

PREACORD ENTRE LA GERÈNCIA, LA JUNTA DE PAS FUNCIONARI I EL COMITÈ D'EMPRESA DE PAS LABORAL

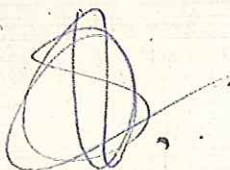
Reunits la Gerència, la Junta de PAS Funcionari i el Comitè d'Empresa de PAS Laboral, acorden signar aquest preacord en relació a les propostes annexes.

Les parts es comprometen a ratificar aquest preacord un cop el Consell de Govern i el Consell Social aprovin els pressupostos de la UPC per al 2015 amb la inclusió dels tancaments motivats per l'estalvi energètic previstos i es ratifiqui per referèndum del personal.

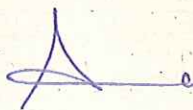
Relació de propostes annexes:

1. Calendari Laboral del PAS de la UPC per a l'any 2015.
2. Acord en relació als tancaments per motius d'estalvi energètic 2015.
3. Programa de Promoció de la Salut 2015.
4. Programa per al desenvolupament professional del Personal d'Administració i Serveis.

Per la Gerència,



Per la Junta de PAS-F ,



Pel Comitè de PAS-L,



Barcelona, 10 de desembre de 2014.

Calendari laboral del PAS de la UPC per a l'any 2015

1. Àmbit d'aplicació i vigència

Aquest calendari laboral és aplicable a tot el PAS funcionari i laboral de la UPC i serà vigent durant l'any natural 2015.

2. Dies de descans retribuït per assumptes particulars

D'acord amb l'article 48 de l'Estatut bàsic de l'Empleat públic (EBEP), el personal té dret a gaudir de 5 dies de descans retribuït per assumptes particulars, que es podran fer com a màxim, fins al 31 de desembre de 2015.

El moment per fer aquests dies s'ha d'establir de comú acord entre la persona interessada i el responsable de la unitat, de manera que es garanteixin les necessitats ineludibles del servei.

3. Festius

Els dies festius per a l'any 2015 es regiran pel que estableixen les ordres corresponents dictades per la Generalitat.

4. Vacances

D'acord amb l'article 50 de l'EBEP, el personal gaudirà de 22 dies laborables de vacances durant l'any 2015. Com a mínim 15 d'aquests dies s'hauran de fer durant el mes d'agost, dins del període de tancament estival que s'estableixi.

A sol·licitud de la persona interessada i de comú acord amb el responsable de la unitat, es podrà gaudir d'un màxim de 7 dies laborables corresponents a vacances en períodes diferents al mes d'agost sempre i quant estiguin compresos entre l'1 de gener i el 31 de desembre de l'any en curs. Aquests 7 dies es podran gaudir de forma continua o bé discontinua.

En tot cas, el gaudi dels dies de vacances s'haurà d'establir amb una antelació mínima de dos mesos. En el cas en que es vulguin gaudir per dies, s'hauran d'acordar amb el cap amb la suficient antelació.

El personal que per necessitats del servei no pugui gaudir de les seves vacances durant el període de tancament d'agost, podrà gaudir de les hores equivalents a un dia addicional de vacances per setmana treballada o la part proporcional per a períodes inferiors.

Aquesta compensació serà d'aplicació també al personal que va haver de treballar, per necessitats del servei, el període de tancament d'agost de 2014.

5. Jornada reduïda i continuada

De l'1 de juny al 30 de setembre la jornada laboral es podrà realitzar en règim de jornada continuada, amb una reducció de 30 minuts diaris.

A les persones, amb jornada reduïda, ampliada o amb dedicació a temps parcial, els serà aplicable una reducció proporcional a la seva dedicació efectiva.

Durant els períodes de jornada continuada i reduïda, les persones amb horari general d'una tarda hauran de complir almenys l'horari de presència obligatòria corresponent a la franja de matí. Les persones amb horari de matí o de tarda hauran de modificar, si s'escau, l'hora d'entrada o sortida del torn corresponent d'acord amb la persona responsable de la unitat per tal de garantir, si és necessari, la prestació del servei.

6. Càlcul de jornades

Amb la finalitat d'homogeneïtzar el càlcul setmanal de les diferents jornades, s'hi aplica l'equivalència següent: jornada setmanal ordinària dividida entre el nombre de dies ordinaris de treball a la setmana.

