

# Comitè d'Empresa del PAS

## ACTA DE REUNIÓ

<b>Data: 28/11/2017</b>	<b>Lloc: Sala 1r de maig</b>	<b>Hora inici: 11'00</b>	<b>Hora final: 12'30 h</b>
<b>Assistents</b>			<b>Sindicat</b>
Juan Montesinos			CCOO
David Sánchez			CCOO
Adolfo Amo			CCOO
Juanjo Bravo			CCOO
Trini Expósito			CCOO
Albert Garcia			CCOO
Rafael Moraira			CCOO
Marta Ramírez			CCOO
Núria Ros			CCOO
Sarai Sabaté			CCOO
Albert Teixidó			CCOO
Domènec Martín			CAU
Iván Sibillà			CAU
David Yeste			CAU
Sergi Perallón			UGT
Aída Pinazo			UGT
Ivanna Solé			UGT
Marc Bria			CGT
Mercedes Márquez			CGT

### ORDRE EL DIA:

#### 0. Acta

1. Comissions negociadores de Calendari Laboral 2018, de 10 de novembre i 23 de novembre
2. Comissió tècnica de capítol 6, de 17 de novembre
3. Comissió de propostes del Comitè
4. Assemblea/ concurs intern TSR (Capítol 6)

#### 0.Acta

Un cop incorporades totes les esmenes proposades, l'acta del 31 d'octubre es va penjar al bloc del Comitè i es va enviar a tot el PAS Laboral el 27 de novembre.

# Comitè d'Empresa del PAS

## ACTA DE REUNIÓ

### 1. Comissions negociadores de Calendari Laboral 2018, de 10 de novembre i 23 de novembre

El secretari adjunta els resums de les reunions.

#### CL2018 de 10 de novembre

Inicia la intervenció el gerent recordant que, un cop més, hem de buscar una sortida per ajustar les hores establertes en el 6è Conveni i les establertes per govern estatal. La proposta per aquest any manté els minuts de cortesia, la festa major i l'ajust de calendari habitual, quedant com a resultat que per aquest any s'han de recuperar 41,5 hores.

Recordant què es va negociar l'any passat, l'EdG va apostar per fer unes conferències. Aquest reconeix que l'èxit ha estat desigual, tot i que recorda que a tothom se li van sumar les hores i no se li traurà a ningú, si no presenta una renúncia expressa per escrit.

En relació a les iniciatives de millora, el gerent les valora positivament però l'EdG no les vol encabir dins d'aquest acord, ja que creu que s'hauria de seguir el *modus operandi* de l'any passat. Tot i això, considera que es poden crear grups per tal de treballar en idees innovadores alhora que eficients, però al marge del possible acord d'enguany.

El gerent informa de la proposta per aquest any que consisteix a establir un procediment per recuperar les hores que hem de treballar de més, convalidant-les mitjançant les hores formatives que el treballador dediqui durant tot el 2018. Amb el primer anàlisi de les dades del 2017, a tall estadístic, la gran majoria de treballadors compliríem les hores presencials que estan fixades per aquest 2018 i per tant, amb només la realització d'hores formatives s'aconseguiria convalidar les hores fixades per aquest any. Seguint el còmput amb els que es gestionen els crèdits ECTS, 16,6 hores de feina equivaldrien 41,5 hores (7 a 8 hores presencials comporten 25 hores de treball en total). La proposta té seguretat jurídica, ja que és la mateixa emprada per a les titulacions universitàries, entenent que el contingut es divideix en dues parts, un de treball presencial, i un altre no presencial on l'alumne decideix dedicar hores o no.

La presidència del Comitè manifesta que a la darrera negociadora de calendari, la gerència es va comprometre a fer arribar una proposta amb prou antelació per tal que Junta i Comitè la poguessin treballar. Per altra banda, recorda que el gerent es va comprometre a buscar vies d'acord amb les altres sis universitats públiques per tal de donar una sortida conjunta a la imposició de les 37,5 hores. D'entrada la proposta no apunta a tenir suport de Junta i Comitè, però alhora recorda que aquells governs autonòmics que han intentat esquivar la normativa estatal, han vist truncades les seves pretensions. Pregunta com queden la resta d'acords lligats a calendari que s'estan aplicant a l'actualitat.

El gerent demana disculpes per no haver enviat la proposta i afegeix que no hi ha acord amb la resta d'universitats per reclamar les 35 hores de forma unitària i per tant s'ha de seguir el procediment establert en els darrers anys a la nostra universitat. Afegeix que els 10 minuts de cortesia es mantenen igual. Les iniciatives de millora no les volen eliminar però s'hauria de mirar com vincular-ho a jornada. El Vicerector de PAS indica que el format seria diferent a l'executat en anys anteriors, ja que es podria dur a terme una presentació pública, per valorar les bondats de les

# Comitè d'Empresa del PAS

## ACTA DE REUNIÓ

iniciatives. En relació a la proposta per aquest any, les persones que no facin cap formació s'hauria de buscar una solució individual.

Un membre de la part social manifesta que no tornarà a fer l'al·legat del retorn a les 35 hores per que ja l'ha fet prou vegades i tots/es el coneixem prou bé. Que segueix exigint el compliment del conveni, que per entendre la proposta, pregunta si les hores presencials i no presencials se sumen. Demana que enviïn la proposta com més aviat millor i voldria saber què passa amb els treballadors que no fan formació habitualment, sigui per voluntat pròpia o per falta d'oferta de la universitat. Demana també un llistat de totes aquelles persones que a data d'avui no arriben a les 16,6 hores de formació i que per tant haurien de canviar les seves dinàmiques per acollir-se a l'acord.

La part social demana un recés.

Al tornar, la presidència manifesta que s'ha dut a terme un debat entre els membres de la part social. Indiquen que primer volen tenir la proposta per escrit. A continuació trasllada una sèrie de dubtes al gerent. Que passa amb la formació denegada? Valdran els cursos de formació on line? Es carregaran les hores a 1 de gener? Volen parlar d'aquesta proposta formativa en el calendari laboral? No seria millor fer un acord de formació a part? L'acord està vinculat a la signatura del calendari laboral?

