

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

Data: 27/11/2018	Lloc: Sala 1r de maig	Hora inici: 11'00	Hora final: 12'30 h
Assistents			Sindicat
David Sánchez (President)			CCOO
Sarai Sabaté (Secretària)			CCOO
Adolfo Amo			CCOO
Trini Expósito			CCOO
Albert Garcia			CCOO
Juan Montesinos			CCOO
Adrià Herbera			CCOO
Rafael Moreira			CCOO
Marta Ramírez			CCOO
Núria Ros			CCOO
Annabel Segura			CCOO
Albert Teixidó			CCOO
Domènec Martín			CAU
Marc Peral			CAU
Andreu Pompas			CAU
Iván Sibillà			CAU
Sergi Perallón			UGT
Aida Pinazo			UGT
Ivanna Solé			UGT
Marc Bria			CGT
Merce Márquez			CGT
Ernesto Asensio (delegat sindical)			CCOO
Toni Esteban (delegat sindical)			CCOO
Pep Amado (delegat sindical)			CCOO
Mònica Grau (delegada sindical)			CCOO
Àngel Sanjuan (delegat sindical)			UGT

ORDRE EL DIA

- 0) Acta
- 1) Capítol VI
 - a) Comissió tècnica amb gerència de 30 octubre
 - b) Assemblea dimarts 4 de desembre de 2018
- 2) DAiL
 - 2.1) Reunió treballadors DAiL de 8 i 14 de novembre
 - 2.2) Assumpció de Responsabilitats.
- 3) Assemblea Servei d'ocupabilitat de 20 de novembre
- 4) Processos de selecció
- 5) Jubilacions parcials
- 6) Calendari laboral 2019
- 7) Convocatòries de Vaga

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

0. Acta

La Secretaria informa que l'acta del plenari anterior s'enviarà als treballadors i es penjarà al bloc del Comitè d'Empresa durant el dia.

1. Capítol VI

1a. Comissió Tècnica amb Gerència, 30 d'octubre

S'Adjunta resum: Comencem la reunió amb les nostres esmenes a les seves propostes sobre la taula però encara no acabades, motiu pel qual no se'ls ha enviat. Els hi anem explicant i van prenent nota i ens comprometem a acabar-ho de redactar i passar-les-hi el més aviat possible.

Sobre la **proposta d'acord per al personal de nou ingrés**:

Exposen : Hem afegit paràgrafs a l'Exposen referits a l'art. 22 del VI Conveni col·lectiu i a la necessitat d'establir un procediment àgil, donada la urgència de les necessitats de contractació d'aquest tipus de personal.

Acorden :

- Hi ha un petit matís en quant a la difusió sense importància, i la nostra exigència de que abans de publicar es faci la comunicació a la comissió de comunicació de places i es doni el termini de 48 hores per a al·legacions, igual que amb la resta de concursos del PAS. Accepten el tema comunicació de places.
- En quant als membres del tribunal, només acceptaran 3, l'investigador principal és *conditio sine quan non*, donat que és l'especialista que farà l'anàlisi dels candidats i la proposta de contractació. Han canviat el concepte del representant del PAS designat per l'empresa per un membre de la Vicegerència de persones i organització nomenat per la vicegerent. Nosaltres parlem de vocal designat pel Comitè, no representant. No hi haurà representant de la unitat de selecció. Estem d'acord.
- Demanem que els membres del tribunal signin un document garantint la seva objectivitat i imparcialitat per no incórrer en motius d'abstenció o recusació. S'accepta.
- Demanem que la proposta de contractació sigui acordada per unanimitat. La Vicegerent es nega. Li diem que a la UPC funciona així i que pràcticament hi ha acord pel 90% dels casos. Volen que el procediment sigui telemàtic per agilitzar, i ens avenim sempre i quan els membres del tribunal signin el document de garanties i es reunixin en cas de no haver acord per unanimitat per tal de decidir les proves i/o entrevistes que es faran als candidats preseleccionats per resoldre el concurs. La UAB volia que es resolgués per assentiment per silenci positiu si no es deia res en 48h a la proposta de l'investigador. (El silenci administratiu en general és un sí, a no ser que el procediment digui que és no. El silenci negatiu només funciona per les sol·licituds, sinó és paràlisi.)
- Volen lligar aquí el tema de la formació (a càrrec del pressupost gral. de formació), però nosaltres no ho veiem aquí, ja que considerem que es tracta d'un tema d'equiparació de drets.