7. Serveis extraordinaris

Amb caràcter general, no s'autoritzarà la realització de serveis extraordinaris al personal inclòs dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest calendari i en especial al personal que ja gaudeix d'una reducció de jornada.

Només excepcionalment, per motius extraordinaris i/o per causa de força major, la Gerència podrà autoritzar que es facin serveis extraordinaris fora de la jornada de treball.

La compensació per serveis extraordinaris s'haurà de fer amb una relació d'1 hora i 45 minuts per cada hora treballada. Si es fan en dia festiu, en horari nocturn o en dissabte quan aquest no sigui jornada habitual, la compensació haurà de ser de 2 hores per hora treballada.

D'acord amb la persona responsable de la unitat, aquesta compensació es podrà gaudir per hores o per dies sencers durant l'any en curs, llevat que no hi hagi temps material per fer-ho; en aquest cas, es podrà gaudir fins al 31 de març de l'any següent. Aquest període es podrà ampliar en cas d'Incapacitat Temporal, permís maternal i/o d'altres circumstàncies sobrevingudes.

Queden exclosos d'aquestes limitacions els serveis que, a l'empara de l'acord del Consell Social 78/2014 de 24 de novembre, es facin fora de la jornada de treball per realitzar activitats amb finançament extern, prèvia autorització de gerència o per la col·laboració en els contractes, convenis o projectes descrits en l'article 83 de la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (LOU), que es regulen per una normativa pròpia.

Les unitats que requereixin una dedicació extraordinària del seu personal, hauran de sol·licitar-ho a gerència i comunicar-ho al seu personal amb la màxima antelació possible.

8. Personal de nou ingrés, reingressat o amb vinculació temporal

Dies de descans retribuït per assumptes particulars. Es generarà el dret a un dia per cada 73 dies en el període de meritació de l'any natural.

Vacances. Es generarà el dret d'1,8 dies per mes en el període de meritació de l'1 de setembre al 31 d'agost. La insuficiència de dies generats envers el període de tancament estival podrà ser compensat, d'acord amb el responsable de la unitat, mitjançant el gaudiment a compte de dies generats entre setembre i desembre o bé mitjançant mecanismes com el treball en remot.

Les persones amb diferents vinculacions al llarg dels períodes de meritació podran acumular aquests drets, sense superar en cap cas els períodes de gaudi establerts de forma general.

9. Sol·licituds, autoritzacions, denegacions i terminis

A l'efecte del que està previst en el present calendari, no es consideren com a dies hàbils els dissabtes, sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per als horaris especials (art. 50 de l'EBEP).

Les peticions de vacances o dies de descans retribuït s'hauran de realitzar davant el responsable de la unitat. El personal que treballi en departaments que no disposin de caps d'administració ho haurà de sol·licitar al càrrec docent més proper, bé sigui el director o directora o el cap de secció.

La situació de baixa per incapacitat temporal deixa sense efectes l'autorització dels dies de permís si s'acompanya amb el comunicat de baixa corresponent.

Quan s'hagi de denegar la sol·licitud de qualsevol permís per vacances o dies de descans retribuït, la denegació s'ha de comunicar per escrit i de manera raonada.

Els responsables de les unitats hauran d'organitzar els serveis mínims, quan pertoquin, amb una antelació mínima d'un mes, sempre que sigui possible.

10. Comissió de Seguiment

Hi haurà una comissió de seguiment del present acord, la composició de la qual haurà de ser paritària, formada per representants de les parts signants, amb l'objectiu de resoldre qualsevol dubte i/o conflicte que pugui sorgir en la implantació i desenvolupament d'aquest acord i de la resta d'acords conjunts entre les tres parts signants.

Acord en relació als tancaments per motius d'estalvi energètic 2015

1. Dies de tancament per motius d'estalvi energètic

Durant l'any 2015 les instal·lacions estaran tancades, segons l'acord del Consell de Social, els dies:

- 2 i 5 de gener
- 30, 31 de març i 1 i 2 d'abril.
- Entre el 3 i el 21 d'agost.
- 24, 28, 29, 30 i 31 de desembre.

I els dissabtes inclosos en aquests períodes.

La realització de serveis extraordinaris durant els períodes de tancament de Nadal i Setmana Santa prèviament autoritzats per gerència, seran compensats a raó de dues hores per hora treballada o d'una hora i quaranta-cinc minuts en el cas de treball remot.

2. Festes locals en període de tancament

En el cas de les persones que treballen en municipis on alguna de les festes locals coincideixi amb el període de tancament per raons energètiques, el personal afectat gaudirà d'un dia addicional de permís no recuperable.