El gerent indica que les persones que vulguin participar, s'hauran d'apuntar prèviament per rebre la càrrega d'hores i hauran de realitzar cursos de formació d'acord amb les hores indicades amb anterioritat. Es mostra d'acord en fer arribar com més aviat millor la proposta per escrit, així com el percentatge de gent que actualment ja fa el mínim d'hores exigint per acollir-se a l'acord i manifesta que les denegacions de cursos o les persones que no facin formació es tractaran de forma individualitzada.

### CL2018 de 23 de novembre

S'inicia la reunió amb la intervenció d'una membre d'una secció sindical. Aquesta planteja incorporar alguns canvis en el document del calendari laboral relacionats amb l'ampliació de la jornada intensiva de juny i les vigílies de festius. Pel que fa a la proposta d'acord presentada per la gerència, vol que es contempli el procediment a seguir en el cas que existeixin denegacions de cursos.

La presidenta de la Junta, indica que ha realitzat càlculs en relació a la cortesia horària diària, i el resultat difereix en 1,5 hores a favor dels treballadors.

El secretari del Comitè indica que en la documentació enviada no apareix la instrucció de la festa major. Només recorda que, tal com es va acordar l'any passat, les 7,5 hores que s'atorguen a totes les treballadores i treballadors són acordades (sense límit de gaudiment) i no d'assumptes particulars (que s'han de gastar com a molt tard a 31 de gener de l'any següent). Per finalitzar i en relació als serveis mínims dels diferents períodes d'aturada, fa palès que hi ha un parell d'edificis on només hi ha una persona, i això pot portar al fet que existeix un cert risc, si la persona

# Comitè d'Empresa del PAS

## ACTA DE REUNIÓ

treballadora pateix alguna indisposició sobrevinguda. Considera que s'ha de fer tot el possible per evitar el risc.

El gerent dona resposta a les diverses peticions. En relació a la data d'inici de la jornada intensiva de juny 2018, es mostra d'acord en ampliar a l'1 de juny l'inici d'aquesta, tot recordant que la concessió de la jornada va lligada a les necessitats del servei. Pel que fa a les vigiles de festiu, proposa deixar pendent la resposta per a la pròxima reunió. La instrucció la farà arribar abans de la reunió següent i indica que el document recollirà que les 7,5 h són acordades. En relació al risc d'algunes persones que estaran sols en edificis aïllats, planteja parlar de nou amb els serveis i plantejar de nou si cal crear/aplicar algun protocol.

Un cop debatut el calendari laboral, es passa a detallar les observacions de la proposta d'acord presentada per la gerència. El gerent indica que la proposta presentada intenta mantenir la compensació amb els crèdits ECTS, però canviant les conferències d'enguany per una convalidació dels cursos de formació que realitzi el treballador durant tot el 2018.

El secretari del Comitè planteja una sèrie de qüestions un cop estudiada la proposta. Planteja si els cursos virtuals, cursos d'idiomes o formació reglada es podrà convalidar per compensar les hores necessàries per mantenir la jornada de 35 hores. Cal saber també, si els cursos denegats, sigui per impossibilitats del servei o perquè no pertany al col·lectiu que té dret, comptarien també com a hores realitzades. I finalment s'hauria de veure com es regula les situacions d'incapacitat temporal. Pel que fa a un punt de la proposta que recull que l'Àrea de PAS garantirà l'oferta suficient d'accions formatives, voldria saber si es convalidarien les hores en el cas que l'oferta formativa no fos prou ampla per garantir que tothom que volgués ho pogués fer. Planteja la possibilitat que l'Àrea ofereixi cursos àdhuc per garantir les hores necessàries. Finalment indica que no s'acceptarà cap proposta d'acord que no vingui amb els criteris aplicables, que ja avança que han de ser transparents i sense marge a la interpretació.

Un membre d'una secció trasllada el seu rebuig a que les persones s'hagin d'inscriure per adherir-se a l'acord i proposa que la renúncia sigui expressa, minimitzant així la tasca de control i facilitant acollir-s'hi. Recorda que aquest any s'han carregat les hores a tothom i qui no volia adherir-se a l'acord, ho ha hagut de manifestar per escrit expressament. La proposta presentada porta i incorporades les paraules "treball autònom" o "fora de l'horari laboral" i aquestes poden induir a que en un futur puguin ser aplicables. Afegeix que la formació hauria de ser suficient sempre i no per la signatura d'aquest acord, i finalitza dient que valora positivament que s'incentivi participar de formacions però com en algun moment ja han dit tots els sindicats, la seva secció tampoc pot acceptar que el calendari laboral estigui supeditat a la signatura d'un acord de formació.

Una altra membre reforça la idea que no cal dur a terme cap inscripció i que s'hauria de fer tal com s'ha fet aquest any.

Un altre membre expressa que la signatura d'aquest acord portarà a institucionalitzar l'error de l'any passat. Es mostra en desacord en lligar calendari amb proposta d'acord, i a falta d'estudiar el document en profunditat, avança que no existeix la intenció de signar-lo.

# Comitè d'Empresa del PAS

## ACTA DE REUNIÓ

La presidenta de la Junta demana a la gerència que els hi porti totes les dades relatives a la formació que han fet els treballadors durant el 2017, descomptant els cursos per a les oposicions i l'assistència a les conferències.

El gerent respon a les qüestions plantejades en relació a l'acord i dona el punt de vist fixat per l'EdG.

1. Consideren que la inscripció és requisit imprescindible per adherir-se a l'acord.
2. No descarten implantar les iniciatives de millora, però prefereixen parlar-ho en el si de la comissió paritària.
3. Tots els cursos que s'han plantejat a l'inici comptaran, ja sigui formació que ofereix la universitat, com altra formació reglada que es faci fora i sigui acreditable. Es fa incís en què la formació que es fa fora de l'horari laboral ja té una compensació, que pel cas que ens ocupa, no es compensaria de nou sinó que simplement es justificaria la seva realització.
4. Es mostra d'acord en donar resposta a les preguntes plantejades amb anterioritat, marcant així els criteris a seguir.
5. Finalment indica que en els dies vinents, enviaran de nou el document amb les esmenes acceptades a la sessió d'avui i faran públics els criteris aplicables.

Finalitzats dels resums de les actes, la presidència obre un torn de paraules per què els membres assistents puguin donar la seva opinió.

