de Lleida i el President del Comitè d'Empresa i la Presidenta de la Junta de Personal.

Manifesten:

Que de la Llei 1/2012, del 22 de febrer, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2012 i de la Llei 5/2012, del 20 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives i de creació de l'impost sobre les estades en establiments turístics, aprovades pel Parlament de Catalunya, se'n deriven un conjunt de mesures en matèria de personal que cal aplicar a partir de l'entrada en vigor de les esmentades lleis.

Que l'entrada en vigor de les noves mesures comporta la necessitat d'articular durant un període transitori l'establiment de criteris i acords, mentre que no s'adoptin els corresponents Acords pels òrgans de negociació de l'àmbit d'Universitats Públiques de Catalunya.

El present Acord, fruit del consens i del diàleg social efectiu, pretén establir un marc de confiança i donar una resposta ràpida i adequada a determinades situacions que s'han atendre de manera immediata.

Conscients que el personal suposa el principal actiu amb què compta la Universitat de Lleida, el Rector vol vetllar perquè hi hagi una regulació i un entorn laboral de confiança que assegurï, de forma efectiva, malgrat l'actual situació i conjuntura econòmica, les millors condicions personals, familiars i professionals per als empleats públics, que permeten l'adequada conciliació entre totes elles i intentar mantenir al màxim els drets adquirits, sempre dins dels marc legalment permesos.

Han de destacar-se també per la seva importància les mesures destinades a homogeneïtzar les condicions d'ocupació del personal funcionari i del personal laboral per contribuir, sens dubte, a un millor clima laboral a la nostra organització.

En conseqüència, fruit de les negociacions dutes a terme entre la universitat i els representants dels treballadors abans esmentats, se signa el present Acord.

1. Àmbit de l'Acord

L'Acord serà aplicable al personal d'administració i serveis funcionari i laboral que presta serveis en l'administració de la Universitat de Lleida

2. Àmbit funcional.

El present Acord es refereix a les matèries que s'especifiquen i que han sigut objecte de negociació conforme a l'establert a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

3. Mesures d'aplicació

Les mesures que es relacionen a continuació estaran vigents mentre els representants de les universitats públiques i les organitzacions sindicals legitimades a aquests efectes, no concertin un nou pacte o acord que determini i/o reguli sobre aquestes mesures en el si de les meses de negociació o en els òrgans competents.

3.1. Compactació de la reducció de jornada d'un terç o la meitat amb el 80% o el 60% de les retribucions respectivament.

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord pot optar per gaudir de forma compactada, d'acord amb les necessitats del servei, del primer any de la reducció d'un terç o la meitat de la jornada amb el 80% o 60% de les retribucions respectivament per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys a què fa referència l'article 26 a) de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

El fet de compactar el primer any de la reducció establerta en l'apartat anterior, suposa una minoració, proporcional al temps compactat, del temps que resti de reducció de jornada o, si s'escau, la regularització econòmica que correspongui.

El personal d'administració i serveis que hagi estat afectat per la supressió de la compactació de jornada durant el primer any regulada a l'article 24 de la Llei 8/2006, 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya i que actualment estigui gaudint de qualsevol situació administrativa podrà acollir-se a aquesta mesura.



3.2. Dies addicionals de lliure disposició

El personal d'administració i servei laboral de la UdL té dret a gaudir de dos dies addicionals en complir el sisè trienni, dret que s'incrementa en un dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè. Aquest gaudiment és l'equivalent al que disposa el personal funcionari, d'acord amb l'establert a l'article 48.2 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

3.3. Baixes per incapacitat temporal

El personal d'administració i serveis laboral de la UdL té dret a la percepció de la totalitat de retribucions durant els tres primers mesos en què el treballador romangui en situació d'incapacitat temporal. Aquest punt és d'aplicació amb efectes d'1 d'abril de 2012.

3.4 Jornada Laboral / Horari

Quan es determini i defineixi la jornada laboral anual que caldrà implementar a la UdL, caldrà modificar el reglament de jornada laboral, horaris i vacances del personal d'administració i serveis de la UdL. Aquesta modificació es realitzarà tenint en compte i respectant els criteris següents:

- a) La gerència realitzarà una anàlisi i estudi previ de tots els serveis que es presten a la UdL, fruit de l'estudi es negociarà amb els representants del PAS l'establiment dels nous horaris, garantint sempre la prestació de serveis de les diferents unitats.
- b) Es procurarà la màxima flexibilització horària per facilitar als treballadors i treballadores la conciliació de la vida personal i laboral, tot garantint l'òptim nivell dels serveis públics.
- c) Es mantindrà l'actual jornada i horaris mentre no s'hagi determinat la nova jornada i els diferents horaris.
- d) Màxima col·laboració en la gestió del canvi entre la gerència i els representants dels treballadors per facilitar la implantació dels nous horaris.

4. Disposicions addicionals.

- a) Els conflictes d'interpretació de les normes en matèria de funció pública i laboral es resoldran mitjançant l'aplicació més favorable pel PAS-L i el PAS-F en el seu conjunt. Es buscaran fórmules per equiparar els col·lectius de PAS-F i PAS-L a les condicions més favorables de cadascun d'ells.
- b) Des de l'any 2010, les circumstàncies econòmiques excepcionals comporten la suspensió dels acords i pactes sindicals signats en l'àmbit de personal d'administració i serveis, tal com indica l'art. 38 de la Llei 1/2012, del 22 de febrer, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya. Per això, quan sigui possible, s'intentarà restituir el poder adquisitiu perdut els darrers exercicis i es restauraran tots els pactes, acords, clàusules contractuals i condicions regulades en els diferents acords i convenis col·lectius en l'àmbit del personal funcionari i laboral, respectivament.



Josep Maria Sentís Suñé
Gerent



Montserrat Miró Llobet
Presidenta Junta PAS-F



Carles Puig-gros Guitart
President Comitè PAS-L