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

Sobre la **proposta d'acord per a la regularització del personal laboral no fix:**

Títol: ens afegeixen el terme indefinit perquè volen un acord per a indefinits no fixes, no per a temporals, quan els recordem, com a anteriors negociadores, que en aquest acord hi ha dos parts, estructuralització, per a indefinits no fixes, i equiparació de drets, per a tothom, segons la jurisprudència i legislació vigent.

Exposició de fets: Volem garantir d'alguna manera l'estabilitat dels indefinits no fixes (a veure com ens ho retornen). Traiem el tema transparència que ja es contempla al punt 4. Queda més reduït.

Acorden:

- De l'àmbit d'aplicació volen que sigui d'aplicació únicament per al personal indefinit no fix amb finançament genèric UAB, quan ha de ser per a tot el personal no fix, com hem explicat pel tema del títol de l'acord. Els hi hem tret a més el tema la dependència dels efectes retributius 2020, retroactiu 1 de gener, a les disponibilitats pressupostàries.
- De l'estructuralització nosaltres volem que l'acord sigui per a tots els indefinits no fixos, amb garanties de permanència del personal amb finançament específic i unes dates d'estudi i inclusió en la RLT. La UAB només contempla un acord per crear les places estructurals del personal indefinit no fix amb finançament genèric UAB, tant el personal 100% com el de 75%, que és el que li permet la Generalitat, ja que amb el 25% de retorn del cànon de l'IP ja són 100%. Sobre les garanties de permanència es neguen en rodó perquè diuen que seria prevaricació, que estudiaran alguna fórmula expressant la voluntat de permanència del personal, però res més.

Els diem que de les 246 places estructurals que van reconèixer a l'inici de les negociacions ara en queden fora 156, fet que considerem inacceptable. Ens contesten que a més hi ha 50 beques Ministerio, que si un any no les donen, com ja ens va passar una vegada, aquesta gent haurà d'anar al carrer. Diuen que tenen menys pressupost de Capítol I que el que han de pagar, i que només els deixaran incrementar els 142 proposats de genèric. Ens informen que una treballadora que actualment està destinada a l'IGOP anirà a la llista de cofinançats i que la taxa de reposició és del 100%, no més. No obstant això, reiterem que hauria de ser un criteri d'estructuralitat el fet de que si una persona realitza funcions i/o tasques definides a la RLT aquesta hauria de ser personal indefinit fix, independentment de la seva font de finançament.

Diuen que la UAB ha pervertit el sistema, que un projecte té una durada aproximada de 3-4 anys i que depèn de la seva renovació, però que el PAS a càrrec de projecte no és estructural. Afirmen que la gent que passa d'un projecte a un altre no és estructural.

Diuen que la única possibilitat real que tenen de tenir una plaça i garantir-se així la permanència és guanyant-la a concurs intern, ja que com ha indefinits no fixes poden presentar-se.

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

Els parlem de fer una borsa de treball amb personal indefinit no fix per reubicacions però diuen que no poden sostenir-ho. Hi ha a més unes 100 persones TSR de suport administratiu que podrien passar a borsa d'interins però la Junta no vol perquè han de passar oposicions per concurs públic.