Un membre del plenari indica que va ser lleig que la cap de formació fes l'intent d'assistir a la reunió, signés el document d'assistència i no prengués seient, degut a la instrucció d'algun superior jeràrquic que va considerar que la seva assistència no era necessària.

La presidència recorda que la gerència té potestat per determinar quins membres han de representar a la part institucional. Tot i això, no veu inconvenient en reflectir a l'acta de la reunió la nostra disconformitat, ja que al nostre entendre, la presencia de la cap de formació podria haver resolt qüestions tècniques relacionades amb la proposta formativa.

Afegeix que a la comissió negociadora del 10 de novembre, els membres de la seva secció van estar a punt d'aixecar-se de la taula, però fen una primera ronda amb els membres de la resta de sindicats, tots van veure la proposta amb bons ulls, tot i tenir alguns dubtes sobre qüestions que es van plantejar amb posterioritat.

Al seu entendre, el fons de la qüestió resideix en aconseguir el millor acord dins de la negociació per tal de portar-ho a debat i ratificació, si s'escau, a una assemblea. Proposa que totes les seccions amb representació al Comitè treballin plegades per preparar l'assemblea i presentar a la mateixa una bateria de propostes. Aquestes han de ser clares, i en tot cas, després cada sindicat mostri el seu acord o desacord amb cadascuna de les propostes presentades. A la pregunta si l'aplicació de l'acord va lligat a la signatura del calendari laboral, la resposta ha de ser clara, amb un si o un no.

Un membre del plenari recorda que, en el recés de la primera de les reunions, va demanar que l'aplicació de l'acord generi el mínim de feina possible. Si la suma d'hores formatives que es duen a terme es la fórmula que ha trobat l'empresa per justificar la jornada de 35, li sembla perfecte,

# Comitè d'Empresa del PAS

## ACTA DE REUNIÓ

però s'hauria de minimitzar la feina addicional al/la treballador/a i no vincular-se l'acord al calendari laboral.

Recorda que any rere any, l'evolució de les diferents propostes presentades, ha portat a demanar més als treballadors i que si seguim cedint així es consolidarà la jornada de 37.5h. Explica que en aquesta ocasió l'acord recull el còmput d'hores que s'ha de realitzar fora de jornada laboral i això pot portar a que un cop signat l'acord, es pugui interpretar restrictivament i els formadors dels cursos demanin fer tasques fora de l'horari del curs formatiu. Recorda que les iniciatives costaven poc temps als treballadors i ara ja és demanen 16,6 hores de formació. Afegeix que encara no s'han rebut els llistats demanats a les diverses reunions i això porta a pensar que s'està adulterant la formació, al igual que va passar amb les iniciatives de millora. Explica que els fets donen la raó a aquells sindicats que van oposar-se a acceptar acords com el d'iniciatives de millora argumentant que s'estava cedint el control sobre la jornada laboral a l'empresa. Aclareix que la seva secció no pot signar un acord que consolida aquesta renúncia i considera que hem de hem d'encetar una mobilització unitària per les 35 hores.

Un altre membre es pregunta si com a Comitè li hem preguntat a la gent quina és la valoració que en fem de les conferències. Es pregunta si som conscients de que la valoració d'aquestes ha estat negativa. Afirmar que les conferències han estat un conjunt d'escombraries i que no coneix a ningú que les hagi valorat en positiu. Considera que s'està intentant adulterar la formació. Estan buscant coses que ja estan fetes o que no són d'aplicació als col·lectius. És una pantomima que fa perdre el temps a tothom. Hem de lluitar per les 35 hores.

Un membre respon que a ell li han arribat valoracions positives i negatives. La presidència proposa de nou anar a assemblea amb les diverses propostes d'acord.

Una membre del plenari considera la proposta de les 35 hores és la millor, tot i que veu difícil que els treballadors hi donin suport. Està d'acord en esmenar la frase del treball autònom. En relació a la formació, mostra els seus dubtes a que la formació millori amb la signatura de l'acord, ja que ara és deficient i s'haurà de veure si aquesta millora de manera tant substancial com es pretén. Per finalitzar recorda que la mateixa del treball autònom està inclosa a l'acord vigent i en cap cas, cap treballador ha realitzat les 2,5 hores a casa.

Un altre membre insisteix en recordar que cada final any ens trobem amb la mateixa situació. Volem les 1462 hores que estableix el conveni i 35 hores a les setmana. Considera que amb la signatura de tots els acord posteriors hem anat fent el joc a la gerència. Creu que els 15 minuts a l'entrada i sortida resoldrien d'un sol cop tota la problemàtica. Considera que com a Comitè estem fent el joc a l'empresa. Si no ens mobilitzem nosaltres, com ho faran els treballadors?

La presidència indica que si ens plantem i no signem cap acord, automàticament la jornada que se'ns aplicarà serà segons la llei de 37,5 hores i no pas les 35 hores. Si ens plantem, perfecte, però hem de deixar ben clar a l'assemblea quines són les conseqüències. Recorda que fins ara a totes les assemblees que s'han fet, els treballadors i treballadores, han acceptat de manera majoritària la signatura d'acord que compensi l'augment de la jornada. Pregunta al membre anterior, quines són les propostes que planteja per lluitar.

# Comitè d'Empresa del PAS

## ACTA DE REUNIÓ

Una membre demana que si el que es vol és tornar unilateralment a les 35 hores, què proposem a la gent, no fitxar? Els recorda que aquest tipus de mesures no son populars i que la gent, amb els marges de flexibilitat de que disposa actualment, concilia la seva vida laboral i familiar amb el seu flexible, i que les hores dels programes de millora són part de la solució, que en tot cas haurà de ser la gent qui ho decideixi en assemblea, i que se'ls ha de plantejar totes les opcions possibles.

Un membre que ha participat amb anterioritat afegeix que li preocupa que aquesta nova vinculació afecti el bon funcionament de l'àrea de formació, com ja va passar amb les iniciatives de millora. La formació de qualitat, ha estat una reivindicació històrica del Comitè. Proposa que per millorar l'acord, s'inverteixi el formulari d'inscripció, amb la intenció d'alliberar al treballador de fer res diferent del que ja fa. Recorda l'excés de sinceritat de gerència quan en negociador va manifestar que «la proposta ha de ser creïble davant els ulls d'un auditor i per tant ha de quedar bastanta gent fora». Afirmar que anem retrocedint i creu que l'empresa mai fa regals. Considera que cal que en cas d'acceptar es negociaran engrunes i pensa que les treballadors/es tenen consciència de que si volen quelcom caldrà lluitar per aconseguir-ho.