En el cas de tancament durant el mes d'agost el dia festiu no computarà com un dels vint-i-dos dies hàbils de vacances.

Programa de Promoció de la Salut 2015

Amb l'objectiu d'assolir una UPC saludable gestionant la salut dels treballadors i de les treballadores des d'un enfoc integral i integrat es posen en marxa dues enquestes de salut:

- Una enquesta orientada a la identificació dels aspectes a considerar en els programes de promoció de la salut a desenvolupar en els propers anys
- Una enquesta orientada a disposar d'una primera anàlisi de riscos psico-socials.

Per tal de sensibilitzar i informar al personal es posarà a la seva disposició eines de lectura i visualització que permetin conscienciar a les persones dels avantatges de participar en aquests programes. La consulta de la informació disponible i l'emplenament de les enquestes podrà realitzar-se en el lloc de treball o en qualsevol altre que garanteixi la necessària concentració i privacitat.

A fi i efecte de compensar aquesta dedicació, s'estableix una bossa de fins a 35 hores durant l'any 2015. La participació en el programa s'acreditarà mitjançant l'emplenament de l'enquesta de riscos psico-socials.

Gestió del temps dedicat

1. El personal que participi en el Programa de Promoció de la Salut 2015 disposarà de fins a 35 hores (o la part proporcional en el cas de jornada reduïda parcial o per la durada del vincle) per a participar en el programa. A aquests efectes, en el sistema de gestió de presència s'habilitarà una bossa d'hores per compensar el temps dedicat fora del lloc de treball.
2. La bossa d'hores serà carregada en el sistema un cop verificada la participació en el programa mitjançant l'emplenament de l'enquesta de riscos psico-socials que s'haurà de realitzar en el termini que es determini que serà, en tot cas, abans del 31 de gener de 2105.
3. La utilització d'aquest bossa de temps es podrà distribuir a lliure elecció de la persona afectada amb les següents excepcions:
 - a. Si afecta la franja de permanència obligatòria, requereix l'autorització prèvia del responsable, que podrà denegar-la per raons de servei.
 - b. No es pot gaudir en la mateixa data que la bossa del Programa de Desenvolupament Professional.
 - c. La utilització de les hores de la bossa, és incompatible en el temps amb la realització de serveis extraordinaris.
4. El Servei de Personal ajustarà periòdicament el nombre d'hores màximes de la bossa en funció dels canvis produïts en la vinculació. Aquests ajustos seran comunicats a les persones interessades. En el casos on l'ajust situï aquest màxim per sota de les hores ja utilitzades, la persona haurà de recuperar l'excés.

Programa per al desenvolupament professional del Personal d'Administració i Serveis

Motivació i justificació de la necessitat

La cerca de la qualitat, de la millora contínua, forma part de l'essència de la UPC . En els estatuts es defineix la cerca de l'excel·lència en la gestió com un dels principis informadors.

El manual de perfils dels llocs de treball, aprovat pel Consell de Govern el 2005, ja incloïa com una característica definidora de les diferents famílies de llocs de treball la seva aportació a la milloria contínua. Partint de la base que dins de les grans institucions com la UPC existeix un enorme potencial de millora sustentat en el talent de les persones que hi formen part, hem de reconèixer que sovint no tenim definits mecanismes eficaços que fomentin la participació del personal. Aquesta participació és una eina essencial en el desenvolupament professional.

El treball diari, les rutines derivades de la presència en el lloc de treball: trucades, consultes, atenció als usuaris i companys generen interaccions enriquidores però, de manera periòdica, també cal tenir la possibilitat d'agafar una mica de distància, cercar el temps necessari per tal de realitzar una tasca de reflexió, de generació d'idees i desenvolupament de projectes que permetin millorar l'eficiència i l'eficàcia de l'organització tot promovent la innovació en els processos.

Hi ha tres grans factors clau per a l'aplicació de la millora contínua: la implicació en la institució, la formació i l'aprenentatge i, finalment, la motivació i participació del personal. Per tot això, proposem aquest programa que dona resposta a aquests tres factors per tal de facilitar la dedicació del PAS al desenvolupament i la millora professional.

a. Implicació de la institució

Com a mesura organitzativa, durant el 2015, el personal d'Administració i Serveis de la UPC podrà dedicar fins a 54,5 hores anuals (o la part proporcional en el cas de jornades reduïdes, parcials o per la durada del vincle) a la participació en el Programa de desenvolupament professional (PDP).