- De l'equiparació de drets tenim el mateix problema de partida: només volen equiparar als que ells consideren objecte d'aquest acord, als indefinits no fixes finançats UAB, quan per complir amb la legalitat vigent els recordem que ho han d'aplicar a tots els treballadors presents i futurs de la UAB. Es mostren confosos perquè no ho contemplaven. Veuen viable el tema de les noves contractacions, doncs només cal dir a l'investigador que hi ha un nou cost per als treballadors de suport a la recerca que s'incorporin d'ara en endavant, i també per als que renovin o canviïn de projecte, on se'ls aplicarà el nou cost, però diuen que serà molt difícil. Els diem que és una qüestió de fer pedagogia amb els investigadors, d'actualitzar-los el preu del personal per complir amb la normativa. Veuen dificultats en que se'ns donin segons quins projectes si hi ha un increment de costos de personal.

Els diem que no estan pensant en el personal de suport a Màsters, departaments, etc. que no tenen una durada determinada sinó que es perllonguen durant anys. En molts casos els treballadors porten ja 12 anys, i com no renoven projecte no poden quedar fora del compliment legal d'equiparació de drets i condicions laborals. Diuen que el seu cas no deixaran que es torni a repetir, ja que sent places administratives han de sortir per convocatòria pública d'oposicions, i que a més la taula retributiva no és la mateixa, son 3Q o 4P quan haurien de ser C16 o C18, que la Comissió paritària haurà de fer-ne seguiment. Distingeixen entre la gent que fa recerca i la que fa formació continua, que haurien de ser interins.

Els diem que els temes de categoria i especialitat no son d'RLT, que a igual treball ha d'haver igual salari, i que això ha de tenir uns terminis fixats d'anàlisi i aplicació.

Sobre els **l·listats**: Segons els nostres càlculs hi ha 240 estabilitzats: 96 de finançament específic, 87 cofinançat i 57 finançats UAB, o sigui, per entrar a RLT l'1 de gener 144.

Segons la UAB son 143, i d'aquests 2 han marxat i 2 han passat a PDI.

Diem que els de les excedències han d'entrar a l'acord perquè tenen signada la reserva del lloc de treball. Diuen que com no hi ha plaça no hi ha reserva, que a més al PAS-L amb plaça tampoc se li reserva el seu lloc de treball en cas d'excedència. Algunes d'elles compleixen les condicions per ser personal laboral fix de la UAB i haurien d'estar en el llistat. Si no volen que estiguin en el llistat per no estar en actiu, com a mínim hauria d'haver-hi una clàusula per incloure-les en l'acord.

Segons la UAB els llistats es componen de 139 persones més 2 persones més que no és de finançament 0% UAB sinó 75%, o sigui, 141 persones que passaran l'1 de gener a ser personal fix de capítol I amb plaça a la RLT. Ja estan preparant les diligències corresponents, cosa que se'ls comunicarà perquè passin a signar.

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

Sobre el personal de suport a la recerca indefinit no fix del SIM expliquen que aquest 75% no el paga la UAB sinó que es paga amb la matrícula del Servei de Llengües, o sigui, que són pagats amb ingressos i no amb pressupost, i que això és finançament específic, i que la UAB tindrà un problema per portar-ho a la Generalitat.

La Vicegerent de persones afirma que només guanyaran judicialment la condició d'indefinit no fixes qui estigui malament contractat o finançat UAB, que qui estigui ben contractat amb finançament específic no ho aconseguirà.

Petició CGT: demanen passar investigadors a grup 1 per tan que se'ls reconegui la capacitat investigadora per fer recerca. Diuen que la capacitat investigadora és per a personal fix, i que no faran revisió si no té la categoria demanada.

Finalitza la reunió amb el compromís de la part social a passar-los les contrapropostes tractades avui per escrit i a tenir feedback de la part institucional el més aviat possible per signar l'acord en màxim 3 setmanes (mitjans-finals novembre).

1b. Assemblea, 4 desembre 2018

La secció sindical del CAU proposa celebrar una assemblea dirigida als treballadors de Capítol VI per informar de les negociacions i donar tranquil·litat als correus enviats per l'empresa.

La secció sindical CGT explica que fa massa mesos des de la darrera assemblea, que consideren que hi ha informació rellevant a compartir amb el col·lectiu i que per aquest motiu fa temps que també creuen necessari fer aquesta assemblea.

Les seccions sindicals UGT i CCOO mostren el seu acord en que es faci una assemblea.