Un altre membre considera que si anem amb posició maximalista, la gent no ens seguirà. Es va signar l'acord d'iniciatives de millora pensant que era la millor opció. Després van venir les sessions de brainstorming i vam pensar que era millor. Ara canviarem de nou amb la formació?. Aquesta dinàmica és dolenta i ens pot portar a signar convenis col·lectius amb caràcter anual. Recorda que també ens vam proposar incloure temes de salut per compensar les hores. Al seu parer, una compensació que no compensa, no és una bona opció. Es pregunta: Volem les 35 hores? Ens oposem i ens aixequem de la taula? Per finalitzar indica que una altra cosa seria signar l'acord sense que tingués vinculació amb el calendari laboral. Creu que no hem posat el peu a la porta per dir a la gerència que volem les 35 hores sense més.

Una membre indica que després d'escoltar diverses intervencions, pregunta si s'ha perdut alguna cosa. Considera que si ha de fer hores, les fa, i sinó cadascú ja sap on té la porta. Recorda que primer es va començar amb les beques i va anar malament. Després s'ha seguit amb diversos acords que han anat degenerant la intenció original. Sembla que els pegats s'hagin convertit en el modus operandi d'aquesta gerència i de l'anterior. Considera que no podem abandonar la negociació, hem de seguir endavant i donar la opció a la gent perquè esculli adherir-se o no. Una altra opció és negociar-lo i no signar. Estem tots d'acord en fer-nos insubmisos? Si és tothom, endavant! Però a dia d'avui no veu que tinguéssim gaire seguiment si tiréssim endavant una mesura unilateral. Creu que com a Comitè és el moment de mirar endavant i veure com podem millorar la formació actual. Per la seva part, lligaria més l'acord a la formació amb la intenció de canviar-la.

Un membre es mostra d'acord en signar l'acord amb la intenció d'aconseguir noves millores. Considera important mantenir el sistema actual de fitxatge, ja que garanteix que el treballadors pugui conciliar de manera òptima la vida laboral amb la personal. Considera que hem de millorar el que tenim via acord.

La presidència proposa esperar a veure si les esmenes proposades per junta i comitè, es veuen reflectides al document final. Tot i això, les possibilitats han de ser clares i transparents. Repeteix

# Comitè d'Empresa del PAS

## ACTA DE REUNIÓ

que els treballadors han d'arribar a l'assemblea amb les propostes ben clares. Els discursos de cada sindicat tenen les seves raons, però els resultats de totes les assemblees que s'han fet des de que tenim les 37,5 hores, han parlat amb claredat. Torna a demanar a la resta de seccions que treballem de manera conjunta per oferir propostes als treballadors. Després que cada secció exposi la seva posició i que els treballadors votin en conseqüència. Si hem de fer mobilitzacions, hem d'estar d'acord en el que presentem com a Comitè.

### **2. Comissió tècnica de capítol 6, de 17 de novembre**

S'inicia el punt recordant que encara resta pendent l'adjudicació de les tres places que per llei han de ser ocupades per personal estable i es pregunta que hem de fer com a Comitè.

La presidència manifesta que ho ha demanat moltes vegades i en diferents espais. Tenim confirmat que el canvi s'ha de dur a terme, però aquest no arriba mai. Proposa fer un escrit i registrar-lo per demanar-ho un cop més.

Una membre afegeix que també s'ha demanat a la comissió de la RLT. Sabem d'on venen els problemes, el gerent ho vol executar ja fa temps, però la cap de l'àrea de personal només vol posar pegues.

El secretari adjunta el resum que han elaborat els companys de la comissió.

- El gerent pren el relleu de l'anterior vicegerenta en aquesta comissió.
- El gerent pren el compromís de resoldre les tres places que s'han d'incloure en l'RLT en compliment de la normativa vigent a favor del personal TSR que les ocupen.
- La part institucional arriba al compromís de facilitar, a les persones membres de la comissió, el llistat del personal indefinit no fix (TSR) i el seu % de finançament per tal de revisar i avaluar conjuntament la informació.
- A partir d'aquesta informació es vol realitzar una proposta d'acord amb la Generalitat per a que tot el personal TSR finançat per programes 100% UAB, es puguin crear les places de treball a la RLT i incorporar-les en el Capítol I.
- Per altra banda, el personal finançat per programes al 75%, la intencionalitat es poder intentar introduir-les en la mateixa proposta d'acord esmentada anteriorment, però caldrà realitzar un estudi financer sobre la situació.

### **3. Comissió de propostes del Comitè**

Un cop observat els diferents correus enviats en relació a la diverses propostes que estan en fase d'incorporació d'esmenes, la secretaria proposa que els membres de la mateixa tanquin una data per veure's i fer el possible per consensuar les tres propostes que ara mateix tenim a sobre de la taula.



# Comitè d'Empresa del PAS

## ACTA DE REUNIÓ

Un membre de la comissió indica que els correus enviats recullen les posicions de cada secció respecte a cadascuna de les propostes. Ara s'haurà d'iniciar el treball de matxembrar-les.

Els membres de la comissió es mostren d'acord en buscar una data propera i fer el possible per arribar a un consens en cadascuna d'elles.