La participació en aquest programa serà voluntària i podrà realitzar-se acollint-se a alguna de les modalitats previstes. Les hores dedicades, ho seran sense perjudici de les que es puguin dedicar dins del pla de formació de la UPC i podran realitzar-se en el lloc de treball o en qualsevol altre que faciliti la suficient concentració i dedicació necessària per al treball de reflexió requerit.

b. Formació

La limitació dels pressupostos de formació derivada de la difícil situació financera, ha comportat la cancel·lació dels programes de finançament o cofinançament d'estudis que s'havien dut a terme fins a aquell moment. Tot i això, algunes persones han continuat realitzant estudis d'idiomes, graus, màsters etc. fora de la seva jornada laboral, activitats

que milloren la seva qualificació professional i redunden en benefici de la institució. Creiem que s'oportú recolzar i reconèixer aquest esforç.

c. Motivació i participació del personal

La millora continua requereix professionals motivats i una de les principals eines que afavoreixen aquesta motivació és la creació de canals de participació com el programa Nexus24 de comunitats col·laboratives que s'ha endegat a la UPC. Crear espais i temps d'experimentació i treball per permetre la participació del personal en activitats adreçades a la millora és un dels objectius d'aquest programa.

Tot i que a la UPC s'han iniciat projectes en format col·laboratiu, no és aquesta una pràctica habitual. La direcció de la UPC està impulsant durant aquest mandat diferents iniciatives per introduir aquesta cultura de la col·laboració que encaixen perfectament en aquest programa i amb les que cal establir sinergies.

Modalitats de participació en el programa

S'estableixen tres modalitats diferents de participació en el PDP. La inscripció al Programa es farà a través d'un formulari d'inscripció en el que el personal triarà la modalitat més adient als seus interessos.

1. Reconeixement de la formació externa

Per tal de reconèixer el temps dedicat a activitats formatives de desenvolupament professional fora de la jornada laboral i fora del programa de formació intern, durant l'any 2015, prèvia validació pel Servei de Desenvolupament Professional de la pertinença de la formació proposada, el personal podrà disposar del nombre d'hores establert per al PDP que tindran la consideració, a tots els efectes, de temps de treball.

2. Participació en el Programa Nexus24 de comunitats col·laboratives

En l'àmbit del treball col·laboratiu, s'ha posat en marxa el Programa Nexus24 de comunitats col·laboratives, que té com a objectius:

- Motivar i empoderar les persones.
- Fer aflorar el talent ocult que es troba dins de la universitat.
- Obrir i compartir el coneixement present de la universitat.
- Guanyar flexibilitat com a organització per adaptar-se més fàcilment als canvis.

El programa preveu funcionar a través de facilitar l'experiència de treballar col·laborativament en projectes transversals de millora de la universitat que afectin diverses unitats, o la universitat sencera. Seran proposats per les mateixes persones del PAS a través de dues convocatòries anuals. Està previst que al 2015, s'iniciïn les primeres crides per proposar idees de projectes i trobar equips on participar.

Tot i que Nexus24 ja preveu el reconeixement com a formació del temps dedicat a la formació en treball col·laboratiu, així com al desenvolupament dels projectes que siguin seleccionats, creiem que és necessari fomentar la participació i valorar el temps dedicat a pensar, definir i promoure les propostes encara que aquestes, eventualment, no puguin ser dutes a terme de forma immediata. Per aquest motiu, durant l'any 2015, el personal que vulgui participar en el Programa Nexus24 mitjançant l'aportació d'una o varies propostes de projectes disposarà del nombre d'hores establert en el PDMP per a la seva elaboració i promoció.

El Programa Nexus24 valorarà les inscripcions que proposin acollir-se a aquesta modalitat en base a l'àmbit, motivació i expectatives expressades en la sol·licitud. També vetllarà perquè el conjunt de les propostes recollides siguin pertinents formalment i de contingut.

En tot cas, cal recordar que no és imprescindible haver sol·licitat la inscripció al PDP per poder participar al Programa Nexus24.

3. Propostes de millora relacionades amb el lloc de treball

La millora contínua del propi lloc de treball és un element clau en la cerca de la qualitat. Per aquest motiu, el personal que s'aculli a aquesta modalitat podrà realitzar propostes de millora del lloc de treball i del servei que des d'aquest es presta, i disposarà durant el 2015 de les hores previstes en el PDP per tal de pensar, definir i elaborar les propostes.