El President proposa que la Comissió de Capítol VI redacti un primer correu per a la convocatòria de la assemblea i un segon correu explicant els avenços de la negociadora que seran afegits a l'ordre del dia de l'assemblea.

S'acorda la celebració de l'assemblea el dia 5 de desembre a les 12hores.

2. DAIL

2.1 Reunió treballadors DAIL, 8 i 14 de novembre

La secció sindical CCOO informa del malestar dels treballadors de la Direcció ja que els resultats de les negociacions no han estat els esperats i volen saber què es farà a partir d'ara. S'informa que a la propera Comissió de RLT es citarà als treballadors de la Direcció per fer la comparativa dels perfils teòrics i reals i que a tots els treballadors que han canviat de categoria se'ls hi farà la retribució corresponent a data d'1 de gener de 2018, a l'espera que surti la resolució de l'estructura. De manera excepcional, es proposa fer un resum de la negociadora de la RLT.

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

La secció sindical del CAU manifesta que l'anàlisi de perfils que es va signar amb els treballadors i l'estructura real no quadren i que segons el posicionament dels treballadors estan més o menys d'acord amb aquesta estructura.

La secció sindical UGT diu que tot plegat fa riure i que el complement de treball ha estat un recull del que ja existia. Mostra la seva preocupació envers l'actualització dels perfils amb el que està succeint en realitat i proposa que com a Comitè caldria revisar el que s'està fent.

La secció sindical CGT afirma que quan ningú assumeix responsabilitats, això repercuteix sobre els treballadors i que al final, la Direcció de la DAIL fa el que vol.

El President proposa convocar una altra assemblea i definir les actuacions a seguir com a comitè ja que l'empresa ja ha manifestat la seva voluntat.

S'acorda celebrar una assemblea amb els treballadors del DAIL el dia 13 de desembre

2.2. Assumpció de responsabilitats

La secció sindical del CAU manifesta que s'han de prendre mesures i fer una petició via registre que plasmi les mesures que es prendran per impossibilitar la continuació de la mala praxis exercida des de la Direcció de manera reiterada. Es valorarà també la possibilitat de dur a terme un expedient de treball o denúncia si la institució no pren mesures i està d'acord amb què, si s'ha de fer un anàlisi d'estructures, es faci, però amb transparència i controlant que els contractes siguin de llei. És important que la Direcció digui quines mesures prendrà a partir d'ara per valorar les actuacions que es faran des del Comitè.

La secció sindical de CCOO comparteix totalment la posició dels companys del CAU. En el seu moment, ja es va acordar una proposta a nivell del Comitè per depurar responsabilitats i fer una anàlisi d'estructures real. Ja que la institució no ha donat resposta, estan d'acord en registrar una petició per sol·licitar les mesures i valorar una denúncia a inspecció de treball.

La secció sindical CGT manifesta és il·legal que el responsable de la Direcció pugui elaborar un examen per cobrir una plaça si existeixen vincles amb algun dels candidats i demana exigir a l'empresa un aclariment al respecte.

El President recull els acords assumits de fer l'escrit via registre, fer la proposta a l'assemblea i plantejar la possibilitat de presentar denúncia davant la Inspecció de Treball.

3. Assemblea del Servei d'Ocupabilitat de 20 de novembre

El President mostra el fet positiu de la participació dels treballadors convocats. En relació als temes tractats en Assemblea, van sorgir qüestions greus com la precarietat laboral (dels 23 treballadors només 3 són de plantilla), l'interinatge dels treballadors (interins del SOC que s'han de presentar diverses vegades per cobrir la mateixa plaça), el no acompliment de les mesures

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

correctives establertes per a l'avaluació de riscos psicosocials i les desmesurades càrregues de treballs i responsabilitats no reconegudes dels treballadors del Servei. Els treballadors van mostrar el seu neguit i la impossibilitat de continuar així. Tot i que es van detectar necessitats diferents segons les unitats, va emfatitzar en coordinar i potenciar que les accions futures siguin de consens entre el Comitè, la Junta i les delegades i delegats de prevenció i les treballadores del servei. A l'assemblea es va proposar redactar totes les necessitats del Servei, per tal d'analitzar-les i separar aquelles que són d'àmbit de prevenció de les que són estrictament laborals, i després prioritzar les actuacions. Finalment indica que les treballadores han enviat un correu a Junta i Comitè informant-los que els treballadors han demanat de rebre còpia de l'informe de riscos psicosocials. Finalment acaba remarcant de nou que a partir d'ara és molt important actuar de manera coordinada.