#### **4. Assemblea/ concurs intern TSR (Capítol 6)**

Una membre del plenari inicia la seva intervenció exposant que aproximadament avui es compleix un any de la presentació pública del l'informe jurídic de la seva secció sindical sobre l'equiparació de condicions laborals entre el personal temporal i fix. Des de llavors es va donar un temps a les diferents seccions sindicals per que prenguessin un posicionament envers al tema del concurs intern pel capítol VI. Recorda que al juliol d'enguany tot apuntava a que existien possibilitats d'arribar a un acord entre les diferents forces del comitè per a què el personal TSR indefinit no fix pogués accedir a places de la RLT (capítol I) en torn intern, però al final, el sindicat majoritari del comitè ha fet marxa enrere hi ha decidit no fer cap acord que ho faciliti. A continuació indica que abans d'explicar quins són els plans que la seva secció sindical (CGT) durà terme, vol fer un recordatori dels articles del conveni col·lectiu i d'alguns dels acords arribats en els darrers anys entre el Comitè i la gerència, que fan referència a l'accés a places de cap I i que adjuntem com annex 1 a la present acta\*. En resum:

- Conveni col·lectiu del PAS:
  - Articles 15 i 19 del capítol 4: s'esmenta reiteradament que només el personal FIX pot concórrer a concurs intern.
  - Article 22 del capítol 4: els contractes temporals (de capítol VI i I) es fan en base a igualtat, mèrit i capacitat. I és el comitè d'empresa el que ha de decidir com fer la selecció.
- Acord sobre normativa del capítol VI (20/06/2001): s'estableix que és el departament/grup de recerca qui s'encarrega de la selecció en base a un concurs i tribunal. El comitè decideix quedar-se al marge.
- Acord d'estabilització del personal no fix de capítol I (01/03/2016):
  - Punt 6: aquest personal se li assignarà directament la plaça que estan ocupant sense concurs addicional.
  - Punt 7: aquest personal podrà presentar-se a concurs intern de qualsevol plaça que es convoqui.
- Acord de disminució de la precarietat del capítol VI (01/03/2016): el personal de capítol VI es pot presentar a la seva pròpia plaça.
- Proposta d'acord enviat pel comitè a gerència sobre estructuralitat del capítol VI (06/11/2017):
  - Punt 4.a: al personal capítol VI indefinit no fix se li assignarà directament la plaça que estan ocupant sense concurs addicional.
- Acta plenari del comitè d'empresa del 25/07/17: s'acorda que s'esperarà a signar junts tots els acords del capítol VI, inclòs el de concurs intern

# Comitè d'Empresa del PAS

## ACTA DE REUNIÓ

Un cop llegit tots aquests acords i articles, la delegada sindical resumeix explicant que, si bé es cert que el conveni col·lectiu només contempla que al personal fix a concurs intern, des del comitè d'empresa ja s'han signat acords per que personal que no és fix pugui presentar-se a concurs intern o fins i tot que se l'adjudiqui directament, tot contravenint el que diu el conveni col·lectiu, però apunta que tots aquests acords extra-conveni són perfectament legals si ho hem signat des de totes les seccions sindicals del comitè.

En base a tot això, l'argument doncs de que «el capítol VI indefinit no fix no pot presentar-se a concurs intern perquè contradiu el conveni» no és vàlid ja que hi ha molts acords que ja ho fan (adjudicacions de places directament a cap. I i VI, concurs intern per pròpia plaça del capítol VI, que personal no fix de capítol I pugui concórrer a concurs intern...). La delegada agraeix al sindicat majoritari del comitè que en els darrers mesos s'hagi sincerat i hagi reconegut que no es tracta d'un problema legal sinó de que no volen compartir les places, i per tant competir, amb el capítol VI, però si amb els no fixos de capítol I.

Davant d'aquest cul de sac, tot i que sempre han preferit arribar a un consens amb totes les forces sindicals, per evitar així riscos innecessaris sobre els acords actuals fora de conveni, la delegada informa de que portaran la proposta de concurs intern del capítol VI a l'assemblea de treballadores del col·lectiu per que decideixin sobre si les seccions sindicals favorables a la signatura l'han de presentar a gerència (recordem que gerència es partidària de que el capítol pugui concórrer a concurs intern). Puntualitza que en cas de signar-se, aquest acord seria d'aplicació als afiliats de les seccions sindicals signats i a tot el personal que s'hi vulgui adherir. Avança també que en cas que gerència no vulgui signar l'acord, perquè no prové del conjunt del comitè d'empresa, llavors portaran aquest tema a consultes jurídiques per interposar un possible conflicte col·lectiu. Manifesta de nou la paciència de la seva secció en relació al tema i estén la mà a les seccions que vulguin adherir-se.

La mateixa membre indica que cal complir amb el compromís que tenim amb els/les treballadors/es i calendaritzar una assemblea del col·lectiu, ja la darrera assemblea:

1- es va interrompre abans de temps i les treballadores no van tenir espai per fer esmenes sobre els acords proposats.

2- es va comunicar que es signarien tots els acords a l'hora (incloent el de concurs intern que ara decau) així que és el col·lectiu qui hauria de decidir si volen que fem un acord de concurs intern o presentar/signar tots els acords menys el de concurs intern.

A més la membre recorda que a la darrera assemblea ens vam comprometre a fer una debat sobre l'accés del capítol VI a concurs intern

Una membre del plenari indica que els seus informes jurídics, com ja els han indicat amb anterioritat, diuen que, en tot cas, s'hauria de portar a modificar alguns articles del conveni col·lectiu a la mesa paritària del 6é Conveni, alhora que s'han anat deixant constància d'alguns problemes de contradicció dels acords interns existents amb el conveni col·lectiu vigent a diversos tribunals de selecció. Recorda que qualsevol acord és susceptible de ser impugnat per qualsevol treballador afectat per la seva aplicació si va contra norma superior, com és el conveni. En relació

# Comitè d'Empresa del PAS

## ACTA DE REUNIÓ

a les places, la seva secció sempre s'ha mostrat en desacord en assignar directament els llocs de treball, ja que va en contra del principi d'igualtat d'oportunitats.

Un membre del plenari, indica que la seva secció està d'acord en què el personal laboral indefinit (TSR) hauria de poder participar en les convocatòries de selecció en el torn intern en les mateixes condicions que el PAS laboral. Aquesta petició no té un cost econòmic per a la UAB, a diferència d'altres peticions actuals que s'han fet. Considera que no acomplir-ho és un greuge comparatiu amb «l'acord d'estabilització del personal no fix de Capítol I» de març del 2016 que va impulsar el Comitè d'Empresa, en el qual també hi havia una assignació directe a llocs de treball de la UAB a personal NO FIX.

Un membre del plenari, indica que la seva secció està d'acord en què els treballadors amb contracte indefinit no fix s'han de poder presentar en torn intern al igual que els fixos. Considera que no acomplir-ho és un greuge comparatiu, a la vegada que no té cost econòmic per a la UAB, a diferència d'altres a peticions actuals que sí que en tenen.