Aquestes propostes es presentaran en el format definit en el formulari annex pels mitjans que es determinin i seran avaluades per la gerència que vetllarà per la coherència i la correcció formal del contingut.

La gerència convocarà a una reunió als òrgans de representació del personal, on s'informarà sobre les propostes que no hagin assolit el mínim de coherència i correcció formal del contingut.

Les propostes millor valorades podran fer-se públiques a través de la intranet de la Universitat com a eina d'intercanvi de coneixements, sabers i/o experiències. En tot cas, correspondrà a la gerència i al responsable administratiu de cada unitat, l'avaluació de l'oportunitat de la implementació de les propostes, ja siguin sorgides a la seva unitat o d'altres propostes de millora resultants del programa.

Procediment i calendari

Si bé, la participació en una o altra modalitat condiciona la distribució en el temps de les tasques derivades de la modalitat escollida sí que podem destacar de forma comuna els següents moments temporals:

- **Primera quinzena de gener 2015.**

El personal haurà d'inscriure's al programa tot escollint la modalitat de participació triada.

- **Segona quinzena de Gener-febrer 2015**

El Servei de Desenvolupament Professional (Modalitat 1) i el Programa Nexus24 (Modalitat 2), verificaran la formació i la proposta realitzada respectivament, i comunicarà al personal l'acceptació o no de de participació en el programa corresponent.

La gerència informará als òrgans de representació del personal de les propostes de formació rebutjades.

Les persones que vegin rebutjada la seva proposta de participació en alguna d'aquestes dues modalitats restaran inscrites automàticament en la modalitat de millora del lloc de treball, llevat que sol·licitin participar en una altra modalitat o renunciïn expressament a la participació al PDP.

El Servei de Personal carregarà en l'aplicatiu de gestió de temps la bossa d'hores previstes en el PDP per al personal inscrit.

- **Juliol -Setembre 2015**

Juliol: límit per a la presentació de propostes de millora relacionades amb el lloc de treball.

Setembre: límit per a l'acreditació de la participació en la formació externa.

- **Desembre 2015**

Publicació dels resultats del programa:

Gestió de les hores dedicades

1. El personal inscrit en el PDP disposarà de fins a 54,5 hores de treball (o la part proporcional en el cas de jornada reduïda, parcial o per la durada del vincle), per participar en el programa. Atès que aquesta dedicació podrà realitzar-se en el lloc de treball o en qualsevol altre que faciliti la suficient concentració i dedicació necessària per al treball de reflexió requerit, en el sistema de gestió de presència s'habilitarà una bossa d'hores per compensar el temps dedicat fora del lloc de treball.
2. La bossa d'hores per participació en el PDP serà carregada en el sistema després de l'adhesió a qualsevol de les modalitats del programa.
3. La renúncia a la participació o la constatació pels agents responsables de la manca de participació efectiva en el programa en la modalitat escollida, comportarà l'anul·lació de la bossa i l'obligació per a la persona de la recuperació de les hores gaudides per aquest concepte fins a aquell moment.
4. Els casos on la manca de participació sigui conseqüència de malaltia o accident sobrevingut, seran estudiats individualment per la gerència que podrà proposar la

compensació en exercicis posteriors un cop reincorporada la persona, d'altres mesures de participació en aquest programa o d'altres mesures equivalents.

5. Aquesta bossa d'hores es podrà gaudir tot respectant la permanència obligatòria de matí a raó d'un mínim de 30 minuts i un màxim d'1 hora diaris, preferentment durant el període de jornada reduïda d'estiu.
6. En el cas de que el gaudi d'aquestes hores es vulgui fer fora del període d'estiu, s'haurà de planificar i acordar amb el o la responsable de la unitat amb antelació al seu gaudi.
7. La utilització de les hores de la bossa, és incompatible en el temps amb la realització de serveis extraordinaris.
8. El Servei de Personal ajustarà periòdicament el nombre d'hores màximes de la bossa en funció dels canvis produïts en la vinculació. Aquests ajustos seran comunicats a les persones interessades. En el casos on l'ajust situï aquest màxim per sota de les hores ja utilitzades, la persona haurà de recuperar el excés.

PLA DE DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL 2015

Formulari de recollida de propostes de millora del lloc de treball

Nom i cognoms:

Unitat:

1. Àmbit:

2. Títol identificatiu de la proposta

3. Objectiu/s que es vol assolir amb la proposta

4. Descripció de la proposta