A la secció sindical de la CGT no li consta aquest correu però sí que la majoria de treballadors ja havien tingut accés a l'informe.

La secció sindical CCOO puntualitza que els treballadors han sol·licitat el document d'actualització de les 28 mesures correctives. Aquest document es va actualitzar el febrer del 2018 i s'ha actualitzat aquest novembre. Es necessari comprovar si s'estan fent algunes de les mesures establertes.

La secció sindical CAU manifesta el seu malestar envers la sol·licitud d'algunes seccions sindicals d'un nou llistat de necessitats i la seva prioritjació quan ja es disposa de l'informe d'avaluació de riscos i les mesures que s'han de dur a terme per llei. Això fa que sembli que no es confii amb l'informe d'avaluació. Aquest informe ja conté la problemàtica i les solucions a realitzar. Es vol que el servei millori i per tant, seria necessària la unitat entre treballadors i seccions i definir les accions de mobilització. Per tot el que ha succeït al Servei, es demanaran responsabilitats al proper Claustre.

La secció sindical UGT diu que es necessari prendre mesures de manera immediata i tot i que en assemblea es va percebre una falta d'unitat entre els treballadors cal animar-los a que s'organitzin per un mateix objectiu.

La secció sindical CGT està d'acord amb el posicionament expressat pel CAU i reitera que no es necessari fer un nou llistat quan ja és té l'informe de riscos psicosocials. El que cal és executar les mesures descrites. Puntualitza que al Servei hi ha dues qüestions, per una banda, els temes relacionats amb riscos psicosocials i per l'altra els que afecten a les condicions dels llocs de treball. Considera que s'ha de pressionar per la inacció de l'empresa (el que ha motivat les diferents denúncies ja interposades) i plantejar accions de mobilització dels delegats i treballadors del Servei. Valora que la resposta del president del CSS va ser insultant per les treballadores i la feina dels/les delegades perquè mostrava un desconeixement absolut de l'avaluació i les mesures establertes en l'informe. Aquesta secció mostra especial preocupació envers les mesures 27 i 28 ja que no s'han incrementat els recursos ni s'han reduït les càrregues

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

de treball al Servei. S'hauria de revisar què s'ha anat fent i quines mesures ja s'han exhaurit en el temps.

La secció sindical CCOO exposa que al marge de la resposta del President de la CSS, per la manca d'informació (tot i que va reconèixer l'error) seria interessant buscar estratègies de coordinació i consens i valorar si s'ha de portar a Inspecció de Treball. De cara als treballadors és important mostrar unanimitat.

La secció sindical CAU reitera la necessitat de basar-se en l'Informe de l'avaluació de riscos, acotar les mesures i en paral·lel, informar a Inspecció de Treball per aconseguir que les mesures correctives no es demorin més. El que no es pot permetre és que el propi president del CSS afirmi que no s'ha llegit l'Informe. Es posa de manifest que la institució fa el que vol sense informar als representants dels treballadors. Com a secció es prendran mesures per canviar aquesta situació.

La secció sindical UGT està d'acord en posar en valor l'informe i el treball fet en aquest. Li preocupa que es confongui l'augment de les carregues de treball amb el canvi de grup o complement i especifica que les carregues de treball es solucionen incorporant personal al Servei i no amb canvis de categoria.