Una membre del plenari, indica que la seva secció, ha anat canviant de posició i entenen que s'ha de dur a terme un encaix, per tal de que el personal amb contracte indefinit no fix, es pugui presentar en una nova segona fase posterior a la de trasllat/promoció del personal amb contracte indefinit fix. A l'entendre de la seva secció, aquest canvi no només pot produir efectes a la UAB, sinó que porta per força una modificació del redactat actual del vigent conveni, i per tant, el canvi normatiu s'ha de dur a terme a la mesa paritària del 6é Conveni Col·lectiu de les Universitats Públiques Catalanes. En relació a la proposta d'assemblea, respon que les delegades i delegats de la seva secció ho hauran de debatre.

La membre que ha iniciat el punt li respon, que si la possible signatura d'un acord a la UAB, contradiu el conveni, el que hem de fer a la UAB és signar un acord extraconveni, com s'ha fet amb la resta d'acords. I que el fet que el personal indefinit no fix de capítol I es pugui presentar a concurs intern afecta també a les altres universitats i ningú ha dit en aquest cas que es canviï el conveni. Manifesta que el segon torn seria, en tot cas, igual de legal que primer torn o que d'altres acords ja signats.

Un membre de la secció sindical majoritària manifesta que la seva secció té una posició ferma amb aquest tema i no poden acceptar contrapartides orientades a sumar-t'hi per obligació a les condicions plantejades, o bé quedar-te fora. Recorda que els serrells de l'acord del 2006 són perillosos si es porten a interpretació d'un jutge. Recorda que a les convocatòries per escollir el personal fix, indicava amb claredat que la superació de la mateixa portava a atorgar dita condició al candidat guanyador, i aquesta garantia no està contemplada a la resta de concursos.

Una membre que ha intervingut amb anterioritat, pregunta a la ponent si el desacord amb la proposta presentada portarà a trencar les negociacions amb la gerència que actualment estan tractant l'estructuralitat del personal de suport a recerca i la seva equiparació al personal fix. Pregunta també si seguim treballant amb la gerència els acords aprovats en assemblea.

# Comitè d'Empresa del PAS

## ACTA DE REUNIÓ

Una altra membre trasllada el seu neguit, en el sentit que la proposta presentada pugui influir en l'avançament de la resta. Considera que s'ha de treballar conjuntament pel bé del col·lectiu i deixar a un costat les propostes que ens diferencien.

La membre que ha iniciat el punt recorda que no han dit res d'interrompre les negociacions, i que han de ser les treballadores/rs en assemblea els que decideixin si es presenten/signen tots els acords menys el de concurs intern o si s'esperen i pressionen al comitè per signar-ho tot junt tal i com es va dir a la darrera assemblea.

La secretaria planteja a la ponent, que abans de iniciar camins jurídics, es tingui en compte les valoracions dels gabinets jurídics de les altres seccions amb representació al Comitè. Recorda que fa un any, va fer la mateixa petició a la secció sindical de la ponent, demanant que s'esperés a difondre el seu informe jurídic, amb l'únic objectiu de traslladar-lo als lletrats de les diverses seccions sindicals, i que aquests, i no les seccions sindicals, recomenessin al Comitè en el seu conjunt quin havia de ser el camí a seguir. La secció sindical de la ponent no va escoltar la proposta.

Per al·lusions, el membre del sindicat que va fer públic l'informe afirma que que enviar-ho als treballadores/res va ser un encert ja que mereixien conèixer aquesta informació i per que com era previsible, després d'un any cap altre secció sindical ha presentat cap informe al respecte, i no esperaran més.

Un membre de la secció ponent manifesta que la intenció és preguntar al col·lectiu el conjunt d'acords treballats al Comitè. També demana a la resta de seccions que si tenen informes jurídics del tema que els comparteixin amb la resta.

Una membre de la secció sindical majoritària que ha intervingut amb anterioritat, manifesta que els informes jurídics poden recollir l'orientació que el peticionari plantegi. La seva secció vol ser coherent amb el respecte als drets de tot el personal, ja sigui fix o indefinit no fix, i per això considera necessari traslladar el debat a la mesa de conveni on hi ha representada la resta d'universitats públiques, i on també existeixen casuístiques gairebé idèntiques.

Una membre recorda que si es fa una assemblea, aquesta hauria de ser oberta, tant al personal indefinit no fix com al fix, ja que si s'aproves la proposta, aquest afectaria al darrer.

La membre que ha iniciat el punt es mostra favorable a fer-ho, considera que no hi ha res a amagar i que el que es reclama no només es perfectament legal, sinó de justícia.

Un membre indica que l'assemblea hauria de ser convocada pel Comitè i allà s'hauria de debatre i decidir si la proposta ha de tirar o no endavant.

La presidència indica que la ponent ha expressat amb claredat la proposta presentada, tot i que després, en diferents intervencions, s'han barrejat altres temes. Indica que a les actes es seguirà informant de tots els passos que es vagin donant.

# Comitè d'Empresa del PAS

## ACTA DE REUNIÓ

Un altre membre manifesta que la proposta presentada no intenta detenir cap altra proposta. Indica que tothom ha cedit a les posicions originals, però per aquest acord sembla que no hi ha possibilitat de desencallar-lo. Afegeix que tot el discurs de les cadires i de les peixeres els escalfa i creuen que el tema s'ha de tirar endavant com una via més per anar reduint la bossa de precarietat del capítol VI. Remarca de nou que la idea és plantejar la qüestió a l'assemblea, i que la gent decideixi que volen que fem, tot i que fa notar que al seu sindicat la decisió final la pren l'assemblea d'afiliats/des.

Una altra membre es mostra d'acord en què un acord pugui ser signat per una secció sindical, i que el mateix només sigui d'aplicació als afiliats de la seva secció i a tothom que s'adhereixi.

Una membre de la secció sindical majoritària que ha intervingut amb anterioritat es reitera en la proposta de portar el tema a la mesa paritària del conveni, per obrir una nova segona fase que garanteixi que el personal amb contracte indefinit no fix es pugui presentar en torn intern a una plaça de la RLT, ja que en el moment que aconseguim la estructuralitat d'aquest personal, automàticament li seran reconeguts els mateixos drets i deures que te la plantilla estable de la UAB

Un membre indica que el fons de la proposta no només es pot aprovar a la UAB, ja que la possibilitat de presentar-se a torn intern, la tenen també els treballadors de les sis universitats públiques restants, i per tant, s'haurà de regular el dret en el marc establert per fer-ho, que és la mesa paritària del 6<sup>è</sup> conveni.