La secció sindical CCOO manifesta que en cap moment es vol desprestigiar la feina feta per el delegats de salut i l'avaluació de riscos. Es va proposar fer un nou llistat com una acció més per coordinar als treballadors i poder categoritzar les mesures entre les que fan referència a salut i les que fan referència a condicions de treball. En relació a aquestes últimes és necessari que el Comitè actuï.

La secció del CAU respon que no es poden deslligar les condicions laborals dels riscos psicosocials, en tant que si millores les condicions laborals disminueixen els riscos psicosocials.

El President, un cop exposades els diverses opinions, demana coordinació de Junta i Comitè i en especial dels delegats de prevenció d'ambdós organismes.

4. Processos de Selecció

La secció CAU posa de manifest la seva decisió de no participar en més concursos de selecció fins que l'empresa no defineixi uns criteris clars per grup, categoria i especialitat i conviden a la resta de seccions a que no assisteixin a més concursos fins que no es doni una solució per part de l'empresa.

La secció CCOO manifesta que aquesta problemàtica és de fa temps i que la Comissió de Selecció porta temps treballant en aquests temes. S'han acordat criteris per el torn de trasllat i ara s'està en una segona fase per acordar els criteris pel torn de promoció i es proposa que sigui aquesta Comissió qui treballi sobre la definició dels grups, categories i especialitats. Les coses han d'estar

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

clares perquè si no, recauen en els membres del tribunal. S'hauria de proposar a l'empresa treballar sobre el tema de les categories, grups i especialitat i després prendre una decisió a nivell de cada secció. Objectiu que estava previst començar a treballar un cop s'hagués tancat l'acord de criteris pel torn de promoció, i que formalment cap secció sindical ha demanat a la Comissió de Selecció.

La secció sindical CAU manifesta que aquests temes van pivotant de la Comissió de Selecció a la Comissió de RLT sense trobar solució i demorant la problemàtica en el temps. El Comitè hauria de pressionar més. Als tribunals s'acaben decidint el torn de concurs, trasllat i promoció, categoria, grup, etc. Per aquest motiu el CAU ha decidit que fins que no estiguin els criteris establerts i l'empresa ens faciliti els llistats de les especialitats, no assistiran com a membres de cap altre tribunal.

La secció sindical CGT informa que la Comissió de Comunicació de places ja va evidenciar que no es podien fer quadrar els criteris de les places si no estaven definits els grups, categories i especialitats. Respecten la decisió del CAU, però de moment, no s'hi adhereixen, a l'espera de tenir el pertinent debat a la seva secció. Consideren imprescindible demanar els perfils a l'empresa ja que des de fa temps cada vegada que hi ha un concurs es troben amb noves problemàtiques i amb decisions no negociades ni pactades que imposa l'empresa. Per tant, sense criteris establerts no es pot fer la nostra tasca amb garantia. Expliquen que cal definir un llistat de mancances a resoldre per poder desenvolupar els concursos amb normalitat i, en aquest sentit, les actes de les sessions son el primer element de la llista. Afirmen que és inadmissible que l'empresa es negui a incorporar en acta comentaris fets per membres del tribunal o els concursants. Recorda que des d'un inici la seva secció ha expressat disconformitat en el procediment dels concursos. Finalment, afirma que a banda de definir criteris amb claredat meridiana, secunda la proposta d'elaborar un catàleg de perfils de manera anàloga a com s'ha fet a altres universitats.

La secció sindical CCOO ratifica que la problemàtica a selecció és de fa temps i especifica que, com s'ha fet sempre, aquests temes s'haurien de tractar a la Comissió de Selecció, on hi ha representades totes les seccions del Comitè d'Empresa. En el seu moment es va elaborar un quadern pels agents socials que formaven part dels tribunals però es que han anat sorgint noves problemàtiques com per exemple, el fet que no consti en acta la posició dels agents socials o que de vegades els membres del tribunal s'han vist "obligats" a acceptar criteris que no estaven en el conveni o tenir postures contradictòries.

La secció sindical de la UGT reitera la importància de que tots els membres que van a tribunals en representació del Comitè d'Empresa insisteixin en el fet de fer constar en acta totes les qüestions que estimin d'importància, ja que serà una garantia que tindran els candidats en cas de voler impugnar o el Comitè per detectar irregularitats.

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

Sobre el tema de l'especialitat, és una problemàtica de fa temps però que va molt més enllà i no totes les seccions tenim la mateixa percepció. Pràcticament tot el procés s'hauria de revisar. Per exemple, els temaris, la nota de tall per promoció interna, les actes, etc. Caldria trobar una posició comuna entre les diferents seccions per fer una proposta conjunta però renunciar a anar als concursos pot suposar deixar els treballadors desprotegits. CCOO aposta per treballar conjuntament i demanar criteris a l'empresa. I està d'acord amb el CAU en què cal pressionar a l'empresa per millorar els processos i solucionar els problemes detectats, però considera que prendre la decisió de no participar en els concursos ha de ser l'última possibilitat després d'haver treballat i no una decisió unilateral d'una secció.

La secció sindical CAU reitera que s'ha de forçar a l'empresa perquè compleixi i considera que el fet de no participar en els concursos temporalment no deixa descobert al treballador sinó el contrari. Ha arribat el moment de no tolerar més la falta de criteris de la universitat i no es pot permetre que l'especialitat sigui un obstacle als concursos fins que aquesta no estigui ben definida. Manifesten la seva màxima predisposició per treballar conjuntament en una proposta deixant clars els criteris que s'utilitzaran.

La secció sindical UGT està d'acord en demanar novament els perfils i si aquests no es faciliten buscar mesures d'actuació. També mostren la seva preocupació en la fase de revisió d'exàmens, perquè últimament aquesta fase s'ha convertit en un feedback de la prova i no una revisió com a tal. No es pot continuar d'aquesta manera ni permetre que el tribunal no tingui cap pes decisiu i tot recaigui en la Unitat de Selecció que sembla a la pràctica que fa de Presidència, quan no és membre del tribunal. La Unitat de Selecció canvia els criteris de revisió segons li convé, per exemple pel que fa a la documentació sol·licitada pels participants i a la data de l'entrega, molt important que sigui prèvia per a poder defensar la teva prova, i no dona cap opció als participants, ni cap opció al tribunal per a poder canviar una nota en base als arguments presentats pels participants.

La secció CCOO mostra el seu suport a UGT i ratifica que la revisió d'exàmens és simplement una devolució de resultats i que és intolerable que en alguns concursos es publiquin les notes i en d'altres no. Cal homogeneïtzar el procés.

El President proposa constituir una Comissió de Tribunals per treballar les problemàtiques exposades i fer propostes d'acció conjuntes.

S'acorda la constitució d'una Comissió de Tribunals.

5. Jubilacions parcials

El President informa que a 31 de desembre de 2018 finalitza l'acord que reglamentava la jubilació parcial al 61 anys. A data 1 de gener, la El Comitè i la Gerència de la UAB, no tindrà cap acord que possibiliti l'accés la jubilació parcial. Al ser un tema urgent, les seccions sindicals de CCOO i de CAU van presentar dues propostes de caire tècnic a la negociadora prevista pel dia 3

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

de desembre. Considera que com a Comitè hem de fer el possible per garantir un acord que doni opció als treballadors a poder acollir-se a un pla de jubilació, encara que la normativa que s'apliqui a partir de l'1 de gener, sigui molt més restrictiva que l'actual, no només pel jubilat, sinó també pel rellevista, ja que amb la llei Montoro no existeix possibilitat de fer-los indefinits.

6. Calendari Laboral 2019

El President informa que a la negociadora de calendari laboral celebrada el 8 d'octubre es van aconseguir millores com ara allargar la intensiva fins el 15 de setembre o ampliar el nombre total de vigílies de festius. Tot i això, el tema més punyent que està sobre la taula és el retorn de la jornada laboral de 35 hores setmanals..