Un membre que ha intervingut anteriorment li recorda a la secció sindical majoritària en el Comitè, que no es va convocar al PAS laboral de la resta d'universitats, ni es va modificar el Conveni Col·lectiu actual perquè el PAS laboral no fix de la UAB pugui participar en les convocatòries de selecció en el torn intern de la UAB, o s'assignin els llocs de treball a vacants pressupostades a la UAB. Resulta curiós que la «consulta jurídica» sigui tan discriminant per un col·lectiu de treballadores, i per altra sigui «més legal». Expressa la seva sensació que es perjudica a un col·lectiu de la UAB. Demana que parlin amb claredat.

Una membre de la secció sindical majoritària li respon que la signatura dels acords de capítol 1 no s'ha portat a la mesa paritària perquè les consultes jurídiques realitzades permetien la signatura del mateix, ja que les convocatòries públiques derivades d'aquest acords han respectat la publicitat i regulació que s'estableix a l'article 19 del 6è conveni. Per a la seva secció, la prioritat sempre ha estat la estabilització i la estructuralització del personal precari, amb independència del finançament del seu salari.

La membre que ha iniciat el punt assenyalat que informaran als plenis del comitè de l'estat de les accions legals que s'estaran treballant, i que obre les portes a que en qualsevol moment la secció sindical majoritària del comitè s'avingui a signar un acord de concurs intern i paraitzar les accions legals de només una part del comitè.

# Comitè d'Empresa del PAS

## ACTA DE REUNIÓ

La presidència finalitza el punt afirmant que tots plegats hem d'anar en compte amb que el pas a personal fix, es pugui fer amb les garanties que estipula l'accés a les Administracions Públiques. Si s'impugnen acords, podem perdre tots. Per això es planteja acordar el tema a la mesa paritària de conveni, amb l'objectiu de donar garanties jurídiques a la proposta i que cap altre treballador d'una universitat que no sigui la nostra pugui impugnar l'acord. Recorda que el nostre conveni és un dels millors convenis de l'estat espanyol i si el modifiquem serà perquè hi ha hagut un acord ampli, no perquè una assemblea d'una universitat modifiqui de facto les condicions d'accés de la resta de candidats a accedir a la universitat.

S'acorda que la Comissió de Capítol VI es reunirà per decidir quin es el dia de la convocatòria de l'assemblea i els diferents punts a tractar en aquesta, a part de seguir treballant pels acords presos en el Comitè d'Empresa.

\*Annex 1

## ARTICLES PER LA REGULACIÓ D'ACCÉS A PLAÇA DEL PERSONAL INDEFINIT DE CAPÍTOL I i VI

### VI Conveni col·lectiu del PAS laboral de les universitats públiques catalanes:

#### Article 15

##### Torn de trasllat i de reincorporació d'excedències

El personal laboral fix en actiu de cada universitat tindrà dret a participar en els concursos de trasllat voluntari de caràcter intern dels mateixos grups, categoria i especialitat.

#### Article 19

##### Concursos

19.1. El sistema de proveïment de vacants serà el de concurs. La convocatòria d'aquest concurs contindrà els requisits establerts en el catàleg de llocs de treball per a cada plaça vacant, i també els barems i els criteris amb els quals cal jutjar en el concurs i les proves que, si pertoca, caldrà que els aspirants facin.

19.2. Les proves, d'acord amb els continguts de la convocatòria, seran fixades pel tribunal i aniran dirigides a demostrar la capacitat i idoneïtat dels aspirants en relació amb la plaça objecte de convocatòria.

19.3. El barem de mèrits s'establirà d'acord amb els conceptes següents:

##### 1. Torn de trasllat

a) Torn de trasllat dins dels mateixos grup, categoria i especialitat:

Hi poden participar els treballadors de la universitat fixos i en actiu i els que es trobin en situació d'excedència voluntària, sempre que tinguin els requisits per al reingrés o altres situacions que donin dret a participar-hi. La valoració dels candidats es farà pel sistema de mèrits.

##### 2. Torn de promoció interna

Al torn de promoció interna s'hi poden presentar els treballadors fixos i en actiu de la universitat, els que es trobin en situació d'excedència voluntària i en altres situacions, sempre que tinguin els requisits per al reingrés, i els treballadors de la resta de les universitats públiques catalanes.

#### Article 22

##### Contractació temporal

La contractació eventual o temporal només es podrà fer en els casos de substitució, sobrecàrrega de feina, urgència manifesta o per a la prestació de serveis que siguin temporals per la seva mateixa naturalesa i que estiguin lligats a llocs de treball fora del catàleg. Caldrà fer consignar en el contracte la circumstància temporal que motiva la contractació. La selecció d'aquest personal es realitzarà respectant els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, on cadascuna de les universitats determinarà amb els seus respectius comitès d'empresa el procediment i la constitució dels tribunals. La modalitat contractual adequada per a la contractació de personal amb càrrec a projectes d'investigació serà el d'obra o serveis determinat.

# Comitè d'Empresa del PAS

## ACTA DE REUNIÓ

### EXEMPLE 1: (20/06/2001) ACORD SOBRE NORMATIVA DEL CAPÍTOL VI

#### ACORDEN:

Establir els criteris d'aplicació de la normativa per al personal laboral temporal de suport a la recerca, finançat pel Capítol VI, en base als següents apartats:

#### Article 1. Objecte

L'objecte d'aquest acord, és adequar les normes contingudes en el *IV Conveni per al personal laboral de les universitats públiques catalanes*<sup>1</sup> al personal laboral temporal de suport a la recerca, de la Universitat Autònoma de Barcelona<sup>2</sup>, contractat amb càrrec a subvencions públiques, projectes d'investigació i convenis.

#### Article 2. Procés selectiu

El procés de selecció del personal laboral temporal de suport a la recerca serà realitzat pel departament i/o grup de recerca amb necessitats de suport. A l'inici del procés, es comunicarà per escrit a l'Àrea de PAS la convocatòria que haurà d'especificar la causalitat, la justificació i les condicions de treball (horari, categoria i retribució) de la plaça. L'Àrea de PAS ho trametrà al Comitè d'Empresa.