A la Mesa d'Universitats i Convenis, les set gerències i els sindicats majoritaris CCOO, CAU i UGT van signar un acord per fer possible aquest retorn. La part menys positiva és que l'acord signat ha de passar el control de legalitat del Departament de Treball de la Generalitat. Encara no se sap la resposta ni les al·legacions que pot fer la Generalitat envers la jornada de 35 hores setmanals. S'hauria de començar a explicar als treballadors els acords amb les gerències de diferents universitats de la jornada de 35 hores d'aplicació immediata.

La secció CCOO no signarà cap acord compensatori i per tant, si no es rep una resposta de 35h a 1 de gener de 2019, per defecte la jornada legal vigent serà de 37,5 hores. Per tant, sí o sí la situació ens portarà al conflicte, i per tant, les diverses seccions hauríem d'anar parlant de les accions i mesures que caldrà prendre si la jornada vigent continua sent de 37,5 hores. Ha de quedar clar que els acords de cortesia, assumptes particulars i compensació per hores de formació, decauran per estar lligats aquests a la signatura del calendari. Es mantindran els acords de flexibilitat, el de formació i tots aquells avenços recollits al manual de gestió horària. Els dies d'assumptes particulars quedaran reduïts als estrictament necessaris per cobrir les hores que excedeixen de les 1462 hores del nostre conveni.

La secció sindical UGT està d'acord amb mantenir els acords de flexibilitat i formació i deixar clar que són acords fora del calendari. Caldria explicar que si es retorna a les 35 hores no es disposarà de 6 o 7 dies d'assumptes propis però es podrà fer el canvi d'hores de flexible a acordades. La jornada de 35 hores s'ha de recuperar.

La secció sindical CAU té molt clara la seva postura i el retorn a les 35 hores a 1 de gener i no contempla un altre escenari. Resten a l'espera de comprovar la voluntat de la gerència. Si el retorn a les 35 hores l'obstaculitza la Generalitat, cal recordar que el PAS funcionari podria fer la jornada laboral de 35 hores.

La secció CCOO aposta per un escenari a 1 de gener de 2019 de 35 hores i d'aplicació per a tot el personal universitari, tant funcionaris com laborals, amb el dubte que no es vulgui aplicar la jornada de 35 hores ni als funcionaris. El panorama a altres universitats és diferent, per exemple la UPC ja ha signat un calendari de 37,5 hores i la UDG té previst signar-ne un de 35 hores. Des de CCOO s'anirà a totes les negociadores a defensar la jornada de 35 hores. Si s'apliquen les 37,5

Comitè d'Empresa del PAS

ACTA DE REUNIÓ

hores per imposició de la gerència, s'haurà d'actuar en conseqüència i convocar una assemblea per explicar la qüestió.

La secció sindical UGT proposa treballar en els diferents escenaris possibles per cobrir-nos segons la resposta de la Generalitat.

La secció sindical CGT celebra que ara ja es pugui parlar de 35 hores i recorda que la seva secció porta anys reclamant que es torni al que diu el conveni, així que seria incoherent canviar ara de criteri.

El President reitera la necessitat d'unió entre les diferents seccions sindicals i la necessitat d'anar amb les idees clares a les properes negociadores en relació a acceptar només una proposta de 35h.

CCOO, CAU, CGT i UGT es mostren d'acord.

7. Vagues

La secció sindical CAU manifesta que les convocatòries de vaga haurien de fer-se millor i aclarir de bon principi quines afecten al PAS.

La secció CGT informa que la vaga del 28 i 29 de novembre era una convocatòria per totes les universitats catalanes i que ha estat la gerència la que ha reenviat el correu a tothom. L'assemblea de treballadores de la UAB va resoldre que el 29 es faria una jornada de lluita, així que la secció sindical, ha emès un comunicat exposant les diferents opcions i proposant a les treballadores que s'acullin a la convocatòria que considerin.

La secció CCOO informa que la vaga convocada pel 12 de desembre és un acord amb UGT des de la mesa d'Administració Pública per pressionar sobre el retorn de les pagues extres del 2013 i 2014.

Es tanca la sessió a les 14.00 hores i es fixa el proper plenari pel 19 de desembre a les 11.00h

La Secretaria



El President