El termini de presentació des de la difusió de la convocatòria serà de 8 dies com a mínim i 15 com a màxim.

Durant tot el procés es garantirà el principi de publicitat i de lliure concurrència, d'acord amb la legalitat vigent.

Serà potestat del tribunal establir i valorar els criteris amb els quals cal jutjar en el concurs a fi de demostrar la capacitat i la idoneïtat dels aspirants en relació al lloc de treball objecte de la convocatòria.

Els requisits sobre la titulació exigida seran els establerts en el *IV Conveni*.

### EXEMPLE 2: (01/03/2016)

### ACORD ESTABILITZACIÓ PERSONAL NO FIX CAPÍTOL 1

1. Aquest acord serà d'aplicació al personal laboral no fix de capítol I, amb anterioritat a la data de signatura dels present acord, hagin superat algun tipus de prova en convocatòria pública regulada pel procés que ve determinat pel capítol 4 del VIè Conveni col·lectiu del personal d'Administració i Serveis laboral de les universitats públiques catalanes.
4. Es reconeix el caràcter indefinit dels contractes temporals quan compleixin els requisits establerts en l'Article 15 de l'Estatut dels Treballadors. El personal temporal de les llistes de substitució d'informàtics, auxiliars de serveis, tècnics de laboratori de les branques sanitària i química, i vigilants que compleixin l'establert al punt 1 esdevindran indefinits a la signatura del present acord.
6. El personal que actualment disposa d'un contracte laboral indefinit, serà assignat a llocs de treball que siguin vacants pressupostades, sempre i quan n'hi hagi de disponibles. En el cas de persones vinculades a les llistes esmentades en el punt 4, se'ls assignarà places de pool. En tot cas es consideren estructurals els seus llocs de treball.
7. El personal laboral indefinit inclòs en aquest acord podrà participar en les convocatòries de selecció en el torn intern.



# Comitè d'Empresa del PAS

## ACTA DE REUNIÓ

### EXEMPLE 3: (01/03/2016)

#### ACORD DISMINUCIÓ PRECARIETAT CAP VI

##### ACORDEN:

De manera transitòria i fins que s'arribi a un acord global referit al personal indefinit no fix amb càrrec a finançament específic i tècnics de suport a la recerca de **Capítol VI**, la plaça de les quals es consideri estructural i hagi de ser proveïda, podran participar a la fase de concurs intern.

### EXEMPLE 4: (06/11/2017)

#### Proposta enviada pel Comitè d'empresa a Gerència: ACORD D'ESTRUCTURALITAT PEL CAPÍTOL VI

4. Les persones que es trobin en alguns dels supòsits establerts al punt 1 es consideraran estructurals els seus llocs de treball, aquests seran identificats com a noves places, les quals, s'afegiran a la "Relació de Llocs de Treball" de la UAB, per tal de garantir que l'organització tingui el nombre suficient de personal:
  - a. Un vegada la comissió tècnica hagi comprovat l'accés mitjançant convocatòria pública, d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, s'assignarà la plaça a les persones que les venien ocupant fins ara, quan es pugui dotar la mateixa a la RLT, esdevenint així personal laboral fix.
  - b. Les places vacants ocupades per les persones excloses en el punt 4.a. sortiran en la fase de concurs intern. El personal tècnic de suport a la recerca que ocupa aquesta plaça podrà optar a la mateixa participant en la fase de concurs intern, segons "l'Acord entre la Gerència i el Comitè d'Empresa del PAS laboral de la Universitat Autònoma de Barcelona per al manteniment de les condicions contemplades en el punt 7 de l'Acord entre l'Equip de Govern i la Gerència i el Comitè d'Empresa de la Universitat Autònoma de Barcelona per a la disminució de la precarietat laboral del Personal d'Administració i Serveis laboral, de 12 de maig de 2006" del dia 1 de març de 2016.
  - c. Les persones treballadores que no obtinguin la seva plaça mitjançant els mètodes descrits en els punts 4.a. i 4.b., passaran a formar part de la llista de substitucions de la seva categoria i especialitat.

# Comitè d'Empresa del PAS

## ACTA DE REUNIÓ

### EXEMPLE 5: (25/07/17)

### ACTA DEL PLENARI DEL COMITÈ D'EMPESA

En relació a les propostes d'acord que des del Comitè s'estan elaborant, la presidència informa que hi ha acord unànime entre totes les seccions a excepció del punt que fa referència a l'accés a concurs intern dels treballadors amb contracte de capítol 6. Vist l'alt percentatge d'acords entre tots els membres del Comitè, la presidència proposa enviar els acords a la gerència amb els redactats consensuats, i en relació amb l'accés a concurs intern, proposa iniciar un procés d'elaboració d'un nou acord que abordi l'accés del personal de capítol 6 a les convocatòries de places de la RLT i que no sigui un punt més de la proposta d'acord d'equiparacions, al·legant que és necessari estudiar tota la regulació, per tal que totes i tots tinguem clar els continguts de la proposta i els seus efectes, i així ho puguem traslladar amb claredat a tots els treballadors i a la gerència. Conclou que tots estem al mateix vaixell i que tots hem de remar en la mateixa direcció per garantir la permanència de personal de capítol 6.

Un altre membre també mostra el seu acord a la proposta de la presidència però subratlla la importància de presentar tots els acords a l'hora a l'empresa, inclòs el d'accés a les convocatòries internes i conclou la voluntat de l'empresa en obrir les convocatòries en primer torn al capítol 6 sempre que hi hagi un acord previ des del Comitè d'Empresa i fa palesa la seva desconfiança envers algunes posicions sindicals.

Una membre mostra desconfiança en quant a enviar els acords deixant de banda el tema del concurs intern, que no vol que en aprovar-se els altres acords algunes seccions sindicals donin en tema per tancat i no vulguin abordar el tema del concurs intern.

Tothom es mostra d'acord en presentar a gerència els documents però no signar-los fins tenir també enllestit i consensuat el de concurs intern.

Es tanca la sessió a les 13.30 hores i es fixa el proper plenari pel 19 de desembre a les 11.00h

El Secretari



David Sánchez

El President



Juan Montesinos